

○山×男 様

株式会社FM商事

調査実施時期 2011年2月

Leadership

リーダー育成定期診断

診断結果レポート

はじめにお読みください

本診断は、リーダーシップPM理論にもとづいて実施されたものです。
次ページ以降に、アンケートの分析結果と、より高いリーダーシップを発揮するための具体的な改善アドバイスが示されています。
今日以降の業務の改善にお役立てください。

リーダーシップPM理論とは

PM理論とは、組織力を最も高くするリーダーシップ行動を導き出す行動科学の理論です。
この理論の特徴は、リーダーシップ行動をP機能(業績向上のための活動)とM機能(集団維持のための活動)に分類し、理想的なリーダーシップ行動を具体的な行動レベルで明確にすることにあります。また、リーダーがとる行動が実際に部下に、「どのような形で」「どの程度」伝わっているのかを明確にすることができます。

このため、個人の先天的な資質に関係なく、あらゆる人を理想的なリーダーに育てるための具体的な方法、具体的な改善点を明らかにすることができます。

1960年代から40年間にわたる研究の結果、P・M両機能を高めることにより、業績やチームワークなどの組織力を高めることが明らかにされています。実際に、これまでに30万人以上の人々がPM理論に基づくリーダーシップトレーニングを受け、数多くの論文でその成果が学会発表されるなど、PM理論の有効性は学術研究の場でも証明されています。

リーダーシップ行動は、次の2種類の行動に分類されます。

P行動 …… 職場の目標達成を促進するリーダーシップ行動です。

仕事の品質やスピード、業績などを向上させるための働きかけが、これに当てはまります。
得点はあなたの部下がどのように感じているかを示しています。

M行動 …… 職場集団の維持を促進するリーダーシップ行動です。

職場の雰囲気や人間関係などを和らげるための働きかけが、これに当てはまります。
得点はあなたの部下がどのように感じているかを示しています。

リーダーシップ行動は次の4つのタイプに分けられます。

- PM型 …… P行動得点もM行動得点も高い。
- M型 …… M行動得点は高いがP行動得点は低い。
- P型 …… P行動得点は高いがM行動得点は低い。
- pm型 …… P行動得点もM行動得点も低い。

PM型リーダーが組織の業績をもっとも高くします。

多くの研究者による膨大な調査・研究の結果、PM型リーダーが集団の業績、メンバーのモチベーションを最も高くすることが明らかにされています。

著作権についての注意

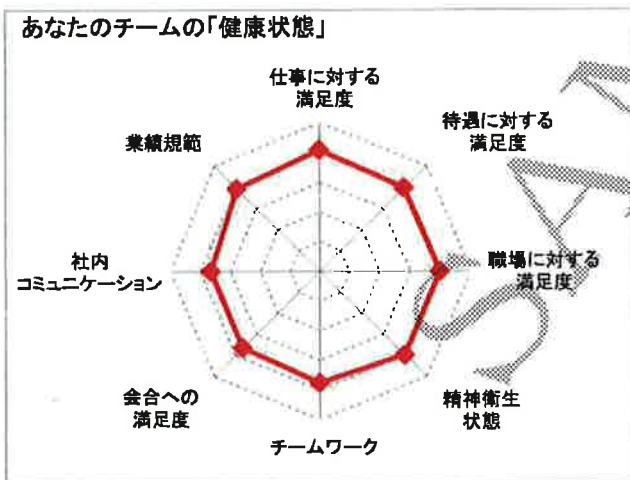
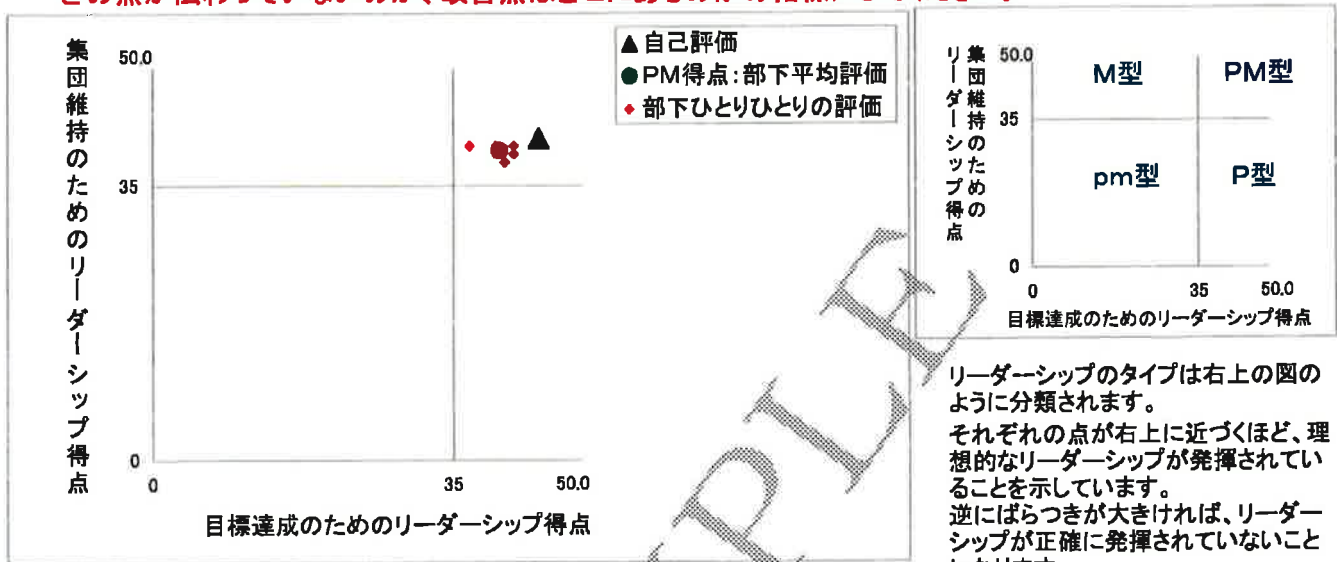
本診断の著作権は財団法人集団力学研究所にあります。
許可なく転載・転用などを行うことはできません。

