

## ストレスに強い人材の採用・育成に



- DIST (自社採点)
- Web-DIST (Web診断)
- DIST-COM (コンピュータ診断)



### 特長

#### 1 ストレス要因への耐性と対処するための資質を診断

「ストレス耐性が高い人材」を見抜くために、試験対象者が現状維持に力を費やさずに自分の殻を破って前へ進む資質を持っているかどうか、そして自分の考え方を絶対視せずに自らを変えていく力があるかどうかの二つの面を診断します。

#### 2 企業人の豊富なデータから標準化

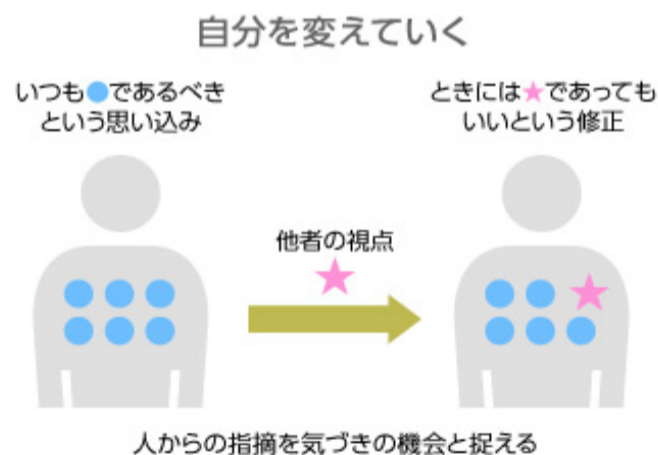
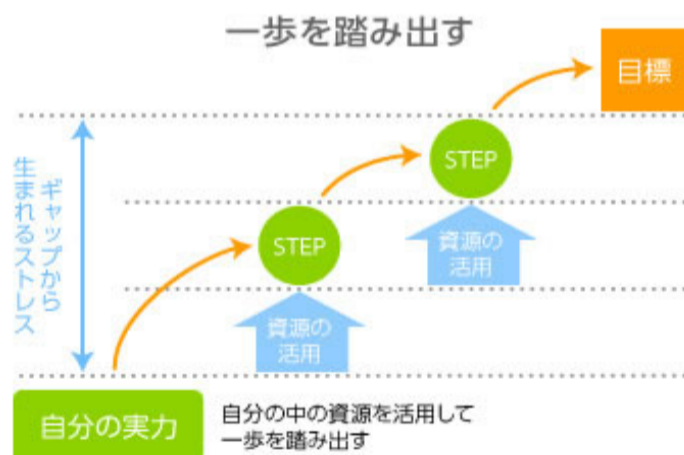
数多くの企業人を対象に調査を実施し、テスト結果と業績、人事考課との相関データを蓄積しており、社会で必要なストレス対処能力がわかります。

#### 3 早期退職、長期休職などストレス社会が引き起こすさまざまな問題に対処

面接だけでは見抜けないストレス耐性が、テストを実施することによって明確になります。

### ストレス耐性の高い人材とは

現状維持に力を費やすのではなく、自分の殻を破って「一歩踏み出そうとする」か、自分の考え方やものごと進め方を絶対視せずに、「自分を変えていく」ことができるか、という2つの資源を自分の中にもっている人材がDISTにおけるストレス耐性の高い人材です。



### 活用方法と診断項目

#### 活用方法

##### 採用

ストレス耐性への理解を深め、自己資源を開発するための行動目標を設定できる。

##### 研修

ストレス耐性への理解を深め、自己資源を開発するための行動目標を設定できる。

##### 教育

診断結果を上司に知らせることで、部下の特性に応じた成長支援が可能。

#### 診断項目

原因別ストレス耐性(どのようなストレスに強いか)

- 1.対人ストレス耐性
- 2.対課題ストレス耐性
- 3.対役割ストレス耐性
- 4.対環境ストレス耐性

ストレス対処資質 (ストレスを解決する資質をもっているか)

- 1.自己効力
- 2.思考のコントロール
- 3.感情のコントロール
- 4.サポート活用
- 5.タフマインド