

パフォーマンス ランク付け（上・中・下）における着眼点

以下の着眼点より、職場実践内容と成果に対しランク付けを行いました

● 「面談」「活動報告記述内容 及び、行間から推測される未記述言動」

着眼点①：具体的な変化を周囲に起こしたか / 成果系

- ・メンバーの良い行動や反応を導けたか、
今後の課題設定ができたか

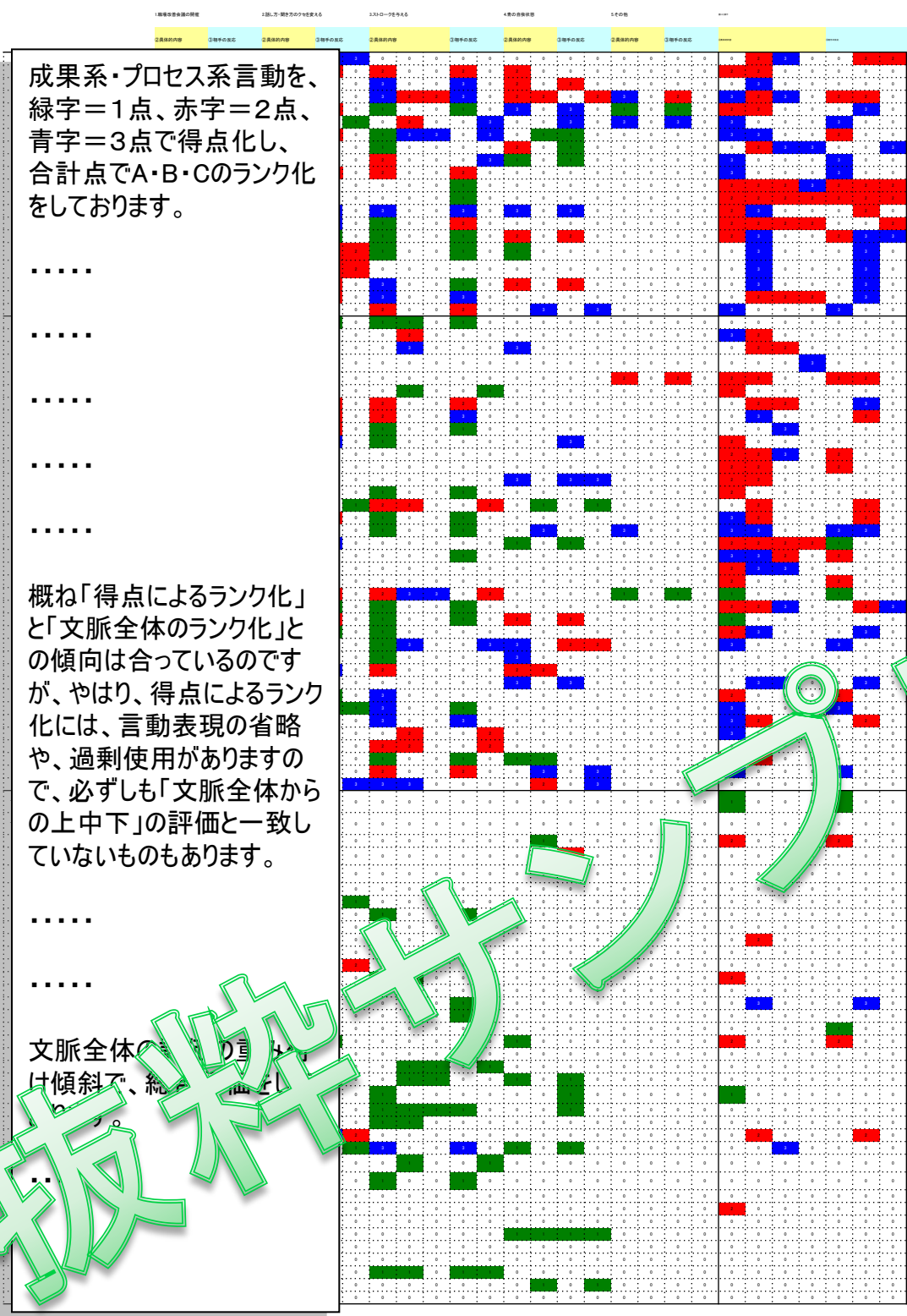
- ・●●●●部下に対して、行動変化を導けたか、
今までとは異なる反応を引き出せたか、
今後の課題設定ができたか

