



レポート対象者

**田中 A子**

## ProfileXT<sup>®</sup> インタビューガイド – 全分野

パフォーマンスモデル：海山システム（株）営業サポート  
パフォーマンスモデル作成日：2012/06/21  
アセスメント回答日：2012/06/07 印刷日：2013/10/20

**部外秘**



日本商事株式会社  
〒123-4567  
Tokyo Koto-ku Tomioka1-2-3  
Wakura building

Profiles  International  
imagine great people<sup>®</sup>

## 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、配置や採用の判断のために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はできません。しかしこの「インタビューガイド」と「ProfileXT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、その職務が社員に何を求めるかを明らかにします。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ます。この質問を通して、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、田中さんがProfileXTに回答した結果を反映しています。サマリーグラフは、彼女のスコアと、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。彼女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、彼女の結果です。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。

ここに示される「面談時の質問」は、田中さんとパフォーマンスモデルを比較した結果に基づいています。彼女がモデルから外れている場合は、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。また、モデルの範囲内にいる場合は、職務にフィットしていることを確認するための質問が用意されています。どの質問も、配置・採用の面談での質問として考慮されており、質問の下には、田中さんが職務への配置に影響する重要な発言をした時に、面談者の感想を書き込めるように余白が設けられています。

田中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 - 68%

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  
62% 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。

### 田中さんのトップ3

- クリエイティブ
- 人的サービス
- 研究・分析

### このパフォーマンスモデルのトップ3

- 財務・事務管理
- 研究・分析
- 人的サービス

○ = マッチしている

仕事への興味  
68% マッチ



## 面談時の質問

田中さんとの面談を効果的に行うための質問を、下記に示します。田中さんのスコアがパフォーマンスモデルから外れている場合は、各スケールの「行動上の考慮すべきこと」欄に、彼女のスコアについて海山システム（株）営業サポートのモデルと比較したものが示されます。田中さんのスコアがパフォーマンスモデル内である場合は、質問は1問のみです。パフォーマンスモデルから外れている場合は、追加の質問があります。

## 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

田中さんは、「ラーニング指標」測定で、この職務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彼女の能力が通常この職務に必要とされるレベルより高く、彼女がこの仕事に退屈さを感じたことがあるかもしれないことを示唆します。彼女と話し合い、この職務が彼女の興味を満たしパフォーマンスを発揮するのに十分やりがいがあるかどうかを探ると良いでしょう。

### 面談時の質問

- 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
- 効果的な研修と、つまらない研修の違いは何だと思えますか？  
面談者のメモ
- あなたは新しいことを学ぶ中で、情報収集するのに、どのような方法を好みますか？  
面談者のメモ



- 例えば、職場のIT化のように、職場では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られた経験について詳しく述べてください。

[面談者のメモ](#)

## 言語スキル

語彙力の測定



### 面談での質問

- 複雑な報告書やプレゼンテーション原稿を作成した経験がありますか？ その成功体験があれば、詳しく述べてください。

[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

田中さんは、「言語的推理」測定で、この職務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、彼女の言語情報処理能力が、通常この職務に必要とされるレベルより高く、彼女がやりがいのなさにフラストレーションを感じているかもしれないことを示唆します。彼女と話し合い、彼女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

- 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](#)



- 指示やメモなどを書いていて、もっと簡単に書くように、または主旨を明確にするようにと忠告されたことがありますか？例を挙げてください。

面談者のメモ

- あなたは、今までに相手を言い負かして自分の主張を理解させようとしたことがありますか？

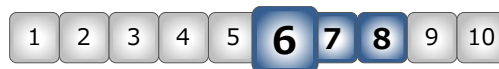
面談者のメモ

- あなたが仕事のことやアイデア、プロジェクトを説明するのに用いた言葉を人が理解してくれなくてフラストレーションを感じることは、よくありますか？

面談者のメモ

## 計算能力

数値計算力の測定



### 面談での質問

- コンピューターや計算機を使わずに、見積もりやその他分析的計算をする必要があった時の状況について述べてください。

面談者のメモ

## 数的推理

論理的思考と問題解決に数字を使う能力



### 行動上の考慮すべきこと

田中さんは、「数的推理」測定で、この職務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、意思決定プロセスの一環として、データ分析をする能力が、通常この職務に必要とされているレベルより高く、彼女が興味やパフォーマンスを維持するのに十分なやりがいを感じていないかもしれないことを示唆します。



## 面談時の質問

- 傾向/生産高や財務の予測をする時、あなたは他の人よりも速く結論を見極める傾向がありますか？もしあれば、その時の状況について話してください。

面談者のメモ

- あなたは今までに、自分にとっては非常に明白な数値やグラフや図に基づいて結論を出したにもかかわらず、他の人たちがついてこれなかったことがありますか？例を挙げて詳しく述べてください。

面談者のメモ

- あまり教育されていない人に、数字に関する複雑な概念を示す時にあなたはどうか、詳しく述べてください。あなたにとって、それはどのくらいフラストレーションがたまるものですか？

