



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

UCF

ディベロップメント・アクション・
プランナー



氏名

CandidateSample様

受検日

2018年9月26日

はじめに

SHLユニバーサル・コンピテンシー・フレームワーク（UCF）の20個のコンピテンシーにおける、あなたの強みと能力開発ニーズについてご報告します。本報告は、先日受検されたパーソナリティ検査の結果に基づいています。あなたが1つないし複数の知的能力検査を同時に実施した場合、その結果も反映されています。職務要件によって、20個のコンピテンシーの相対的な重要性は異なります。

パーソナリティ検査OPQ32は、仕事に関連する32の側面の嗜好や態度を測定するものです。これはテストではなく、職場におけるあなたの好みやスタイルに関連します。この検査を受けた他の多くの職業人グループと比較して、あなたのパーソナリティのプロファイルが描かれました。検査結果が絶対に正しい、というものではありません。自己報告形式の全ての検査と同様、その正確さはあなたがどれくらい正直かつ率直に回答したかによります。

このレポートは、20個のコンピテンシーにおける、仕事場面でのあなたの典型的なスタイルをまとめています。検査から得られた情報をもとに、各領域におけるあなたの強みとなりそうな点と、能力開発行動のヒントが示されています。とあなたの知的能力検査の得点

このレポートに含まれた情報は確定的なものではありません。あなたの現在の仕事や役割、また、将来のキャリアの可能性と絡めて、あなたの能力開発計画を検討する出発点として考えてください。組織におけるあなたの現在／将来のポジションにとって、どのコンピテンシーが重要かを話し合う機会を持ち、あなたにとって最も適切な能力開発計画（短期的・長期的）を見極めることができれば最高です。

このレポートについて

レポートは以下のセクションで構成されています。

- ✓ **コンピテンシー・プロファイル** と評定点の一覧
- ✓ 20個のコンピテンシーそれぞれについての詳細。**強みである点と能力開発を必要とする可能性がある点**、および、必要な場合は能力開発のヒントが記述されています。
- ✓ あなたの **能力開発プラン** のテンプレート

評定記号の凡例

レポートで用いられている記号の説明は以下のとおりです。

コンピテンシー評定記号		
強みである可能性がある		
能力開発の余地がある可能性がある		
能力開発ニーズである可能性がある		

スタイル	評定記号	知的能力
あなたのスタイルがこの点にプラスに働く可能性がある		あなたの知的能力がこの点にプラスに働く可能性がある
あなたのスタイルがこの点にくぶんプラスに働く可能性がある		あなたの知的能力がこの点にくぶんプラスに働く可能性がある
あなたのスタイルがこの点で課題となる可能性がある		あなたの知的能力がこの点で課題となる可能性がある

コンピテンシー評定点の一覧

以下の表は20個のUCFコンピテンシーそれぞれについてのあなたのポテンシャル評定点をまとめたものです。このレポートの詳細セクションに各コンピテンシーの定義があります。コンピテンシー名称の後にある括弧内の番号はコンピテンシー番号です。

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

¹ OPQ32はこのコンピテンシーの一部分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。

DNV

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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

詳細については、本レポート巻末の「知的能力テストとコンピテンシー」をご覧ください。



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。

- 決断を下す際、やや慎重で時間をかける傾向があります。
- 同僚と比べて、状況の主導権を握ることをやや好まない傾向があるようです
- 自分は強い意見を持っており独自に行動することも苦にならない、と思っているようです。
- 困難な目標を達成しようと懸命になることは周囲の人より少ないようです。

能力開発行動のヒント



1週間、『意思決定』日記をつけましょう。それぞれの決断にどれくらいかかったかを記録します。比較的小さな決断を長い時間考えすぎたりしていませんか？以前下した決断に再度戻っていませんか？結果に適切にコミットしながらも決断スピードを速めるために、何ができるかを考えてください。決断に際しては、決断が下されなければならないことを受け入れ、どんな選択肢があるかを一生懸命明らかにします。



職場であなたがリードしなければならなかった状況を挙げます。それぞれの状況で自分がどのように対処したかを書き出します。状況をコントロールすることがうまいと思う上司に頼んで、あなたの経験について一緒に振り返ってもらいましょう。



あなたが達成しなければならない困難な目標を選びます。それを小さな目標にブレイクダウンしましょう。小さな目標が積み重なって全体の目標になるようなものです。それらの小さな目標を達成するために自分が何をしなければならぬか、正確に細かく書き出します。行動を起こし、進捗状況をきちんと管理します。



