

はじめに

このレポートは、2つの対象を想定しています。

1. 現職の従業員に対するManagerial Fit
2. 従業員候補者に対するManagerial Fit

「Managerial Fit(マネジリアル・フィット)」とは、上司と部下の適合度であり、このレポートは、従業員/候補者を部下として記述しています。

このレポートの目的は、部下である時田さんとあなたの適合度に関する情報を提供することです。二人の類似性と差異を知ること、両者の能力を最大限に活かすにはどのような関わり方をすれば良いかが分かるでしょう。

各従業員には、具体的職務、現在の能力レベル、どのようにマネージされたいかなどに関する、個別のトレーニングや開発ニーズがあります。上司にも部下指導と育成についての好みのスタイルがあります。上司によって、熱心に関わるスタイルもあれば、あまり干渉をしないスタイルもあります。このような、部下と上司のそれぞれのスタイルの適合性を、Managerial Fitといいます。例えば、上司がいつも指導的で、計画の段階から積極的に関与して、頻繁に進捗レポートを出すように求めるような場合、もともと積極的で独立心の強い部下は、やる気を失くしてしまうでしょう。しかし、指導や指示を求め、ある程度のフォローアップが必要な部下には、このタイプの上司は理想的です。一方、指導やサポート、トレーニングを多く必要とする部下は、放任主義の上司を不満に思うでしょう。

上司のマネジメントスタイルが部下のマネジメントニーズと上手く合えば、双方のパフォーマンスが向上し、合わなければ下がります。採用時には、評価の過程でManagerial Fitを考慮することが重要です。雇用後でも、たとえ完全に一致していなくても、Managerial Fitの概念を基に、チームのパフォーマンスを向上させたり、離職者を減らすことで新たに人を雇用せざるを得ない状況を減らしたりすることができるでしょう。

このレポートは、Managerial Fitのレベルと、上司と部下が共に働く上での有効な情報を提供します。

Profiles Managerial Fit (PMF)レポートの内容：

- プロファイルの概要
- サマリーグラフ
- 共により良く働くために
- 今後のアクション

このマネジャーレポートには、あなた（上司）と時田さん（部下）のスコア範囲が記載されています。この情報を参照すると、内容がよりはっきりと理解できるでしょう。スコアに関する情報を時田さんに開示することは、推奨しません。

プロフィールの概要

あなたも時田さんも、それぞれ独自の個人として、その個性を職場で発揮しています。時田さんを監督する場合、以下の特性を意識することで、あなたのマネジメントスタイルに対する彼の反応を理解し、彼の個性を尊重することの必要性を認識できるでしょう。そうすることにより、彼とどんな仕事上の関係を築けるか明確化されます。以下は二人についての概要です。

