



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ マネジャープラス・ レポート



氏名
CandidateSample様

受検日
2018年9月28日

はじめに

このレポートはラインマネジャーと人事担当者が使用するものです。選抜を行う上で参考になる、以下の情報が含まれています。

1. どのような仕事のし方を好むか。（例えばルールに従うか、破ることを躊躇しないか、など）
2. チームメンバーにどのように接するか。
3. どの程度、職務関連コンピテンシーが発揮されそうか。

このレポートの使用

このレポートは**Occupational Personality Questionnaire (OPQ)**へのCandidate様の回答に基づいています。

Candidate様の回答を同じ検査に対する多数の回答と比較し、Candidate様の好む仕事のし方を記述しました。

Candidate様の回答は、他の人がどう見ているかではなく、自分が自分の行動をどう見ているかを示しています。このレポートは、実際の能力レベルではなく、好む行動のスタイルを表しています。このレポートが正確かどうかは、Candidate様の自己認識の程度と、検査にどの程度率直に答えたかによります。それでも、このレポートはCandidate様の仕事のし方を理解するために重要な手がかりとなります。このレポートは、パーソナリティ検査からの情報を20個のユニバーサル・コンピテンシーに紐付けています。

このレポートは機密情報として取り扱うべきもので、有効期間は18～24ヶ月です。生活や仕事に大きな変化がある場合は、再度OPQを受検する必要があります。

このレポートの解釈にサポートが必要であれば、あなたの組織でOPQ活用の十分なトレーニングを受けた人にお問い合わせください。

パーソナリティの特徴

このセクションは、Candidate様のOPQへの回答に基づいています。3つの重要分野、「人との関係」、「考え方」、「感情・エネルギー」において好む行動スタイルを記述しています。

人との関係（周囲の人々とどのように関わり合うか。）

- 営業行為や交渉事を強く嫌う。
- 責任者になることを強く拒む。
- 自分の意見を表明し、他者を批判することがある。
- グループのコンセンサスを無視して、自分のやり方で仕事を進める傾向がある。
- グループの中では無口で控えめである。
- 人と一緒にいることをとても好む。
- フォーマルな場面や初対面の人と会うことをやや気詰まりに感じる。
- 自分の成果を一切口に出さない。
- 必要な場合は人に相談しながら意思決定する。
- 限られた人にしか支援や共感をしない。

考え方（仕事上の課題にどのように取り組むか。）

- 数値データを扱う仕事は嫌ではない。
- 提示された情報や計画を批判的に分析する傾向が強い。
- 人の行動とその動機に対して全く関心を持っていない。
- 確立された仕事のし方を貫くことをとても好む。
- 理論や概念的アイデアを人並みに面白いと感じる。
- 新しいアイデアを生み出すよりも他の人のアイデアを使って考えることをやや好む。
- ルーチンワークよりも多彩で新しい仕事をとても好む。
- 状況や相手が違っても同じように行動する傾向がとても強い。
- 戦略的な見方をしがちで、長期的な影響を考慮する。
- 細部まで整然としていることをやや好む。

- 完遂するまで仕事を見届けることを重要視する度合いは平均的である。
- ルールや規程に厳密に従うことを強く切望する。

感情・エネルギー（感情や情緒が仕事にどのような影響を与えるか。）

- 仕事中は緊張し、心配性である。
- 重要なイベントの前では、非常に不安になったり緊張したりする傾向がある。
- 批判に対して敏感である。
- 彼の同僚のほとんどと同じ程度に楽観的に将来を見る。
- 人を誠実で信用できるとは全く思わない。
- 感情をオープンに表現する傾向がやや見られる。
- たくさんの仕事をこなし、常に忙しくしていることを好む。
- 競争はやや重要だと考えている。
- 自分の野心は平均的だと考えている。
- 他の人よりもとても慎重に意思決定する。

追加コメント

- チームを統率したり、周囲の賛同を得たりすることを好まない。
- 自己主張は強いが、他の人から賛同を得るための努力はほとんどしない。
- 他の人に指示するよりも自分のやり方で進める。
- 寡黙だがチームの中にいることを楽しんでいる。
- 人の様子に対してほとんど気に留めない。
- 人によって仕事のし方を変えることはなく、周囲に与える影響をほとんど考慮していない。
- 本質的な変化よりも目新しさや面白さを求める。
- トラブルを避けるために計画と準備には細心の注意を払う。
- 常に慣例に従って仕事をする。
- 仕事に集中し過ぎて、人に権限委譲することをためらうことがある。