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。

- グループを率いることを、人よりもやや気詰まりに感じる傾向があるようです。
- 人をやる気にさせる時、ほとんどの人と同じくらい、適度な説得を用いるようです。
- 何が人をやる気にさせるのかを理解しようとする傾向は、ほとんどの人と同じくらいです。
- たまに人を信頼して権限を与えることがあるようです。

能力開発行動のヒント



リーダーとして成功していると思う人と話しましょう。チームの目標設定をどのように行っているか、その後どのように目標を達成したか、話し合います。



あなたがある目標に向かって動くよう人を動機づけたり説得したりしなければならなかった最近の例を見つけます。影響力や元気付けの点であなたがどう見えたか、よりうまく行うためにはどうしたらよかったか、相手に尋ねます。



あなたのチームのメンバーそれぞれが何によって動機づけられるかを見つけましょう。彼らがやる気になったりやる気を失ったりする状況を探し、話し合います。メンバー全員が同じことでやる気になると仮定してはいけません。



あなたが仕事を人に任せなければならなかった時の状況を考えてください。仕事の説明や進捗確認をどのように行いましたか？相手が仕事をやり遂げてくれるとどの程度信じましたか？あなたが委譲できる仕事活動やその仕事をやることでメリットを受ける人を見つけてください。まず、水準を決め、達成すべき目標を特定します。そして、相手を信頼して仕事を任せます。求められれば支援しますが、自分がやってしまわないよう、また、細かい点を見逃さないよう注意します。

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。

- 決断を下す際、たまに周囲の人の意見を求めることがあるようです。
- 同僚なら誰にでも支援や共感をするほうではない、と自分で思っているようです。
- 時々、人の行動の理由を理解しようとするようです。
- 状況によって競争と協力のどちらかを選ぶ傾向があるようです。
- 同僚と同じくらい、人と一緒に時間を過ごすことを気楽に感じるようです。

能力開発行動のヒント



過去に決断を下した際、あなたが同僚にどれくらい相談したか、同僚からフィードバックをもらいましょう。今後の案件について、いつもより相談するように、幅広い人々からの意見を検討するように、意識してみましょう。



チームワークや対人感受性、傾聴技術についての本を選びます。書店や図書館に行ってその本を入手します。本を読みながら、自分のスキルの改善に使えるような行動ステップをメモします。それらを実行に移します。



人を理解することが職場の人間関係にどう貢献できるかを考えます。顧客や同僚の行動をより深く理解するために、自分のアプローチをどう変えればよいでしょうか？彼らにどのような質問をすればよいでしょうか？



競争心の強さがあなたを達成に駆り立てるのですが、そのスタイルの結果を考えてください。あなたが競う人々のリストを作ります。それらの人々との関係に競争がどう影響しているのでしょうか？どうすれば持ち前の競争心を相互にメリットのある目標に向けることができるのでしょうか？自分の身近な範囲や組織の外にいる人に焦点を当てます。



他の人々と一緒に仕事をするにより重点的に取り組むために、自分の仕事のやり方をどう変えればよいか考えます。どうすれば協力的な仕事関係を築くチャンスを最大にできるでしょうか？人との強い関係を築くために、現在の機会をどう生かせるでしょうか？

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。

¹ OPQ32はこのコンピテンシーの一部のみを見ています。具体的には規則遵守や多様性活用の領域です。

- 多様な意見を求めない傾向がある、と自分で思っているようです。
- 規則や規定に異議を唱える傾向がややあるようです。

能力開発行動のヒント



コンサルティングや傾聴のテクニックについて読み、練習します。人の見解や意見を求め、予断をはさまずに、相手の見方から問題を理解するよう努めます。自分が高いレベルの相談力を身につけようとしていることをチームに話し、今後、その点についてのフィードバック（よい点も悪い点も）をもらいましょう。



メンターや信頼できる同僚と一緒に、社内に存在する価値観、ルール、規制の適切さに関するあなたの考えを振り返ります。自分が心地よいものを見つけます。一方、できれば無視したいと感じるものについてはその必要性を上司に説明してもらいましょう。



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。

- フォーマルなビジネスの場での自信は周囲の人と同じくらいだ、と自分で思っているようです。
- 人と接する際、自分のやり方を合わせようとする傾向があるようです。
- グループの中では、人と同じくらい、活気があってオープンなようです。
- 周囲の人と同じくらい、何が人をやる気にさせるのか、理解しようとするようです。

能力開発行動のヒント



少し時間をとって、あなたが気詰まりに感じたり自信がないと感じたりしがちな状況を頭の中に思い描いてください。リラックスして、どうすればそのような状況をあなたにとってより前向きな経験にすることができるかを考える練習をします。次に自分が気詰まりに感じるような状況になった時、練習したリラクゼーション技術に集中します。



