



アセスメントの使い方について

この度、弊社のコーチング&コンサルティングサービスにご関心をお寄せ頂き、誠にありがとうございました。

このアセスメントは、御社の社風を「組織の自律性」・「社員のモチベーション」及び「組織の幸せ度」の観点から評価するためのものです。

アセスメントの項目は弊社が実施した様々な研修やコーチングの基にまとめられたものですが、決して普遍的に「正しい」や「絶対的な」ものではありません。しかしながら、当アセスメントの項目を意識した会社や組織は極めて高い利益や生産性、そして高い従業員の満足度を誇っておりますので、一定の成功に繋がる行動様式や価値観が体系化できたのではないかと考えております。

このアセスメントには主に二つの目的があります。

1. 御社の「組織の自律性」・「社員のモチベーション」及び「組織の幸せ度」を把握していただくこと、そして
2. 常識や価値観に関する議論を促すことです。

アセスメントには、反論が予測される項目が含まれておりますし、解釈次第に意味が変わるものもあるかもしれません。いずれにせよ、このアセスメントは議論、そして経営者の方の価値観の再確認のきっかけとなるのであれば、それだけでも非常に大きな意味があると考えております。

アセスメントの結果や各項目の是非についてのお問い合わせやご意見をいつでも承っておりますので、お気軽にご連絡ください。

当アセスメントは6つのパーツから成り立っております。

1. 業務遂行及びプロセスに関するアセスメント
2. リーダーシップに関するアセスメント
3. コミュニケーション・スキルに関するアセスメント
4. 職場・組織環境に関するアセスメント
5. モチベーションに関するアセスメント
6. 経営者の価値観に関するアセスメント

それぞれのアセスメントは 30 の項目からなっております。全項目（合計 180 項目）の集計から、御社の「組織の幸せ度」が判明されます。各パーツの裏面にはそのアセスメントの評価一覧が用意されておりますので、一度に全 180 項目をチェックする必要はありません。また、特定のアセスメントを第三者に答えていただくことも非常に有効でしょう。

アセスメントの中には、簡単に答えられないものも含まれておりますが、敢えて「当てはまる」と「当てはまらない」の二つの解答欄しか用意しておりません。当アセスメントは組織の現状を厳密に分析するためのツールではなく、現状についてのヒントを得るために、多くの経営者の方に活用されております。ですから、経営者の方の主観や直感でチェックしていただいても結構です。

また、各評価ページに「特に気になった項目」と「今日から改善したい項目・具体的な行動」のメモ欄が用意されておりますので、どうぞ、ご活用ください。

より詳細な分析を行いたい方、またはアセスメントによって明かになった改善点に取り掛かりたい方は是非、弊社のコミュニケーション デザイン サービスをご利用ください。御社に最も効果的な研修やコーチングプログラムをご提案させていただきますので、お気軽にお問い合わせください。

初回のコンサルテーションは無料にて実施致します。

このアセスメントが御社の更なるご活躍やご盛栄にお役に立つように、心より願っております。



〒242-0007

神奈川県大和市中央林間3-17-1ハイツふじ203

IC異文化コーチング(株)

代表取締役 **ケンパー・マティアス**

メール	:	kaemper@jcom.home.ne.jp
携帯電話メール	:	ic_ibunka_coaching@ezweb.ne.jp
ファックス	:	046 (208) 6376
ホームページ	:	http://www.ibunka-coaching.com

