

- 選 択
- 成 長
- 指 揮

ホーガン選択

B A S I S

深層的ソリューションによる応募者選考

氏名 : Sam Poole

ID : HC560419

日付 : 2017.3.16

職種名 : Hogan - Sales





はじめに

Sam Pooleさんの採用前評価レポートです。これは以下の複数のセクションで構成されています。

セクションI——グラフィックレポート

ホーガン・パーソナリティ・インベントリー (HPI) グラフィックレポート

このセクションでは、ホーガン・パーソナリティ・インベントリー (HPI) における応募者の結果をグラフィックレポートで表します。HPIは、職業での成功に影響することで知られる7つの特徴から応募者を評価します。

動機、価値観、嗜好インベントリー (MVPI) グラフィックレポート

このセクションでは、動機、価値観、嗜好に関するインベントリー (MVPI) における応募者の成績をグラフィックレポートで表しています。MVPIは、企業文化における個人の適性を評価するものです。最も満足感が見出せる職業、業務、環境のタイプを示します。

セクションII——評価結果の概要

雇用適性

このセクションでは、ほとんどの職務環境での成功に関連する全般的な特徴に焦点を当てながら、応募者の成績を検討します。評価は、ストレスのある状況に対する反応、職業に関連する業務のこなし方、新たな職務における学習アプローチを網羅しています。

職業適性

このセクションでは、特定の職業における適性から応募者の評価結果を検討します。それぞれの職業で成功するために重要となる特徴は異なり、ある職業で重要な特徴が別の職業では障害となることもあります。

組織適性

このセクションでは、特定の組織における適性から応募者の評価結果を検討します。それぞれの組織によって文化は異なるため、応募者が特定の職務に適合しているからといって組織にも適合できるとは限りません。

応募者適性の成績

このセクションでは、組織内の職務における応募者の適性度について全体的な成績を掲載しています。この成績は評価データに基づくものです。

応募者の面接スタイル

このセクションでは、応募者の面接スタイルをまとめています。面接スタイルは、募集職種における応募者の適性評価に影響することがあります。このセクションでは、面接スキルの影響を最小限に抑えるために応募者から予想すべきことを示しています。

セクションIII——構造的面接ガイド

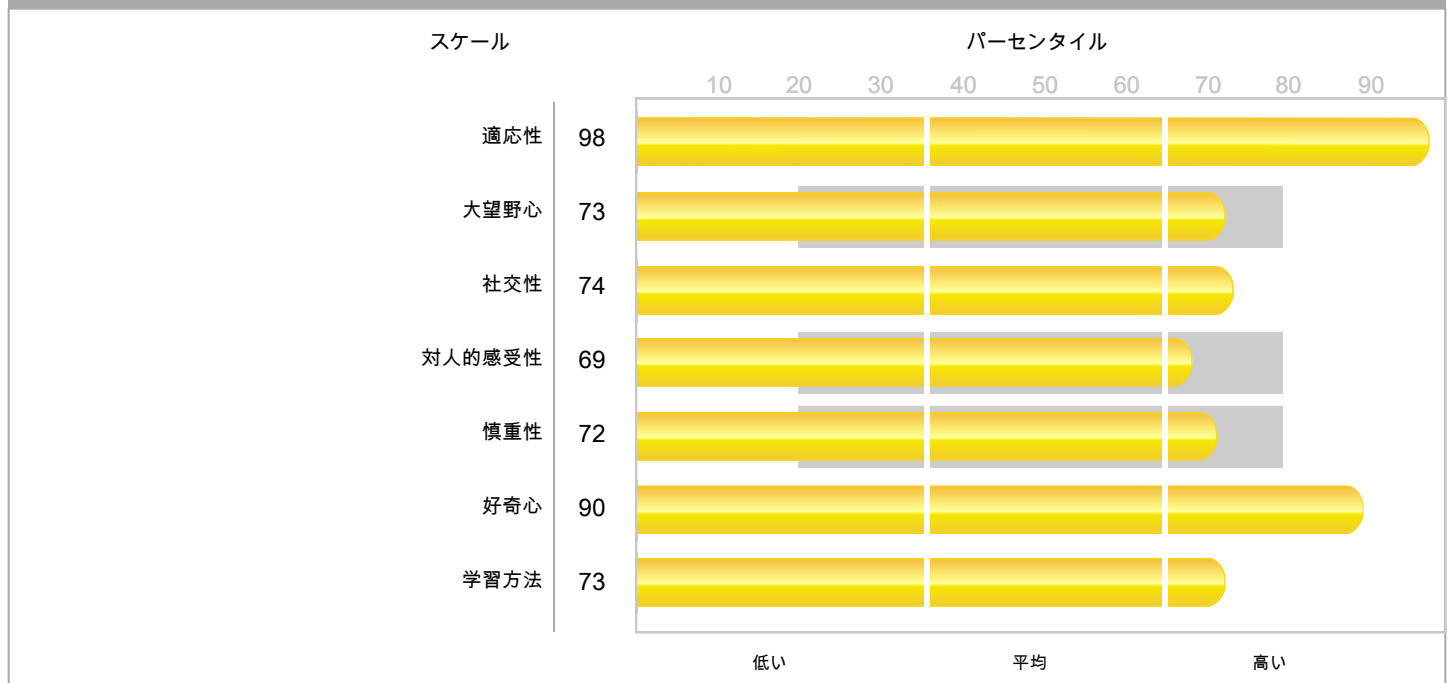
このセクションでは、応募者の評価結果に基づいて構成された面接ガイドを掲載しています。面接ガイドは、採用担当者による評価結果の理解を高め、応募者の職業適性に関する特定の要素について深掘りできるようにすることを目的としています。また、このガイドは、評価結果および面接結果を総合して採用判断を行うための系統立った方法を提案します。

