

管理者適性検査NMA T

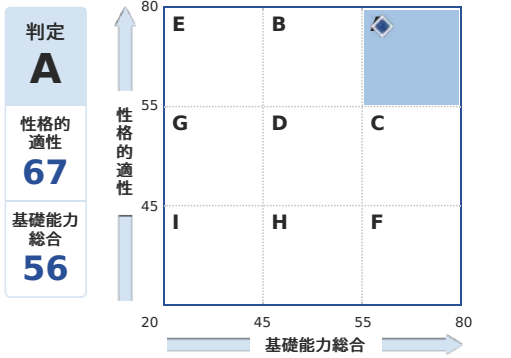
番号 A1001 年齢 XX歳 会社名 株式会社 XXX商事 サンプル
氏名 山田太郎

実施日 20XX/11/01 人事用

役職タイプ別 適性

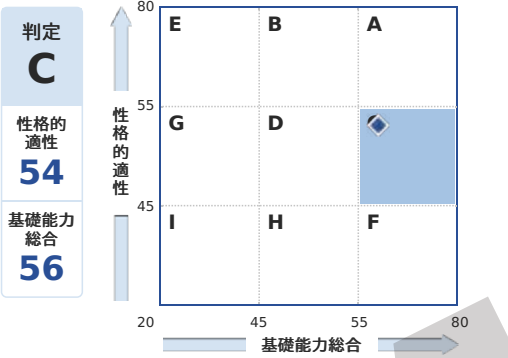
組織管理タイプ

経営の意向をくみ取り、その実現に向けて組織やグループを統括、運営する職務に対する適性



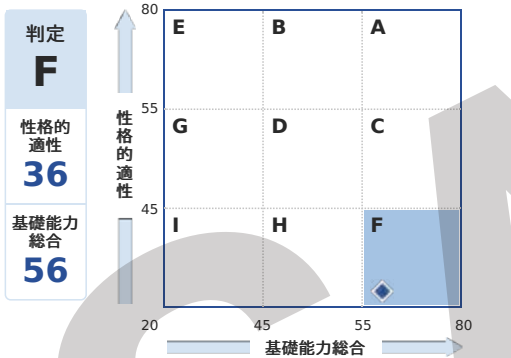
企画開発タイプ

自らの専門的視点と新しい着想で、制度・戦略などの企画立案や商品開発・研究を行う職務に対する適性



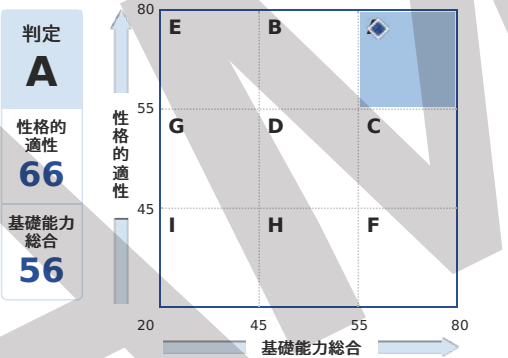
実務推進タイプ

一定の分野で豊富な知識・技能と実績を持ち、着実に実務を推進する職務に対する適性

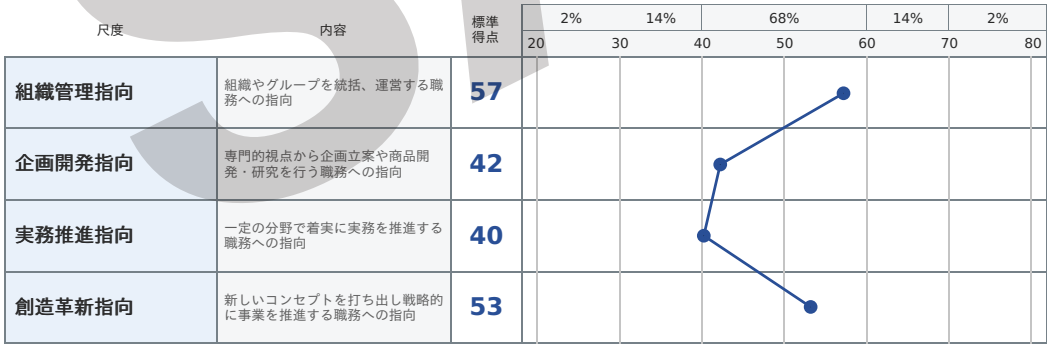


創造革新タイプ

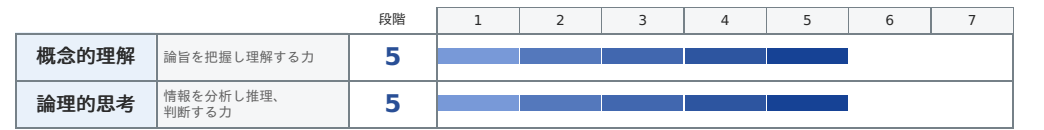
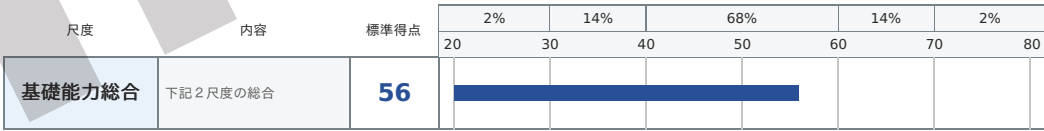
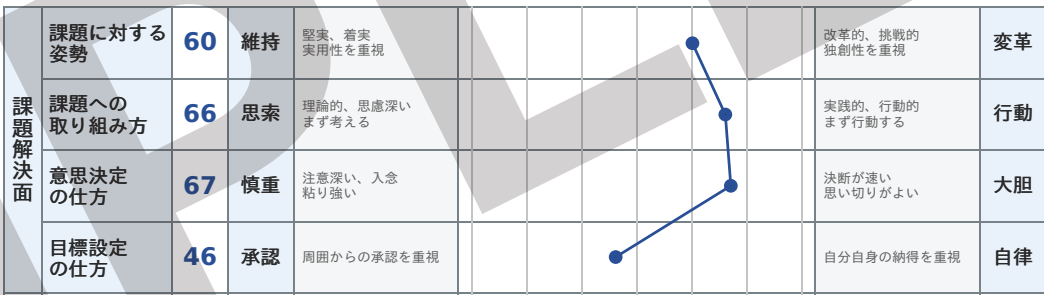
