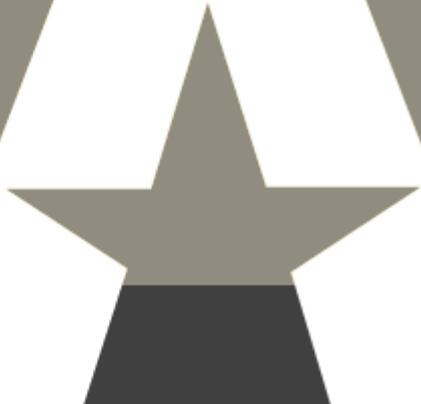




Lim's Assessment Center

Lim's Assessment Center is a research-based consulting firm that used comprehensive suite of personality assessments to help companies select employees, develop leaders, and identify talent

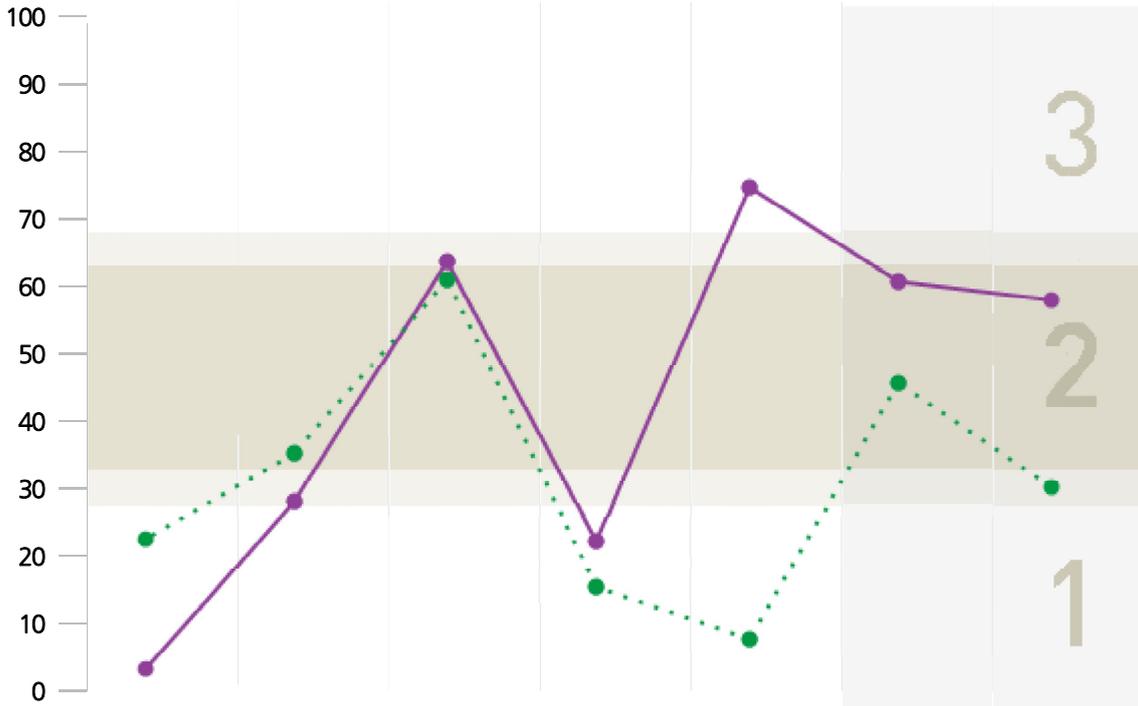


Report

Confidential - 본인이나 책임관리자 외 열람을 금함.

