

個人の概要

クライアントの機密や個人情報に関する部分は
モザイク処理を施しています。

■生産性インタビュー

彼は先月末まで、株式会社●●●●に在籍し、不動産売買仲介業の売却担当の営業として、お客様の売却サポートを行っていました。在籍期間は●年●ヵ月で、現在は離職しています。

自身の生産物（職務の結果、業績、アウトプット、KPIの指標）は、不動産営業ということで「仲介手数料」となります。その他に、「育成された新人社員の人数」や主任としての生産物もあったようです。

生産物の量は、



※、この表はあくまで参考情報であり、実際の数値とは異なります。

→この表は、生産物の種類、数量、単価、総額、注目の生産物の種類と数量を示しています。

この表は、生産物の種類と数量を示しています。注目の生産物の種類と数量は、「仲介手数料」と「育成された新人社員の人数」です。また、主任としての生産物の種類と数量も示されています。

また、この表は、生産物の種類と数量を示しています。注目の生産物の種類と数量は、「仲介手数料」と「育成された新人社員の人数」です。また、主任としての生産物の種類と数量も示されています。

この表は、生産物の種類と数量を示しています。

→この表は、生産物の種類と数量を示しています。

→この表は、生産物の種類と数量を示しています。

→この表は、生産物の種類と数量を示しています。

この表は、生産物の種類と数量を示しています。注目の生産物の種類と数量は、「仲介手数料」と「育成された新人社員の人数」です。また、主任としての生産物の種類と数量も示されています。

【例文】

- ・ 職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書
 - ・ 職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書
 - ・ 職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書
 - ・ 職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書
 - ・ 職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書
- ※ 職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

経歴照会先は、〇〇〇〇を挙げています。

より以前には、株式会社▲▲▲▲で、同じく営業としてリフォームの提案営業をしていました。在籍期間は▲年▲ヵ月です。

ここでの生産物（職務の成果物、結果、業績、アウトプット）は、営業なので普通に「売上額」となるでしょう。

生産物の量は、[職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書]で職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

また、このように「職務経歴書」で職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

経歴照会先は、△△△△を挙げています。

職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

また、このように「職務経歴書」で職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

■デュPLICATION能力（指示、伝言をそっくりそのまま受け取り再生する能力）

職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

■IQ（知能指数）

職務経歴書、履歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書、職務経歴書

■性格適性

<ポストへの適任性> (営業職)

この人は、身なりや振る舞いはきちんとしていて、愛想もあり、面接では良く見えたと思われます。

彼は、タイプの的にはチャレンジャーで、新しさや変化、挑戦を好み、仕事が単調でマンネリ化してくると飽きてしまいます。じっとしていられない性格でもあるので、営業であれば、店頭営業より、訪問営業、新規開拓営業など、外回りが多い営業の方が向いているでしょう。(ルーティンの比率が多い仕事はあまり向きません)

また、仕事においては、強迫観念的(無理をしている状態)ではありますが、集中力があり、目標を達成しようとする能力も悪くなさそうに見えます。

ここまで見る限り、貴社の営業として、適性はそこそこあるように見えたかもしれません。

しかし、面接では見えなかったと思われますが、彼はプレッシャー耐性がすごく低く、実はすごくナイーブで折れやすい人のようです。強いストレス下に置かれたり、強く叱責されると、責任転嫁を始めたり、傷ついて内向きになったり、感情的になって「辞める」と言い出す微候も見られます。

ノルマやプレッシャーがきつい職場だと、すぐに脱落してしまう可能性があります。

ですので、もし彼を管理するなら、上司になる人は、なるべく「褒めて伸ばす」手法をとり、ノルマやプレッシャーのかけ方も、本人のキャバに合わせて、段階的に課していくべきでしょう。

ミスや間違いを修正する場合も、いきなり強く指摘したり、叱責するのではなく、正しい手本を示し、本人に「違い」を認識させるような進め方をする必要があります。

そして、ここがこの人を雇う上での最大のリスクとなり得ますが、この人は、「面接で話した通り、入社後、業務に慣れず、ノルマやプレッシャーに耐えられず、退職を希望する」というリスクがあります。

「面接で話した通り、入社後、業務に慣れず、ノルマやプレッシャーに耐えられず、退職を希望する」というリスクがあります。

<職を継続するかどうか>

前職は●年●ヵ月、前々職は▲年▲ヵ月の勤務実績です。

「面接で話した通り、入社後、業務に慣れず、ノルマやプレッシャーに耐えられず、退職を希望する」というリスクがあります。

「面接で話した通り、入社後、業務に慣れず、ノルマやプレッシャーに耐えられず、退職を希望する」というリスクがあります。

「面接で話した通り、入社後、業務に慣れず、ノルマやプレッシャーに耐えられず、退職を希望する」というリスクがあります。

<教育・トレーニング>

彼のIQは良好ですが、デュプリケーション能力が「面接で話した通り、入社後、業務に慣れず、ノルマやプレッシャーに耐えられず、退職を希望する」というリスクがあります。

お問い合わせ：03-5561-1111

適性診断全文の閲覧ご希望の方は
適性診断サービスを
お申し込みください。
今なら**キャンペーン価格**で
ご利用いただけます！