

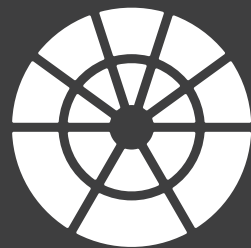


LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™
MANAGER EDITION

LEADERSHIP
CIRCLE.

“効果的なリーダーシ
ップを発揮するリーダ
ーは、そうでないリー
ダーの パフォーマンス
を常に凌駕する”

~W. A. (BILL) ADAMS



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™

リーダーの効果性を解明するリーダーシップアセスメント

行動のパターンと思考の傾向は繋がっている

リーダーシップ・サークル・プロファイルマネージャー版(The Leadership Circle Profile™ Manager Edition (【LCP-ME】))は、まさに、画期的な360度プロフィールです。

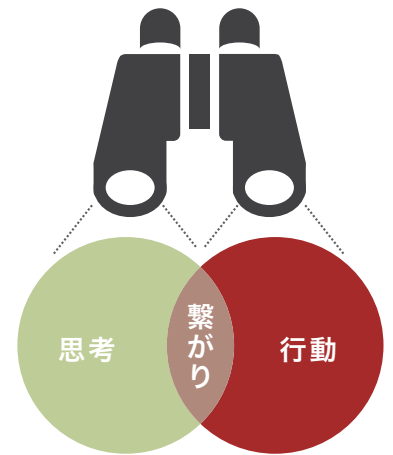
詳細な研究に基づいた一連のコンピテンシーを、潜在的な動機や思考の傾向と初めて結びつけたプロフィールであり、これによって、行動パターンと、それを引き起こす内面の思い込みとの関係が明らかになります。究極的には、LCPは表面に現れている行動の根源に切り込み、本質的な変化を起こしていくものであると言えます。また、解釈に時間を要する他のプロフィールと

異なり、重要な課題が瞬時に明らかになるよう、あらゆる情報がまとめられています。

LCP-MEのデータから、そのリーダーの何がうまくいっていて、何がうまくいっていないのか?そして、それは何故なのか?という全体像を一目瞭然に理解することができるのです。

ほとんどの組織では、このような貴重な情報は埋もれたままになっていますが、LCPは、これらの情報に簡単にアクセスできるばかりでなく、高いレベルで持続可能なペースで本質的な変化を起こす起点となります。

新たな気づき、
認識、
自覚と焦点



リーダーの成長の機会を明らかにする

LCP-MEはリーダーシップの2つの主要な領域、「**クリエイティブ・コンピテンシー**」と「**リアクティブ傾向**」を測定します。これらの情報から、成長のための重要なポイントを瞬時にあぶり出す唯一のツールです。

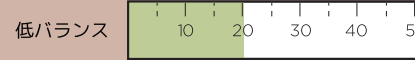
「**クリエイティブ・コンピテンシー**」は、詳細な研究に基づく、リーダーに求められる重要なコンピテンシーです。結果達成の度合い、他者の能力を引き出しているか、ビジョンを持って組織を率いているか、自らの成長に力を注いでいるか、誠実に且つ勇気を持って行動しているか、システム(組織やコミュニティなど)の向上に貢献しているかを測定します。

「**リアクティブ傾向**」は、結果を生み出すことよりも慎重さを、生産的な行動よりも自己防衛を、協調性の構築よりも攻撃性を優先しているようなリーダーシップスタイルです。これらのスタイルでは、他者に認められること、自己を守ること、操作的に結果を得ることに過度に焦点が向けられ、リーダーシップや可能性の発揮を自ら制限することに繋がります。

LCP-MEは、リーダーのOS(オペレーションシステム)、すなわちクリエイティブとリアクティブの両領域の行動が起こる源になっている、内面的な思い込みを明らかにするためのユニークなツールです。これによってマネージャーは、自身の内面の思考が自身のリーダーシップのスタイル(それが生産的であれ非生産的であれ)にどの様に現れているかを知ることができるのです。つまり、LCP-MEは、外面に現れる行動に影響を及ぼしている内面の自覚を深めるものだと言えます。

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

マネージャー版

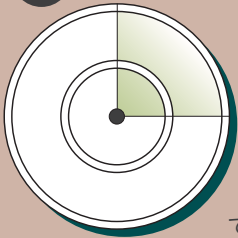


関係性-任

クリエイ

プロフィールのグラフの見方

1 二重のサークル



外側のサークルは、LCP-MEで測定された21項目のそれぞれの結果を表示しています。内側のサークルの項目は、外側のサークルにある項目を6つの項目に集約したものです。各項目の定義については、後述の説明をご参照ください。