セクションIV——応募者の全体的評価

このセクションでは、応募者評価と面接結果を1つの全体的評価として総合する方法を掲載しています。ここから十分な情報を得た上での採用判断を行うことができるでしょう。



グラフィックレポート—ホーガン・パーソナリティ・インベントリー



注：影付きのスケールは成功において重要とされているものです。スコアがこの範囲内にあると応募者の成功の見込みは高くなります。

適応性

冷静さ、あるいは感情の不安定さの程度を反映します。高スコアの人は、自信があり、粘り強く、楽観的なようです。低スコアの人は、緊張し、苛立ちやすく、マイナス思考なようです。

大望野心

リーダーらしさを発揮したり功績を重視する程度を評価します。高スコアの人は、競争心があり、努力家のようです。低スコアの人は、自己主張が弱く、昇進に関心が薄いようです。

社交性

社会的な自信の程度を評価します。高スコアの人は、外向的でいきいきとしているようです。低スコアの人は、内向的で無口なようです。

对人的感受性

機転と鋭い感覚を反映します。高スコアの人は、気さくで温かく、人気があるようです。低スコアの人は、独立志向で率直かつ直接的なようです。

慎重性

自己管理と注意深さを表します。高スコアの人は、整理ができ、頼りになる存在で、監督しやすいようです。低スコアの人は、自発的で柔軟なようです。

好奇心

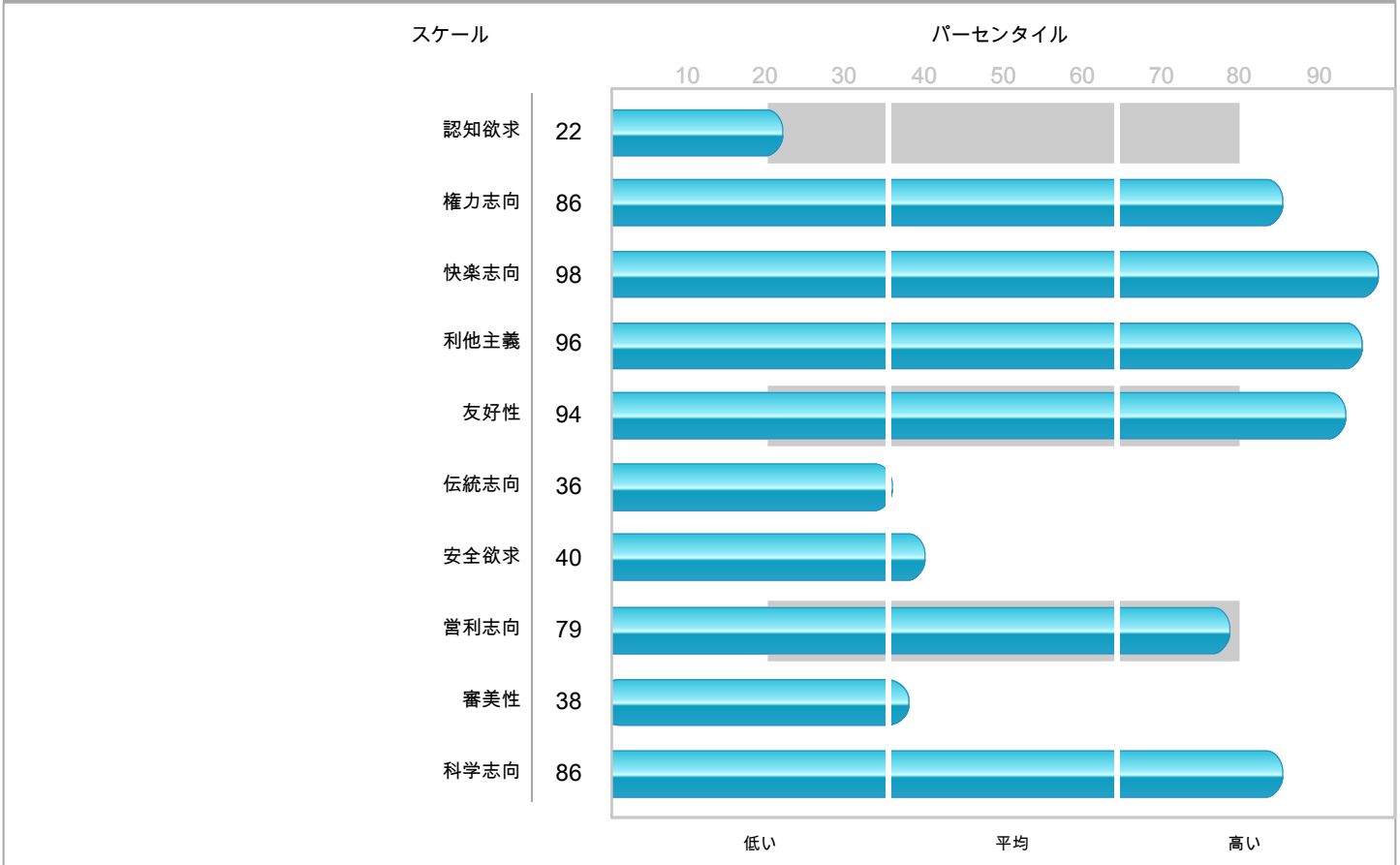
好奇心、冒険心、想像力の程度を反映します。高スコアの人は、頭の回転が速く、将来を見通せるものの、飽きやすい傾向があります。低スコアの人は、実践的かつ専心的で、集中できる傾向があります。

