



CUBIC
Psychological System
for Windows

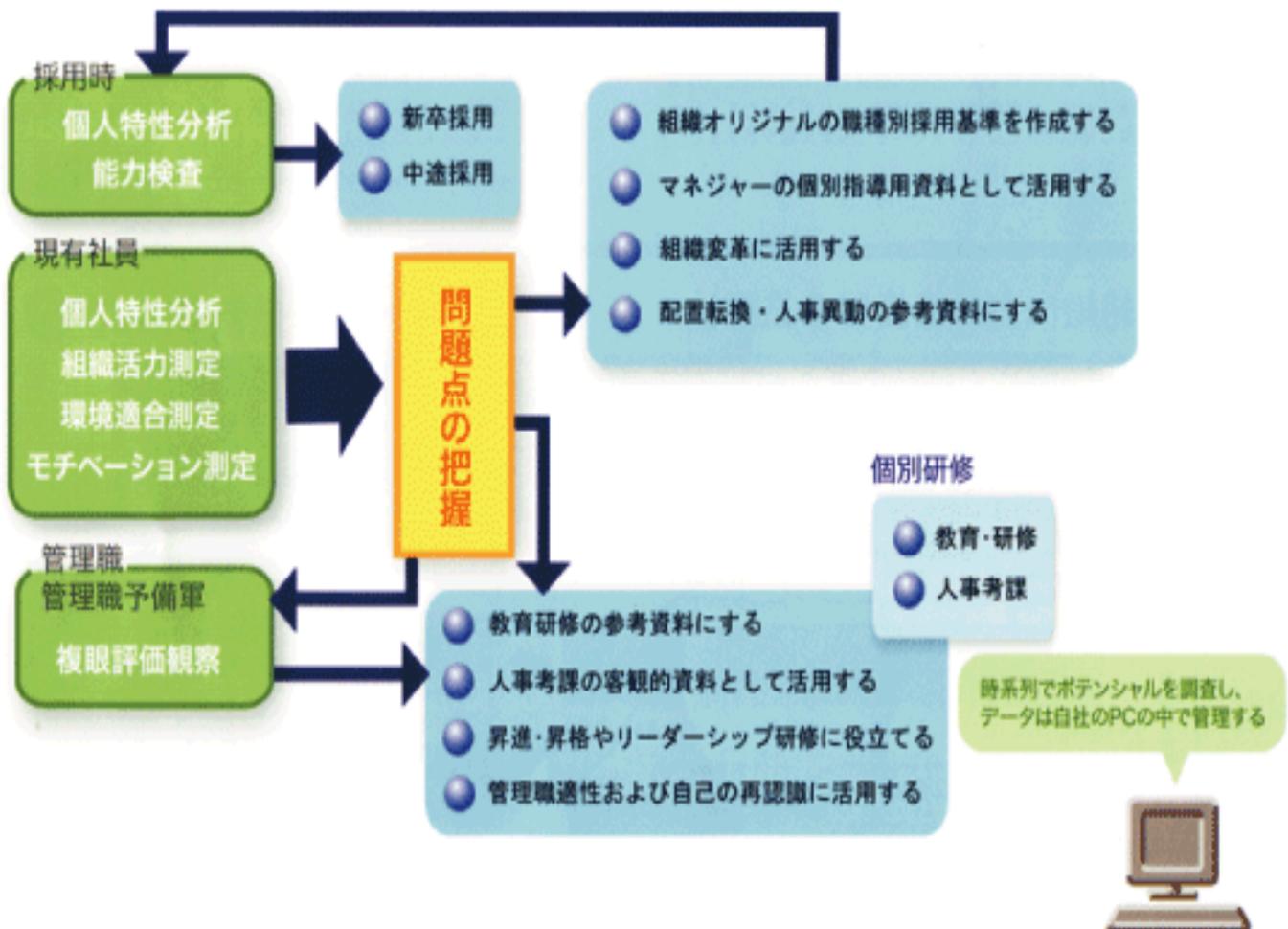
■ 人材・組織診断システム「CUBIC」は

人材評価・組織分析を10年以上の研究成果として結実させたアプリケーションソフトです。

採用面接、配置転換・個々の社員の特性や組織の現状把握は重要なポイントです。

人材・組織診断システム『CUBIC』は人事系測定ツールの定番として市場に受け入れられており、豊富なデータをもとに測定項目の精査重ね、より満足度の高いツールへと進化しています。

