

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、自分で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たがわらず、他人がその足を見ればなることをやめてのけたりもする。それがたとえ失敗であってもタネキリとはせず、逆にその姿をえも輪になってしまうことがある。歴史的で気づかないでぶっばらん人柄を特におおわけて、おだに乗りやす、褒められるその気になりやすい。調子づいてしまう傾向もみられる。また、利きだしの競争心はあまりなく、アツトが出来る気持ちはある。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、褒めたい人間関係をつくらないために、一方で自分を抑えるためである。

●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、自分の殻にこもり、孤島に生きていくというタイプではなく、積極的な関わりを生かして、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、ひとりで芸術的に生きるというタイプの部分がある。

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
将来ストレス耐性			52
総合ストレス耐性			42

信頼係数

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 基礎的な職場場面での社会性

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

■この人の社会性は「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、自分で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たがわらず、他人がその足を見ればなることをやめてのけたりもする。それがたとえ失敗であってもタネキリとはせず、逆にその姿をえも輪になってしまうことがある。歴史的で気づかないでぶっばらん人柄を特におおわけて、おだに乗りやす、褒められるその気になりやすい。調子づいてしまう傾向もみられる。また、利きだしの競争心はあまりなく、アツトが出来る気持ちはある。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、褒めたい人間関係をつくらないために、一方で自分を抑えるためである。

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・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、自分で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たがわらず、他人がその足を見ればなることをやめてのけたりもする。それがたとえ失敗であってもタネキリとはせず、逆にその姿をえも輪になってしまうことがある。歴史的で気づかないでぶっばらん人柄を特におおわけて、おだに乗りやす、褒められるその気になりやすい。調子づいてしまう傾向もみられる。また、利きだしの競争心はあまりなく、アツトが出来る気持ちはある。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、褒めたい人間関係をつくらないために、一方で自分を抑えるためである。

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】

目の大きさ: 指導性
目のつき: 従順性
口の形状: 達成欲求+未知欲求
口の形状: 責任感+協調性

顔の輪郭: 性格類型
眉の形状: 指導性
鼻の形状: 責任感
口の形状: 達成欲求+未知欲求
口の形状: 責任感+協調性

近三角型 = 思慮型
丸顔 = 活動型
エラ顔 = 積極型
角顔 = 努力型
細長顔 = 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

■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・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、自分で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たがわらず、他人がその足を見ればなることをやめてのけたりもする。それがたとえ失敗であってもタネキリとはせず、逆にその姿をえも輪になってしまうことがある。歴史的で気づかないでぶっばらん人柄を特におおわけて、おだに乗りやす、褒められるその気になりやすい。調子づいてしまう傾向もみられる。また、利きだしの競争心はあまりなく、アツトが出来る気持ちはある。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、褒めたい人間関係をつくらないために、一方で自分を抑えるためである。

自己分析シート(本人返却用)

現有社員にCUBICを実施した場合、「自己分析シート」をお渡しすることが可能です。
 この「自己分析シート」は受検者本人に返却をします。受検者は結果を見ることで、自己理解を深め強みを活かし、弱みを伸ばすための指針として活用することが出来ます。

自己分析シート Page 1

2012/08/20 東京 営業2課 課長 赤岡 修一

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
思考型	内閉性: 思慮な面があり内省的なタイプ	31		31
	空想性: 思慮深く冷静に判断するタイプ	63		63
活動型	身体性: 活動的で機敏に動くタイプ	74		74
	気分性: 気分で行動に変化があるタイプ	54		54
実行型	神経性: 物事も粘り強くやり遂げるタイプ	39		39
	規則性: 規則等を重視し行動するタイプ	44		44
積極型	競争性: 競争心が強く積極的に動く傾向	65		65
	自尊心: 自らのプライドを尊重する傾向	66		66
自然型	風流性: 風流に見えしつけて動く傾向	42		42
	開放性: 考えやすくて遠慮がちな傾向	39		39

■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、「積極・競争性」や「思考・空想性」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メソッド
 物事を中々しく考え、思いついたら即行動に移す。まずはやってみることから始まるといった、行動力のある人物で、積極への対応力もあり、状況の変化にも機敏に反応して対応していきます。また、気分が物事にあるようなことも少なく、タネキネとした行動力で対応していきます。失敗や成功のしきたりなどは気にせず、前向きで進んでいきます。おどおどとせず進んでいきます。決められたものにこだわらず、臨機応変に行動しています。人を押しのけて前に進もうというところもなく、周囲とできるだけ協調して進みたいという気持ちが強いようです。といったものの、内面的には自尊心が高く、自分が評価されることを望みます。嫌わしい人間関係を避け、自分の価値を認めることができる人物といえるでしょう。機敏に反応して、一定のリズムを持って生活しているといえ、トップで実働能力があります。

