



PXTレポート内容一覧



- ・ 個人プロフィール
- ・ 個人グラフ
- ・ パフォーマンスモデル比較
- ・ インタビューガイド課題分野
- ・ インタビューガイド全分野
- ・ 比較サマリー
- ・ サマリーグラフ
- ・ 戦略的人材配置プランニング
- ・ 候補者マッチングデータ

ProfileXT[®]

個人プロフィール

候補者の各指表ごとの特性 に関する解説

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

- あなたは、新しいことを学ぶ時、詳細に至るまで気を配り、その情報をあなたの仕事にどう活用するか考えながら学びます。
- あなたの理解力と新しい情報を活用する能力は、一般の人より優れています。
- あなたは、どんな環境でも効率的に学習できます。
- あなたは、かなり複雑な仕事を効率良く処理できる優れた問題解決能力を持っています。

言語スキル

語彙力の測定

- あなたの書く文章のスタイルは、あなたのやや高い言語スキルを反映し、高度な言い回しを好むかもしれません。
- かなり高度な専門用語を使っている資料・文献を読むことを、あなたは好むかもしれません。
- あなたは、比較的多様な語彙を用いて話をする傾向があります。
- あなたは、ほとんどの書面や口頭の情報で使用される語彙を理解できます。

言語的推理

論理的思考と問題解決に言葉を使う能力

- あなたは、意思決定に際して、様々な種類の口頭や書面での情報を取り入れることができます。
- あなたには、口頭および書面の複雑なコミュニケーションから有用な情報を見つける能力があります。
- あなたは、口頭でも書面の情報でも、そこから得た高度なコンセプトを用いて効果的に判断したり、問題解決を行うことができます。

ProfileXT[®]

個人グラフ

候補者の各指表ごとの特性を数値化したグラフ

サマリーグラフ



ProfileXT[®]

パフォーマンスモデル比較

マッチングしたモデルとの フィット&ギャップとそれぞ れの指標ごとの解説

行動特性のプロファイル

エネルギー 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

主張性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

主導権を握り、従うよりリードする傾向性

社交性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

組織従順性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

態度 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

人や結果に対して、肯定的に受け取る傾向性

決断性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

手に入る情報をもとに、迅速な意思決定をする傾向性

協調性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

友好的、協力的かつチームに受け入れられる傾向性

独立性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

自ら方向性を定め、自立した行動や決定をする傾向性

判断の客観性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

主張性

主導権を握り、従うよりリードする傾向性

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

行動上の考慮すべきこと

- 彼女は、概して直接的な発言をし、人を率いる機会を心地よく感じているようです。
- 田中さんは、結果に責任を持つ状況に動機づけられます。
- 田中さんは、速やかに「主張性」がある好結果の出せるリーダーになる可能性があります。
- 田中さんは、人に従うよりは、従わせるリーダーになろうとして自己主張する傾向があります。

マネジメントで考慮すべきこと

- 田中さんは、自己主張を管理することに重点をあてた研修コースを受けると、ストレスのある状況でも交渉しやすくなるためのスキルを得られます。研修プロセスを通して彼女の職務遂行能力レベルに引き続きフィードバックを与えると良いでしょう。
- ある問題について思い入れが強い時、田中さんは独断的なやり方で、人を説得しようとするかもしれません。協力が必要なチーム活動に取り組む際は、適切な基本原則を決め、必要以上に問題を抱えずに、各メンバーがどのようにチームに貢献できるかをはっきり示すと良いでしょう。
- 多くの場合において、彼女はグループ討論に上手く貢献しています。しかし、彼女がグループを支配しているようなことがないか注意してください。適切なグループ・ダイナミクスを見本を示しながら、効果的な相互間のコミュニケーションを通して指導すると良いでしょう。
- 田中さんにチームの討論に参加する機会を与えます。対決的姿勢をなくすよう指示しつつ、彼女が人の意見に耳を傾けたときには、肯定的なフィードバックを与えると良いでしょう。議論のアイデアを提示した「人」ではなく、アイデア自体に焦点を当てて話をしよう奨励してください。

ProfileXT[®] インタビューガイド - 課題分野

ギャップ部分のみの面接・ 面談サポート資料

サマリーグラフ

総合ジョブマッチ - 68%

ラーニング指標 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

言語スキル 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

言語的推理 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

計算能力 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

数的推理 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

思考スタイル
62% マッチ

エネルギー 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

主張性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

社交性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

組織従順性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

態度 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

決断性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

協調性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

独立性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

判断の審美性 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

仕事への興味
68% マッチ

○ = マッチしている

面談時の質問

田中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」欄は、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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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？
面接者のメモ
- 効果的な研修と、つまらない研修の違いは何だと思いますか？
面接者のメモ
- 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？
面接者のメモ

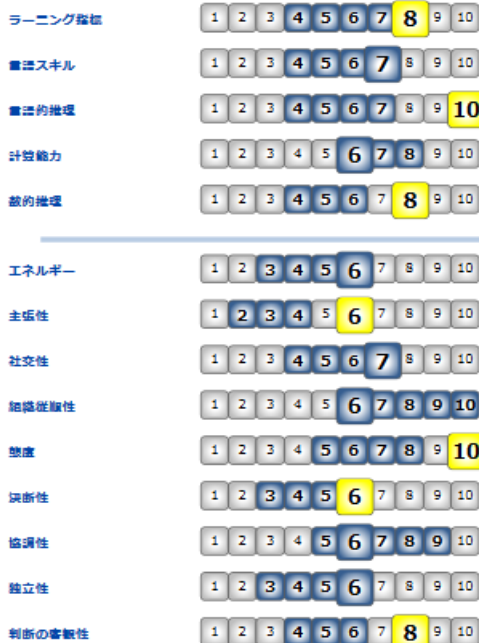
ProfileXT[®]

