

# CUBIC個人特性分析・組織分析 提案とアウトプットイメージ

人材・組織診断システム



CUBIC

CUBIC Psychological System for Windows

実施：有限会社HRエージェント

# 個人特性分析結果

組織分析を実施した場合、個人の資質を分析した「個人特性分析」の結果を受験頂いた社員個人用と会社用をお渡しいたします。個人の資質を把握することで、配置転換、教育育成、人材採用に活用することが出来ます。

CUBIC 個人特性分析 個人詳細

2014/03/13 04 / 15 ●●学園 小野 健二郎

### 1 どういう性格・パーソナリティか

型	性格の側面	強	弱	指数
思慮型	内閉性	社交意識が低い		38
	空想性	思弁的思慮深い		42
活動型	身体性	機敏な・無類な		61
	気分性	感情のまますり出し		59
努力型	持続性	几帳面・忍耐性		59
	規範性	常識的・種別的		51
積極型	競争性	勝負心・積極的		59
	自尊心	気遣いが高い		58
自制型	慎重性	見通しをつける		53
	控えさ	取組努力・達成		46

■この人の中心性格は「活動・身体性」および「積極・自尊心」であるが、「自制・慎重性」や「努力・規範性」といった側面も本人は意識している。

●「活動・身体性」及び「積極・自尊心」の人のパーソナリティスケッチ  
 物事をやめず考えず思った即実行する。まずはやってみることから始まり、次のことを検討しようとする。積極的な適応力もあり、状況の変化にも機敏に合わせることが出来る。また、気分が物事にあたることは少なく、タネキリした活動力で失敗や挫折の申しまわりなどにはこだわらず、他人がその足を引っ張るようになってしまっても、歴史的で気づかないで済むばらん人柄を特におもて、おだに乗りやすさ、譲られるその気にならず調子づいてしまふ傾向もみられる。また、利きだしの競争心はあまりなく、ソフトな対応能力は高い。精神的にも安定しており、一定のペースをもって活動しているが、内容は気位がたかく、自尊心が強い。しかしその謙虚な面も、人とはできるだけ協調していきたい。常に周囲から評価されたいと望んでいたり、頼む人人間関係をつくらないという、一方で自分を認めるためである。

●もう一つの性格特性  
 内面的でなく、外向的な人である。関心が対社会にあり、自分の関心にもより、孤獨に生きていくというタイプではなく、積極的な関心にも関心し、気遣いのできる人。ただ、夢のような世界、異の職業や創造の世界に、ひとりで奮闘的に生きるといった部分がある。

### 2 ストレス耐性

ストレスの種類	強	弱	指数
対人ストレス耐性			57
目標ストレス耐性			48
繁忙ストレス耐性			43
両立ストレス耐性			52
総合ストレス耐性			42

情報係数

低 高

回答に多少あいまいなところもあるが、おおよその部分が信頼できる診断結果である。

### 3 基礎的な職場環境での社会性

診断項目	強	弱	指数
謙遜性			59
協調性			56
責任感			42
自己信頼性			38
指導性			59
共感性			59
感情安定性			36
従順性			52
自主性			47
上司への従順			44

■この人の状況によって、自分の意見や態度をかえてしまう。多少の事でも責任を忘れて、気持の変化を行動に現す。

### 4 どういうことに意欲・やる気をだすか

意欲の側面	強	弱	指数
達成意欲			49
自律意欲			35
未知意欲			47
危険耐性			31
競争意欲			64
顕示意欲			60
支配意欲			52
権威意欲			54
操作意欲			39
物質的欲求			43

■この人は「人より優位に立ちたい」系統の欲求群が特徴的。一方で「権威意欲」が低くなる。逆に「権威意欲」が低くなる。逆に「権威意欲」が低くなる。逆に「権威意欲」が低くなる。

CUBIC 個人特性分析 診断分析

2014/03/13 04 / 15 ●●学園 小野 健二郎

### 【仕事に立ち向かう姿勢】

01: 積極性  
02: 責任感  
03: 自主性  
04: 達成意欲  
05: 競争意欲

### 【心理素イメージ】

眉の太さ: 指導性  
眉の長さ: 従順性  
瞳の大きさ: 達成意欲  
瞳の形状: 責任感+未知意欲  
口の形状: 権威意欲+規範性  
顔の輪郭: 性格類型

