

XLS

# 職務適性テストの 解説と評価基準

## 営業力の評価

- 外勤タイプか内勤タイプかの判定
  - 会話性と交流性の2つの指標で評価
  - 会話性の低い人は話すことを苦痛に感じる
  - 会話性の高い人は話すことが快感で止められない
  - 交流性の低い人は一人でのいるのが一番楽
  - 交流性の高い人は大勢の人の中にいると楽しい
- 外勤向き・内勤向きの総合評価
  - 内勤向きの人は人と会って話すことが苦痛
  - 営業向きの人は人と会うことが楽しい
  - 両立型は普通に会話や人との接触ができるが、大勢を相手にするとストレスを感じる
- 飛び込み営業の適性
  - 会話性、交流性、感受性の3つの指標で評価
  - 大勢の人と話すことを心から楽しいと感じるタイプが適している
  - 断られても平気な交流性の高さが必要
  - 誰とでも話を合わせられる幅広い話題が重要

## 管理力の評価

- リーダーシップの適性
  - 創造性と自立性で評価
  - 問題解決能力と主導力が重要
  - 自分で考え、決断し、責任を取る覚悟が必要
  - 過度の自信は危険で、現実的でない判断につながる可能性がある
- 決断力の重要性
  - 最後まで実行する力が必要
  - 周りの評価を気にしすぎると決断できない
  - 高すぎる決断力は独断につながる危険性がある

## 企画提案力の評価

- 創造性の重要性
  - 自分で考えて行動できるかどうかが鍵
  - 創造性が低いと他人の指示に頼りがち
  - 創造性が高いと自分の思いで決断し行動できる
- 企画提案の具体例
  - 経験や知識が少なくても、調べて企画を立てる力が重要
  - 飛び抜けた発想は受け入れられにくい場合もある
  - 適度な創造性と実現可能性のバランスが重要

## 緻密な仕事の評価

- 幸福性と共感性の逆転評価
  - 幸福性が低い方が緻密な仕事に向いている
  - 共感性が低い方がより緻密な仕事ができる
  - 楽天的すぎると細かい点に注意が行き届かない
- 緻密さの表れ
  - 細かい作業への注意力
  - こだわりの強さが緻密な仕事につながる
  - 時間をかけすぎる傾向にも注意が必要

## チームワークの評価

- チームを大切に思う傾向
  - 自立性の低い人は周りに合わせようとする
  - 自立性の高い人は自分の思いで行動する
  - チームを大切に思いすぎて疲れる人もいる
- 一人で仕事をする傾向
  - 周りに気を使うのが苦手な人は一人で仕事をするを好む
  - チームで仕事することをわずらわしく感じる人もいる
  - 一人で仕事することで能力を発揮する人もいる

## ストレス耐性の評価

- 悩みを抱えにくさの評価
  - 幸福性の高さでストレス耐性を評価
  - 楽天的な人ほど悩みを抱えにくい
  - 悲観的な人は悩みを深刻化させやすい
- 人間関係でのストレス
  - 幸福性、共感性、自立性の3つの指標で評価
  - 人間不信が強い人は人間関係でストレスを感じやすい
  - 他人の評価を気にしすぎる人もストレスを感じやすい
- 批判や失敗への耐性
  - 批判や失敗に弱い人は言い訳をしがち
  - 批判や失敗に強い人は素直に謝罪し、立ち直りが早い
  - 極端に強すぎると自分の誤りから学ぶことが少なくなる可能性がある