

1 観察者がみた 戦略 次郎 さんの基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	[Progress bar]			50
協調性	[Progress bar]			55
責任感	[Progress bar]			51
自己信頼性	[Progress bar]			47
指導性	[Progress bar]			61
共感性	[Progress bar]			60
感情安定性	[Progress bar]			37
従順性	[Progress bar]			57
自主性	[Progress bar]			53
モラトリアム傾向	[Progress bar]			64

仲間に協力的であり、共通の目標に向かうことができる。

人に頼りにされ、皆をまとめるリーダー的な役割をする。

皆の意見や考えを大切にし、協同作業などは熱心である。

少しの事でも理性を忘れて、それが意見や行動に現れる。

人の意見や指導などは、素直に聞き入れることができる。

仕事を含め、人生や現在の境遇に対して何か悩みがある。

2 観察者がみた 戦略 次郎 さんの性格

■観察された中心性格は「思索・客観性」および「努力・規則性」となっているが、「積極・競争性」や「自制・弱気さ」といった側面も人からは意識されてる。

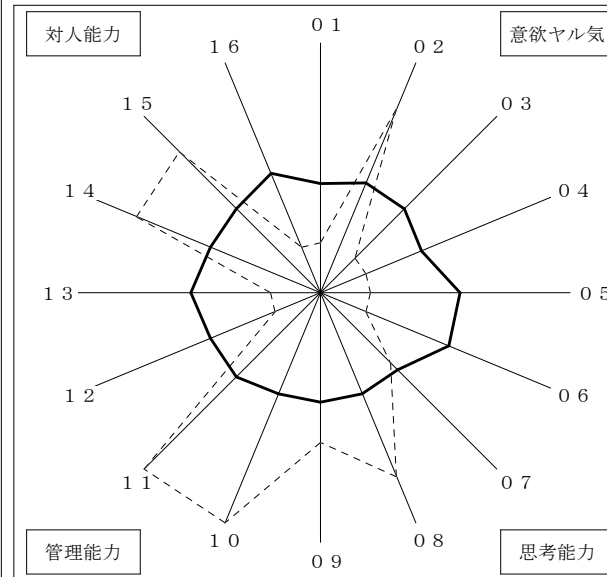
●「思索・客観性」及び「努力・規則性」の人のパーソナリティスケッチ
 物事の判断の基準を世間の常識やきまりに置き、人からはお堅いと思われる。行動の面でも一種保守的などころが目立つ。環境や状況があるがままに受け入れて、その流れにそって、時間をかけてでも努力し続けることを姿勢としている。世間が認めてくれる範囲でのこだわりをもち、しつこいといわれるくらいの徹底性がある。自分が納得するような事を、生涯かけておこなうタイプといえる。しかし、この頑固さやしつこさも自己世界の美意識の反映といえる。仕事でも、手堅くあぶなげない方法を選択する。そして、他人には自分の世界を乱されたくないという願望意識があり、自分の考え方や価値観の合わない人との接触は、できるだけ避けたいという気持ちを持っている。また、自分を取り巻く環境は、客観的に状況をつかんで物事をキチンと把握しようとする。思索性と社会性を兼備し、一見すると冷たく、とっつきにくいとの印象を他人に与えることもあるが、深く付き合ってみると、以外と俗っぽさもあり、心やさしい人柄を持ち合わせている。

●もう一方の性格特性
 行動力がなく、尻がおもたい印象をもたれている。身軽にテキパキと動きまわるというよりも、内にこもりがちな性格といえる。また、環境への適応力に欠けるためか、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めず、人嫌いと思われるところがある。

3 観察者がみた 戦略 次郎 さんの適性配置

- | | |
|---------------|-----------------|
| 《適性の高い順》 | 《低い順》 |
| (1) 「適切」企画専任者 | (1) 「小適」営業管理者 |
| (2) 「適切」企画管理者 | (2) 「適度」営業専任者 |
| (3) 「適切」広報専任者 | (3) 「適度」基礎研究者 |
| (4) 「適切」営繕専任者 | (4) 「適度」人事専任者 |
| (5) 「適切」経理管理者 | (5) 「適度」基礎研究管理者 |
| (6) 「適切」広報管理者 | |

