

リーダーシップインパクトパーソナル
レポート
佐藤 聖子



プロフェッショナル

スタイル

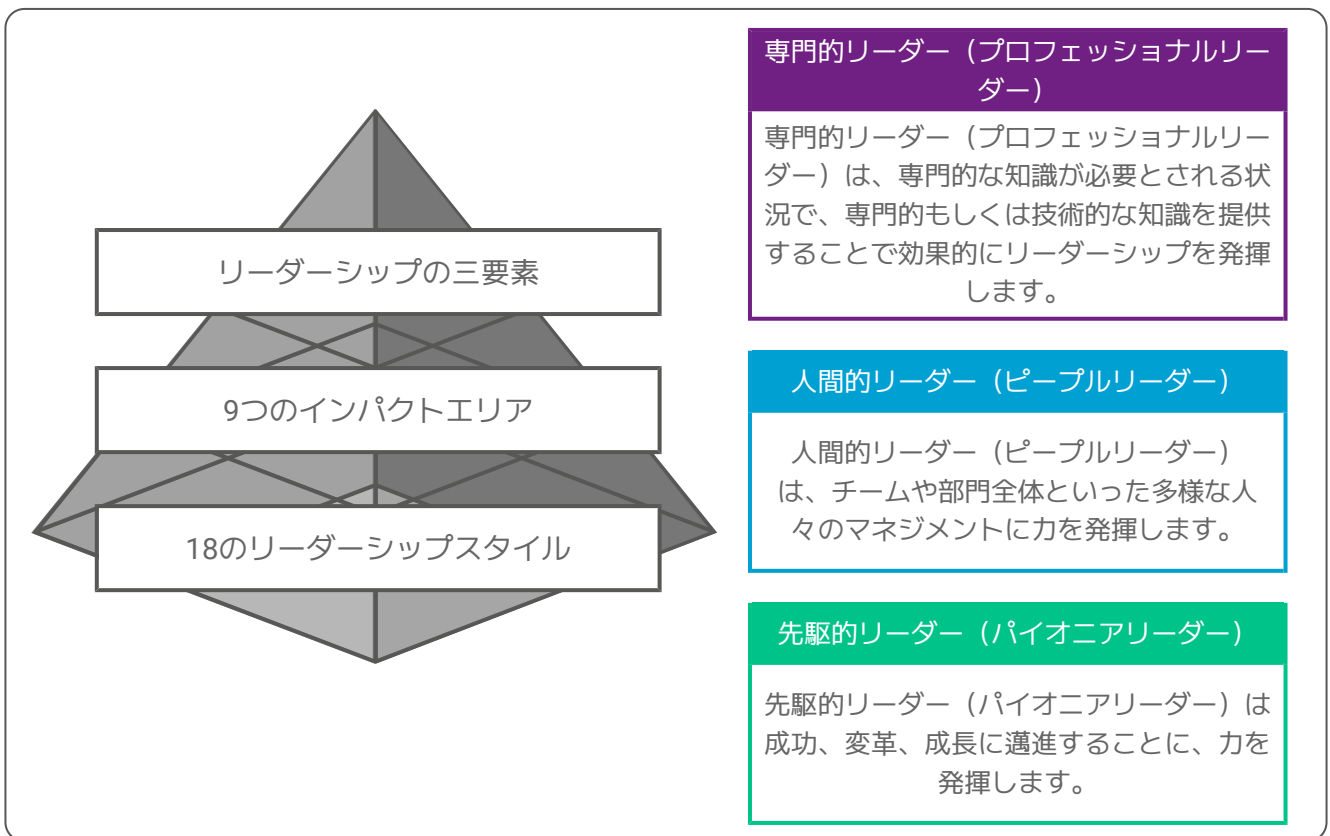
はじめに

Stylesのオンラインアセスメントを受検いただきましてありがとうございます。このレポートは仕事に関連するさまざまな分野における、あなたのリーダーシップスタイルについてのフィードバックをまとめたものです。

リーダーシップスタイルについて本レポートをご覧になる際は、あなたの回答に基づいて作成されていることにご留意ください。よって、他者からの評価というより、むしろ自分自身をどのように評価しているかを表しています。ですがセルフアセスメントレポートは現場で自分が実際にどう仕事するかを予測し得る有力な情報であることがリサーチによって示されています。

