

COMPETENCY REPORT

Behavioural traits that lead to performance and results,
such as attitude and proactivity towards the job.

このレポートについて

このレポートでは、コンピテンシーに基づいて仕事において発揮しやすい個人の特性(パーソナリティ)に関する詳細な分析を提供します。

コンピテンシーとは、「職務や役割において高い業績や成果につながる行動特性」のことです。

コンピテンシーには、達成行動、インパクト・対人影響力、知的領域、援助・対人支援、個人の効果性、管理領域の6つの領域があり、領域ごとに分析します。

マネージャーのベンチマークプレイヤーと比較することで、分析対象者がマネージャーとして活躍するために活かすことができる強みや、課題を可視化します。

そのため、このレポートを活用することで、結果を出せるマネージャーになるためのアドバイスを効率的に行うことが可能です。

① コンピテンシー概要 P3

本章では、マネージャーに求められるコンピテンシーに対して予測される、あなたの潜在能力の全体を描いています。

② コンピテンシー詳細 P4-P10

コンピテンシーの6つの領域ごとに、各領域を構成する行動特性を分析対象者が、自然な状態でどの程度発揮できるかを予測します。

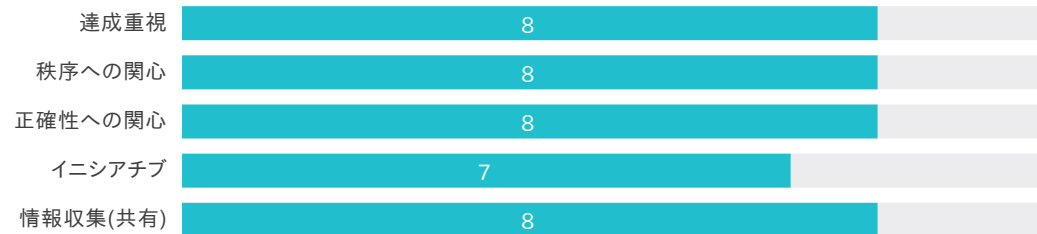
③ ベンチマークプレイヤーとの比較 P11-P13

分析対象者とマネージャーのベンチマークプレイヤーを比較し、分析対象者が、マネージャーとして活躍するために活かすことができる強みや課題を可視化します。

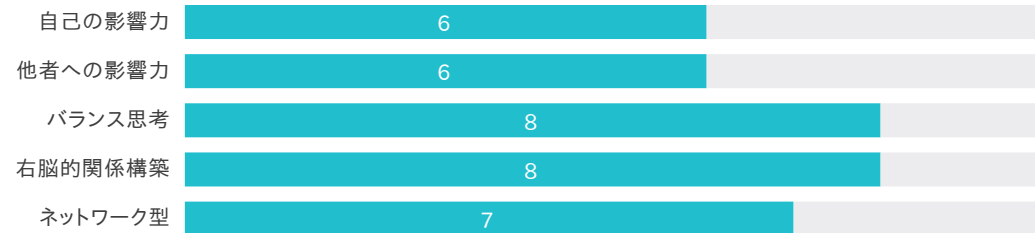
コンピテンシー概要

以下のグラフは、マネージャーに求められるコンピテンシーの潜在行動と、
マネージャーに求められるコンピテンシーに対して予測されるあなたの潜在能力の全体を描いています。

