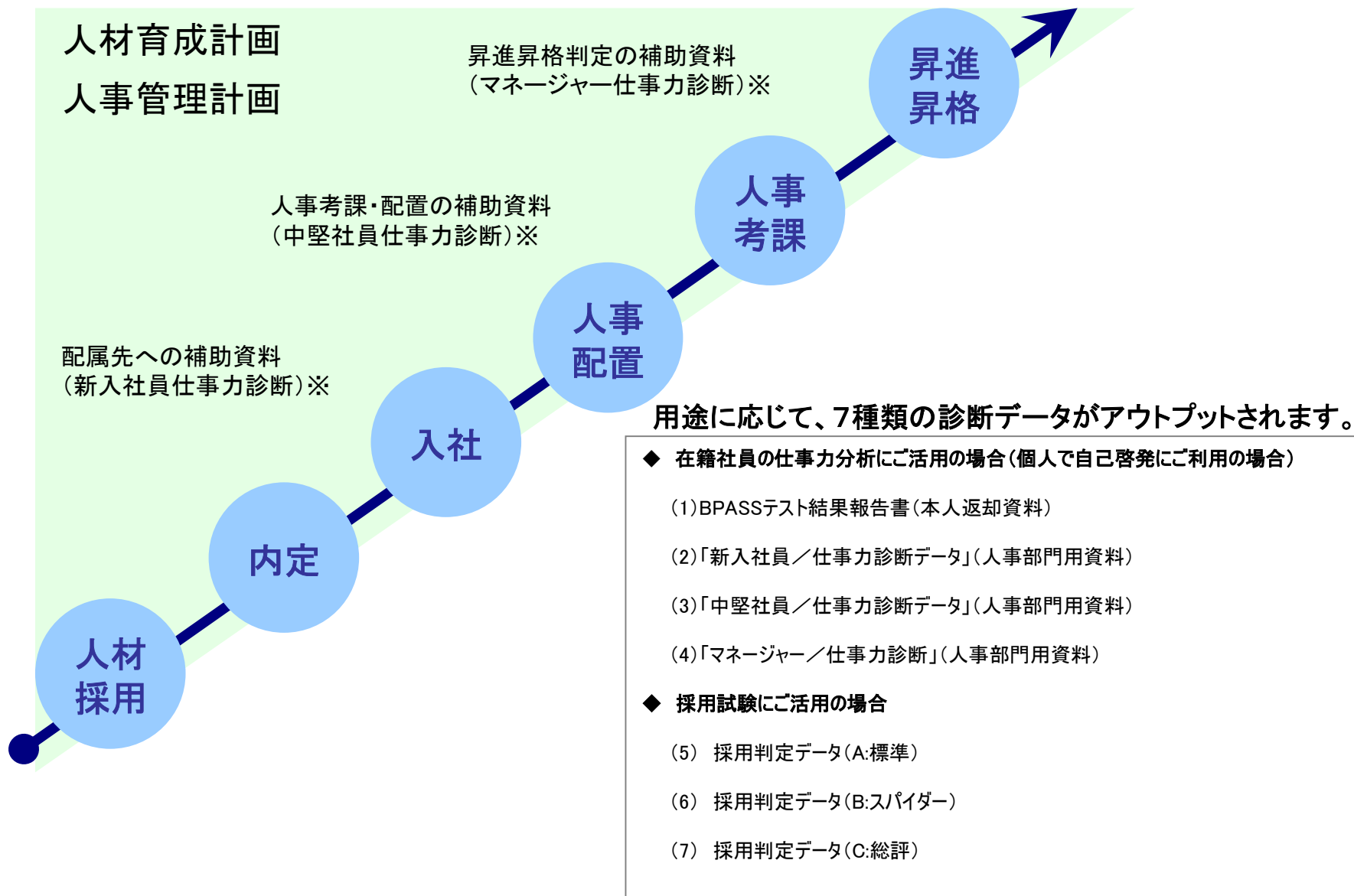
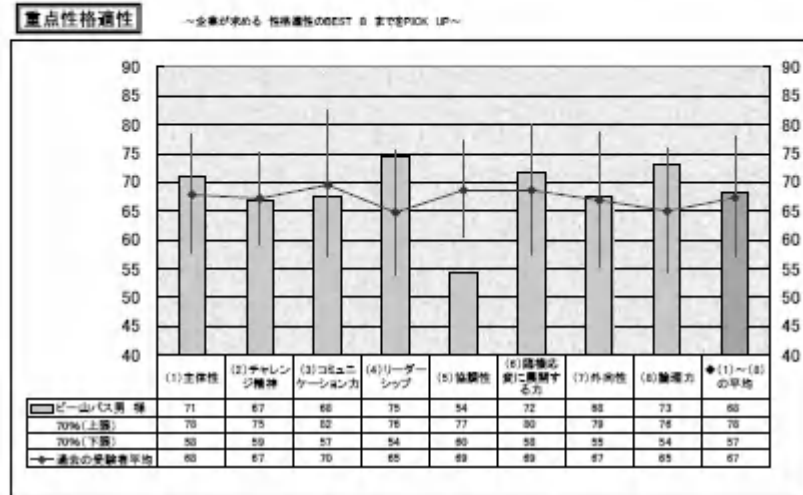