チームにおける仕事の仕方

成功するチームは課題やプロジェクトを共有しており、同じ目標に向かって一丸となって仕事を進めます。チームメンバー全員が各段階でそれぞれに貢献し、チームの成功に影響を与えます。目標を達成するためには、チームメンバーが全ての重要課題を完遂しなければなりません。

チームに与える影響について、以下にまとめました。チーム課題における強みと弱みに焦点をあてています。

概して、Candidate様は、職務に集中することを強く好み、チームメンバーとの人間関係をあまり重視しません。

強みとなる可能性がある点

- チームを成功に導くアイデアやコンセプトであるかどうかを判断することでチームに貢献する。
- チームの業務計画を作成し、生産性を維持する。

ある程度の貢献が見込めそうな点

- チームの課題に対して実行可能な解決策を見出す。
- 他のチームメンバーを活気づけるような影響を与える。

弱みとなる可能性がある点

- チーム活動の舵取りをする。
- チームの内外で関係を構築する。
- チームの雰囲気や士気を常に良くする。
- チームの仕事量を整理し、チームの目標達成に貢献する。

コンピテンシー

このセクションは、Candidate様の職場における重要コンピテンシーのポテンシャルを浮き彫りにしています。最も重要なコンピテンシーを選択し、そのコンピテンシーをどの程度発揮したことがあるかを掘り下げて確認することにより、ベストな人材を採用できる可能性が高まります。下記のコンピテンシー得点は、Candidate様のOPQへの回答に基づいています。このレポートの最後に20個のコンピテンシーの定義があります。各コンピテンシーを評価するための面接質問項目は、「ユニバーサル・コンピテンシー・フレームワーク™面接ガイド」にあります。「必要不可欠」または「望ましい」コンピテンシーを見極めるための「コンピテンシー・プロファイリング・カード」も利用できます。面接ガイドとコンピテンシー・プロファイリング・カードについては、対応していない言語がありますのでご注意ください。詳細はSHL担当者にお問い合わせください。

コンピテンシー	1	2	3	4	5	成功するために重要?
リーダーシップ						
1.1 決断・率先垂範	■					
1.2 リーダーシップ・監督	■					
チームワーク						
2.1 協調	■					
2.2 原理原則の遵守 ¹	■	■	■			
対人積極性						
3.1 関係作り・ネットワーク	■					
3.2 説得・影響	■					
3.3 プレゼンテーション・情報伝達 ^{NV}	■					
分析力						
4.1 文章作成 ^V	■					
4.2 専門技術の活用 ^{DNV}	■	■	■			
4.3 分析 ^{DNV}	■					
創造力						
5.1 学習 ^{DNV}	■					
5.2 創造・改革 ^{DNV}	■					
5.3 戦略立案 ^{DNV}	■					
手順化能力						
6.1 計画・段取り	■	■	■	■		
6.2 顧客志向・業務管理	■	■	■	■		
6.3 指示や手順の遵守 ^{DNV}	■	■	■			
ストレス耐性						
7.1 適応・変化への対応	■	■				
7.2 プレッシャーや障害への対処	■	■				
完遂エネルギー						
8.1 目標の達成	■	■	■	■		
8.2 起業家精神・商才 ^N	■	■				

インデックス番号は、SHL Universal Competency Framework™にある20項目のコンピテンシーを表しています。

各コンピテンシーにおけるCandidate様の強みの程度が右側の棒グラフに表示されます。

1	2	3	4	5
■	■	■	■	■
強みである可能性は非常に低い	強みである可能性は低い	強みである可能性がある	強みである可能性が高い	強みである可能性が非常に高い

¹ OPQ32はこのコンピテンシーの一部のみに関連しています。具体的には、規則遵守や多様性活用の分野に関連します。

NVD

これらの符号が付いたコンピテンシーは、知的能力テストの結果も踏まえて判断されています。それぞれの符号を見れば、どの知的能力テストの結果が織り込まれているかがわかります。N: 計数能力 V: 言語能力 D: 図形/ 帰納的推理能力