弊社のコーチング・研修・コンサルティングサービスにご関心をお寄せいただき、

誠にありがとうございました。

1) 業務遂行及びプロセスに関するアセスメント

いならまらなし
るまらあり

1	社内の全ての情報が全社員に共有されていません。部下に知らされていない情報はリーダーが独占しています。		
2	ホウ・レン・ソウ（報告・連絡・相談）を社員に徹底的に要求しています。結果報告のみならず、毎日の進捗状況等の報告と相談が徹底されています。ホウ・レン・ソウせずに結果を出しても、歓迎されません。		
3	社員が定時に帰宅することは減多にありません。毎日2、3時間（あるいはそれ以上）の残業は当たり前です。		
4	会議が行われる前に、場所や時間等の知らせは社員に送られていますが、会議の目的についての事前連絡は通常行っていません。		
5	ミーティング・会議が行われると、必ずしも何らかの決定が下されませんし、結論に至らない顔合わせのための会議が多いような気がします。		
6	ミーティングや会議で、根回しせずの自由な議論は歓迎されていません。		
7	ミーティングや会議が行われると、ファシリテーター（司会）の役割は通常リーダーが担っています。		
8	部下の提案や報告に関して、前例や社内規則は重視されています。習慣の変化をもたらすような革新的な提案は中々通りにくいです。		
9	作業や課題の緊急度と重要度についての情報は社員に特に知らされていません。		
10	会議のための会議（事前打ち合わせ等）がよく行われています。中には非公式的な打ち合わせもあります（喫煙室での根回し等）。		
11	A4一枚の報告書よりも、分厚い報告書（パワーポイント等）をもらうと、部下の頑張りがよく伝わります。有能であればあるほど、報告書のページ数が多くなります。		
12	飲み会で、仕事の話が（非公式的なものを含む）多いほうです。		
13	部下が最高のパフォーマンスを発揮できるように、十分に協力し、最適な環境をつくるように努めるという意識が正直にいうと希薄です。		
14	形式のために行われる「儀式」（決まりきった朝礼、報告、その他の作業）が多いほうです。やらなくても良さそうなものでも、やはり習慣的に行っています。		
15	結果よりも、やり方を重視しています。いきなり全然違うやり方で作業に取り掛かれると困ります。		
16	社内メールにも、決まった形式を守るように部下を指示しています。		
17	親入社員等には新しい業務を一々教えないで、見よう見まねで仕事を覚えて欲しいです。		
18	場合によっては相手の面子を配慮し、指摘すべきものを指摘しないこともあります。		
19	先輩後輩の関係で、後輩が必ず先輩に従うように部下を教育しています。		
20	時間管理は社会人の基本ですから、特に指導はしていません。		
21	部下が提出する提案書や企画書を最後まで読まないこともあります。		
22	社内研修等の人材開発を目的とするプログラムは積極的に行われていません。		
23	社員に雑用、お茶組等はよく頼んでいます。たまに、私用を部下にやらせることもあります。		
24	社員の興味と能力を把握するデータベースは持っていません。		
25	部下が上司より早く帰宅することは歓迎されていません。		
26	部下の熱心と能力よりも、年功上列によって昇進が決まります。		
27	業務や作業等の責任者と本人の責任範囲が明確にされておらず、曖昧のままにされることが珍しくはありません。		
28	社員の裁量が明確にされていないために、頻繁の報告と相談を行いながら作業が進まれています。		
29	社員の相談や作業の承認を下す上司が出張や外回り等でよく席を外しています。		
30	部署間の情報交換が円滑に行われておらず、部署間の競争も多くの問題を引き起こしています。		

チェックされた項目の合計：

--	--

アセスメントの評価

1) 業務遂行及びプロセスに関するアセスメント

チェックされた項目

当てはまる	当てはまらない
個	個

当てはまる	当てはまらない	
0個～5個	30個～25個	御社の業務体系と遂行のあり方は社員の可能性と自律性を非常に刺激しています。高いパフォーマンスが期待できます。
6個～15個	24個～15個	社員の可能性が十分に活かされていない恐れがあります。部下にとって、毎日の業務が苦痛になっている可能性もあります。問題点の改善と意識した社内コミュニケーションによって、業務の効率と生産性が飛躍的に向上させられます。
16個～30個	14個～0個	要注意です。御社の社員が消耗されている危険があります。根性強く業務をこなしていても、創造性や適応力などに欠けている可能性が高いです。自律組織の変革を果たすために、至急に手を打ってください。