着眼点②：具体的成果（行動や反応）は出なかったか / プロセス系
ポイントとなる行動は実践したか

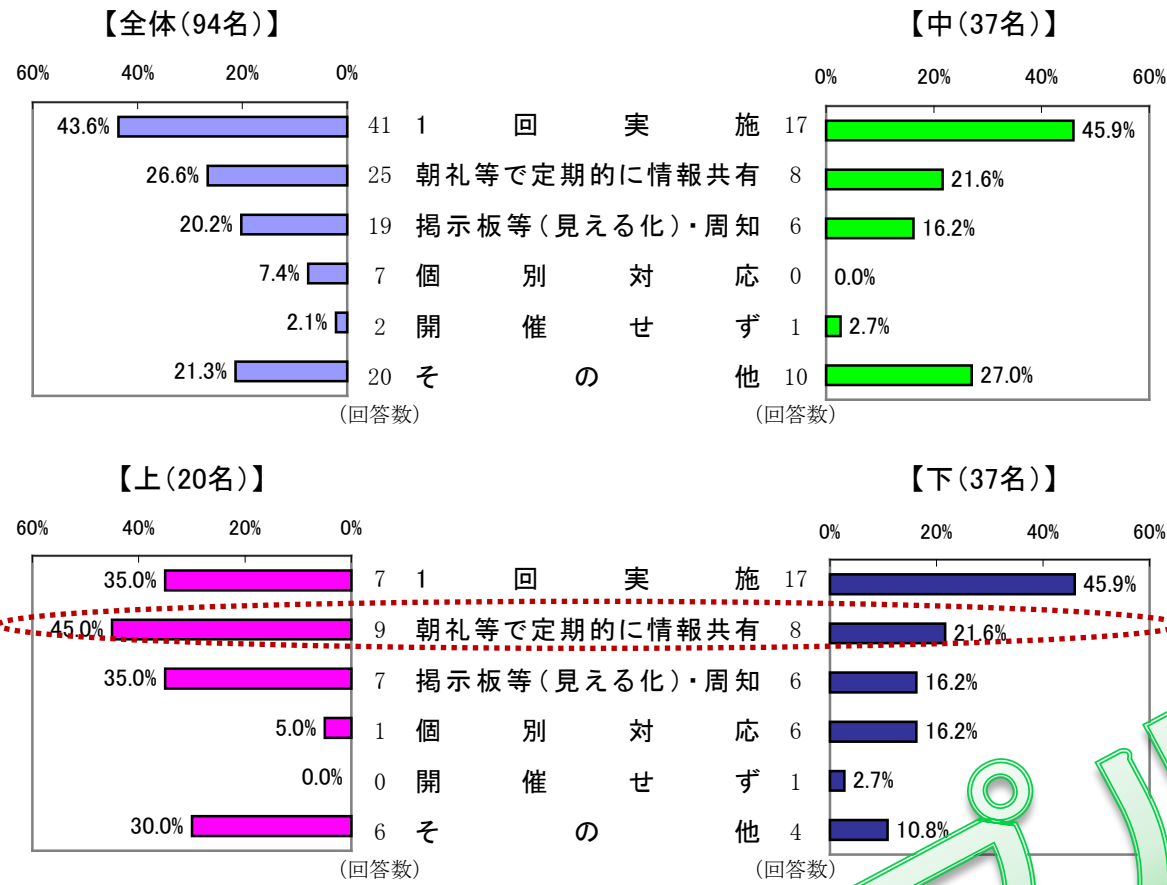
※ ①②に加えて、全体の文脈から推測される実践活動や意欲度

抜粋

パフォーマンス ランク分類 分析表（評点プロセス:クロス分析）



1. レジリエンス式「職場改善会議」の開催



● 1.職場改善会議の開催

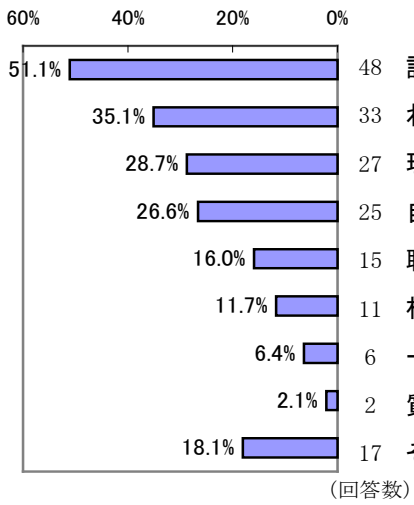
全体では「1回実施」が全体の半数より3.6%で、「ミーティングなどで定期的に情報共有を行う」が25%強、次いで「見える化・周知」(20.