

# Profiles Managerial Fit™



**Profiles Managerial Fit™ (PMF) プロファイルズ・マネジリアル・フィットは、**上司と部下の適合性の重要な側面を計測するための、ProfileXT®のデータを使用した特別なレポートです。このレポートは、部下個人の学習アプローチ及び6つの重要な指標(自己確信、従順

性、楽観性、決断性、自立性、客観性)における上司との適合度に関する詳細な情報を提供します。

管理者である上司が、部下の能力を最大限に引き出すため、また自分のスタイルを適応させるためにこの情報を活用できます。これにより、部下とのコミュニケーション向上を図ることができ、彼らの仕事に対する関心度と満足度、生産性の向上、そして離職率低減が期待されます。

## 部下と上司のアセスメントを行う理由は？

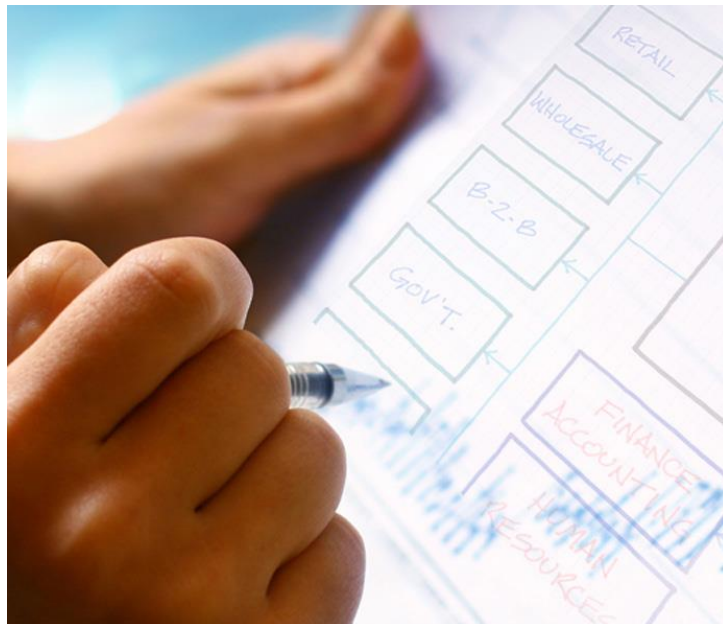
社員が離職する原因は、会社自体よりも上司であることが多く見受けられます。雇用や再編など会社の変化時期において、組織文化や個人的な相性というものが見過ごされがちです。緊急を要する困難な決断を前に、短期的なニーズを満たすために、書類上でつじつまを合わせるような人事決定がされています。

しかしながら、実際に配属された新しい社員と一緒に働き始めると、対人関係の問題が浮上してきます。ちょっとした職場での衝突であれば、仕事への熱意が強いからという見方もできますが、過度な衝突が頻発するようになれば、会社組織の損傷となり得ます。

PMFは、管理者である上司にとって重要な情報源です。より効果的、生産的で、一貫性を持って業績の向上に役立ちます。

## ご存知でしたか？

- 従業員の85%は、上司との衝突が原因で離職している
- 従業員の50%は、仕事への満足度が上司との関係に左右されている
- 経営者や管理職は、最低でも年間1ヶ月間を、対人関係に関する問題に費やしている



## PMFアセスメントはどのように実施されるのか？

PMFレポートを使用しているクライアントの多くは、既にProfileXT®またはProfile Sales Assessment™を、上司自身や部下自身のアセスメントとして実施しています。

ProfileXTをまだ受けていなければ、オンラインでアセスメントに回答してください。人事担当から各管理者と部下の方へリンクが送られてきます。アセスメント回答対象者は、インターネットアクセスがあればどのパソコンからでも回答することができます。アセスメント結果は即座にシステム上にスコア化され、事務局へ結果へのアクセス方法が伝えられます。

## 次のステップは？

サンプルレポートやデモンストレーションのお問い合わせは、認定パートナーまでご連絡ください。

提供されるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 上司と直属部下の適合性に関する洞察</li> <li>• 上司と部下の生産性を高めるための具体的な手順</li> </ul>
測定項目	<p>適合度に関する7つの重要な測定項目:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自己確信</li> <li>• 自立性</li> <li>• 従順性</li> <li>• 楽観性</li> <li>• 決断性</li> <li>• 客観性</li> <li>• 学習アプローチ</li> </ul>
手順	<p>上司がオンライン・アセスメントを行う。          直属の部下がオンライン・アセスメントを行う。          上司の要請で、オンライン上にPMFレポートが提供される。</p>
所要時間	60～90分（ただし、PXTまたはPSAIに回答済であれば回答は不要）
利用目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 生産性の向上</li> <li>• 上司と部下の適合性ギャップを特定し、そのギャップをなくす</li> <li>• 上司と部下のコミュニケーションを改善する</li> <li>• 仕事への関心レベルを高める</li> <li>• 従業員の離職を減らす</li> </ul>
出力レポート	マネジャーレポート
信頼性・妥当性の検証	2012年
実施方法	インターネットによるオンライン回答
集計・レポート出力時間	即時