



レポート対象者

**佐藤 B男**

# Profiles Sales Assessment™

## インタビューガイド – 課題分野

パフォーマンスモデル：MR

パフォーマンスモデル作成日：2013/07/25

アセスメント回答日：2012/08/16 印刷日：2013/10/20

**部外秘**

HRD株式会社  
105-6015  
東京都港区虎ノ門4-3-1  
城山トラストタワー 15階

Profiles  International  
imagine great people®

## はじめに

面接や面談は、採用と選抜プロセスにおいて重要な意味を持つものですが、大半の場合、効果的に実施されていないのが現実です。一般的な面接質問集などを使って面接を行っても、適切な配置や採用のための十分な情報を得ることは困難であり、重要な領域まで探ることができません。しかし、この「インタビューガイド」と「PSAパフォーマンスモデル比較」レポートを並行して使えば、面接や面談時の貴重なツールとなるでしょう。

科学的に作成されたこの職務のパフォーマンスモデルは、その職務が何を求めるか明確に反映します。そして、このモデルに基づく個人の「全人物像」の情報から、面談時の質問がリストアップされ、この質問を通して各候補者に対し最良の意思決定をするために必要な情報を入手することができるのです。

このレポートは、佐藤さんがPSAアセスメントに回答した結果を反映しています。サマリーグラフは、彼のスコアと、この職務のパフォーマンスモデルとの適合度を示しています。彼がどのスケールでパフォーマンスモデルに適合しているかを示す概要と、総合ジョブマッチ(%)を提示します。その結果は、それぞれ1~10のスコアで説明されます。各スケールの網掛け部分は、その職務の「ジョブマッチ」の範囲を示します。大きく表示された数字は、彼の結果です。本人のスコアが網掛けの中にある場合、その職務に適合していることを示し、その外にある場合は、外れていることを示します。

ここで提示されている「面談時の質問」は、パフォーマンスモデルへの佐藤さんの適合度に基づいています。彼がモデルから外れている項目については、面談者が聞いておくべき重要な質問が提示されています。どの質問も面談後の配置を考慮して用意されています。各質問の下の余白は、佐藤さんが職務配置に関連する重要な発言をしたときに、面談者がメモを書き込むためのものです。

佐藤さんのこれらの結果を活用するには、ユーザーガイドも参考にしてください。ユーザーガイドに述べられているように、どのアセスメントの結果も、配置や採用の最終決定要因の3分の1以上を占めるべきではありません。



## サマリーグラフ

総合ジョブマッチ — 82%

ラーニング指標



言語スキル



言語的推理



計算能力



数的推理



思考スタイル  
87%マッチ

エネルギー



主張性



社交性



組織従順性



態度



決断性



協調性



独立性



判断の客観性



行動特性  
75%マッチ

このアセスメントの歪曲尺度(結果の信頼度)は、許容範囲内でした。

### 佐藤さんのトップ3

- 人的サービス
- 事業開発
- 財務・事務管理

### このパフォーマンスモデルのトップ3

- 事業開発
- 人的サービス
- 機械・作業

○ = マッチしている

仕事への興味  
84%マッチ



## 面談時の質問

佐藤さんの面談を効果的に行うための質問を、下記に示します。各スケールの「行動上の考慮すべきこと」の欄は、彼の実際スコアに関連しています。

### 思考スタイル

#### ラーニング指標

学習能力、推理能力、問題解決能力の総合指標



#### 行動上の考慮すべきこと

佐藤さんは「ラーニング指標」測定で、この営業職のパフォーマンスモデルよりも高くなっています。これは、新しい情報を理解する能力が通常この営業職に必要とされるレベルより高く、彼がこの仕事に退屈さを感じる可能性を示唆します。彼と話し合い、セールストレーニングを受ける動機と、十分やりがいを感じる内容を探ると良いでしょう。

#### 面談時の質問

- セールストレーニングにおいて、あなたはどのように情報を拾い上げたいですか？ひとつひとつ実践的に学びたいですか、それとも理論的に学びたいですか？  
面談者のメモ
- 効果的なセールストレーニングと、つまらないセールストレーニングの違いは何だと思えますか？  
面談者のメモ
- 人に新しいスキルを教える際、どんな経験をしましたか？どんな方法で教えましたか？  
面談者のメモ