●もう一方の性格特性
 内にこもったところはなく、外向的な人といえます。関心は常に社会的な出来事に向かい、職務の専断的な気にも気を使わず、気配りのできる人です。自分の事に関心も、周囲にまで広げていくというものは稀なタイプといえます。だが、夢や理想、夢想的な生き方は意識的になく、アパードという部分は見られませんが、

2 一般的な場面での社会性

社会的側面	強	弱	指数
積極性・活発性	62		62
周囲との協調性	56		56
責任感・一貫性	32		32
自分への積極性	67		67
指導・指示傾向	66		66
仲間との共感性	50		50
感情の安定感	57		57
他者への従順性	38		38
自ら進んで実行	59		59
社会的自覚確立	62		62

●責任感・一貫性について
 物事にも積極的な姿勢で取り組む傾向を、自ら責任をもって物事を最後まで取り組む姿勢を指します。職務や役割に対する責任感を指します。この傾向が高い場合は、▼このことがおぼつかない、周囲の承認が得られず、周囲の承認を必要とする。▼強く興味をもち、事にあたり、やせことやめようとする傾向が強い。といった傾向になりがちです。物事にあたりかたまりは、自分のことだけでなく、まずは全体を見渡し、大局観で物事を進めたいという姿勢を必要とし、実行してはならない傾向が見えます。

●他者への従順性について
 通常の行動や職務命令に対する従順さ、順応性を指します。集団の中で行動や共同作業を行うときの、指示、命令系統のスムーズさや組織などに影響する部分です。この傾向が高い場合は、▼強く命令されたり、何か言われると内面的に反発したり、やる気なくしたりすること。▼自分の考えを主張することができず、必要ならやめようと思いつくかたまりです。といった行動傾向が見られます。自分自身を尊重したり主張したりは大切ですが、集団の中では、周囲を見ながら物事の進め方や状況を正しく理解し、それに沿った柔軟な姿勢での判断や対応も必要です。

3 心理イメージ

●心理イメージをイラストで表わすと

活動的な性格 → 丸顔
 強い情に反応 → 眉が上がっている
 周囲を引っ張っていく → 太い眉
 遠慮に目配りをする → 心のない眉
 新しいことをやりたがる → 目尻が上がっている
 自立心が強い → 鼻の橋が長い
 人と人間性にかたまり → 鼻の橋が長い
 鼻の橋が長い → 鼻の橋が長い
 鼻の橋が長い → 鼻の橋が長い

となり、右のようになりがちです。

<<この結果の見方>>

自己分析シートでは、性格、社会的側面から診断しています。
 まず1ページ目では、あなたの中心性格を、次に日常的な生活場面での行動傾向を述べています。また、あなたの強み、弱みの把握ができるよう、具体的なアドバイスも記載されています。心理イメージに連動しているイラストは、顔と人間の性格についてよく言われる「顔」をもとにしたイラストを作成しました。外見的特徴だけでなく、心の動きや感情、思考なども表わしています。対応力や行動傾向も、1ページ目の診断結果より、あなたの行動傾向を判断したものです。
 2ページ目では、具体的な職務場面での対応力、自己理解と行動傾向がグラフで示されています。対応力や行動傾向も、1ページ目の診断結果より、あなたの行動傾向を判断したものです。
 あなたの思い通りの自分とイメージを感じる部分もあるかと思いますが、この診断結果によって、自分を見つめ直し、自己理解を深める機会と捉えて下さい。さらなる向上を目指すには、まず自分自身を知る事が大切です。自分を知り、さらなる向上を目指す事からして、ご利用下さい。

自己分析シート Page 2

2012/08/20 東京 営業2課 課長 赤岡 修一

4 仕事場面での対応力

■仕事にも積極的な姿勢で取り組む傾向

■人に頼らず自分の方で成し遂げる傾向

■仕事にも積極的な姿勢で取り組む傾向

どんなときにも積極的な姿勢で取り組むようとする傾向が強いことが分かります。仕事に対する意欲、役割意識も高いです。自分から新しいアイデアを出し、周囲に伝えることも多いです。時間配分や目的達成への計画にも柔軟に対応し、さらには実行力を発揮していき、今後のますますの活躍を期待します。

■人に頼らず自分の方で成し遂げる傾向

自分の目標やものはしっかりと定めていて、努力して未来を築いていこうとする傾向が強いことが分かります。自分から新しいアイデアを出し、周囲に伝えることも多いです。時間配分や目的達成への計画にも柔軟に対応し、さらには実行力を発揮していき、今後のますますの活躍を期待します。

