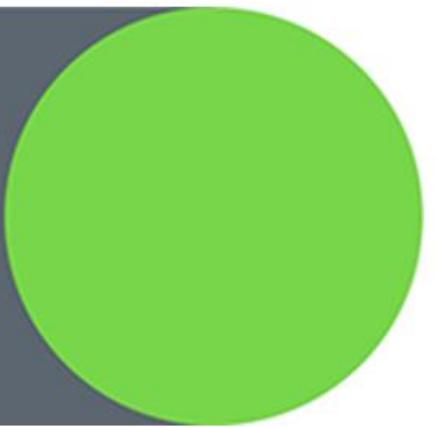


Verify G+レポート



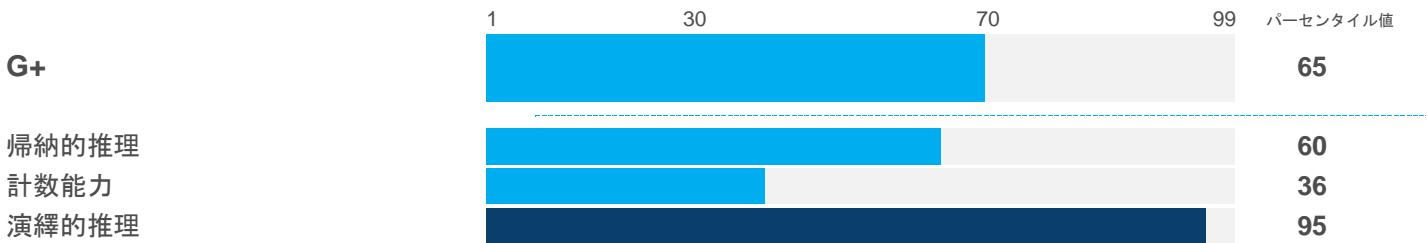
氏名
CandidateSample様

受検日
2018年9月14日

G+レポート

このG+レポートには、CandidateSampleさんのG+能力テストの点数を記載しています。テストに監督者が立ち合っていないかった場合、点数が実際の能力を表していない可能性があります。

概要



詳細

一般能力の説明

一般能力の点数は、このテストのすべての認知能力に関するすべての質問の成績に基づいています。誰にでも能力が高い分野と能力が低い分野がありますが、この点数は、受検者が、全体的にどのように認知能力を必要とするタスクを遂行していくかを示すものです。受検者の能力が高い分野と能力が低い分野に関するより具体的な情報については、テストに記載されている各認知能力のフィードバックを参照してください。



言語 : English

OPQ32i French Professionals 1999比較グループに対するパーセンタイル値

CandidateSample

さんの推定一般能力は、比較グループと比べると平均的です。この候補者の結果は、このグループ内のメンバーの65%より優れています。このことから、比較グループと比べると、この候補者は大半の人と同程度に、認知能力を必要とする課題に対処できると示唆されます。

帰納的推理の説明

このテストは、不完全な情報に取り組み、第一原理（基本的な原理）を基に新たな問題に対する解決法を生み出す能力を測定するものです。このテストの成績が良かった人は、概念的かつ分析的に思考する能力が高いといえます。



言語 : English

CandidateSample

さんの帰納的推理能力の推定値は、比較グループと比べると平均的です。彼の結果は、このグループ内のメンバーの60%より優れています。

このことから、不完全な情報を理解し、与えられた法則から対処法を作り出して今までになかった問題を解決する能力は、ほとんどの人と同程度であると示唆されます。

計数能力の説明

このテストは、数値データを基に正しい決定や推論をする能力を測定するものです。提示されるデータと設定されるタスクはビジネス環境に関連するものです。このタスクでは、計算よりもデータを理解し評価することに重点を置いています。このテストの成績が良かった人は、数値データを理解し、数学的情報を正しく解釈する能力を備えている傾向があります。



言語 : English

CandidateSample

さんの計数能力の推定値は、比較グループと比べると平均的です。この候補者の結果は、このグループ内のメンバーの36%より優れています。このことから、この候補者は、比較グループと比べて、数値データや計算を理解して解釈する能力がほとんどの人と同程度であると示唆されます。

演繹的推理の説明

このテストは与えられた情報に基づいて論理的な結論を導き出し、議論の長所と短所を見極め、不完全な情報からシナリオを完成させる能力を測定するために作成されたものです。



言語 : English

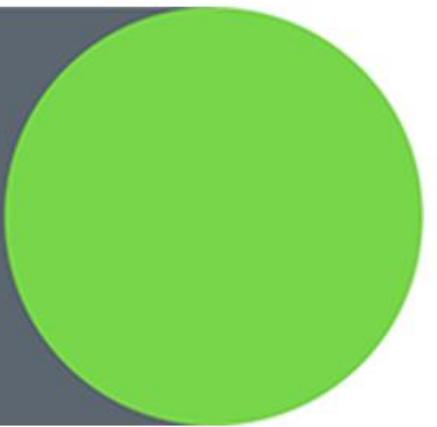
CandidateSample

さんの演繹的推理能力は、比較グループの平均値をかなり上回っています。この候補者の結果は、このグループ内の95%より優れています。この候補者は、論理的に議論をしたり、手元にある情報から大変妥当な解決策を考え出したり、他の人の論理のささいな不備を見つけたりすることにとても優れています。

業務においては、非常に複雑なデータを効果的に利用し、かなり理路整然とした決定を下すでしょう。また、論理的な議論の根底にある仮説を見い出してそれを理解することに非常に長けている上、問題に対してほぼ完璧な解決策を生み出す方法も心得ていると予想されます。

OPQ

リーダーシップ・リポート



氏名
CandidateSample様

受検日
2018年9月19日

はじめに

このリポートに使用されている枠組みは、リーダーシップ理論として一般に認められているtransactional（業務型）とtransformational（変革型）の違いという観点から、マネジメントとリーダーシップを区別しています。

このリポートはOPQ32の結果からの予測によって、対象者のポテンシャルを評価するものです。

フィードバック・セッションにおいては、対象者が成功に向けてどのように強みを活かし、弱みを克服しているかを、本人と一緒に掘り下げてください。対象者の特徴をより深く理解することが、リーダーの様々な役割への適合性や、リーダーシップスキルをさらに身に付けるための適切なアプローチを見極めることに役立つでしょう。

- **マネジメント（業務型）** は、システムをうまく動かし続けることや、特定目的に対して信頼できるパフォーマンスをあげることに焦点を当てます。
- **リーダーシップ（変革型）** は、システムの方向性を創り出し、発展・変化させることや、人と組織の両方を鼓舞して期待以上の成果を達成することに焦点を当てます。

各リーダーシップ機能はそれぞれ、SHLグレイト・エイト・コンピテンシーモデルの2つのコンピテンシーに関連します。ひとつはマネジメント・フォーカスに、もうひとつはリーダーシップ・フォーカスに、より関連します。

