

1 観察者がみた 昇進 次郎 さんの基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	[Progress bar]			50
協調性	[Progress bar]			48
責任感	[Progress bar]			48
自己信頼性	[Progress bar]			52
指導性	[Progress bar]			51
共感性	[Progress bar]			48
感情安定性	[Progress bar]			53
従順性	[Progress bar]			47
自主性	[Progress bar]			50
モラトリアム傾向	[Progress bar]			47

2 観察者がみた 昇進 次郎 さんの性格

■観察された中心性格は「思索・内閉性」および「思索・客観性」となっているが、「努力・持続性」や「積極・自尊心」といった側面も人からは意識されている。

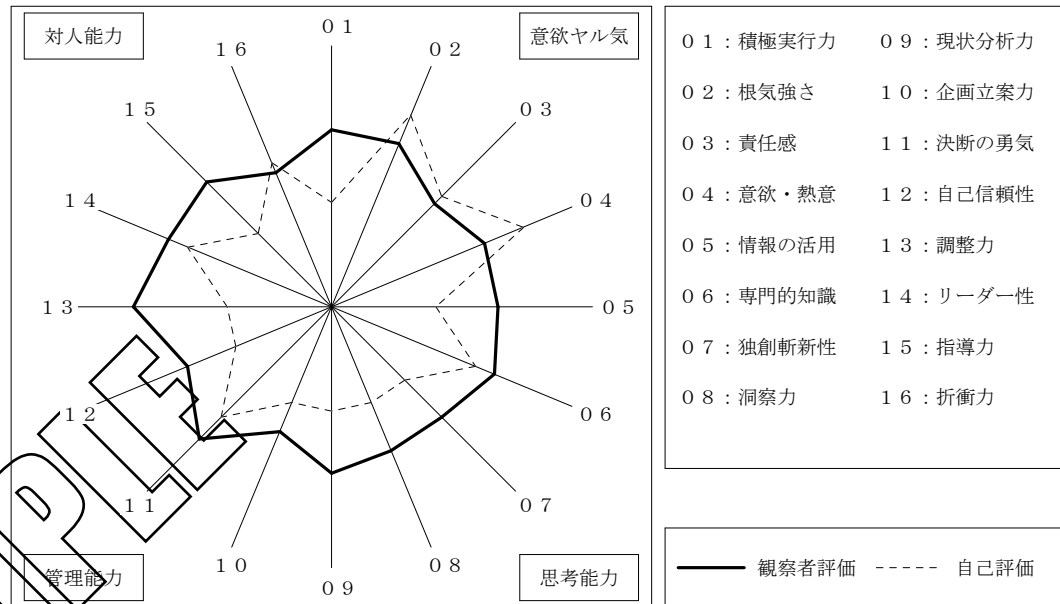
●「思索・内閉性」及び「思索・客観性」の人のパーソナリティスケッチ
 自分の世界を大事にして、外界のことに興味がうすい。他人と接触することが面倒であり、交友関係なども進んで持とうとはしない。審美的な生きかたをしていて、自分の信じる価値観のなかで生活している。交友関係は狭いが、つきあいはじめれば深くなる。
 自分もふくめて環境をあるがままに客観的にとらえようとする傾向がつよく、ものごとをキチンと把握しようとする。人情的にのめりこまず、冷たい印象を他人に与えることがあるが、自分自身について深く内省しているといえ、豊かな内面性をもつ。

●もう一方の性格特性
 行動力がなく、尻がおもたい印象をもたれている。身軽にテキパキと動きまわるといよりも、内にこもりがちな性格といえる。また、環境への適応力に欠けるためか、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めずに、人嫌いと思われるところがある。