コンピテンシー定義

1. リーダーシップ	
1.1 決断・率先垂範	行動やプロジェクトや人についての責任を引き受ける。自分から行動を起こし、自分の判断で仕事をする。率先垂範して動きを作り出し、仕事のやり方に変化をもたらす。困難な選択をしたり、予想されるリスクをとったりすることも含めて、明確な決断を素早く下す。
1.2 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。
2. チームワーク	
2.1 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。
2.2 原理原則の遵守	倫理観と理想を掲げる。誠実である。機会均等を擁護・促進し、多様なチームを築く。地域社会や環境に対する、会社や個人の責任を重視する。
3. 対人積極性	
3.1 関係作り・ネットワーク	容易に顧客や社員とよい関係を築く。上下の別なく、人とうまく接する。幅広く効果的な人脈を築く。適度にユーモアを交え、人との関係をなごやかなものにする。
3.2 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。
3.3 プレゼンテーション・情報伝達	流暢に話す。意見や情報、議論の要点を明確に述べる。スキルと自信を持って、プレゼンテーションを行ったり、公の場で話したりする。聞き手のニーズや、その反応・フィードバックに素早く応える。信頼できる人だと思わせる。
4. 分析力	
4.1 文章作成	説得力のある文章を書く。わかりやすい、簡潔で正確な文章を書く。専門用語や複雑な言葉を不必要に使わない。構成のしっかりした、論理的な文章を書く。読み手のニーズや理解度に合わせて情報を組み立てる。
4.2 専門技術の活用	専門性や詳細な専門技術を活用する。プロとしての継続的な能力開発を通して、仕事の知識や専門性を深める。専門性や知識を人と共有する。仕事の目的を達成するために、テクノロジー（最新技術）を使う。適切な作業スキル（身体的な協応や持続力、空間感覚、手先の器用さ、など）を持っている。社内の様々な部門や職種について理解している。
4.3 分析	数値データとその他全ての情報を構成要素に分解し、パターンや相互関係を分析する。追加情報や、問題をさらによく理解するための情報を調べる。得られた情報の分析から合理的な判断を下す。ある問題がどのように、より大きなシステムの一部となっているかを理解している。

5. 創造力	
5.1 学習	新しい仕事をすぐ覚え、素早く情報を記憶する。新しく提示された情報をすぐに理解する。意思決定を支援するための包括的な情報を収集する。組織学習のアプローチ（成功や失敗から学び、社員や顧客からのフィードバックを求めること）を奨励する。
5.2 創造・改革	新しいアイデアややり方、洞察を生み出す。革新的な製品やデザインを作り出す。問題に対する一連の解決策を案出する。
5.3 戦略立案	組織目標の実現に向けて、戦略的に仕事をする。戦略を設定し、展開する。会社の将来の可能性について、前向きで人を動かすようなビジョンを見極め、開発する。会社全体に渡る、また、会社に関係する、幅広い問題を考慮に入れる。

6. 手順化能力	
6.1 計画・段取り	明確に定義された目標を設定する。充分前もって活動やプロジェクトの計画を立て、状況が変化する可能性を考慮に入れる。課題の遂行に必要な経営資源を見極め、段取りをつける。時間をうまく管理する。納期や中間チェックポイントに照らして進捗状況を監視する。
6.2 顧客志向・業務管理	顧客のニーズと満足感に焦点を当てる。質・量共に、高い水準を設定する。質と生産性を監視し、維持する。系統的かつ整然と秩序立って仕事を進める。常にプロジェクトの目標を達成する。
6.3 指示や手順の遵守	不必要に権威に反抗することなく、人の指示に適切に従う。手順や方針に従う。スケジュールを守る。職場や会議に時間どおりに到着する。会社に対するコミットメント（参画意識・打ち込んでいること）を示す。その職務の法的義務や安全規則に従う。

7. ストレス耐性	
7.1 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。
7.2 プレッシャーや障害への対処	仕事で前向きな見方を維持する。プレッシャーのある状況でも成果を上げる。困難な状況でも感情をコントロールする。批判にうまく対処し、そこから学ぶ。仕事と私生活のバランスをとる。

