

1 観察者がみた 昇進 太郎 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]			49
協調性	[Progress bar]			47
責任感	[Progress bar]			52
自己信頼性	[Progress bar]			54
指導性	[Progress bar]			53
共感性	[Progress bar]			41
感情安定性	[Progress bar]			50
従順性	[Progress bar]			48
自主性	[Progress bar]			57
モラトリアム傾向	[Progress bar]			49

自信があるため、大きな目的をクリアすることもある。

自己の決断において、自発的に仕事をすることができる。

2 観察者がみた 昇進 太郎 さんの性格

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

●「思索・客観性」及び「思索・内閉性」の人のパーソナリティスケッチ  
 他人とすすんで関係をもつことは少ないものの、社会への関心はあり、世間にたいする配慮もみられる。また、限られた友人とは深い交友関係を形成している。発想は着実でありながら、時として非常にユニークなアイデアもでる。  
 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ている。人情的にのめりこまず、ために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、豊かな内面性をもつ。

●もう一方の性格特性  
 自分に自信をもち、胸をはって生きているようである。ただ、見通しをつけるまで動かないという慎重性に欠けるが、思ったことを自分からすすんで実行できるよさもある。劣等感がなく、暗く陰湿という印象もなく、積極的な人である。

3 観察者がみた 昇進 太郎 さんの適性配置

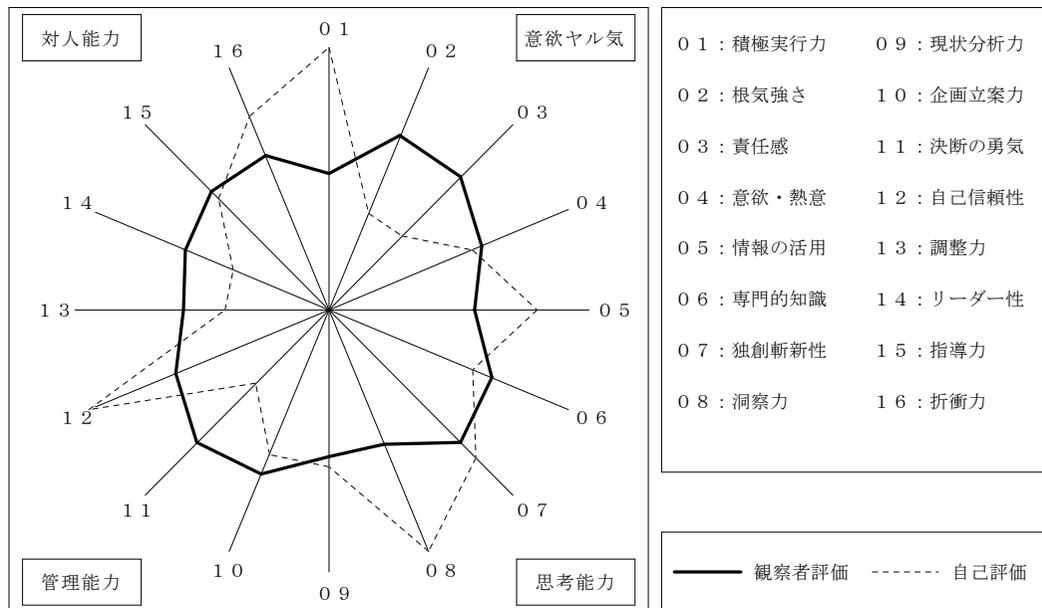
《適性の高い順》

- (1) 「小適」基礎研究管理者
- (2) 「小適」基礎研究者
- (3) 「小適」企画管理者
- (4) 「小適」研究管理者
- (5) 「小適」人事管理者
- (6) 「小適」経理専任者