近三角型 = 思慮型  
エラ型 = 積極型  
細長型 = 自制型

### 【組織だって仕事を進める能力】

01: 指導性  
02: 協調性  
03: 共感性  
04: 寛和性  
05: 従順性

### 【自己評価】

意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力
達成意欲	指示力	自己評価
自律意欲	自己評価	自己評価
未知意欲	自己評価	自己評価
危険耐性	自己評価	自己評価
競争意欲	自己評価	自己評価
顕示意欲	自己評価	自己評価
支配意欲	自己評価	自己評価
権威意欲	自己評価	自己評価
操作意欲	自己評価	自己評価
物質的欲求	自己評価	自己評価

C B C C B B B C C D E C E C E E  
C C C



# 組織分析のねらい

## 経営層のかかえる組織の悩み

企業として今後勝ち残るためには……

- どのような組織風土になっているのか？
- どんな人材がどれくらいいるのか？
- 組織や部門別に人材の偏りがいないか？
- 業務特性にあった責任者の配置、シナジー効果の期待できるチーム編成が行われているか？
- ストレスの高い人材や部門はないか？
- 社員や外部の人は会社をどう見ているか？
- 組織運営や経営の方向性を理解しているか？

## 組織分析にて解決可能な事柄

- 「組織風土」  
人事考課と賃金システムの整合性、休日休暇の問題  
組織風土、現在の社風等
- 「人間関係」  
チームワーク、職務の意欲と活気、コミュニケーション  
管理者のマネジメント力、採用と人員不足、社員の定着性
- 「職務遂行」  
社員の能力発揮度、意欲充実度、目標達成力  
業務実行力と方法、仕事への姿勢等
- 「組織構造」  
企業理念の浸透度、業務の能力発揮度、仕事の流れ  
業務・任務の理解、目標方針の明確さと浸透度  
他部門との連携、会社への評価・ロイヤリティ  
組織改革への必要性等

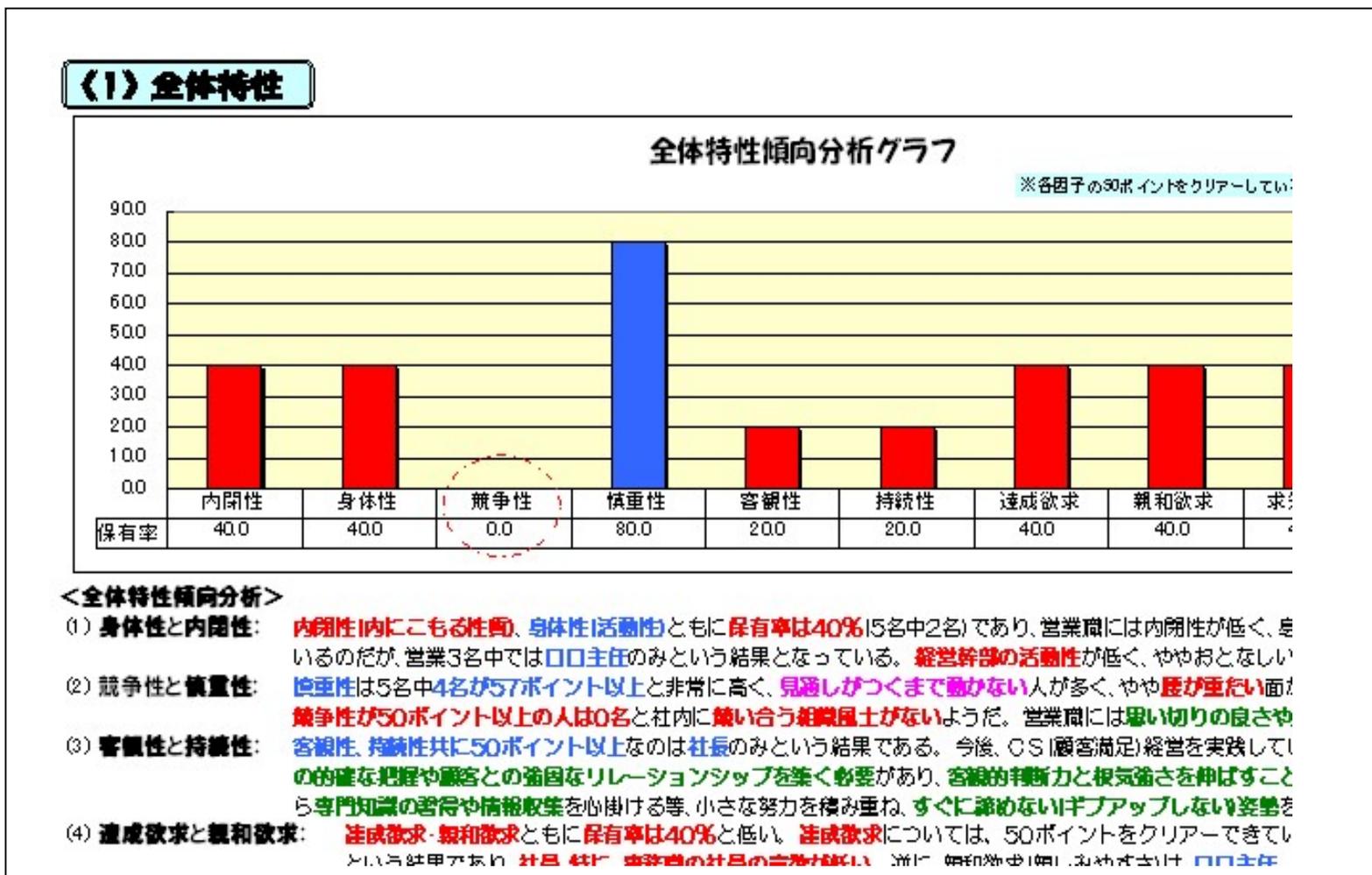
組織、社員の現状の姿を客観的に把握することから、  
全てが始まる=「組織と人材の棚卸し」