学習方法

教育を最終目的として重視する程度を反映します。高スコアの人は、読むことや学習することを楽しむ傾向があります。低スコアの人は、学歴には関心が薄く、職務での実践学習に関心が強いようです。



グラフィックレポート——動機、価値観、嗜好インベントリー



注：影付きのスケールは成功において重要とされているものです。スコアがこの範囲内にあると応募者の成功の見込みは高くなります。



認知欲求	認知を得る願望、認識される機会を道標とするライフスタイルを示します。
権力志向	物事を変える願望、競争や功績の追求を特徴としたライフスタイルを示します。
快楽志向	楽しみや多様性、喜びの追求、飲食や旅行、娯楽を中心としたライフスタイルを示します。
利他主義	他者の支援、コーチング、指導や恵まれない人の生活の改善を中心としたライフスタイルを示します。
友好性	社会的接触の願望、人付き合いや他者との意思疎通を中心としたライフスタイルを示します。
伝統志向	家族や仕事、権威の尊重に対する取り組み、伝統や昔気質な価値観を中心としたライフスタイルを示します。
安全欲求	予測性や構造、秩序の必要性、リスクを回避しミスや失敗を最小限に抑えることを中心としたライフスタイルを示します。
営利志向	財務的問題に対する関心、昇給や財務計画を中心としたライフスタイルを示します。
審美性	質、芸術や音楽、ファッションを中心としたライフスタイルを示します。
科学志向	科学に関心を持ちテクノロジーを楽しむこと、直感よりもデータに基づいた意思決定を好むことを示します。



