

UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

以下の回答を基に作成されました。

本人: 1

上司: 1

同僚: 3

直属の部下: 2

その他の人: 2

日付 17/10/2018

本レポートには、未許可の人物への開示を禁じた機密情報が含まれています。

はじめに

建設的なフィードバックが効率よく仕事を進めるための鍵であるとの認識が高まっています。

このレポートは、様々な立場の人から見た、あなたのスキルや能力、人物特性など職務に関連する特徴について、詳細なフィードバックを提供するものです。あなた自身、上司、直属の部下、同僚、その他の人々（例えば顧客など）からのフィードバックをまとめています。あなたや上記の人々が先日回答したユニバーサル コンピテンシー フレームワーク質問紙への回答の分析に基づいています。

本レポートの活用にあたっては、ここに含まれる情報が、複数の人々による、ある時点におけるあなたについての見解を反映したものであることを忘れないでください。これは、絶対的で不変な真実をまとめたものではありません。それでも、詳細な分析を通して、あなた自身が自らの長所をあらためて理解し、また、あなたの行動のなかで短期的、長期的な成功の妨げとなりうる側面に注意を向けることができます。自己理解を深めることによって、仕事をより効率的に進めることができ、ポテンシャルを最大限に活かすことができるでしょう。

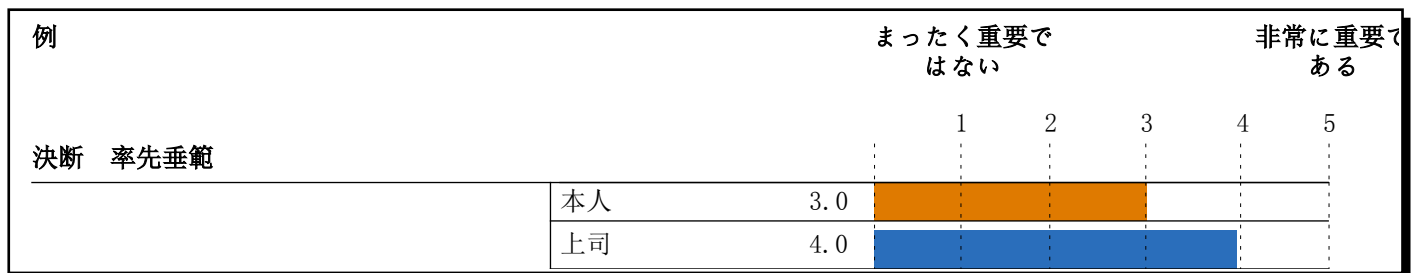
訓練を受けたファシリテーターと一緒にレポートを読み込むとよいでしょう。

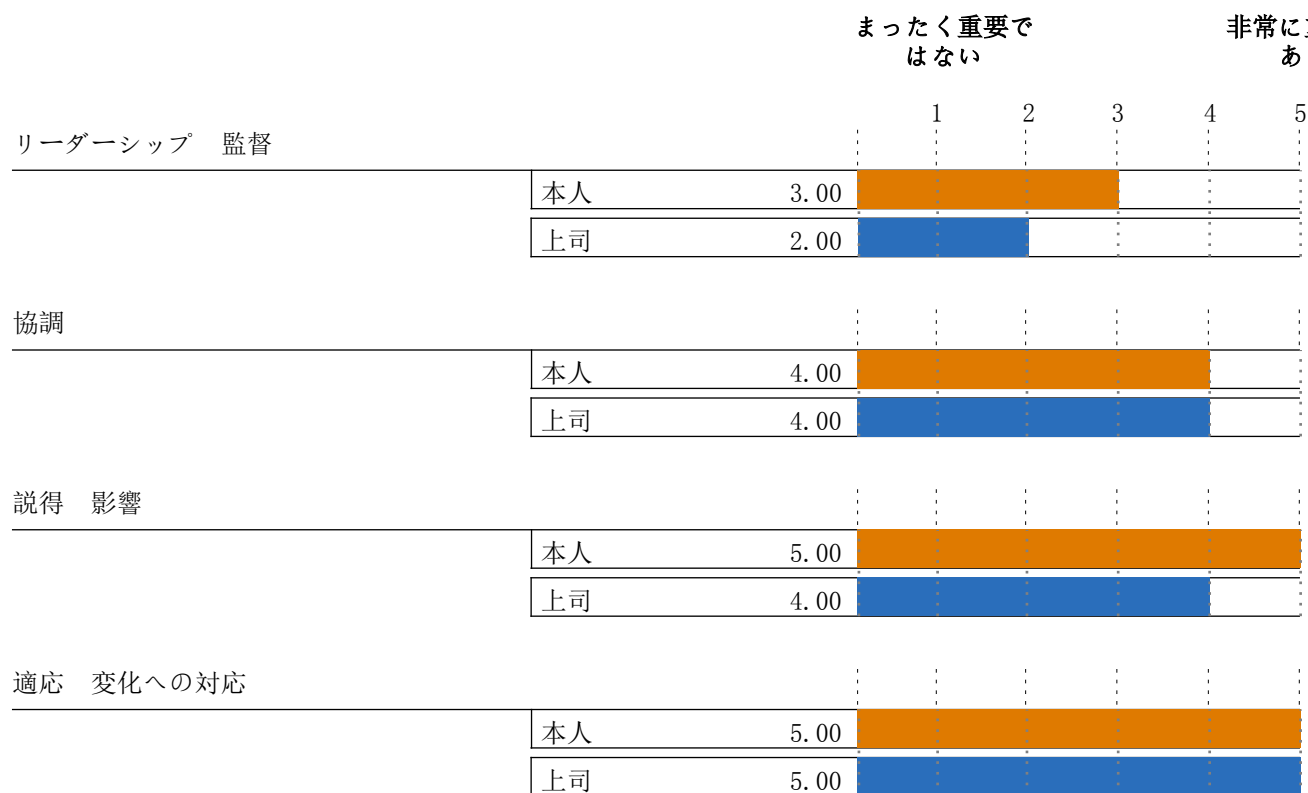
重要度評定のまとめ

このセクションは、各コンピテンシーがあなたの仕事の成功にどれくらい重要かを、あなたとあなたの上司が評定した結果です。あなた自身の重要度評定が上のバーに、上司の重要度評定が下のバーに示されています。

凡例:

- 1= まったく重要ではない
- 2= あまり重要ではない
- 3= やや重要である
- 4= 重要である
- 5= 非常に重要である





コンピテンシー評価のまとめ

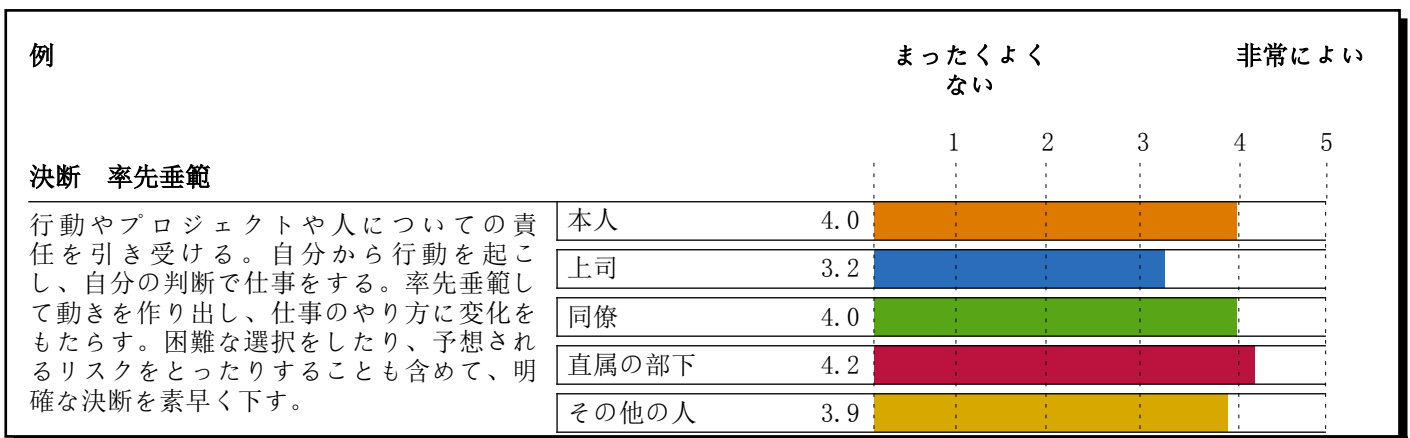
このセクションは、各カテゴリーの評定者が各コンピテンシーについてあなたをどのように評価したかをまとめたものです。それぞれのコンピテンシーを構成する設問に対する評価の平均点が示されています。このセクションから、あなたの自己認識と第三者があなたをどのように見ているかを比較できます。さらに追求すべきコンピテンシーを特定するための基準として役立つことができるでしょう。

