

適性診断 PLAS5-NA6000 報告書

この診断表はPlas-5のアンケート結果を総合的に分析して作成された「サンプル」です。
抽出データは被験者の現時点でのアウトプットであり、普遍的なものではありません。

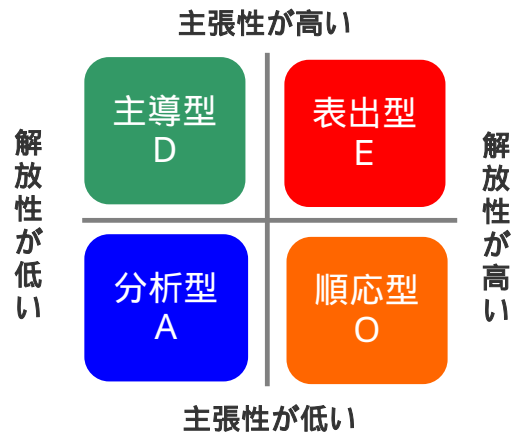
基本特性
モチベーション編

受診年月日 2006/6/1 受診番号 0 氏名 **SAMPLE** M

本人の基本特性

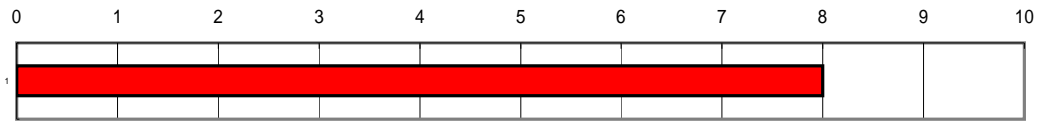
<input type="checkbox"/> 一般的な状態	D2	平常時のストローク
<input checked="" type="checkbox"/> 危機的状況下	E1	負荷がかかった状態

このタイプの最大の特徴は、主張性が高く自分が主導となって物事を進める点にあります。自分の考え方や生き方に自信を持っており、目標に向かって一途に努力します。
又、理論や理屈が好きで好奇心も旺盛です。反面、自分の考え方を人に押し付けたがる嫌いがあり、独善的な面があります。



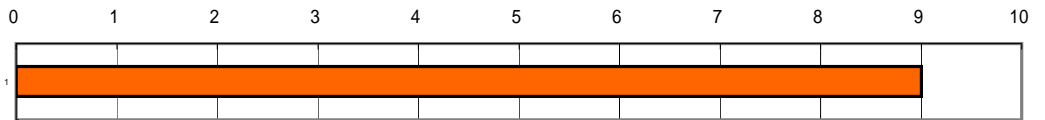
基本特性のタイプ表示におけるアルファベット右横の数値は1～3段階で特性の強さを示します。
1=傾向として見られる程度 2=ほぼ適合し良好 3=発揮されすぎてバランスを欠く

