

エキスパートレポート
Chris Schulz



プロフェッショナル
スタイル

目次

アセスメントレポートの説明.....	3
プロフィール エグゼクティブサマリー.....	4
職務心理プロフィール - 概説.....	5
職務心理プロフィール - 思考力クラスタ.....	7
職務心理プロフィール - 影響力クラスタ.....	8
職務心理プロフィール - 適応力クラスタ.....	9
職務心理プロフィール - 遂行力クラスタ.....	10
職務心理プロフィール サマリー.....	11
潜在的コンピテンシープロフィール.....	12
組織文化・環境適応予測.....	13

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、才能を調査するスタイルアセスメントに基づいています。

あなたの回答結果はプロフェッショナルおよびマネージャー2,600名のグループと比較され、1~10の標準正規分布のステン (Sten) のスケールによって表されています。

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、結果はあなたの自己認識が反映されています。この測定方法は広範囲に渡るSaville Consultingの研究により、職場での行動を測る上で精度の高い測定法であることが示されています。

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。取り扱いには十分ご注意ください。

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。

本レポートは、Saville Consulting 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せん。

本レポートは電子的に作成されています。Saville Consulting 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。予めご了承下さい。

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 Consulting の社員、Saville Consulting のエージェントおよび Saville Consulting が承認したクライアントのみに認められています。

アセスメントレポートの説明

このレポートは、アセスメントの回答に基づいてChris Schulz様の、動機、興味関心、ニーズ、才能に関する情報を提供するものです。

プロフィール エグゼクティブサマリー

エグゼクティブ サマリープロフィールは本アセスメントの結果を、4つのクラスタ(Cluster) - 思考力、影響力、適応力、遂行力 - を基本にして12のセクション(Section)で記されています。各セクションは3つのディメンション(Dimension)で構成されており、合計36のディメンション(Dimension)に分類されています。

職務心理プロフィール

職務心理プロフィールは、思考力、影響力、適応力、遂行力の4つのクラスタをそれぞれ1ページずつ割いて分類されています。各クラスタは3つのセクションに分かれ（合計12セクション）、1つのセクションは3つのディメンションで構成されています。合計36のProfessional Stylesのディメンションはそれぞれ3つのファセット(Facet)に分かれており、合計108のファセットが存在します。ファセットの説明はスコアと共に各ディメンションの下に記載されています。

職務心理プロフィール サマリー

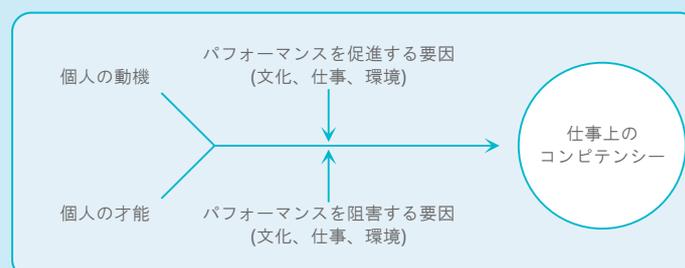
職務心理プロフィール サマリーは、36のStylesのディメンションのスコアを1ページにまとめたものです。ファセット範囲の広がり記録されています。また動機(M)と才能(T)が乖離したり、ノーマティブ{優先付け}(N)とイプサティブ{順位付け}(I)が乖離しているとき、それぞれ高い方の記号が各項目の右側に記されています。

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、Stylesアセスメントの108のファセット(facet)と1,000人以上の職務遂行能力を個別に測定したデータをリンクさせて導き出したものです。実際のデータに基づき、Chris Schulz様の12のパフォーマンスエリアにおける長所と不得意分野を予測しています。各パフォーマンスの構成要素の説明とスコアは12項目の中に記載されています。この予測情報は、職務分析または能力プロファイリングメソッドによって確立された重要な職務要件に当てはめて活用するものです。全体的にスコアが低い場合、自己批判の度合いが高い可能性があります。反対に全体的にスコアが高い場合、過度な自己肯定の傾向があります。このような場合は、他の情報と照らし合わせて結果を確認することが重要です。

組織文化・環境適応予測

組織文化・環境適応予測レポートは個々の成功や成長を促進または阻害する組織の文化、職務、環境を分析しています。Saville Consulting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。