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。この情報はリーダーシップスタイルディメンションをもとに設定されたもので、専門的リーダー、人間的リーダー、先駆的リーダーといった3つの領域リーダーシップエリアの下に、9つのインパクトエリアが配置され、その下に18のリーダーシップスタイルが分類されています。

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。



はじめに

専門的リーダーシップ、人間的リーダーシップ、先駆的リーダーシップスタイルのプロファイル
リーダーシップスタイルプロファイルは、9つのインパクトエリアに焦点を当てています。それぞれのインパクトエリアに対して1ページずつ割当てられ、1ページに2つのリーダーシップスタイルが詳述されています。これらのリーダーシップスタイルはそれぞれ、2つの行動特性で構成されています。それぞれの行動特性の下には、あなたの回答を他の被験者と比較分析したあなたのリーダーシップスタイルが詳述されています。各ページの最下段には2つのリーダーシップスタイルに基づいた、成長のための考察が記載されています。

リーダーシップスタイルプロファイルの解説

自由選択と順位選択の回答を統合して得られたあなたの結果は、大きな対象グループと比較して導き出されました。各ディメンションのステンは、1から10のスケール上で表示されています。これらのステンは、あなたの結果がどの位置にあるかを示すものです。5と6に位置した場合は比較グループと比べて標準的である事を示しています。逆に1もしくは10に位置した場合は比較グループの約1%に属するという極端なケースである事を示しています。一部のディメンション（例「信頼度」）に関する質問では、ほとんどの人が自分自身を高く評価する傾向にあります。しかし、評価結果は相対的なものであるため、当該エリアのスコアは思ったより低い結果になる場合があります。よって、スコアは特定の職務に対して何が求められているかという点を考慮に入れて解釈すべきであるということが重要になります。例えば、規則や手順に忠実に従うことが求められる事務的な職務の場合、「遵守志向」は必要な特性ですが、ルールや手順に捉われずある程度のリスクを取ったり、創意工夫を必要とする上級管理職にはそれ程必要な特性ではありません。

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、あなた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、上位と下位の状況を挙げています。

本レポートについて

本レポートに含まれる情報の有効期限は 12-24カ月間です。あなたの動機、優先傾向、ニーズ、才能について他の人と比較した概要を提供しています。

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。予めご了承ください。

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。

リーダーシップスタイルプロファイル - 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

管理型 (4)

管理型は、活動レベルも維持しつつ仕事の質を重視します。



調整型 (2)

調整型は、詳細な計画を取りまとめて実現します。



サービス・製品の提供 - 成長のための考察

組織内のチームやグループがそれぞれ自身の仕事に責任を持つよう徹底しましょう。高い品質と納期厳守の期待に応えられるよう、確実に必要な労力や資源が適宜投入されるようにしましょう。

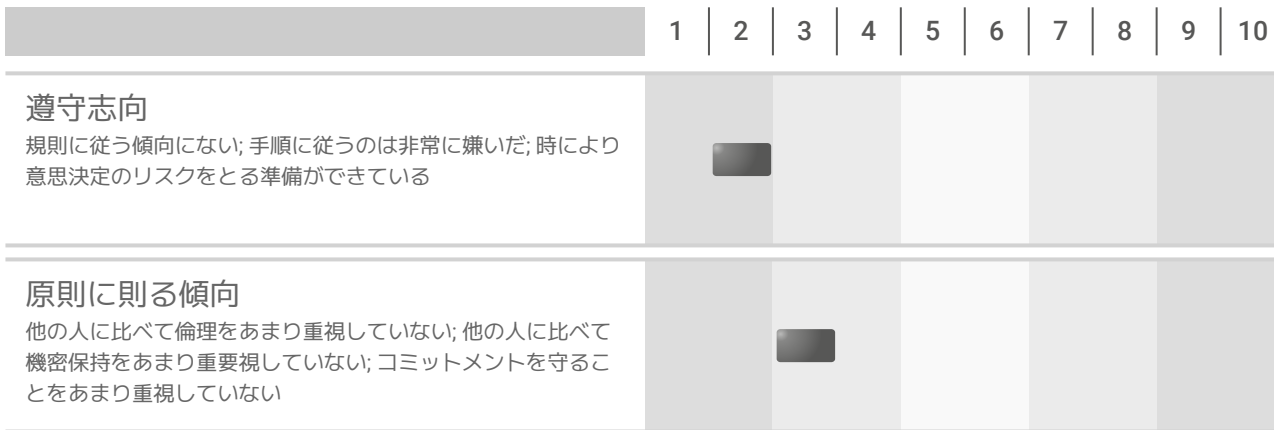
サービスや製品の提供が大幅に遅れたり、十分な品質に達していなかったりするリスクはありませんか。プロジェクトの最後に成果物を見直すことで、今後の改善に役立つ意見が得られます。