2%)、「個別に対応」(7.4%)…となっており、評価が「中」の37名の分布と全員の傾向が見られる。

「上」「下」で比較してみると、上層に評価されたグループでは「1回実施」(20名中7名 35.7%)で割合とやややや少ないが、「定期的に情報共有」(9名 45.0%)、「見える化・周知」(7名 35.0%)の割合が「中」の37名の分布と全員の傾向が見られる。一方、下層では「個別に対応」(1名 5%)が少ない。

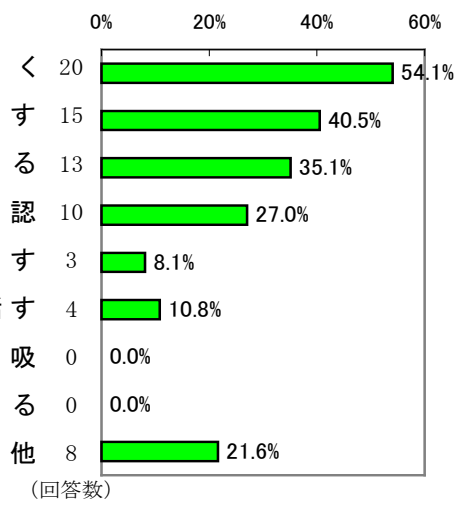
全体では「定期的に情報共有」が最も多く、個々に対応しようとしているかで違いが、ランク差(好影響度)に反映されている。