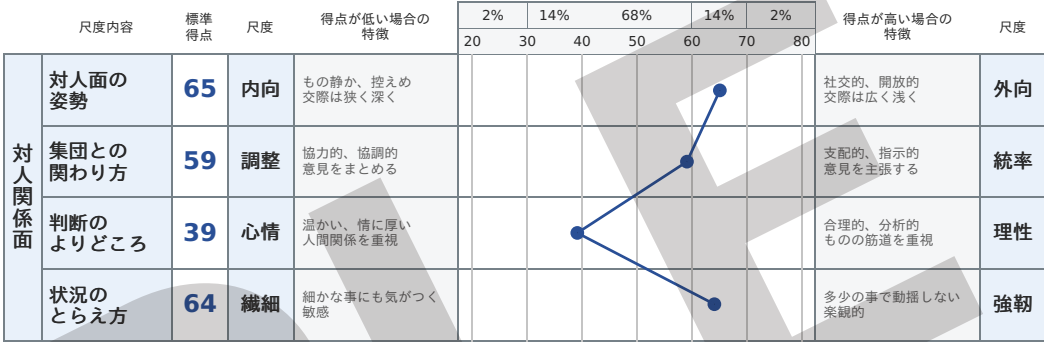
変革が要求される状況において、新たなコンセプトを打ち出し、周囲を巻き込みながら戦略的に事業を推進する職務に対する適性



役職タイプ別 指向



対人関係面・課題解決面における性格特徴／基礎能力



このプロフィールの人に多くみられる特徴

- 対人関係面
人当たりがよく、気軽に周囲に働きかけて交際範囲を広げていく。相手の気持ちや感情を大切に、それに沿った判断を下そうとする暖かさを持つ。多少のことには動じない安定感があり、グループの中では積極的に意見を述べてリーダー的役割を果たしていこうとする方で、特に頼ってくる相手には面倒見もよい。情の厚さが、ときとして好き嫌いによる判断につながりやすい。考え方や立場を異にする人の意見にも冷静に耳を傾け、客観的・合理的な観点から判断することも必要である。
- 課題解決面
高い目標を掲げ、その達成に向けて積極的に取り組んでいくエネルギッシュなタイプである。問題を多面的に分析・整理し、常識や前例にとらわれない新たな視点も取り入れながら課題を解決していこうとする。業務遂行にあたっては、これと思ったことは思い切りよく行動に移し、力強く進めていく。取りかかりのよさや決断の速さが裏目に出て、散漫になってしまうことがある。実行する前に一度立ち止まり、進め方やその目的をじっくり検討する余裕を持つことも必要である。