BPASSサーベイ(仕事力診断)は、自己を認識し、仕事力向上を考えるためのツールです



※入社時のBPASSサーベイの継続フォローにより、『採用判定データ』の活用方法のレベルアップを図ることができます

BPASSテスト結果報告書									
受験番号	46951793	氏名	ピー山バス男様	性別	男	企業	99999	受験日	2009/8/1



(注1) (1)~(8)の項目は、日本経団連調査「採用適性検査(2008年)」及び有社取組企業の人材ニーズを参考に決定した。
 (注2) 全国平均は、BPASSサービスの受験者の平均得点を表す。
 (注3) 総経団連は、BPASS受験者の約70%が含まれる得点範囲を示す。(—)

●重点性格適性コメント

< 強み >	(4)リーダーシップ	リーダーシップを発揮して組織を盛り上げていく必要が強い。仕事面では、チームのメンバーに自らの考えを説明、理解させ、目標達成に向けて主導していきます。 (1-1.基本的な性格傾向(小項目)の分析結果をご覧ください。)
< 弱み >	(5)協調性	周囲の意見や気持ちを理解、尊重したり、共に協力してやることが苦手な傾向。自らの行動基準を改め、率直に周囲の意見を聞くよう心がけましょう。 (1-1.基本的な性格傾向(小項目)の分析結果をご覧ください。)

[1] 御社の求める人材像(重点性格適性)が一目瞭然

- 本人得点、全国平均、全国受験者の70%の得点範囲を表示 <70%を外れる人は丁寧な面接が必要>
- 経団連傘下企業の求める適性項目を参考表示 必要により御社の重視適性を加味して決定

[2] パーソナリティが一目瞭然

- 受験者の「強み」「弱み」をカテゴリ別に表示

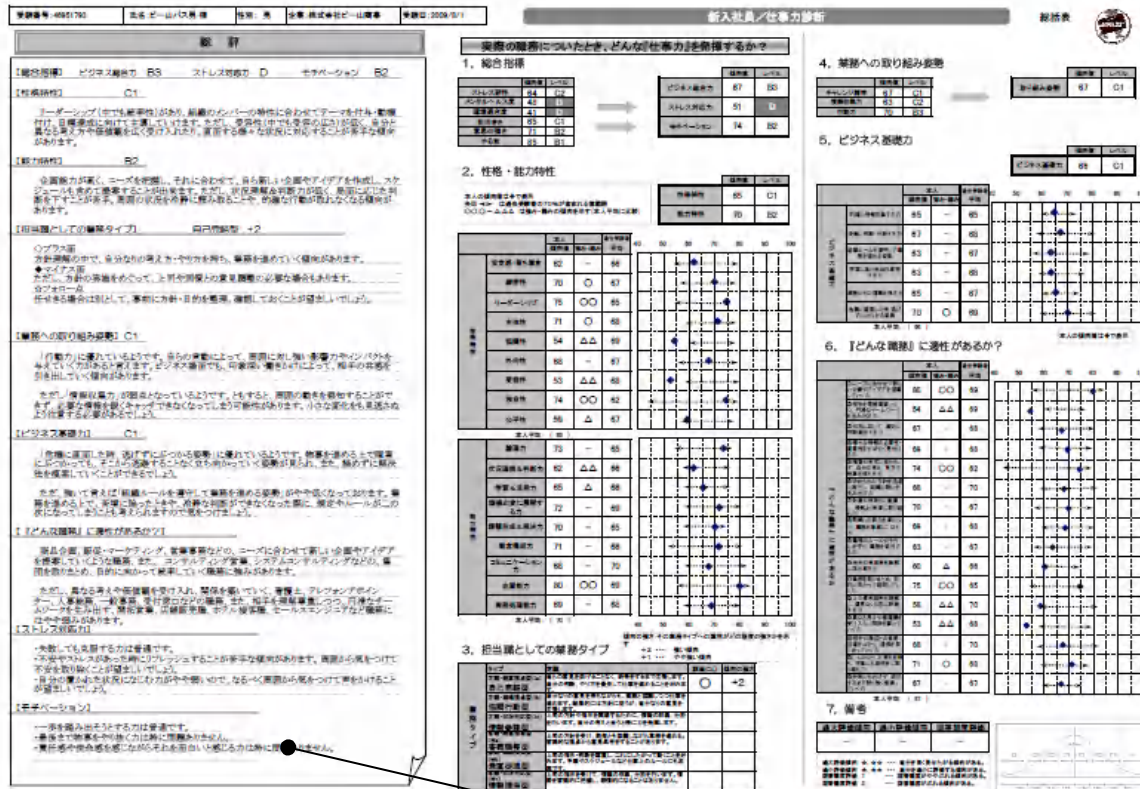
◎	本人平均に対してプラス10%以上	△△	本人平均に対してマイナス10%以下
○	本人平均に対してプラス5%以上	△	本人平均に対してマイナス5%以下
—	本人平均に対してプラス5%未満	—	本人平均に対してマイナス5%未満

