

リーダーシップ インパクト サマリー
レポート
佐藤 聖子

プロフェッショナル
スタイル

内容

はじめに.....	3
リーダーシップ インパクト モデルについて.....	4
リーダーシップスタイルプロファイル.....	5
リーダーシップ インパクトポテンシャルの予測.....	7
状況別リーダーシップ プロファイル.....	8

本レポートについて

本レポートは、あなたの主な職務範囲における個人の動機、興味関心、ニーズ、才能を調査するWaveスタイルアセスメントに基づいています。

結果は世界におけるプロフェッショナルおよびマネージャー24,000名以上のグループとの比較に基づいています。

このアセスメントは自己回答形式を取り入れているため、結果にはあなたの自己認識が反映されています。Saville Assessmentの広範な研究により、結果は職場での行動を測る上では有効な目安となります。しかし、データ解析において主観的な個人の自己認識が反映されているという点については考慮しなければなりません。

本レポートは極めてセンシティブな個人情報が含まれております。取り扱いには充分ご注意ください。

本レポートの情報が自己認識を有効に反映するのは、個々の置かれた環境にもよりますが、12~24カ月間です。

本レポートは、Saville Assessment ソフトウェアシステムにより発行されたものです。受検した方の回答はこのシステムで処理され、あるがまま結果に反映されています。

本レポートは電子的に作成されています。Saville Assessment は、本レポートに変更または編集を加えていないことを保証いたします。本レポートの取り扱いについて、お客様サイドで起こりうるいかなる結果についても責任を負いかねます。予めご了承下さい。

本レポートに対するフィードバック、コンサルティングの提供、また結果の活用については、Saville Assessment の社員、Saville Assessment のエージェントおよび Saville Assessment が承認したクライアントのみに認められています。

はじめに

リーダーシップスタイルプロファイル

リーダーシップスタイルプロファイルでは、3つのリーダーシップエリアの下に配置された18のリーダーシップスタイルについて概説しています。

リーダーシップ インパクトポテンシャルの予測

リーダーシップ インパクトポテンシャルの予測は、リーダーシップインパクトの主要な9領域において佐藤 聖子様が発揮し得る強みと限界を独自の手法で予測しています。この予測は、職務分析やコンピテンシー プロファイリングによって定められた職務要件と照らし合わせて解釈する必要があります。プロファイルのスコアが高すぎる場合、自己認識が過度に肯定的で現実的でない場合があります。一方でプロファイルのスコアが低すぎる場合、必要以上に批判的に自己認識している場合があります。そのような場合、他の情報と照合する等、結果の検証が特に重要になります。