全体傾向

性格特徴		尺度内容	平均	標準偏差	30	40	50	60	70
対人関係面	対人面の姿勢	内向 - 外向	46.1	7.9					
	集団との関わり方	調整 - 統率	47.8	8.2					
	判断のよりどころ	心情 - 理性	52.3	8.8					
	状況のとらえ方	繊細 - 強靱	48.0	11.8					

課題解決面	課題に対する姿勢	維持 - 変革	47.3	8.2					
	課題への取り組み方	思索 - 行動	46.0	8.4					
	意思決定の仕方	慎重 - 大胆	46.7	8.3					
	目標設定の仕方	承認 - 自律	50.1	10.0					

役職タイプ別 適性・指向

役職タイプ別 適性	組織管理適性	47.3	8.4						
	企画開発適性	50.2	8.6						
	実務推進適性	53.9	10.2						
	創造革新適性	47.2	9.3						

役職タイプ別 指向	組織管理指向	48.0	10.3						
	企画開発指向	51.2	10.1						
	実務推進指向	52.9	9.5						
	創造革新指向	48.0	8.0						

基礎能力

基礎能力総合	49.8	17.2							
--------	------	------	--	--	--	--	--	--	--

			1	2	3	4	5	6	7
概念的理解	4.4	1.8							
論理的思考	4.2	1.9							

役職タイプ別分布状況

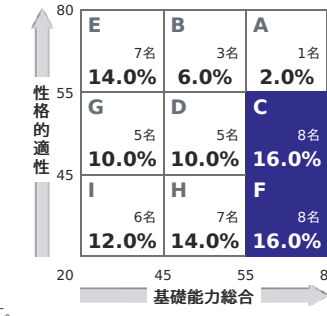
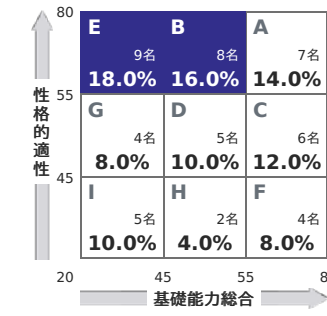
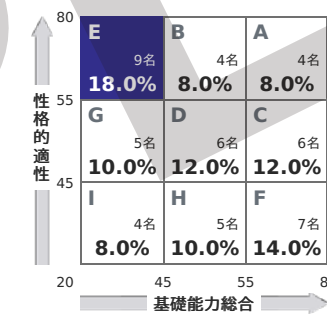
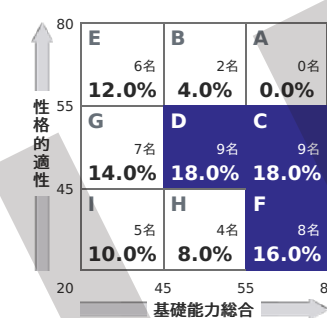
組織管理タイプ

企画開発タイプ

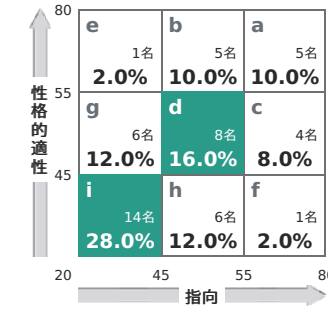
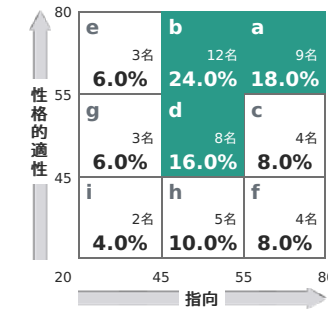
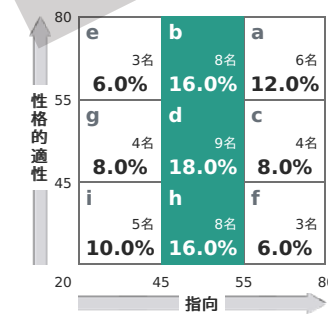
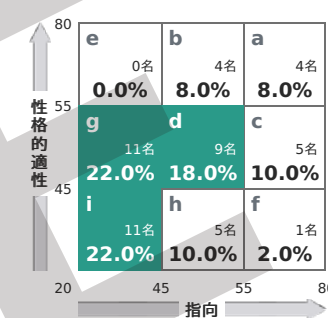
実務推進タイプ

