# その管理者（上司）の登用が組織を『活性化』させていますか？

その答えは…？

**CHECK** 管理者への登用の条件（理由）を教えてください

- ☑ 営業成績、顧客からの評判が良かったから！
- ☑ 勤続年数が長かったから！
- ☑ 業界・業務に精通しているから！
- ☑ 部下への面倒見が良さそうだったから！
- ☑ 本人の強い希望があったから！

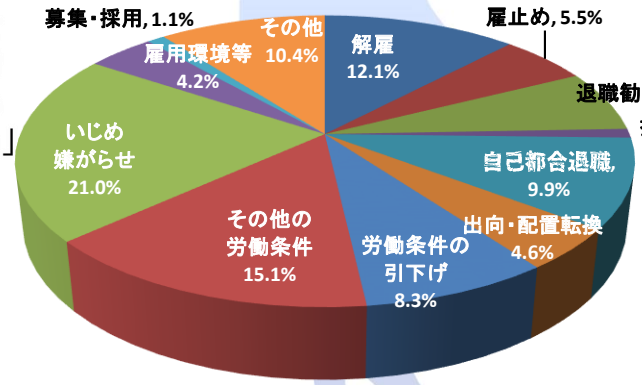
## 管理者への「昇進」「昇格」を「印象値だけ」で決定していませんか？

**POINT** 「仕事ができる」≠「やる気がある」≠「良い管理者」

この数年、上司と部下との「いじめ・嫌がらせ（パワハラ・セクハラなど）」が原因となる労務相談が増えていると厚生労働省が報告しています。また、最近では「活躍してくれるだろう」「意欲的に頑張ってくれるだろう」と期待し、組織の管理者に登用したが、

「部下から慕われていない」
「管理者としての素養がない」
「そもそも人格が…」

など、意図した組織作りができていないことを経営課題にあげている社長が多いようです。




出典：厚生労働省
「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」

**管理者の人的特性を把握する方法とは！？ >>>**

# 管理者への「昇進・昇格」の前に…！

# パーソナリティ診断

わずか２０分、１２６問の質問で

①職種適性　②パーソナリティ　③メンタリティ
④対象者の特徴　⑤行動傾向　⑥組織親和性　⑦リーダーシップ

の７項目で『人的特性』を可視化。「昇進・昇格」の前にご活用ください。

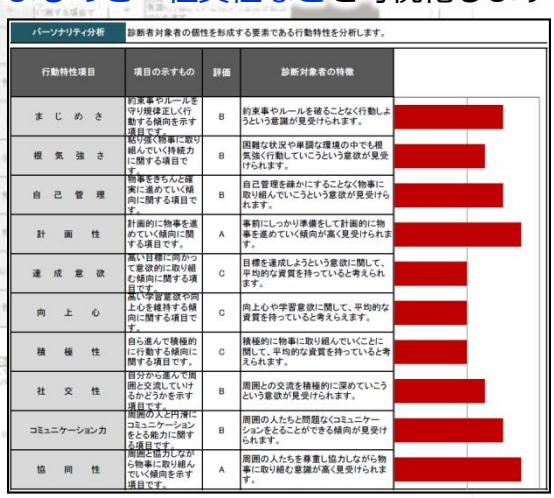
□ メンタリティ分析
ストレス耐性・ポジティブ性などを可視化します

メンタリティ分析　診断対象者の性格的な側面に関する評価です。仕事にのぞむにあたっての心理傾向の予測材料となります。

| 項目 | 項目の示すもの | 評価 |
|---|---|---|
| ストレス耐性 | ストレスをためこまずに精神的な健康を維持する力を示す項目です。 | B |
| 感情コントロール | その時の感情に左右されずに冷静さを保つ力を示す項目です。 | A |
| ポジティブ性 | マイナスの感情を引きずらずに前向きに考える力を示す項目です。 | B |