仕事のミーティングやチーム会議の後、自分がどんなインパクトを与えたかを批判的に振り返る習慣をつけます。自分の認知度や注目度を高める方法を見つけ、練習します。



揉め事が起こったら、自分の立場を守る前に相手の状況に自分をおいてみます。人の対立でなく、考えやアプローチの対立として状況を捉えましょう。相手との信頼関係を築く練習をし、自分の言葉やしぐさの両方で相手の言うことに興味を持っていることを示します。



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。

- 人と同じくらい、売り込みや交渉に興味を持っているようです。
- 初対面の人に会う際、ほとんどの人と同じくらい自信を持って振舞う傾向があるようです。
- 時に人のニーズや動機を理解しようとするようです。
- 求められればグループの場で社会的に振舞うこともあるようです。
- 気楽に自分の実績について話す傾向がある、と自分で思っているようです。

能力開発行動のヒント



社内で営業や交渉の最もうまい人を見つけます。その人のところに行って、使っているテクニックや方法について尋ねます。最近最も大変だった状況について話してもらいます。それにどう対処したのでしょうか。



初対面の人に会うことを不安に思うならば、あえてそのような状況に自分をおくようにします。特に心配ならば、社交場面などリスクの低い出会いから始めましょう。徐々に自信をつけるにつれて、リスク要因を増やしていきます。



他の人の動機や興味をよりよく理解することが説得力のある主張にどう役立つかを考えましょう。顧客や同僚の動機や興味をきちんと理解するために自分のアプローチをどう変えればよいか、考えます。



仕事のミーティングやチーム会議の後、自分がどんなインパクトを与えたかを批判的に振り返る習慣をつけます。自分の認知度や注目度を高める方法を見つけ、練習します。

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。

NV
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。

- 自信を持ってフォーマルなプレゼンテーションをする傾向がややあるようです。
- 意見を提示する際、時に説得を用いることがあるようです。
- 聞き手のニーズに合わせて、容易に自分のスタイルやアプローチを変えるようです。
- 重要な場面の前は緊張する傾向がややある、と自分で思っているようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。言語情報をわかりやすく説明したり論旨を組み立てたりすることに、マイナスの影響を及ぼすかもしれません。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。データや統計情報に基づいて意見を述べる際の効果が減少するかもしれません。

能力開発行動のヒント



よく知らない人々に対応したりプレゼンテーションを行ったりすることを不安に思うならば、あえてそのような状況に自分をおくようにします。支援や励ましを提供してくれる同僚に間に立ってもらいなど、リスクの低い状況から始めましょう。自信をつけるにつれて、初めて会う聴衆へのビジネス・プレゼンテーションなど、難しさを増すようにします。準備とリハーサルの時間を充分にとりましょう。



あなたの口頭コミュニケーションの説得力について人からフィードバックをもらいます。次にあなたが自分の意見を人に説得しなければならない時、充分前もって論旨を準備し、信頼する人に頼んでリハーサルを手伝ってもらいます。あなたの言葉の選択が聴衆の心に訴えかけ、影響を与えるかどうか、フィードバックをもらいましょう。



どんな状況があなたを不安にさせるのか、自分で認識しましょう。その「不安エネルギー」が役立つ時と、逆効果になる時（パニックになったり制御不能になるなど）を考えます。できるだけ、無理しすぎないようにし、自分が対処できる範囲内でかつ少しだけ挑戦的なプレゼンテーションから引き受けましょう。



十分な時間をとって、あなたが伝えなければならない情報のあらゆる側面を理解します。一度にごく少数の案だけを提示することから始めましょう。その後、この分野でのスキルをさらに開発するための手段として、より複雑な情報の分析・提示に挑戦します。



あなたが他の人に提示したり解釈したりしなければならない数値情報をよく理解しましょう。情報は自分にわかりやすいフォーマットにし、プレゼンテーションの前に時間をとって見直します。自分の理解や解釈が正しいかどうかを同僚に確かめておくとういでしょう。自分がよく理解できるまで、その情報やフォーマットを使ってはいけません。

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。

V

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。V: 言語能力。

- 文書情報の内容を批判的に評価することはあまりないようです。
- ほとんどの人と同じくらい、文書において抽象的概念を扱うことを好む傾向があるようです。
- 自分が作成する文書は構成がややしっかりしていない、と思っているようです。
- 周囲の人と同じくらい、聞き手のニーズを理解しようとする傾向があるようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。構成のしっかりした質の高い文書を作成することが難しいかもしれません。