創造革新タイプ

性格的適性 × 基礎能力



性格的適性 × 指向



※出現率が15%以上のセルに、網がけをしています。

あなたの性格プロフィールにみられる特徴

対人関係面

人当たりがよく、気軽に周囲に働きかけて交際範囲を広げていく。相手の気持ちや感情を大切にし、それに沿った判断を下そうとする暖かさを持つ。多少のことには動じない安定感があり、グループの中では積極的に意見を述べてリーダー的役割を果たしていこうとする方で、特に頼ってくる相手には面倒見もよい。

課題解決面

高い目標を掲げ、その達成に向けて積極的に取り組んでいくエネルギーなタイプである。問題を多面的に分析・整理し、常識や前例にとらわれない新たな視点も取り入れながら課題を解決していこうとする。業務遂行にあたっては、これと思ったことは思い切りよく行動に移し、力強く進めていく。

あなたの性格・知的適応性プロフィール

性格特徴				非常に	かなり	やや	やや	かなり	非常に		
対人関係面	対人面の姿勢	内向	物静かで控えめ 交際は狭く深く						●	社交的でにぎやか 交際は広く浅く	外向
	集団との関わり方	調整	協調的で和を求める 周囲の意見をまとめる					●		自ら先頭に立つ 自分の意見を貫く	統率
	判断のよりどころ	心情	人の気持ちを重んじる 優しく思いやりがある		●					合理性を重んじる 厳しく筋道を通す	理性
	状況のとらえ方	繊細	細かな事にも気がつく 先行きを心配する					●		多少の事で動揺しない 強気で楽観的	強靱
課題解決面	課題に対する姿勢	維持	堅実さを重んじる 従来の方法を応用する					●		変化を好む 新しいことに挑戦する	変革
	課題への取り組み方	思索	考えることを好む 思慮深い						●	実行することを好む まず行動する	行動
	意思決定の仕方	慎重	入念に見通しをつける 注意深く進める						●	決断が速い 思い切りがよい	大胆
	目標設定の仕方	承認	周囲からの承認を 重んじる			●				自分自身の納得を 重んじる	自律

知的適応性		努力を要する やや努力を要する ふつう やや適応性がある 適応性がある				
概念的理解	文の要素である語の意味を正しく把握し、文章の構成や論旨を的確に理解する					
論理的思考	既知の情報をもとに論理的に推理・判断し、正しい因果関係や事実関係を導く					

各職務タイプで発揮しやすい強みと啓発ポイント

性格特徴からみた職務タイプごとの適応性と、各タイプに対するあなたの指向を示しています。
行動計画を立てるにあたって、性格特徴から導き出される強みと啓発ポイントも参考にしてください。

	強み	啓発ポイント
組織管理タイプ 組織やグループを統括、運営する職務タイプ 適応性 指向	- 行動に移すのが早いほうで、何事に対しても思い切りのよい判断を下していこうとする - 人間関係の軋轢にも簡単には屈しないほうで、積極的に周囲に働きかけていこうとする - 社交的、開放的なほうで、自分の意見を明確に示しながら先頭立ってメンバーを引っ張っていこうとする	思い切りのよい判断をするほうが、情に流されて合理性を欠くことがないように注意したい
企画開発タイプ 専門的視点から企画立案や商品開発・研究を行う職務タイプ 適応性 指向	- 課題の素早い解決に向けて、新しい発想やアイデアを積極的に打ち出していこうとする - 多少の障害にあっても悲観的になることなく、素早い判断によって課題を解決していこうとする - 困難に直面しても、周囲の気持ちに配慮しながら前向きに解決していこうとする	- 即断即決で行動しがちだが、さまざまな角度から深く考えて課題を解決に導こうとする姿勢も大切である - 人の気持ちを大切にしようだが、課題解決にあたっては論理的に割り切って考える姿勢も必要である
実務推進タイプ 一定の分野で着実に実務を推進する職務タイプ 適応性 指向	- 周囲の意見をしっかりと受けとめるほうで、まわりと歩調を合わせながら仕事を進めていこうとする - 楽観的なほうで、トラブルが発生しても体あたりで対処していこうとする	- 性急に結論を出してすぐ行動に移ろうとするほうが、事前に注意深く検討する姿勢が求められる - 社交的でにぎやかなほうが、仕事の上では集中して自分の役割を全うすることが求められる - 目新しい手法をすぐに取り入れようとするほうが、既存の方法で着実に業務を進めていくことも大切である
創造革新タイプ 新しいコンセプトを打ち出し、戦略的に事業を推進する職務タイプ 適応性 指向	- 積極的に周囲に働きかけていくほうで、即断即決で物事を進めていこうとする - 周囲の人を動かしながら、現状の改革に積極的にチャレンジしていこうとする - 楽観的で思い切りがよく、リスクを恐れず課題に取り組んでいこうとする	- 多少の障害は行動力で乗りきろうとするほうが、困難な課題に対しては事前の十分な検討が求められる - 周囲の意向を重視して結論を出しがちだが、必要な場合には自分の考えを明確に打ち出すことが大切である