		コンピテンシー	
リーダーシップ機能	定義	マネジメント・フォーカス（業務型）	リーダーシップ・フォーカス（変革型）
ビジョンを作る	現状を批判的に分析し、前進するためのアイデアを生み出すこと（戦略）	分析力 複雑な情報を分析し、専門性を適用する	創造力 革新的なアイデアを生み出し、戦略的に考える
目標を共有する	新しい戦略がもたらす変化に自分が適応すると同時に、説得力を持ってビジョンを人に伝えること（コミュニケーション）	ストレス耐性 変化とプレッシャーに対処し、適応する	対人積極性 人とコミュニケーションをとり、説得し、影響を与える
支援を得る	戦略遂行に必要な行動をとるよう人々を動機づけたり権限委譲したりすることによって、周囲のサポートを得ること（人）	チームワーク 人をサポートし、うまく協力して仕事をする	リーダーシップ 率先して行動を起こし、指示を与え、責任を引き受け
成功をもたらす	効率的な業務遂行やビジネスセンスを用いて、戦略を効果的に実行すること（オペレーション）	手順化能力 計画を立て、段取りよく仕事をし、納期を守る	完遂エネルギー 結果を出すこと、目標を達成することに焦点を当てる

エグゼクティブ・サマリー

このリポートは3つのセクションから構成されています。

エグゼクティブ・サマリーは、対象者の総合的なスタイルと4つのリーダーシップ機能それぞれのスタイルを一覧にしたものです。下の表にまとめられています。

リーダーシップポテンシャル詳細のセクションは、OPQのトレーニングを受けたユーザーが使用するために作成されたものです。総合と4つのリーダーシップ機能それぞれについて、対象者が好むリーダーシップスタイルの詳細情報を提示しています。

このリポートの最後についているリーダーシップポテンシャル・サマリーは、OPQに回答した本人に直接渡せるよう作成されたものです。フィードバック・セッションの一部として渡すとよいでしょう。

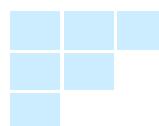
リーダーシップ機能	業務型	变革型	好みのリーダーシップスタイル
総合	マネジメント 信頼できるパフォーマンスをあげ、業務目標を達成する	リーダーシップ 人と組織の両方を鼓舞して積極的にさせ、期待以上の成果を達成する	「スペシャリスト」／「マネジャー」
ビジョンを作る	分析力 複雑な情報を分析し、専門性を適用する	創造力 革新的なアイデアを生み出し、戦略的に考える	創造力と分析力のバランス型
目標を共有する	ストレス耐性 変化とプレッシャーに対処し、適応する	対人積極性 人とコミュニケーションを取り、説得し、影響を与える	「安定志向」
支援を得る	チームワーク 人をサポートし、うまく協力して仕事をする	リーダーシップ 率先して行動を起こし、指示を与え、責任を引き受ける	「一匹狼」
成功をもたらす	手順化能力 計画を立て、段取りよく仕事をし、納期を守る	完遂エネルギー 結果を出すこと、目標を達成することに焦点を当てる	「ビジネス推進」／「実行」

コンピテンシー記号の説明

対象者が好むスタイルで、強みと言えるであろうコンピテンシー

対象者がやや好むスタイルで、やや強みと言えるであろうコンピテンシー

対象者があまり好まないスタイルであり、強みとは言えないであろうコンピテンシー



リーダーシップポテンシャル詳細

総合：マネジメント・フォーカスとリーダーシップ・フォーカス

対象者の総合的なリーダーシップスタイルの詳細は以下のとおりです。

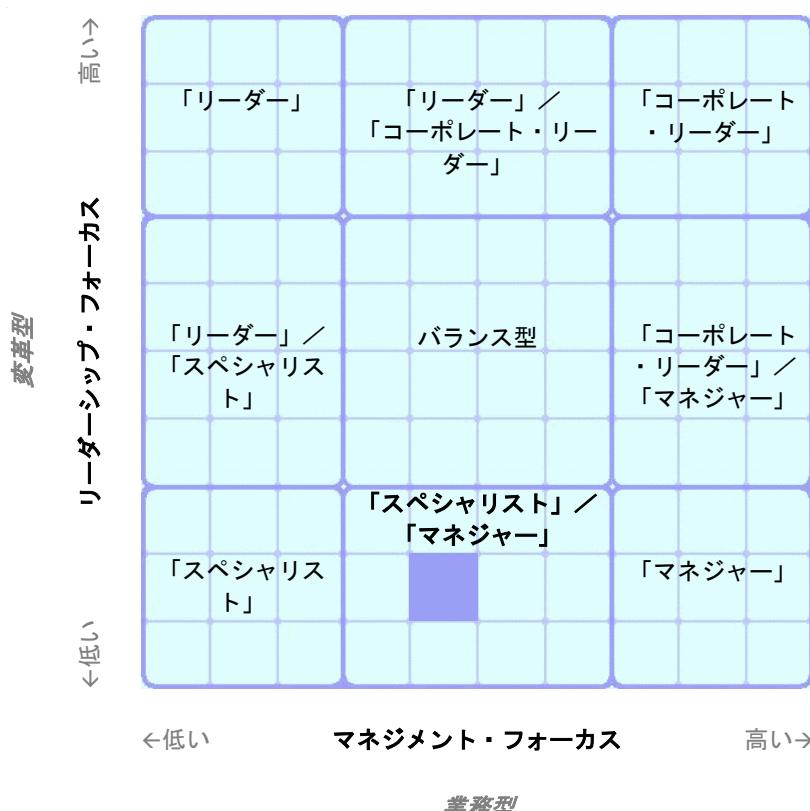
コメントは対象者の好むリーダーシップスタイルの典型的な行動です。図の横軸は業務型（マネジメント）、縦軸は変革型（リーダーシップ）です。対象者の好むスタイルが色の付いた四角で示されています。次ページのOPQ因子から、対象者の行動傾向をより深く理解することができます。以下、4つのリーダーシップスタイルそれぞれについても同じ形式です。

注意：コメントは当該リーダーシップ機能における、対象者の好みのリーダーシップスタイルに基づいたもので、そのスタイルの典型的な行動や状況を表しています。OPQ因子からの情報も用いて、コメントがどのように対象者に当てはまるかの解釈と理解を深めてください。

好みのスタイル：「スペシャリスト」／「マネジャー」

「スペシャリスト」と「マネジャー」の中間のスタイルを好む人は、自分の専門能力分野に沿ったプロジェクトチームの業務を推進することに力を発揮するでしょう。変革や改革に関連するコンピテンシーはあまり性に合わないようです。

「スペシャリスト」／「マネジャー」スタイルの人が得意なこと	「スペシャリスト」／「マネジャー」スタイルの人が苦手なこと
<ul style="list-style-type: none">効果的な遂行の確保に責任がある場合比較的安定した環境技術的アプローチが必要な場合変革の際に、人とコミュニケーションをとり、人をサポートすること	<ul style="list-style-type: none">ダイナミックで革新的な環境戦略的な視点が求められる役割困難な目標を達成しなければならないこと指示的リーダーシップをとらなければならない状況