- 例えば新商品が加わるなど、職場で変化は避けられません。あなたが仕事上必要な新しい技能をすぐに身につけた経験があれば述べてください。

面談者のメモ



## 言語的推理

論理的思考と問題解決に言葉を使う能力



### 行動上の考慮すべきこと

佐藤さんは「言語的推理」測定で、この営業職のパフォーマンスモデルよりも高くなっています。これは、彼の言語情報処理能力が通常この営業職に必要とされるレベルより高く、彼がやりがいのなさにフラストレーションを感じている可能性があることを示唆します。彼と話し合い、彼の興味やパフォーマンスのレベルが損なわれていないかを確認すると良いでしょう。

### 面談時の質問

- 製品やサービスの説明をしていて、見込客に「分からない」と言われることはよくありますか？  
面談者のメモ
- あなたは、相手を言い負かして自分の主張を理解させる必要がある場合、どうしますか？  
面談者のメモ
- 顧客にメールや提案書・その他書類を書いた際、もっと簡単に、主旨を明確にするよう顧客に言われたことはありますか？例を挙げてください。  
面談者のメモ
- 人と議論している時、相手があなたの考えを理解するのに苦労することがよくありますか？どんな時に、その人があなたの話を理解していないと分かりますか？あなたはその人をどのようにして理解させますか？  
面談者のメモ



## 行動特性

### 組織従順性

方針に従い、管理や指導を受け入れ、規則に従って仕事をすることを好む傾向性



### 行動上の考慮すべきこと

佐藤さんは「組織従順性」測定で、この営業職のパフォーマンスモデルよりも低くなっています。これは標準的なやり方に従おうとする意欲が、通常この職務に必要とされるレベルより低く、この分野での職務遂行能力に、彼が問題を抱えているかもしれないことを示唆します。彼との話し合いでは、どれだけ彼が組織の方針を支持でき、あなたの営業部門の手順を尊重できるかを確認してください。

### 面談時の質問

- あなたの目標や方針とは相容れないことを上司に求められたら、あなたはどのようにしますか？  
[面談者のメモ](#)
- あなた自身の言葉で、「管理者の役割とは何か」を述べてください。  
[面談者のメモ](#)
- あなたが過去に上司と対立した時の状況について詳しく述べてください。どのようにして起こり、どちらに「落ち度」がありましたか？またどのように解決しましたか？  
[面談者のメモ](#)
- 会社では自分の自由にならないことも多いかと思いますが、従うべきとされている方針や営業手順があっても自分の創造性を発揮できたことがあれば述べてください。  
[面談者のメモ](#)



## 協調性

友好的、協力的かつチームに受け入れられる傾向性



### 行動上の考慮すべきこと

佐藤さんは「協調性」測定で、この営業職のパフォーマンスモデルよりも低くなっています。見込客の意見や感覚に対する彼の忍耐力が、通常この職務に必要とされるレベルより低いため、彼はこの組織の文化に適応する必要があるかもしれません。

### 面談時の質問

- 見込客に対して我慢の限界を感じた一例を挙げてください。あなたはどのように反応し取引を成立させましたか。

[面談者のメモ](#)

- 自分の意見を決して述べようとしない見込客について、あなたはどのように思いますか？

[面談者のメモ](#)

- セールス上の事柄や製品の特色などについて見込客が誤った情報を得てしまった場合、その問題について話し合う最良の方法はどのようなものですか？

[面談者のメモ](#)

- 本心を打ち明けず、自分の考えを心の中に押し留める方が適切な時があるとするれば、それはどのような時ですか？

[面談者のメモ](#)





## 判断の客観性

意思決定において、論理的に、そして客観的に考えられる傾向性



### 行動上の考慮すべきこと

佐藤さんは、「判断の客観性」測定で、この営業職のパフォーマンスモデルよりも低くなっています。これは彼の意味決定プロセスが、通常この職務に必要とされるレベルほど客観的ではなく、高度な客観的判断に求められる現実的なプランニングを好まない可能性があることを示唆します。

### 面談時の質問

- プレッシャー下で意思決定をしなければならない時の状況について詳しく述べてください。  
[面談者のメモ](#)
- セールス上の判断にあたっては、論理的なアプローチを用いると役に立つ場合があります。あなたの現実重視の姿勢が役に立った例があれば話してください。  
[面談者のメモ](#)
- セールス上の判断をする際、あなたはどのような情報源を活用しますか？確固たる事実かあるいは直感か、説明してください。  
[面談者のメモ](#)
- セールスの場面で、強いプレッシャーに対処しなければならなかった時のことについて述べてください。何が起きたのか、誰が関わっていたか、その問題解決のためにあなたが何をしたかについて述べてください。  
[面談者のメモ](#)

