

# 360 度評価

# Discovery

To : リード太郎

From: lead career

Date : 2023 年

プログラム：リード太郎様 キャリア/リーダーシップコーチングプログラム

## Message:

x360 リーダーシップ開発調査にご協力いただき、ありがとうございました。本レポートが、あなたの現在のリーダーシップに関する洞察や、リーダーシップ開発に役立つ具体的なステップの作成に役立つことを願っています。

また、リーダーシップ開発に役立つ具体的なステップの作成にお役立ていただければ幸いです。以下に本レポートの各セクションは目次をご参照ください。

## 360 度 Discovery レポート目次:

イントロダクション：リーダーシップ開発レポート	3
360 度評価リーダーシップ開発モデル	4
分野別評価	5
360 度サブテーマ	6
サブテーマ評価：自己評価と他社評価の乖離	7
高評価と低評価ポイント	9
ギャップ分析	12
OBSERVER COMMENTS	15

## 1. イントロダクション

360 度評価は、心理測定学的に検証されたグローバルリーダー向けのリーダーシップ開発プログラムを日本人用にアレンジした調査です。lead career のリーダーシップ開発に基づいています。

日本人にとってリーダーというとカリスマのような存在を思い浮かべがちですが、グローバルが考えるリーダーシップとは問題解決の役割であり、職位やポジション、性格によらず各々がリーダーシップを発揮することが最適なチームであると考えます。

このモデルは、ビジネスパーソンが組織においてどのように効果的なリーダーシップを発揮しているかを実証した研究に基づいています。このモデルのサブテーマは、文化や組織の種類を問わず、他者からリーダーとしてどのように見られるかに影響を与えることが示されています。

リーダーは、変化する状況を理解し、他者から学び、協働と実行のネットワークを構築し、複数のメンバーを活気づけるビジョンを創造するために、手を差し伸べる必要があります。このような対外的な働きかけは、チーム内の強い絆と明確な計画の作成を補完するものです。私たちのリーダーシップ・モデルは、分散型リーダーシップ、つまり、効果的なグローバル・リーダーとは、優れた個人的リーダーであるだけでなくのみならず、あらゆるレベルのリーダーを育成・支援するリーダーでもあるという考え方です。他者と協働することで、チーム・メンバー全員が自由に学ぶことができる学習文化を創造します。

### 評価点数

このレポートの以下の評価点数に基づいて実施されています。

1. 強くそう思わない、2. そう思わない、3. どちらかと言えばそう思わない、
4. どちらでもない、5. どちらかと言えばそう思う、6. そう思う、7. 強くそう思う

### 評価者

このレポートにご協力いただいたのは以下の方々です。評価者別の点数についてはお答えできません。

全体	11 名/12 名実施	
友人	3 名/3 名実施	氏名、氏名、氏名
同僚・部下	2 名/3 名実施	氏名、氏名、氏名
その他	3 名/3 名実施	氏名、氏名、氏名

## 2. 360 度評価開発モデル

360 度評価モデルは、8 つのブロックで構成されています。リーダーシップの基礎となるのが、「信頼関係」「適応性」「グリット（やりきる力）」です。また、その土台の上に立つ4つのアビリティ+は、この変化の速い環境であなたがどうリーダーとして活躍していくのかを示す道しるべになっています。これらの基礎とアビリティ+が複合的に絡み合い、あなたの組織における影響力を決定づけます。



### 各ブロックの補足説明

信頼関係：約束やコミットメントを守り、共創することで相互の信頼関係を構築する力

適応性：理不尽なことや急激な変化でも対応できる能力

グリット：やりきる力。予算や計画、決めたことを粘り強く何があってもやりきる力

センスメイキング：不確実性が高い状況で、意義や問題点を見出していく力

イノベーター：新しい切り口や方法を考えたり、学習や創出を促す文化を作る力

ビジョニング：チームで説得力のあるビジョンを作り、それをチームに浸透させる力

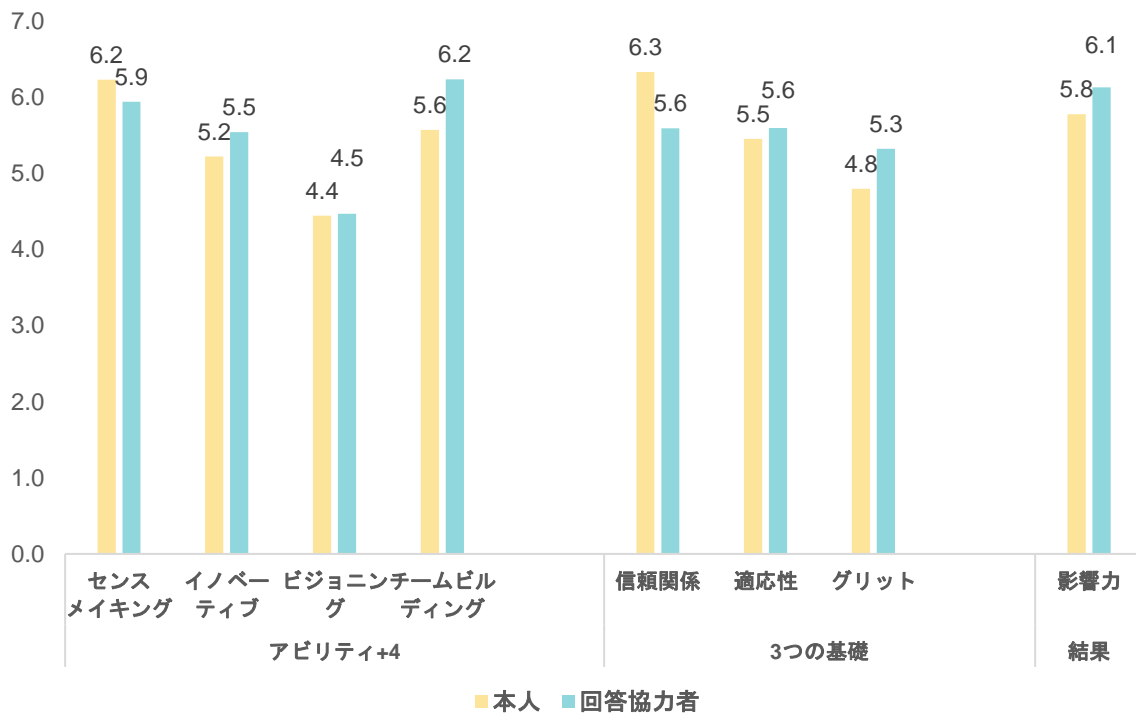
チームビルディング：チーム内外で相互にサポートしあう関係を構築する力

影響力：組織やチーム内外のメンバーならびに結果に対してポジティブな影響を与える力

### 3. 分野別評価サマリー

3 このセクションでは、各ブロックに対するあなた自身の自己評価と他社からの評価のサマリーを表示します。1 が最も低い評価で、7 が最も高い評価となります。大事なことはあなたの自己評価と他社からの評価結果を正確に把握することが、あなた自身のリーダーシッププロファイルを認識するのに欠かせないことを理解することです。結果をネガティブに捉えることなく、良いリーダーとして何があなた自身の強みとなるのか、また伸ばしていけばいい部分がどこなのか、とポジティブな視点で見ないようにしてください。

#### 分野別評価サマリー



## 4. 分野別サブテーマ

各分野にはそれぞれ以下のサブテーマがあり、より具体的に必要なアクションを知ることができます。

### アビリティ+4（能力について）