総合：マネジメント・フォーカスとリーダーシップ・フォーカス

マネジメント・フォーカス（業務型）

信頼できるパフォーマンスをあげ、業務目標を達成する

1 2 3 4 | 5 6 7 | 8 9 | 10

5

· · · + · · ·

関連するコンピテンシー：

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6	実務的な考え方で問題解決にあたる。定量的な分析はあまり行わず、直感に従うほうが多い。	分析力	複雑な問題の核心に迫る。自分の専門性をうまく活用し、新しい技術を素早く取り入れる。
3	変化に適応してうまく対応することが苦手である。変革に伴うプレッシャーにうまく対処することが難しい可能性がある。	ストレス耐性	変化に適応し、うまく対応する。プレッシャーのもとで力を発揮し、失敗にもうまく対処する。落ち着いていて楽観的に見える。
2	人よりも仕事に焦点を当てる。他人の個人的な問題を扱うことは気詰まりに感じる可能性がある。	チームワーク	人の問題を第一に考え、同僚を支援し、他の人に敬意と前向きな配慮を示す。
8	柔軟に仕事をすることを好み、問題が現れるにつれてそれを検討し、対処する。手順やプロセスを重視するやり方には気詰まりや制約を感じるかもしない。	手順化能力	指示に従い、事前に計画し、体系的かつ段取りよく仕事をする。高い品質で仕上げることに焦点を当てる。

リーダーシップ・フォーカス（変革型）

人と組織の両方を鼓舞して積極的にさせ、期待以上の成果を達成する

1 2 3 4 | 5 6 7 | 8 9 | 10

2

+ · · · · ·

関連するコンピテンシー：

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5	試され検証されたやり方で問題を解決しようとす。現状を維持する。	創造力	新しいアイデアや経験にオープンである。学習機会を求める。状況や問題に創造的に対処する。
1	ひとりで考えたり振り返ったりする時間を大切にする。対人面では控えめで、大勢の前で話すことを好みない。	対人積極性	コミュニケーションをとり、うまくネットワークを築く。人を説得し、影響を与える。自信を持って人と接する。
1	人に指図されることも概ね苦にならない。自分が積極的にリーダーシップをとることが求められる状況を避ける傾向がある。	リーダーシップ	主導権を握ってリーダーシップを発揮することを自然と好む。行動を起こし、責任をとる。
6	活動に参加することに充足感を得る。競争や自分が認められたい、達成したい、という欲求によってやる気になることはあまりない。	完遂エネルギー	結果や自分の仕事目標の達成に焦点を当てる。競争心があり、ビジネスや財務に積極的な関心を示す。

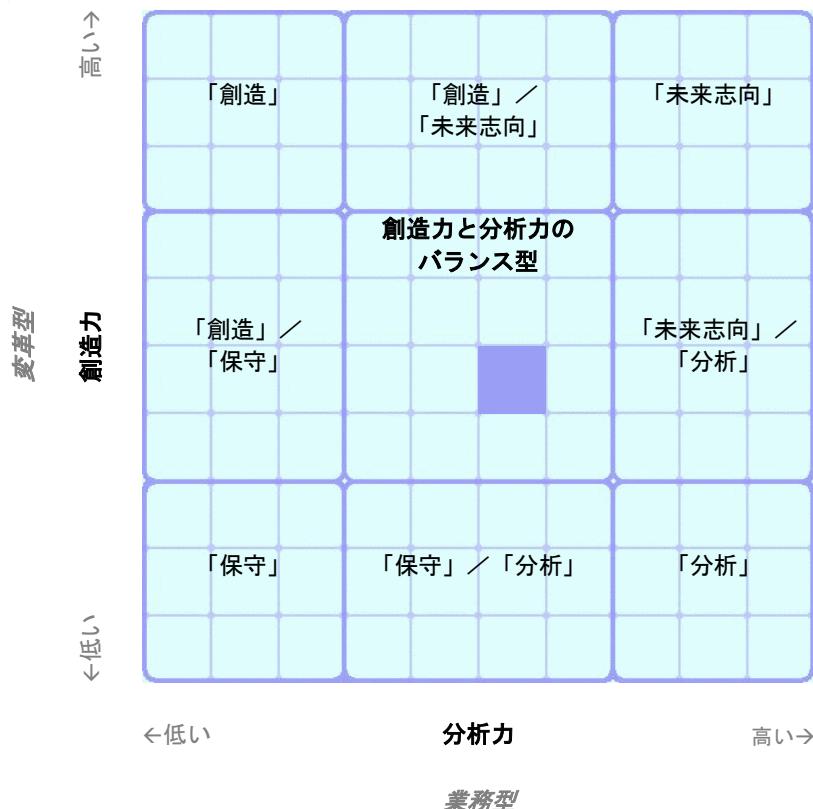
ビジョンを作る

現状を批判的に分析し、前進するためのアイデアを生み出すことが、組織変革の第一段階である。リーダーは事実を分析し、変革の必要性が最も大きい分野を見極めなければならない。また、ミッションを打ち立て、魅力的で納得性の高い将来ビジョンを作り、それを達成できる戦略を描く必要がある。

好みのスタイル：創造力と分析力のバランス型

創造力と分析力のバランス型スタイルを好む人は、一般に、問題解決や新たな可能性の創出に柔軟に取り組みます。分析的なアプローチと実務経験からの教訓とのバランスをとり、新しいやり方と既に検証されたやり方を自在に行き来することでしょう。

創造力と分析力のバランス型スタイルの人が得意なこと	創造力と分析力のバランス型スタイルの人が苦手なこと
<ul style="list-style-type: none">批判的分析に着手する機会がある時戦略的方向性を徐々に変えることのできる役割さらなる革新の基礎として人のアイデアを使うことができる時	<ul style="list-style-type: none">情報の深い批判的な分析が頻繁に求められる役割戦略を抜本的に変える必要のある組織高い創造的な思考が必要な状況



ビジョンを作る

業務型

分析力		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	実務的な考え方で問題解決にあたる。定量的な分析はあまり行わず、直感に従うほうが多い。	+

関連するOPQ因子：		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	事実や数字よりも、意見や気持ちなどを重視する。統計データなどを使うことを避けようとする	+
8	潜在的な問題に注目しない。情報を批判的に分析することを好みない。間違いやミスを探すことはほとんどない	+
6	理論的な問題よりも実務的な問題を扱うことを好む。抽象的な概念を扱うことを嫌う	+

変革型

創造力		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	確立された手法や仕事の仕方を用いることが求められる状況で最も力を発揮する。問題解決にあたっては、試され検証されたアプローチを活用する傾向がある。現状を維持する。	+

関連するOPQ因子：		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	アイデアを生み出すよりも、すでにあるものの上に積み上げていくほうである。新しいものを作り出したり、発明したりすることは少ない	.	.	+
6	理論的な問題よりも実務的な問題を扱うことを好む。抽象的な概念を扱うことを嫌う	+
8	長期的な問題よりも、目の前の問題に目がいく。物事をあまり戦略的に考えない	+
9	仕事のやり方を変えたがる。新しい方法や、これまでにない方法を好む	+	.	.

