

採用面接に自信ありますか？

面接の補完ツールとして、**CUBIC採用適性検査** の導入をおすすめします。



上辺に騙された

面接時には良い印象だったのに、実際に働きだすと印象が違った…

お客様の声

信頼係数が高いと、面接時と雇用した後の印象が合致しているので利用しています。

CUBICなら、「信頼係数」が表示されるから自分を取り繕うことができない

信頼係数

低

高

回答に矛盾したところがおおく、信頼性に欠ける診断結果が表示された可能性がある。



ストレスに弱い人を見抜けなかった

ちょっと注意したら欠勤してしまった…

お客様の声

入社後のためにもストレス耐性を知っておきたくて利用しました。もう10年近く利用していますが、信頼できる結果が出るので採用の指針として役立っています。

ストレス耐性バージョンならどんなストレスにどれくらい強い(弱い)のか数値とグラフで視覚化される

ストレスの種類	弱	強	指数
対人ストレス耐性	■■■■■	■■■■■	35
目標ストレス耐性	■■■■■	■■■■■	38
繁忙ストレス耐性	■■■■■	■■■■■	42
拘束ストレス耐性	■■■■■	■■■■■	67



無難な質問ばかりしてしまう

就活生の受け答えもマニュアル化していて、面接だけで人物像を把握できない…

お客様の声

面接時のポイントにより今までよりも切り込んだ質問が出来るので、とても参考になります。

「面談時のポイント」が表示されるから一步踏み込んだ質問ができる

【面談時のポイント】

弱気さとモチベーションの指標がどちらも低いときは相手のせいでは仕事がならない。相手の弱さを察して、弱い相手とやさしく接していくことがあると出ていますが、自分自身を振り返ってどうでしょうか。何かあれば話してください。

客観性と主体性は相反する意味を持つため、両方が高い数値が出ることはまれである。適性検査の結果に考え方(面)と活潑な面が両方あると出ました。自分自身ではどのような場面でそれぞれの面が出ていていると思いますか?

客観性と支配欲求がどちらも高いときは相手に冷やかに接することはないか確認する。適性検査の結果に冷静に物事を判断できるほうだと出ましたが、周囲の人に接するとき、どのうなことを心がけていますか?

※面談時のポイントは全ての受検者に表示されるものではございません。



面接官の主観で採用している

明確な基準がないから第3者に採用基準を説明できない…

お客様の声

採用にあたり、代表一人で考えない、担当者だけでも考えない、第三の目としてCUBICの活用をおすすめします。

個人の特性や社会性が数値で表示されるので客観的に把握することができる

意欲の側面	弱	強	指数
達成欲求	■■■■■	■■■■■	39
自律欲求	■■■■■	■■■■■	70
求知欲求	■■■■■	■■■■■	45
危機耐性	■■■■■	■■■■■	50

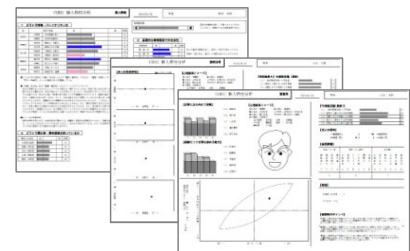
苦労をして目標を達成するよりも、安定した環境が一番。

他人に依存したり頼り切った生活よりも、自力で生きたい。



CUBIC採用適性検査がおすすめな理由

- ✓ 1名から利用できてお手軽
- ✓ 問題からは模範的な回答を推測できない
- ✓ 「信頼係数」で回答に矛盾がないか確認できる
- ✓ 適性検査の実施時間はわずか20分



オプション検査も充実

採用適性検査と併せて実施すれば更に効果的！ ※オプション検査のみの利用も可能

CUBIC能力検査

言語・数理・図形・論理・英語の5科目、3つのレベルから
応募者の基礎能力を判断する学力テストです。

仕事で求める能力や検査にかけられる時間に応じて、
自由に組み合わせてご利用できます！高卒/大卒などの学歴に関わらず受検可能です。



新卒の場合は過去のキャリアがなく判断材料も少ないことから、能力検査の実施を特におすすめしております。

CUBICモチベーション測定(採用版)

応募者にとって、「何が仕事のモチベーションになるのか」「どういった職場で働きたいのか」(理想の働き方)を8つの因子で表します。

モチベーション測定(採用版)を実施すると…

- ◎ 応募者が**自社の風土に合うか判断**できる
- ◎ 適切な声掛けで**内定辞退の防止**にも繋がる



といったメリットがあります！検査時間も約10分と短時間でおすすめです。