검사일시	:	2013-03-05
실시기관	:	00전자 팀장 ALC 진단
성명	:	이팀장 님

◆ Personality Profile

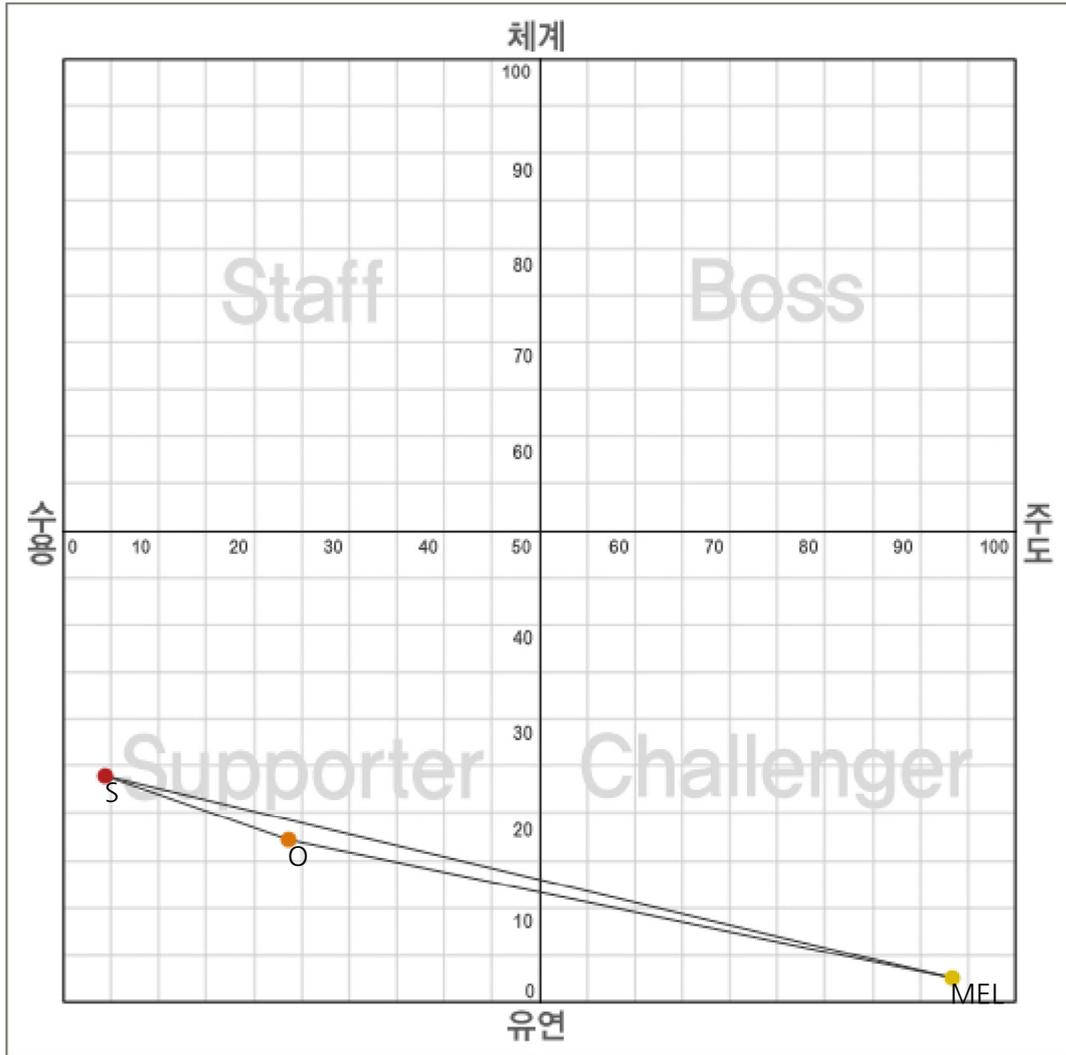


구분	도전성	사교성	수용성	신중성	안정성	상상력	학구욕
본 인(코드)	4.4(1)	29.1(1)	64.4(2)	23.3(1)	75.2(3)	61.4(2)	58.7(2)
타 인(코드)	23.6(1)	36.3(2)	61.8(2)	16.6(1)	8.8(1)	46.4(2)	31.2(1)

▶ 스타일 특성 요약

도전성	높은 성취욕과 경쟁적인 태도를 반영하며 목적달성에 대한 자신감과 역경에 맞서는 강인함을 측정
사교성	폭넓은 대인접촉욕구와 즐거운 생활태도를 반영하며 우호적인 대인관계를 형성할 수 있는 친교능력을 측정
수용성	깊은 인간관계 형성욕구를 반영하며 타인중심적인 친화력과 상대방을 배려하는 온정적 속성을 측정
신중성	원칙이나 목표에 대한 충실성과 근면한 생활태도를 반영하며 이성적으로 행동하는 자기통제능력을 측정
안정성	스트레스 대처능력을 반영하며 부정적 정서를 잘 이겨내고 심리기능의 효율성을 유지하는 자기조절능력을 측정
상상력	확산적 사고 기능이나 연상능력과 관련이 있으며 상상하기를 얼마나 즐기는지 측정
학구욕	학구적인 의욕이나 사회적 교양정도와 관련이 있으며 지적이고 예술적인 소양을 측정

