

CP360

CheckPoint 360[°]™

クイック参照ガイド

Profiles  International
imagine great people[®]

マネジメントコンピテンシー	スキルセット
<p>コミュニケーション:</p> <p>部下の考えや懸念に対し、積極的に耳を傾ける。様々な視点から情報を分析し要点を見極め、論理的な結論に導く。進んで自分の考えを、明確に、簡潔かつ直接的に表現する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 考えや懸念を共有できるよう、部下を促す。心を開いて、すべての意見を遮らずに聞く。得た情報を要約し、理解したことを確認する。 • 情報の要点を理解する。意思決定のメリット・デメリットと短期的・長期的影響を評価し、論理的で明確な結論を導く。 • 自分の考えを、文書でも口頭でも明瞭に表現できる。その際、綿密でありながら簡潔で、常に率直さを失わない。進んで部下と情報を共有する。
<p>リーダーシップ:</p> <p>手本を示し、信頼関係の基礎を築く。部下に対して、期待する成果を明らかにし、成功実現への道筋を明確に示す。部下が課題に取り組めるよう、適切に権限を委譲する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 約束や秘密を厳守できる。正直であり、倫理的に行動する。 • 部下のために、明確な成果予測と対応可能な仕事量を設定する。全体のビジョンを見据えながら、各目標の達成に必要なステップを計画する。 • 適切な人に適切な仕事を任せる。自分で努力し問題解決できるよう、部下に権限を与える。
<p>適応性:</p> <p>様々な仕事のスタイルや異なる環境に、効果的に対応できる。失敗や変更に対し、前向きに適応する。創造性や新しい考えを促し、リスクを恐れない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 部下により異なる仕事のスタイルや、環境の変化に適応できる。失敗には建設的に対処し、変化を予測して対応する。 • 職務に対し想像力に富んだアプローチを行い、イノベーションを促進し、リスクを恐れずに、創造的に問題を解決する。
<p>対人関係:</p> <p>人の気持ちに敏感であると同時に、前向きで協力的な職場環境作りに貢献する。対立を上手に解決し、目標を策定して人材を最大限に活かしながらチーム全体の合意形成を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 部下の感情に配慮し、不公平でないことを示しつつも、機転を利かせた批判ができる。ストレスを受けても落ち着いている。 • 協調の精神で対立を公平に解決する。合意を形成し、適切な目標を設定してチームを導く。効果的に新メンバーを募ってグループの強みを引き出す。

<p>タスク管理:</p> <p>技術や資源、時間を有効に活用する。迅速に学習し、課題に適した最新の情報を活かす。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • テクノロジーを効率的に活用し、社外リソースを賢く利用する。先延ばしをせず、優先順位を付ける。 • 職務に必要な基本スキルや知識を使いこなせる。新しい方法や情報を、適切な仕事に迅速かつ効果的に適用することができる。
<p>成果創出:</p> <p>主張性と決断力を持って、行動を起こす。障害に打ち勝ち、質の高い利益をもたらす。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • いつ行動を開始すべきか心得ている。敢然と問題に対処し、適時に断固とした意思決定を行う。 • 障害を克服して成果を得ることで、高い基準で他の人のモデルとなり、組織にプラスの影響を与える。
<p>育成:</p> <p>効果的に指導し、研修の機会を提供する。仕事ぶりを客観的に見直す機会も適時提供し、優れた仕事や特別な努力を承認する。熱意を持ち、前向きな態度を奨励する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 効果的に指導し、研修の機会を提供する。仕事ぶりに関する客観的なフィードバックを適時に行う。 • 優れた仕事や特別な努力をする部下を承認する。熱意ある態度で人にプラスの影響を与える。
<p>自己開発:</p> <p>活発さ、粘り強さ、前向きな姿勢を表す。失敗や建設的な批判から学び、常に向上する方法を求める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • いつも活発で、粘り強く、前向きである。 • 失敗や建設的な批判から前向きな教訓を学ぶ。専門的能力開発や成長のためのリソースを求める。個人の潜在能力に限界を置かない。

<p>好ましいゾーン</p>	<p>好ましいゾーンとは、CP360°開発にあたり、ポジティブな研究結果でした。このゾーンは、CP360°回答者のうち優秀なマネージャーが、他との比較の結果該当する単一の帯として存在するように作られました。帯の幅は、優秀なマネージャーたちに対する全ての調査項目において、全回答者による全ての回答の平均水準偏差を示しています。</p> <p>好ましいゾーンは収集情報についての報告であり、水準向上の対象ではなく、各企業に対しての基準としてつくられたものでもありません。</p> <p>ゾーンは、パフォーマンスレビュー（業績考査）の評価基準に基づき、成功の為の調査対象となった参加者の平均の周囲に位置しています。</p>
<p>ギャップ</p>	<p>全観察者の平均と他のグループの平均との間に少なくとも 1 ポイント以上の差がある場合、また、個々の回答者グループ間や上司と本人の間に少なくとも 1.5 ポイント以上の差がある場合、ギャップが表示されます。</p>
<p>フラグ</p>	<p>CP360°では、回答者グループ内のスコアに 3 ポイント以上差異がある場合、フラグが表示されます。この差異は、特定された項目にかなりのばらつきがあることを示しています。CP360°のフラグは、回答者（グループ）に“合意不足”があり、特に注意が必要とされることを表しています。</p>