能力開発行動のヒント



次に重要な文書を作成する時、時間をとってあらゆる事実情報を確認し、その適切さや論理的な正しさを確保します。文書を配布する前に、必ず情報をチェックし、相互参照します。



あなたが最近作成した重要なレポートや文書のいくつかを見直しましょう。特に、内容に関連する見解や関連する可能性のある見解を全て、どのように幅広く分析したかを考えます。次に同様な文書を作成する時、これらの学んだ点を組み込むように努めます。また、内容に関連する理論モデルを必ず見つけ、レポートの中で活用します。



レポートを作成する時、書く前に、主題とレポートの全般的な目的を明らかにする時間をとります。導入、見出しや本文、結論、提言など、情報を組み立てる最もよいやり方を考えます。書き終わったレポートを声に出して読み、できればそれを録音して自分で入念に見直します。レポートを提出したら、構造やスタイル、わかりやすさの点でどうか、フィードバックを求めましょう。



レターやレポートを書く際、読み手がどんな情報を必要とし、何を知りたいのか、考えましょう。書いたものを見直し、関係のない情報や不適切な情報を取り除き、欠けているものを付け加えます。



他の人にあなたの文書を見せ、スタイルやアプローチを改善するための建設的な提案をもらいます。自分の専門分野の様々な文書を読み、それら文書の構造やスタイルを検討して、自分のアプローチを改良するために役立てましょう。

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。

DNV

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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

- 人と同じくらい、理論的・抽象的に考えることも苦ではないようです。
- 技術的な情報を批判的に評価する可能性は低いようです。
- 人と同じくらい、数値データを扱うことも苦ではないようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。文書情報の論旨を理解したり評価したりすることが難しいかもしれません。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。自分の専門分野において数的概念を活用することを難しく感じるかもしれません。
- あなたの帰納的推理能力テストの結果は平均をかなり下回っています。概念的・抽象的問題を活用して業務課題を進めることを難しく感じるかもしれません。

能力開発行動のヒント



毎月または四半期ごとに、関連する案件や話題となっている問題を検討できるような、専門的な議論をするグループを職場で作ることを検討します。



あなたの仕事で鍵となるような、現在または将来の技術的専門的知識分野を見つけます。その分野で一般に認められている知識にあえて疑問を投げかけてみましょう。既存のやり方をただ受け入れるのではなく、より掘り下げて調べるために、複数の見解を収集します。



あなたの専門知識分野でデータや統計を扱うことが必要であれば、それらのスキルを開発する時間を確保しましょう。一緒にやってくれる友人や同僚を見つけ、あなたのスキルが向上し続けるよう定期的に活動日記をつけます。



あなたの分野の専門雑誌を講読しましょう。記事を注意深く読み、自分が理解したことをメモします。友人や同僚にメモを見せてフィードバックをもらいます。



現在の自分の計数・統計知識レベルを点検し、専門分野に関連する重要なギャップを明らかにします。それらのうちの1つを勉強する課題を設定します。あなたが資料を理解できているかどうかを確かめることのできる上司や同僚に報告します。



あなたの専門分野におけるメンターを見つけます。その人と定期的にミーティングを行い、仕事に関連する概念的問題とその活用方法について理解を深めましょう。

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。

DNV

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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

- 分析において、情報が持つ潜在的な誤りを調べることはあまりないようです。
- 抽象的概念を扱うことを好む傾向は周囲の人と同じくらいようです。
- 周囲の人と同じくらい、数値情報の分析を苦にしない傾向があるようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。言語情報の分析や評価を妨げる可能性があります。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。数値データの分析や評価が制限される可能性があります。
- あなたの帰納的推理能力テストの結果は平均をかなり下回っています。非構造的な、もしくは抽象的な問題への解決策を見出すことを難しく感じるかもしれません。

能力開発行動のヒント



自分がこれまで対処した案件で、入手した情報に疑問を持ったりもっと深く調べたりすべきだったと後から思ったものを思い出しましょう。その結果がどうだったかを検討し、それから、現在や将来の仕事課題に目を向けます。批判的分析を充分に行い、それが再び起こらないようにしましょう。



次に問題や案件を検討する時、時間をとって、それが影響する可能性のあるあらゆる部署やビジネスについて考えます。直ちに影響するものだけではありません。フォーマルな分析モデル（SWOT分析など）を活用することのメリットについて周囲の人に説明してもらい、あなたが次に自分で分析する際に試してみます。



