

Profiles Sales Assessment™

クイック参照ガイド

Profiles  International
imagine great people®

HRD株式会社 HRD, Inc.
National Director of Profiles International, Inc.
日本語版開発及び総販売代理権はHRD株式会社が所有しています。

低い	Profiles Sales Assessment — 思考スタイル	高い
<p>反復や実践体験を通じた学習がもっとも効果的</p> <p>職務に直結した学習が最善</p>	<p style="text-align: center;"><u>ラーニング指標 (Learning Index)</u></p> <p>言語スキル、言語的推理、計算能力、数的推理のスコアの総合点です。学習、推理、問題解決のために期待される潜在能力の指標となります。</p> <p>研修の場において効率的な反応を示す人は、大抵高いラーニング指標を備えています。そのような人は、データ、言語、あるいはその両方を効果的な方法で活用して、複雑なアイデアの意思疎通が可能です。</p> <p>このラーニング指標が極端に低い人は、抽象性を含まない思考やルーティン業務が主である職務に安心を感じるでしょう。</p>	<p>学習の状況に素早く適応する優れた能力</p> <p>新しい職務の要求も容易に学習して対応</p>
<p>自分の考えをゆっくり慎重に伝える</p> <p>発言が具体的で、直接的</p>	<p style="text-align: center;"><u>言語スキル (Verbal Skill)</u></p> <p>語彙を駆使する言語スキルの測定を指します。</p> <p>高い言語スキルは、語彙力の確かさと関連があります。しかし、彼らは時として他の人が理解できないほど難しく話してしまうことがあります。</p> <p>低い言語スキルの人たちは、あまり語彙が豊富とは言えず、コミュニケーションでは、あいまいで不確実な表現をしがちです。情報が理解できなくても、説明を求めないこともあり得ます。</p>	<p>時間が切迫していても、正確なコミュニケーションが可能</p> <p>書面、口頭の情報を十分に理解</p>
<p>口頭または文書による新しい情報をそしゃくすることに時間がかかる</p> <p>情報収集手段にあまりなじみがない</p>	<p style="text-align: center;"><u>言語的推理 (Verbal Reasoning)</u></p> <p>推理展開や問題解決のために、そのベースとして言語を使うことに関連づける能力です。</p> <p>言語的推理力が高い人は、口頭説明された情報を素早く、正確に理解する能力が認められます。一方で、ありきたりの決まり切った問題解決を退屈に感じるかも知れません。</p> <p>このスコアが低い人は、口頭または文書に含まれたデータの意味を見逃すこともあり得ます。この人物は、言語を使って仕事をするとき、理論的な論理展開能力が要求されない職務でもっとも安心を感じるかも知れません。</p>	<p>優れた情報収集能力</p> <p>口頭説明による情報を素早く理解</p> <p>口頭説明による情報から論理的な結論を導き出すのが早い</p>
<p>計算をすることが苦手</p> <p>数的問題を解く際には計算機がある方が良い</p>	<p style="text-align: center;"><u>計算能力 (Numerical Ability)</u></p> <p>数的計算能力の測定を指します。つまり数字をどれだけ巧みに処理するかの能力です。</p> <p>ここでの高い能力は、数的データの計算の確かさと関連があります。その結果、データにもとづいて意思決定も素早く行なうことが可能です。計算手段に頼ることなく暗算で済ませることも少なくありません。</p> <p>このスコアが低い人たちは、数的な問題を解くときに計算機やその他の手段に頼りがちです。彼らは日常的に数的計算が求められない職務でもっとも安心を感じるかも知れません。</p>	<p>問題に対する数学的な回答を頭で素早く計算</p> <p>基本的な数学的プロセスをきちんと理解している</p>
<p>数的データから導き出される意味を見逃しがち</p> <p>計算するときは簡単な計算だけに頼る</p>	<p style="text-align: center;"><u>数的推理 (Numeric Reasoning)</u></p> <p>この指標は、推理展開と分析のベースとして数字を用いる能力を測定します。</p> <p>この数的推理力が高い人たちは、統計的な推理をよく用います。一連の数的なデータから関係性や傾向を見通す能力がこの人たちに備わっています。</p> <p>このスコアが低い人たちは、意思決定に達するためにデータの数的処理をほとんど伴わない職務においてもっとも安心を感じるでしょう。</p>	<p>数字による新しい情報を難なく吸収する</p> <p>数的データを処理して結論や推定を導き出す</p>