¹「概念性」因子は「分析力」（理論を活用して複雑な問題を解決したり、専門性を開発したりすること）と、「創造力」（理論を用いて新しいアイデアや革新を開発すること）の両方に関連します。

（アスタリスク）のついた因子は他の因子と扱いが異なります。（アスタリスク）のついた因子では、得点が左側にあるほど（低いほど）そのコンピテンシーに望ましく、コンピテンシーの総合得点が高くなります。逆に、右側にあるほど（高いほど）コンピテンシーの総合得点は低くなります。

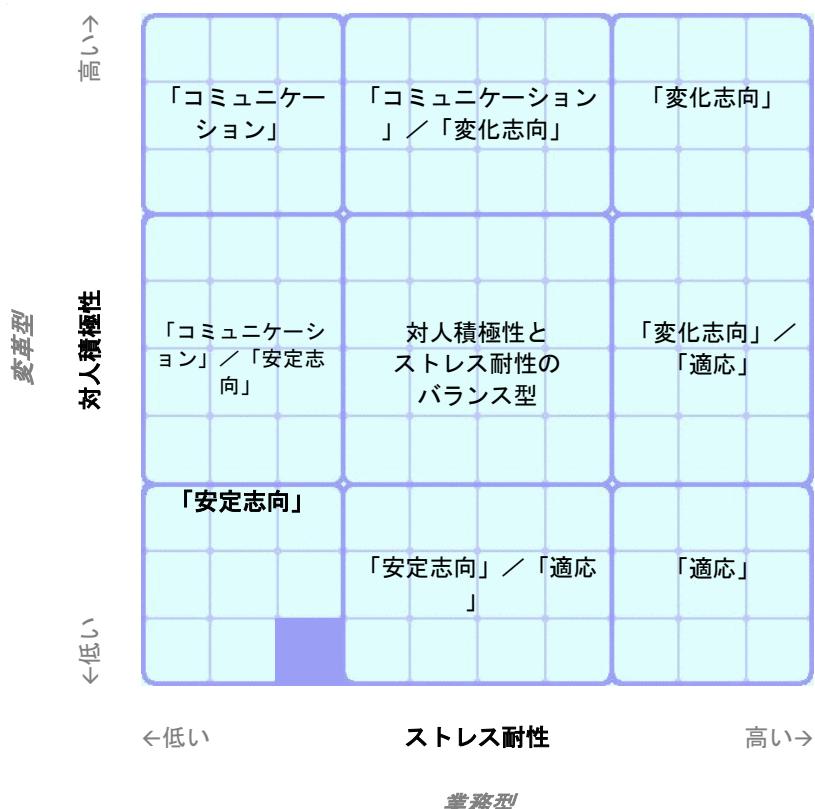
目標を共有する

リーダーは周囲に、ビジョンや戦略、目標を伝え、それらの利点を示す必要がある。人を説得したり影響を与えたいために、自分の対人スタイルを相手に合わせて調整し、うまく相手に目標を受け入れさせて内面化させる。新しいビジョンや目標に伴う課題に前向きに対応し、変革の結果として起こるプレッシャーの増加にうまく対処する。

好みのスタイル：「安定志向」

「安定志向」スタイルを好む人は、安定した環境や、人脈形成がさほど重要でない職場で活躍します。対人面で控えめで、人前で話すことを好まず、他のコミュニケーションの方法を選ぼうとする傾向があります。組織変革に伴うプレッシャーに対処することを難しいと感じるようですが、このスタイルの人は状況の負の側面により注目するため、潜在的な問題を浮き彫りすることに役立つ可能性があります。堅実に行動し、人にプレッシャーをかけることはほとんどありません。そのことが、職場のより強引なアプローチを相殺してバランスをとってくれるでしょう。

「安定志向」スタイルの人が得意なこと	「安定志向」スタイルの人が苦手なこと
<ul style="list-style-type: none">チャレンジや失敗があまりない役割人脈形成が成功に不可欠ではない場合間接的なコミュニケーション手段のほうが適切な場合	<ul style="list-style-type: none">重要な利害関係者に影響を与えなければならない状況大きなプレッシャーのかかる環境付き合いや人脈形成がかなり求められる役割



目標を共有する

業務型

ストレス耐性		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	変化に適応してうまく対応することが苦手である。組織変革に伴うプレッシャーにうまく対応することが難しい可能性がある。	.	+	+

関連するOPQ因子 :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	将来のことを心配する。物事が悪い方へいくと思う。状況の否定的な面に目がいく	+	+
3	感じやすく、批判されると傷つきやすい。理不尽な発言や侮辱に動搖する	.	+	+
8	多数派の決定を受け入れ、コンセンサスに従おうとする	+	.	.	.
4	緊張しやすい。リラックスしにくい。仕事からの気分転換がなかなかできない	.	.	+	+

変革型

対人積極性		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	ひとりで考えたり振り返ったりする時間を大切にする。引っ込み思案で対人面で控えめな傾向がある。大勢の前で話すことを好まず、ネットワークを築いて知り合いを増やす機会を逃す可能性がある。	+	—

関連するOPQ因子 :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	公式な場でないほうが気楽である。初対面の人と会う時ぎこちない	.	.	+	—
1	人に意見を変えるようプレッシャーをかけることがあまりない。売込みを好まない。交渉することを気詰まりに感じる	—	—
2	状況の変化にかかわらず、行動が一貫している。相手によって行動を変えることがあまりない	—	—
3	グループの中で静かで控えめ。注目の的になることを嫌う	.	+	—