あなた - 上司

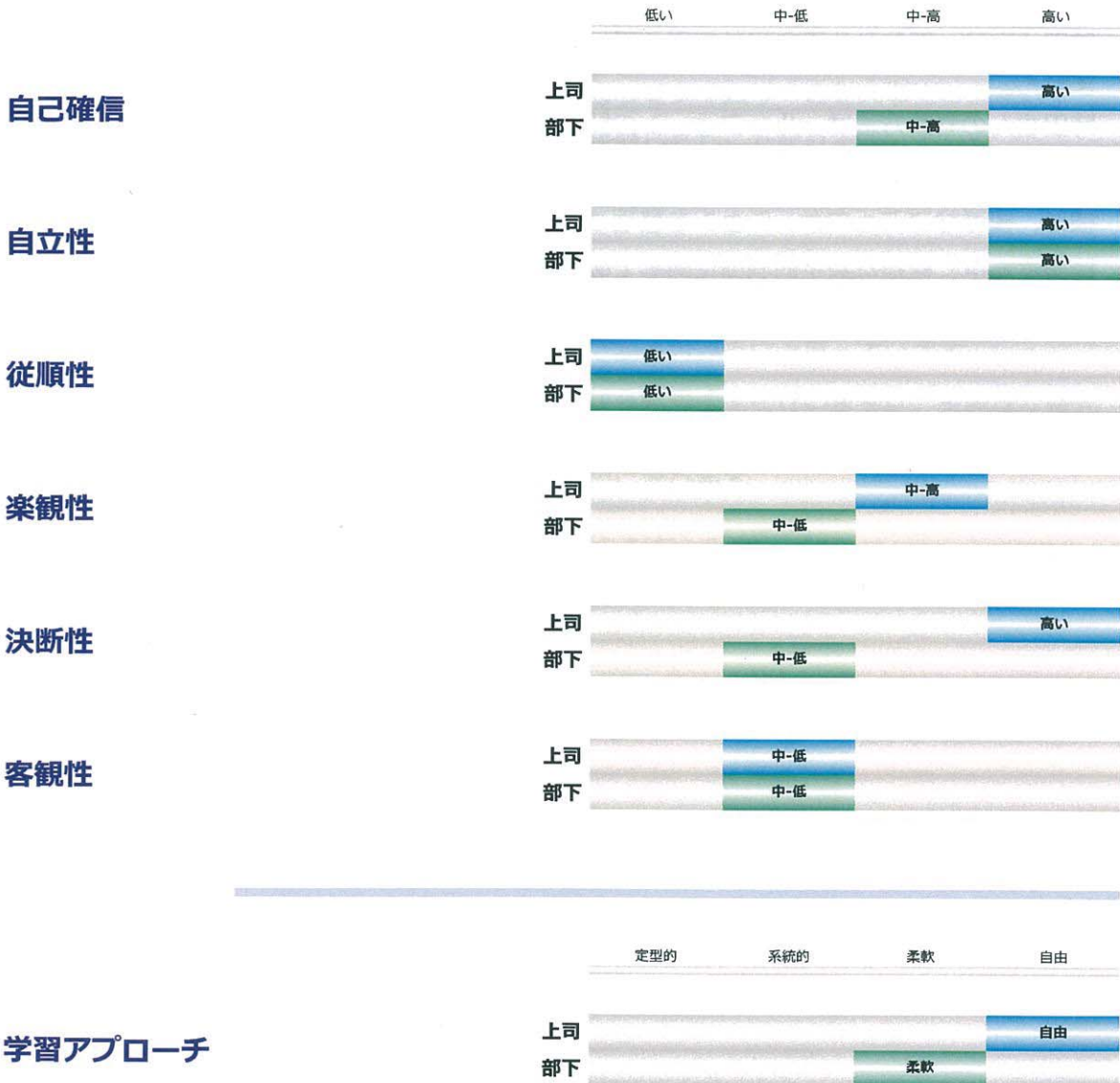
- あなたは優先事項に迅速に対処し、緊迫感をもってタイムリーさを大事にします。
- あなたは仕切ったり、目標に向かって人々を先導したりしがります。
- あなたは通常、権威に対して慎重であり、無条件に問題に取り組むようなことはしません。
- あなたは、大抵の人を信頼しているようですが、予想外の不正が起きないように用心を怠りません。
- あなたは自立的で、指導やシステムは最小限である方が良いと思っています。
- あなたは、直感と客観性のバランスをとりながら意思決定を行いますが、主観性が優先的になりがちです。
- あなたは更なる課題に積極的に挑戦し、効果的に学びます。
- 様々な語彙を使用して、問題なく、概念や考えを伝えられます。
- あなたにとって、数値的な情報を取り入れたり学んだりすることは、それほど困難なことではないでしょう。

文啓 時田 - 部下

- 彼は、十分時間があれば優れた意思決定ができますが、切迫している時は断固とした行動が取れないかもしれません。
- 時田さんは、成果を期待されるとやる気を出します。
- 時田さんは通常、厳密な方針や手順なしで仕事をするを好みます。
- 時田さんは、自分の期待に沿わない人に対して、イライラしあら探しをしてしまうかもしれません。
- 時田さんは、新たな仕事を単独で引き受け、どうしても必要でない限り同僚を巻き込みません。
- 時田さんの判断方法は、ルーティーンの問題解決や意思決定に有効です。
- 彼は、知的な面では概して適応できます。
- 彼は、複雑なコミュニケーションを整理させると、明敏で的を射ているでしょう。
- 時田さんは、複雑な数値的判断に対しての適応性があるでしょう。

サマリーグラフ

あなたと時田さんの結果が、それぞれ7つのスケールで示されます。最初の6つのスケール（行動特性）は「低い」から「高い」までの4段階です。7つ目のスケール（学習アプローチ）では、結果は「定型的」から「自由」までの4段階です。各スコアの詳細は以下のページに書かれています。



共により良く働くために

あなたと時田さんの適合度についての分析結果を、コメントとともに以下に記載します。この情報をもとに、両者の適合度を理解し、更にそれを改善するためのヒントとしてください。相手との仕事上の適合度について予め知っておけば、お互いの違いを考慮したうえで、どう協力すべきか、またこうした知識を仕事関係にどう活かすべきかを考えることができます。

自己確信

他人やグループに対する影響・自己主張レベル。これは自信のレベルと関連しています。



時田さんは、仕事では自信と慎重さのバランスを取ることができます。彼は自信があるので、極めて積極的なあなたの指導スタイルに理解を示します。緊密にコミュニケーションをとれば、仕事関係は上手く行くでしょう。

時田さんは、必要であれば自己主張できますが、強硬な姿勢をとるあなたから見ると、やや内気に見えるでしょう。二人の相性を更に良くするには、彼に引き続き必要に応じてもっと強硬な態度をとれるよう指導し、あなた自身は少しだけ控えめにすると良いでしょう。

自立性

他人の束縛なく自分の力で自由に仕事をしたいと思う欲求。これは、人からの助言を求めることなく、自分の考えに従って仕事をしたがる傾向としてとらえることができます。



あなたも時田さんも非常に独立心が強く、通常集団で仕事をすることを得意としません。二人が他の人からの助言を必要とするような機会を見つけると良いでしょう。あなたは自律性が高いので、ともすると他の人からの有益なアイデアを見逃してしまうかもしれません。