状況別リーダーシップ プロファイル

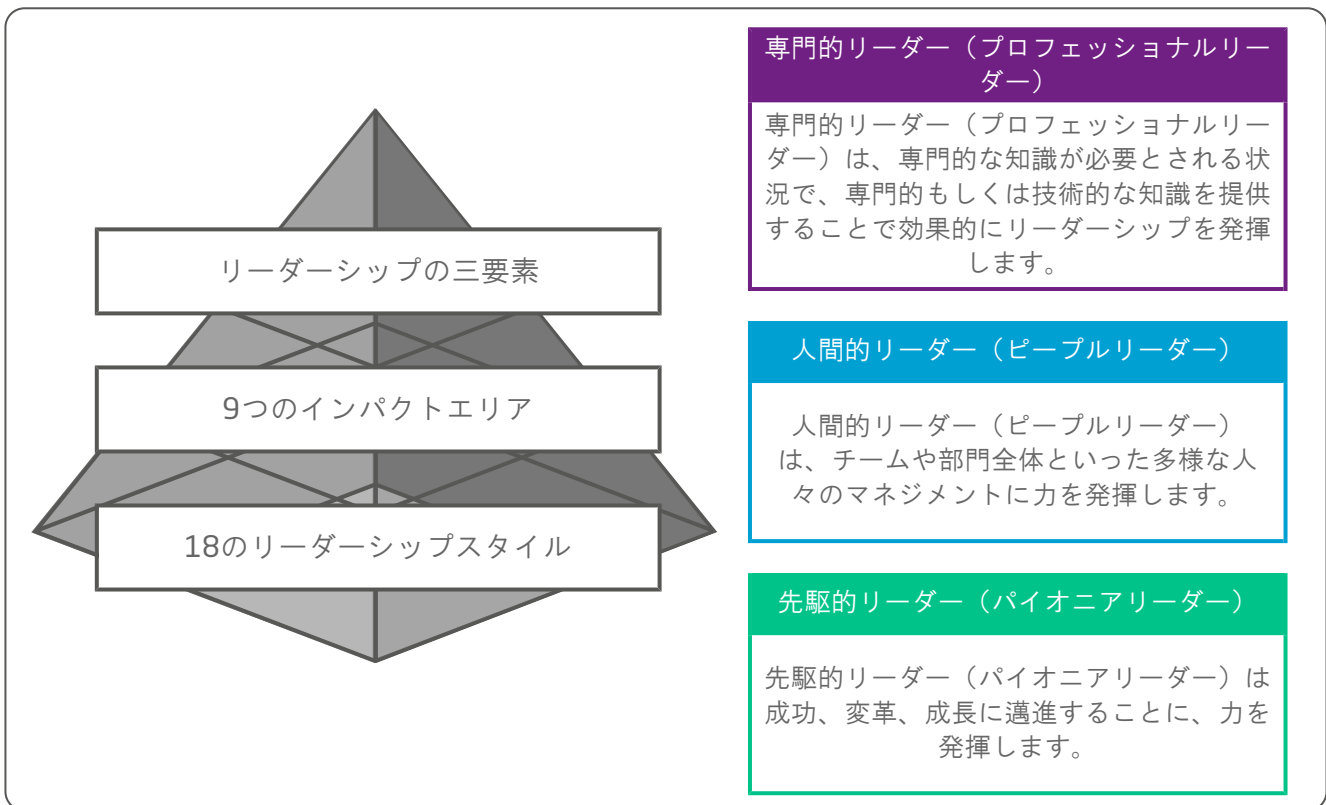
状況別リーダーシップ プロファイルは、佐藤 聖様様がリーダーとして力を発揮できる可能性の高い状況と、力を発揮できない可能性の高い状況を例示しています。本プロファイルでは、リーダーシップスタイルにかかる質問表への回答をもとに、上位と下位のシチュエーションを挙げています。

リーダーシップ インパクト モデルについて

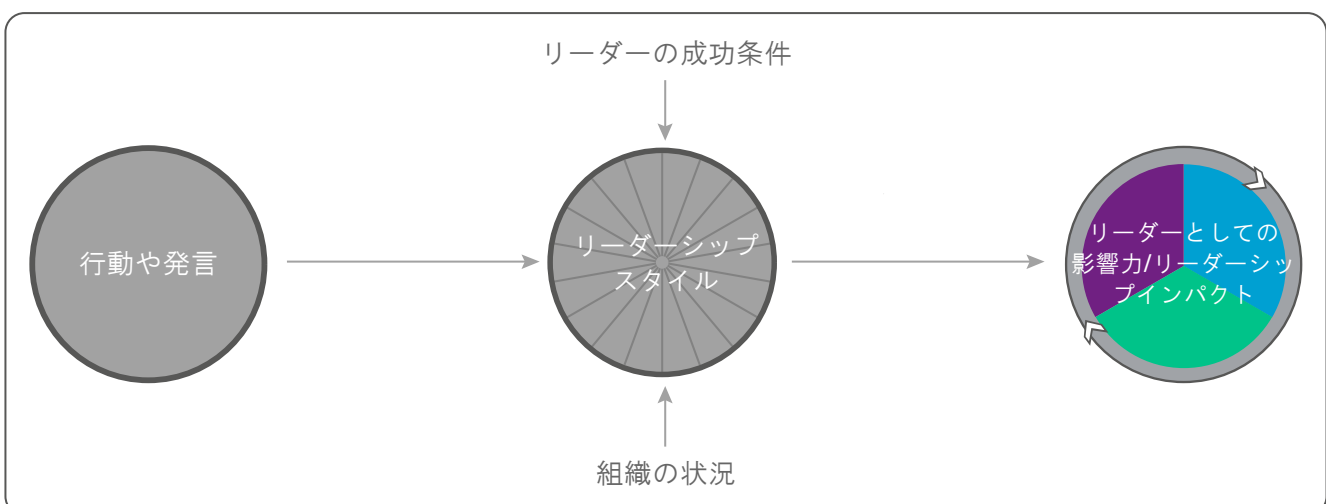
リーダーシップ インパクト モデルは、リーダーシップの有効性を階層的に表したモデルです。一番上の階層にある3つの要素は、仕事上、効果的にリーダーシップを発揮するために有効な、代表的な3つのアプローチを表しています。

