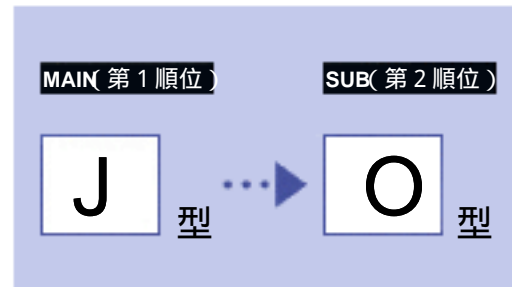


TJO tendency of judging others

1 あなたの評価フィルターパターン



記号の意味

Jは「JOB」の頭文字で、仕事や具体的活動を通じて現実成果を出そうとする指向を示します。

Oは「ORDER」の頭文字で、秩序・整合性・一貫性・安定感などを求めていく指向を示します。

この評価フィルターは、あなたが知らず知らずのうちに身につけてしまっている「色めがね」です。このフィルターの特徴を理解することによって、より公正で客観的な部下評価ができるようになることが大切です。

2 あなたはこんなタイプの部下を「フィルター」付きで評価してはいませんか

実際よりも高く評価してしまいがち

- とにかく結果を出す人
- 失敗を恐れない人
- チャレンジしていく人
- 積極的な人
- 目標をやり抜く人
- 意欲を表に出す人
- 仕事を効率的に進める人
- コスト意識の高い人
- 堅実な人
- 定められた型や規則を守る人
- 仕事に無駄や遊びがない人
- 損得の計算ができる人

実際よりも低く評価してしまいがち

- ゆっくりと構えた人
- 行動よりも思考重視の人
- 他人に気がつかう人
- 代替案の多い柔軟な人
- 批評家精神の強い人
- 遠慮深い人
- 利益よりも人情を大事にする人
- 自分の好みを仕事に反映させる人
- その場対応の上手な人
- 数字にとらわれない人
- あいまいさを許容する人
- 理想を追い求める人

追加事項

追加事項

■ 自分に当てはまると思うところにチェックしてみましょう。(に ✓ 印で)

3 「評価フィルター」の背景(推測)

いかにコストや時間をかけずに効率的に目標を達成するかにエネルギーや情熱を注いでいく人のようです。目に見える、現実的で具体的な成果を強く指向しており、あいまいさや実現不可能な夢物語には関心を示しません。自分と同質の発想で周囲を固めることによって効率を上げ、問題のスピード解決を図っていくことでしょうか。いわば、つねに最短距離で物事を押し進めていこうとする人といえそうです。

■ 評価フィルターの背景にある、あなた自身の価値観や行動傾向を推測してみました。

4 あなたの目標設定の仕方

結果がハッキリと目に見え、しかも数字で把握できる目標を設定します。目に見えないものに対してあまり関心を示さないでしょう。

■ あなたが部下との間で目標設定する際の傾向について記述してあります。

5 あなたが部下を指導していくときに留意したいのは次の点です

- 1) 数字や結果だけでなく、プロセスにも目を向けること。
理屈で割り切れることや数字で実証される結果のみで部下の成果を評価するのではなく、無理、無駄、ムラと思えそうな部下の努力にも目を向けてみましょう。
- 2) 異質な意見や一見役に立ちそうもないアイデアに耳を傾けること。
論理の一貫性や筋道ばかりにこだわることなく、柔軟に、間口を広くして、部下の提案や意見具申にじっくりと耳を傾けてください。部下の持ち味、個性に着目し、それを伸ばす努力をお願いします。

部下の育成・指導の基本は、日常業務の遂行プロセスにおいて行われるOJT(職場内訓練= On the job training)にあります。部下の能力レベルや特性にかかわらず、まずは自己のありように目を向けて見る必要があります。