重要度:大



重要度:中



重要度:小



Competency Details

コンピテンシー詳細

達成・行動

インパクト・対人影響力

知的領域

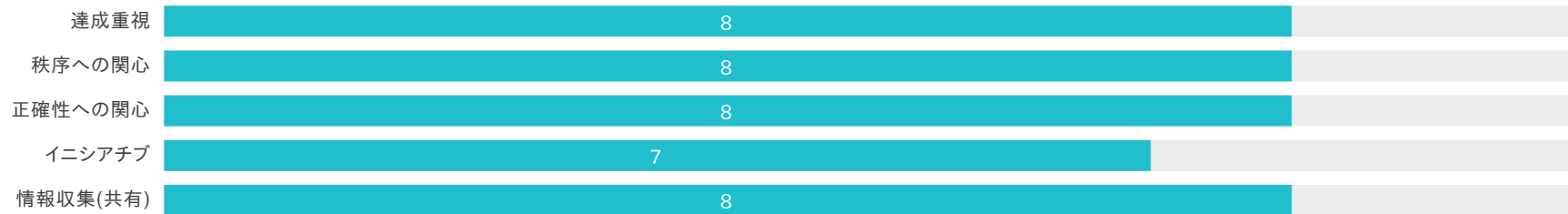
援助・対人支援

個人の効果性

管理領域

達成・行動

このコンピテンシー群には、他の人たちに影響を及ぼす側面ではなく、
個人が実際に職務を達成する側面にフォーカスし、アクションを重視するという特徴があります。



TT 様の達成・行動

達成重視が高いほど、優れた仕事を達成し、卓越した基準に挑む姿勢が強い傾向がにあります。

そのため、設定された目標をクリアーするだけでなく、自らチャレンジングな目標を設定し、達成に向けて行動するなどの特徴が現れます。

秩序・正確性への関心が高いほど、取り巻く環境における不確実性を減らしたり、秩序を保持したりする傾向が高いです。

それゆえ情報の正確さや自分の仕事の成果を丁寧に確認するなどの行動がみられます。

イニシアチブが高いほど、問題を回避しながら期待されている以上の成果を生み出そうとする傾向が高いです。

その結果、諦めることなく業務を遂行したり、職務範囲を超えた成果を出したりするなどの行動がみられます。

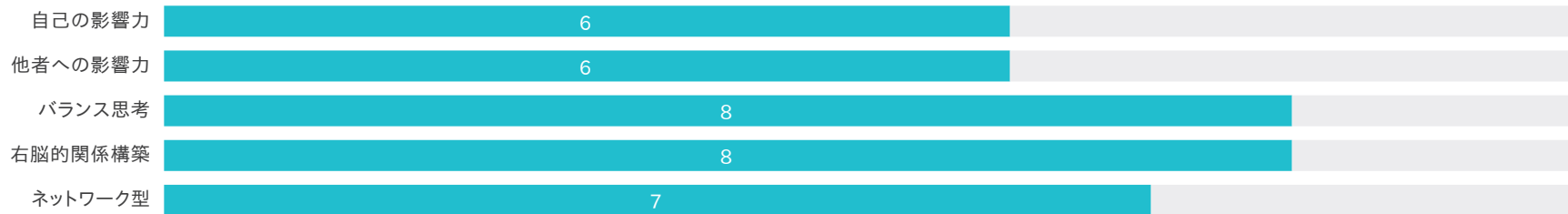
情報の探求が高いほど、好奇心が強く、多くの情報を収集しようとする傾向が高いです。

そのため、積極的に現場に足を運んだり、常に情報収集や精査を行ったりするなどの行動がみられます。

インパクト・対人影響力

このコンピテンシー群には、他の人たちへの影響に関する根本的な関心を反映して形成され、パワーに対する欲求が強いという特徴があります。

※この欲求は、組織または他の人たちの長所を認めることが前提となります。



TT 様のインパクト・対人影響力

インパクト・影響力が高いほど、自分の考えが多くの人に支持されるように説得したり、相手の印象に残るようなスピーチをしたいという願望を持ったりする傾向があります。

そのため、相手に語り掛けながら相手が抱く印象の効果を読み取ったり、データや数字、事実を効果的に使ったりする行動がみられます。

組織感覚が高いほど、組織の力関係を理解することや、意思決定者を見分けることに長けています。

それゆえ、組織内の暗黙のルールや組織内の力関係を理解し、振る舞ったりする行動がみられます。

関係構築が高いほど、目標の達成に欠かせない人たちに対して積極的にコミュニケーションを取りながら友好的なネットワークを築き、維持したりすることを重視する傾向があります。

そのため、意識的にラポールを築こうとしたり、多くの人たちとのネットワークや友好的な関係を維持したりするなどの行動がみられます。

知的領域

このコンピテンシー群には、状況・タスク・問題・機会・知識の内容を理解することに対して努力し、職務上の業績に付加価値を生むために、仕事の状況にその知能を適切に応用するという特徴があります。