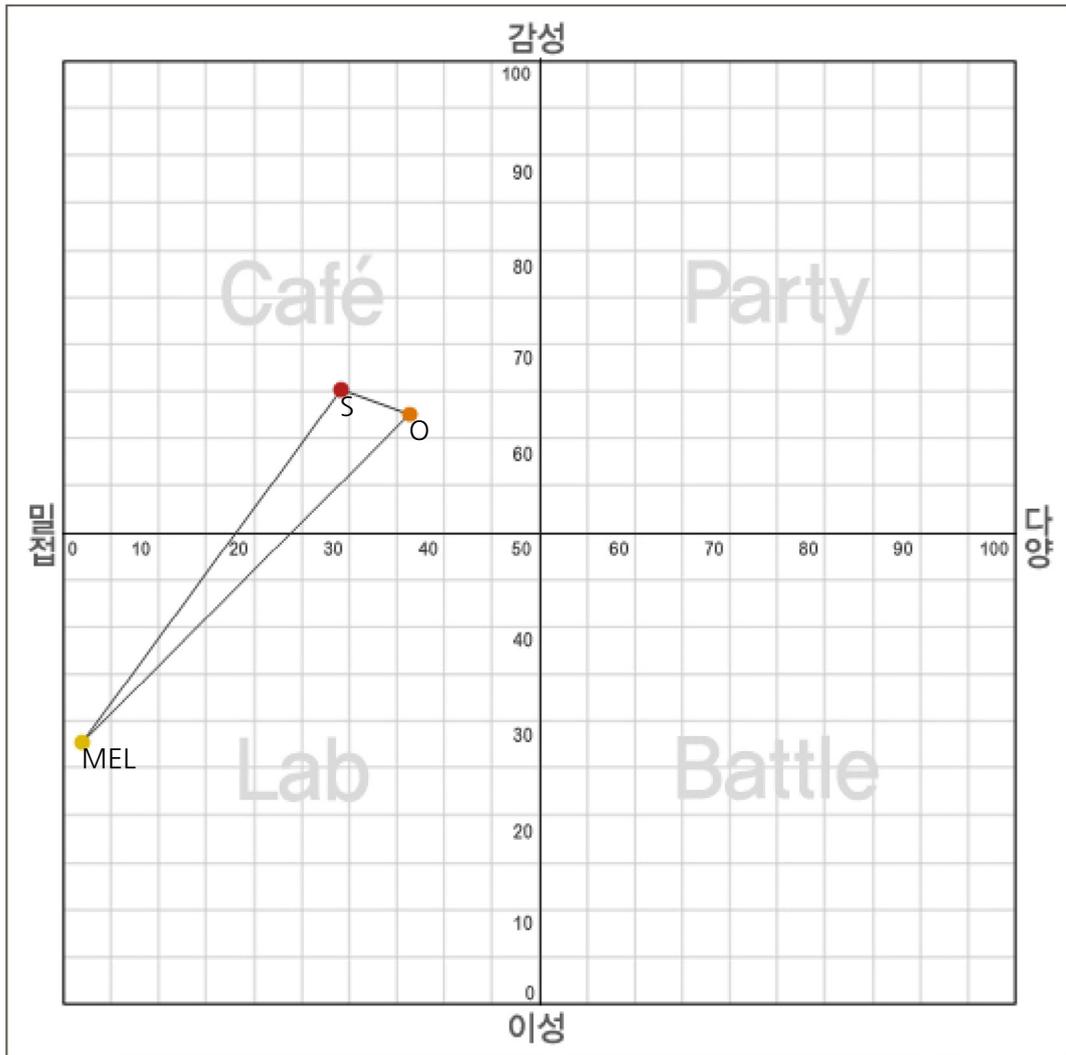
◆ Social Style 1



▶ 스타일 특성 요약

Boss	업무에서 중요한 사람으로 인정받고자 노력하고, 목표달성을 위한 효율적 접근과 불굴의 의지를 보여준다. 신속한 결정과 실행, 핵심파악, 통제욕구, 과업중심 혁신지향 등의 특성을 보인다. 긴밀한 인간관계에서 경청하고 칭찬하고자 노력할 필요가 있다.
Staff	결과보다 과정을, 양보다 질을 더 중시하고, 실수를 피하기 위해 논리적 사고와 체계적 절차를 선호한다. 자료와 원칙 중시, 자기절제, 객관적이고 이성적인 태도 등의 특성을 보인다. 조직적응 측면에서 사교적 기능을 강화할 필요가 있다.
Supporter	협력적 역할 수행을 잘하고, 구조화된 환경에서 안정감 있고 꼼꼼한 업무수행능력을 보인다. 평화와 조화 중시, 우호적 환경선호, 유연한 적응력 등의 특성을 보인다. 조직관리 차원에서 지휘하고 설득하는 능력을 함양할 필요가 있다.
Challenger	다양하고 활동적인 업무를 좋아하고, 사람들에게 동기를 부여하고 새로운 일을 개척하는 역할을 선호한다. 대인관계능력, 열정적인 에너지, 높은 순발력 등의 특성을 보인다. 과제수행 차원에서 시간관리 능력과 자기절제력을 기를 필요가 있다.

◆ Social Style 2



▶ 스타일 특성 요약

Party

다양한 사람들과 정서적 교류를 하는데 능하다. 모임을 주선하고 분위기를 이끌어 가는데 적극적이다. 때로는 대인관계가 피상적으로 보일 수도 있다. 조직차원에서는 원활유와 같은 존재이다.

Café

소수의 친숙한 사람들과 깊은 인간관계를 유지한다. 남을 돕는데 적극적이고 타인의 관점을 잘 수용한다. 때로는 폐쇄적으로 보일 수도 있다. 동료들에게 심리적 안식처 역할을 한다.