低い	Profiles Sales Assessment — 行動特性	高い
<p>忍耐強い</p> <p>日常的な作業の処理に優れる</p> <p>系統的なタスクを重視</p>	<p style="text-align: center;"><u>エネルギー (Energy level)</u></p> <p>「エネルギー」は、活動性や落ち着き具合といった活力レベルの測定尺度です。この尺度は、効率性や時間活用といったことに関連しています。</p> <p>高いエネルギーレベルを示す人は、活発で、休むことなく、興奮と挑戦を求める傾向があります。</p> <p>低いスコアの人は、デスクワークに必須の忍耐と冷静な対応を提供します。</p>	<p>自発的に行動</p> <p>同時に複数のことをこなす</p> <p>積極的に自らを動機づける</p>
<p>リーダーに進んで従う</p> <p>社交辞令を用いる</p> <p>人をコントロールしたいとは思わない</p>	<p style="text-align: center;"><u>主張性 (Assertiveness)</u></p> <p>「主張性」は一般的な影響力の測定尺度です。通常、自己確信と深い関係を示します。</p> <p>高い主張性は、達成、リーダーシップの発揮、状況のコントロールへの重視として表れます。</p> <p>低いスコアは、他の人たちの活動をコントロールすることにはほとんど興味を示さないことを示唆します。同僚にとっては、大変従順な人物と映っているかもしれません。</p>	<p>自己表現やリーダーシップ発揮を苦にしない</p> <p>競争心が強い</p> <p>結果重視</p>
<p>雑談は避けたがる</p> <p>自分を大事にする</p> <p>社会との接触を欠いても特に不満を感じない</p>	<p style="text-align: center;"><u>社交性 (Sociability)</u></p> <p>「社交性」は、社会的な存在感の強力な測定尺度になります。グループとのつながりを望む欲求と直接的に関わり、対人関係とグループ活動を維持することに強く関連しています。</p> <p>高い社交性は、他の人たちと密接に協調して働き、グループとして目標を達成する意欲を示します。</p> <p>低いスコアの人は、個人の努力による目標達成を重視し、一人で長い時間働くことができます。「仕事に忠実」であり、人と共同して積極的にプロジェクトに取り組みたいとは思わないかもしれません。</p>	<p>会話を楽しむ</p> <p>人間に興味</p> <p>グループで働くことが得意</p>
<p>権威からの指示に用心深く対応</p> <p>個人的な自由度を尊重</p> <p>納得できないルールに対して疑問をぶつける</p>	<p style="text-align: center;"><u>組織従順性 (Manageability)</u></p> <p>「組織従順性」は、社会的責任と安定性に深く関わっています。つまり、ある個人が上司から課せられた制約や決められた手続きの順守にどのように反応するかを測定する指標です。</p> <p>高い従順性を示す人は、権威やルールを問題なく受け入れ、自分の職責に決まった手続きをきちんと適用し、順応性が高く、かつ慣習を重んじます。</p> <p>低いスコアの人は、個人の思考を重視し、非効率的な慣行には積極的に疑問を投げかけます。このタイプの人は通常、決められたことに黙々と従うことは少ないでしょう。</p>	<p>決まった手続きに従う</p> <p>ルールのもとで働く</p> <p>権威を問題なく受け入れる</p>
<p>ときに疑い深い</p> <p>人に対して批判的になりがち</p> <p>警戒心が強い</p>	<p style="text-align: center;"><u>態度 (Attitude)</u></p> <p>「態度」は、その人が他の人に対して示す「信頼の程度」を測定します。この尺度は、人や物を判断するまでに要する、その人のためらいの度合いに関連しています。</p> <p>高いスコアを示す人は、他の人たちやその成果の見通しに対して前向きで、許容的な見方を示します。</p> <p>一方、低いスコアの人は、他の人たちの目的やその成果の見通しに対してよく疑問視します。また、自分が甘く見られることを避けようとする人が多いかもしれません。</p>	<p>楽観的</p> <p>他の人たちを信用する</p> <p>希望的観測</p>

