HCi-AS 診断結果報告書

569300

診断年月日 ： 平成25年8月23日

会社名	かとう事務所	No.		性別	女
氏 名	加藤 麻紀	生年月日			

1. 結論

5 再面接の上検討する (+)

〈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。
参考に、当社小の過去的出現率を記しております。

1. 是非採用したい…… 6%
2. 採用してよい…… 16%
3. 適職あれば採用…… 8%
4. なるべく避けたい…… 9%
5. 再面接の上検討する(+)…… 25%
5. 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。

1 努力家
努力を積重ね、時間をかけて業績を上げていくタイプであり、一気にはいかない人。

2 協調性
全体の和を大切にする人で、チームとしてのまとまりを常に考えている。

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。

2 普通

4. 知的に低いときの行動特徴

知的レベルの低い場合には、配慮されている行動傾向が現れる可能性があります。

集団への協調性が出てきて、我をはるということも少なくなり、よき従属者となろう。

5. 面接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です。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おります。

1 自分の好きなことをやりたい人だが、どんな内容なのかを確認。

2 過去のチーム活動の中での役割や考え方を聞いておきたい。

6. もち味としての行動

その人の長所を記述しております。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。

落ち着いた、静かな態度をもっている人。粘りに大きな特徴を示し、目標に対する追求力に非常に優れる。慎重な努力家。

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。

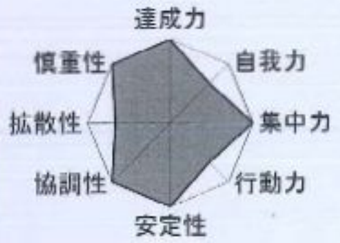
全体として控え目な行動をとる人で、今一つチャレンジ精神に弱い。しきたりにこだわるあまり消極的となる。内容は平凡。

氏名 加藤 麻紀

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、素質を達成する人は、それぞれ適いレベルで表示がされます。

非常に慎重なタイプで粘りが持ち味の人である。集団の「和」が一つの価値基準となっており親和性は高い。もともと自分の好きなことをやりたい人である。安定した仕事ぶりとなろう。自分流のやり方を持っている。



9. 適性配置予測

CSR 型

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

I	専門研究的業務	50
R	技能的業務	75
C	維持的業務	90
E	活動的業務	45
S	対人的業務	85
A	変化対応的業務	25

静かで控え目な行動を示す。非常に慎重であり、従来のしきたりや慣例を大切にする。どちらかというと単独傾向となろう。平穏さをめざしており、こつこつ努力していく仕事に向いている。

10. 戦力化予測

・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ています。
・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しています。

早期戦力度	80
成長度(幹部予測)	55
チームワーク	70

地道なタイプである。ごく平凡ではあるが、しっかりとした努力家である。定型的な対応力を生かすことで戦力化できるであろう。自分なりの考えを持っている。

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 独自性
平凡さをもう一歩乗り越えて、一味違うものを作り出す方向性を持たせたい。

2 真の和
和を大切にするのはよいが、その中で「真の和」の厳しさを理解させていく。

● メンタルヘルスに関して

特記なし。

欄内に「特記なし。」の表示が多いはずです。
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応行動に至る可能性を示唆しています。