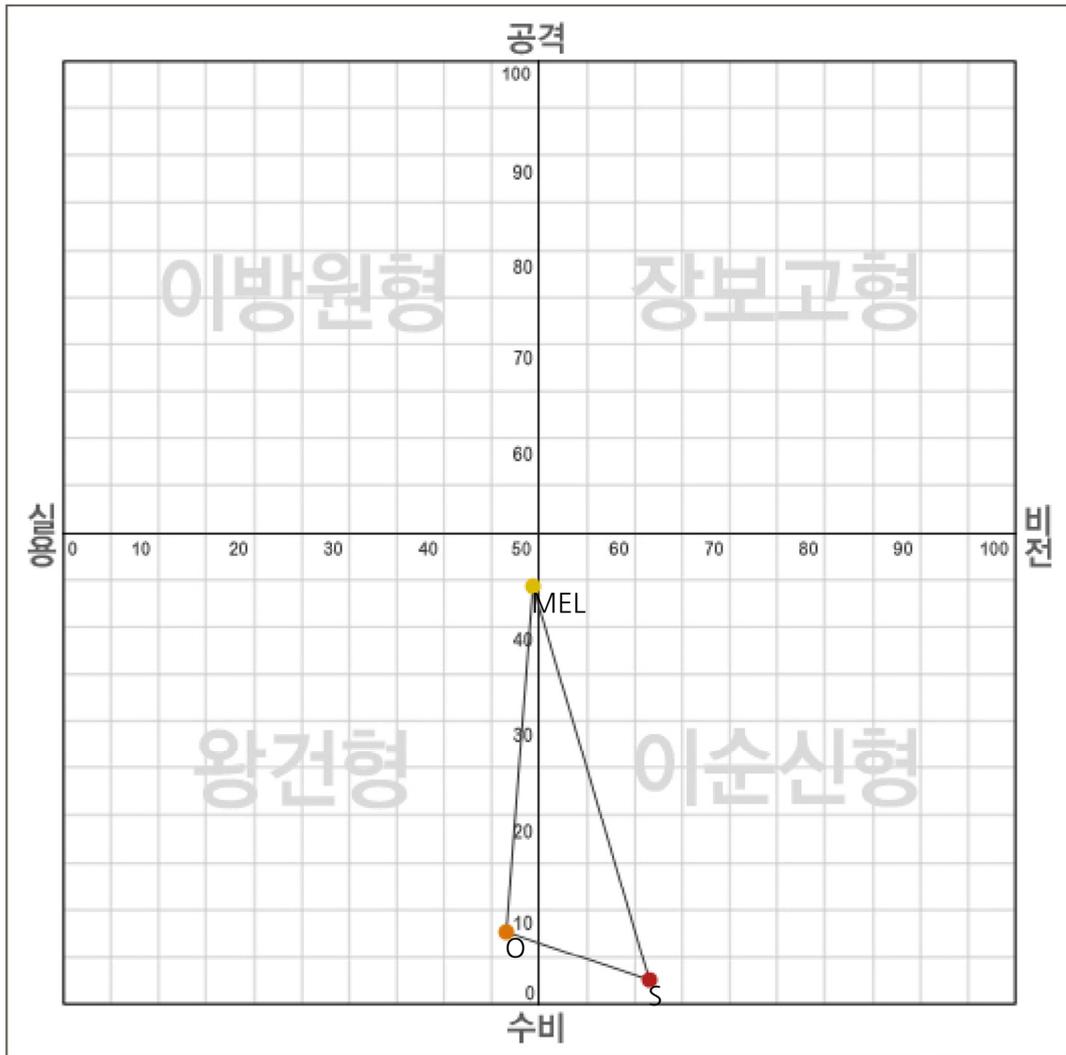
Lab

독립적이고 제한된 관계를 유지한다. 주제가 있는 토론을 좋아하고 사고기능이 필요한 일에 적극적이다. 때로는 냉정하고 거리감을 줄 수도 있다. 드러나지 않게 특정 전문분야에서 멘토 역할을 한다.

Battle

대의명분을 중시하고 경쟁을 좋아한다. 인간관계에서 일관성이 있고 명쾌하다. 때로는 지나친 승부욕으로 인해 차가운 느낌을 줄 수도 있다. 핵심파악이 빠르고 공사 구별이 분명하다.

◆ Management Style 1



▶ 스타일 특성 요약

장보고형

비전과 전략을 중요시한다. 남들보다 높은 수준의 목표를 설정하고 적극적이고 과감하게 추진한다. 역경을 헤쳐나가는 불굴의 의지를 가지고 있다.

이방원형

현실적 상황판단 능력이 뛰어나다. 모든 사람이 동의할 수 있는 목표를 제시한다. 현재 보유하고 있는 자원을 최대한 활용하는 능력이 있다.