リーダーシップスタイルプロファイル - 専門的リーダー（プロフェッショナルリーダー）

リスク管理

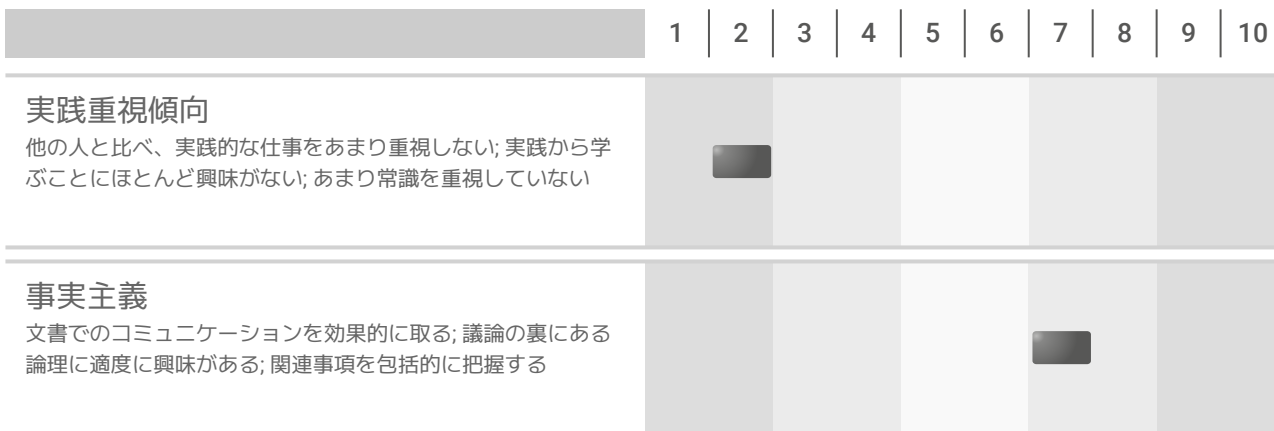
統制型 (1)

統制型は、確立された行動規範と手順を利用してリーダーシップを発揮します。



技術者型 (4)

技術者型は、実用的な技能と事実を理解する能力を兼ね備え、両者を結びつけることで課題解決法を作ります。



リスク管理 - 成長のための考察

部下が技術的リソースや関連した事実を入手し、物事を適切な方法で処理できるよう理解を促しましょう。

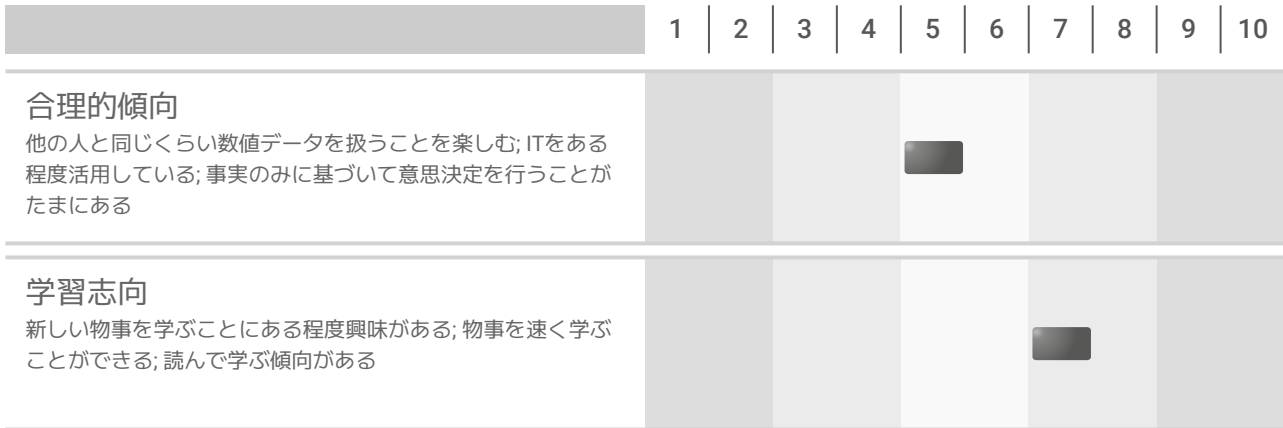
不必要なリスクを回避し、ものごとが適切に行われるようにするために、手順と実行により注意を向けることができますか。部下がものごとを正しく処理する方法を理解できるように努めましょう。