セクションII—評価結果の概要

仕事に対する全体的な雇用適性

Sam Poole

さんは、普段は落ち着いて自信を持っているものの、自身の能力を過信しフィードバックを無視することがあるかもしれません。

普段は慎重で規則や手順について注意深く、十分な情報を得た上での決定を行うために必要な情報収集を行うでしょう。Sam Pooleさんは、功績志向で研修に関心を持つ傾向があり、事業やテクノロジーの最新動向を把握するでしょう。

職種に対する職業適性

Sam Poole

は、厳しい営業職においても冷静沉着で自信を保つ傾向になるでしょう。顧客や上司はその自信と前向きな態度に好感を持つでしょう。ただし、差し迫った問題や顧客からの要求、パフォーマンスのフィードバックについて適度な関心を持っていないように見えることもあるかもしれません。

自身に対して高い期待を持つ傾向にあり、キャリアアップのために努力する見込みが高いでしょう。結果として自信過剰のために無理をしすぎることがあるかもしれません。成功することに積極的で、昇進の機会がなければ不満を持つかもしれません。エネルギーを見込顧客の追求に注ぐ能力が成功の助けとなるでしょう。

さらに、場の雰囲気や上手く察知する傾向となり、調和的かつ協力的な営業環境を育てることができるようでしょう。強力な関係構築力とクライアントマネジメント力を会得できるようでしょう。結果として、必要なときにも自己主張が困難になったり、対立や衝突を回避することがあるかもしれません。

注意深く信頼できる努力家として見られるため、頼れる営業職員として働く傾向になるでしょう。計画や組織を得意とし、規則や手順に抵抗を覚えることはないでしょう。一方、顧客のニーズに答えたり予定外の顧客からの電話に対応する際などはやや融通が利かず柔軟性に欠く可能性があり、曖昧な状況では導きを必要とすることがあるかもしれません。

さらに、ほとんどの営業職において、饒舌かつ外向的で、新たな連絡先を上手く築くことができるでしょう。人付き合いを好み親しみやすいようですが、積極的に顧客に耳を傾けないことがあり、社交に時間を費やしすぎることがあるかもしれません。

応募者の長所

- 厳しい、あるいは曖昧な営業現場でも冷静で感情が安定
- 大量の仕事やペースの早い営業現場に容易に適応
- 独立志向かつ行動志向であり、多くの指示を必要としない
- 意欲と野心を持ち、困難な営業目標に向かって努力する
- 顧客や同僚と強力な事業関係を築くことが得意
- 愛想が良く社交的な洞察力があり、全当事者を満足させる形で問題解決を試みる
- 顧客やクライアントからは頼もしく信頼でき、プロらしい人として評価
- タスクを重視し、詳細の取り扱いを得意とし、顧客や潜在顧客に最後まで付き合う
- 容易に新たな顧客との関係を構築できる可能性が高い
- 顧客との会議や公開レセプション、展示会など、公の営業現場に強い

応募者の注意すべき部分

- 自身の営業能力や営業課題を高く見すぎたり、緊張感に欠く可能性
- 批判やマイナスのフィードバックを無視する可能性
- 部下やチームメンバーと非生産的な競争になる可能性
- 自信過剰により前に出すぎる可能性
- 顧客に意思決定を促すことが困難になる可能性
- 他者を喜ばせるために過度な約束をする可能性。
- 働くために構造を必要とし、変化に強く抵抗する可能性
- 規則や方針に対して頑固で柔軟性に欠く可能性
- 過度に社交的でしっかりと耳を傾けない傾向になる可能性
- 売上データの入力や書類業務など、個人タスクを徹底して行うことができない可能性



組織適性——文化に対する適性

前のセクションでは営業職における姓><さんの成功の見込みを詳述しました。組織適性セクションでは、応募者が生来持っているモチベーションの原動力や特定の営業文化での適性を洞察します。ホーガンの研究では、営業文化は一般的に「営利志向」、「友好性」、「認知欲求」、「権力志向」の4つの次元のうちの1つ、あるいは複数にて分類されることが判っています。また、応募者は自身のモチベーションや原動力が営業組織の文化と一致する職務にて成功する見込みが高くなります。組織文化はそれぞれ異なるため、応募者が4つの全次元