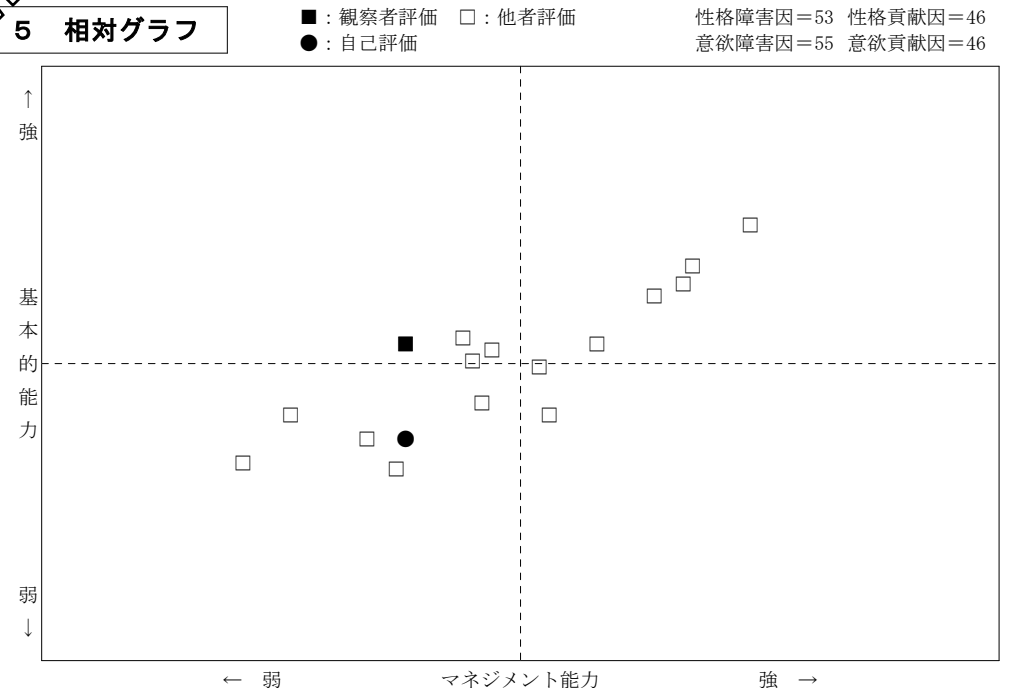
3 観察者がみた 昇進 次郎 さんの適性配置

- | | |
|-----------------|---------------|
| 《適性の高い順》 | 《低い順》 |
| (1) 「小適」企画管理者 | (1) 「努力」営業専任者 |
| (2) 「小適」企画専任者 | (2) 「努力」営業管理者 |
| (3) 「小適」人事管理者 | (3) 「努力」経理専任者 |
| (4) 「小適」基礎研究管理者 | (4) 「努力」経理管理者 |
| (5) 「小適」研究管理者 | (5) 「努力」広報専任者 |
| (6) 「小適」人事専任者 | |

