

◆PPFLレポート例 某販売店マネージャーの場合

性質

1 意思決定軸	相手軸 4番
2 モチベーション	リスクヘッジ型
3 仕事の仕方	社会軸 9番
4 ストレス	自分軸 6番
5 行動パターン	思考優先型
6 目標設定	映像脳
7 仕事に活かす強み	コミュニケーション 初志貫徹
8 克服すべきところ	厳しさ 言葉の選び方 頑固さ

1 意思決定軸 相手軸 4番

選択の基準は好意を持っている上司に信頼されることと信頼している部下や顧客に頼られることで、対象者がいない場合行動に至れず、周囲に対する批判が増える可能性が強い。

本物志向が強いため、ブランドや老舗、過去に実績のある人の思考に影響され易い。

<アドバイス>

期待されていると感じた場合、期待してくれる人に対して好意を抱くので、信頼関係を築くことが第一優先事項となる。関わって間もない場合は、名前を呼び挨拶をしたり、言葉をかけることで他の誰でもなく、自分自身に目を向けてくれていると思い心を開き、その上司のために頑張ろうと考え、発想豊かになる。

ベテラン社員の場合、個別ミーティングをし期待していることや他の人には言えない本音を伝えていることを理解することで、自分にしか出来ない役割をイメージして行動に移そうとする。

2 モチベーション リスクヘッジ型

楽しい結果より自分が行動しないことによる失敗や後悔を感じることで今やらなければならないというモチベーションを感じ行動に至ることが多い。

また、人が困っている案件や助けを求められることで行動が俊敏になり易い。

<アドバイス>

個別ミーティングをする場合、頼りにしていることや、動いてくれないと困ってしまうことを伝え、他の誰でもなく自分に期待していることを理解させることで、自ら考え行動に移そうと努力する。

その後任せきりではなく、要所要所で動いていることに対する感謝と労いを言葉にする。

3 仕事の仕方 社会軸9番

必要とされていると感じることでモチベーションを上げ、俊敏に行動を始める。この場合、周囲の信頼している人や味方であると感じている組織の人のために先回りをして結果に繋がりたいと考え、情報収集に走る。また対人関係も得意とするので、多くの人に会い、人脈の構築や場を盛り上げ欲しい結果に繋がようと行動することが可能になる。

<アドバイス>

瞬発力があるものの、モチベーションの維持が難しいタイプであるので、出来ていないことを伝える前に出来ていることを最初に伝え、更に期待していることを伝える。

熟考した上で行動していることを理解していることを伝える必要があるプライドの高いタイプであるので、熟考と行動力が理解出来るまで質問を投げかけ、少しでも思考と行動のポジティブな部分が理解出来たところで褒め信頼していることを伝える。

4 ストレス 自分軸6番

ストレスに感じることは頑張っているのに労いの言葉がないこと感謝されているという実感がないことで、人を信頼しなくなり孤立する。孤立した場合組織や上司に批判的になり、損得だけで行動するようになる。また、組織の中の人に愚痴を言ったり、マイナス思考で発言をし自分の味方にしようとしたり、調和を破壊しようとする可能性も高い。

<アドバイス>

「期待」がポイントになるので、ストレスを感じている場合期待されていないと感じていたり、自分以上に信頼されている人がいることにより嫉みや妬みが見て取れる行動が見られることが多いことが予想される。時間を取り、ゆっくり話を聞いた上で、役割を具体化し自分にしか出来ない役割があることを認識させる。

頼りにされることで前向きになり、本来持つ優しさや気遣いが期待出来る。

5 行動パターン 思考優先型

指示を出されてから、指示の内容が何を意図しているのかを理解して行動しようとする為、納得するまで質問をする。組織に馴染んでいなかったり、上司との信頼関係が築けていない場合、質問もせずに作業を放置する可能性がある。放置している間に指示されたことを忘れてトラブルになる可能性もある。

<アドバイス>

作業の指示を出すのではなく、それをする事で導かれる結果やしないことで陥る問題点などを明確にする。

作業する意味を理解することで、自発的に思考し行動に至る。

6 目標設定 映像脳

こまかい目標設定や期限を決めることに対してあまりモチベーションは感じず、達成した後、どのような結果が得られ、その結果自分の存在がどのように組織に影響し、周囲の信頼している人や好きな上司に期待されるかイメージが具体化することで目標達成が容易になる。

詰められることより期待されること、数字目標より喜ぶ人の顔が明確に浮かぶことが大きなポイントになり得る。

<アドバイス>

数値目標や期日の明確化によるモチベーションは上がり、頑張った結果、誰に信頼されるのか、頑張った結果どのような影響力を持つのかイメージされることで目標に向かうことが出来るタイプなので、ストーリー性のある会話と達成することでどのような存在になり得るのかをまず明確化することが必須となる。

イメージが出来てから数値や期日を明確化し頼りにしていることをしっかり伝える。

7 仕事に活かす強み

- ・行動力・広く浅いコミュニケーション・問題発生したときのやる気
- ・決めたことに対する粘り強さ・古い事柄に囚われない企画力と行動力
- ・行動力・広く浅いコミュニケーション・問題発生したときのやる気
- ・決めたことに対する粘り強さ・古い事柄に囚われない企画力と行動力

<アドバイス>

合う時間を作る必要がある。面倒だと思わずに、最初に信頼関係を作り、頼りにされていることを理解することで、自分にしか出来ないから頼んでいるというモチベーションを持ち、積極的に困難を解決しようと努力する。信頼している上司の二番手であることに居心地の良さを感じるタイプなので、そのような存在になって欲しいことを言葉化して伝える必要がある。自分の居場所を理解することで、人知れず情報収集や、必要な人脈作りに向かい、持てる強みを発揮し、困難に立ち向かい仕事に対する積極的な企画力を発揮する存在になり得る。

8 克服すべきところ

- ・部下や後輩に対する厳しさ・意思決定の遅さ・言葉のきつさ
- ・納得出来ないことに対する対応の遅さと視野の狭さ・好き嫌いの激しさ

<アドバイス>

上司との関係性が円滑になった場合、後輩や部下に対して自分と同じモチベーションを期待し、厳しすぎる対応をし易い。出来ていることより出来ていないことに対して目が行き過ぎる傾向から、批判的に感じられる対応に陥り易いので、注意するのではなく、忍耐力と達成意識責任感を褒め、同じように出来る人は数少ないと伝える。

理解され、期待されていることを感じることで、部下や後輩に対して広い視野で接することが可能になる。

<総評> 本物志向が強く、心を決めるのに時間がかかるタイプ。

ただ、決めたことに対する意識が高く大抵のことはクリアする忍耐強さを持っている。

期待されていないと思うと殻をかぶるが必要とされたり、自分にしか出来ないと責任感が湧くことで多くのアイデアと手段を見つけることが出来る可能性の道が拓かれる。心を許す人はほんのわずかなので信頼されていないと思ったり、この程度の信頼だと思った瞬間その程度のカシカ発揮しなくなる。

上司の熱意と信頼が心を動かすことに繋がるが、信頼した上で時間がかかることを理解して関わる必要がある。