リーダーシップスタイルプロフィール - 専門的リーダー（プロフェSSIONALリーダー）

専門性にかかる評判

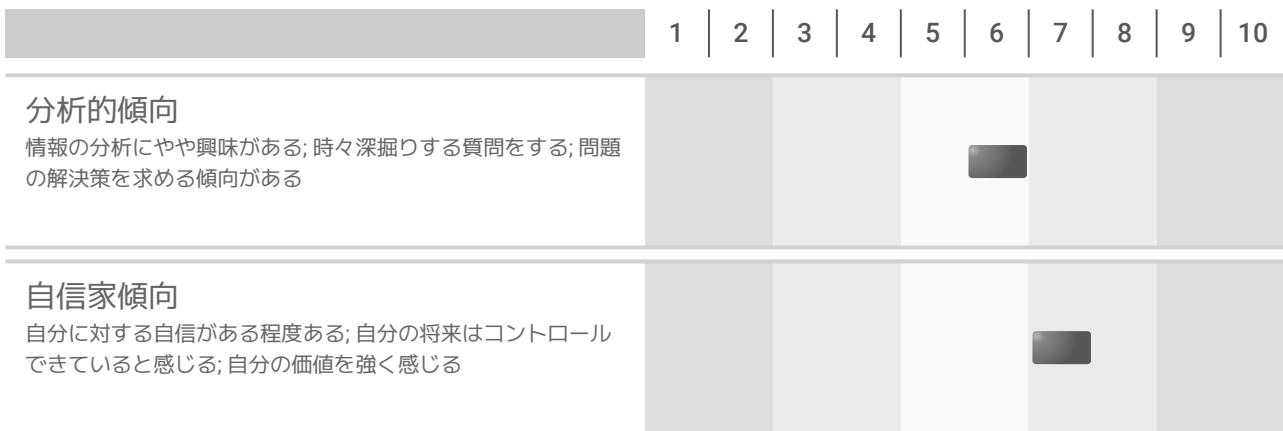
知識型 (6)

知識型は、チーム内の理解や能力を高めることで統率します。



専門家型 (7)

専門家型は自身のアプローチへの確信と、分析的能力兼ね備え、両者を結合させることで強みを発揮します。



専門性にかかる評判 - 成長のための考察

専門性や知識を向上させるように周囲を鼓舞してみましょう。組織内で学びの文化を奨励し、知識や専門性を共有する時間を設けましょう。

技術的能力が低い同僚や部下とより多くの時間を過ごすことで、自身の専門性が大きな効果を発揮できませんか。他の人のコーチングにどのくらい時間を割いているのか見直しましょう。

リーダーシップスタイルプロフィール - 人間的リーダー (ピープルリーダー)

組織コミットメント

情熱家型 (6)

情熱家型は強い絆を構築し、楽観的なアプローチを取ることで他者を引き込みます。



進行役型 (3)

進行型は、他者のニーズに応えることで統率します。



組織コミットメント - 成長のための考察

同僚と広く交流し、あなたの熱意を広めることで、組織に対するコミットメントを高めてください。

従業員のコミットメントを長期的に高めるために、あなたがさらにできることはありませんか。周囲の懸念やニーズをよく理解することで、熱意をより高められることがあります。

リーダーシップスタイルプロファイル - 人間的リーダー (ピープルリーダー)