CUBICの活用イメージ



採用基準や人事異動などにも活用できる適性検査

採用予定者向け

採用予定者の性格、社会性、意欲、適性を判定することにより会社にとって必要な人材かどうかの判断ができます。

CUBIC 個人特性分析 個人詳細

1 どのような性格・パーソナリティか

型	性格の側面	弱	強	指数
思索型	内閉性	■■■■■	■■■■■	51
	客観性	■■■■■	■■■■■	38
活動型	身体性	■■■■■	■■■■■	54
	気分性	■■■■■	■■■■■	38
努力型				
積極型				
自制型				

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

低

 高

3 基礎的な職場場での社会性

診断項目	弱	強	指数
積極性	■■■■■	■■■■■	52

CUBIC 個人特性分析 診断分析

【本人の性格特性】 ■印が本人の位置

← 弱 思索型 強 →

← 弱 思索型 強 →

← 弱 積極型 強 →

【心理要素イメージ】

眉の太さ：指索性
眉の直線：達成欲求
鼻の高さ：顯示欲求
顔の輪郭：性格類型

眉の傾き：従順性
目の傾き：達成欲求+求知欲求
口の形状：親和欲求+協調性

逆三角顔 = 思索型
エラ顔 = 積極型
細長顔 = 自制型

丸顔 = 活動型
角顔 = 努力型

【判定結果A】予測推定値（見所）

(1) 一般的職場状況での可能性	74
(2) 商売など精神力の必要な職務	51
(3) 足腰のよさが武闘になる職務	44
(4) 集中力、厳密さが必要な職務	68
(5) 標準化された仕事や工場労働	69

【判定結果B】当人の傾向

「内勤型職務」

 「外勤型職務」

「組織型人間」

 「非組織人間」

【判定結果C】大きな職業興味領域とその方向性

- 「発達」 規則や権限に束縛された行動、事務的な仕事
- 「適切」 物を対象とする、具体的に実務的な仕事
- 「適応」 変革など対人的接触をともなう仕事
- 「小適」 企画、組織の運営、経営管理のような仕事
- 「努力」 研究的、探求的な仕事や活動の領域
- 「努力」 音楽、創作、文芸など芸術的な仕事や活動

【判定結果D】配置適性1

<p>《適性の高い順》</p> <ol style="list-style-type: none"> 「発達」 経理専任者 「適切」 経理管理者 「適応」 基礎研究者 「適切」 基礎研究管理者 「適切」 営業専任者 「適切」 秘書専任者 	<p>《低い順》</p> <ol style="list-style-type: none"> 「努力」 広報管理者 「小適」 営業管理者 「小適」 企画管理者 「小適」 広報専任者 「小適」 営業専任者
---	--

【判定結果E】配置適性2

<ol style="list-style-type: none"> 「発達」 物流 「発達」 経理 「発達」 購買 「発達」 庶務 「発達」 品質管理 「発達」 倉庫 	<ol style="list-style-type: none"> 「努力」 顧客開発 「努力」 経営企画 「努力」 新規事業開発 「小適」 営業（現場力） 「小適」 商品企画・開発
--	---

2 どう

興味の方向
日常生活
客観・科学
社会・経済
心理・情緒
審美・芸術

■この人の「活動」

- 「自分」以外の人がな行動は、うとする、物事さではな世間の常しをしない、ところ
- もう一方おだてにがしい印たい。

【自己評価】

意欲・やる気	管理・対人能力	思考能力
積極性 責任感 実行力 行意	決断力 指導力 交渉力 気力	自己分析力 観察力 洞察力 新発案力 創造力 判断力 立案力 活用
B A B A	B C A D C C	C B C B C C
B	C	C

【採用判定】

定着性・安定性 = 22

CUBIC の判定結果 = 「B」

在籍 社員向け

個人特性診断

社員の個人特性を判定することにより人材配置の最適化が図れます。また、高業績者とそうでない者との特性を比較し、高業績者特有の因子を把握することにより、新規採用者の採用基準や現有社員の行動改善・教育訓練の指標を作成できます。

組織活力測定

所属社員の意識とその組織の問題点を「風土厚生」「人間関係」「職務遂行」「組織構造」「会社評価」の5側面から判定します。

環境適合測定

部門における人間関係に対する拒絶度を数値化し、対人関係における組織の傾向・問題点を明確にします。

複眼評価観察

上司、同僚、部下が観察者になり、多方面から客観的に一人の人間の人物評価・職務行動評価を行います。