



パーソナルレポート  
佐藤 聖子

プロフェッショナル  
スタイル

## はじめに

Stylesのオンラインアセスメントを受検いただきましてありがとうございます。本レポートは、仕事に関連するさまざまな分野において、あなたの動機や興味関心、ニーズ、才能についてのフィードバックを要約したものです。

このレポートはスタイルアセスメントのあなたの回答に基づいていることを踏まえて、解釈するようにしてください。よって、他者からの評価というより、むしろ自分自身をどのように評価しているかを表しています。ですがセルフアセスメントレポートは現場で自分が実際どう仕事するかを予測し得る有力な情報であることがリサーチによって示されています。

思考力、影響力、適応力、遂行力の4つの主要クラスは12のセクションで構成され、36のスタイルのディメンションに細分化されています。各ディメンションはそれぞれ3つのファセットで構成されています。

結果は、あなたの自己評価およびランキングの回答を合わせたものです。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。各ディメンションのあなたのスコアは、1から10のスケール上で表示されています。ディメンションのスコアは、あなたの結果がどの程度極端であるかを示しています。5と6に位置した場合は比較グループと比べて標準的である事を示しています。逆に1もしくは10に位置した場合は比較グループの約1%に属するという極端なケースである事を示しています。各ディメンション名の下に、ディメンションの得点を構成する3つのファセットについての説明があります。各ディメンション内のファセットのステンのスコア間に大きな差が認められる場合は、スケール上にファセットスコアの範囲が記されますので、分析資料としてご利用ください。

一部のディメンション（例: "信頼度"）に関する質問では、ほとんどの人が自分自身を高く評価する傾向にあります。しかし、評価結果は相対的なものであるため、当該エリアのスコアは思ったより低い結果になる場合があります。よって、スコアは特定の職務に対して何が求められているかという点を考慮に入れて解釈すべきであるということが重要になります。例えば、規則や手順に忠実に従うことが求められる事務的な職務の場合、"遵守志向"は必要な特性ですが、ルールや手順に捉われずある程度リスクを取ったり、創意工夫を必要とする上級管理職にはそれ程必要な特性ではありません。

## 本レポートについて

本レポートに含まれる情報の有効期限は 12-24カ月間です。あなたの動機、優先傾向、ニーズ、才能について他の人と比較した概要を提供しています。

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。

# 思考力 クラスタ

思考力										
評価特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>分析的傾向</b> 情報の分析にやや興味がある; 時々深掘りする質問をする; 問題の解決策を求める傾向がある						■				
<b>事実主義</b> 文書でのコミュニケーションを効果的に取る; 議論の裏にある論理に適度に興味がある; 関連事項を包括的に把握する							■			
<b>合理的傾向</b> 他の人と同じくらい数値データを扱うことを楽しむ; ITにはあまり興味がない; 事実のみに基づいて意思決定を行うことがたまにある					■					
探求特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>学習志向</b> 新しい物事を学ぶことにあまり興味がない; 物事を速く学ぶことができる; 読んで学ぶ傾向がある							■			
<b>実践重視傾向</b> 他の人と比べ、実践的な仕事をあまり重視しない; 実践から学ぶことにほとんど興味がない; あまり常識を重視していない		■								
<b>洞察傾向</b> 物事を改善する方法を思いつく; 問題の核心を突き止めるのが非常に早い; 直感を信じて判断する									■	
創意工夫特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>独創傾向</b> 多くのアイデアを生み出す; とても独創的なアイデアを生み出す; 過激な解決策を採りいれるほうだ										■
<b>抽象的傾向</b> コンセプトを作り出すことが得意である; 理論をよく適用する; 基本的な原則を学習することにやや興味がある							■			
<b>戦略的傾向</b> 戦略を立てる傾向がある; 非常に長期的なものを見方をする; 未来に対して明確なビジョンを描く									■	