インタビューガイド – 全分野

フィット部分も含めた面接・ 面談サポート資料

サマリーグラフ

総合ジョブマッチ - 68%



思考スタイル
62% マッチ

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

仕事への興味
68% マッチ

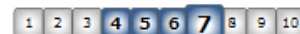
○ = マッチしている

- 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。

面接者のメモ

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。

面接者のメモ

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なとされるレベルより高く、彼女がや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？

面接者のメモ

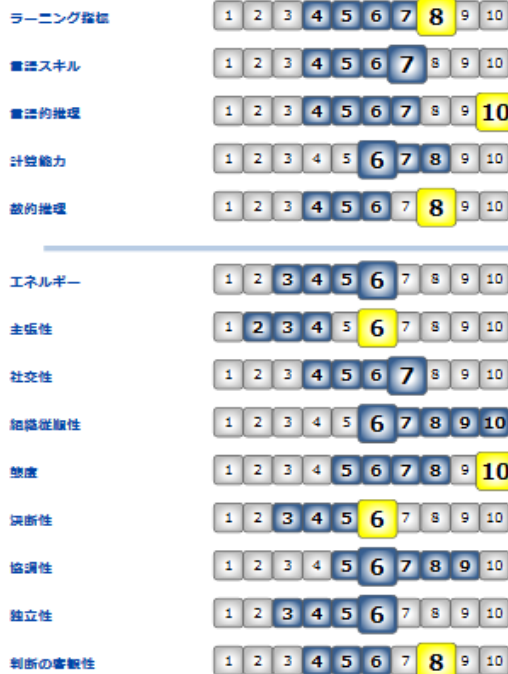
ProfileXT[®]

比較サマリー

グラフ上でのフィット & ギャップと、それぞれの指標ごとの解説

サマリーグラフ

総合ジョブマッチ - 68%



思考スタイル
62% マッチ

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・業務管理
- 研究・分析
- 人的サービス

仕事への興味
68% マッチ

○ = マッチしている

全人物像の簡単なプロフィール

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

- 田中さんは、実践しながら新しい知識を学びます。

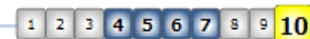
言語スキル



語彙力の測定

- 彼女は、基本的なコミュニケーションプロセスをしっかりと理解しています。

言語的推理



論理的思考と問題解決に言葉を使う能力

- 彼女は、言葉を使って人と効果的にコミュニケーションをとれるでしょう。

計算能力



数値計算力の測定

- 田中さんは、基本的な数値資料の分析や数字を扱う業務を、計算機に頼らずに遂行することに不安はありません。

数的推理



論理的思考と問題解決に数字を使う能力

- 彼女は、一般の人より上手く数値問題を解くことができます。

ProfileXT サマリーグラフ

グラフ上でのフィット & ギャップを確認するための表紙のない1枚資料



ProfileXT®

戦略的人材配置プランニング

1名の候補者に対し複数の職務のマッチ率リスト

サマリー

人材の持ち味を活かすキャリアパスを用意することが、どの職務においても成功への鍵となります。このことは、組織の成長のため、また、従業員満足のためにも重要です。社員の適性職務を知ることは、長期的な指導・育成プランを構築することに役立ちます。

いくつかの職務のパフォーマンスモデルが、あなたの組織に合わせて作成されています。下記のリストは、パフォーマンスモデルに照らし合わせて、三和 文江さんがそれぞれの職務にどれくらい適合しているかを示しています。「総合ジョブマッチ」は、彼女の思考スタイル、行動特性、仕事への興味を総合したものです。

下記リストのパフォーマンスモデルから、三和さんに適切な職務をいくつか選定し、その職務に関する彼女のレポートをよく読みこんでください。

職務	彼女の総合 ジョブマッチ %
営業マネージャー	93%
カスタマーサービス_ライブラリー	82%
研究開発_ライブラリベース	65%

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。

注：

三和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。

ProfileXT[®]

候補者マッチングデータ

1つの職務に対し複数名の候補者のマッチ率リスト

サマリー

このレポートは、パフォーマンスモデル営業マネージャーとの対比で選出された複数の候補者を比較しています。この情報は、1つの職務に複数の候補者がいる際の面接の準備として役立ちます。それぞれの候補者のこのモデルへの適合度がパーセントで示されます。適合度は、各人の思考スタイル、行動特性、仕事への興味を総合したものです。

ここに示されたパフォーマンスモデル営業マネージャーに適合する候補者を選出して、そのレポートを読み、各人を的確に把握してください。

このレポートは、対象者の教育や経験のレベルを測定するものではないことをご理解ください。また、その職務のスキル要件もその対象としていません。

候補者	職務適合度
香美 広瀬	94%
文江 三和	93%
裕司 福山	91%
由美 城田	87%
芳雄 木谷	57%

注：

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。