TT 様の知的領域

分析的思考が高いほど、状況を細かく分解して理解するアプローチを取りながら、原因を追究し体系的に対応することに長けている傾向があります。

そのため、複数のタスクを優先度に応じて処理しながら業務を遂行したり、いくつかの分析手法を使い、複数の解決案を考えたりする行動がみられます。

概念的思考が高いほど、状況や問題を俯瞰的に理解するアプローチをとり、一定のパターンやキーとなる課題を発見することに長けている傾向があります。

それゆえ、問題解決のために、常識、過去の経験だけでなく、関連のない領域のデータなどを活用する行動がみられます。

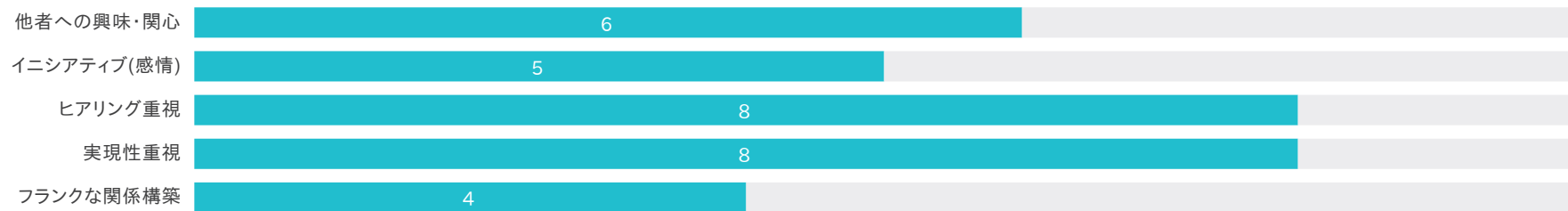
技術的・専門職的・管理的専門性が高いほど、職務に関連する知識を体系的にマスターするだけでなく、他人に伝えたいというモチベーションが高い傾向があります。

そのため、自分のスキルや知識をアップデートしたり、積極的に人に伝えたりする行動がみられます。

援助・対人支援

このコンピテンシー群には、他の人たちのニーズに応える努力を指します。

他の人たちの懸念・興味・ニーズに自分を合わせ、他の人たちのニーズを満たすことに努めるという特徴があります。



TT 様の援助・対人支援

対人関係理解が高いほど、他人を理解したいという願望が強く、言葉には現れない考えや感情、懸念などを正確に聞き取り、理解する能力に長けている傾向があります。

そのため、他人のムードや感情だけでなく、態度や興味などを理解して発言します。

顧客支援志向が高いほど、顧客ニーズの理解を最優先に考え、それに応える支援やサービスを提供したいという願望が強く、顧客のニーズを満足させるための努力を惜しまない傾向があります。

それゆえ、顧客の潜在的なニーズにまで踏み込んで情報収集を行い、それに合わせて適切な商品やサービスを提供する行動がみられます。

個人の効果性

このコンピテンシー群には、組織目標・ニーズの追求にコミットしつつも柔軟かつ効率的に仕事を進める為、自己を適切にコントロールするという特徴があります。



TT 様の個人の効果性

自己管理が高いほど、ストレスに強く感情をコントロールして、適切な言動を取れる力を備えている傾向があります。

そのため、ストレスのある環境でも冷静さを保ち、衝動的な言動をしません。

自己確信が高いほど、業務を完遂できるという信念を強く持つ傾向があります。

それゆえ、反対されても、確信を持って意思決定します。

柔軟性が高いほど、自分と相反するものの見方を理解しつつ、変化に応じて自らを適応させて仕事を進める能力に長けている傾向があります。

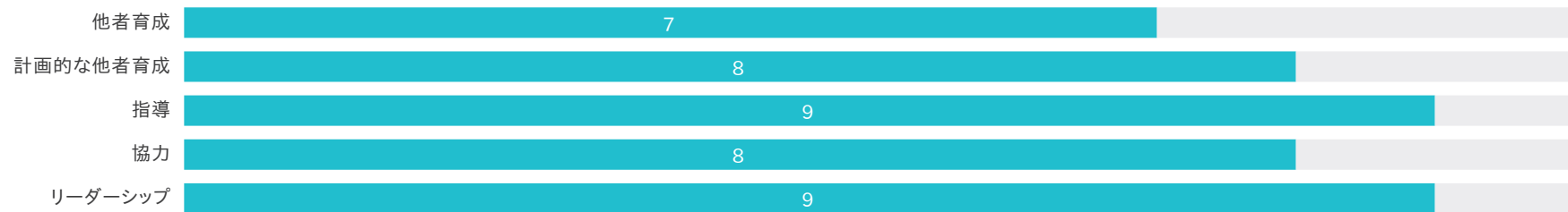
そのため、反対意見に対しても感情的にならずに妥協案を提示したり、柔軟に対応したりする行動がみられます。