サークルの中の項目の位置は、各項目の関係性を示しています。同じ領域の隣接する項目同士は似たような行動パターンを表し、正の相関関係があります。サークルの反対側に位置する項目とは相反する行動パターンを表し負の相関関係があります。

クリエイティブ



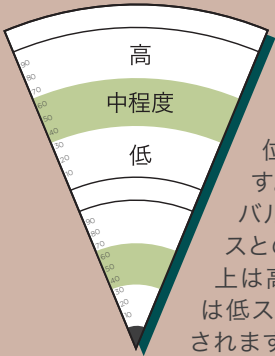
リアクティブ-クリエイティブ スケール

リアクティブ

関係性



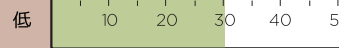
2 パーセンタイルスコア



すべてのスコアはパーセンタイルスコア(百分順位)で示されています。これは、グローバル基準データベースとの比較です。67以上は高スコア、33以下は低スコアとしてみなされます。

3 凡例

自己評価
他者フィードバック

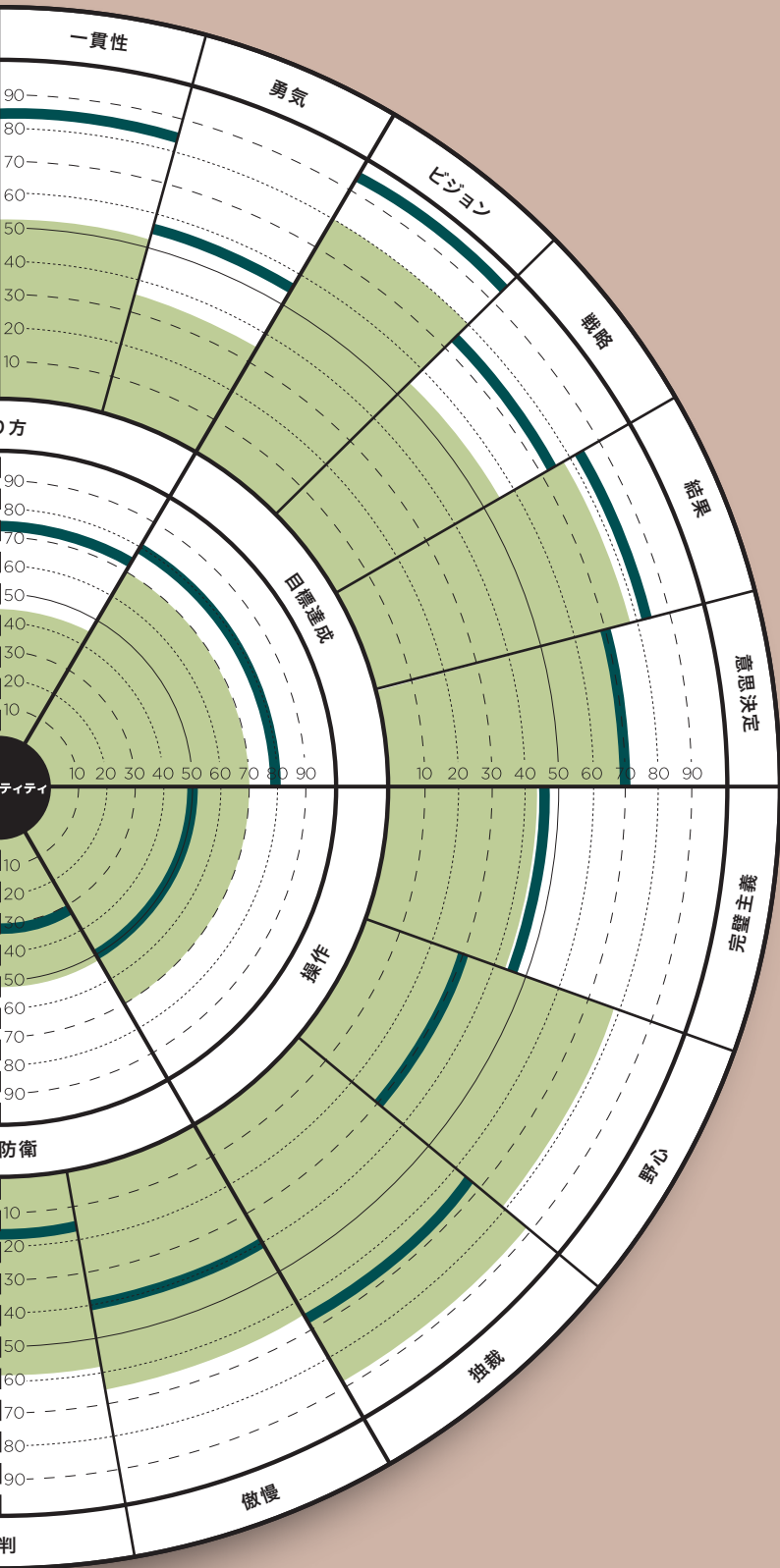




高バランス

任務バランス

タイプ



タイプ

リーダーシップの発現度



高

4 サマリー指標

サークルの外側および内側に表示されたすべての項目に加え、長方形のスケールがサークルの周囲に配置されています。これらは、すべての要素をまとめたもので、データの主要なパターンや要点を提供しています。

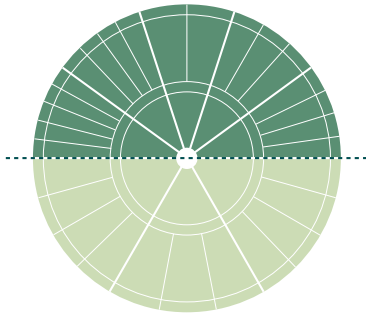
リアクティブ-クリエイティブスケール クリエイティブ項目とリアクティブ項目のバランスを示します。ここでのパーセンタイルは、リーダーがクリエイティブ、あるいはリアクティブな行動や振る舞いに注いでいるエネルギーの量を、他のリーダーと比較したものです。このスケールは、そのリーダーシップや関係性構築、目的達成志向の行動がどの程度クリエイティブもしくはリアクティブ傾向に基づいているか、また、自己概念や内面的動機が自身の内側から生まれているのか、あるいは他者からの期待や規則、状況によって左右されているか、を表したものです。