あなたの現在の職務でどんな計数スキルが必要かを分析し、能力開発ニーズを特定します。それらのニーズに対処する本を読み、職務に不可欠な概念を必ず理解します。



文書情報を批判的に分析しなければならない状況に自分をおきます。なじみのない事業分野からのレポートを読みます。文書のキーポイントであると自分が思う点をメモし、それをその情報に精通した人と確認します。自分が情報を誤解した点を明らかにし、文書に戻って、どこで間違ったのか理解します。



新聞の財務記事を読みます。データの表を調べ、情報を要約するよう計算してみます。同僚や上司に支援を仰ぎ、あなたの理解度と正確さをチェックしてもらいましょう。



帰納的推理や抽象的推論の領域におけるあなたの能力を改善するために、複雑な情報が大量にあり、かつ、明確な構造のない状況に自分をおきます。主題を明らかにし、問題の構造を確立する課題を設定します。チェスなどの戦略ゲームで遊ぶこともまた、抽象的問題への論理的解決策を見極める能力を改善できるでしょう。







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。

DNV

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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

- 新しい情報について検討する際、潜在的な限界を探すことはあまりないようです。
- 抽象的概念について学ぶことにやや興味を持っているようです。
- 事実や数字を収集することが苦にならない程度は、周囲の人と同じくらいようです。
- 新しい仕事を学んだり新しい情報が提示されたりする時、従来のやり方に疑問を呈する可能性が高いようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。新しい情報の理解にマイナスの影響を及ぼすかもしれません。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。新しく提示された数値データの理解が制限される可能性があります。
- あなたの帰納的推理能力テストの結果は平均をかなり下回っています。そのため、抽象的・概念的情報の理解や記憶が難しいかもしれません。

能力開発行動のヒント

-  （上司の助けを借りて）評価の必要な職場のシステムや手順、方針を選びます。その有効性の判断に役立つような情報を見つけます。考えられるあらゆる選択肢を調べ、提案を行います。
-  あなたの組織が直面している現在もしくは最近の戦略問題について、概念モデルを扱うことが好きな人と一緒に検討します。戦略的な選択肢を組み立てたり戦略的な行動を選択したりすることにモデルがどう役立つか、質問しましょう。
-  あなたが最近取り組んだ問題について考えます。その問題に関連する事実やデータの情報源として考えられるものを、どの程度検討しましたか？今後の分析ではより充分な範囲の情報源が含まれるようにしましょう。
-  情報記憶には、情報に埋め込まれた基本的概念の理解が必要です。文書をざっと読んで、自分が知っていなければならない重要な情報のみを素早く抽出する方法を、人から教えてもらいましょう。
-  あなたの組織の業績や現況に関連する図や統計表を集めます。それらは相互にどのように関連していますか？それらに影響するものを、社内外問わず、できるだけ数多く挙げます。それらから推論できることを挙げます。あなたの理解の網羅性と深さについて上司と確認しましょう。
-  あなたの仕事の、理解しにくい興味のある側面を見つけましょう。情報の理解や学習をより簡単にするために、そのトピックスに関連するあらゆるものを読み込みます。社内の専門家とその側面について議論します。







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。

DNV

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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

- 自分は人並みに創造的だと思っているようです。
- 慣習的な方法に疑問を持つ傾向が強いようです。
- ルーチンワークにやや変化があることを好みながらも、安定感も大切に思っているようです。
- 問題解決に理論を適用することもある程度適切であると思っているようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。言語情報を用いて革新を支援することがあまりうまくできないかもしれません。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。数値情報を用いて革新的な解決策を生み出すことがあまりうまくできないかもしれません。
- あなたの帰納的推理能力テストの結果は平均をかなり下回っています。そのため、抽象的・概念的情報の理解や記憶が難しいかもしれません。

能力開発行動のヒント

-  新しいアイデアを思いつくことが特にうまい人を見つけます。その人と話してどのようにしているのか尋ね、あなたがより創造的になるために役立つヒントをもらいましょう。
-  同僚との協力方法、仕事スケジュールの扱い方、週末にすることなど、あなたの生活において、習慣に縛られている面を振り返ります。それぞれに対して新しいやり方を試してみましょう。
-  新しいアイデアやプロセスに取り組む際、幅広い視点を確保するため、その内容に関連・影響する可能性のあること全ての「地図」を描きましょう。文書を作成する時は下書きの段階で、概念的なアプローチをする人からフィードバックをもらい、アドバイスに従って修正します。
-  あなたのいつものアプローチや見方を問い直すために、仕事分野に関連する新聞記事や書類を見つけます。時間をとって情報を吸収し、そこに書かれている新しいアプローチやイノベーションのメリットをメモします。同僚や上司からあなたの分析についてフィードバックをもらい、あなたのチームで同様な方策を導入できるかどうかを一緒に検討します。
-  仕事に必要な数字情報に精通しましょう。自分が活用しなければならない基本的概念を明確に理解します。現在の問題に対する革新的な解決策を提示することによって、あなたの理解や解釈が正しいかどうかをその分野の人に確かめてもらいます。
-  概念的な問題をうまく扱って新しいアイデアを生み出す人を見つけます。その人のやり方を説明してもらい、ブレインストーミングの場で試してみます。あなたが通常提案する解決策の幅と数を増やすことを目標にします。