各種項目においての組織の現状が明確になり、どの部分から組織を改善していけば良いのかが明確になり、組織の問題点を浮き彫りにするだけでなく、課題化することが可能となります。

経営者と従業員、上司と部下、部門間、役職間、職種間等、およそ組織内で分類される、さまざまな視点でギャップが明確になります

# 分析サンプル 全体特性

組織全体の特性傾向を分析いたします。組織全体の中でみてどういった人材の集合体かなどをクローズアップして分析します。



# 分析サンプル 管理職適性

組織におけるマネジメント・管理職の適性を分析いたします。  
適性をふまえた組織運営のお手伝いをします。

〈5〉 管理職適性				必要項目数		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
氏名	職種	役職	世代	勤続年数	性別	共感性	協調性	責任感	達成欲求	危機耐性	積極性	求知欲求	自己信頼性	身体性	持続性	容観性
□□□□	営業	営業主任	25-30才	1年未満	男	67	56	55	49	65	57	51	59	58	48	42
●●●●	営業	代表取締役	55才以上	15-20年	男	52	52	51	68	57	50	50	47	43	50	50
○○○○	営業	取締役	45-50才	11-15年	女	52	52	51	52	42	43	33	47	46	45	47
平均ポイント						57.0	53.3	52.3	56.3	54.7	50.0	44.7	51.0	49.0	47.7	46.3
適性保有者数						3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
保有率						100.0	100.0	100.0	66.7	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3

## <適性状況>

- 代表取締役：目標達成欲や危機対応能力は非常に高く、共感性や協調性もあるのだが、感情がかなり不安定であり、社風が合わないような面はないが、やや心配である。又、自律欲求や身体性(活動性)が低い傾向があり、秩序や強く、やや保守的傾向で1つのことにこだわりがちという印象を受ける。
- 取締役：達成欲求、協調性、共感性、責任感は50ポイントをクリアしているのだが、業務知識や情報量等は豊富ではあ主張するより相手に合わせ、流されてしまうことが多く、困難なことにぶつかると投げ出してしまう傾向がある。どちらかという、リーダーシップを取ることは苦手なようだ。
- 営業主任：コミュニケーション能力が高く、自分に自信を持って、積極的に行動しており、感情が安定していることもあと動揺しない強さを持っている。が、反面、目標達成欲や競争性、自律欲求が低く、指導性や客観的判断力も低会社目標のためというより、自分の興味ある分野に積極性を発揮しているという印象を受ける。



# 個人・組織分析実施の流れ

## 「個人特性分析実施」

- 手順1：個人特性分析設問集 & 実施要領 配布 & 受験実施（受験該当社員）  
手順2：個人特性分析回答用紙 回収（回答用紙1枚/1人のみ回収・問題用紙は破棄）  
手順3：個人特性分析検査結果 返信 & レクチャー（①研修にて ②ミニセミナー ③返信のみ）

### \* 個人特性分析設問回答要領

- 回答時間：平均30分～40分 全問回答する事が必須（一問でも未回答だと正確な分析ができないため）  
注意点①：時間がかかっても全問回答すること。受験会場は職場にて（集中して一気に回答する必要があることと自宅では回答作業に邪魔が入る可能性が高い）  
注意点②：回答結果の信頼度が低い場合は再受験の可能性があります。

## 「組織分析実施」

- ① 組織分析着手（通常10日～2週間・全社員の個人特性分析回答結果が基データとなります）
- ② 組織分析結果プレゼン（経営幹部・人事部門のみ）