特に気になった項目

今日から改善したい項目・具体的な行動

2) リーダーシップに関するアセスメント

当てはまらない
当てはまる

1	直属の部下の個人的な目標や夢を把握していません。		
2	部下のキャリアアップ（社内外の昇進を問わず）を特にサポートしていません。		
3	部下に失敗する権利が十分に与えられていません。成功のみが評価されています。		
4	社内コミュニケーションにおいて、論理よりも義理と人情が重視されています。		
5	部下とコミュニケーションをとる際に、「人」と「物事」の区別が特に意識されていない（部下を叱るときに、相手の人格を含めて批判することもあります）。		
6	部下の評価基準は部下と一緒に考案されておらず、明確かつ客観的な測定は難しいです。直感で主観的に部下を評価することが多いし、評価基準については部下と特に相談していません。		
7	部下との個別面談は年1、2回程度で行っています。それ以上の個人面談は設けていません。		
8	部下にその場で相手のためになるようなフィードバックをあまり与えていません。		
9	部下に積極的にフィードバックを（自分に対して）求めています。		
10	部下を必ず守るという意志が希薄です。		
11	部下を持つ社員に対して、リーダーシップやコーチングスキルについて面談や勉強会を定期的に行うことはありません。		
12	利害対立や衝突が生じた場合に、中立的な立場から仲裁することは難しいです。摩擦や衝突を知らん振りすることもあります。		
13	部下に要望をアサーティブに伝えられることは難しいです。命令や指示は簡単に出せますが、要望になると中々上手く言えません。		
14	組織と各部署の目標や中間目標が明確になっていません。		
15	組織と各部署の目標に対して、現状と課題は明確になっていません。		
16	目標達成を正確に測定するための評価基準が明確になっていません。		
17	お金以外の報酬を部下に日々に与えていません。お金以外の報酬とは何か、そもそもよくわかっていません。		
18	社員が持っている業務と関係のない資格や特技については何も把握していません。		
19	業務外であっても、部下の力になるために努力をあまりしていません。		
20	「リーダー」としての役割はなんとなく自覚していますが、リーダーシップとは何かと聞かれると、上手く説明できないと思います。		
21	「リーダーは部下よりも仕事をこなす必要がある」という意見には賛成です。		
22	自分の部下を心より信用していません。		
23	課題や仕事を的確に任せられません。結局、自分が部下の仕事をやってしまうことも少なくありません。		
24	部下に仕事を任せるときに、期待するゴールと現状についての情報を十分に与えていません。		
25	自分より有能な部下を更に伸ばそうとは思っていません。		
26	困っていそうなときに、部下にさり気なく手を貸すことはあまりないと思います。自分の問題は自分で解決しなければなりませんから、忙しいときは知らん振ります。		
27	部下の代わりに自分が考えて、結論を出さなければならないと思っています。		
28	部下の能力とモチベーションに応じて、適しているリーダーシップスタイルを応用していません。		
29	部下全員に対して、平等で同様なリーダーシップスタイルを取っています。		
30	部下のモチベーションを上げるための方法は知りません。		

チェックされた項目の合計：

アセスメントの評価

2) リーダーシップに関するアセスメント

チェックされた項目

当てはまる	当てはまらない
個	個

当てはまる	当てはまらない	
0個～5個	30個～25個	理想的なリーダーシップが御社にて実現されています。社員の潜在的な能力が開花され、仕事に対する熱意も高いはずで す。
6個～15個	24個～15個	効果的なリーダーシップが発揮されていない可能性があります。部下を苦しめるようなことはないかも知れませんが、 高い想像力とパフォーマンスを可能にするには難しいで しょう。
16個～30個	14個～0個	要注意です。御社において、リーダーシップが取られていな い恐れがあります。部下のモチベーションが次第に低下し、 生産性と効率の向上も非常に困難な状況になっています。有 能な人材の流出を防ぐために、至急にリーダーシップ改革を 果たしてください。

