

000100

診断年月日： 2018年6月22日

会社名	ヒューマンキャピタル研究所	No.	
氏名	不満構造	性別	男

1. 結論 4 なるべく採用しない

＜結論について＞
業績をあげ得る人材か否かの総合的判断支援情報です。1～5(+), 5(-)の合計6通りの表示です。あくまでもランキングするものではありません。参考として、各表示の理論的出現率を記しております。

- 是非採用したい 6%
- 採用してよい 16%
- 適職あれば採用 8%
- なるべく採用しない 9%
- 再面接の上検討する(+) 25%
- 再面接の上検討する(-) 36%

2. 決定にあたっての重要ファクター

支援結論を導き出した理由としてあげられるその人の核心ともなる特徴を、2項目記述しました。

- 責任感の低さ**
上司に指示されればやるが、それも的確とはいえない。結果に責任を感じる点が弱い。
- 消極的行動**
人目を気にして、自ら行動を起こすというが見られない。それでいて不満も強い。

3. 知的効率

持っている知的レベルを仕事のうえでどの程度効率よく発揮できるかを3段階で表示します。知的レベルとの相関はありません。

1 低い指向性

4. 知的に低いときの行動特徴

知的レベルが低い場合には、記述されている行動傾向が現れる可能性があります。

非常に指導しにくい感じが出てこよう。対人依存の傾向が強くなってくる。

5. 面接時のチェックポイント

面接時のチェックポイントは、個人個人によりまったく違うはず。ここではそれぞれの人に合わせて質問を出しやすいように、2つのポイントを記述してあります。

- 1 自発的に行動をおこすことがあり得る人なのかどうか確認。
- 2 何をやりたいかの焦点についてもよく確認しておきたい。

6. もち味としての行動

その人の長所を記述してあります。2. の決定にあたっての重要ファクターと合わせて読むことによって、より理解が深まります。

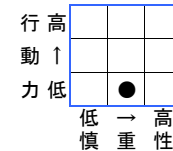
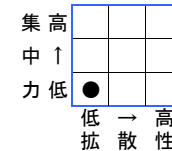
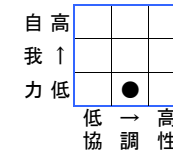
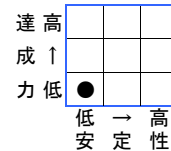
上司の指示や、チームの意向を行動の基準としているタイプ。与えられた事を確実にやる。関心は広く、行動は慎重である。

7. 欠点としての行動

その人の短所を記述してあります。2. の決定にあたっての重要ファクターと合わせて読むことによって、より理解が深まります。

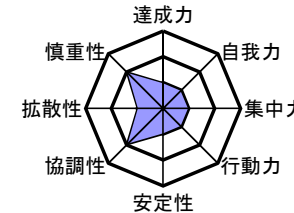
広く手を出す粘りがなく、業績に結びついていない。主体性が低く自ら決定して行動を起こす事がない。焦点不明。不満の内面化。

8. 課題処理パターン



仕事をする上では、お互いに対極にある行動傾向ですが、業績を達成する人は、それぞれ高いレベルで表示がされます。

周囲の流れに合わせる行動が強く、主体性の低下がみられる。自らの責任と決断という点からは遠い人の特徴である。対人依存性が強く、判断ミスも多くなるようだ。努力不足がその原因となっているのであろう。



9. 適性配置予測

全縮小 型

仕事への適性を大きく6つの職種との指向の強さで表示します。各職種のアルファベットの頭文字より強い順に3つを表示型名としました。

I	専門研究的業務	25	■■■■■
R	技能的業務	25	■■■■■
C	維持的業務	30	■■■■■■■
E	活動的業務	15	■■■
S	対人的業務	25	■■■■■
A	変化対応的業務	25	■■■■■

自分なりに何をやるべきか明白でない。ただ指示に従って動くだけといったタイプである。焦点がはっきりしていない。積極的な動きに乏しい点が問題である。

10. 戦力化予測

早期戦力度	25	■■■■■
成長度(幹部予測)	25	■■■■■
チームワーク	25	■■■■■

・早期戦力度は、入社後1～2年後に組織の一員としてある程度の成果を発揮するであろうという予測です。
・成長度は、まさに「リーダーシップ」の潜在的可能性を予測します。
・チームワークは、組織において業績に結びつく対人指向度を表わしています。

とにかく積極的にやろうとする意欲に乏しい。ただ指示された通り動くだけで、戦力化の期待はできにくい人である。

11. 育成指導のポイント

入社後、改善すべき点を2項目に絞って記述してあります。

- 1 長期的に
いずれにしても簡単には改善されない。忍耐強く時間をかけていく姿勢がまず必要。
- 2 達成経験を
とにかく低いレベルのものでもよいから、自力で達成させる体験を積み重ねること。

● メンタルヘルスに関して

どこかオドオドした感じの人で、他人の意向を汲みとることが適確でない。失敗体験が自閉傾向を招くことに。

欄内に「特記なし。」の表示が多いはずですが、文章が記述されるケースは、メンタルヘルスに関して、将来的に、組織内で種々な不適合行動に至る可能性を示唆しています。