	← 強み (本人平均に対して高得点)	弱み → (本人平均に対して低得点)
基本的性格	○○ 『リーダーシップ』 (中でも「結果性」が高得点) 組織のメンバー特性に合わせてチームを円滑に動かす、目標達成に向けて主導していきます。	△△ 『受容性』 (中でも「受容の広さ」が高得点) 自分と異なる考えを認め、人間関係のつながりを強めようとする傾向が見受けられます。意識して冷静に、もう一度相手の考えを聞いてみるよう心がけましょう。
基礎能力	○○ 『表現力』 共に働く仲間との連携や、外部とのやり取りにおいて、自分の意図や心算を、会話や文章等で相手に分かりやすく伝えることができます。	△△ 『洞察・推察力』 物事や人間関係の背景にある関係性や構造を読みとることが苦手です。必要なときに適切な意思を持つことも考えられます。信頼できる上司・友人の意見を参考にしつつ、自己啓蒙にも努め、正しい見識を持つよう心がけましょう。
応用能力	○○ 『企画能力』 消費者や顧客のニーズを把握した上で、自らの立案に基づいて計画を作成し、スケジュールをもとめて物事に推進することができます。	△ 『状況理解と判断力』 局面に応じた判断を下すことが苦手です。局面の状況を冷静に読み取ることや、的確な行動が取れなくなる傾向が見受けられます。上司・友人の意見を参考にし、状況の変化に対応し、時機に合った判断をするよう心がけましょう。
パワーレベル	○ 『行動力』 (中でも「行動力」が高得点) 自らの行動によって、周囲に強い影響力やインパクトを与えていく力があり、ビジネス場面でも、即座に動きかけによって、相手の意思を引き出していきます。	△ 『情報収集力』 (中でも「動感」が高得点) ともすると、周囲の動きを察知することができず、必要な情報を早くキャッチできなくなってしまうことが考えられます。

備考	過大評価傾向	過小評価傾向
	—	—

[3] 過大・過小評価傾向が一目瞭然

- 受験者の自己評価傾向を表示 <★マークのある人は丁寧な面接が必要>



- 診断項目
- 1.総合指標
 - 2.性格・能力特性
 - 3.担当職としての業務タイプ
 - 4.業務への取り組み姿勢
 - 5.ビジネス基礎力
 - 6.『どんな職務』に適性があるか？

【ここがポイント】

- ・入社後の配属の直属上司へのストレス対応力やモチベーション等のフォローポイントとして活用
- ・担当職としての業務タイプでは、受験者の業務タイプ毎に仕事の与え方等のフォローポイントも好評です

ただし、異なる考えや価値観を受け入れ、関係を築いていく、看護士、テレホンホウター、人事総務、一般事務、受付窓口などの職務、また、相手を理解尊重しつつ、円滑なチームワークを生み出す、開拓営業、店舗販売職、ホテル接客職、セールスエンジニアなど職務にはやや弱みがあります。

