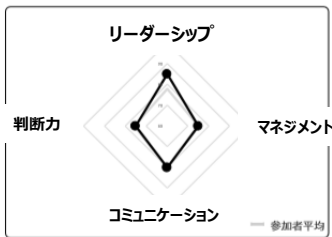


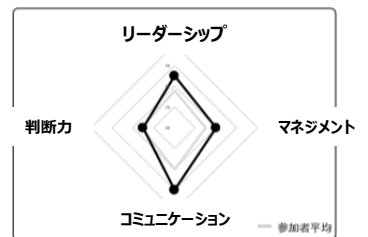
～～効果測定～～

「リーダーシップ・マネジメント・コミュニケーション・判断力」の
4つの軸でフィードバック。
客観的に自分を振り返り、リーダーシップに必要なスキルアップにつなげます。



リーダーシップ	85	A
発信力に優れ、問題をポジティブに捉え、建設的に物事を推進することができる。またメンバーへの配慮やモチベーションにも優れている。一方で、顧客な設計や、メンバーへの具体的な指示が弱い。今後、背中を見せるリーダーシップだけでなく、全体を俯瞰し、メンバーを効果的に活用するスタイルが求められる。		
マネジメント	75	B
目標達成への道筋が単純的で途中のプロセスを設計できない。今を努力することに注力し、プロジェクトの全体像の把握力が弱い。計画推進、修正するためのデータ、登山で言えば時間、ペース、現在位置、メンバーの疲労度などの情報収集力に欠ける。		
コミュニケーション	80	A
他者への気遣い、チーム貢献に関する発信力には優れている。一方で、建設的な発言に傾倒するあまり、本来伝えなければならない事実を、自己内でポジティブ転換して、不正確な情報を発信する傾向にある。腹を割って話すことが本質的にはできるので、情熱的に発信するときと、分析的に発信するときの切り替えをうまくしてほしい。		
判断力	75	B
物事をポジティブに捉える力はあるが、素直な判断が多く、分析力に欠ける。自己の疲労も「大丈夫」と言った直後に、インストラクターから真意を問われ「ちょっときびしい」と言い換えるなど、その場のムードやチームの勢いに流され、客観的な分析ができない。目の前のスモールステップの達成にとらわれすぎ、全体像からその場のベストの判断をできるようにしてほしい。		

95～100: SA(管理職として非常に優れている)/80～94: A(管理職として優れている)/70～79: B(管理職として改善の余地がある)/60～69: C(管理職として問題がある)/60以下: D(管理職として非常に問題がある)



リーダーシップ	85	A
メンテナンス思考が高く、課題の運行よりもチームの軸を尊重する。平時にチームはうまく機能するが、より高い目標達成や、問題解決時に、結果よりも、集団維持を選択する傾向にあり、チームの成長よりも安楽を好む。強いキャパテンションがあるため、ときにはチームを鼓舞し、逆境に立ち向かう強いリーダー像を示しても良いだろう。		
マネジメント	80	A
課題の全体像を把握し、プロジェクトを推進する力がある。一方で、自分で負担を背負い込みすぎ、メンバーに頼られる存在になってしまふ。その結果、メンバーの成長が、自分を越えることがなく、メンバーとチームの成長に繋がっていない。今後、メンバーに責任を委譲し、個々のポテンシャルを引き出し、それらを効果的に活用できるとよりよいリーダーになる。		
コミュニケーション	90	A
メンバーを気遣い、高い発信力を維持することができる。一方で、メンバーが発する様々なメンバーのフィードバックのキャッチに弱く、ワンウェイのコミュニケーションに陥る傾向がある。まずは自分の発信に対し、どのような意見、感情を抱いているのか、メンバーのフィードバックをコソコソうらこうから始めよう。		
判断力	75	B
発信力があるため、チームでの意思決定を期待される場面があるが、意思決定のデータ収集力が弱く、決断に自信が持てない。メンバーに頼られる存在であるが故、その決断に対するフィードバックを得られない状態をつくってしまっている。意思決定の前に、メンバーからの情報収集を行い、合意形成のプロセスをしっかり振り返るべきであろう。		

95～100: SA(管理職として非常に優れている)/80～94: A(管理職として優れている)/70～79: B(管理職として改善の余地がある)/60～69: C(管理職として問題がある)/60以下: D(管理職として非常に問題がある)

～～以下のご要望にお応えします～～



(イメージ)

- ・リーダーシップの基礎となるチームワーク力、問題解決力を向上したい
- ・他のメンバーと協働する上で必要なコミュニケーションスキルを高めたい
- ・自分で考えて主体的に動けるようなマインドセットとスキルを培いたい
- ・店舗や部署ごとの結束力を高めたい（個社での研修企画も可能）
- ・難しい課題への挑戦を通じて、チームや個人のモチベーションを高めたい
- ・日常業務から離れて、チームや個人の強み・課題を棚卸したい