YOUR LEADERSHIP STYLE

あなたのリーダーシップスタイル

一丸となって立ち向かう、情熱型リーダー

★ このタイプの強み

- 同僚を巻き込みながら、責任感をもって全体をリードします
- 新しいことや難関の高いことにも積極的に取り組んでいる
- メンバーの気持ちや思いを尊重しようとする

✳ このタイプの課題

- 自分の意見や思いが先に立って、ひとりで空回りしてしまうことがあります
- 自分の中で優先度を下げた課題を、軽視することがあります
- 人の気持ちに配慮しすぎて、客観的な判断ができないことがあります

タイプの構造

異質との組み合わせ	課題に対する姿勢	行動のよりどころ	タイプ名
協力・共感	守る・聞く 傾聴	気持ち	おそろかにチームを包み込む「調和型リーダー」
協力・共感	守る・聞く 傾聴	ロジック	手強い相手や迷い「安定型リーダー」
協力・共感	攻める・広げる 推進	気持ち	チームの力を引き出す「共感型リーダー」
協力・共感	攻める・広げる 推進	ロジック	全体を牽引してまとめる「実務型リーダー」
自分が引っ張る 結果	守る・聞く 傾聴	気持ち	厳しさと温かさをあわせ持つ「人望型リーダー」
自分が引っ張る 結果	攻める・広げる 推進	ロジック	一丸となって立ち向かう「情熱型リーダー」
自分が引っ張る 結果	攻める・広げる 推進	ロジック	承認欲求へ応え込む「調和型リーダー」

あなたと似ている人が
「強みを発揮した場面」・「自分らしく働いた場面」

自分が引っ張る
結果

自分が引っ張ることで、チームの士気やモチベーションが上がり、チームの目標達成に貢献した。メンバーの成長やスキルアップにも貢献した。

情熱型リーダー - 40代 営業

調和型リーダー - 40代 営業

顧客対応で不満や苦情を招いた際に、その苦情を自ら受け止め、チームメンバーと協力して問題解決に当たった。表面の上だけでなく、顧客の事情や背景を理解し、適切な対応を提案し、顧客の満足度を高めることに成功した。

+ もっと見る

あなたの陥りやすい「マネジメントの壁」

熱くなりがち

チーム内の雰囲気や状況に合わせ、力強く同僚をリードしていくほうが、嫌味や不協和感を生み出すことが多くあります。自分の意見や思いが先に立って、ひとりで空回りしてしまうことがあります。

解決のヒント

相手の感情や意見が伝わったこと、次第に自分の意見や思いが伝わるようになる。自分の意見や思いが伝わるようになる。自分の意見や思いが伝わるようになる。

この壁にぶつかった人の体験談

失敗エピソード

相手の感情や意見が伝わったこと、次第に自分の意見や思いが伝わるようになる。自分の意見や思いが伝わるようになる。自分の意見や思いが伝わるようになる。

情熱型リーダー - 40代 営業

乗り越え方

相手の感情や意見が伝わったこと、次第に自分の意見や思いが伝わるようになる。自分の意見や思いが伝わるようになる。自分の意見や思いが伝わるようになる。

情熱型リーダー - 40代 営業

+ もっと見る

あなたと似ている人の「マネジメントのやりがい」体験談

マネジメントとしての責任やプレッシャーはありますが、チームの成長や目標達成に貢献できることが、とてもやりがいがあります。メンバーの成長やスキルアップにも貢献した。

情熱型リーダー - 40代 営業

マネジメントとしての責任やプレッシャーはありますが、チームの成長や目標達成に貢献できることが、とてもやりがいがあります。メンバーの成長やスキルアップにも貢献した。

情熱型リーダー - 40代 営業

+ もっと見る