A:高い　B:やや高い　C:平均的　D:やや低い　E:低い

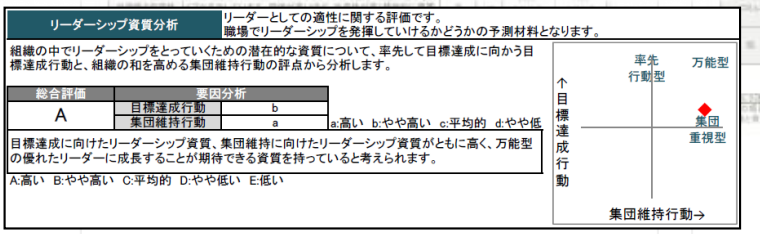
□ パーソナリティ分析
まじめさ・社交性などを可視化します



パーソナリティ分析　診断者対象者の個性を形成する要素である行動特性を分析します。

| 行動特性項目 | 項目の示すもの | 評価 | 診断対象者の特徴 |
|---|---|---|---|
| まじめさ | 約束事やルールを守り規律正しく行動する傾向を示す項目です。 | B | 約束事やルールを破ることなく行動しようという意識が見受けられます。 |
| 根気強さ | 粘り強く物事に取り組んでいく持続力に関する項目です。 | B | 困難な状況や単調な環境の中でも根気強く行動していこうという意欲が見受けられます。 |
| 自己管理 | 物事をきちんと確実に進めていく傾向に関する項目です。 | B | 自己管理を疎かにすることなく物事に取り組んでいこうという意欲が見受けられます。 |
| 計画性 | 計画的に物事を進めていく傾向に関する項目です。 | A | 事前にしっかり準備をして計画的に物事を進めていく傾向が高く見受けられます。 |
| 達成意欲 | 高い目標に向かって意欲的に取り組む傾向に関する項目です。 | C | 目標を達成しようという意欲に関して、平均的な資質を持っていると考えられます。 |
| 向上心 | 高い学習意欲や向上心を維持する傾向に関する項目です。 | C | 向上心や学習意欲に関して、平均的な資質を持っていると考えられます。 |
| 積極性 | 自ら進んで積極的に行動する傾向に関する項目です。 | C | 積極的に物事に取り組んでいくことに関して、平均的な資質を持っていると考えられます。 |
| 社交性 | 自分から進んで周囲と交流していけるかどうかを示す項目です。 | B | 周囲との交流を積極的に深めていこうという意欲が見受けられます。 |
| コミュニケーション力 | 周囲の人と円滑にコミュニケーションをとる能力に関する項目です。 | B | 周囲の人たちと問題なくコミュニケーションをとることができる傾向が見受けられます。 |
| 協調性 | 周囲と協力しながら物事に取り組んでいく傾向を示す項目です。 | A | 周囲の人たちを尊重し協力しながら物事に取り組む意識が高く見受けられます。 |

□ リーダーシップ資質分析
目標達成・組織維持のリーダー資質を可視化します



リーダーシップ資質分析　リーダーとしての適性に関する評価です。職場でリーダーシップを発揮していけるかどうかの予測材料となります。

組織の中でリーダーシップをとっていくための潜在的な資質について、率先して目標達成に向かう目標達成行動と、組織の和を高める集団維持行動の評点から分析します。

| 総合評価 | 要因分析 | | |
|---|---|---|---|
| A | 目標達成行動 | b | a:高い　b:やや高い　c:平均的　d:やや低 |
| | 集団維持行動 | a | |

目標達成に向けたリーダーシップ資質、集団維持に向けたリーダーシップ資質がともに高く、万能型の優れたリーダーに成長することが期待できる資質を持っていると考えられます。

A:高い　B:やや高い　C:平均的　D:やや低い　E:低い




まずは『管理者の人的特性を把握したい』という声にお応えして…

**無料**

管理者 **２名までお試し**で診断いたします！
通常価格;1名2,500円(税別)

□ パーソナリティ診断を希望します　□ より詳細な説明を希望します

| | | | |
|---|---|---|---|
| 貴社名 | | 代表者名 | 様 |
| 住所 | (　　-　　) | 担当者名 | 様 |
| | | 連絡先 | |

お申込みはこちら　**FAX 0776-57-1370**　お申込みはこちら

社会保険労務士法人 **橋事務所**　福井市西開発1丁目2508野阪第2ビル

本資料掲載サービスは株式会社エフアンドエムが運営する「SRSプラスサービス」として提供し、「SRSプラスサービス利用申込書」をご提出いただくことにより、ご利用可能となります。「SRSプラスサービス」に関する著作権、ノウハウその他全ての知的財産権は株式会社エフアンドエムに帰属します。「SRSプラスサービス」はSR STATIONに参画する社会保険労務士に限り販売することができます。

SRS120862