プロフィール エグゼクティブサマリー

思考力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
評価特性 ステッ 6 分析的傾向 (6); 事実主義 (7); 合理的傾向 (6)						■				
探求特性 ステッ 6 学習志向 (7); 実践重視傾向 (2); 洞察傾向 (9)						■				
創意工夫特性 ステッ 9 独創傾向 (10); 抽象的傾向 (7); 戦略的傾向 (9)									■	
影響力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
社交性特性 ステッ 6 インタラクティブな傾向 (6); エンゲージ傾向 (3); 自己顕示志向 (8)						■				
影響力特性 ステッ 9 説得傾向 (8); 明確に表現する力 (6); 挑戦的な傾向 (9)									■	
主張特性 ステッ 8 目的志向 (10); 指示的傾向 (8); 他人の能力を引き出す力 (5)								■		
適応力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
打たれ強い特性 ステッ 6 自信家傾向 (6); 泰然傾向 (7); 諍いを治める力 (5)						■				
柔軟特性 ステッ 6 ポジティブ (8); 変化志向 (6); 他者の評価を受け入れる傾向 (3)						■				
協力特性 ステッ 3 気遣い傾向 (4); 巻き込む力 (4); 他者を受け入れる傾向 (4)			■							
遂行力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
実直特性 ステッ 3 信頼度 (4); 細部にこだわる傾向 (4); 遵守志向 (2)			■							
構造特性 ステッ 2 仕事をオーガナイズする力 (1); 原則に則る傾向 (3); 多忙志向 (5)		■								
野心家特性 ステッ 8 動的志向 (7); 進取傾向 (7); 奮闘家傾向 (8)									■	

職務心理プロフィール - 概説

この職務心理プロフィールは、Chris Schulz様のProfessional Stylesの回答の分析結果を詳細に表したものになります。

回答の傾向を要約したものを下記に記しました。回答内容の詳細情報は後述されています。

回答傾向の要約

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
自己評価の厳しさ、甘さ 全体的に、自己評価には批判的でもなく、甘すぎることもない						■				
ランキングの一貫性 性格の自己評価に関する回答のランキングの一貫性がかなりある										■
ノーマティブ(自由選択)・イプサティブ(順位選択)の整合性 全体的に、ノーマティブとイプサティブスコアの間にある程度高い整合性がある							■			
動機と才能の整合性 全体的に、動機と才能スコアの合致度は、多くの人と同程度である						■				

各記号とマークについて

Saville Consultingの幅広い研究により、将来的な仕事パフォーマンスの予測には、ノーマティブ（優先付け）・イプサティブ（順位付け）合致度を含むスコアのステンマーカー (sten marker)表示法が有効であることが分かりました。このプロファイルでは、その表示法に加え、M（動機）とT（才能）、またN（ノーマティブ）とI（イプサティブ）の結果が顕著な場合、その詳細情報、ならびにファセットの範囲も記載しています。

||||| **ファセットの範囲について** どの特質内のファセットの範囲のスコアも3ステン以上になる場所は、特質スケールが網がけ表示されます。個々のファセットスコアは各ファセット説明の横のカッコ内に記されています。

N - I ノーマティブ・イプサティブの乖離について 回答分析結果により、ノーマティブ（優先付け）とイプサティブ（順位付け）のステンスコアの差が3以上あった場合、1から10のスケール上に**N**と**I**というマーカーが表示されています。イプサティブ（順位付け）のスコアがノーマティブ（優先付け）よりも高い場合は、回答者が過度に自己批判的になっていた可能性があります。また反対に、ノーマティブ（優先付け）スコアがイプサティブ（順位付け）よりも高い場合は、回答者がどちらかという自己を過大評価していた可能性が考えられます。これらの結果は、その要因や傾向等、更なる理解や分析が必要となる特定の領域を示唆してくれます。

M - T 動機と才能の乖離について 回答分析結果により、動機と才能のステンスコアの差が3以上だった場合、1から10のスケール上に**M**と**T**というマーカーが表示されています。この乖離結果は、各エリアに対してその成長を促す要因・動機や、現在の労働環境が与えている影響等が強く反映されている場合があります。

