Hci-AS 診断結果報告書

診断年月日 ： 2015年2月26日

会社名	(テスト企業)秋山電気株式会社	No.		性別	男
氏　名	診断テスト 41	生年月日	昭和46年12月11日		

1. 結論

≪結論について≫
業績をあげ得る人材か否かの総合的判断支援情報です。
1～5(+)、5(−)の合計6通りの表示です。
あくまでもランキングするものではありません。
参考に、各表示の理論的出現率を記しております。

1. 是非採用したい …… 6%
2. 採用してよい …… 16%
3. 適職あれば採用 …… 8%
4. なるべく避けたい …… 9%
5. 再面接の上検討する(＋)…… 25%
5. 再面接の上検討する(−)…… 36%

2. 決定にあたっての重要ファクター

支援結論を導き出した理由としてあげられるその人の核心ともなる特徴を、2項目記述しました。

1 計画と実行
計画段階を大切にしており、実行力にも強いものをもっている。強引さが見られよう。

2 人柄の良さ
気持がからっとして明るく、周囲に不快な感じを与えない。あっさりしたチーム指向型。

3. 知的効率

持っている知的レベルを仕事のうえてどの程度効率よく発揮できるかを3段階で表示します。知的レベルとの相関はありません。

2 普通

4. 知的に低いときの行動特徴

知的レベルが低い場合には、記述されている行動傾向が現れる可能性があります。

へ理屈をまくしたてて、集団討
なる。

5. 面接時のチェックポイント

面接時のチェックポイントは、個人個人によりまったく違うはずです。ここではそれぞれの人に合わせて質問を出しやすいように、2つのポイントを記述してあります。

1 自分流のやり方と全体の調整を具体的にどうとっているのかを。

2 実行にあたっての強引さを確認しておきたい。

6. もち味としての行動

その人の長所を記述してあります。2. の決定にあたっての重要ファクターと合わせて読むことによって、より理解が深まります。

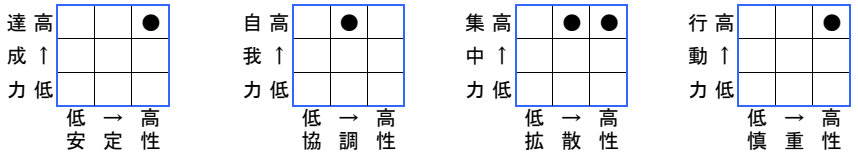
対人交流の広いタイプで行動的である。ひらめきにもすぐれ速いテンポで動く。慎重に決定し強力に展開する。からっとした人柄。

7. 欠点としての行動

その人の短所を記述してあります。2. の決定にあたっての重要ファクターと合わせて読むことによって、より理解が深まります。

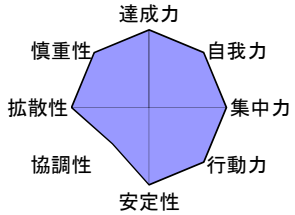
若干の強引さ、独りよがりといった面があろう。柔軟性に乏しく、説得力が低くなるであろう。焦点がはっきりしてこない。

8. 課題処理パターン



仕事をする上では、お互いに対極にある行動傾向ですが、業績を達成する人は、それぞれ高いレベルで表示がされます。

ひらめき型で行動のテンポの速い人である。主体性の強い人だが、全体の調整にも意を向けている人でもある。人柄の良さと断固たる実行力が持ち味。広い適応力を持っており対話性も高いであろう。



9. 適性配置予測

ESA 型

仕事への適性を大きく6つ

I	専門研究的業務	75
R	技能的業務	75
C	維持的業務	70
E	活動的業務	90
S	対人的業務	85
A	変	80

慎重
もった
に、も

力が持ち味となっている。仕事ぶりは自信を
強引とも言えよう。広い関心をもっているだけ
っきりしない面があるようだ。

10. 戦力化予測

・早期戦力度は、入社後1～2年後に組織の一員としてある程度の成果を発揮するであろうという予測です。
・成長度は、まさに「リーダー シップ」の潜在的可能性を予測します。
・チームワークは、組織において業績に結びつく対人指向度を表わしています。

		90
成長度（幹部予測）		80
チームワーク		75

自信をもった行動力、広い関心、慎重な判断力などは早期の戦力化が期待されるであろう。自己主張の強さが、一つの壁ともなるが、人柄がカバーしているであろう。

11. 育成指導のポイント

入社後、改善すべき点を2項目に絞って記述してあります。

1 調和による発展
自分流のやり方をよく統制しているが、計画と実行のバランスを重視させたい。

2 説得力
更に柔軟性を身につけることによって説得力を強化し、一段高いリーダーを目指させる。

● メンタルヘルスに関して

特記なし。

欄内に「特記なし。」の表示が多いはずです。
文章が記述されるケースは、メンタルヘルスに関して、将来的に、組織内で種々な不適応行動に至る可能性を示唆しています。

SAMPLE