特に気になった項目

--

今日から改善したい項目・具体的な行動

--

3) コミュニケーション・スキルに関するアセスメント

い
当てはまら
ない
当てはま
る

1	議論や会議の発言の見える化（その場の文字化・図解化）が行われていません。		
2	社内コミュニケーションのルールが明確に決まっておらず、暗黙の了解や常識でコミュニケーションが行われています。		
3	部下からの発言や提案が殆ど自発的に行われていません。		
4	部下や同僚の話は、口を挟まずに最後まで聞いていません。結論を急いだり、話しを遮ったりすることはよくあります。		
5	社員の長所や強みを承認の形で積極的に部下に伝えるよりも、短所や弱みが目に入ってきます。		
6	曖昧な発言、または抽象的な発言は具体化させられていません。互いに意味がわかれば、わざわざ確認を取りません。		
7	特定の相手に口頭で伝えられることでも、メールを使って知らせることが多いと思います。		
8	自分から社員に大きな声で挨拶することはできませんし、したくもありません。やはり、部下が先に挨拶すべきだと思います。		
9	部下に対して、感謝の意を積極的に述べていません。社会人として当たり前なことに一々感謝する必要はないと思います。		
10	社員の变化（行動上・外見上）はすぐに把握していませんので、それらを本人に承認・フィードバックすることはありません。		
11	躊躇せずに部下に相談や助けを求めることは中々出来ません。		
12	異性の部下に対しては戸惑わず・躊躇せずに接することは出来ません。		
13	部下と話すときに、名前を頻繁に使っていません。		
14	部下とコミュニケーションを取る際に、ジェスチャー等の非言語コミュニケーションは特に意識していません。		
15	自分が部下に言ったことが理解されていると確信しています。		
16	部下に、自分自身のことを遠慮せずに話す（自己開示する）ことは難しいです。		
17	自分の感情がたまにコントロールできないし、部下の感情も調節できるように接することは私にとってとても難しいです。		
18	相手自身が気づいていない能力や強みを本人に伝えることは殆どないと思います。		
19	心理学についての知識は全く持っていません。		
20	部下の家庭等の個人的な事情を知ろうとしていません。		
21	組織の理念やヴィジョンが具体化されていませんし、社員に十分に理解と共有もされていないと思います。		
22	部下の潜在的能力を引き出すために、日々のコミュニケーションを特に工夫はしていません。		
23	相手の性格やスタイルに合わせた形でコミュニケーションを取っていません。誰に対しても同じ接し方をしています。		
24	部下と話している間は、パソコンを操作したり、書類に目を通したりすることはよくあります。単純作業なら、やりながら部下の話しが聞けるから問題ないと思います。		
25	沈黙は有効に使えていません。		
26	相手の可能性と自発性を刺激するオープン・クエスチョン（疑問詞を用いた質問）よりも、イエス・ノーでしか答えられない質問を頻繁に使っています。		
27	自分のコミュニケーションの特徴は分かかっていませんし、意識もしていません。		
28	相手との適切な距離と位置が会話の際に取られているかどうかは特に意識していませんし、気にもしません。		
29	コミュニケーションにおける意味づけのプロセスについての知識は持っていません。		
30	ネガティブな感情を抱いているときに、部下と話している際に、一旦その感情を脇に置くことが中々できず、部下に八つ当たりすることもあります。		

チェックされた項目の合計：

--	--

アセスメントの評価

3) コミュニケーション・スキルに関するアセスメント

チェックされた項目

当てはまる	当てはまらない
個	個

当てはまる	当てはまらない	
0個～ 5個	30個～25個	貴方は非常に優れたコミュニケーション能力の持ち主です。御社の経営や部下の育成に高い効果が発揮されています。
6個～15個	24個～15個	コミュニケーションの取り方については基本的なスキルや知識が応用されていますが、最大限に部下を活かすための意図的なコミュニケーションデザインはなされていないようです。部下と組織の可能性を更に高めるために、コミュニケーションスキルのトレーニングをお勧め致します。
16個～30個	14個～ 0個	要注意です。コミュニケーションのあり方が意識されていないようです。知らないうちに部下のモチベーションと意欲を低下させる恐れがありますので、コーチングを受けたり、部下にコーチングを実施したりすることが必要でしょう。