職務心理プロフィール - 思考カクラスト

思考力

評価特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
分析的傾向 <small>ステテン 6</small> 情報の分析にやや興味がある (5); 時々深掘りする質問をする (6); 問題の解決策を求める傾向がある (7)						■				
事実主義 <small>ステテン 7</small> 文書でのコミュニケーションを効果的に取る (7); 議論の裏にある論理に適度に興味がある (5); 関連事項を包括的に把握する (7)					T		■		M	
合理的傾向 <small>ステテン 6</small> 他の人と同じくらい数値データを扱うことを楽しむ (6); ITをある程度活用している (5); 事実のみに基づいて意思決定を行うことがたまにある (6)						■				

探求特性

探求特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
学習志向 <small>ステテン 7</small> 新しい物事を学ぶことにある程度興味がある (5); 物事を速く学ぶことができる (8); 読んで学ぶ傾向がある (7)							■			
実践重視傾向 <small>ステテン 2</small> 他の人と比べ、実践的な仕事をあまり重視しない (4); 実践から学ぶことにほとんど興味がない (1); あまり常識を重視していない (4)	■									
洞察傾向 <small>ステテン 9</small> 物事を改善する方法を思いつく (8); 問題の核心を突き止めるのが早い (8); 直感を信じて判断する (7)									■	

創意工夫特性

創意工夫特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
独創傾向 <small>ステテン 10</small> 多くのアイデアを生み出す (9); とても独創的なアイデアを生み出す (9); 過激な解決策を採り入れるほうだ (8)										■
抽象的傾向 <small>ステテン 7</small> コンセプトを作り出すことが得意である (7); 理論をよく適用する (7); 基本的な原則を学習することに興味がある (7)				T			■			M
戦略的傾向 <small>ステテン 9</small> 戦略を立てる傾向がある (7); 非常に長期的なものの見方をする (9); 未来に対して非常に明確なビジョンを描く (9)							T		■	M

職務心理プロフィール - 影響カクラスト

影響力

社交性特性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

インタラクティブな傾向 ステン 6

やや活発だ (6); 比較的良好に話すほうだ (6); ネットワーキングにやや興味がある (6)



エンゲージ傾向 ステン 3

信頼関係をおある程度早く築ける (5); よい第一印象を与えることをほとんど重視しない (2); 比較的に簡単に新しい友達をつくることのできる (5)



自己顕示志向 ステン 8

よく注目の的になる (10); 自分の功績に対してやや謙虚だ (6); 賞賛してもらいたい欲求がややある (6)



影響力特性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

説得傾向 ステン 8

説得力がある (8); 自分の意見を強く主張する (8); 最良の条件を求めて交渉することを重視する (7)



明確に表現する力 ステン 6

プレゼンテーションを行うことを人と同様に楽しめる (6); 物事の説明をおある程度うまくできる (6); 初対面の人に会うことへの自信がある程度ある (6)



挑戦的な傾向 ステン 9

反対意見を非常に率直に述べる (9); 他人の考えに異議を唱える傾向が強い (9); 議論に非常によく関与する (9)



主張特性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

目的志向 ステン 10

決断をお早く下す (8); 大きな決断に対する責任を負う覚悟がある (7); 確固たる考えを持っている (10)



指示的傾向 ステン 8

リーダーシップの役割への明確な志向がある (7); 人を上手くまとめる (7); 物事をコントロールしようとする傾向がある (8)



他人の能力を引き出す力 ステン 5

他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 (4); 他人にインスピレーションを与える (7); 他人をおある程度勇気づける (6)



職務心理プロフィール - 適応カクラスト

適応力

打たれ強い特性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

自信家傾向 ステテン 6

自分に対する自信があまりない (4); 自分の将来はコントロールできていると感じる (7); 自分の価値についてバランスがとれた感覚を持っている (6)



泰然傾向 ステテン 7

人前に立つときでも、めったに神経質にならない (7); 人前に立つときでもある程度落ち着いている (6); プレッシャーの中でもうまく仕事できる (7)



争いを治める力 ステテン 5

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 (6); 怒っている人にある程度うまく対応できる (5); 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 (4)

I



N

柔軟特性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ポジティブ ステテン 8

楽観的な見方をするほうだ (7); 挫折からはある程度早く立ち直れる (5); 非常に陽気である (9)