■はばり強く最後までやろうとする傾向

■強い意志を持ち前に進もうとする傾向

●思考能力の発揮について
 スキル面での自信があり、また新しい企画でも進んで実施していくことができるよう、職務に必要な人物として、高く評価されていることでもあります。自分からアイデアを出し、周囲に伝えることも多いです。時間配分や目的達成への計画にも柔軟に対応し、さらには実行力を発揮していき、今後のますますの活躍を期待します。また、新しい企画でも進んで実施していくことができるよう、職務に必要な人物として、高く評価されていることでもあります。自分からアイデアを出し、周囲に伝えることも多いです。時間配分や目的達成への計画にも柔軟に対応し、さらには実行力を発揮していき、今後のますますの活躍を期待します。

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、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」

組織分析にて解決可能な事柄

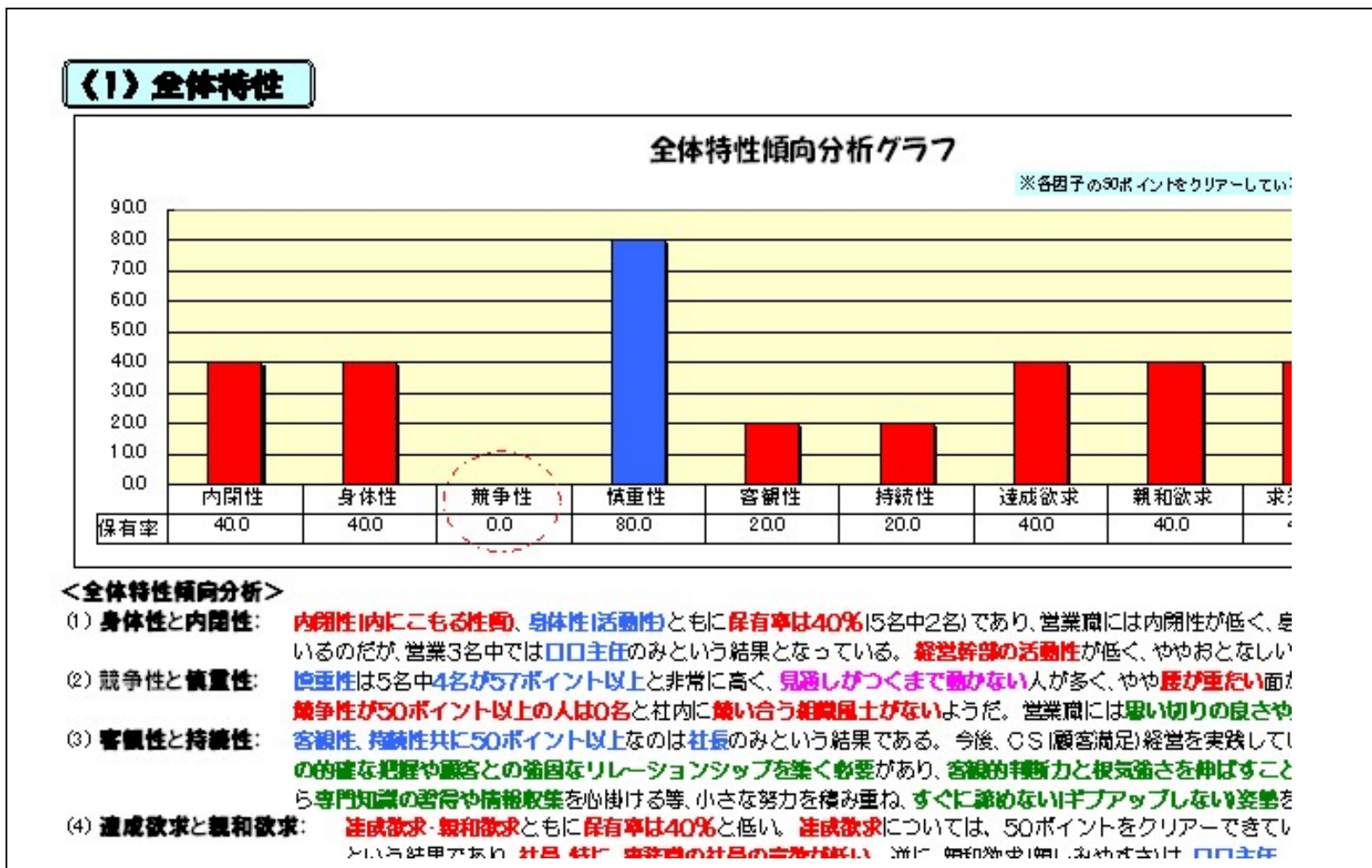
- 「組織風土」
人事考課と賃金システムの整合性、休日休暇の問題
組織風土、現在の社風等
- 「人間関係」
チームワーク、職務の意欲と活気、コミュニケーション
管理者のマネジメント力、採用と人員不足、社員の定着性
- 「職務遂行」
社員の能力発揮度、意欲充実度、目標達成力
業務実行力と方法、仕事への姿勢等
- 「組織構造」
企業理念の浸透度、業務の能力発揮度、仕事の流れ
業務・任務の理解、目標方針の明確さと浸透度
他部門との連携、会社への評価・ロイヤリティ
組織改革への必要性等