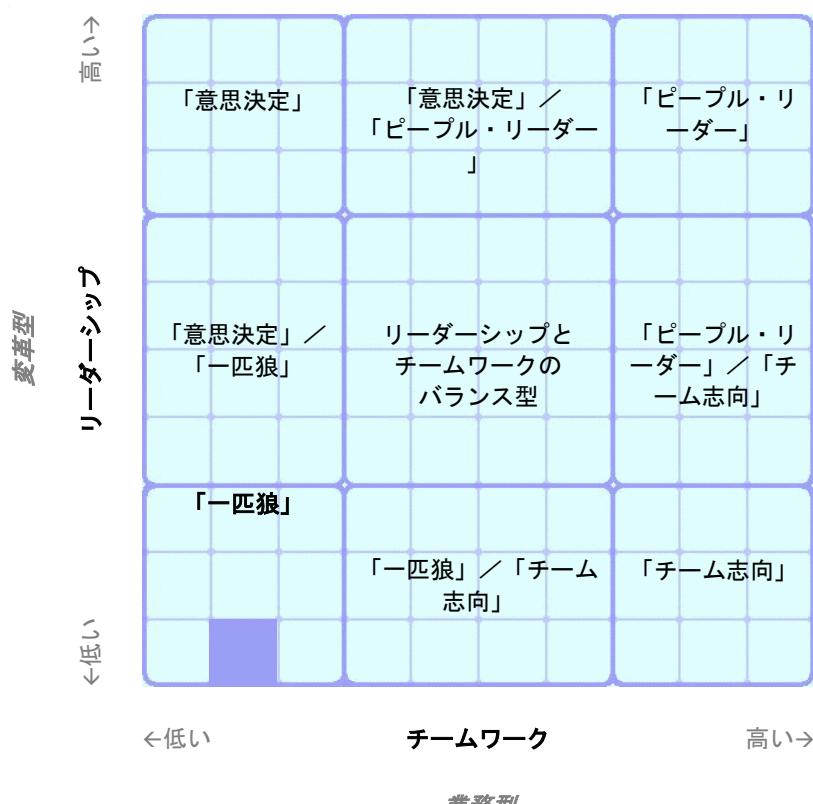
* (アスタリスク) のついた因子は他の因子と扱いが異なります。* (アスタリスク) のついた因子では、得点が左側にあるほど (低いほど) そのコンピテンシーに望ましく、コンピテンシーの総合得点が高くなります。逆に、右側にあるほど (高いほど) コンピテンシーの総合得点は低くなります。

リーダーは、どのように組織目標を達成するかを決定し、その実行にあたって周囲の人々のサポートを得なければならない。そのためには、人々の懸念に気づき、変革実行の障壁を取り除くための信頼を得る必要がある。またサポートを得るということは、目標達成に必要な働きを引き受けてもらえるよう、動機づけたり権限委譲したりすることも含まれる。

好みのスタイル：「一匹狼」

「一匹狼」スタイルを好む人は、仕事において、人に関連する側面よりも課題に関連する側面を重視します。他人の個人的事情に関わろうとせず、指示的に振る舞うことを好みません。率直に自分の意見を言い、チームの中では自分の意見をしっかりと持ったアドバイザー的な役割をとろうとする可能性があります。

「一匹狼」スタイルの人が得意なこと	「一匹狼」スタイルの人が苦手なこと
<ul style="list-style-type: none"> • オープンな議論や意見の表明が奨励される風土 • 人を管理する責任があまりない場合 • 素早く決断することがあまり必要でない役割 	<ul style="list-style-type: none"> • 他の人の心配事に深く関わらなければならない状況 • 人を動かし、リードすることが求められる役割 • 非常に協議の多い組織



業務型

チームワーク		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	仕事において、人に関連する側面よりも課題に関連する側面に強く焦点を当てる。他人の個人的な問題や事情に関わることは気詰まりに感じる。他の人に影響を与えるような厳しい選択をすることは比較的容易に感じる可能性がある。		+	·	·	·	·	·	·	·	·

関連するOPQ因子 :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	誰に対しても思いやりのある態度をとるわけではない。他人の個人的な問題から距離をおく		+	·	·	·	·	·	·	·	·
6	人に相談せず決定しようとする。自分ひとりで決定を下すことを好む		·	·	·	·	+	·	·	·	·
7	人を批判することを控える。自分の考えを出さない。自分の意見を主張しようとしている		·	·	·	·	·	+	·	·	·
1	人の行動の背景に关心がない。人を分析しようとしている		+	·	·	·	·	·	·	·	·

変革型

リーダーシップ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	他の人に指図されることは概ね苦にならない。指示的な態度で人に関わることは好みない。積極的なリーダーシップやコントロールが求められる状況を避ける傾向がある。		+	·	·	·	·	·	·	·	·

関連するOPQ因子 :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	人にリードしてもらう方がよい。何をすべきか人に指示することを好まず、指揮をとることはあまりない		+	·	·	·	·	·	·	·	·
2	意思決定について慎重である。結論に到達するのに時間をかけたがる		+	·	·	·	·	·	·	·	·
9	大切な用事の前でもいつもと変わらず、落ち着いている。あまり心配しない		·	·	·	·	·	·	+	·	·

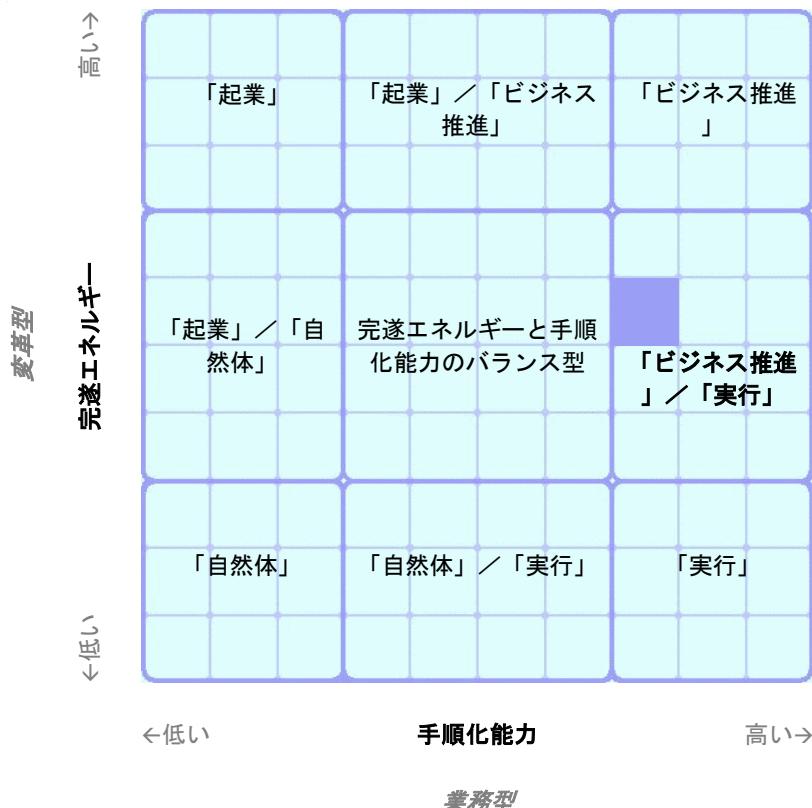
* (アスタリスク) のついた因子は他の因子と扱いが異なります。* (アスタリスク) のついた因子では、得点が左側にあるほど（低いほど）そのコンピテンシーに望ましく、コンピテンシーの総合得点が高くなります。逆に、右側にあるほど（高いほど）コンピテンシーの総合得点は低くなります。

戦略をうまく実施するためには業務効率とビジネスセンスが必要である。業務効率をあげ、組織を成長させるためのビジネスを勝ち取ることによって、ビジョンの経済的な実行可能性が確保されなければならない。

好みのスタイル：「ビジネス推進」／「実行」

「実行」と「ビジネス推進」の中間のスタイルを好む人は指示や手順に従い、系統的で整然としたやり方で仕事をし、多くの仕事をこなすことを好みます。個人や仕事の目標達成に興味を示し、決まった商品やサービスを定められた水準で仕上げることに集中する傾向があります。また、適度な競争心から、ビジネスや商売への関心を示す可能性があります。計画からの逸脱に対応することには、難しさや落ち着かなさを感じるようです。

「ビジネス推進」／「実行」スタイルの人が得意なこと	「ビジネス推進」／「実行」スタイルの人が苦手なこと
<ul style="list-style-type: none">プロジェクトマネジメント・スキルの高さが必要な役割非常に構造化された、プロセス重視の環境自分の努力や業績の結果を見ることができる状況	<ul style="list-style-type: none">あまり構造化されていない環境で働くこと優先順位が絶えず変わる状況結果が直接、人と比較される、非常に競争の激しい、目標重視の環境



業務型

手順化能力		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	柔軟に仕事をすることを好み、問題が現れるにつれてそれを検討し、対処する。手順やプロセスを重視するやり方には気詰まりや制約を感じるかもしれない。	+	.	.