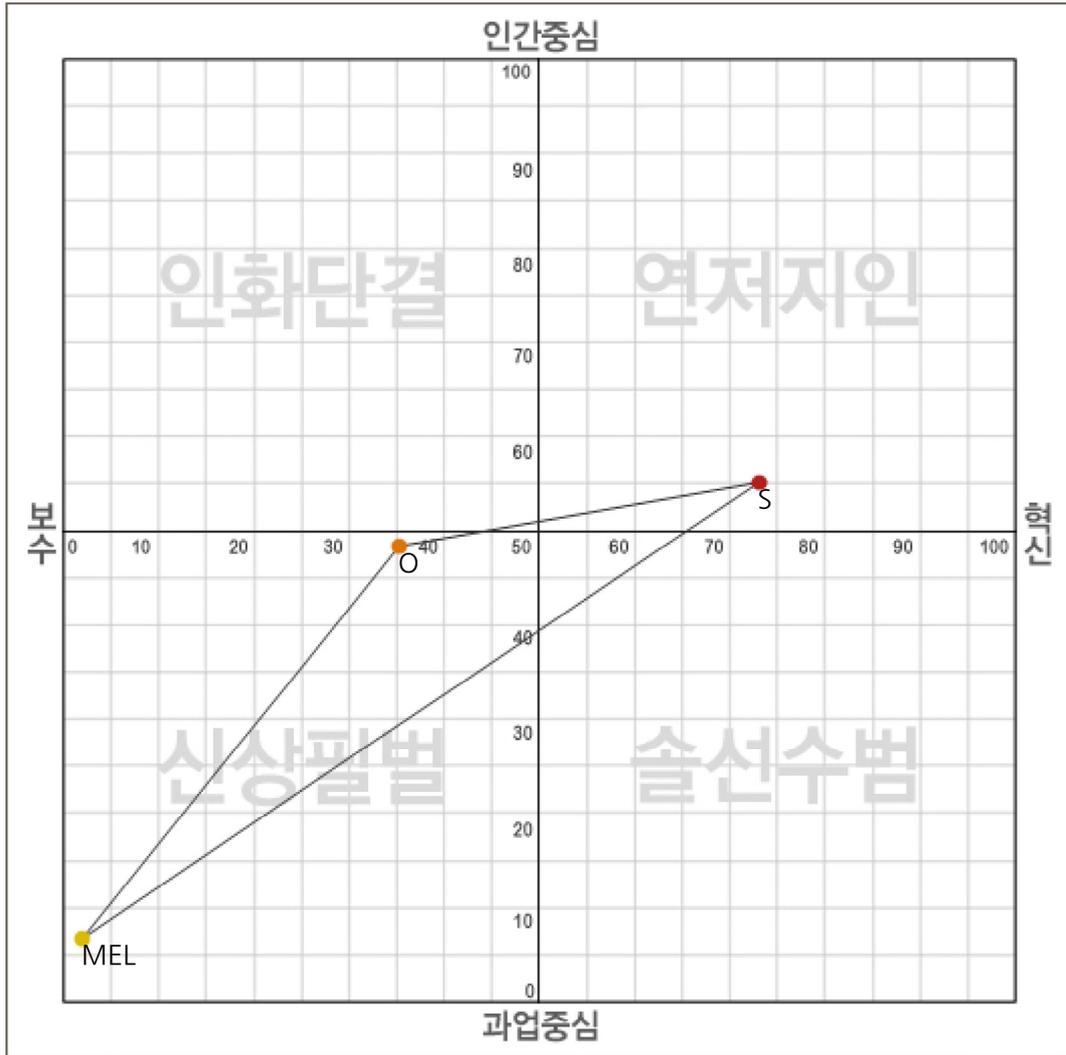
왕건형

합리적으로 실리를 추구하는 경향이 뚜렷하다. 부화뇌동하지 않고 적절한 시기가 올 때까지 절제하고 인내하는 능력이 있다.

이순신형

문제해결능력이 뛰어나다. 내면적 가치에 따라 목표를 설정하고, 이를 관철시키기 위해 묵묵히 나아간다.

◆ Management Style 2



▶ 스타일 특성 요약

연저지인(沈痼之仁)

혁신을 추구하고 열정적이다. 지시와 명령보다는 배려와 헌신을 통해 조직을 이끌어간다. 조직 구성원들은 리더의 배려 행동에 감동받아 자신의 역량을 최대한 발휘한다.

인화단결(人和團結)

조직 구성원의 화합을 중시한다. 상호 배려를 통한 인간적 유대를 강화한다. 조직구성원들은 리더를 가족의 가장처럼 여기고 인간적으로 존경한다.

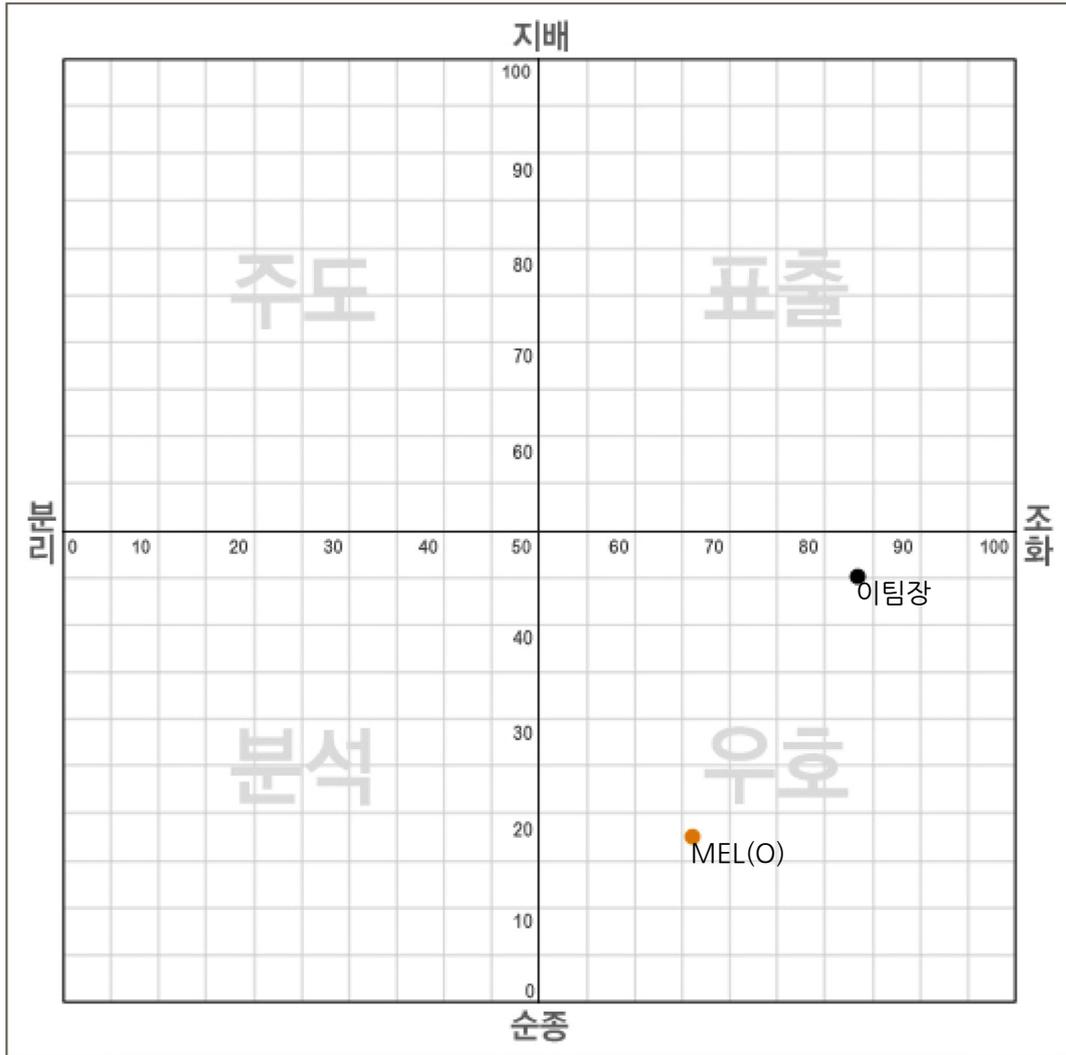
신상필벌(信賞必罰)

객관적이고 합리적인 기준을 중시한다. 각자의 능력과 성과에 따라 공정하게 대우한다. 조직 구성원들은 리더의 행동을 예측할 수 있기 때문에 합리적인 리더로 생각한다.