《低い順》

- (1) 「努力」広報専任者
- (2) 「努力」企画専任者
- (3) 「努力」広報管理者
- (4) 「努力」営繕専任者
- (5) 「努力」営業専任者

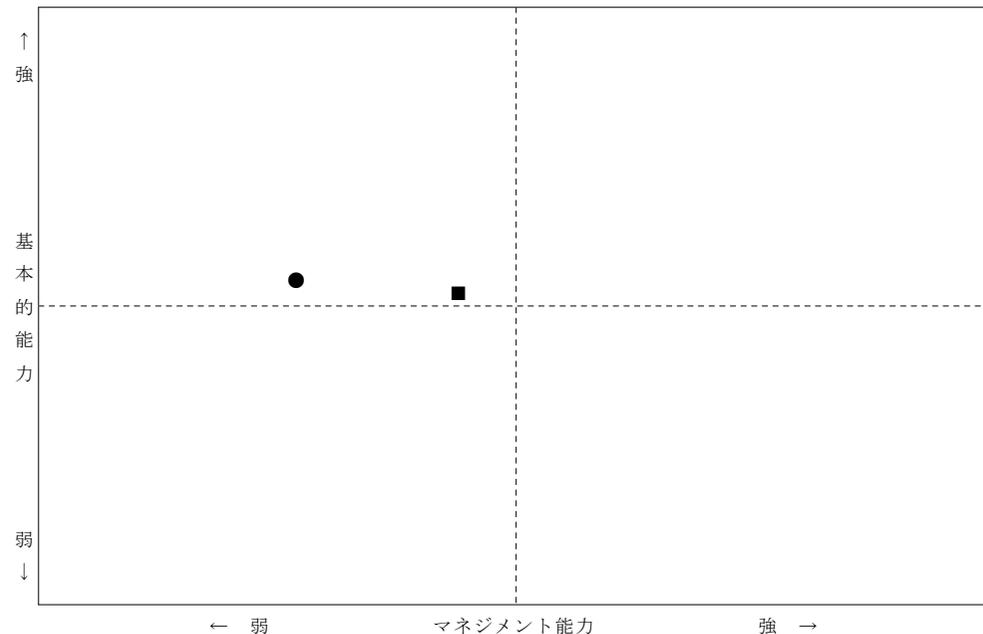
4 相互観察による自己評価・観察者評価



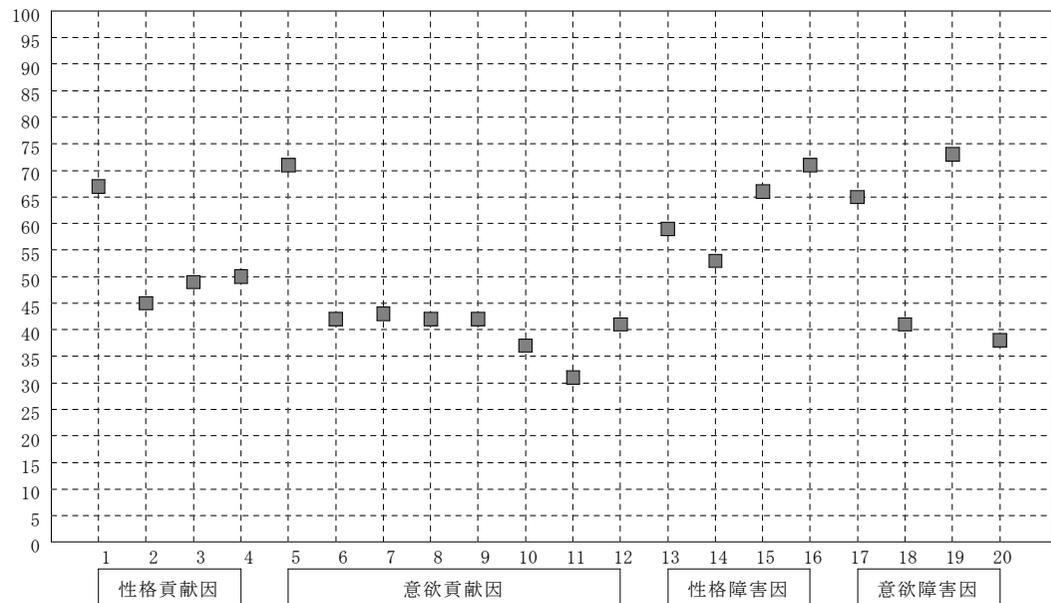
5 相対グラフ

■: 観察者評価 □: 他者評価  
 ●: 自己評価

性格障害因=62 性格貢献因=52  
 意欲障害因=54 意欲貢献因=43



6 性格・意欲の貢献・障害要因



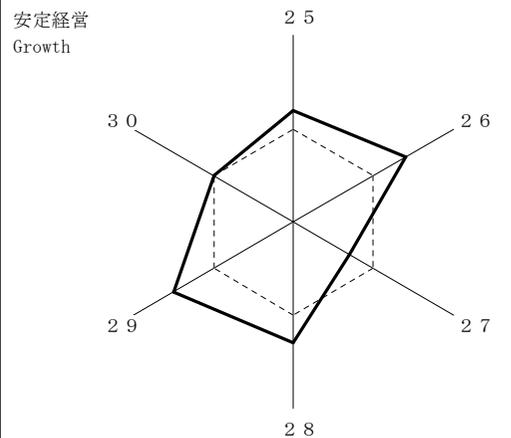
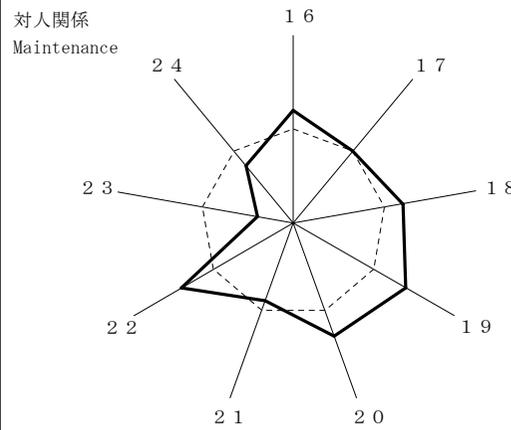
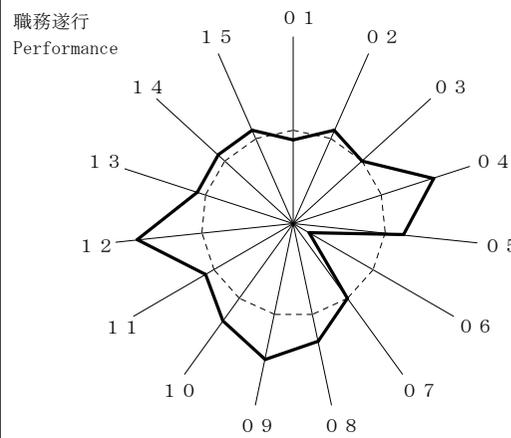
性格貢献因	1 : 客観性 67 2 : 持続性 45	3 : 身体性 49 4 : 慎重性 50
意欲貢献因	5 : 達成欲 71 6 : 勤労欲 42 7 : 積極性 43 8 : 責任感 42	9 : 危機耐 42 10 : 親和欲 37 11 : 協調性 31 12 : 指導性 41
性格障害因	13 : 気分性 59 14 : 幼児性 53	15 : 硬直性 66 16 : 神経症 71
意欲障害因	17 : モラトリアム 65 18 : 顕示欲 41	19 : 感情的 73 20 : 支配欲 38

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
C	C	C	C	C	C	C	C	C
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 普通			対人関係 M = 普通			安定経営 G = 普通		