関連するOPQ因子 :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	締切を柔軟にとらえる。物事を必ずしも最後までやり遂げなくてもよいと考える	+
7	細かなことにとらわれない。物事を順序立てて系統的に考えることに苦手意識がある。細かい仕事を嫌う	+
10	規則や決められた手順に縛られない。ルールに従わないこともある。官僚主義を嫌う	+	.	.	.
8	物事を一定のペースでやりたがる。負荷が大きすぎる仕事を好まない	+

変革型

完遂エネルギー		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	参加することに充足感を覚える。競争や、自分が認められたい、達成したいという欲求によってやる気になることはあまりない。そのため、ビジネスチャンスに気づいたり、それを活用したりする可能性が低い。	+

関連するOPQ因子 :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	仕事で出世することはさほど重要ではないと思っている。高い野心的な目標よりも、達成可能な目標を求める	.	.	.	+
7	人と競争することを好まない。勝つことよりも参加することに意義を見出す	+

定義

総合スタイル（リーダーシップ対マネジメント）の定義と、4つのリーダーシップ機能、それぞれ4つのコア・スタイルの定義です。

総合：マネジメント・フォーカスとリーダーシップ・フォーカス	
<p>「リーダー」</p> <p>「リーダー」スタイルを好む人は、改革や活力、説得力のあるコミュニケーション、起業家のひらめきを通して、組織を変革します。しかしながら、もしマネジメントの業務的側面を見落とすならば、その力もあまり発揮できないかもしれません。</p>	<p>「コーポレート・リーダー」</p> <p>「コーポレート・リーダー」スタイルを好む人は、改革・活力・説得力のあるコミュニケーション・起業家のひらめきと、分析力・打たれ強さ・対人感受性・計画的な実行とを合わせ持つことによって、組織を変革します。</p>
<p>「スペシャリスト」</p> <p>「スペシャリスト」スタイルを好む人は、決まった分野の課題に集中し、試され検証されたやり方で問題解決することに誇りを持ちます。人から指示を受けるほうが気楽なようで、人をマネジメントしなければならないような状況は不安に感じる可能性があります。自分の限られた範囲内で責任を果たすことに集中することを好みます。</p>	<p>「マネジャー」</p> <p>「マネジャー」スタイルを好む人は、プレッシャーにうまく対応し、「いま、ここで」の業務をうまく推進して成功に導く可能性があります。しかしながら、将来の成功は革新が次々と起こるかどうかにもあります。それが市場の進化に対応するビジネスの新提案につながるからです。</p>

ビジョンを作る	
<p>「創造」</p> <p>「創造」スタイルを好む人は、新しいアイデアや経験をオープンに受け入れることが求められる状況でうまく仕事をします。通常、状況や課題に対して革新と創造性を持って対処し、組織変革を支援したり推進したりすることも多いようです。しかしながら、変革への情熱がゆえに現状の肯定的な側面を見落とすことがあるかもしれません。また、定量的な分析をあまり重視しないため、自らのアイデアの実行可能性を確認する必要性を見落とす可能性もあります。</p>	<p>「未来志向」</p> <p>「未来志向」スタイルを好む人は、事実を批判的に評価しながら組織ビジョンを開発したり、組織を前に進めるためのアイデアや概念を創り出したりすることに優れています。しかし一方で、場面によっては、状況を分析しそぎたり、現状の肯定的側面を見落としたりする傾向もあります。</p>
<p>「保守」</p> <p>「保守」スタイルを好む人は、既に実証された方法を用い続けることができ、相容れない考えを排除し続けられるような環境で、よい仕事をします。定量的な分析をあまり好みず、通常、確立された方法や仕事の仕方で実務的な問題を解決し、現状を維持します。</p>	<p>「分析」</p> <p>「分析」スタイルを好む人は本来、批判的思考に適しており、複雑な問題の核心に素早く迫ります。確立された方法を活用することが求められる状況で最も効果的に仕事をし、新しいアイデアを生み出すことは苦手としがちです。問題解決にあたって、これまで試され検証された方法を活用しようと努力しますが、もし指導のないまま放っておかれたら、状況を分析しすぎる可能性もあります。</p>

目標を共有する

<p>「コミュニケーション」</p> <p>「コミュニケーション」スタイルを好む人は、自信を持って人と関わり、説得力を持って新しいビジョンや戦略を提示します。人前で話すことが好きで、うまく人脈を築き、相手を説得したり影響を与えたたりすることに概ね成功します。しかし、組織変革につきもののプレッシャーにうまく対処することは難しいと感じるようです。</p>	<p>「変化志向」</p> <p>「変化志向」スタイルを好む人は、周囲の人を鼓舞して、組織の新しいビジョンや目標を共有します。人前で話すことが好きで、自信のあるリラックスした態度で人と関わり、うまく人脈を築きます。プレッシャーがかかる状況や変革において力を発揮し、自信を見せて周囲を安心させます。しかし、変革に適応する際に人が経験する難しさを過小評価してしまう可能性があります。</p>
<p>「安定志向」</p> <p>「安定志向」スタイルを好む人は、安定した環境や、人脈形成がさほど重要でない職場で活躍します。対人面で控えめで、人前で話すことを好まず、他のコミュニケーションの方法を選ぼうとする傾向があります。組織変革に伴うプレッシャーに対処することを難しいと感じるようですが、このスタイルの人は状況の負の側面により注目するため、潜在的な問題を浮き彫りすることに役立つ可能性があります。堅実に行動し、人にプレッシャーをかけることはほとんどありません。そのことが、職場のより強引なアプローチを相殺してバランスをとってくれるでしょう。</p>	<p>「適応」</p> <p>「適応」スタイルを好む人は、新しいビジョンや戦略のプラス面に焦点を当て、それがもたらす課題にうまく対応します。しかし、対人面で控えめで人前に出たがらないため、自分の前向きな見方を人とうまく共有できず、相手を説得したり相手に影響を与えたたりする機会を逃してしまう可能性があります。注目の的になることを好まず、人前で話すことは嫌いなようです。</p>