成功するチーム

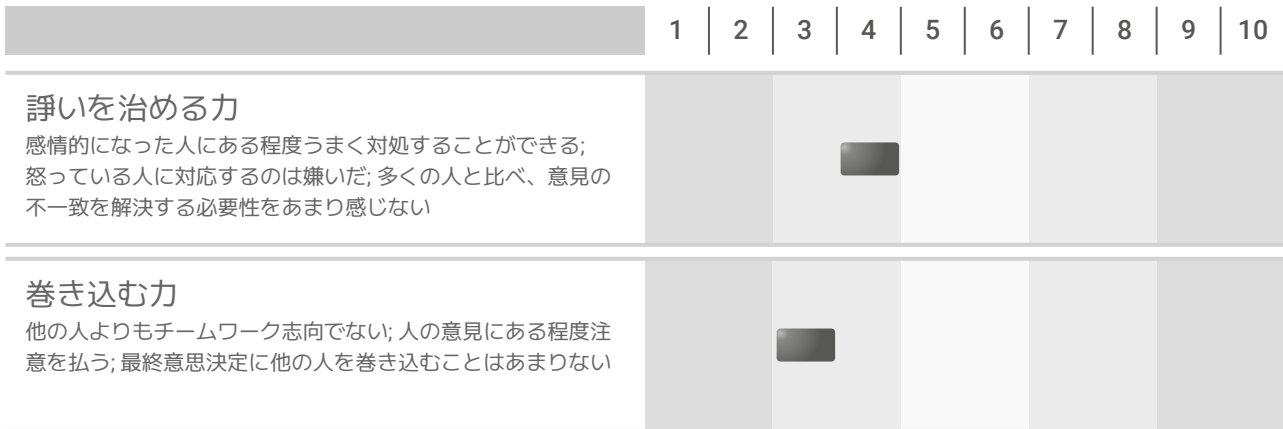
激励型 (6)

激励型は、自己主張をしながらも、他者をやる気にさせて統率します。



協働型 (3)

協働型は、目標達成に向けて建設的に共同作業するように他者を促すことで統率します。



成功するチーム - 成長のための考察

メンバーひとり一人に指示を出したり、鼓舞したりする時間を設けることで、チームとしての成功率を高めましょう。

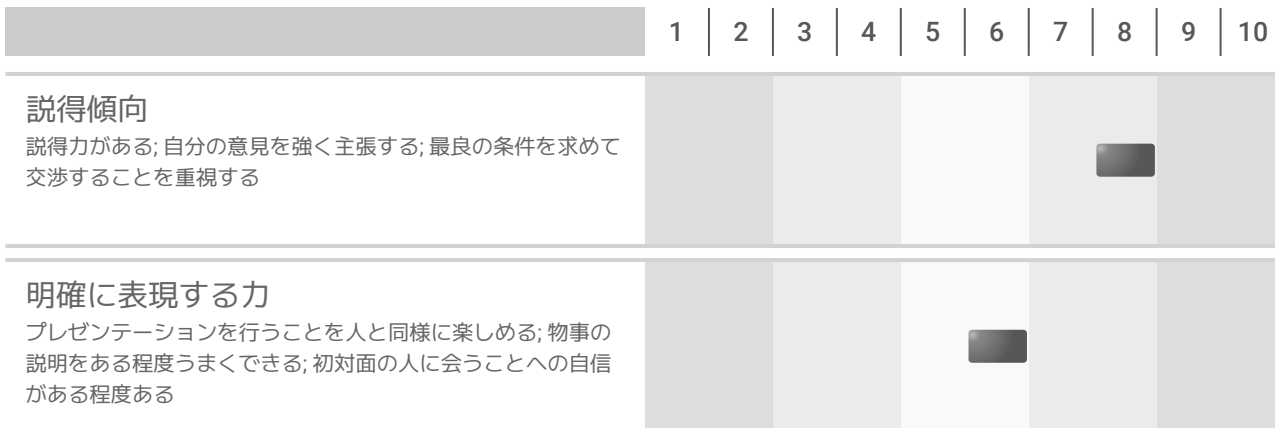
チームがうまくいかない時に、もう少し早く介入することで、リーダーシップの効果を高めることは出来ないでしょうか。一番大切な時こそ介入しましょう。

リーダーシップスタイルプロファイル - 人間的リーダー (ピープルリーダー)