関連性 - 任務バランス リーダーの「目標達成」と「他者との関わり」のコンピテンシーのバランスの度合いを示したものです。「人」と「任務」のバランスが偏っているのか、あるいはバランスがとれているか、を表す指標で、バランスがとれている程、より優れたリーダーシップを発揮することが出来ます。

リーダーシップポテンシャルの活用 上記で測定された項目の総合スコアを、この調査を受けた他のリーダー達の総合スコアと比較します。すべての高スコアと低スコアを調べて最終的なパフォーマンス評価を提示します。

効果的なリーダーシップの発現度 リーダーの総合的な効果性を測る指標です。アウトカムリサーチ、すなわち最終的なリーダーシップの成果がどう現れているかを示すもので、ビジネスでの業績と相関性があることが分かっています。上述のすべての結果が、認識されている効果としてどう現れているかを測るものです。

クリエイティブ・リーダーシップ・コンピテンシー



サークルの上半分は、リーダーの効果性に貢献するクリエイティブ・コンピテンシーを表しています。これは、高い充実感と優れた業績の達成につながるリーダーシップを発揮するための主要な行動や振る舞いと、内面的な思い込みの指標です。次の項目で構成されています。

他者との関わり 人々やグループ、組織の最善の力を引き出せるような方法で他者に関わる能力の指標

思いやり 温かな思いやりのある人間関係に対する関心とそれを構築する能力の指標

メンタリング :メンタリングを通じて他者の能力を開発したり、関係性の強化によって他者を持続的に成長させる力。他者が人として、また職業人として成長し、能力を開発できるように助ける能力の指標

チームワーク :部下とのチーム、組織横断のチーム、自分が参加しているチームなどのメンバーたちの間で、パフォーマンスの高いチームをあなたがどのくらい育てているかの指標

対人関係 :他者の話を聴くこと、対立や論争との向き合い方、他者の感情への対処、自分の感情の管理などをどの程度効果的に行えるかなどの対人関係の効果性の指標

在り方 :職業人また個人としての継続的な能力開発への指向。また、自分の内面をどの程度認識し、それを誠実で一貫性のあるリーダーシップを通して表現しているかを示したもの