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。

DNV

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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

- 戦略を立てる時は長期的見方よりも短期的見方をするようです。
- 戦略を立てる時、人並みに、概念的に考えることも適切であると見なすようです。
- 詳細よりも大局に焦点を当てる傾向があるようです。
- ビジョンを構築する際、従来のやり方に疑問を呈する傾向があるようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。戦略や方針の策定力にマイナスの影響を及ぼすかもしれません。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。数的データから推論をする際、やや難しさを感じるかもしれません。
- あなたの帰納的推理能力テストの結果は平均をかなり下回っています。概念的・抽象的問題について推論する力を妨げるかもしれません。

能力開発行動のヒント



あなたの部署や組織が直面する重要問題について、同僚に対するレポートやプレゼンテーションを準備します。問題の短期的意味よりも長期的意味により焦点を当てることができるよう、準備の際は将来に向けて考えるようにしましょう。



新聞やビジネス誌から適切な記事を選び、あなたが概念的な考え方をする人だと思ふ友人と議論します。その人の議論へのアプローチ方法に注目します。どのような種類の問題や領域を考慮しているのでしょうか？



適切なビジネス誌や新聞の経済記事などを読んで検討します。自分の部署に関連する戦略の策定に、その情報をどう活用できるかを考えます。



あなたの会社や部署の統計図表を研究します。その情報からどんな結論を導くことができますか？どんな推論ができますか？その結論や推論が戦略的に意味するところをメモしてください。それについて上司や同僚と議論しましょう。



書店や図書館に行って、戦略的視点の開発方法に関する本を1冊か2冊選んで読みます。また、インターネットを使って、優れた戦略事例を探すこともできます。

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。

- 長期的な問題よりも直近の問題に焦点を当てる傾向がややあるようです。
- 人をマネジメントすることが必ずしも好きなわけではないようです。
- 同僚に比べ、計画を立てる際、細かいことに焦点を当てない傾向がややあるようです。
- 納期に照らして計画をモニターすることの優先順位が非常に低いようです。

能力開発行動のヒント



あなたの部署や分野の長期計画を必ず理解しましょう。長期計画の目標についてや、その長期計画の目標がより大きな事業目標やさらにはあなた自身の業務計画や職責にどのように影響するかについて、上司と話します。日々の業務を計画する際は、短期的な目標を達成することが、あなたの分野の望ましい長期的な目標・成果に、どういう影響を与えるかも考慮に入れるようにしましょう。



他部署のマネジャーと仕事をしなければならないような業務グループやプロジェクトに参加します。彼らがメンバーの職務行動や部署の成果を管理するためにどんな手順を用いているかに焦点を当てます。自分の部署ではどうかを吟味します。



仕事の計画を立てる際、目標について注意深く考え、計画に含まれるべき全てのステップを明らかにします。計画を実現するためにやるべき活動を書き出し、必要なマイルストーンを強調します。各段階で何が起こるのか、具体的に詳しく示します。



締切に対し、あなた自身がどのように、求められていたよりも優先度を下げってしまったかを考えます。今後、責任を持ってそれらを監視、チェックすることを明言しましょう。適切に目標達成する助けとしてあなたが活用できるモニタリング・システムや手順があるかどうか、検討します。

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。

- 締切は柔軟なものであり、仕事は最後まで終わられないこともある、と思う傾向が強いようです。
- 系統的で秩序だったアプローチを必ずしも取るとは限らないようです。
- 規則や手順を破ることも厭わない、と思う傾向がややあるようです。
- 自分や人に高い目標を設定することはあまりないようです。

能力開発行動のヒント



上司の助けを借りて、あなたが合意した締切を守れなかった、もしくは、守らないことを選択した業務を見直します。その原因を明らかにしましょう。そして、先々に目を向け、進行中のプロジェクトにおける同様の障害を浮き彫りにします。



同僚の仕事スタイルとあなたのスタイルを比較し、どちらがより計画的な手法に従っているかを判断します。より系統的で整然とした仕事のやり方のほうがあなたの仕事の質を上げるのかどうか、判断してください。