## 重要なセールス行動

このセクションでは、「重要なセールス行動」の7項目について、佐藤さんの特徴を記述しています。これは、彼の「行動特性」の結果にのみ基づいており、その職務や彼の「思考スタイル」、「興味」とのマッチは関係ありません。

下記は、彼と同じような行動特性のスコアの人が取るのであろうセールス上の行動を示したものです。しかしながら、一口に営業職といっても、その組織や販売する商品あるいはサービス内容の違い、地域の違いなどのさまざまな要因によって異なります。これは、営業の分野だけでも様々なパフォーマンスモデルが見られることから明らかです。したがって、意思決定を行う際は、その職務への彼のフィット、すなわちジョブマッチパーセントを確認して、適性を十分に考慮することが求められます。

### 顧客開拓

佐藤さんは通常、商談を持ち込むにふさわしい見込客かどうかを吟味し続けます。また、顧客開拓に多大なエネルギーを投じます。見込客リストを作成し、商談に持ち込む相手を選定するのに、セールスアプローチを展開する自分自身の能力を信じて創造性を発揮しようとするかもしれません。

### クロージング

佐藤さんは通常、プレゼンテーションの始めから商談成立を目指して行動します。自信や競争心はかなり強い方です。彼は見込客にその商品を必要だと認識してもらうために、様々なセールスアプローチを利用して最も魅力的に商品を紹介しようとするはずですが、また販売にあたり十分な粘り強さを示し、クロージングアプローチを調整しようとしています。

### 顧客コンタクトへの躊躇

佐藤さんにとって、顧客コンタクトへの躊躇が問題になることはほとんどありません。彼の高いレベルのエネルギーは、何かが起きるのを待つよりもすぐに行動する方を好むことを示しています。また、見込客から拒絶されることに耐性があるため、躊躇を感じるということはありません。進んで営業プロセスを着実にやり抜こうとするはずですが、また彼は、自らの高いセールス意欲によって、途中で疑念を感じたとしてもやり通すことができるでしょう。



## セルフスタート

佐藤さんは、日々の出来事で刺激を受ける機会を、興味を持って受け入れます。活気がありペースの速い仕事の緊張感は、彼のモチベーションを大いに上げてくれるでしょう。エネルギーで意欲に溢れる佐藤さんは、主導権を握り、停滞時にも物事を押し進め、リソースを使って自主性を思う存分発揮します。また、自分なりの達成の方法を詳細に練り上げ、自分の意欲とエネルギーを満足させるために、より多くの課題に取り組もうとします。さらに、彼は人より高い自律性を持ち、それが他の人とは違うユニークな目標設定と達成へとつながります。佐藤さんは通常モチベーションを自ら引き出し、時折率先して周囲を励ますでしょう。彼の自主性を満足させるためには、より競争的な課題を必要とするかもしれません。

## チームとの関わり方

佐藤さんにとって、周囲をリードして行動の方向を指示することはほとんどの場合簡単ですが、人によってはやや支配的であると感じることもあるでしょう。競争があると、彼はたいてい挑戦しようとし、周囲を競争的目標へ導こうとすることに興味があるかもしれません。高い意欲と自分の業績に動機づけられる個人主義の程度を示し、そのことが、チームをまとめ協力体制を促す気持ちの妨げになっている可能性があります。また、チームと合意を形成するよりも、自分自身の目標設定や自分のやり方を確立する方を好むことがあります。しかし彼をやる気にさせるのに、上司の示唆など外からの動機づけはめったに必要ありません。佐藤さんは、モチベーションを自ら引き出し、比較的高い自立性の範囲内で、率先して周囲を励ますでしょう。

## 顧客との関係構築と維持

佐藤さんは適度な自信を持ち、それが人間関係の構築と維持に持続性をもたらします。関係構築を進めるペースが性急過ぎる場合もあるので、コミュニケーションの初期には顧客の反応を十分読み取るよう、彼に促しましょう。そうすれば、顧客と強い絆を築く力を養いながら自主性をも満足させ、自分のパフォーマンスを客観的に観察できるようになるはずです。また、通常佐藤さんは、勤務時間を超過しても目標に向けて活動を続けようとするでしょう。

## 報奨の好み

競争があると、佐藤さんはしばしば挑戦しようとしています。また佐藤さんは、セールスに対するしっかりとした意欲を持ち、結果を出すことに集中します。普通より高い自立性と競争心により、目に見える形での見返りをすぐに求めるでしょう。佐藤さんは、モチベーションを自ら引き出し、率先して周囲を励まします。もちろん顧客に提供するサービスも大事ですが、商談の成功がもたらす達成感が彼にとって最大の報奨です。