組織へのコミットメントが高いほど、組織の目標を優先し、個人の行動や目標を整合させる能力や意欲を高く備えている傾向があります。

それゆえ、組織の目標達成に向けて、自分のタスクの優先順位とを調整したり、他のメンバーを助けたりする行動がみられます。

管理領域

「インパクトと対人影響力」のマネジメント領域に関するものであり、
「マネジメントにおいて具体的な成果を生み出す」という意図が明確に伴っているという特徴があります。



TT 様の管理領域

他者育成が高いほど、他人の成長を促したいという意欲や、育成能力が高い傾向があります。
そのため、適切なアドバイスを行いながら、他人の成長を手助けする行動がみられます。

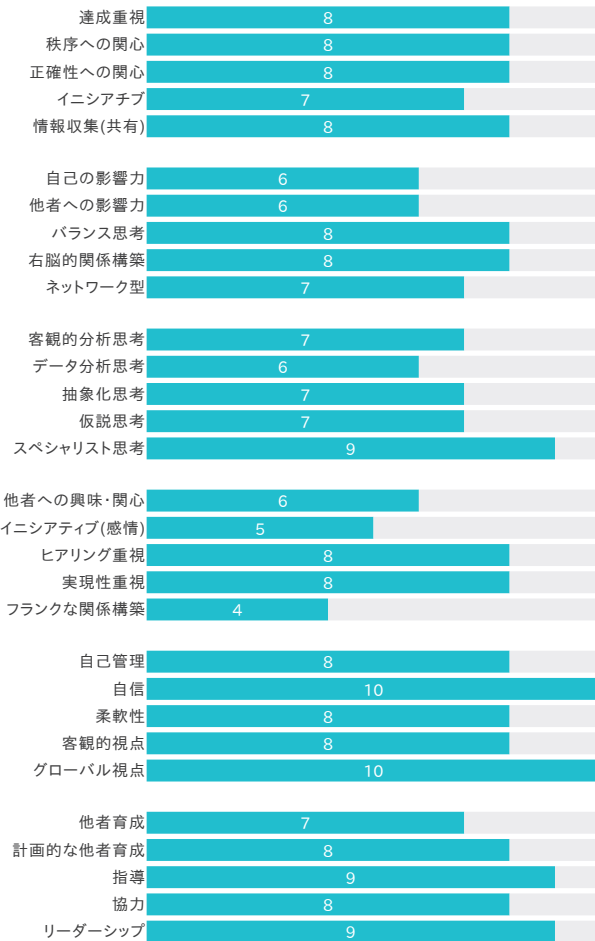
指導が高いほど、自分の意思や意見を表明し、従うように仕向ける行動に長けています。
それゆえ、一貫した基準を設け、従うように強い姿勢で宣言する行動がみられます。

チームワークと協調が高いほど、他のメンバーと協力するだけでなく、チームのやる気を引き出す行動に長けています。
そのため、積極的に情報共有したり、やる気を引き出すために励ましたりする行動がみられます。

チームリーダーシップが高いほど、リーダーとして役割を全うしたいという意思を持ち、メンバーをリードする行動に長けている傾向があります。
それゆえ、チームのやる気と生産性を高めるために、メンバーを公平に扱ったり、必要なソースを提供したりする行動がみられます。