被験者のテスト信頼度

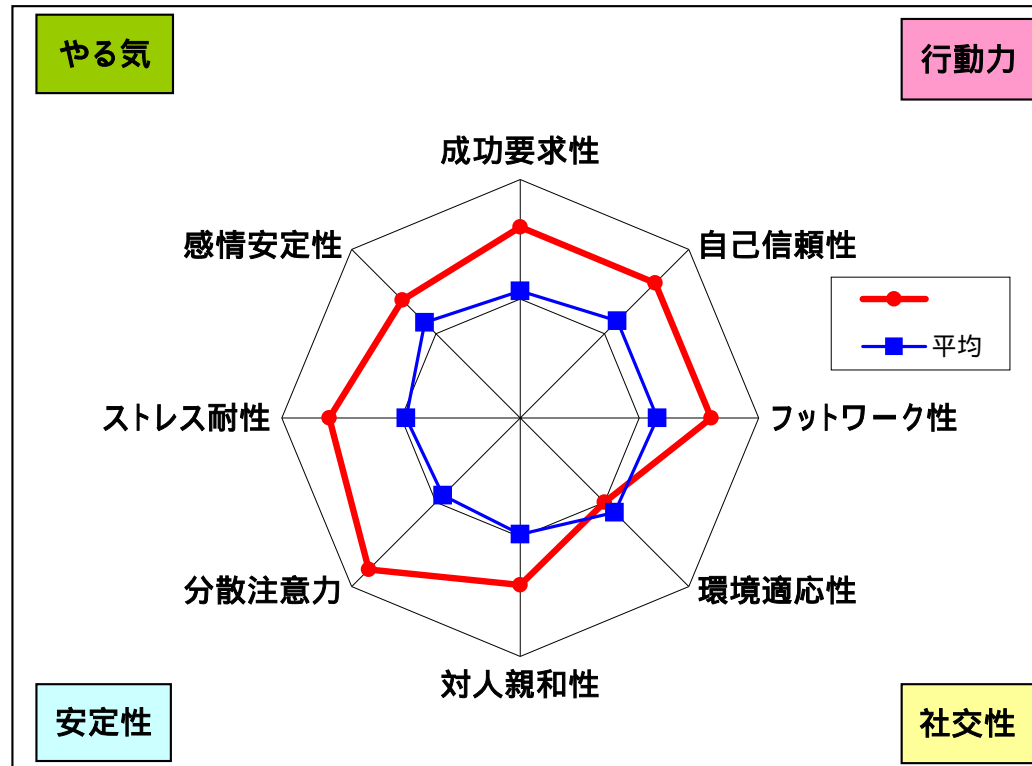


テスト信頼度は回答内容を精査し、論理的錯誤が見受けられる診断因子の含有率から計算にしています。
1～3:信頼度は低く参考データとならない。 4～5:診断精度がやや低い。 6～7:診断制度は信頼できるレベル。
8～10:診断精度は非常に信頼できるレベル。 スコア6以上の出現率は78%を超えます。

課題への姿勢



情意適性



成功要求性	8
自己信頼性	8
フットワーク性	8
環境適応性	5
対人親和性	7
分散注意力	9
ストレス耐性	8
感情安定性	7

情意適性はビジネスパーソンに必要なEQ(エモーショナル・クオーテント)を基に設計されています。これは本人のモチベーションや自己統制力を観察するデータとなります。

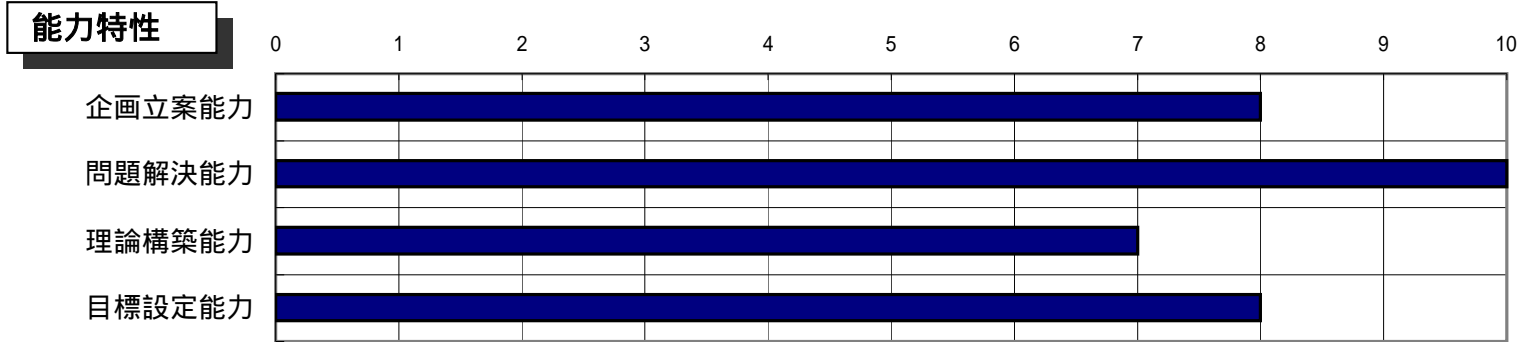
情意適正とはビジネスパーソンに必要なEQ(エモーショナル・クオーテント)の度合を示すものです。被験者のモチベーションや自己統制力を観察するデータとして活用できます。8項目のパワーチャートはそれぞれに「やる気」「行動力」「社交性」「安定性」の領域とリンクして表示されます。米国の心理学者ソーンダイクは、人間の知能には抽象的知能・機械的知能・社会的知能の3種類があると述べています。本診断の情意適性は、この第3番目の知能である社会性に注目し、採用選考時や人材育成時の重要項目としています。人材には資格やスキルも必要ですが、ポジティブシンキングやリレーションシップも大切な要素です。

