

マネジャー向けクリフトンストレング®・レポート

マネジャー向けクリフトンストレングス・レポートへ、ようこそ。このレポートは、あなた独自の才能に気づかせ、マネジャーとしての役割にこれらの才能をどう活かせば成功できるかを具体的に示しています。

マネジャーの日々の負担を減らし、役割を明らかにし、マネジメント実務を向上させることに役立つでしょう。

このレポートの結果から、マネジャーとして最も自然に良く出来ることは何かをより深く理解しましょう。そして、ここに書かれているアクション項目をマネジャーとしての責任に取り入れてくださいー今日から、ただちに。

あなたのTOP10の資質：

1. 自我

他の人のレベルアップに貢献できる重要な仕事のチャンスを探しましょう。

2. 未来志向

あなたが思い描くより良い未来のビジョンを、他の人と共有しましょう。

3. 個別化

出会う人それぞれの個性を尊重しましょう。

4. 目標志向

具体的な目標とスケジュールを設定して、モチベーションを維持しましょう。

5. 最上志向

優秀になることを目指して努力し

6. 戦略性

状況の変化に対処できるよう、常に3つ以上の選択肢を考えておきましょう。

7. 学習欲

自分の学習意欲を利用して、あなた自身や他の人の生活に付加価値を与えましょう。

8. 達成欲

強さと努力を、人生で最も重視しましょう。

9. 責任感

自分にとって最も重要なことに責任を持ちましょう。

10. 信念

自分の価値観を尊重しましょう。それが、苦しいときにコースを逸れない秘訣です。

資質は、リーダーシップの4つの領域に分類されます。

■ 「実行力」は、物事を成し遂げるのに役立つ資質です。

■ 「人間関係構築力」は、チームを団結させる強力な人間関係を構築するのに役立つ資質です。

■ 「影響力」は、主導権を握り、はっきりと意見を表明し、確実に他の人の耳を傾けさせるのに役立つ資質です。

■ 「戦略的思考力」は、情報を取り入れ、分析し、より適切な判断を下すのに役立つ資質です。

優れたマネジメントはここから始まる



1. 自我
2. 未来志向
3. 個別化
4. 目標志向
5. 最上志向
6. 戦略性
7. 学習欲
8. 達成欲
9. 責任感
10. 信念

いかなる組織でも、成功するために最も重要な役割はマネジャーです。マネジャーという役割は欠かせないですし、チャレンジングでもあります。優れたリーダーとして自信を持ってリーダーシップを発揮するには、自分の強みを活かしてリードすることが最適です。

あなた独自のクリフトンストレングス34プロフィールが、他のマネジャーと全く異なるあなたの姿を特定します。上の図があなたの才能のDNAです。テスト回答を基に順位付けされています。

自分の最もパワフルな強みを知る

最初の10の資質があなたの上位資質（トップ10）です。それぞれの資質がマネジャーとしての役割においてどのような成功のもとになるかを概説します。ただし、あなたの才能のDNAを完全に理解するには、上から5つの資質（トップ5）が上位資質のなかでも「最も強力」であること、つまりあなたのほぼすべての言動に現れるということを知らなければなりません。じっくり時間をかけて学びましょう。

強みを活かす方法を知る

強みを日常業務に取り入れましょう。メンバーとの1対1の対話、チームミーティング、戦略的な計画立案、プロセスの監督など全ての業務においてです。

それぞれの資質のページには以下の項目が書かれています：

- その資質がどのように成功に貢献しているか
- その資質がどのように成功の妨げとなりうるか
- 今すぐ実施できるアクション項目

強みを活用する

優れたマネジャーに期待される最も重要なことは、チームメンバーひとりひとりと、それぞれの「目標」について週に一度は意義のある対話をすることです。このレポートを常に読み込んで、チームメンバーとともに目標達成を目指す対話の中で、自分の強みを最も活かす方法を習得しましょう。

あなたが求めているのが30分後に始まるミーティングでもっと自信をもってマネジメントできるようになる方法でも、長期的な解決策や戦略でも、このレポートのテーマはたったひとつ：あなたの強みを活かして優れたマネジャーになることです。



「影響力」

1. 自我

あなたは、大きなインパクトを与えることに駆り立てられます。独立心に富み、組織や周囲の人々に与える影響の大きさに基づいてプロジェクトに優先順位を付けます。

この資質がどのように成功に貢献しているか

あなたは変化をもたらすことに決意をもって取り組み、チームはそれを感じています。仕事の成果に焦点を当てることで、チームメンバーが日々の業務に誇りを持てるようになります。

後世に何かを残したいというあなたの願望は、チームに刺激を与えます。メンバーが、自分の仕事の長期にわたる効果について考えるよう促し、より優れたことを行うよう後押しします。長く続く意義を追求することで、チームが未来に目を向け、現在とどうつながっているかを考えさせます。