あなたも時田さんも独立性を必要とするので、どちらかがグループワークに参加しなければなくなると、問題が生じる可能性があります。自分の力を活用するのは良いことですが、自分の創造性をチームの一員として活かす方法も模索すべきです。

従順性

既存の手順に疑問なく従おうとする気持ち。ルールや方針の受容および順守と関連しています。



時田さんがあなたより従順な気質だと期待してはいけません。しかし、ポジティブな上下関係を維持するには、手順と行動について明確な期待を設定する必要があります。

時には決まりに従わない人も必要だと認めても、時田さんが制御不可能にならないように、上下関係を明確にすべきです。彼の従順性は、あなたが認められる範囲以下かもしれません。

楽観性

他人の動機を受け入れる度合い。これは、物事について良い結果を信じる傾向と関連しています。



時田さんの方が、仕事に対してあなたよりやや否定的で懐疑的に取り組みますが、二人ともスコアは一般レベルです。率直なコミュニケーションを維持すれば、時田さんと有用で生産的な関係を築けるでしょう。

あなたと時田さんは、人と接したり、様々な状況を判断して結果を予測したりする際、通常ある程度の用心と警戒を怠りません。ただしあなたの方が彼より人を信じやすいため、他の人に利用されることのないよう注意する必要があります。

決断性

入手可能な情報に基づいてタイムリーに決断し、そのリスクを受け入れる傾向性。これは、限られた情報で行動する意志としてとらえることができるでしょう。



あなたは、ほとんどの決断において、過度なデータ分析をせずに緊急性を持ってアプローチする傾向がありますが、時田さんは、入手できる情報に基づいて慎重に決めたがるようです。あなたは決断方法を少し変えて、もっと多くの情報を考慮する必要がありますが、時田さんにはタイムリーに決断することの重要性も伝えると良いでしょう。組織全体に影響するような意思決定の際には、彼と互いに相談できるようなシステムについて話し合うと良いでしょう。

あなたは緊急性を持って決断するため、十分に選択肢を検討する時間をかけないことがよくあります。一方時田さんは、行動する前に様々な可能性を検討する傾向があります。彼は、プレッシャー下では迅速に決断することもできますが、慎重さを保ちながらタイムリーに決断することの必要性を強調すると良いでしょう。

客観性

問題解決に、直感より論理を用いる度合い。これは、行動する前に根拠を求める欲求と考えられます。



あなたと時田さんは、意思決定にあたって、客観的データより直感に頼る傾向があります。自分の直感が正しいかどうかを人に確認することが必要な時、バランスのとれた行動ができるようにチェックしてもらおう相手として時田さんは、適任ではないかもしれません。

あなた方は両者とも、直感のみに頼った決断をするわけではありませんが、客観的分析より直感を重視することが多いようです。定期的に話し合い、はっきりと説明責任が課されていることを明確にすれば、どちらも軽はずみな即断をしないようになるはずです。

学習アプローチ

好みの学習アプローチ。定型的で系統的なアプローチを好む人もいれば、柔軟で自由なアプローチを好む人もいます。



あなたは数字的能力も言語能力も平均よりかなり高いです。あなたは、他の多くの人の能力レベルがあなたほど高くないことを認識する必要があります。

あなたと時田さんは、言語能力全般が平均よりかなり高いです。両者とも言葉を上手く用いることができ、広範囲の言語によるコミュニケーションを巧みに行いますが、情報を過度に分析しないよう注意が必要です。この分野でのお互いの能力と好みを検討して、タスクを適切に配分しましょう。

あなたと時田さんは、数学的能力全般で平均をかなり上回っています。二人とも数字を上手く扱うことができ、いかなる数値演算もこなしますが、データを過度に分析しないよう注意が必要です。この分野でのお互いの能力と好みを検討して、タスクを適切に配分しましょう。

時田さんは、柔軟で適応力のある学習スタイルを示し、必要に応じて新しい考えやプロセスを学ぼうとします。それに対してあなたは、どのような環境においても、何かを発見する機会を求めます。彼は、新しいことを学ぶにあたり時々時機をうかがう傾向がありますが、あなたはいつも周りの環境から新しいアイデアを得ようとしています。

今後のアクション

このレポートには、上司としての様々な重要局面において、役立つ情報が記載されています。

- 部下に対するManagerial Fit
- チームビルディング
- 選考と採用

レポート結果を元に、あなたは時田さんの上司としての自分の適性をより深く理解し、この情報から時田さんとの仕事関係を改善し、更に向上させることができるでしょう。また、以下の点も考慮してください。

1. 上司にとって、情報は大きな力です。部下をよく知れば知るほど、あなたの上司としての能力は高まり、部下のパフォーマンスは向上します。
2. 直属の部下全員にProfiles Managerial Fit (PMF) アセスメントを受けさせましょう。アセスメントにより、部下一人ひとりをより有効にマネージできるようになります。
3. このレポートで、対立や問題の可能性が特定された場合、その解決案を検討し、課題をしっかりと見据えて、実際の問題に発展する前に対処してください。
4. 部下の、仕事に対する当事者意識を高めることで、ストレス、フラストレーション、対立を緩和することができます。