あなたの組織で導入されている品質基準を見直します。組織全体で適用されているのでしょうか？あなたやあなたのチームは概ねその品質基準をよくわかって、従っているのでしょうか？



月または週単位で、顧客期待や成果を満たすための、少し背伸びの必要な目標を自分に設定します。日々、あなたが遭遇した問題と、それらにどう対応しようとしたか、もしくは、対応したかを記録します。あなたの進捗状況について周囲の人と一緒に定期的に振り返ります。

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。

DNV
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。D: 図形/ 帰納的推理能力 N: 計数能力 V: 言語能力。

- 規則や手順に縛られることを好まない傾向があるようです。
- 合意したスケジュールを守ることをさほど優先しない傾向があるようです。
- 自分は強い意見を持っており、人からの指示に異議を申し立てる傾向がある、と自分で思っているようです。
- あなたの言語能力テストの結果は平均をかなり下回っています。文書による指示や方針を理解することが難しいかもしれません。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。数的情報を扱ったり、数的情報を含むプロセスを理解したりする際、やや難しさを感じるかもしれません。
- あなたの帰納的推理能力テストの結果は平均をかなり下回っています。複雑な指示に従うことを難しく感じるかもしれません。

能力開発行動のヒント



時間をとってあなたの部署に関連するビジネス指針、規定、規則、基準を理解します。これら指針をあなたが守らなかった時のことを考えます。結果はどうでしたか？仕事のやり方を見直して、これら指針を必ず考慮に入れるようにします。指針のうちであなたが不必要だと思うものがあれば、反対や懸念を表明する適切な方法を見つけてください。



自分がどれくらいスケジュールを守って最後まで活動を進める傾向があるかどうか、考えてください。約束どおり仕上げなかった時がありましたか？何故ですか？納期を守りスケジュールどおり業務を遂行することの助けとなるような、あなたがとることのできるステップをリストにします。



自分がどれくらいオープンに人からの指示や手順に従っているか、考えましょう。指示に前向きな反応を示さなかった時の例を見つけます。ビジネスのリスクを最小限にするために、あなたが他にどのような行動をとることができたかを考えます。



あなたの部署の方針文書や手順を把握する時間をとりましょう。あなたに期待されていることを理解するための支援が必要な場合、あなたが相談できる人がチームの中にいますか？情報をよりよく理解するための質問をいくつか書き出します。



あなたが理解しにくい数値情報を含む自部署のプロセスや方針のリストを作ります。上司に頼んで、それらの根拠や活用方法について1つずつ説明してもらいましょう。



上司の支援をもらいながら自分の日常業務を振り返ります。課題を小さな単位に分け、従うべき指示や手順をリストにします。それらの指示や手順のそれぞれを、自分が理解していることを確認します。



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。

- 状況によって自分の対人スタイルを変える傾向があります。
- 多様で新しい経験と日常的な経験のバランスを好むようです。
- 新しいやり方や仕事方法にも容易に取り組めるようです。
- 人の動機や行動における差異を理解しようとする傾向は、ほとんどの人と同じくらいです。

能力開発行動のヒント



あなたが、変化を起こさない、もしくは新しい経験に参加しないと決めたもので、現在後悔しているものに焦点を当てます。その変化を起こしたり経験に参加したりしていたらどんなメリットがあったでしょうか？変革しなかったり参加しなかったことの結果は何でしょうか？それについてあなたはどのように思いますか？



様々な状況に対するあなた自身のやる気と起こりうる反応を考えましょう。それらはあなたの周囲の人々のものとどう異なるでしょうか？あなたのチームのメンバーそれぞれをやる気にさせる鍵を見つけるよう努めます。その情報をどう使ってあなたのスタイルを調整し、メンバーとのやり取りを最大限に生かすか、を考えます。



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。

- 自分はある程度の批判はくよくよ考え込まずに受け取るほうだ、と思っているようです。
- 仕事のプレッシャーから気持ちを切り替えることは比較的容易なようです。
- 前向きな考え方を維持することは難しいようです。
- 自分の気持ちを比較的オープンに表す傾向があるようです。

能力開発行動のヒント



職場であなたが対処しなければならなかった最近の大きな変化を思い起こしてください。あなたはそれをどれくらい前向きに考えましたか？実際、物事はどれくらいうまくいきましたか？提案や変化に否定的な感じを伝える傾向がなかったかどうか、振り返ってください。少なくとも、あなたがおそらく最初に感じるよりも前向きに人から見えるよう努力しましょう。中長期的に見れば、実際に、その努力が、あなたがより前向きになることに役立つことが多いとわかるでしょう。