特に気になった項目

--

今日から改善したい項目・具体的な行動

--

4) 職場・組織環境に関するアセスメント

いかなる場合でも
 当てはまらない

1	職場の環境は清潔ではありません。		
2	(自分や社員の)机の上の書類等が整理されていません。		
3	オフィスの仕事環境は、静かではなく、かなりの音量があります。		
4	部下の成功を皆で共有できる環境が整えていません。		
5	部下の失敗を次の成功に繋げる具体的な処置が決定・実行されていません。		
6	部下の健康管理が十分組織に促進されていません。		
7	部下の創造性や集中力を高める環境が整えていません。		
8	単純作業や手作業がIT化されていません。		
9	不必要な作業が徹底的に排除・廃止されていません。		
10	パソコン、ITやそのたのツールが業務内容に適していません。		
11	業務時間内に、部下の自分自身に自由に使える時間は許されていません。		
12	トイレ等の設備が清潔に保たれていません。		
13	気づきや提案をいつでも発表・記録するための設備が活かされていません。		
14	社員が使う画面、パソコンや椅子等が健康に害を及ぼしかねません。使いやすさよりも価格が購入のときに重視されたからです。		
15	光と温度の調節が上手くいかず、快適な環境が保たれていないときもあります。		
16	休憩時間が十分に与えられていません。		
17	組織の縦階層が多くて、現場からの情報が直ちにありのままに経営者に伝わってきません。		
18	組織の縦階層が多くて、経営者からの情報が直ちにありのままに現場に伝わってきません。		
19	資源(モノ・人材・情報・カネ)が必要なときに、総務の責任者にパイプを持っていない社員が不利になる場合もあります。		
20	各社員の連絡先や連絡方法が社員全員に十分に共有されていません。		
21	社員の勉強や研修に必要な教材が十分に揃っていませんし、ある教材は十分に管理されていません。		
22	有給休暇をいつでも取れるような雰囲気はありません。		
23	長期休暇を取ることが歓迎されていません。		
24	子育て中の社員に対する配慮は十分ではありません。		
25	男性と女性の社員にはそれぞれ特有の扱いと期待が暗黙に了解されています。		
26	サービス残業は多いです。		
27	週末や休日の出社は珍しいことではありません。		
28	出社、退社と休憩の時間が明確に決まっており、フレックス等の出社や休憩の自由な時間配布は部下に許されていない。		
29	担当する業務と関係のない打ち合わせや会議に参加する義務が社員に課されています。		
30	女性社員のお飾りポストやお茶組が確かに存在しています。		

チェックされた項目の合計 :

--	--

アセスメントの評価

4) 職場・組織環境に関するアセスメント

チェックされた項目

当てはまる	当てはまらない
個	個

当てはまる	当てはまらない	
0個～5個	30個～25個	部下の最高のパフォーマンスを可能にする環境が整えています。それに、快適に仕事に挑めるための配慮もなされているようですので、部下のモチベーションが維持されやすいでしょう。
6個～15個	24個～15個	部下のパフォーマンスに支障が出ないかも知れませんが、快適な職場、そして創造性を刺激する環境が完備されていないようです。より高いモチベーションや生産性等を実現するために、改善が必要です。
16個～30個	14個～0個	要注意です。部下自身や彼らのパフォーマンスに悪影響を及ぼしかねない環境になっています。至急に部下を救ってください。手を打たないと、ビジネスそのものに悪影響が及ぶでしょう。環境改善のカギがコミュニケーションにあります。部下にとって最適な環境とは何かを知るためにも十分に気を配ってください。