Leadership Survey Program

あなたのリーダーシップタイプは **PM型** です。

あなたのリーダーシップ得点	今回の得点	自己評価点	全国平均
目標達成のための行動得点	40.40	45.00	33.80
集団維持のための行動得点	39.40	41.00	32.70
総合得点	79.80	86.00	66.50

下の図はあなたのリーダーシップの発揮状況を示すものです。
 部下評価は、あなたのリーダーシップ行動が実際にどれだけ伝わっているかを示しています。
 あなた自身の判断と比較して、
どの点が伝わっていないのか、改善点はどこにあるのかの指標にしてください。



次の図は、あなたのチームの「健康状態」を示す図です。あなたのチームの現在の状態をチェックしてください。

チームの健康状態を良くするためには、業績向上に向けた行動、集団維持のための行動のバランスのとれたリーダーシップを発揮することが大切です。

次ページに、そのための具体的なポイントを示しています。次の2点を意識しながら、リーダーシップの向上にお役立て下さい。

本人の予想に反して、十分に伝わっていない(=発揮できていない)リーダーシップ行動を改善する。

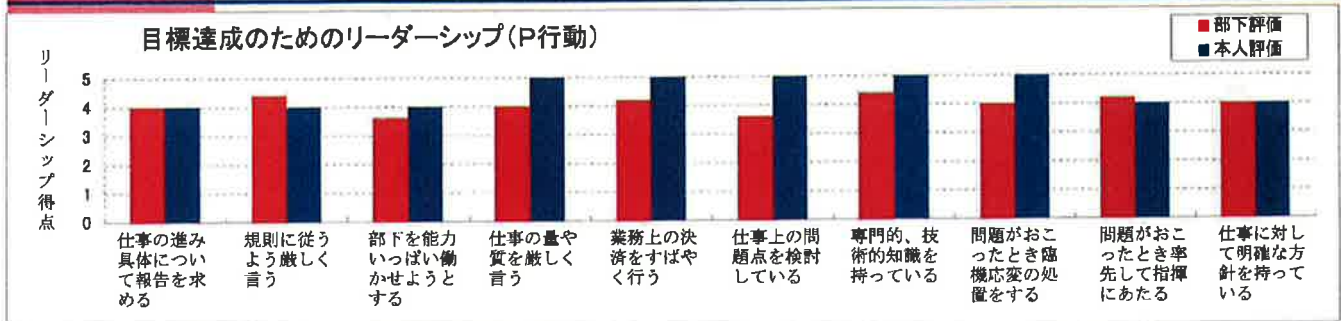


左の図は、あなたのリーダーシップ得点の推移を示すものです。理想的なリーダーシップを身につけるために、定期的な診断をお受けください。

次回診断の予定 2011年5月

改善ポイント 目標達成のためのリーダーシップ

Performance



改善が望まれるリーダーシップ行動と具体的な改善ポイント

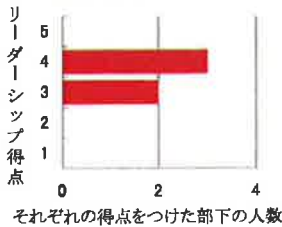
部下を能力いっぱい働かせようとする

●現状●●●

左の分析結果から、あなたのリーダーシップ行動が部下に効果的に伝わっていないことがわかります。

●改善のポイント●●●●

今以上の業務を遂行できる組織だと考えられます。ただ、現状では、部下が「過小評価されている」という思いを抱いてしまう恐れがあります。あなたの部下に対する期待が正確に伝わるための日常的な取り組みが重要です。