変化志向 ステテン 6

他の人と比べて同じくらい変化を前向きにとらえる (6); 不明確なことにもある程度対応できる (6); 新たなチャレンジを他の人と同じように受け入れる (6)



他者の評価を受け入れる傾向 ステテン 3

他の人に比べ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 (2); 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 (6); 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 (4)



協力特性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

気遣い傾向 ステテン 4

他の人に比べて共感することはあまりない (4); 長い時間注意深く話を聞くことがほとんどできない (2); 他人の行動の背景を理解することに興味がある (7)



巻き込む力 ステテン 4

他の人よりもあまりチームワーク志向でない (3); 人の意見にある程度注意を払う (5); 最終意思決定に他の人を巻き込むことはあまりない (4)



他者を受け入れる傾向 ステテン 4

他の人よりもあまり思いやりのない (3); ある程度寛容である (6); ある程度人を信用する (5)



職務心理プロフィール - 遂行カクラスト

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

職務心理プロフィール サマリー

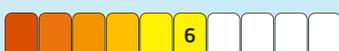
自己評価の厳しさ、甘さ (6) 一貫性 (9) N-I 合致度 (7) M-T 合致度 (6)

スプリット欄には高スコアの記号が記されています。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	スプリット	
思考力	分析的傾向					■						
	事実主義						■				M	
	合理的傾向					■						
	学習志向						■					
	実践重視傾向	■										
	洞察傾向								■			
	独創傾向									■		
	抽象的傾向							■				M
	戦略的傾向								■			M
影響力	インタラクティブな傾向					■						T
	エンゲージ傾向		■									
	自己顕示志向							■				
	説得傾向							■				
	明確に表現する力						■					
	挑戦的な傾向								■			
	目的志向									■		
	指示的傾向								■			T
	他人の能力を引き出す力					■						T
適応力	自信家傾向					■						
	泰然傾向							■				
	争いを治める力					■						N
	ポジティブ								■			
	変化志向						■					
	他者の評価を受け入れる傾向		■									
	気遣い傾向				■							
	巻き込む力				■							
	他者を受け入れる傾向				■							
遂行力	信頼度				■							
	細部にこだわる傾向				■							
	遵守志向		■									
	仕事をオーガナイズする力	■										N
	原則に則る傾向			■								
	多忙志向					■						
	動的志向							■				
	進取傾向							■				
	奮闘家傾向								■			

潜在的コンピテンシープロフィール

Saville Consulting Waveが世界各国から得たデータを基に、国際レベルでのパフォーマンスと比較したChris Schulz様の潜在的な能力の分析結果です。

	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)	 7 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 (9)	 7 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 アイディアを創出する (10); 可能性を模索する (9); 戦略を構築する (8)	 10 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 (4); 人に良い印象を与える (8)	 5 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); 情報をわかりやすく伝える (5); 異議を唱える (10)	 8 高い 比較グループの約90%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 (7); 人の能力を引き出す (6)	 8 高い 比較グループの約90%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 (4)	 6 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 (4)	 6 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 (3); 個々の価値を認める (4)	 3 低い 比較グループの約10%よりも潜在的コンピテンシーが高い
物事を実現する	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 (2)	 2 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
	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)	 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
	成功に向けて邁進する 行動を起こす (7); チャンスをつかむ (8); ゴールを追求する (9)	 8 高い 比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い

組織文化・環境適応予測

組織文化・環境適応予測レポートは個々の成功や成長を促進または阻害する組織の文化、職務、環境を分析しています。Saville Consulting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ことが判明しました。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。

パフォーマンスを促進する要因

- ⊕ 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
- ⊕ 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どころ
- ⊕ 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どころ
- ⊕ 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どころ
- ⊕ 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どころ
- ⊕ 論理的アイデアとコンセプトの開発が奨励されるどころ
- ⊕ 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どころ
- ⊕ 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どころ

パフォーマンスを阻害する要因

- ⊘ 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
- ⊘ 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こと
- ⊘ 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ことが奨励されないこと
- ⊘ 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
- ⊘ 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にくいところ
- ⊘ 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ところ
- ⊘ 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ところ
- ⊘ 営利を追求する文化や競争がないところ