支援を得る

<p>「意思決定」</p> <p>「意思決定」スタイルを好む人は自然と主導権を握り、率先して行動し、リーダーシップを発揮しようとします。他人の個人的事情に関わることを好まず、そのため、周囲の人に影響を及ぼしてしまうような厳しい選択もより簡単に下すことができるかもしれません。仕事においては、人に関連する側面よりも課題に関連する側面を重視するため、新しい目標について周囲の人が持つ不安を過小評価しがちです。そのことが周囲の人からの支援を受けづらくする可能性があります。</p>	<p>「ピープル・リーダー」</p> <p>「ピープル・リーダー」スタイルを好む人は、周囲の人の意見に耳を傾けます。どのようにすれば最もうまく人をやる気にさせ、権限を委譲することができるかを判断することに長けています。また、指揮をとること、率先して行動すること、そしてリーダーシップを発揮することを自然と好みます。人に焦点を当てたアプローチと責任感を持ち合わせていることが、周囲の人からの信頼を得ることにつながります。しかしながら、周囲の人にマイナスの影響を与えるような厳しい決断を下すことは難しいかもしれません。</p>
<p>「一匹狼」</p> <p>「一匹狼」スタイルを好む人は、仕事において、人に関連する側面よりも課題に関連する側面を重視します。他人の個人的事情に関わろうとせず、指示的に振る舞うことを好みません。率直に自分の意見を言い、チームの中では自分の意見をしっかり持ったアドバイザー的な役割をとろうとする可能性があります。</p>	<p>「チーム志向」</p> <p>「チーム志向」スタイルを好む人は本来、人の問題を第一に考え、同僚を支援し、周囲に敬意を示して尊重します。人にやる気を出させる方法や、人からサポートを得る方法を知っています。しかし、他の人にリードしてもらいたいと考えるほうなので、自分が積極的に周りに指示を与える機会は限られてしまう傾向があります。</p>

成功をもたらす

<p>「起業」</p> <p>「起業」スタイルを好む人は、仕事に競争というポイントを取り入れることが最も上手です。問題に柔軟に対処することを好み、手順やプロセスを重視するやり方には気詰まりや制約を感じるでしょう。競争心から、ビジネスや商売、財務に強い興味を示す可能性があります。自分の仕事目標を追求することに焦点を絞る傾向がありますが、それらをどのように達成するか、細かく計画することは少ないようです。</p>	<p>「ビジネス推進」</p> <p>「ビジネス推進」スタイルを好む人は、結果や自分の仕事目標の達成、昇進を重視します。このため、ビジネスや商売、財務に強い興味を示すようです。系統的で整然としたやり方でエネルギーに仕事に取り組み、それにより新しいチャンスを見極め、対応します。時に些細なことにとらわれてしまうこともあるかもしれません、概ね、組織を円滑かつ効率よく運営するという評価を受けるでしょう。</p>
<p>「自然体」</p> <p>「自然体」スタイルを好む人は、問題に柔軟に対処することを好みます。手元の課題を着実にこなすことに満足し、より体系的なやり方には気詰まりや制約を感じるようです。競争や人から認められたいという気持ちによってやる気になることはあまりありません。よって、潜在的なビジネスチャンスを見逃す可能性があります。しかしながら、その着実なペースや柔軟なスタイルが職場の緊張感にバランスを与えます。</p>	<p>「実行」</p> <p>「実行」スタイルを好む人は物事をやり遂げることが得意で、多くの仕事をこなすことに満足感を覚えます。プロセスや手順に従い、系統的で整然としたやり方で仕事をすることを好むようです。決まった商品やサービスを定められた水準で遂行することに集中し、計画からの逸脱に対応することを難しいと感じます。競争や何かを達成したいという気持ちによってやる気になることは少ないため、潜在的なビジネスチャンスを見逃す可能性があります。</p>

リーダーシップポテンシャル・サマリー

OPQへのあなたの回答から、各リーダーシップ機能についてのあなたの好みのスタイルが導かれました。

ここに示された情報は、あなたが好むリーダーシップスタイルをまとめたものです。そのスタイルを示す人が通常、得意な状況と、苦手とするがそれを伸ばすことでメリットのありそうな状況の例も示しています。

各ページにメモ欄があります。フィードバック・セッションの前にこのリポートを受け取った場合は、自分が考えたことを書き込んでください。フィードバック・セッション中、もしくは後に受け取った場合は、話し合われた重要ポイントや確認された行動をメモしてください。

リーダーシップポテンシャル・サマリー

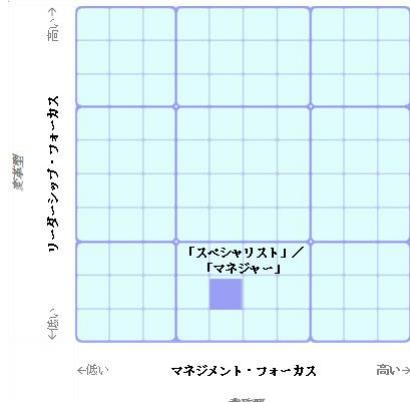
リーダーシップ機能	あなたの好むスタイル
総合：マネジメント・フォーカスとリーダーシップ・フォーカス	「スペシャリスト」／「マネジャー」
ビジョンを作る	創造力と分析力のバランス型
目標を共有する	「安定志向」
支援を得る	「一匹狼」
成功をもたらす	「ビジネス推進」／「実行」

総合：マネジメント・フォーカスとリーダーシップ・フォーカス

マネジメント（業務型）は、システムをうまく動かし続けることや特定目的に対して信頼できるパフォーマンスをあげることに焦点を当てます。リーダーシップ（変革型）は、システムの方向性を創り出し、発展・変化させることや、人と組織の両方を鼓舞して期待以上の成果を達成することに焦点を当てます。

好みのスタイル：「スペシャリスト」／「マネジャー」

「スペシャリスト」と「マネジャー」の中間のスタイルを好む人は、自分の専門能力分野に沿ったプロジェクトチームの業務を推進することに力を発揮するでしょう。変革や改革に関連するコンピテンシーはあまり性に合わないようです。



「スペシャリスト」／「マネジャー」 スタイルの人が得意なこと

- 効果的な遂行の確保に責任がある場合
- 比較的安定した環境
- 技術的アプローチが必要な場合
- 変革の際に、人とコミュニケーションをとり、人をサポートすること