【ストレス対応力】

- ・失敗しても克服する力は普通です。
- ・不安やストレスがあった時にリフレッシュすることが苦手な傾向があります。周囲から気をつけて不安を取り除くことが望ましいでしょう。
- ・自分の置かれた状況になじむ力がやや弱いので、なるべく周囲から気をつけて声をかけることが望ましいでしょう。

【モチベーション】

- ・一歩を踏み出そうとする力は普通です。
- ・最後まで物事をやり抜く力は特に問題ありません。
- ・責任感や使命感を感じながらそれを面白く感じる力は特に問題ありません。

(4)「マネージャー／仕事力診断」(人事部門用資料)

【試験結果サンプル】

試験番号 28060376 氏名 山本 太郎 性別 男 部署 株式会社A 試験日 2024/7/1

1. 業務への取り組み姿勢

仕事への関心	77	A
業務遂行力	82	○
行動力	74	B2

2. ストレス対応力

ストレス耐性	88	A
ストレス対処力	88	A
ストレス管理	87	B1

3. マネージャーに必要な性格・能力特性

リーダーシップ発揮力	71	B2
マネージャーとしての責任	89	○

4. マネージャーとしての業務タイプ

業務遂行力	82	○
業務遂行力	82	○
業務遂行力	82	○

5. マネジメント適性

マネジメント適性	87	B2
マネジメント適性	87	B2
マネジメント適性	87	B2

6. 職務

職務	87	B2
職務	87	B2
職務	87	B2

7. マネージャーとしての人物総評

【取り組み姿勢】 B2
「業務への関心」が非常に高く、業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。

【ストレス対応力】 A
「ストレス耐性」が非常に高く、業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。

【マネージャーとしての責任】 B2
「マネージャーとしての責任」が非常に高く、業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。

【マネージャーとしての能力特性】 B2
「リーダーシップ発揮力」が非常に高く、業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。

【業務タイプ】 合意形成型 +1
基本的には会社方針に従いますが、部下との意見調整を重視します。会社方針や計画を説明した上で、細部の計画やスケジュールについて部下と合意、納得を得ながら業務を進める傾向があります。ただし、部下の気持ちを尊重することが優先し、リーダーシップが乏しいと見える場合もあります。また、結局自身の意見を変えない頑固な部分も。部下の意見に配慮する余り会社の大きな方針から外れないように、注意することも必要です。

【マネジメント適性】 B3
あなたは「自己責任の明確さ」が非常に高く、権利を主張するだけでなく、自分の責任の範疇を正しく認識した上で、最後まで責任を持って成し遂げようとする、強い意識を持っています。ただし「企業・事業理念を説明する力」に関しては低く、ともすると、組織内に、事業の方向性やそれらに対する理解・納得を得られない危険性が考えられます。

【職務】 B2
「業務遂行力」が非常に高く、業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。業務遂行力に定評されています。

□診断項目

- 1.業務への取り組み姿勢
- 2.ストレス対応力
- 3.マネージャーに必要な性格・能力特性
- 4.マネージャーとしての業務タイプ
- 5.マネジメント適性 (管理者・開発企画・新規事業適性)

【ここがポイント】

- ・業務タイプにより、マネージャーとしてのリーダーシップの発揮の仕方及び留意点を確認
- ・管理者としてのスキルや資質についてのフォローポイントが好評です

【業務タイプ】 合意形成型 +1

基本的には会社方針に従いますが、部下との意見調整を重視します。会社方針や計画を説明した上で、細部の計画やスケジュールについて部下と合意、納得を得ながら業務を進める傾向があります。ただし、部下の気持ちを尊重することが優先し、リーダーシップが乏しいと見える場合もあります。また、結局自身の意見を変えない頑固な部分も。部下の意見に配慮する余り会社の大きな方針から外れないように、注意することも必要です。

【マネジメント適性】
◇管理者適性 B3

あなたは「自己責任の明確さ」が非常に高く、権利を主張するだけでなく、自分の責任の範疇を正しく認識した上で、最後まで責任を持って成し遂げようとする、強い意識を持っています。

ただし「企業・事業理念を説明する力」に関しては低く、ともすると、組織内に、事業の方向性やそれらに対する理解・納得を得られない危険性が考えられます。