友好性：コミュニケーションや関係構築、対話のプロセスによって高いモチベーションを得る傾向になるでしょう。顧客への対応や人脈形成、組織内の多部署にまたがって働くことにやり甲斐を見出し、営業現場で単独作業が求められたときには困難があるかもしれません。

認知欲求：裏方として働き、自身の営業功績に対して公の称賛や派手な宣伝の少ない職場がより適切となるでしょう脚光を浴びるような営業現場よりも、功績をチームで分け合う環境を好む可能性が高くなっています。

権力志向：勤勉で結果重視の営業文化に価値を見出す傾向になるでしょう。競争や前進の機会にモチベーションを見出し、達成や昇進の機会がない環境では行き詰まりを感じるかもしれません。

全体的な応募者成績

評価結果に基づき、職務または職群プロフィールと比較したSam Pooleさんの全体的な職種適性は以下になりました。



Low Fit



Moderate Fit



Moderate Fit



High Fit



Excellent Fit

応募者の面接スタイル

以下は、Sam Pooleさんによる面接での行動を予測したものです。

面接スタイル	低い	中程度	高い
感情的態度 低スコアの応募者は緊張しているように見られ、高スコアの応募者は冷静で落ち着いているように見られるでしょう。			X
信頼関係 低スコアの応募者は無口で恥ずかしがり屋に見られ、高スコアの応募者は饒舌で親しみやすく見られるでしょう。			X
関係の構築 低スコアの応募者は扱いにくく独立志向に見られ、高スコアの応募者は愛想がよく好感が持てるでしょう。			X



セクションIII—構造的面接ガイド

パート1—面接 (雇用適性)

雇用適性に関するこれらの質問は、Poole

さんの管理のしやすさに焦点を当てます。質問は「評価レポート—雇用適性」を基にしています。

スケール—質問

探ること

適応性

「公平」を保つ能力が成功と失敗を分けた事例を提示してください。

プレッシャーの強い状況で冷静さを保ち、感情的な反応を避け、過去のミスから学習する能力。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

慎重性

特定の日付までに、あるいは特定の時間枠内で業務を完了することが重要になった状況について説明してください。

仕事を貫徹し、指定の時間枠内で質の高いタスクや業務を仕上げる能力。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

学習方法

あなたの仕事に影響する事業やテクノロジーの最新動向を把握する方法について事例を提示してください。

より効果的に仕事を執行するために業界や会社特有の知識を身につける意思を示す証拠。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

雇用適性評価

指導や成長に関係なく経営的な課題を浮き彫りにする可能性のある明確な問題や懸念。

指導や成長によって克服できる可能性のある潜在的な経営的課題。

ストレスに対処する能力、信頼性、学習意思から判断して、この応募者は管理しやすいといえるでしょう。



パート2—面接 (職業適性)

職業適性に関する質問は、Poole

さんの仕事能力に焦点を当てます。質問は「評価レポート—職業適性」を基にしています。

スケール—質問

探ること

大望野心

取引の成立を目指していたものの、顧客側の用意が整っていないことに気づき、好意的な関係を維持するために一步下がることになった事例を提示してください。

回答は、クライアントの意思を読み取り、押しの強い営業戦術を抑えるべきときを認識する能力を示します。

メモ :

質問評価 :		
低い	中程度	高い

大望野心

負けず嫌いな性格にのみ込まれてしまい、気づいたら同僚と協力するのではなく競争していた事例を提示してください。どのようにしてミスに気づき、またどのように反応しましたか。

回答は、負けず嫌いな性格が抑えられなくなったときに認識し、また必要な調整を行う方法を示します。

メモ :

質問評価 :		
低い	中程度	高い

対人的感受性

支払い遅れの請求書など、難しい問題について顧客と対立することに抵抗を覚えた事例を提示してください。どのようにその状況に対応し、またはその結果はどのようなものになりましたか。

回答は、顧客との問題に対処し、諦めることなく状況を解決する能力を示します。

メモ :

質問評価 :		
低い	中程度	高い

慎重性

厳密に規則に従ったために事業を逃し、後悔した事例を提示してください。どのような状況であったか、またどのようにすればよかったか説明してください。

回答は、変化する事業ニーズに対応するために再評価あるいは再検討の必要な方針や手順を認識する能力を示します。

メモ :