適性診断 **PLAS5-NA6000** 報告書

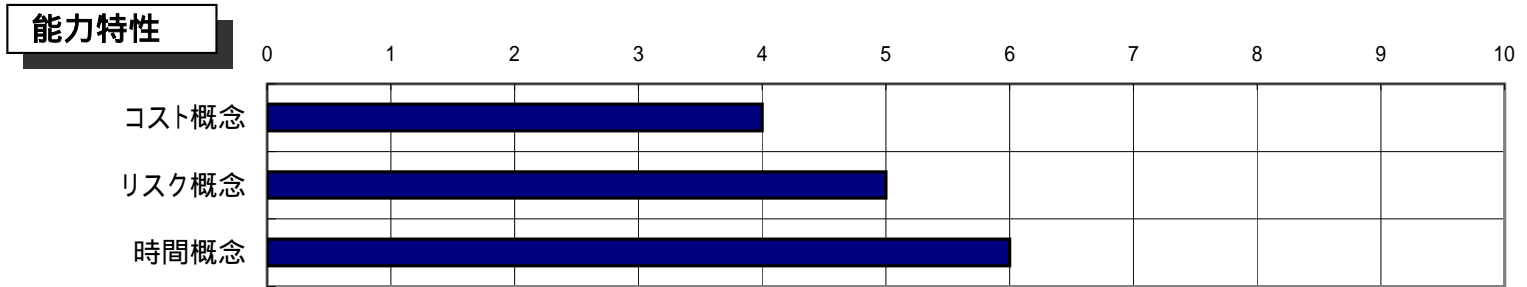
受診番号 0

氏名 **SAMPLE** M

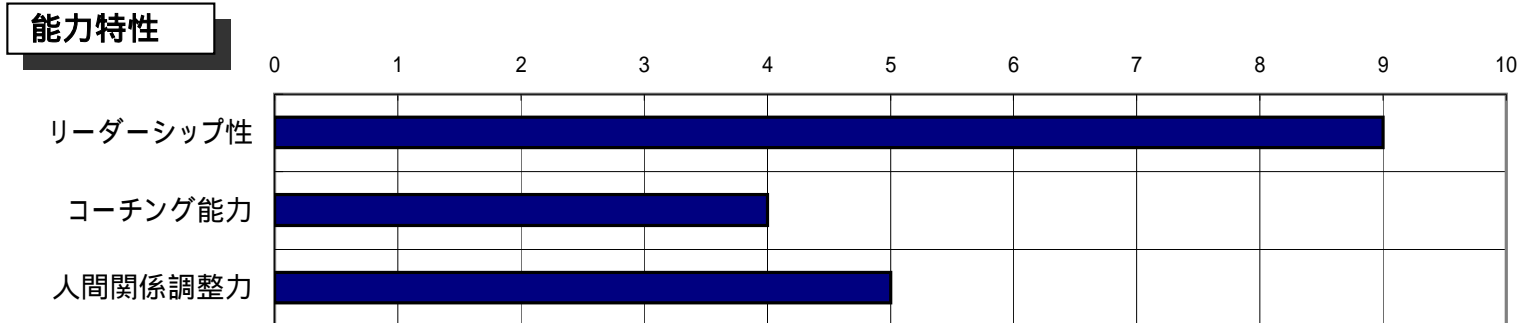
能力特性
組織適応性編



能力特性 は基本的な職務遂行能力を測定する項目となっています。



能力特性 はビジネスを円滑に進める補完能力を測定する項目となっています。いわゆるサブメントスキルですが、この項目は報連相の力ともリンクします。



能力特性 はマネジメント能力を測定する項目となっています。

適応力 被験者の基本特性によって、組織の状態(企業ライフサイクル曲線)や主要課題への適応力を見ることができます。

		DE型	DA型	ED型	EO型	AD型	AO型	OE型	OA型
組織の状態	創業期								
	成長期								
	拡大期								
	安定期								
	再構築期								

組織の主要課題	拠点拡大								
	商品開発								
	人材育成								
	業務効率								
	利益追求								
	管理強化								
	社会貢献								

適合度が非常に高い 適合度が高い