あなた自身の評価が1番上のバーに、次いで2番目のバーにあなたの上司による評価が示されます。他のカテゴリーの回答が得られた場合は、その後のバーにあなたの同僚、直属の部下、そしてその他の人による評価が順に示されます。数値はそのコンピテンシーを構成する設問の平均点です。評価者が複数いる場合には、そのカテゴリー内で平均されます。

注意：評価者が「わからない」を選んだ場合、平均点の計算からはずされます。N/Eはその項目に対し評価者全員が「わからない」を選んだことを意味します。

凡例：

- 1= 非常によくない
- 2= よくない
- 3= ふつう
- 4= よい
- 5= 非常によい



まったくよく
ない

非常によい

1 2 3 4 5

リーダーシップ 監督

人に明確な指示を与える。人をやる気にさせ、権限を与える。有能な人材を勧誘する。メンバーに能力開発の機会を与え、指導する。適切な行動基準を設定する。

本人	3.43	
上司	3.83	
同僚	3.76	
直属の部下	3.36	
その他の人	3.21	

協調

他のチームメンバーの考えや意見を尊重する。共感を示す。人の言葉に耳を傾け、支援し、面倒を見る。人に相談し、情報や専門性を人と共有する。チームスピリットを築き、揉め事を調整する。チームに適応し、うまく溶け込む。

本人	4.29	
上司	3.57	
同僚	4.00	
直属の部下	3.71	
その他の人	3.07	

説得 影響

説得や交渉によって、相手から明快な同意や約束を取りつける。政治的なプロセスをうまく利用して人に影響を与え、説得する。自分や人のアイデアを売り込む。相手に強いインパクトを与える。自分が相手にどんな印象を与えているかに注意を払う。

本人	3.50	
上司	3.33	
同僚	3.25	
直属の部下	3.33	
その他の人	3.33	

適応 変化への対応

状況の変化に適応する。あいまいな状況に耐える。新しいアイデアや変化の動きを受け入れる。相手や状況に合わせて自分の対人スタイルを変える。新しい経験に興味を示す。

本人	4.00	
上司	3.00	
同僚	3.72	
直属の部下	3.50	
その他の人	3.75	

コンピテンシー評価の詳細

このセクションは、各カテゴリーの評定者が各項目にどう回答したかの結果です。コンピテンシーごとに全評定者のすべての結果が表にまとめられています。表の最終行には、カテゴリーごとの平均評定点が示されています。

注意: 「わからない」の回答は表に示されません。

- 凡例:
 S= 本人
 M= 上司
 C= 同僚
 D= 直属の部下
 O= その他の人

例

決断 率先垂範	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
事を起こす	3			1					1	1				1		1					2
適切な行動を選択する能力に自信を持っている	3				1		1	1						1						1	1
促されなくても率先して行動する	3				1			2						1		1					2
自分の決めたことを貫き、その責任を持つ	5				1			1	1					2							2
チャンスを逃すよりもリスクをとる	5				1			1	1					2							2
不確実さやプレッシャーがあっても決断を下す	5				1			1	1					2							2
平均点	4.0																				

リーダーシップ 監督	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
それぞれの能力やそれぞれが持つリソースに応じて人に仕事を任せる	3				1			1		1	1			1	1					1	1
人に明確な指示を与える	3		1						2	1				1	1				1		1
有能な人材を見極め、勧誘する	4				1					2	1				2				1	1	
人の能力開発ニーズを明らかにし、学習支援のリソースを提供する	4				1				1		2				2					2	
どうすれば自分の能力を最大限に活かせるかについて、人に建設的なフィードバックをして指導する	3								1	2					2				1		1
適切な水準が満たされるよう人の行動を監督する	3				1			1	1	1				1	1					2	
人の熱意を奮い立たせ、前向きな職務態度を抱かせる	4					1			1	2				2							2
平均点	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2				

協調	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
人に寛容さと配慮を示す	4				1					2	1			1	1				1	1	
人の態度や意見、動機に関心を示す	4			1					1	2				1	1					2	
決定を下す際、人に意見を求める	5					1				2	1				2				1		1
人がよい仕事をしたら誉める	4					1			2	1					2					1	1
時間をかけて人の話を聞く	4	1								2	1	1			1				1		1
調和や協力、コミュニケーションを促してチームスピリットを創り出す	4				1						3				1	1			1	1	
人をサポートし、仕事を進めやすくしたり必要に応じて擁護したりする	5				1				1	1	1			1	1	1			1	1	
平均点	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1				