あなたは、メンバーを仕事上でもそして個人的にも成長させようとします。メンバーの行動に高い基準を設定し続けることで、長期にわたる成果が続くようにします。

この資質がどのように成功の妨げとなりうるか

- マネジャーになると、成功しても称賛を受けることはないかもしれませんが、それでいいのです。チームメンバーの努力に感謝し、彼らがそれに値する称賛を得られるようにしましょう。自身の評価をあまり気にせず、チームに焦点を当てましょう。
- 貢献が軽視されていると思うと、あなたは誰よりもストレスを感じる傾向があります。チームの成功を考えましょう。そうすれば、このストレスがあなたの成長を妨げることはありません。
- 違いを生み出そうとしていると、人が普通に評価するような成果を見落とす可能性があります。メンバーが重要だと思うことに関する議論にメンバーを参加させましょう。それにより彼らの成果に誇りを持てます。

アクション項目

マネジャーとして自我を活かす方法

この資質のパワーと優れた点——活かし方のヒント

- チームメンバーはどのように知られたいのかを理解しましょう。次のように質問をします：あなたの役割の素晴らしい点を、どう説明しますか？ あなたは何で有名ですか？ あなたはどんなことで知られたいですか？ 彼らの答え方から、メンバーの期待を明らかにでき、コーチングする際のヒントを得られます。
- チームメンバーが最も重要とみなす人物を見出しましょう。メンバーに以下の質問を尋ねます：誰に認めてもらうのが一番大事ですか？ 誰のフィードバックが最もありがたいですか？ 誰の評価が一番気になりますか？ これらの回答から、メンバーにとって最も意義のある評価を得られるようにしましょう。
- 最も重要なチームの目標をメンバーと共有しましょう。組織やチームに対するあなたの目標を聞くと、チームメンバーは、自分たちの仕事をその目標に合わせ、チームの成功にどれだけ影響を与えるかに基づいてプロジェクトの優先順位を決めるようになります。
- 直近の成功を把握し、チームメンバーに知らせましょう。あなたはチームの最大の応援団であり支持者でもあります。チームが目標に到達したら、関係者全員に確実に伝えるようにします。自分たちの仕事の功績を認められれば、チームメンバーはさらに高い生産性と卓越性を目指そうとするでしょう。

アクションを考えてみましょう！

自分の功績を称えられることと、誰かの功績を称えることの両方を、どう楽しんでいますか？

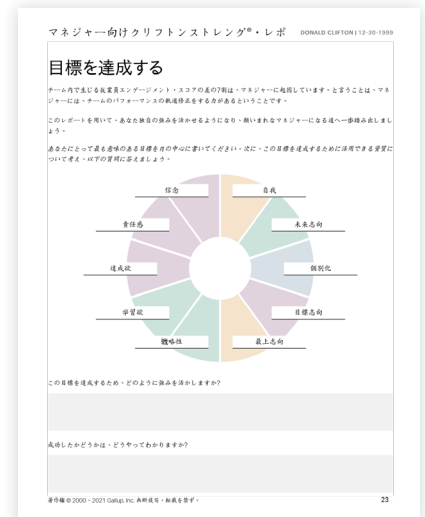
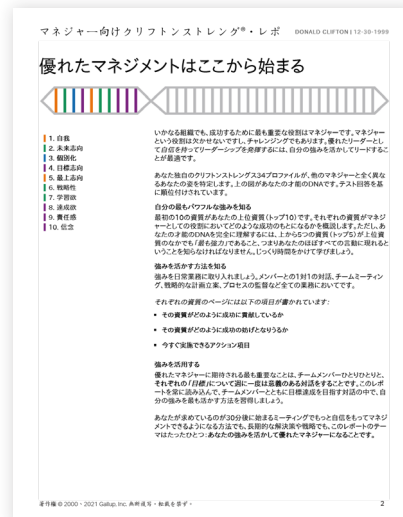
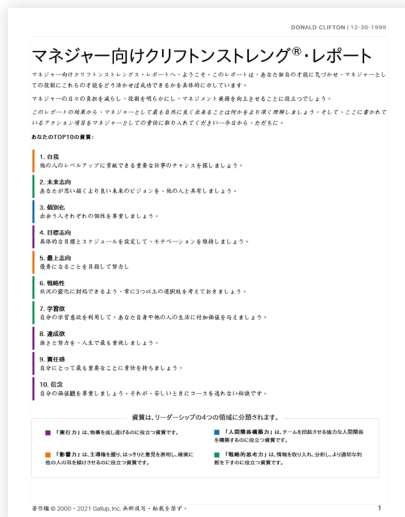
チームのプロジェクトが、組織の目標と明確に関連づけられるにはどうしたらいいでしょうか？

レポートの内容

上位資質(トップ10)

レポートの使用方法

目標達成をサポートする リソース



マネージャー固有のインサイト(洞察)、アクション項目、振り返りの質問を含む、上位資質(トップ10)の資質ページ