コミュニケーション

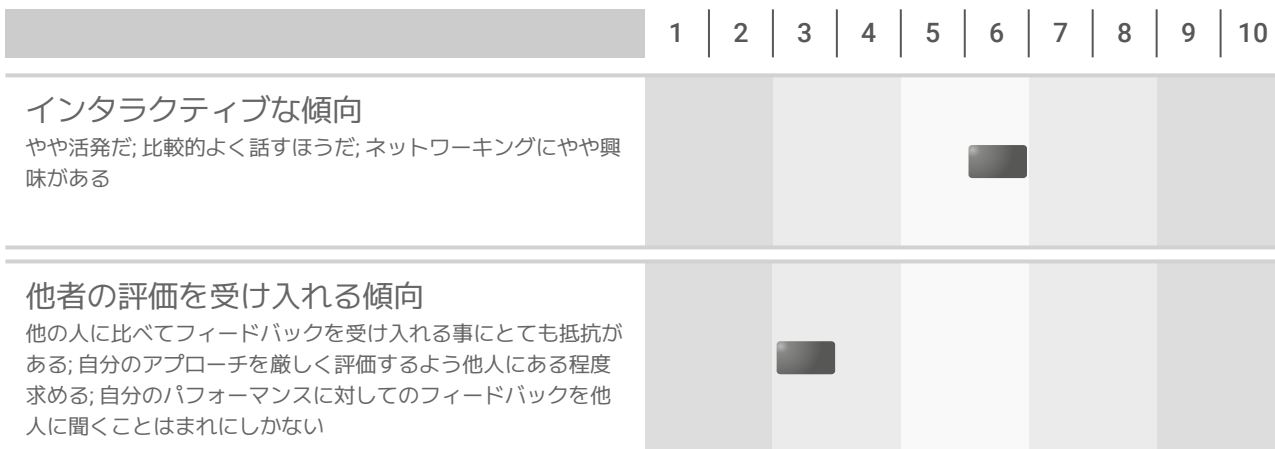
説得型 (7)

説得型は、積極的にコミュニケーションを図ることで統率し、双方にとって有益な合意を得ようとします。



相談型 (5)

相談型は幅広い人脈からのフィードバックに機敏に反応します。



コミュニケーション - 成長のための考察

組織の内外で本質的な差異が生まれるような問題について、意思疎通を図る時間を確保しましょう。

周囲の人との交流にさらに時間を割き、彼らが大切にしていることを知ることで、影響力を増すことはできないでしょうか。コミュニケーションを積極的にとり、周囲からのフィードバックを受け入れてください。

リーダーシップスタイルプロフィール - 先駆的リーダー (パイオニアリーダー)

新製品・市場

触媒型 (10)

触媒型は洞察を提示し、アプローチを提唱することで自発的な行動を促進します。



革新型 (9)

革新型は、独創的な思考が尊重される創造的で概念的な環境を整えます。



新製品・市場 - 成長のための考察

あなた自身の創造性を駆使し、さらに、とりわけ革新的な人同士の交流を促すことでメンバーの創造性を強化してみましょう。

自らの考えによるものでなくても革新性が最大限に活かされ、最高のアイデアを採用しようと努めていますか。周囲のアイデアを土台として発展させることに時間をかけた方が、有益ではありませんか。

リーダーシップスタイルプロフィール - 先駆的リーダー (パイオニアリーダー)

組織変革

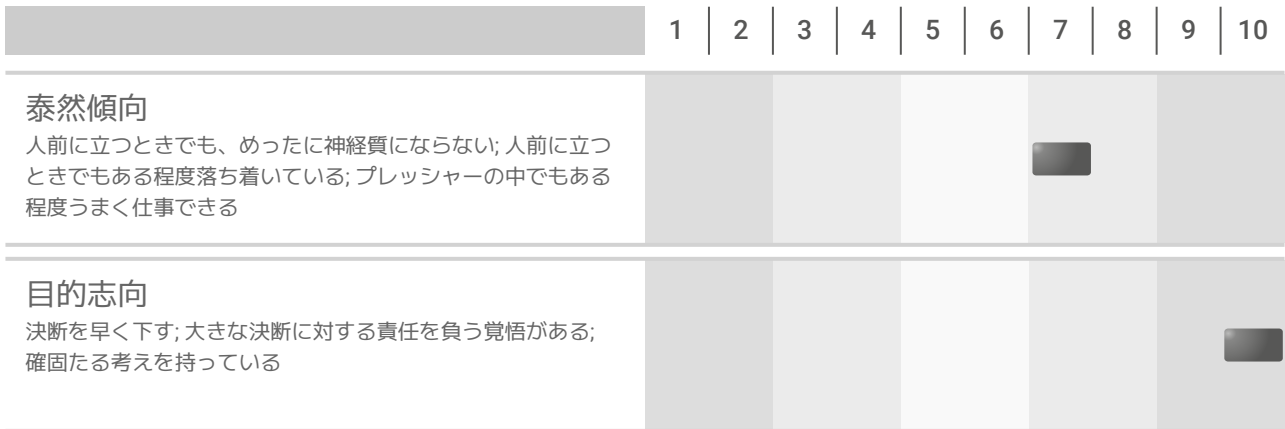
変革推進型 (6)

