

ラインマネージャーレポート
佐藤 聖子



プロフェッショナル
スタイル

本レポートについて

本レポートは、あなたの主な職務範囲における個人の動機、興味関心、ニーズ、才能を調査するWave®スタイルアセスメントに基づいています。

結果は世界におけるプロフェッショナルおよびマネージャー24,000名以上のグループとの比較に基づいています。

このアセスメントは自己回答形式を取り入れているため、結果にはあなたの自己認識が反映されています。Saville Assessmentの広範な研究により、結果は職場での行動を測る上では有効な目安となります。しかし、データ解析において主観的な個人の自己認識が反映されているという点については考慮しなければなりません。

本レポートは極めてセンシティブな個人情報が含まれております。取り扱いには充分ご注意ください。

本レポートの情報が自己認識を有効に反映するのは、個々の置かれた環境にもよりますが、12-24カ月間です。

本レポートは、Saville Assessment ソフトウェアシステムにより発行されたものです。受検した方の回答はこのシステムで処理され、あるがまま結果に反映されています。

本レポートは電子的に作成されています。Saville Assessment は、本レポートに変更または編集を加えていないことを保証いたします。本レポートの取り扱いについて、お客様サイドで起こりうるいかなる結果についても責任を負いかねます。予めご了承ください。

本レポートに対するフィードバック、コンサルティングの提供、また結果の活用については、Saville Assessment の社員、Saville Assessment のエージェントおよび Saville Assessment が承認したクライアントのみに認められています。

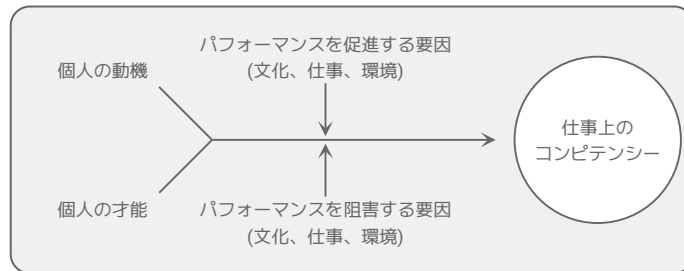
はじめに

潜在的コンピテンシープロフィール

「潜在的コンピテンシープロフィール」は、スタイルの質問のファセットを、仕事のパフォーマンスに関する独立した詳細評価に関連づけるデータベースに基づき開発されています。これにより、佐藤 聖子様12の主要なパフォーマンスエリアにおける長所と不得意分野の独自の予測が行われます。パフォーマンスの基本コンポーネントは12の能力の見出しの下に記載された言語的な説明とスコアで表されています。この予測は、職務分析または能力プロファイリングメソッドを通して確立された重要な職務要件であると解釈されるべきです。プロフィールのスコアが高すぎる場合、自己認識が過度に肯定的で現実的でない場合があります。一方でプロフィールのスコアが低すぎる場合、必要以上に批判的に自己認識している場合があります。こうした場合は、結果を他の情報と照らし合わせて確認することが大切です。

予測される文化/環境への適応

「予測される文化/環境への適応」は、個人の成功を促進/阻害する文化や職務、環境の各側面を指摘しています。Saville Assessmentの画期的な研究により、社員の動機と才能は、組織の文化、職務、環境のそれぞれの特性と関連している事が判明しました。したがってこの予測は、職務遂行能力を判断する重要な材料になりうることを示唆しています。



本レポートの使用方法について

本レポートは、従業員を選抜、配属、昇進および能力開発を含むさまざまな人材開発アクティビティに利用できます。このレポートは、ラインマネージャー、評価者、インタビュー実施者およびその他の主なステークホルダーが決定内容の伝達をする際、心理測定アセスメントについての専門知識やトレーニングを受けていなくても解釈できるように設計されています。コンピテンシーモデルは、幅広い調査に基づき作成され、各国汎用的に使用できるように設計されています。各コンピテンシーの重要度を相対的に位置付ける作業は、アセスメントプロセスの開始時に実施しておいて下さい。さらに、雇用に関連する意思決定を行う際は、このレポートの情報だけに頼るのではなく、該当者についてのその他の職務関連情報も参照して下さい。

本レポートは、エキスパートレポート（個人の基本的な才能と動機などを含む詳細レポート）等を含むSaville Assessment Wave ツールの資格を持った専門家によって供給されます。

