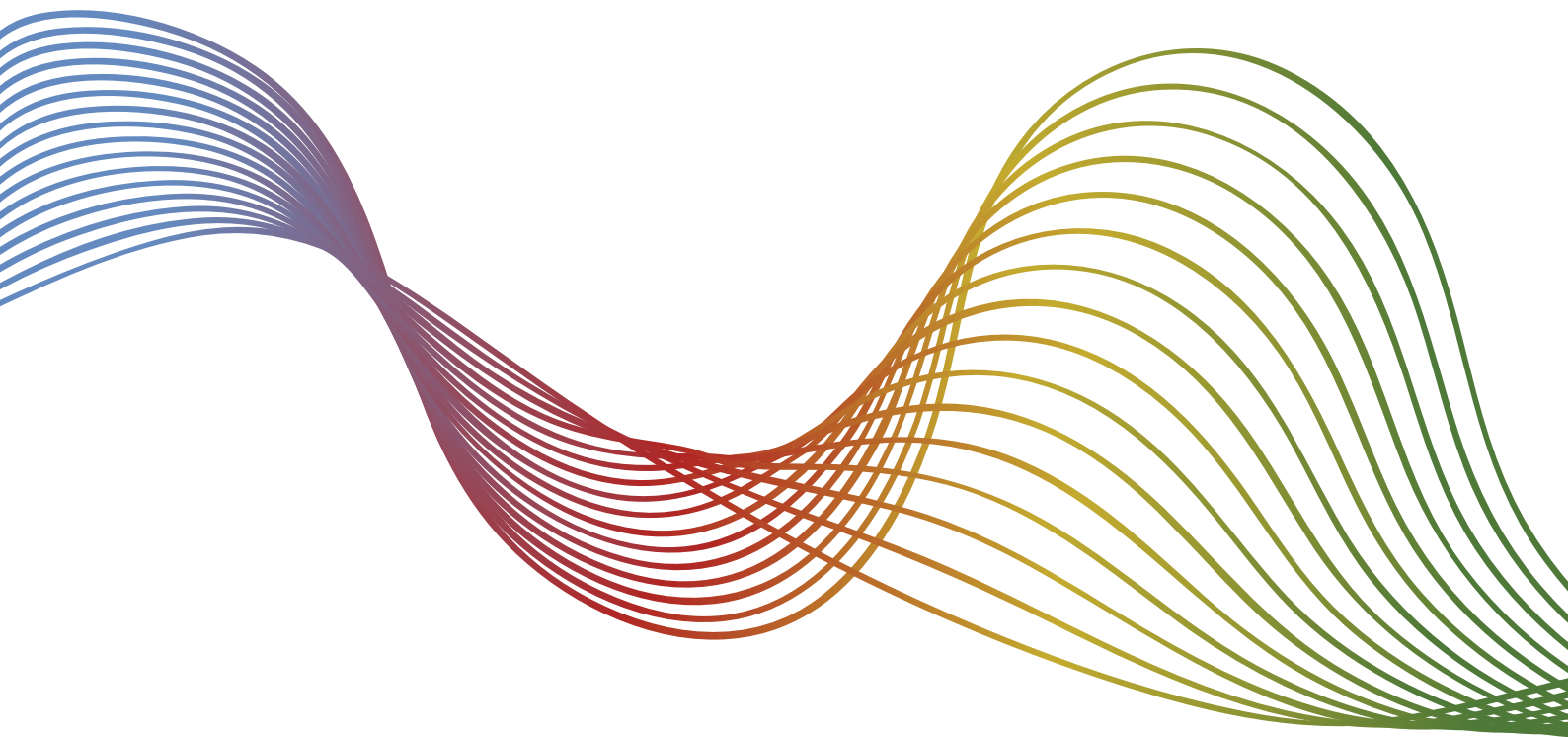


環境適合性レポート
佐藤 聖子



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

- ⊕ 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ところ
- ⊕ 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ところ
- ⊕ 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ところ
- ⊕ 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
- ⊕ 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
- ⊕ エネルギーレベルが高く行動志向的で、イニシアチブをとり、物事を実現する社員が評価される場所
- ⊕ 自信は個人の強みであり、社員が自分の価値を知り、自分で業務量を決める責任を負うことが奨励される場所
- ⊕ 説得力ある主張をすることに高い価値が置かれ、権力の行使ではなく説得と交渉により影響を与える場所

パフォーマンスを阻害する要因

- ⊖ 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ところ
- ⊖ 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ところ
- ⊖ 主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ところ
- ⊖ 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ところ
- ⊖ 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
- ⊖ エネルギーのレベルが低く、人々はイニシアチブを見せないところ
- ⊖ 自分に対する自信は傲慢と同一視され、中傷され、自分の仕事をコントロールすることは奨励されないところ
- ⊖ 説得と交渉よりも、むしろ命令とコントロールによって影響を与えられる場所

本レポートについて

本レポートは、仕事の長所 のアセスメントに基づき、業務上重要な領域における個人の能力を検証しています。

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14,000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。