「スペシャリスト」／「マネジャー」 スタイルの人が苦手なこと

- ダイナミックで革新的な環境
- 戦略的な視点が求められる役割
- 困難な目標を達成しなければならないこと
- 指示的リーダーシップをとらなければならない状況

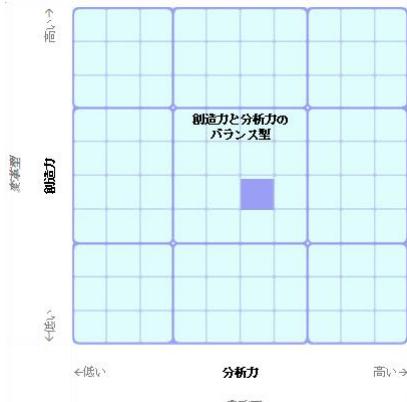
メモ

ビジョンを作る

現状を批判的に分析し、前進するためのアイデアを生み出すことが、組織変革の第一段階である。リーダーは事実を分析し、変革の必要性が最も大きい分野を見極めなければならない。また、ミッションを打ち立て、魅力的で納得性の高い将来ビジョンを作り、それを達成できる戦略を描く必要がある。

好みのスタイル：創造力と分析力のバランス型

創造力と分析力のバランス型スタイルを好む人は、一般に、問題解決や新たな可能性の創出に柔軟に取り組みます。分析的なアプローチと実務経験からの教訓とのバランスをとり、新しいやり方と既に検証されたやり方を自在に行き来することでしょう。



創造力と分析力のバランス型スタイルの人が得意なこと

- 批判的分析に着手する機会がある時
- 戦略的方向性を徐々に変えることのできる役割
- さらなる革新の基礎として人のアイデアを使うことができる時

創造力と分析力のバランス型スタイルの人が苦手なこと

- 情報の深い批判的な分析が頻繁に求められる役割
- 戦略を抜本的に変える必要のある組織
- 高い創造的な思考が必要な状況

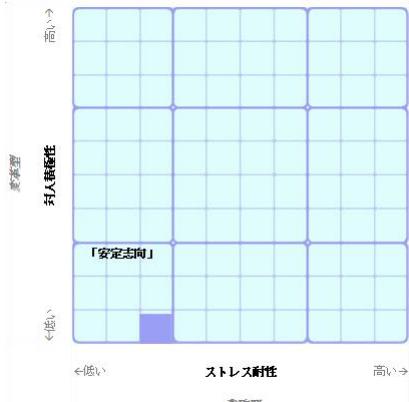
メモ

目標を共有する

リーダーは周囲に、ビジョンや戦略、目標を伝え、それらの利点を示す必要がある。人を説得したり影響を与えるために、自分の対人スタイルを相手に合わせて調整し、うまく相手に目標を受け入れさせて内面化させる。新しいビジョンや目標に伴う課題に前向きに対応し、変革の結果として起こるプレッシャーの増加にうまく対処する。

好みのスタイル：「安定志向」

「安定志向」スタイルを好む人は、安定した環境や、人脈形成がさほど重要でない職場で活躍します。対人面で控えめで、人前で話すことを好まず、他のコミュニケーションの方法を選ぼうとする傾向があります。組織変革に伴うプレッシャーに対処することを難しいと感じるようですが、このスタイルの人は状況の負の側面により注目するため、潜在的な問題を浮き彫りすることに役立つ可能性があります。堅実に行動し、人にプレッシャーをかけることはほとんどありません。そのことが、職場のより強引なアプローチを相殺してバランスをとってくれるでしょう。



「安定志向」スタイルの人が得意なこと

- チャレンジや失敗があまりない役割
- 人脈形成が成功に不可欠ではない場合
- 間接的なコミュニケーション手段のほうが適切な場合

「安定志向」スタイルの人が苦手なこと

- 重要な利害関係者に影響を与えるなければならない状況
- 大きなプレッシャーのかかる環境
- 付き合いや人脈形成がかなり求められる役割

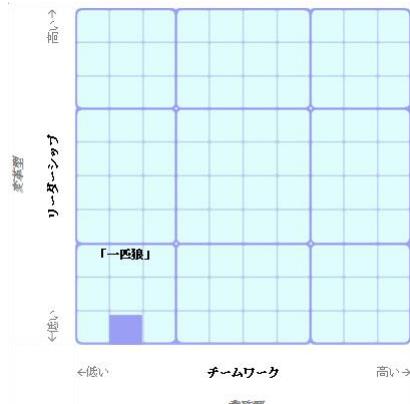
メモ

支援を得る

リーダーは、どのように組織目標を達成するかを決定し、その実行にあたって周囲の人々のサポートを得なければならない。そのためには、人々の懸念に気づき、変革実行の障壁を取り除くための信頼を得る必要がある。またサポートを得るということは、目標達成に必要な働きを引き受けてもらえるよう、動機づけたり権限委譲したりすることも含まれる。

好みのスタイル：「一匹狼」

「一匹狼」スタイルを好む人は、仕事において、人に関連する側面よりも課題に関連する側面を重視します。他人の個人的事情に関わろうとせず、指示的に振る舞うことを好みません。率直に自分の意見を言い、チームの中では自分の意見をしっかり持ったアドバイザー的な役割をとろうとする可能性があります。



「一匹狼」スタイルの人が得意なこと

- オープンな議論や意見の表明が奨励される風土
- 人を管理する責任があまりない場合
- 素早く決断することがあまり必要でない役割

「一匹狼」スタイルの人が苦手なこと

- 他の人の心配事に深く関わらなければならない状況
- 人を動かし、リードすることが求められる役割
- 非常に協議の多い組織

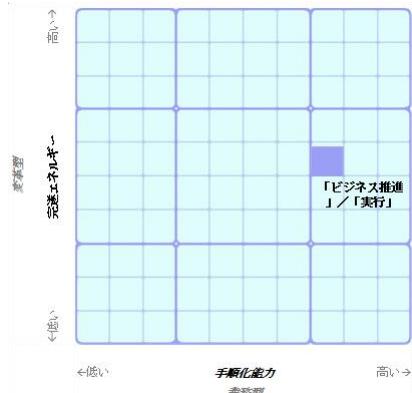
メモ

成功をもたらす

戦略をうまく実施するためには業務効率とビジネスセンスが必要である。業務効率をあげ、組織を成長させるためのビジネスを勝ち取ることによって、ビジョンの経済的な実行可能性が確保されなければならない。

好みのスタイル：「ビジネス推進」／「実行」

「実行」と「ビジネス推進」の中間のスタイルを好む人は指示や手順に従い、系統的で整然としたやり方で仕事をし、多くの仕事をこなすことを好みます。個人や仕事の目標達成に興味を示し、決まった商品やサービスを定められた水準で仕上げることに集中する傾向があります。また、適度な競争心から、ビジネスや商売への関心を示す可能性があります。計画からの逸脱に対応することには、難しさや落ち着かなさを感じるようです。



「ビジネス推進」／「実行」スタイルの人が得意なこと

- プロジェクトマネジメント・スキルの高さが必要な役割
- 非常に構造化された、プロセス重視の環境
- 自分の努力や業績の結果を見ることができる状況

「ビジネス推進」／「実行」スタイルの人が苦手なこと

- あまり構造化されていない環境で働くこと
- 優先順位が絶えず変わる状況
- 結果が直接、人と比較される、非常に競争の激しい、目標重視の環境

メモ