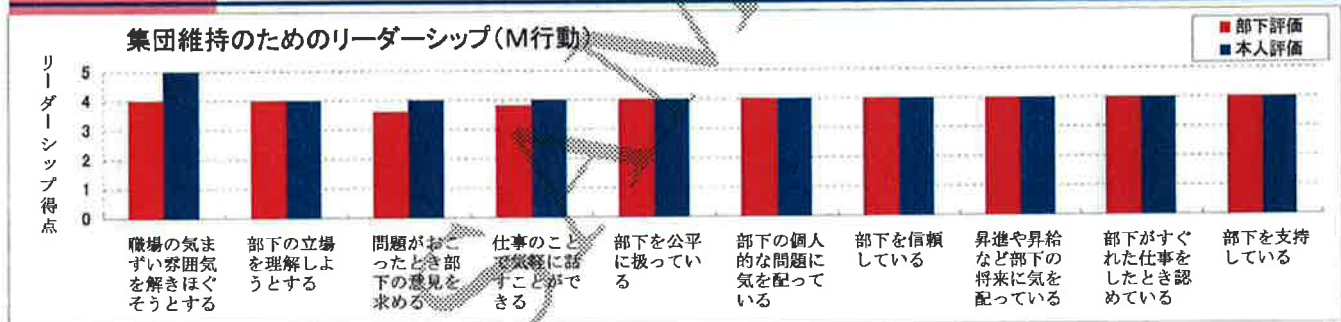
部下評価得点平均	3.6
本人評価得点	4

●一日5分のできる改善活動●●●●

毎日退社時に、部下ひとりひとりのその日の仕事ぶりを100点満点で評価し、よかった点、悪かった点、改善アドバイスを伝える。

改善ポイント 集団維持のためのリーダーシップ

Maintenance



改善が望まれるリーダーシップ行動と具体的な改善ポイント

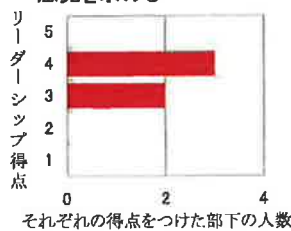
問題がおこったとき部下の意見を求める

●現状●●●

左の分析結果から、あなたのリーダーシップ行動が部下に効果的に伝わっていないことがわかります。

●改善のポイント●●●●

部下の意見を求めるという行動が正確に伝わらず、「意見を求めてくれない」「意見を採用してくれない」という印象を与えています。問題が発生したときには常に意見を出させる制度、部分的にでも意見を採用する制度をつくるのが有効な対策となります。



部下評価得点平均	3.6
本人評価得点	4

●ルール化による改善活動●●●●

問題が発生した場合の報告には、解決に向けた自分なりの意見、自分が対応する役割を添えることをルール化する。

※部下の意見を採用することで手間取ることがあっても、長期的には部下の成長をうながしそれ以上のメリットが生じます。部下の能力向上トレーニングと位置づけて取り組んでください。

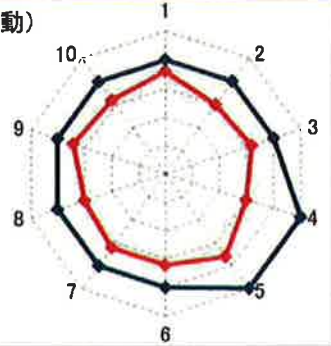
参考資料 前回と今回の診断の比較

目標達成のためのリーダーシップ行動の変化状況

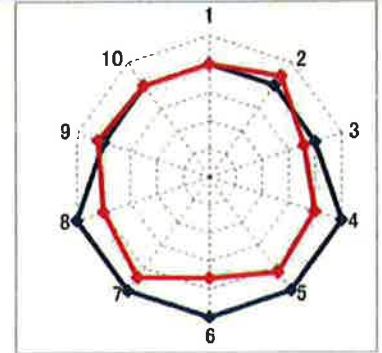
目標達成のためのリーダーシップ(P行動)