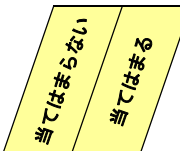
特に気になった項目

--

今日から改善したい項目・具体的な行動

--

5) モチベーションに関するアセスメント



1	部下が課せられたノルマや目標を常に下回っています。達成しても、ギリギリの場合が多いです。		
2	部下が納期を殆ど守っていませんし、ゴールを出来るだけ前倒しにすることが中々出来ていません。		
3	社員の欠勤や遅刻が最近目立っています。		
4	最近、新しい提案や閃きが社内で見られなくなりました。		
5	月曜日の出勤する社員の表情は暗いです。		
6	最近、仕事を辞めた社員が増えています。		
7	新入社員の入社動機には、強い熱意が伝わってきません。		
8	最近顧客や取引先からの苦情が増えています。		
9	仕事の単純ミスが最近多くなっています。		
10	大きな声でプレゼンテーションや挨拶のできる社員が少なくなっています。		
11	可能性よりも、不安や失敗が話題になっています。		
12	社員同士のコミュニケーションが活発ではありません。		
13	新しい仕事が入り込むと、社員は納期が近づくまで取り掛かろうとしません。		
14	社員同士の情報交換が積極的に行われていない。		
15	社内、またはチーム内に争いが頻繁に起きています。		
16	社員が評価されると、その結果に反発する人や納得しない人が数人います。		
17	チーム内の対立が生じた場合、その解決は当事者同士に任されています。		
18	組織の意思決定の過程は社員全員から見れば透明かつ明確なものではありません。		
19	社員には、組織の意思決定に何らかの形で参加する機会が与えられていません。		
20	社員はどう見ても、幸せそうだと思えません。		
21	異なっている価値観や「個性」に対する寛容な姿勢が組織に浸透していません。		
22	各リーダーが部下をどう扱っているかについての情報を直接部下から得る機会や仕組みが存在しません。		
23	部下に対しては、大して期待をしていません。		
24	部下をコーチングしたことが一度もありません。		
25	私自身のリーダー（経営者）としてのモチベーションが正直に言うとそれほど高くないと思います。		
26	社員には、仕事をゲームのように楽しむ余裕が全くありませんし、ゲームとして仕事を捉えるという発想さえありません。		
27	移動や退職された社員とは、連絡さえ取っていません。		
28	私は社員の好みに合った小さな物を（例えば誕生日に）プレゼントしていません。		
29	個人の成功に対して、拍手などで皆の前で承認することは滅多にありません。		
30	最近、社員と顔を合わせることは億劫になっています。		

チェックされた項目の合計：

--	--

アセスメントの評価

5) モチベーションに関するアセスメント

チェックされた項目

当てはまる	当てはまらない
個	個

当てはまる	当てはまらない	
0個～ 5個	30個～25個	御社では高いモチベーションが維持されています。効率良く生産性の高い仕事振りが実現されながら、社員の評価がしっかりとなされています。社員を幸せにする仕組みができています。
6個～15個	24個～15個	部下と貴方自身のモチベーションがやや低い可能性が高い。慎重になり過ぎて、新たなチャンスを開拓し、部下の士気を高めるための課題を与えることが困難になっているかも知れません。このままにしておくと、有能な人材の確保や育成が危うくなる恐れがあります。
16個～30個	14個～ 0個	要注意です。御社の社員やリーダーのモチベーションが非常に低い恐れがあります。チャレンジする勇気も湧いてこないし、その環境にいればいるほど憂鬱になってしまいます。組織と部下を救うために、直ちに社風を変えるように全力を注いでください。