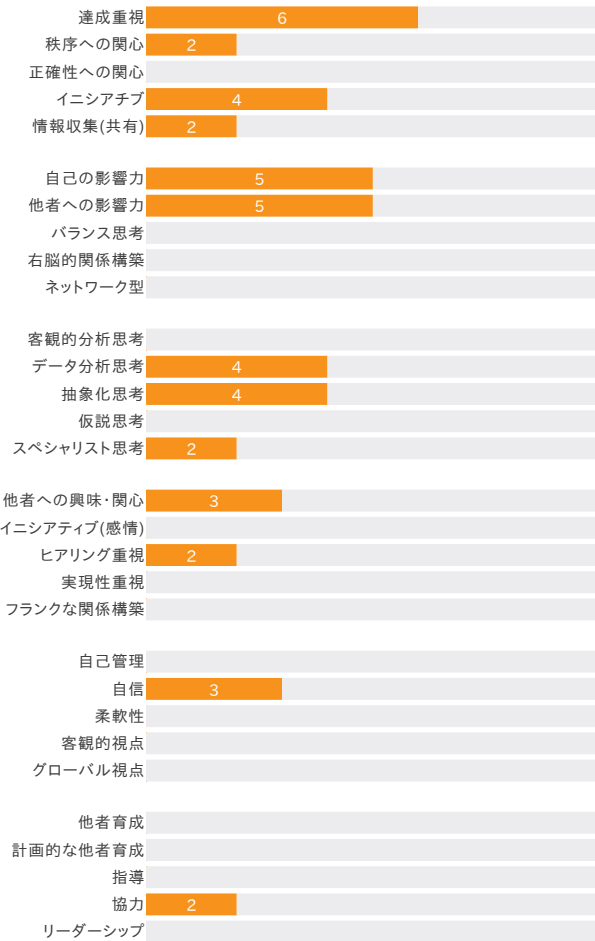
職種別傾向との比較 01

IT 様のコンピテンシー



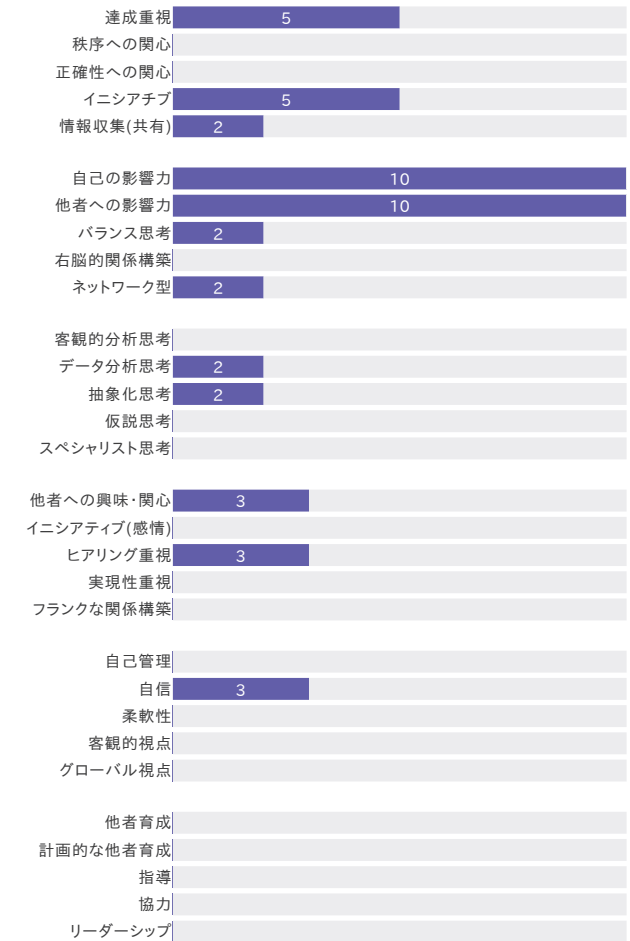
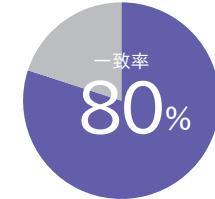
テクニカルプロフェッショナル