質問評価 :		
低い	中程度	高い

職業適性評価

仕事で成功した事例が少ない、あるいは存在しない。	仕事での成功に関連する好事例がいくつかある。	仕事での成功に関連する各分野において具体的な好事例がある。
--------------------------	------------------------	-------------------------------



パート3—面接 (組織適性)

組織適性に関する質問は、組織の価値観や文化におけるSam Pooleさんの適性に焦点を当てます。質問は「評価レポート—組織適性」を基にしています。

スケール—質問

探ること

営利志向
 個人の営業目標を達成したものの、会社が全体としての予算を達成することができず、結果としてコミッションや賞与が受けられなかったことはありますか。どのように反応しましたか。

回答は、個人的な金銭的報酬がない状況でも組織の財務目標を目指して仕事を続ける意思を示します。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

営利志向
 組織が定めた四半期あるいは年度の営業目標を超えたものの、結果として金銭的報酬が得られなかったことについて話してください。どのように反応しましたか。

回答は、個人的な金銭的報酬がない状況でも組織の財務目標を目指して仕事を続ける意思を示します。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

友好性
 あなたが掛ける営業電話の典型的な話題例を提示してください。効果的な営業電話の長さはどれくらいであるべきだと思いますか。

回答は、効果的に時間を管理し、クライアントとの接触時に目的重視の議題を立てる能力を示します。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

認知欲求
 最も大きな貢献をしたのがあなたである成功が他者の功績となった状況について説明してください。どのように反応しましたか。

回答は、然るべき時に認知を求める能力を示します。

メモ：

質問評価：		
低い	中程度	高い

組織適性評価		
仕事で成功した事例が少ない、あるいは存在しない。	仕事での成功に関連する好事例がいくつかある。	仕事での成功に関連する各分野において具体的な好事例がある。



パート3—面接 (職種適性)

このパートは、募集職種の要件に特化した質問を行うために活用してください。質問は、組織内の特定の部署に特有の要件から、該当職種の基本的な業務を行うために必要な専門スキルまでを網羅します。

質問：		
質問：		
質問：		
質問：		
職種適性評価		
職種適性に関連する行動の事例が少ない、あるいは存在しない。	職種適性に関連する行動の好事例がいくつかある。	職種適性に関連する行動の具体的な好事例がある。



セクションIV——Sam Pooleさんの全体的評価

パート4は、募集職種における応募者の成功の見込みを評価するものです。A、B、Cのステップにて採用の最終判断を行ってください。

A.面接結果の検討

セクションIIIの評価を下表に移します。該当欄に(×)印をつけ、応募者のパフォーマンスについてコメントを任意で書き込んでください。

面接分野	低い	中程度	高い	コメント
雇用適性				
職業適性				
組織適性				
職種適性				

面接評価に基いて応募者の全体的な成功の見込みを評価してください。

成功の見込み (面接)	
— 1= 低い	低スコアの適性分野が複数あり、成功の見込みには疑問があります。
— 2= 中程度	ほとんどの適性分野が中スコアから高スコアで、成功の見込みにおける疑問はわずかといえるでしょう。
— 3= 高い	全分野において中スコアから高スコアになっており、成功の見込みは高くなっています。



B. 評価結果の検討

以下は、該当職種における応募者の成功の見込みの評価結果です。

成功の見込み (評価)	
— 1= 低い	主要なスケールにおいて圏外となっており、成功の見込みは低くなっています。
— 2= やや低い	
— 3= 中程度	主要なスケールにおいて圏内となっており、成功の見込みは中程度となっています。
— 4= やや高い	
<u>X</u> 5= 高い	主要なスケールの事実上すべてにおいて圏内となっており、成功の見込みは高くなっています。

C. 採用決定

この応募者に関するすべての情報 (履歴書、研修および経験、評価結果、面接結果) を踏まえて、該当職種 (または類似の職種) における他の応募者と比較してどのように評価しますか。

応募者の比較		
— 1= 低い	面接した中では最悪のうちに数えられる。社の水準を下げると思われる。	
— 2= 中程度	許容範囲内にある。	
— 3= 高い	面接した中では最高のうちに数えられる。社の水準を押し上げることができる。	
すべての情報を踏まえて、この応募者を採用しますか。		— はい — いいえ
評価の全体的な根拠を記入してください。		



Sam PooleさんのBASIS雇用評価レポート終了。