<p>行動に駆られることは少ない</p> <p>秩序立った方法を好む</p> <p>意思決定の前に十分に分析する</p>	<p style="text-align: center;">決断性 (Decisiveness)</p> <p>「決断性」スケールは、入手した情報をもとにタイムリーに意思決定を行う際に、どれだけ確信を持って意思決定のリスクを取っているかを反映します。</p> <p>高い決断性を示す人は、その場で入手可能な情報にもとづいて意思決定を行います。従って、考え過ぎてプロセスが滞るようなことはありません。また、タイムリーであることを重視したために起こる失敗や判断ミスを恐れずに、進んでリスクを引き受けます。</p> <p>低いスコアの人は、意思決定の前にできるだけ多くの情報を集めようとしません。</p>	<p>素早い意思決定</p> <p>ほとんどの状況でリスクを受け入れる</p>
<p>議論好きに見える</p> <p>気難しくなることがある</p> <p>付き合いのためだけにグループに追従することはない</p>	<p style="text-align: center;">協調性 (Accommodating)</p> <p>この「協調性」の行動は、グループとしての責任に対する関心と結びついています。例えば、他の人のニーズやアイデアについてまず考慮するというのが、その典型的な行動です。</p> <p>この協調性が高い人は、グループ内の調和と妥協が自らの行動の指針となっています。</p> <p>「協調性」で低いスコアの人は、反対意見を述べ、妥協をせずに自らの優先順位を守ろうとします。</p>	<p>協力的</p> <p>調和を重んずる</p> <p>愛想が良く人に好かれる</p>
<p>支援を受けたい</p> <p>組織構造に依存</p> <p>上司の監督を受け入れられる</p>	<p style="text-align: center;">独立性 (Independence)</p> <p>「独立性」は、その人が他の人からどのように管理されるのを望むのか、そして最小限の指示監督でどれだけのタスクをやり遂げられるのかを測定します。</p> <p>独立性の高い人は、自律的に目標を達成する責任を負うことを好みます。</p> <p>独立性の低い人は、自分を指導してくれる人に頼ることを好みます。組織の命令系統を認めていることの表れかもしれません。</p>	<p>冒険好き</p> <p>なかなか助言を求めない</p> <p>自分の進むべき方向を自分で決めたい</p>
<p>直感的</p> <p>勘に頼る</p> <p>系統的な思考に縛られない</p>	<p style="text-align: center;">判断の客観性 (Objective judgment)</p> <p>「判断の客観性」は、判断に際して、「理由と論理」と「直感」のどちらを多く活用するか志向性を反映しています。これは「状況の詳細を考え抜く」と「自分の感性や直感に頼る」とのバランスとしてとらえられます。</p> <p>高いスコアの人は、問題解決プロセスで客観的な事実に頼ることが多い傾向があります。</p> <p>低いスコアの人は、直感に従い、行動する前に自分の勘を頼りにすることが多くなります。</p>	<p>論理的なアプローチに安心を感じる</p> <p>感情を交えない思考</p>