솔선수범(率先垂範)

앞장서서 모범을 보인다. 강요하기보다는 리더가 구체적인 행동을 직접 보여준다. 조직 구성원들은 리더의 행동을 통해서 조직의 변화를 확신하고, 리더에게 신뢰를 갖게 된다.

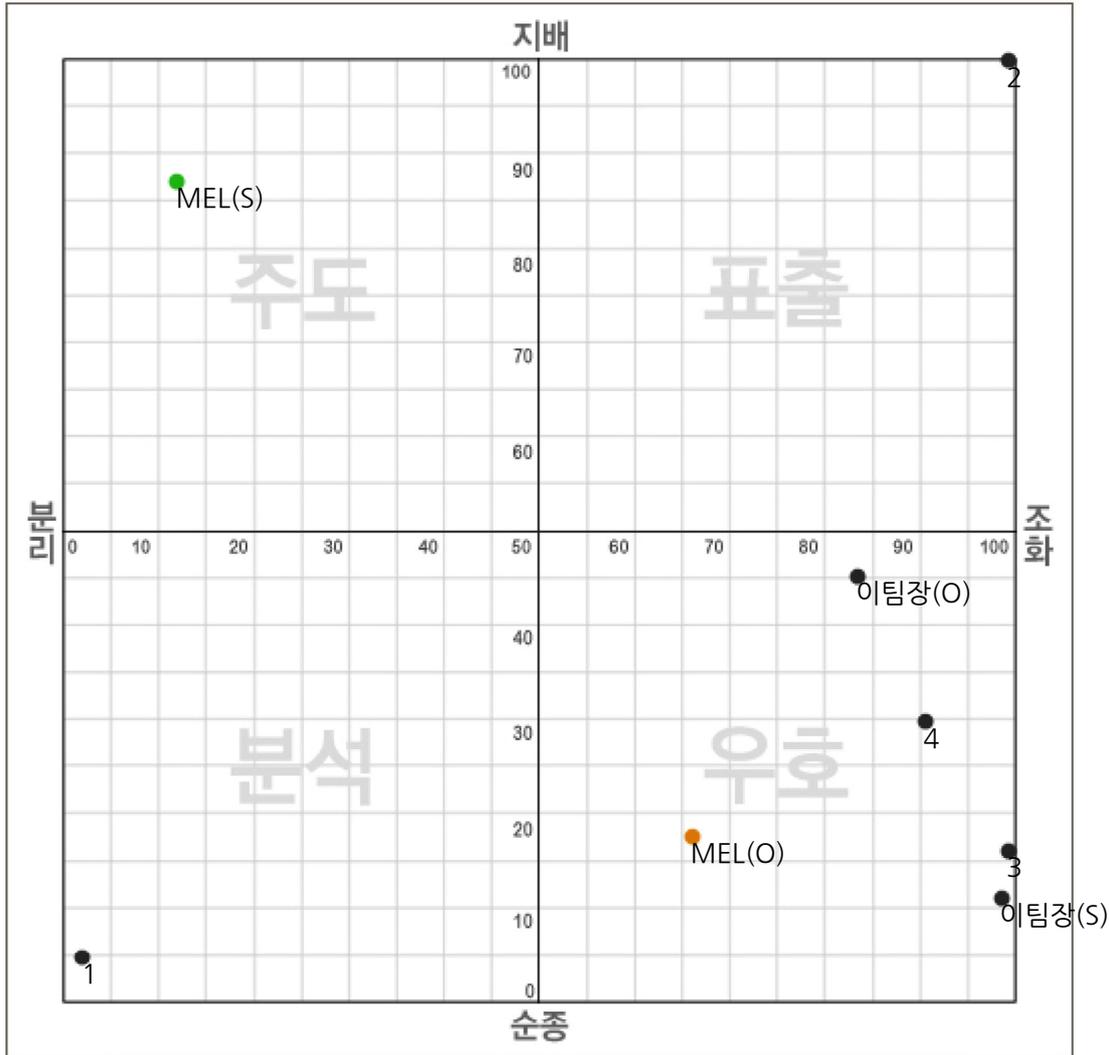
◆ Team Character Diagram 1



▶ 스타일 특성 요약

표출	화목한 인간관계와 즐거운 인생을 추구한다. 밝은 분위기를 연출할 수 있으며, 사람들을 설득해서 일을 성사시킬 수 있다. 때로는 일관성과 치밀성이 부족하여 가벼운 사람으로 평가받기도 한다. 열정을 발휘할 수 있고 다양한 대인관계를 필요로 하는 화려한 직무를 선호한다.
주도	도전을 좋아하고 높은 성취를 꿈꾼다. 멤버원에 대한 강한 열망, 역경에 굴하지 않는 강인함을 가지고 있다. 적대적 환경에서도 당당하게 행동한다. 때로는 성급함과 호전성 때문에 어려움을 겪기도 한다. 활동적이고 승부욕을 불태울 수 있는 경쟁적 직무를 선호한다.
분석	내적 원칙에 따른 자율적 삶을 추구한다. 근면성실하고 이성적이다. 자료분석과 논리를 통해 높은 성취를 얻고자 한다. 때로는 원칙과 기준에 매달려 융통성 없게 보이기도 한다. 타인과의 접촉이 적고 전문성이 강한 직무를 선호한다.
우호	자신을 낮추어 순응하는 모습을 보여 타인에게 심리적 안정감을 준다. 말은 적지만 타인을 잘 배려하고 헌신적인 지원을 아끼지 않는다. 때로는 우유부단함 때문에 주변 사람들을 답답하게 만들 수도 있다. 타인들에게 도움을 줄 수 있는 안정적 직무를 선호한다.

