HCi-AS 診断結果報告書

診断年月日 ： 2012年7月12日

会社名	株式会社ヒューマンキャピタル研究所	No.		性別	男
氏　名	佐藤　純平	生年月日	1990年1月1日		

採否を明確に提示

1. 結論

2　採用してよい

《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。
参考に、各表示の理論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%

結論の出現率

対象者を一言で表わすと・・・

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 チームの和
親和力の非常に高い人で、人との争いはない。チーム全体の和を大切にしている。

2 努力家
慎重にどうあるべきかを考えそれに向かって努力する。他からの信望も厚い人である。

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

面接時にはココを確認！

知的に低いときの行動特徴

知的レベルの低い場合には、記述されている行動傾向が現れる可能性があります。

チームに対する親和性が増大し、おとなしさが目立ってこよう。

5. 面接のチェックポイント

面接時のチェッポイントは、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 自分自身に対してはきびしい人と思うがどうであろうか。

2 リードしていく点で弱いのが気になるが、その可能性などを。

長所と短所

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。

親和性の非常に高いタイプで慎重である。実行力に優れしっかりした行動を示す。おとなしく明るい人柄で素直である。努力型。

7. 欠点としての行動

その人の短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。

行動が型にはまった形となる。チームには従属的で、仕事も人並みのレベルを指向している。創造性は低くなるであろう。

氏名　佐藤　純平

8. 課題処理パターン

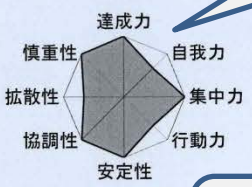
課題を処理する時の行動傾向。レーダーチャートで社内バランスの調整も。

	低	中	高
達成力			●
自我力			●
集中力		●	
行動力			

安定性　協調性　拡散性　慎重性

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。

非常に協調的で、実行力にも優れている人である。努力家でもあり、慎重に検討してから実行に移し、粘りも見られる。チームの和を優先させる姿勢が特徴である。時間はかかるがていねいな仕事ぶりとなろう。



9. 適性配置予測

業務の向き不向きを判断。70以上は向いている。

SCE　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。
各職務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	40	■■■■■■■■
R	技能的業務	25	■■■■■
C	維持的業務	75	■■■■■■■■■■■■■■■
E	活動的業務	60	■■■■■■■■■■■■
S	対人的業務	85	■■■■■■■■■■■■■■■■■■
A	変化対応的業務	25	■■■■■

非常に慎重な仕事ぶりを示す人である。独断的な決定をすることはない。やるべきことをやる人で、自身に対する安易な妥協もない。根気強さが持ち味である。型にはまった仕事ぶりとなろう。

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）	60	■■■■■■■■■■■■■
チームワーク	75	■■■■■■■■■■■■■■■■■

型にはまり易い仕事ぶりが、一つの壁となっている。慎重な粘り、素直な協調性などを戦力として活用したい。人並みのレベルが成長度を定するであろう。

早期戦力度高は素直な人の傾向が高い。

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 主導力
目標追求力に非常に優れている人だけに、全体をリードしていく力がほしい。

2 一歩前進
よく努力するタイプだが何かしら物足りない。一歩前進して社会性を発揮させたい。

心のトラブルを予見
記述がある場合はストレス耐性が弱い傾向。

● 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。