2. コミュニケーションにおけるレジリエンス・ポイント

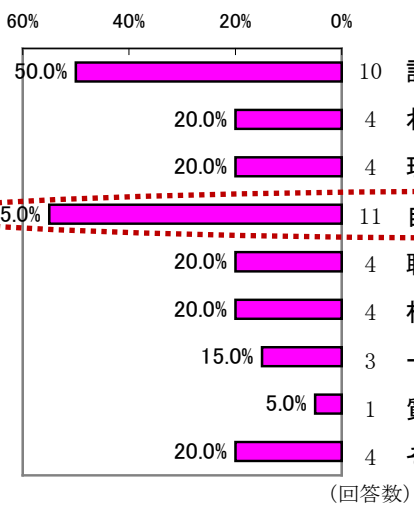
【全体(94名)】



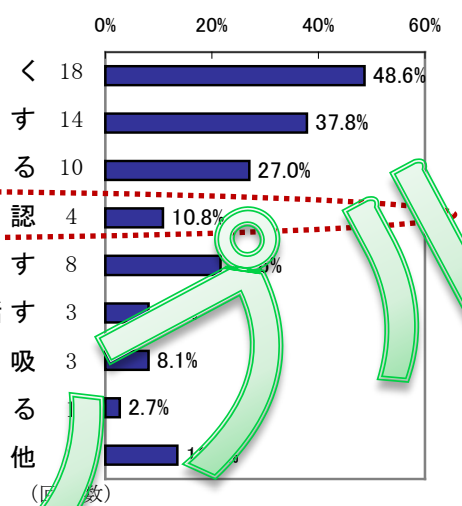
【中(37名)】



【上(20名)】



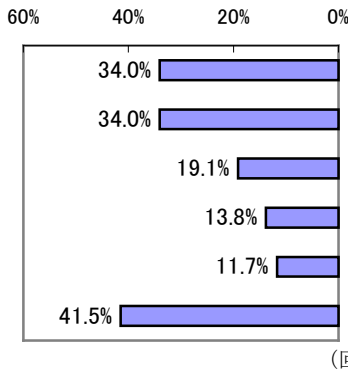
【下(37名)】



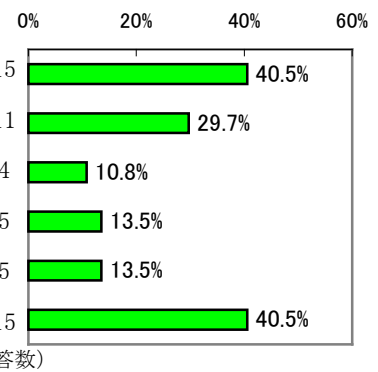
● 2.話し方・聞き方のクセを変える
全体では「話を聴く」(51.1%)が最も多く、次いで「分かりやすく話す」(35.1%)、「理解しようとする」(28.7%)、「自分のクセを確認」(26.6%)、「聴く態度を表す」(16.0%)の順で、具体的に実施した内容が多い。【中(37名)】でも同様の傾向が見られる。
評価「上」で比較すると「話を聴く」はどちらも同様に半数近くが実施しているが、「上」では「自分のクセを確認」(55.0%)が多いのに対し「下」では37名中4名(10.8%)しか実施していない。「下」が多いのは「わかりやすく話す」(37.8%)、「理解しようとする」(27.0%)で、この2つは「上」でも20.0%でそれほど多くない。
「上」はまず「自分のクセを確認して“自分を変えていこうとしている”」のに対し、「下」では「わかりやすく話す」「理解しようとする」と「相手に理解してもらう」につとめているというところの違いがあらわれているようである。

3. ●●●●部下へのレジリエンス対応ポイント

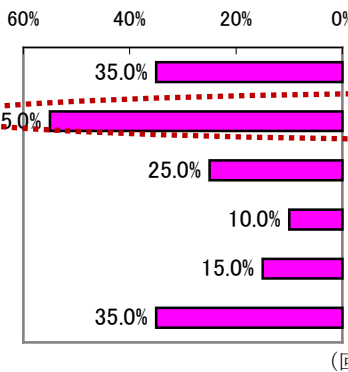
【全体(94名)】



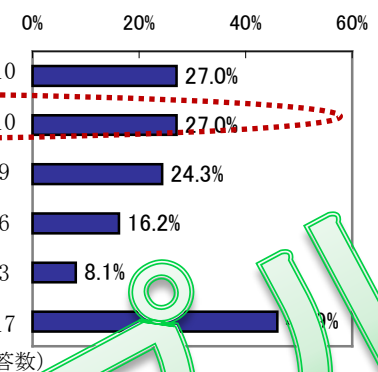
【中(37名)】



【上(20名)】



【下(37名)】



<●●●●部下への対応>

全体では「一緒に考える/取り組む」が94名中32名(34.0%)が多く、次いで「話を聞く」(19.1%)「自分で考えさせる・挑戦させる」(13.8%)となっている。「中」の37名においても「一緒に考える/取り組む」「説明する」(29.7%)が多い。

「上」「下」を見るべし。「上」は「一緒に考える/取り組む」「説明する」(ともに37名中10名27.0%)次いで「話を聞く」(24.3%)「自分で考えさせる・挑戦させる」(16.2%)となっているのに対し、「下」は半数以上「説明する」(20名中11名 55.0%)と回答しており、**何らかの問題のあった部下への対応として「自分で考えさせる」よりも「何故それが必要なのかを理解させる」ようにしており、問題を解決するために積極的な姿勢を見せているようである。**