Profiles Sales Assessment-仕事への興味	特徴
<p style="text-align: center;"><u>事業開発</u> (Enterprising)</p> <p>「事業開発」に興味がある人は、その説得力を活かして、他の人たちにアイデアを示し、リードすることを乐しみます。このような人は、ビジネスの起業家的側面を望ましいものと受けとめています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・他の人を説得 ・リーダーシップを發揮 ・起業家的活動 ・承認と地位
<p style="text-align: center;"><u>財務・事務管理</u> (Financial/Administration)</p> <p>「財務・事務管理」に興味がある人は、情報のまとめや調整、ビジネス手続きの管理、財務データの処理、または通常のオフィス業務といった活動に関心があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財務・会計 ・管理業務 ・情報の整理・分類 ・オフィスワーク ・手続きに従う
<p style="text-align: center;"><u>人的サービス</u> (People Service)</p> <p>「人的サービス」に興味がある人は、他の人を支援したり、人のための福祉に貢献したり、妥協点を探って一緒に仕事をしたりする活動に関心があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・困っている人を助ける ・人を動機づけ、支援する ・コミュニティへのサービス ・支援と協力 ・交渉役を引き受ける
<p style="text-align: center;"><u>研究・分析</u> (Technical)</p> <p>「研究・分析」に興味がある人は、科学的また技術的な活動、リサーチや知的スキルを中心とする活動に関心があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・科学的研究 ・調査方法を考える ・データ処理 ・新しい概念の学習 ・複雑な問題の解決
<p style="text-align: center;"><u>機械・作業</u> (Mechanical)</p> <p>「機械・作業」に興味がある人は、工具や機械を扱う実践的な仕事、あるいはさまざまな手作業に含まれる活動に関心があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・力仕事・肉体労働 ・モノを扱う仕事 ・工具や道具を操作して製品やモノを制作する
<p style="text-align: center;"><u>クリエイティブ</u> (Creative)</p> <p>「クリエイティブ」に興味がある人は、想像力を發揮し、独創的で、審美的であることが求められる活動に関心があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・芸術 ・創造的な表現 ・イノベーション(革新) ・新しいことを試す自由度

重要なセールス行動 Critical Sales Behaviors	説明
<u>顧客開拓</u> (Prospecting)	<p>見込客に働きかけるセールスアプローチの好みについて記述。例えば見込客探しにおいて、創造的で果敢なアプローチを好むのか、会社が決めたスケジュールに従うアプローチを好むのかなど。</p>
<u>クロージング</u> (Closing the Sale)	<p>顧客を購買へと向わせるためにどのようなアプローチをとるのかを説明。自信を持って迅速に商談の締結に持ち込もうとする傾向なのか、段階的に一歩ずつアプローチする傾向のかなど。</p>
<u>顧客コンタクトへの躊躇</u> (Call Reluctance)	<p>顧客へのセールスコンタクトの際に感じる抵抗を克服するために、必要なサポートについて説明。コンタクトのために自らを動機づけできる人なのか、上司やチームからの動機づけや支援を必要とする人のかなど。</p>
<u>セルフスタート</u> (Self-starting)	<p>セールス活動を始めるにあたって示す自発性と、仕事を行うテンポの好み具合について記述。他から促されなくても自発的に動くのか、上司からの後押しで始める傾向のかなど。</p>
<u>チームとの関わり方</u> (Working with a Team)	<p>チーム内で競争的に、あるいは協調的に、どれほどオープンに関わるかを記述。競争力や影響力を発揮するリーダーになるのか、協力的な立場で力を発揮するのかなど。</p>
<u>顧客との関係構築と維持</u> (Building and Maintaining Relationships)	<p>セールス職として、顧客との関係を築き、維持するスタイルについて説明。型にはまった幾分地道な方法を好むのか、外向的かつオープンにいち早く関係を構築することを好むのかなど。</p>
<u>報奨の好み</u> (Compensation Preference)	<p>セールスの動機づけにどのような形の見返りを好むかに焦点。例えば、保証された環境で顧客の満足を第一に考えるのか、または競争を好んで歩合をねらうことが励みとなるのかなど。</p>