説得 影響	S	M					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
会話の流れに影響を与え、望ましい着地点に導く	4				1					2					1	1				1	1	
人に影響を与えて説得するために利用できる社内プロセスを、最大限に活用する	5				1				1	1	1				2					2		
相手に、前向きで信頼できる人だという印象をすぐに与える	4			1					1		1	1				2					2	
さまざまなアプローチを使ってうまく交渉する	4			1						2	1				2					1	1	
双方の固い合意で、取引や販売、議論を終える	3				1					1	1				1	1				2		
自分のアイデアや組織のアイデアを売り込み、擁護する	1					1			1	1	1	2							1		1	
平均点	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3					

適応 変化への対応	S	M					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
変化に前向きに対応する	4			1					2	1					2						1	1
新しい考えを受け入れる	5	1							1		2			2				1	1			
文化の異なる人とうまく接し、コミュニケーションをとる	5			1					1	1	1			2						1	1	
状況の変化に適応する	2			1					1	1	1			1		1						2
それぞれの状況に最も適した対人スタイルをとる	4				1		1			2				2						1	1	
あいまいな状況で楽に仕事をする	4				1				1	2			1		1						1	1
平均点	4.0				3.0					3.7					3.5						3.8	

高評定の項目

このセクションは、（あなた以外の全評定者の平均点をもとに）あなたが高い得点を取った項目を一覧にしています。第三者から見て、あなたはこれらの行動パターンが優れているということです。

ランク	項目	本人を除く平均点	コンピテンシー
1	決定を下す際、人に意見を求める	4.25	協調
2	調和や協力、コミュニケーションを促してチームスピリットを創り出す	4.12	協調
3	人の能力開発ニーズを明らかにし、学習支援のリソースを提供する	3.88	リーダーシップ 監督
3	人がよい仕事をしたら誉める	3.88	協調
3	状況の変化に適応する	3.88	適応 変化への対応
4	変化に前向きに対応する	3.75	適応 変化への対応
4	有能な人材を見極め、勧誘する	3.75	リーダーシップ 監督
4	文化の異なる人とうまく接し、コミュニケーションをとる	3.75	適応 変化への対応
4	あいまいな状況で楽に仕事をする	3.75	適応 変化への対応
5	会話の流れに影響を与え、望ましい着地点に導く	3.71	説得 影響

低評価の項目

このセクションは、（あなた以外の全評定者の平均点をもとに）あなたが低い得点を取った項目を一覧にしています。第三者から見て、これらがあなたが重点的に自己開発を行うべき分野です。

ランク	項目	本人を除く平均点	コンピテンシー
1	自分のアイデアや組織のアイデアを売り込み、擁護する	2.88	説得 影響
2	さまざまなアプローチを使ってうまく交渉する	3.00	説得 影響
2	適切な水準が満たされるよう人の行動を監督する	3.00	リーダーシップ 監督
2	双方の固い合意で、取引や販売、議論を終える	3.00	説得 影響
3	新しい考えを受け入れる	3.12	適応 変化への対応
3	時間をかけて人の話を聞く	3.12	協調
3	人をサポートし、仕事を進めやすくしたり必要に応じて擁護したりする	3.12	協調
4	それぞれの状況に最も適した対人スタイルをとる	3.25	適応 変化への対応
5	人に明確な指示を与える	3.38	リーダーシップ 監督
5	人の態度や意見、動機に関心を示す	3.38	協調

自由記述設問

What should this person start doing?

— cvbcvbevb

— Thinking about others when making big business decisions.

Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.

— listen better to others' opinions.

— .

— .

— na

— not sure

— not sure

— ?

追加設問

この表は追加設問に対する回答結果です。各カテゴリーの評定者の何人がどの選択肢を選んだかが各列に示されています。

How long have you known the focus?

	S	M	C	D	O
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

レポートに関するコメント

本レポートはSHL online Standard Multirater Feedback System から作成されたものです。ユニバーサル コンピテンシー フレームワーク (UCF) 質問紙の情報が含まれています。この質問紙の利用と解釈には特別なトレーニングが必要です。本レポートは回答者による質問紙への回答結果に基づいて作成されています。データの解釈においては、評価結果が主観的な性質を持つものであることに留意しなければなりません。本レポートはコンピューターで作成されており、ソフトウェアの使用者がレポートの内容を修正、追加などカスタマイズすることができます。SHL Group Ltd. およびその関連会社は本レポートがコンピューターシステムからの出力そのままであると保証しかねます。また、レポートを使用した結果についての一切の責任を負いかねます。本レポートは機密であり、いかなる方法でも公開されるべきではありません。公開された場合の一切の責任を当社は負いかねます。

©2018 SHLおよび/またはその関連会社。無断転用禁止。

UCFフィードバックレポート、バージョン2.1、イギリス英語

<https://www.shl.com>