# 影響力 クラスタ

## 影響力

社交性特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>インタラクティブな傾向</b> やや活発だ; 比較的良好に話すほうだ; ネットワーキングにやや興味がある						■				
<b>エンゲージ傾向</b> 信頼関係を築くためにやや時間がかかる; よい第一印象を与えることをほとんど重視しない; 比較的に簡単に新しい友達をつくることができる			■							
<b>自己顕示志向</b> よく注目的になる; 自分の功績に対してやや謙虚だ; 賞賛してもらいたい欲求がややある								■		
影響力特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>説得傾向</b> 非常に説得力がある; 自分の意見を強く主張する; 最良の条件を求めて交渉することを重視する									■	
<b>明確に表現する力</b> プレゼンテーションを行うことを人と同様に楽しめる; 物事の説明をある程度うまくできる; 初対面の人に会うことへの自信がある程度ある						■				
<b>挑戦的な傾向</b> 反対意見を非常に率直に述べる; 他人の考えに異議を唱える傾向が強い; 議論に非常によく関与する										■
主張特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>目的志向</b> 決断を早く下す; 大きな決断に対する責任を負う覚悟がある; 確固たる考えを持っている										■
<b>指示的傾向</b> リーダーシップの役割への明確な志向がある; 人を上手くまとめる; 物事をコントロールしようとする傾向が強い								■		
<b>他人の能力を引き出す力</b> 他の人のモチベーションを上げる方法を見つけることにあまり興味がない; 他の人にインスピレーションを与える; 他人をある程度勇気づける					■					

# 適応力 クラスタ

適応力										
打たれ強い特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>自信家傾向</b> 自分に対する自信がある程度ある; 自分の将来はコントロールできていると感じる; 自分の価値を強く感じる							■			
<b>泰然傾向</b> 人前に立つときでも、めったに神経質にならない; 人前に立つときでもある程度落ち着いている; プレッシャーの中でもうまく仕事できる							■			
<b>諍いを治める力</b> 感情的になった人にある程度うまく対処することができる; 怒っている人に対応するのは嫌いだ; 多くの人と比べ、意見の不一致を解決する必要性をあまり感じない				■						
柔軟特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ポジティブ</b> 楽観的な見方をするほうだ; 挫折からはある程度早く立ち直れる; 非常に陽気である								■		
<b>変化志向</b> 他の人と比べて同じくらい変化を前向きにとらえる; 不明確なことにもある程度対応できる; 新たなチャレンジを他の人と同じように受け入れる						■				
<b>他者の評価を受け入れる傾向</b> 他の人に対してフィードバックを受け入れる事にとっても抵抗がある; 自分のアプローチを厳しく評価するよう他人にある程度求める; 自分のパフォーマンスに対してのフィードバックを他人に聞くことはまれにしかない			■							
協力特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>気遣い傾向</b> 他の人に対して共感することはあまりない; 長い時間注意深く話を聞くことがほとんどできない; 他人の行動の背景を理解することに興味がある				■						
<b>巻き込む力</b> 他の人よりもチームワーク志向でない; 人の意見にある程度注意を払う; 最終意思決定に他の人を巻き込むことはあまりない			■							
<b>他者を受け入れる傾向</b> 他の人よりもあまり思いやりにない; ある程度寛容である; ある程度人を信用する			■							

# 遂行力 クラスタ

遂行力										
実直特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>信頼度</b> 他の人と比べて締切を守ることをあまり重要視していない; 他の人と比べて時間をあまり守らない; タスクを未完成のまま放置することが時々ある			■							
<b>細部にこだわる傾向</b> 詳細が正しいか確認することをほとんど重視していない; 他の人と比べてあまり徹底的ではない; ある程度の仕事の質を維持しようとする				■						
<b>遵守志向</b> 規則に従う傾向にない; 手順に従うのは非常に嫌いだ; 時により意思決定のリスクをとる準備ができていない	■									
構造特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>仕事をオーガナイズする力</b> 他の人と比べて手際が悪い; 計画を立てるのは非常に嫌いだ; 他の人と比べて優先順位付けをすることはほとんどない	■									
<b>原則に則る傾向</b> 他の人に比べて倫理をあまり重視していない; 他の人に比べて機密保持をあまり重要視していない; コミットメントを守ることをあまり重視していない			■							
<b>多忙志向</b> ある程度早いペースで仕事をする; 忙しい方がよく働ける; どちらかというひとつずつ仕事をこなす事が好きだ					■					
野心家特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>動的志向</b> 物事を実現するのは得意だ; 物事が始まることをあまり待たない; ある程度活気に満ちている								■		
<b>進取傾向</b> ビジネスチャンスを見つける傾向がある; かなり営業志向がある; 他の人に比べて同じくらい競争心がある									■	
<b>奮闘家傾向</b> すぐれた結果を達成しようと自分を駆り立てられる; かなり野心がある; 困難な課題にも根気よく取り組もうとする									■	

## 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、あなた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