技術職
研究職
エンジニア
デザイナー
マーケティング



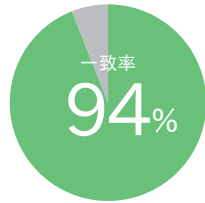
営業

新規開拓営業
企画・開発
接客販売



職種別傾向との比較 02

支援
人的サービス
医師・看護師
ソーシャルワーカー
幼稚園～大学までの教師
コンサルタント
カウンセラー

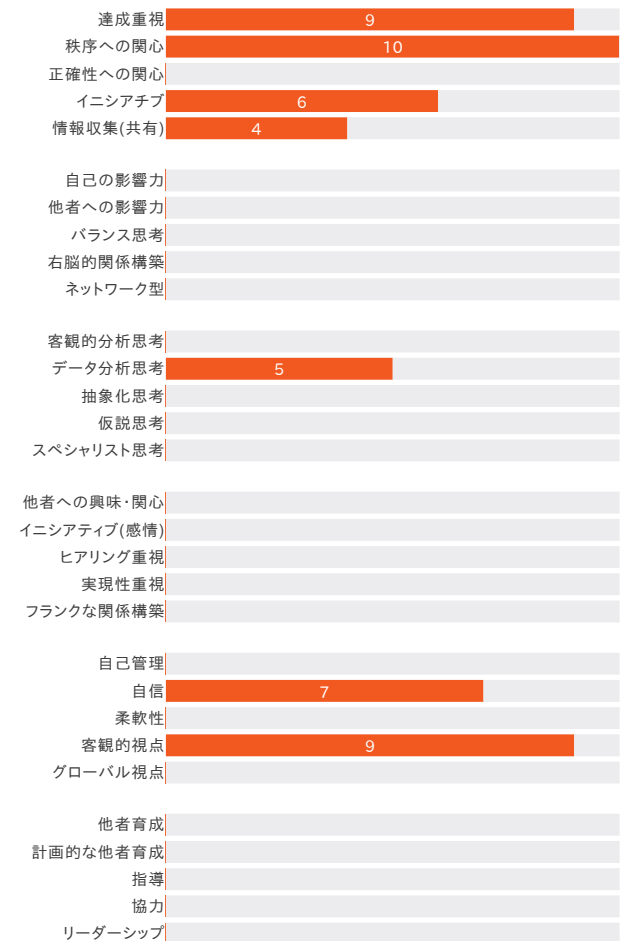
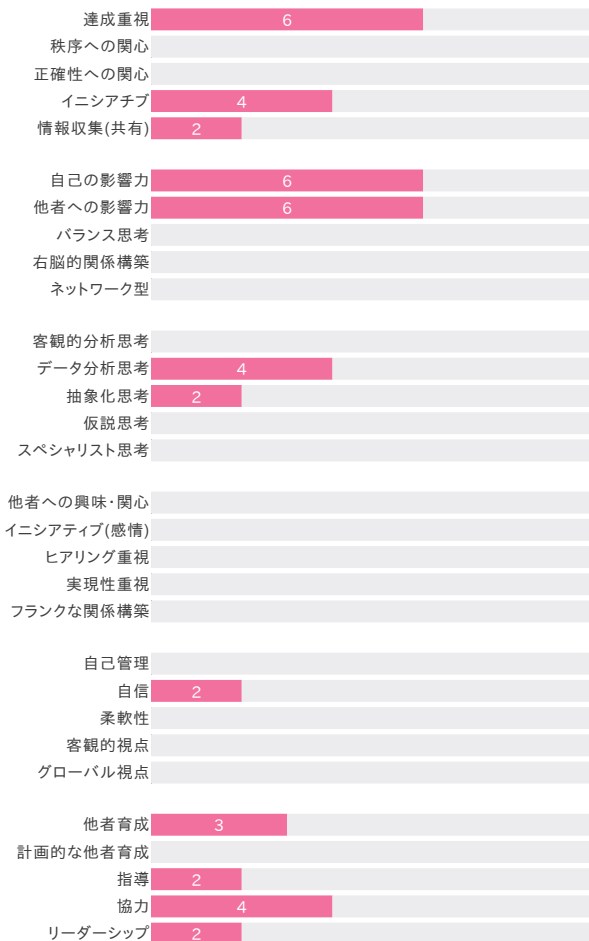
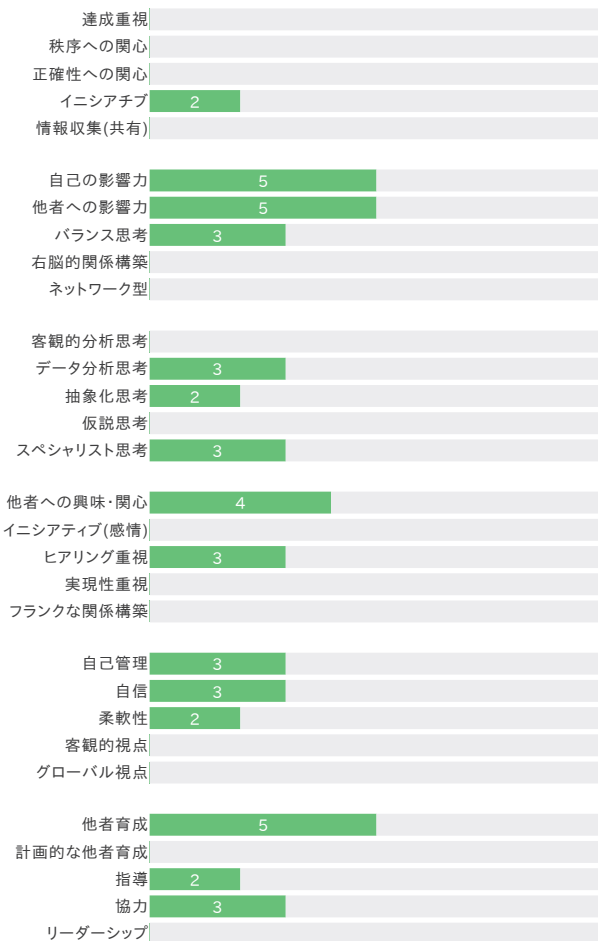
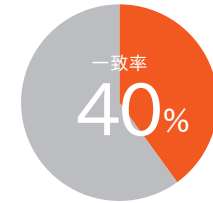