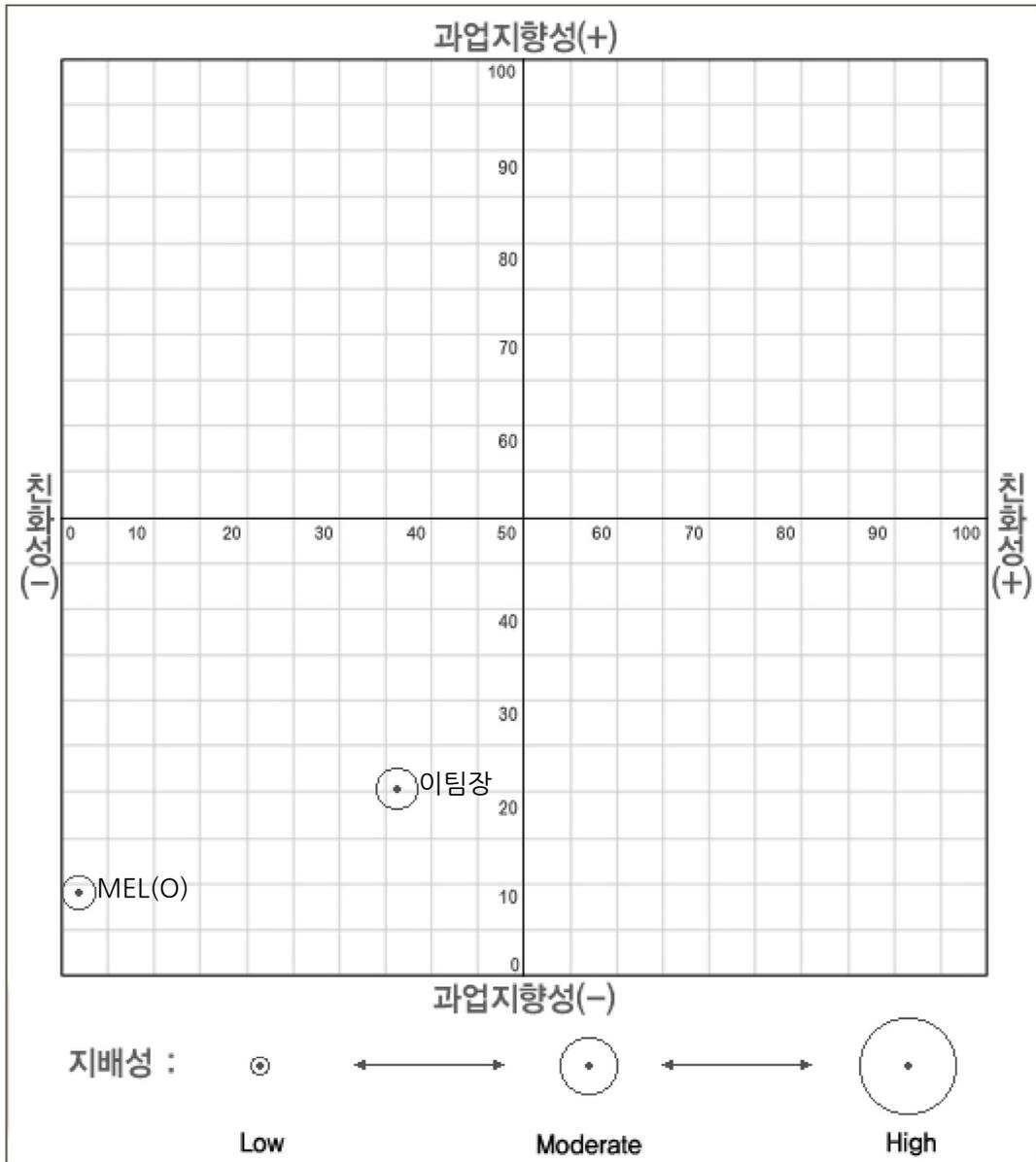
◆ Team Character Diagram 2



▶ 스타일 특성 요약

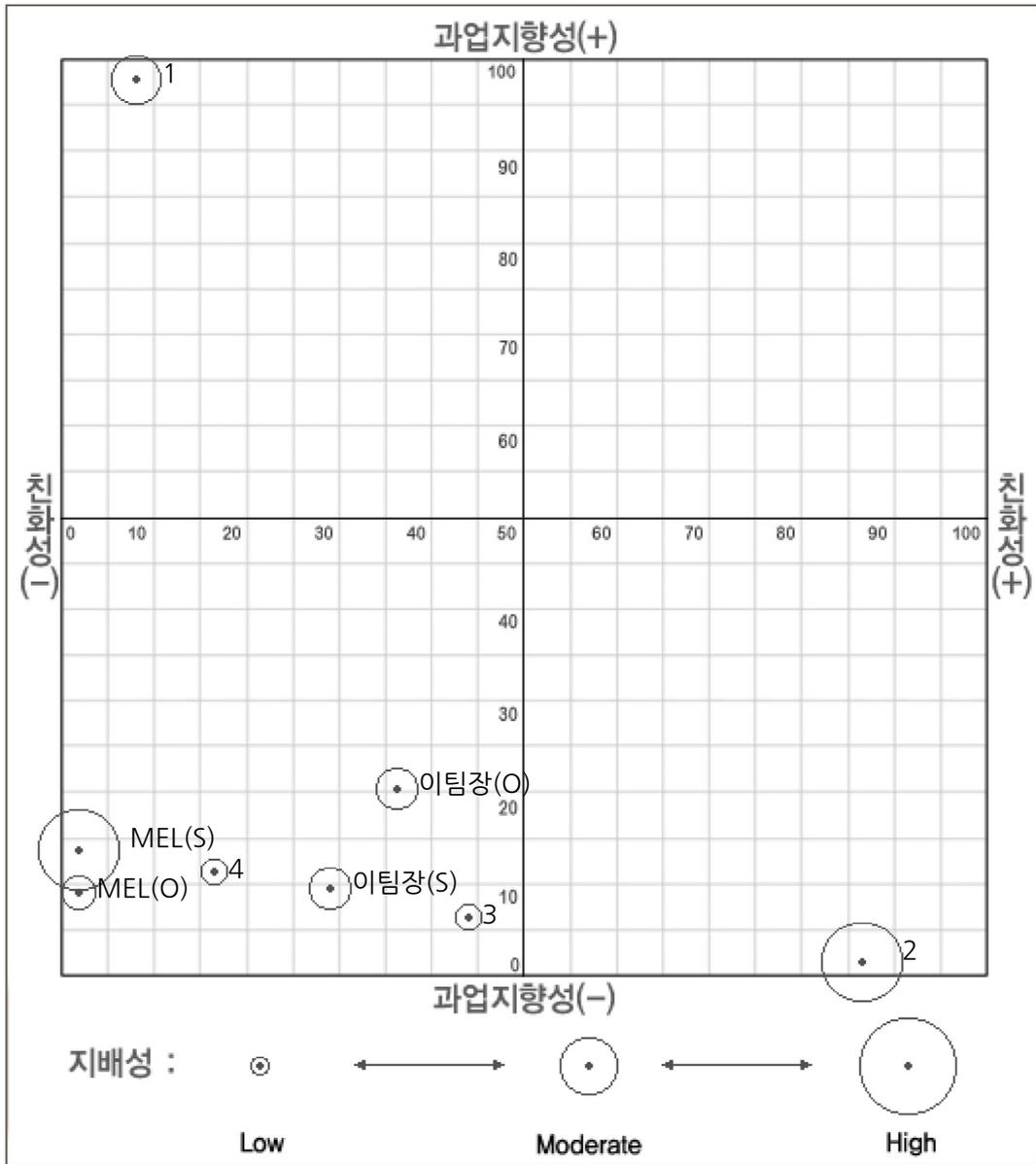
표출	화목한 인간관계와 즐거운 인생을 추구한다. 밝은 분위기를 연출할 수 있으며, 사람들을 설득해서 일을 성사시킬 수 있다. 때로는 일관성과 치밀성이 부족하여 가벼운 사람으로 평가받기도 한다. 열정을 발휘할 수 있고 다양한 대인관계를 필요로 하는 화려한 직무를 선호한다.
주도	도전을 좋아하고 높은 성취를 꿈꾼다. 넘버원에 대한 강한 열망, 역경에 굴하지 않는 강인함을 가지고 있다. 적대적 환경에서도 당당하게 행동한다. 때로는 성급함과 호전성 때문에 어려움을 겪기도 한다. 활동적이고 승부욕을 불태울 수 있는 경쟁적 직무를 선호한다.
분석	내적 원칙에 따른 자율적 삶을 추구한다. 근면성실하고 이성적이다. 자료분석과 논리를 통해 높은 성취를 얻고자 한다. 때로는 원칙과 기준에 매달려 융통성 없게 보이기도 한다. 타인과의 접촉이 적고 전문성이 강한 직무를 선호한다.
우호	자신을 낮추어 순응하는 모습을 보여 타인에게 심리적 안정감을 준다. 말은 적지만 타인을 잘 배려하고 헌신적인 지원을 아끼지 않는다. 때로는 우유부단함 때문에 주변 사람들을 답답하게 만들 수도 있다. 타인들에게 도움을 줄 수 있는 안정적 직무를 선호한다.

◆ Team Performance Diagram 1