1. 仕事の進み具合について報告を求める
2. 規則に従うよう厳しく言う
3. 部下を能力いっぱい働かせようとする
4. 仕事の量や質をきびしく言う
5. 業務上の決済をすばやく行う
6. 仕事上の問題点を検討している
7. 専門的、技術的知識を持っている
8. 問題がおこったとき臨機応変の処置をする
9. 問題がおこったとき率先して指揮にあたる
10. 仕事に対して明確な方針を持っている

● 本人評価
● 部下評価



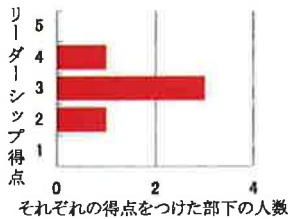
●前回の診断でのリーダーシップ行動分布図



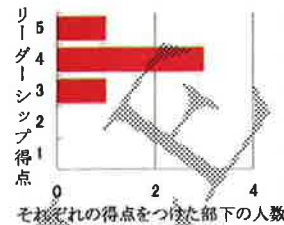
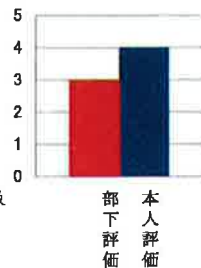
●今回の診断での分布図

■前回で指摘を受けたリーダーシップ行動が今回の診断でどのように変化をしたか？■

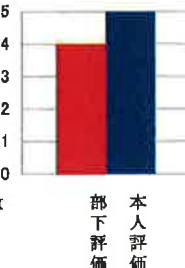
問題がおこったとき臨機応変の処置をする



●前回の診断結果



●今回の診断結果

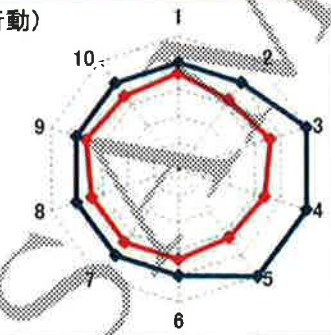


集団維持のためのリーダーシップ行動の変化状況

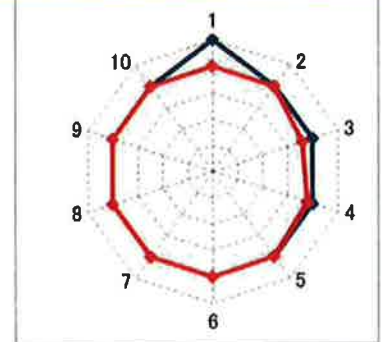
集団維持のためのリーダーシップ(M行動)

1. 職場の気まずい雰囲気ときほぐそうとする
2. 部下の立場を理解しようとする
3. 問題がおこったとき部下の意見を求める
4. 仕事のことで気軽に話することができる
5. 部下を公平にあつかっている
6. 部下の個人的な問題に気を配っている
7. 部下を信頼している
8. 昇進や昇級など部下の将来に気を配っている
9. 部下がすぐれた仕事をしたとき認めている
10. 部下を支持している

● 本人評価
● 部下評価



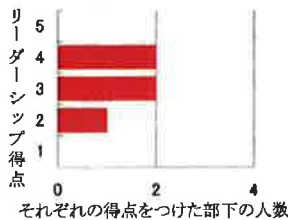
●前回の診断でのリーダーシップ行動分布図



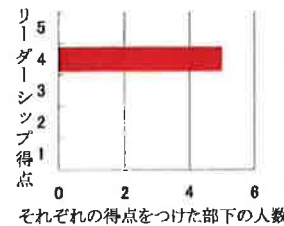
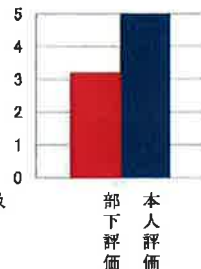
●今回の診断での分布図

