

## 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、緻密な設計や、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はなく、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楽観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

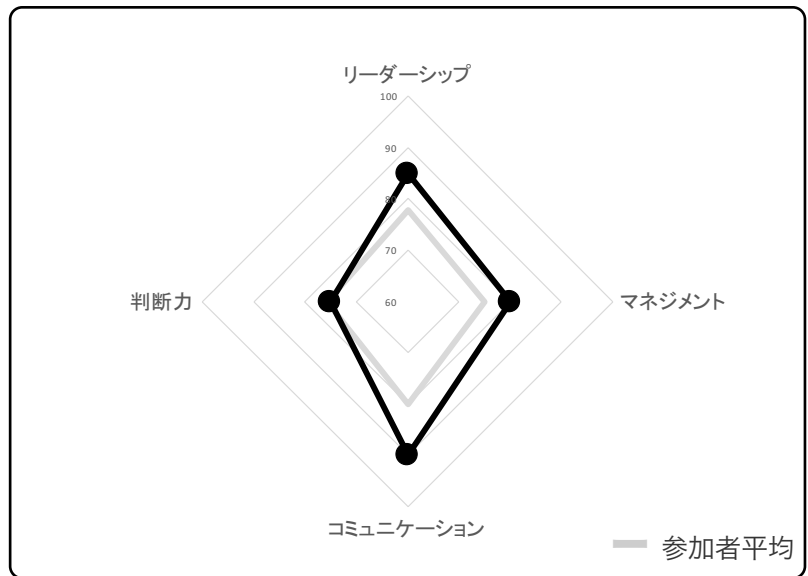
他者への気遣い、チーム貢献に関する発信力には優れている。一方で、建設的な発言に傾倒するあまり、本来伝えなければならない事実を、自己内でポジティブ転換して、不正確な情報を発信する傾向にある。腹を割って話すことが本質的にはできるので、情熱的に発信するときと、分析的に発信するときの切り替えをうまくしてほしい。

## 判断力

75 B

物事をポジティブに捉える力はあるが、楽観的な判断が多く、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、クリティカルな分析ができない。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なるとよい。

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、課題の遂行よりもチームの輪を尊重する。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泰を好む。強いキャプテンシーがあるため、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う。その結果、メンバーの成長が  さんを越えることがなく、メンバーとチームの成長に蓋をしてしまっている。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

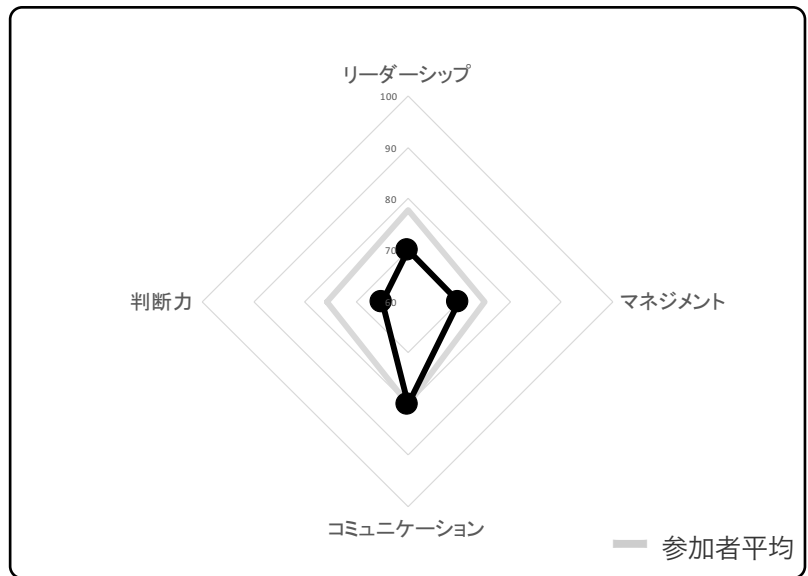
メンバーを気遣い、高い発信力を維持することができる。一方で、メンバーが発する様々なノンバーバルのフィードバックのキャッチに弱く、ワンウェイのコミュニケーションに陥る傾向がある。まずは自分の発信に対し、どのような意見、感情を抱いているのか、バーバルのフィードバックをコツコツもらうことから始めましょう。

## 判断力

75 B

発信力があるため、チームでの意志決定を期待される場面があるが、意志決定のデータ収集力が弱く、決断に自信が持てていない。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。意志決定の前に、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とるべきであろう。

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)



## リーダーシップ

70 B

調整型、集団維持型のリーダーシップスタイルである。自己とメンバー及びメンバー間の関係性を重視するあまり、個々の強化や、チームの成長曲線を描くことができない。今後、指示型のリーダーシップスタイルもとれることが期待される。

## マネジメント

70 B

目標達成に向けて具体的にプランニングしようとする意識に欠ける。タイムキーパーなどでは自己の役割を確実にこなす場面が見られたが、そのデータの活用にまで視点が至っていない。今後、自ら主体的にデータを収集、分析、活用するマネジメントに挑戦してほしい。

## コミュニケーション

80 A

高いメンテナンス型の発信ができる。発言には相手を傷つけないような配慮が十分にあり、チームを明るくする力がある。一方で、メンバーに対するクリティカルなフィードバックに欠け、自己の状態、考えに関する意志表示も弱い。今後、メンテナンス型の発信力を維持しつつ、メンバーに対する的確なフィードバックが必要である。

## 判断力

65 C

判断力を評価する以前に、本人は意志決定にコミットしようとする意識が低い。他者の決定に同調するスタイルをとり、その決定に同調するためのエビデンスにも欠ける。自分で判断が付かないときは、他者の判断に無条件に従う場面がある。今後、判断によってもたらされる結果にもう少し責任感を持てるようになると、意志決定にコミットできるようになるでしょう。

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)