変革推進型は変化を求め、様々なやり方で物事を成し遂げます。



危機管理型 (9)

危機管理型は問題発生時に反応し、危機的状況に責任持って対処します。



組織変革 - 成長のための考察

見込みと実績に大きな乖離がある分野を特定することに時間を割いてみましょう。問題に取り組み、現実的に目に見える利益をもたらす変化を起こすよう、周囲の人々を率いてください。

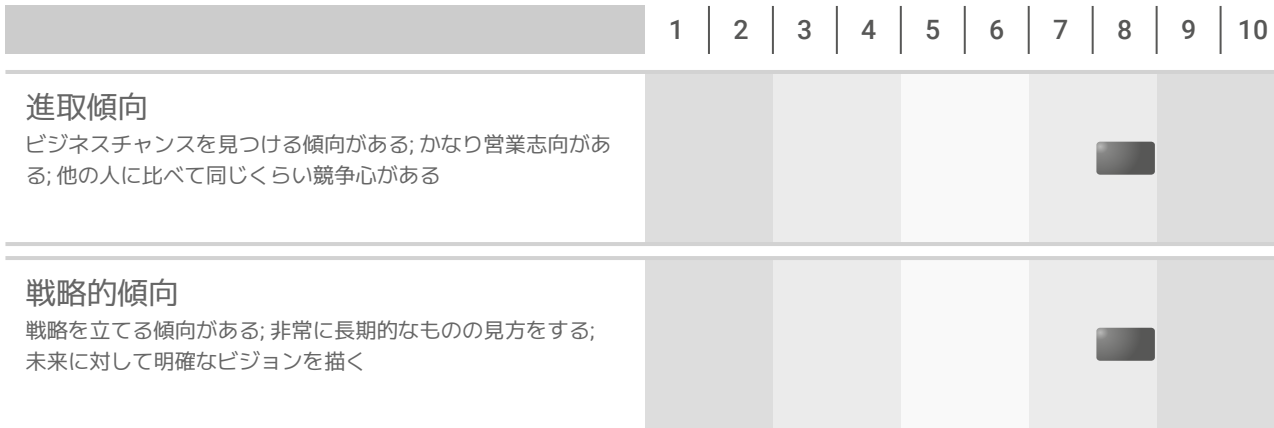
「変化のための変化」に固執し過ぎていませんか。新しいことを重視するのは価値がある場合もありますが、確立されている方法が既に効果的な場合、不必要な変化を強いるのは避けましょう。

リーダーシップスタイルプロフィール - 先駆的リーダー (パイオニアリーダー)

組織の成長

楽観的戦略型 (8)

楽観的戦略型は、戦略的な認識力と競争力を兼ね備え、両者を組み合わせることで強みを発揮します。



成長探求型 (10)

成長探求型は、目標達成への意欲と他者がとる方法に異議を唱える意欲を兼ね備え、両者を組み合わせることで強みを発揮します。



組織の成長 - 成長のための考察

さまざまな分野に渡る組織や個人の意欲をかきたて、目に見える成果をあげましょう。優れた実績をあげる風土を構築するため、さらに資源を投資しましょう。

是が非でも結果を出そうと必死なために、周囲の人々に異議を唱えることが多くなっていませんか。重圧を感じるあまり、効率が落ちている人、やる気が減退している人に注意を向けてください。

状況別リーダーシップ プロファイル

本プロフィールでは、あなた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。

あなたがリーダーシップを発揮しやすいと思われる状況:

- ④ 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
- ④ 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
- ④ 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
- ④ 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

あなたがリーダーシップを発揮しにくいと思われる状況:

- ⑤ 行動を促すために、規則、規範、原則は必須である
- ⑤ 盤石な計画がタスクの完了には欠かせない
- ⑤ 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
- ⑤ 共感や他者への関心を示すことが本当に必要である
- ⑤ 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