潜在的コンピテンシープロフィール

本プロフィールは、佐藤 聖子様 の潜在能力の大きさについて示します。様の自己評価の厳しさ、甘さはステン7で、またランキングの一貫性はステン9で表示されています。

	コンピテンシーの説明	潜在能力
問題を解決する	問題を評価する 情報を精査する (8); 事実を記録する (6); データを解釈する (6)	やや高い 比較グループの約75%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	事案を調査する 専門知識を高める (6); 実践的なアプローチを採用する (3); 洞察する (10)	やや高い 比較グループの約75%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	イノベーションを創造する アイデアを創出する (10); 可能性を模索する (9); 戦略を構築する (9)	極端に高い 比較グループの約99%よりも潜在的コンピテンシーが高い
人に影響を与える	関係を構築する 人と交流する (5); 信頼関係を築く (3); 人に良い印象を与える (8)	平均 比較グループの約40%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	情報を伝達する 人を説得する (8); 情報を分かりやすく伝える (6); 異議を唱える (10)	非常に高い 比較グループの約95%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	リーダーシップを発揮する 意思決定を行う (10); 人に指示を与える (8); 人の能力を引き出す (5)	非常に高い 比較グループの約95%よりも潜在的コンピテンシーが高い
多様なアプローチを採用する	冷静に対処する 自信ある態度を示す (7); 冷静に対応する (7); 対立を解決する (3)	平均 比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	変化に対応する ポジティブに考える (7); 変化を受け入れる (6); フィードバックを求める (3)	平均 比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	サポートする 人を理解する (3); チームで協力する (2); 一人ひとりの価値を認める (3)	非常に低い 比較グループの約5%よりも潜在的コンピテンシーが高い
物事を表現する	詳細をプロセスする 計画の締切を守りながら動く (2); 物事を確認する (3); 手順に従う (1)	極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	構造的にタスクを整理する タスクを管理する (1); モラルを守る (2); 結果を出す (4)	極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	成功に向けて邁進する 行動を起こす (8); チャンスをつかむ (8); ゴールを追求する (9)	非常に高い 比較グループの約95%よりも潜在的コンピテンシーが高い

予測される文化/環境への適応

Saville Assessmentによる個人の仕事のスタイルと、職場の文化の相互性の研究結果に基づき、佐藤 聖子様にとってどのような要素がパフォーマンスの強化あるいは抑制の要因になるかを組織の文化、仕事、環境の面から表示します。

パフォーマンスを促進する要因

- ⊕ 創造性と革新が奨励され、急進的なアイデアとソリューションが歓迎される場所
- ⊕ 積極的に議論を交わすことに価値が置かれ、社員は既存のアイデアに挑戦し、オープンに議論を唱えたり、反対意見を述べるができる場所
- ⊕ 重要な決断に対する責任を負うことを奨励され、確固たる信念を持つことに価値があるとされる場所
- ⊕ 主要な問題を迅速に見極め、その解決策を特定する能力に高い価値が置かれる場所
- ⊕ 論理的アイデアとコンセプトの開発が奨励される場所
- ⊕ 結果に焦点を当てた成功への決意があり、それが何であれ、目覚ましい成果を達成した社員は評価される場所
- ⊕ 戦略的フォーカスが強力で、将来に対する明確なビジョンを持つことは好ましいと見られ、戦略思考に高い価値が置かれる場所
- ⊕ 商業主義と起業家精神に価値が置かれ、ビジネスチャンスの特定と競争で目覚ましい成果を出すことに重点が置かれる場所

パフォーマンスを阻害する要因

- ⊖ 型にはまった態度が優先し、伝統的なアプローチが好まれ、新しいアイデアを創出しないよう奨励される場所
- ⊖ 意見の相違には眉をひそめられ、アイデアに対立することや反対意見を述べるのが奨励されない場所
- ⊖ 重要な決断に対する責任は他の人に負わされており、結果に影響を与えることがほとんどできない場所
- ⊖ 新しい洞察を提供すること、および改善の可能性を特定することにはほとんど価値が置かれない場所
- ⊖ 論理的アイデアやモデルの適用にはほとんど興味がなく、異なるオプションや可能性を模索するための時間がほとんど与えられない場所
- ⊖ すぐれた結果を達成する欲求があまりなく、人々が困難に対して粘り強くない場所
- ⊖ フォーカスは長期的というよりもむしろ短く、戦略的というよりもむしろ戦術的である場所
- ⊖ 営利を追求する文化や競合がない場所