■前回で指摘を受けたリーダーシップ行動が今回の診断でどのように変化をしたか？■

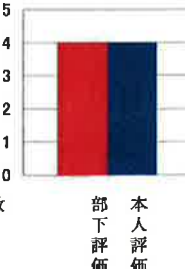
部下を公平にあつかっている

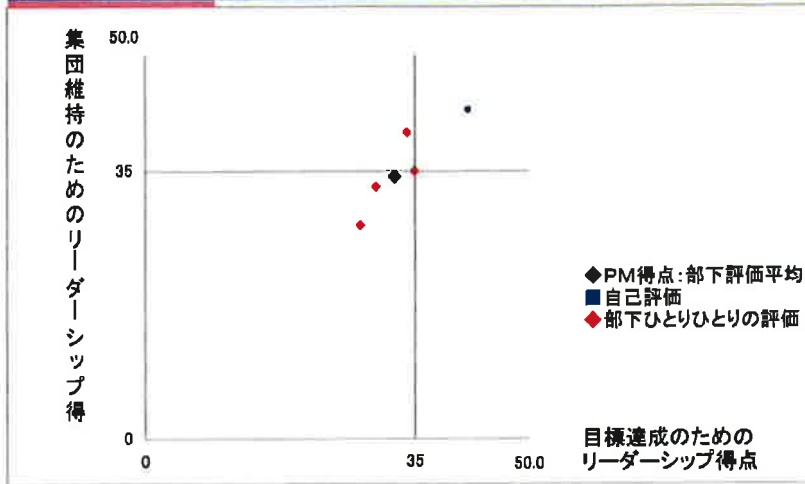


●前回の診断結果

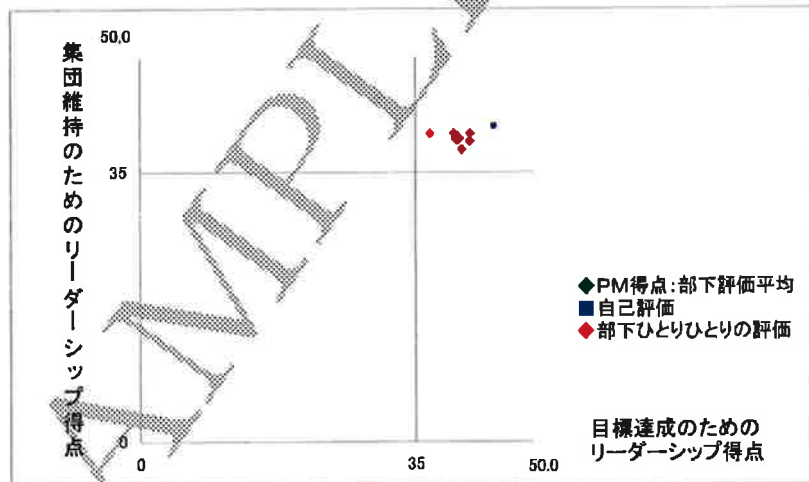
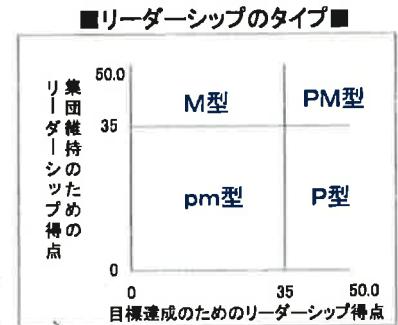


●今回の診断結果



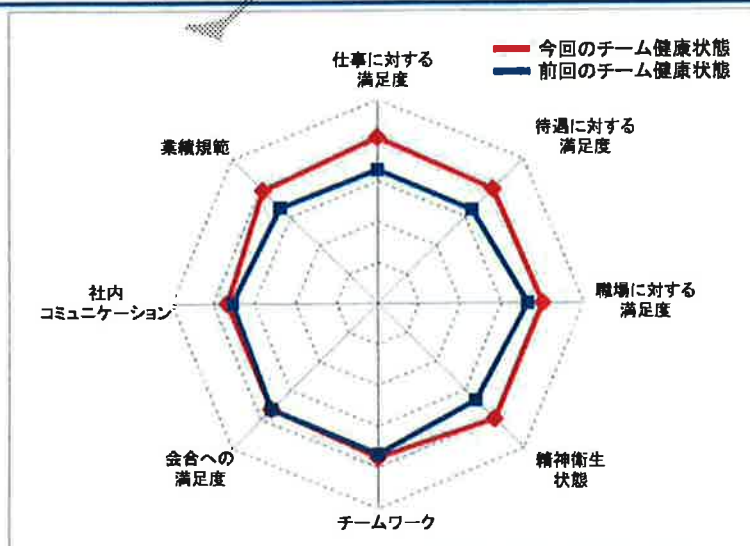


■前回診断時: 本人による評価と部下による評価の分布図■



■今回診断時: 本人による評価と部下による評価の分布図■

あなたのチームの健康状態



●前回と今回の診断におけるチーム健康状態の比較●