管理者

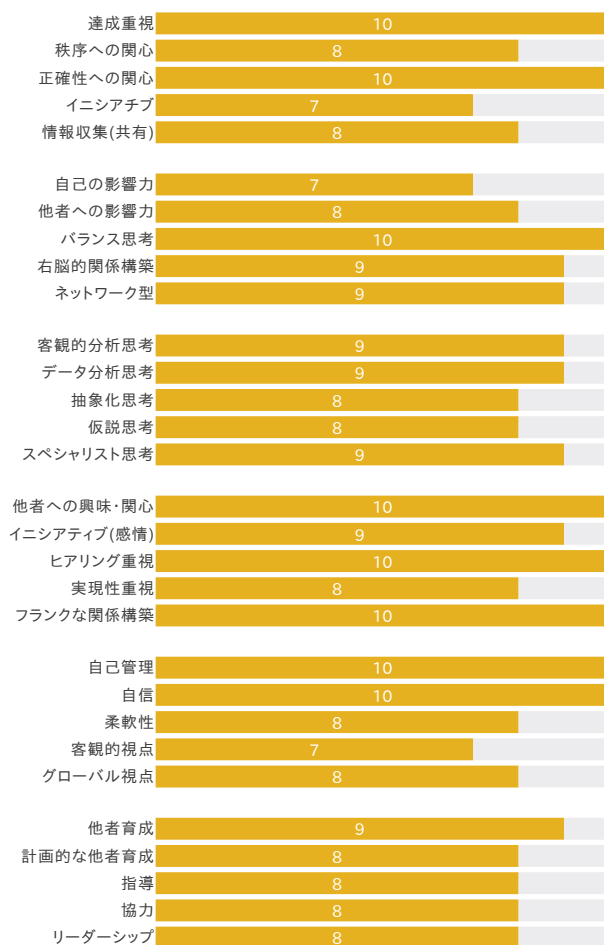
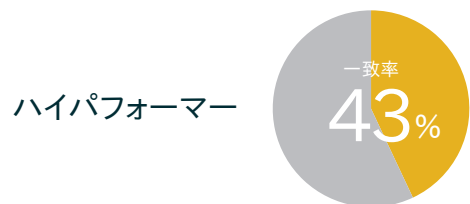
監督職～エグゼクティブ
(製造、セールス、マーケ
ティング、財務、技術職、
人事など幅広く)



起業家
イノベーター
起業家
新規事業開発担当



職種別傾向との比較 03



備考