3つの要素は、それぞれ3つずつのインパクトエリアに分解されます。そのようにして分類された9分野は、リーダーが大きな影響力を発揮する分野を表しています。9つのインパクトエリアが、仕事上、効果的にリーダーシップを発揮するために主要な構成要素であると考えられます。リーダーシップインパクトモデルには、9つのインパクトエリアに対して18のリーダーシップスタイルが均等に配置されています。

下図はリーダーシップインパクトモデルの階層構造を表しています。



リーダーシップインパクトモデルの概要



リーダーシップスタイルプロフィール

本プロフィールは、3つのリーダーシップエリアの下に配置された、佐藤 聖子様 の18のリーダーシップスタイルに対する要約です。

専門的リーダー（プロフェッショナルリーダー）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
管理型				■						
調整型		■								
統制型	■									
技術者型				■						
知識型						■				
専門家型							■			
人間的リーダー（ピープルリーダー）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
情熱家型					■					
進行役型			■							
激励型							■			
協働型			■							
説得型								■		
相談型					■					

リーダーシップスタイルプロフィール

本プロフィールは、3つのリーダーシップエリアの下に配置された、佐藤 聖子様 の18のリーダーシップスタイルに対する要約です。

先駆的リーダー（パイオニアリーダー）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
触媒型										■
革新型									■	
変革推進型							■			
危機管理型									■	
楽観的戦略型									■	
成長探求型										■

リーダーシップ インパクトポテンシャルの予測

本プロフィールは、9つのインパクトモデルを用いて佐藤 聖子様の潜在的なリーダーシップを予測しています。この情報は、佐藤 聖子様のリーダーシップスタイルにかかる質問表への回答に基づいています。

	インパクトエリア	リーダーシップの潜在力
専門的リーダー (プロフェッショナルリーダー)	サービス・製品の提供 商品やサービスの継続的生産、高品質な顧客サービスの促進、適切な解決法の提供	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	リスク管理 積極的なリスク管理、効果的なコーポレートガバナンスの支持、各種方針・手順・法的要件の遵守	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	専門性にかかる評判 組織としての専門性の構築、技術の卓越性の促進、組織の評判の向上	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 高い 比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い
人間的リーダー (ピープルリーダー)	組織コミットメント 共通の目的意識の醸成、従業員のやる気を高める、組織の士気を向上	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> やや低い 比較グループの約25%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	成功するチーム 効果的なチームの構築、能力ある人材を惹きつけ育成、潜在能力の活用	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 平均 比較グループの約40%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	コミュニケーション 影響力あるコミュニケーションを取る、部署間でのあるいは場所の離れたオフィスとの間でのコミュニケーションを構築する、互いに関与すること相談することを奨励する	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 平均 比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い
先駆的リーダー (パイオニアリーダー)	新製品・市場 市場で満たされていないニーズの特定と販売計画策定、イノベーションの醸成、インパクトのある解決策策定	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 極端に高い 比較グループの約99%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	組織変革 組織変革の遂行、変化へのコミットメントの構築、変化の過程を積極的に管理	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 非常に高い 比較グループの約95%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	組織の成長 ステークホルダーの価値向上、やりがいある組織目標の設定、組織としての成功牽引	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 極端に高い 比較グループの約99%よりも潜在的コンピテンシーが高い

状況別リーダーシップ プロファイル

このプロファイルは、佐藤 聖子様がリーダーとして力を発揮できる可能性の高い状況と、力を発揮できない可能性の高い状況を例示しています。

佐藤 聖子 様がリーダーシップを発揮しやすいと思われる状況

- ① 現在の慣例にとらわれず、成功に向けて邁進する必要がある
- ② 自己をアピールしたり、自ら出した改善案を推し進めたりするリーダーに価値がある
- ③ 創造性と新しいコンセプトが重要である
- ④ プレッシャー下でも冷静さを保ち果敢に対処することが特に大切である
- ⑤ 将来の成功には、長期的な視野を持ちチャンスを活かすことが重要である

佐藤 聖子 様がリーダーシップを発揮しにくいと思われる状況

- ⑥ 他者を率いて論理的な方法を取るために、実務への理解が必要である
- ⑦ 共感や他者への関心を示すことが本当に必要である
- ⑧ 相反する考え方を持つ人同士を協力して仕事させる必要がある
- ⑨ 盤石な計画がタスクの完了には欠かせない
- ⑩ 行動を促すために、規則、規範、原則は必須である