8. 完遂エネルギー	
8.1 目標の達成	困難な目標を受け入れ、情熱を持って取り組む。一生懸命仕事をし、必要な場合は残業を厭わない。責任と影響力の増す職位への昇進を求める。自分の能力開発ニーズを見極め、教育や研修の機会を利用する。
8.2 起業家精神・商才	競合会社の情報やマーケットの動きについて、最新の情報を持っている。組織にとってのビジネスチャンスを見極める。組織構造や組織政治における展開に注目する。財務的な問題意識を示す。コストを管理し、損益や付加価値の観点で考える。

知的能力テストとコンピテンシー

UCFコンピテンシーと知的能力テストとの関連性については、下表をご覧ください。

複数の知的能力テストが関連しているコンピテンシーもあります。ただし、関連するテストをすべて受検する必要はありません。知的能力テストを選択する際は、職務要件を考慮して選択してください。（必要に応じ、所属する会社等の担当者にご相談ください。）OPQのみ、またはOPQと1～2種類の知的能力テストを併用することでも、十分にコンピテンシーを予測することができます。

コンピテンシー	図形/ 帰納的推理能力	計数能力	言語能力	推論
1.1 決断・率先垂範				
1.2 リーダーシップ・監督				
2.1 協調				
2.2 原理原則の遵守				
3.1 関係作り・ネットワーク				
3.2 説得・影響				
3.3 プレゼンテーション・情報伝達		✓	✓	●
4.1 文章作成			✓	●
4.2 専門技術の活用	✓	✓	✓	●
4.3 分析	✓	✓	✓	●
5.1 学習	✓	✓	✓	●
5.2 創造・改革	✓	✓	✓	●
5.3 戦略立案	✓	✓	✓	●
6.1 計画・段取り				
6.2 顧客志向・業務管理				
6.3 指示や手順の遵守	✓	✓	✓	●
7.1 適応・変化への対応				
7.2 プレッシャーや障害への対処				
8.1 目標の達成				
8.2 起業家精神・商才		✓		

凡例

✓:知的能力テストがこのコンピテンシーに関連します。対象者はそのテストを実施しており、その結果が本レポートに反映されています。

●: 知的能力テストがこのコンピテンシーに関連します。しかし、対象者はそのテストを実施していないため、結果は本レポートに反映されていません。

[網掛けされたセル]:このコンピテンシーに関連する知的能力テストはありません。

評価方法

このプロフィールは、Sample Candidate様の以下のデータを基に作成されました。

質問紙/能力テスト	比較グループ
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
卒業生/大学 帰納的推理力 UKE	一般集団 2007
卒業生/大学 数値的推理力 UKE	一般集団 2006
卒業生/大学 言語的推理力 UKE	一般集団 2006

個人の詳細結果

氏名	CandidateSample
対象者のデータ	RP1=1,RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6,RP10=2, TS1=5,TS2=8, TS3=1,TS4=9, TS5=6,TS6=4, TS7=10,TS8=2, TS9=8,TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3,FE4=6, FE5=1,FE6=4, FE7=8,FE8=7, FE9=5,FE10=2, CNS=7. N=Sten 1/1 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 1/1 %ile
レポート	マネジャープラス・レポート バージョン番号: 1.1 ^{RE}

レポートについて

本レポートは、SHLオンラインアセスメントシステムを使用して出力され、Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32) の情報を基に作成されています。この質問紙の利用は、質問紙の利用方法や解釈のトレーニングを受講した方のみに限られます。

本レポートは、受検者によって回答された質問紙の結果から出力されています。データの解釈においては、自己認識であるということを考慮する必要があります。

本レポートはシステムによって出力されていますが、ユーザーの希望などにより、出力後、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。

したがって、SHL Global Management Limited とその関連会社は、このレポートの内容が、カスタマイズされたものか 否かを保証しかねます。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。

www.shl.com

© 2018 SHL および/またはその関連会社。無断転用禁止。
SHLとOPQは、英国および諸外国における登録商標です。

SHL Universal Competency Framework、SHL Competency Profiler、およびSHL Competency Designerの著作権は、© 2004 - 2018 SHL および/またはその関連会社。無断転用禁止。

本レポートは、SHL社が当社の顧客のために作成したものであり、SHLの知的財産として登録されています。SHLの書面による許可なしに、当社ツールの一部またはすべてをデータベースなどに保存したり、システムから情報を引き出したり、または複製や転記をすることはできません。