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	客観性
□□□□	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

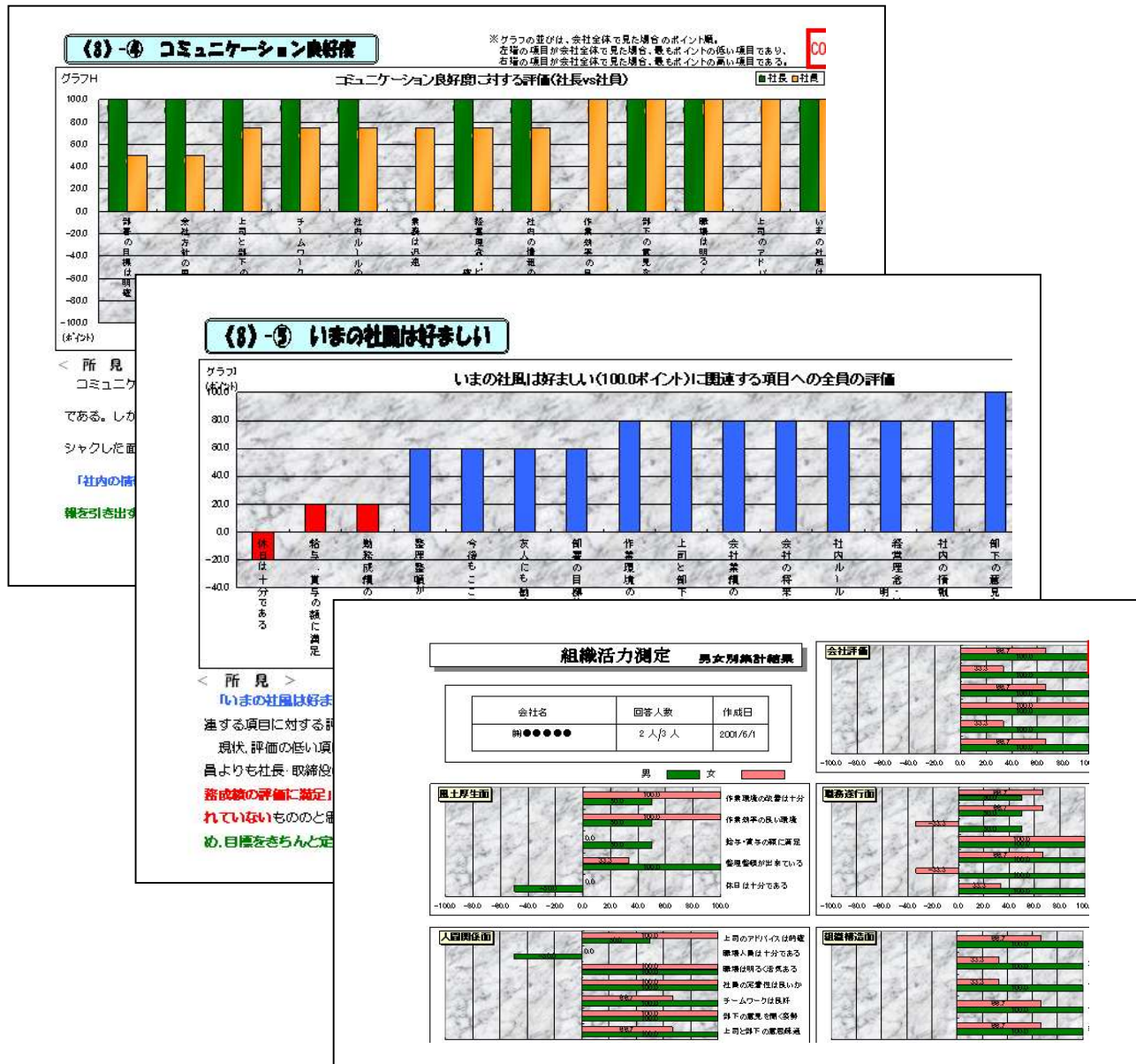
<適性状況>

- 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、社内うかがっているような面はないが、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、指導性や客観的判斷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。

分析サンプル 組織活力分析

組織活力分析

組織におけるビジネス準備度を
分析いたします。
(5項目～20項目程度)



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）