面談者のメモ

- 予算に関する決定をする時、あなたはリソースをどこに再分配できるか速やかに分かりますか？

面談者のメモ



## 行動特性

### エネルギー

速いペースに対応できる処理能力と耐久力を示す傾向性



### 面談での質問

- 複数のプロジェクトを管理する際、あなたはどんな経験をしましたか？そのような状況のストレスにあなたはどのように対処しましたか？

[面談者のメモ](#)

### 主張性

主導権を握り、従うよりリードする傾向性



### 行動上の考慮すべきこと

田中さんは「主張性」測定で、この職務に指定されたパフォーマンスモデルから外れていました。これは、主導権を握ろうとする彼女の意欲が、通常この職務に必要とされるレベルではないものの、人と関わり方にはそれほど問題ないかもしれないことを示唆しています。彼女との話し合いでは、協力的で外交手腕のある人との関わり方のトレーニングが必要であるかどうかを探るべきです。

### 面談時の質問

- 友達もしくは家族に対して、言いにくいこと、あるいは不愉快なことを伝えた時のことについて詳しく述べてください。あなたは、どのようにして自分の考えを伝えましたか？

[面談者のメモ](#)

- もし誰かが、あなたの自己主張が強すぎると指摘してきたら、あなたはどのように対処しますか？

[面談者のメモ](#)



- チームの同僚と意見をまとめるため、自己主張を控えた経験があれば述べてください。

面談者のメモ

- 人の考えに対して、上手く異議を唱えられた時のことについて述べてください。自分の自己主張の能力についてはどう考えていますか？

面談者のメモ

## 社交性

外向的で、人のことを優先し、人と一緒に活動することを好む傾向性



### 面談での質問

- 最近あなたが顧客を接待する必要があった時、もしくは同僚との会話をリードする必要があった時のことについて詳しく述べてください。

面談者のメモ

## 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を好む傾向性



### 面談での質問

- あなたは、どのようにして職場での対立を解消しますか？

面談者のメモ

## 態度

人や結果に対して、肯定的に受け取る傾向性



### 行動上の考慮すべきこと

田中さんは「態度」測定で、この職務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、彼女がこの職務で成功している人と比べて、過度に楽観的な姿勢をとる傾向があることを示唆しています。彼女との話し合いでは、彼女がこの職務にフラストレーションを感じる可能性がないかを探るべきです。

### 面談時の質問

- 態度と生産性の関係について、最近の具体的な経験に当てはめて述べてください。  
面談者のメモ
- あなたの人を励ます能力が前向きな態度を生み出したことがあれば、具体的に述べてください。  
面談者のメモ
- 過去5年間で、あなたの前向きな態度が他の人の模範になった時の出来事を選び、具体的にその出来事について述べてください。  
面談者のメモ
- あなたがプロジェクトの成功を危ぶんだことがあれば述べてください。あなたは、その時の自分の気持ちを、どのように同僚と分かち合いましたか？  
面談者のメモ

### 決断性

手に入る情報をもとに、迅速な意思決定をする傾向性



### 行動上の考慮すべきこと

田中さんは、「決断性」測定で、この職務に指定されたパフォーマンスモデルから外れていました。これは、自信を持って迅速に決断しようとする彼女のアプローチが、この職務には適切でない可能性があることを示します。彼女と話し合い、より適切に意思決定を行うためのトレーニングを行えば上手くできるようになるかを判断すると良いでしょう。



### 面談時の質問

- あなたの理想では、どのような意思決定の役割を好みますか？ その役割の中で、あなたはどんな貢献をしたいですか？

面談者のメモ

- 予期せぬ事態に対して、あなたはどのように臨みますか？

面談者のメモ

- 仕事で、あなたは通常、予期せぬ事態にどのように対応しますか？

面談者のメモ

- 危機に際して、あなたの迅速な決断が求められた最近の出来事について話してください。

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



### 面談での質問

- チームワークにおいて、対立と協力が役に立つことがあるとすれば、それは何ですか？

面談者のメモ

### 独立性

自ら方向性を定め、自立した行動や決定をする傾向性



## 面談での質問

- 上司の新たなアイデアに疑問を感じた時、あなたはどのようにしますか？  
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

田中さんは、「判断の客観性」測定で、この職務のパフォーマンスモデルよりも高くなっています。これは彼女の意思決定プロセスが、通常この職務に必要とされる「大局的」な見地をあまり伴っていないことを示唆します。田中さんにとってこの職務がややフラストレーションにつながっていないかを話し合うべきです。

## 面談時の質問

- 必要なデータの大部分が入手できない中で即断しなければならなかった時の状況について詳しく述べてください。  
面談者のメモ
- 意思決定に一番有益であったデータは、どの情報源から得たものですか？具体的に述べてください。  
面談者のメモ
- 関係者の意見や直感など主観的な情報を使って、最良の決断を下すことができた時のことを説明してください。  
面談者のメモ



- 現実的な解決策を選択するための論理を補完するものとして、的確な判断力が必要です。問題解決をする際、あなたが的確な判断力を発揮した出来事について詳しく述べてください。

[面談者のメモ](#)