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	45
02 : 部下に適切な指示命令を与える	55
03 : 作業の期限を明確に示している	50
04 : 仕事の量に関心をはらっている	80
05 : 所定時間内での完了を要求する	60
06 : 課員の実力を最大限発揮させる	10
07 : 仕事の計画や内容の説明をする	50
08 : 業務の進行状況の報告を求める	65
09 : 目標達成の綿密な計画をたてる	75
10 : 部や課の目標達成をいつも強調	65
11 : 組織の目標は困難でもやり抜く	55
12 : 目標達成に有効方を提案する	85
13 : 重点的目標をわかりやすく説明	55
14 : 自分のアイデアを率先して提案	55
15 : 新事業や技術の発見を積極検討	55

<< Maintenance >>

16 : 気まずい雰囲気解消する努力	60
17 : 仕事のことで気軽に話ができる	50
18 : 部下の個人的な問題にも気配り	60
19 : 部下を含め社員を信頼している	70
20 : 部下の仕事のできを認めて評価	65
21 : 部下の意見も取入れ問題を解決	45
22 : 部下は皆公平に取り扱っている	70
23 : 部下に対して好意的だといえる	20
24 : 部下が何を求めているかを把握	40

<< Growth >>

25 : 昇進昇給等部下の将来も気配り	60
26 : 社外との信頼関係は良好である	70
27 : 人材の適材適所を見極めていく	35
28 : 人材育成のやり方は適切である	65
29 : 自らが各部署をまわり理解する	75
30 : 他部署でも必要なら適切な助言	50