バランス 対立や葛藤が多く緊張度の高い現代社会において、仕事と家庭、活動と内省、仕事と余暇の健全なバランスを維持する能力の指標

落ち着き :対立や緊張が高まった状況において、落ち着いて自分の中心との繋がりを保ち、動揺せずに重要なことに焦点を当てられる能力の指標

一貫性 :自分が大切にしている価値観やプリンシプル(原則)にどのくらい忠実に行動しているか、そして、有言実行であると周囲から信頼されているかの指標

勇気 厳しい姿勢もとる、触れてはならないと思われていること(話し合いが回避されがちなリスクの高い問題)を持ち出せる、人間関係の問題にオープンに進んで対処しているかの指標

目標達成 ビジョンを示し、本質的で、高度な達成を生み出すリーダーシップをどの程度提供しているかの指標

ビジョン 自分の目的とビジョンへのコミットメントを、どのくらい周囲に伝え体現し模範となっているかの指標

戦略 組織の短期的および長期的な繁栄を確実にするために、戦略的に考え計画を立てる度合い

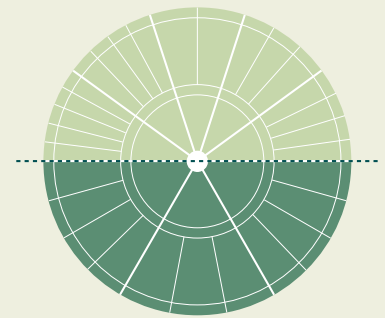
結果 目標指向、目標の達成や高いパフォーマンスの実績をどのくらい出しているかの指標

意思決定 意思決定をタイミングよく行う能力。不確かな状況の中でも臆せず前進できる能力

LEADERSHIP
CIRCLE

リアクティブ・リーダーシップ・スタイル

サークルの下半分は、自己制限的なリアクティブ傾向およびリーダーシップ行動を示します。リアクティブ側面には、効果性、本質的な表現、他者を力付け能力を開花させるリーダーシップを制限してしまう内面的な思い込みが反映されています。



他者依存 :自分の意図や欲することに従って行動せずに、他者の期待に沿うことによって自分に価値があり安全であるという感覚を得る度合い

他者の喜び優先 人として価値があると感じ安心感を得るために、他者からの支持や承認を求めるニーズ。他者からの承認欲求が強い人は、他者からどれだけ支持や賛同をもらえるかによって自分の価値を測る傾向がある

帰属 順応する、規則に従う、権力のある人の期待に応えることへのニーズの指標。他者との関係性をうまく保つために言いなりになる、すなわち自身の創造的な力を、文化的に受け入れられる慣習の範囲内に制限している度合い

受け身 自分の力や権限を放棄し、他者や周りの状況に任せてしまう傾向。自分の人生に責任を持たず、自分の努力は何ももたらさない、自分が望むような将来を作り出す力を持たない、などと感じている度合いを示す

自己防衛 身を引いて距離を置き隠れて打ち解けず、皮肉な態度や尊大な態度、または合理的な態度によって自己を防衛し、自尊心を満たす度合いを測定します。

心理的な隔たり 殻に閉じこもり、他者より優れること、距離を置き、感情的に距離を置くこと、何よりも超越している、という態度をとることで、自尊心と安心感を確立しようとする傾向

批判 批判的、懐疑的、皮肉っぽい態度を取る傾向の指

傲慢 強い自我意識のイメージを醸し出している傾向。上位に立っている、自分勝手、自己中心的などと他者から感じられる振る舞い・行動の指標

操作 任務の完遂、個人的な達成などを通じて自分の個人的な安心感や価値を確立しようとする程度の指標

独裁 リーダーが、強引・攻撃的・操作・支配的になる傾向。強力な立場、支配的な立場、強気の姿勢、優勢な立場、または成功者となることで自尊心と安心感を得ている度合い。他者との比較で自己肯定しており、より多くの収入、より高い地位、最も重要な貢献者としてみなされること、功績を評価されること、または昇進することなどに価値を見いだしている傾向。

野心 出世や組織内での昇進、他者より優れなければならない、と感じている度合い。野心は、強力な動機付けになるが、このスケールは、その動機がポジティブで進化を促進するものか、ネガティブで過度に自己中心的、競争心の強いものであるかを測定している

完璧主義 自分の安心感と自尊心のために、非の打ち所のない結果をだし、極めて高い水準で任務を遂行したいというニーズの度合い。存在価値と安心感、完璧であり常に崇拝されるようなレベルで期待を上回る結果を出すことと同一視される



現在の行動が起因している潜在的な思考パターンに光を当てることによって、クライアントは新しい選択と可能性にアクセスすることができます