4 相互観察による自己評価・観察者評価

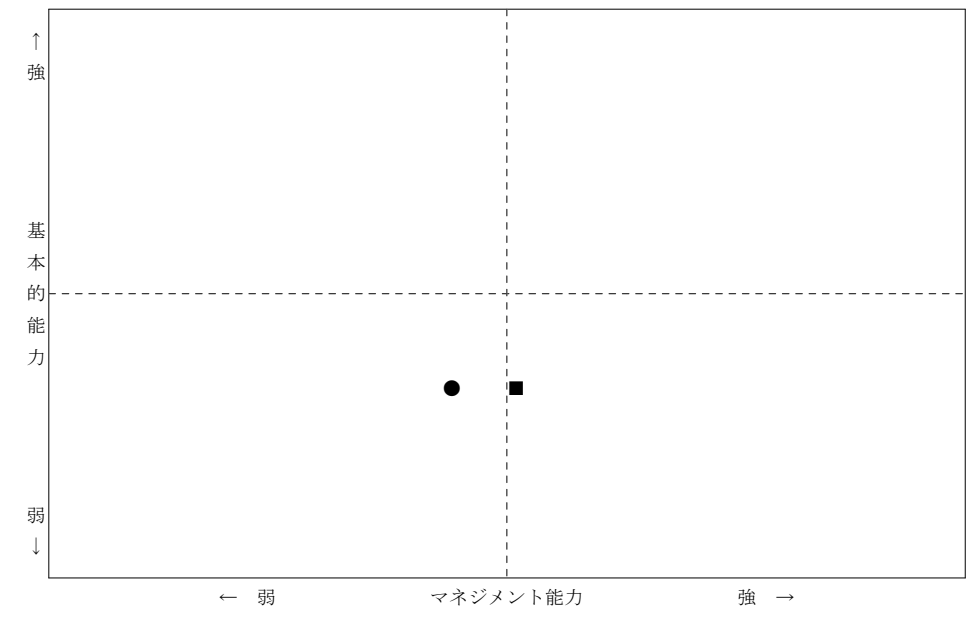


- | | |
|------------|------------|
| 01 : 積極実行力 | 09 : 現状分析力 |
| 02 : 根気強さ | 10 : 企画立案力 |
| 03 : 責任感 | 11 : 決断の勇氣 |
| 04 : 意欲・熱意 | 12 : 自己信頼性 |
| 05 : 情報の活用 | 13 : 調整力 |
| 06 : 専門的知識 | 14 : リーダー性 |
| 07 : 独創斬新性 | 15 : 指導力 |
| 08 : 洞察力 | 16 : 折衝力 |

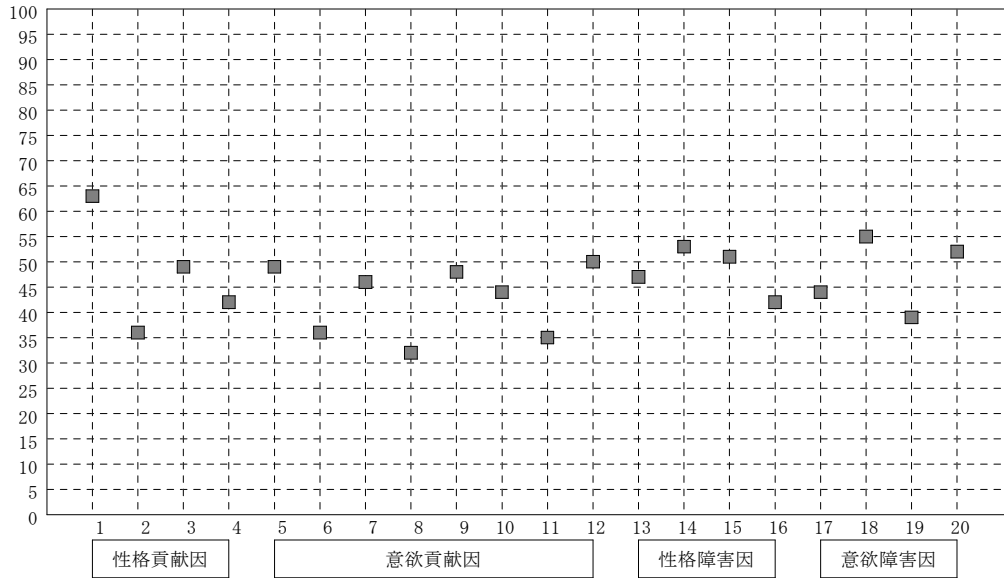
5 相対グラフ

■ : 観察者評価 □ : 他者評価
 ● : 自己評価

性格障害因=48 性格貢献因=47
 意欲障害因=47 意欲貢献因=42



6 性格・意欲の貢献・障害要因



性格貢献因	1:客観性	63	3:身体性	49
	2:持続性	36	4:慎重性	42
意欲貢献因	5:達成欲	49	9:危機耐	48
	6:勤労欲	36	10:親和欲	44
	7:積極性	46	11:協調性	35
	8:責任感	32	12:指導性	50
性格障害因	13:気分性	47	15:硬直性	51
	14:幼児性	53	16:神経症	42
意欲障害因	17:モラトリアム	44	19:感情的	39
	18:顕示欲	55	20:支配欲	52