感情をコントロールする練習をしましょう。ネガティブな気持ちになった時に思い起こすキーフレーズやサインを創り出します。練習をしていることを周囲の人に知らせ、あなたがどれくらいうまくやっているかのフィードバックをもらいます。

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。

- 高い挑戦的な目標よりも、現実的で達成可能な目標を設定することに興味を持っているようです。
- 人並みに、忙しいスケジュールも苦にならないようです。
- 人並みに、競争状況も苦にならないようです。
- 自分自身の能力開発に対して、戦略的なアプローチよりも短期的なアプローチをするようです。

能力開発行動のヒント



「達成することが難しい」目標について上司と話し合います。それらの目標をより効果的に達成する方法を見つけます。「達成の容易な」目標を達成するために用いるのと同じテクニックを活用できますか？それらの目標をあなたが達成したい順番に並べます。難しさの順に並べるようにしましょう。成功がその後の課題に対する自信を与えてくれるからです。



自分が最もエネルギッシュで重い仕事を引き受けるつもりになれた状況を特定します。それに似た状況はどうやって見つけることができますか？もしあなたが1日のうち特定の時間帯に最もエネルギッシュであるならば、その時間帯に最も重い課題に取り組むよう1日の仕事スケジュールを調整しましょう。



過去にあなたが最も意欲とコミットメントを示した状況を明らかにします。それらの状況の鍵となる条件は何だったのでしょうか？それをあなたの現在の仕事に組み込むやり方を見つけることができますか？



仕事の目標を、短期・中期・長期の3つの段階に分けてリスト化します。中期と長期の目標について上司や同僚と細かく話し合い、あなたの行動や決定においてそれらに必ず十分な優先順位が与えられるようにします。

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。

^N
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

- 人並みに、ビジネス場面の競争的な要素を苦にしないようです。
- 高い業績目標によってやる気になる可能性はあまりないようです。
- 財務情報を扱うことは、ほとんどの人と同くらい苦にならないようです。
- あなたの計数能力テストの結果は平均を下回っています。ビジネスに関連する複雑な数値情報を解釈したり活用したりすることが、あまりうまくできないかもしれません。

能力開発行動のヒント



あなたの組織の競合情報やマーケット・トレンドの専門家に、マーケットや競合情報に関連するEメールやニューズレターのCCにあなたを入れてくれるよう頼みます。最も激しいライバルである組織の商品や戦略について、上司やチームに向けてのレポートやプレゼンテーションを準備します。ライバルからビジネスを勝ち取るために、あなたの組織は何ができるのでしょうか？



自分は達成可能な目標を好む傾向があることを認識しましょう。次に困難な目標に直面する時、尻込みせずに、それを小さな部分に分け、一度に1つずつ達成することに注力します。



財務部門や財務専門家の知り合いに頼んで、あなたが、貸借対照表、減価償却、主要経営比率、利益、流動性資産など、財務の基本的な概念やテクニックを理解することを支援してもらいます。



数値情報の解釈が優れている同僚や上司を見つけます。その人たちの財務データの解釈を読み込み、その結論について彼らと議論します。自社の損益計算書や勘定書を分析、解釈します。あなたの解釈について同僚にチェックしてもらいましょう。

能力開発計画: Sample Candidate

コンピテンシー	能力開発目標	能力開発活動	必要な支援	スケジュール	振り返りのプロセス

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 ¹				
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

This report is based upon the following sources of information for Mr Sample Candidate:

質問紙/能力テスト	比較グループ
OPQ32r Russian v1 (Std Inst)	OPQ32r RUSSIAN 一般集団 2012 (INT)
卒業生/大学 言語的推理力 RUS	一般集団 2006
卒業生/大学 数値的推理力 RUS	一般集団 2006
卒業生/大学 帰納的推理力 RUS	一般集団 2007

個人の詳細結果

氏名	CandidateSample様
対象者のデータ	RP1=5,RP2=4, RP3=4, RP4=8, RP5=5, RP6=5, RP7=5, RP8=4, RP9=4,RP10=3, TS1=5,TS2=3, TS3=5,TS4=3, TS5=5,TS6=5, TS7=6,TS8=8, TS9=4,TS10=4, TS11=2, TS12=4, FE1=7, FE2=7, FE3=7,FE4=3, FE5=4,FE6=4, FE7=5,FE8=6, FE9=3,FE10=4, CNS=1. N=Sten 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
レポート	The UCF Development Action Planner Version Number: 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。

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 Global Management Limited 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