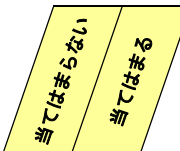
特に気になった項目

--

今日から改善したい項目・具体的な行動

--

6) 経営者の価値観に関するアセスメント



1	「人生のための仕事」よりも、「人生は仕事のために」あるものだと考えています。		
2	創造性を活かすよりも、部下は上司の指示を仰ぐべきだと考えています。		
3	前例と過去の成功体験は今後の成功を保証すると考えています。		
4	仕事を楽しくする必要はないと考えています。		
5	若い新入社員のマナーは悪く、何を考えているかは全く理解できません。		
6	必要ならば、仕事のために家庭を犠牲にするのは、ビジネス・パーソンに必要な心構えだと思います。		
7	部下の年齢や背景によって、尊敬して接することができない場合もあります。		
8	自分の気持ちや言おうとすることを部下に察して欲しいです。		
9	「出る杭が打たれる」ということわざは職場によく当てはまる。		
10	協調性が何よりも大事です。		
11	空気を読む人材が望ましいと考えています。		
12	定時に帰る社員よりも、深夜まで仕事に励む社員は頑張っていると思います。		
13	仕事は私の唯一の生き甲斐です。		
14	激しい変化であっても、すぐに適応しなければならないと考えています。		
15	新入社員には、「白紙として入社する」こと期待しています。大学での勉強や本人の今日までの経験やスキルなどは特に評価していません。		
16	新卒ではないと、いい人材にはなれません。		
17	私（経営者・リーダー）を本当に理解してくれる人は会社にはいません。		
18	正直に言うと、社員は私にとって使うべき道具に過ぎません。それぞれの道具に最も適している使い方を見つけるのはリーダーの役割であると考えています。		
19	自分の組織の文化とは何か、考えたことさえありません。		
20	私は社員よりも、顧客を大事にしています。		
21	私は、仕事以外の趣味を持っていません。		
22	新入社員と気軽にコミュニケーションをとることは難しいです。		
23	社員にとって良くないこと（解雇、ボーナスのカット、移動等々）を知らせるときに、アサーティブに伝えることができず、メールや第三者を通して伝えることもあります。		
24	私の行動や言動が社員の見本になるように、特に意識はしていません。		
25	私の考え方や価値観を自分でしっかりと把握したり、意識したりすることはあまりないかもしれません。		
26	月曜日の朝に出社すると、気が重くなります。		
27	経営者として長期間の休み（2週間程度）を取ることは到底不可能です。		
28	私がいないと、会社が機能しません。		
29	ビジネスに全身全霊を注いでいるので、リーダーや後継者を育成する余裕はありません。		
30	私は、自分のことがあまり好きではありません。		

チェックされた項目の合計：

--	--

アセスメントの評価

6) 経営者の価値観に関するアセスメント

チェックされた項目

当てはまる	当てはまらない
個	個

当てはまる	当てはまらない	
0個～ 5個	30個～25個	貴方の価値観は、自律性のある組織や社員を生み出すのに最も適しています。社員は貴方の行動を見本にし、貴方を非常に信頼しているはずです。
6個～15個	24個～15個	貴方の価値観は、自律性をあまり評価しない可能性があります。また、今日の社会や環境に最適でない労働のあり方を社員に求めることによって、彼らのモチベーションを低下させる恐れがあります。
16個～30個	14個～ 0個	貴方が「正しい」や「社員のために」と思っていることがかえって組織の可能性を狭める恐れがあります。また、社員の幸せやモチベーションが次第に低下する一方、疲弊が増加傾向にあるかもしれません。社員の退職や流出を防ぐために、そして可能性のある自律組織を実現するために、是非自らの考え方を再検証してみてください。

特に気になった項目

--

今日から改善したい項目・具体的な行動

--

組織の幸せ度

	当てはまらない 各合計	当てはまる 各合計
1) 業務遂行及びプロセスに関するアセスメント	個	個
2) リーダーシップに関するアセスメント	個	個
3) コミュニケーション・スキルに関するアセスメント	個	個
4) 職場・組織環境に関するアセスメント	個	個
5) モチベーションに関するアセスメント	個	個
6) 経営者の価値観に関するアセスメント	個	個



当てはまらない		当てはまる
180	非常に高い 😊	0
170		10
160		20
150		30
140		40
130	高い 😊	50
120	普通 😐	60
110		70
100		80
90		90
80		100
70	やや低い 😐	110
60	低い 😞	120
50		130
40		140
30		150
20		160
10	非常に低い 😞	170
0		180

高いモチベーションと生産性、そして組織の自律性を維持させるために、コーチングの導入と徹底が効果的です。

自律組織への変革を果たすために、コーチング、コミュニケーション及びリーダーシップスキルの研修と実践が効果を発揮します。

そのままにしていると、有能な人材を失い、組織の存続が危うくなります。徹底的に社内コミュニケーションをデザインし、社風を変える必要があります。コーチングスキルの習得そして意図的に行われるコミュニケーションによって、社員を幸せにし、組織のを救ってください。

無料コンサルテーションのお申し込み:



www.ibunka-coaching.com

または

kaemper@jcom.home.ne.jp