7 相互観察によるTotal結果

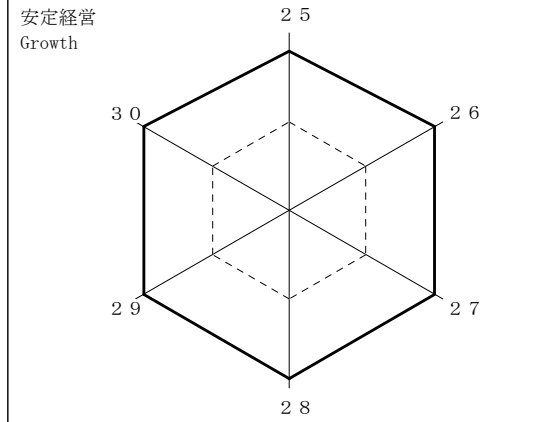
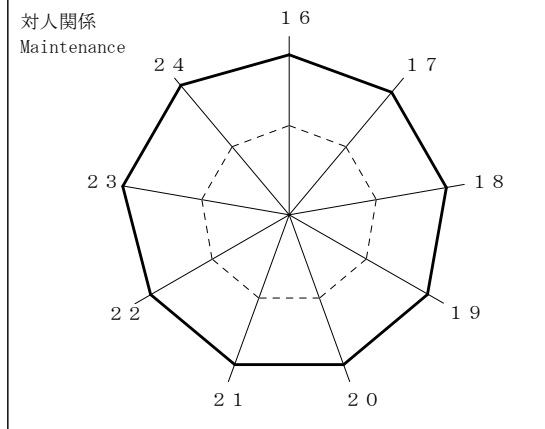
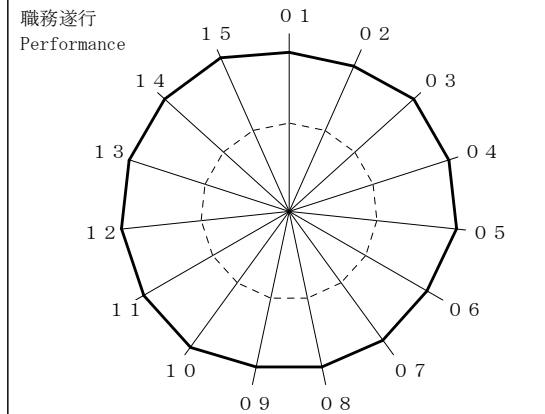
上 司			同 僚			部 下		
意欲	管理	思考	意欲	管理	思考	意欲	管理	思考
D	D	D	D	D	D	C	C	C

相互観察による行動評価

職務遂行 P = 良	対人関係 M = 良	安定経営 G = 良
------------	------------	------------

8 職務行動評価

— 観察者評価 - - - - 目標水準値



- << Performance >>
- 01: 規則などに従うように指示する 90
- 02: 部下に適切な指示命令を与える 90
- 03: 作業の期限を明確に示している 95
- 04: 仕事の量に関心をはらっている 95
- 05: 所定時間内の完了を要求する 95
- 06: 課員の実力を最大限発揮させる 90
- 07: 仕事の計画や内容の説明をする 90
- 08: 業務の進行状況の報告を求める 90
- 09: 目標達成の綿密な計画をたてる 90
- 10: 部や課の目標達成をいつも強調 95
- 11: 組織の目標は困難でもやり抜く 95
- 12: 目標達成に有効策を提案する 95
- 13: 重点的目標をわかりやすく説明 95
- 14: 自分のアイデアを率先して提案 95
- 15: 新事業や技術の発見を積極検討 95
- << Maintenance >>
- 16: 気まずい雰囲気を解消する努力 90
- 17: 仕事のことで気軽に話ができる 90
- 18: 部下の個人的な問題にも気配り 90
- 19: 部下を含め社員を信頼している 90
- 20: 部下の仕事のできを認めて評価 90
- 21: 部下の意見も取入れ問題を解決 90
- 22: 部下は皆公平に取り扱っている 90
- 23: 部下に対して好意的だといえる 95
- 24: 部下が何を求めているかを把握 95
- << Growth >>
- 25: 昇進昇給等部下の将来も気配り 90
- 26: 社外との信頼関係は良好である 95
- 27: 人材の適材適所を見極めている 95
- 28: 人材育成のやり方は適切である 95
- 29: 自らが各部署をまわり理解する 95
- 30: 他部署でも必要なら適切な助言 95