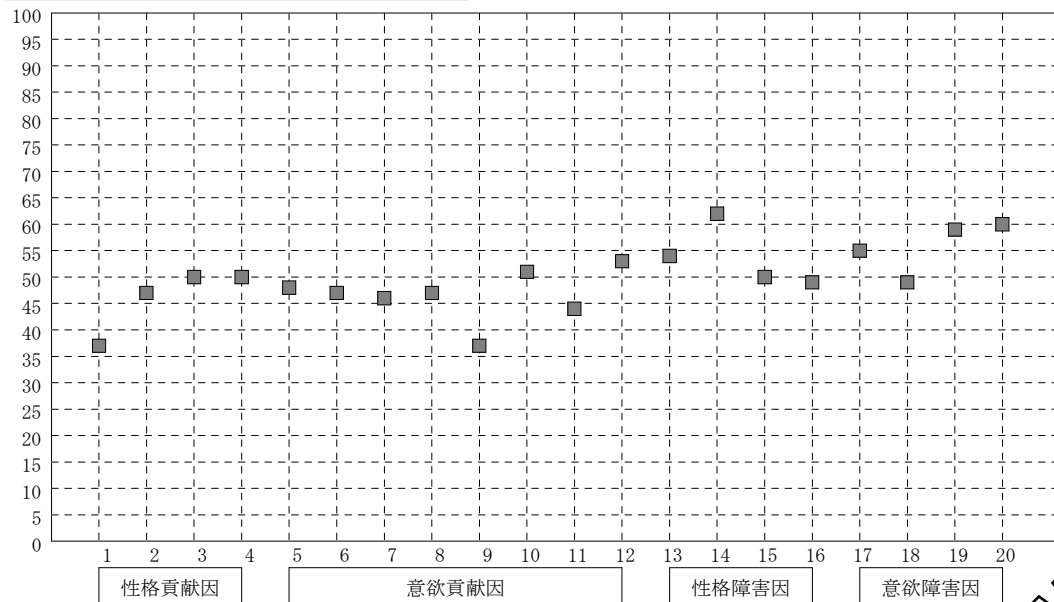
4 相互観察による自己評価・観察者評価



5 相対グラフ



6 性格・意欲の貢献・障害要因



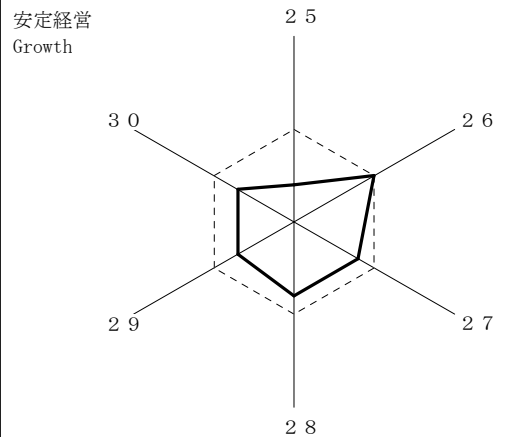
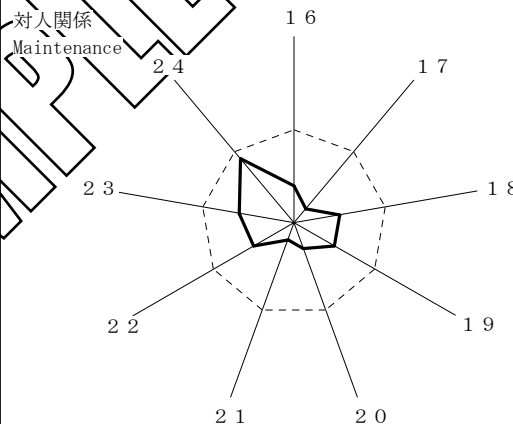
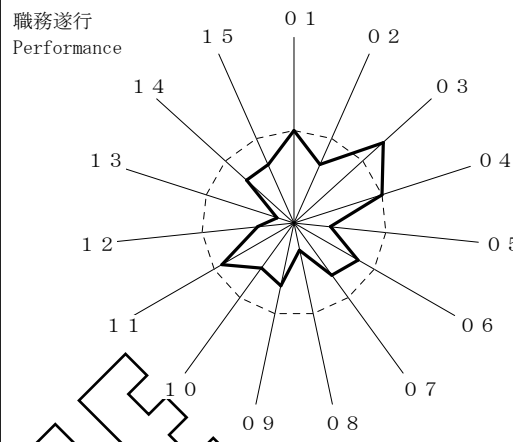
性格貢献因	1:客観性 37 2:持続性 47	3:身体性 50 4:慎重性 50
意欲貢献因	5:達成欲 48 6:勤労欲 47 7:積極性 46 8:責任感 47	9:危機耐 37 10:親和欲 51 11:協調性 44 12:指導性 53
性格障害因	13:気分性 54 14:幼児性 62	15:硬直性 50 16:神経症 49
意欲障害因	17:モラトリアム 55 18:顕示欲 49	19:感情的 59 20:支配欲 60

7 相互観察によるTotal結果

上 司			同 僚			部 下		
意欲	管理	思考	意欲	管理	思考	意欲	管理	思考
D	D	D	C	C	C	C	B	B
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 低			対人関係 M = 低			安定経営 G = 低		

8 職務行動評価

—— 観察者評価 - - - - 目標水準値



<< Performance >>

- 01: 規則などに従うように指示する 50
- 02: 部下に適切な指示命令を与える 35
- 03: 作業の期限を明確に示している 65
- 04: 仕事の量に関心をはらっている 50
- 05: 所定時間内の完了を要求する 20
- 06: 課員の実力を最大限発揮させる 40
- 07: 仕事の計画や内容の説明をする 35
- 08: 業務の進行状況の報告を求める 15
- 09: 目標達成の綿密な計画をたてる 35
- 10: 部や課の目標達成をいつも強調 30
- 11: 組織の目標は困難でもやり抜く 45
- 12: 目標達成に有効策を提案する 20
- 13: 重点的目標をわかりやすく説明 10
- 14: 自分のアイデアを率先して提案 35
- 15: 新事業や技術の発見を積極検討 35

<< Maintenance >>

- 16: 気まずい雰囲気を解消する努力 20
- 17: 仕事のことで気軽に話ができる 10
- 18: 部下の個人的な問題にも気配り 25
- 19: 部下を含め社員を信頼している 25
- 20: 部下の仕事のできを認めて評価 15

<< Growth >>

- 21: 部下の意見も取入れ問題を解決 10
- 22: 部下は皆公平に取り扱っている 25
- 23: 部下に対して好意的だといえる 30
- 24: 部下が何を求めているかを把握 45
- 25: 昇進昇給等部下の将来も気配り 20
- 26: 社外との信頼関係は良好である 50
- 27: 人材の適材適所を見極めている 40
- 28: 人材育成のやり方は適切である 40
- 29: 自らが各部署をまわり理解する 35
- 30: 他部署でも必要なら適切な助言 35