▶ Memo

◆ Team Performance Diagram 2



▶ Memo

◆ Team Performance Type

▶ 성격 및 특성

자신을 드러내지 않으며 공격성이나 성적욕구 등 본능적 충동을 많이 억압하는 편이다. 대인관계에서 부적절한 감정 상태를 자주 경험하고 스스로에 대한 만족도가 낮다. 의심이 많고 냉소적이며 어떤 사람하고도 잘 어울리지 못한다. 현재의 생활에서 주변사람들로부터 충분한 관심과 지지를 받고 있지 못하다고 느낀다. 전반적으로 잘 적응하고 있지 못함을 의미한다. 사회적 인정에 대한 욕구수준이 낮으며, 성취와 야망에 대한 관심이 적다. 성공이라는 것에 의해 동기화되지 않는다.

▶ 스타일 특성 요약

팀워킹행동

Dom 1 Soc 2 Task 1

- 상급자의 요구를 간접적으로 거부하는, 권위에 대해 긴장하는
- 애매모호하고 중립적인, 부정적 감정을 억압하는
- 수동적이며 비협조적인, 결단력이 없는

안정성

심리적 기초가 허약하고 스트레스에 취약하여 감정상태가 편치 못하다. 겉보기 체면을 중시하고 행동이나 감정 표현이 충동적이다. 현실직면이 두려워 도피할 수 있다.

상상력

존재하지 않는 가상의 상황을 상상하고 즐기며 추상적 주제에 대해 깊게 사색하기를 좋아한다. 자연과 예술에 대해 남다른 심미적 감각이 있다. 새로움에 대한 수용력이 높고 독창적인 것을 만들어 보고 싶어 한다. 심리적으로 긴장이 쌓여 있고 감정적으로 민감하다.

학구욕

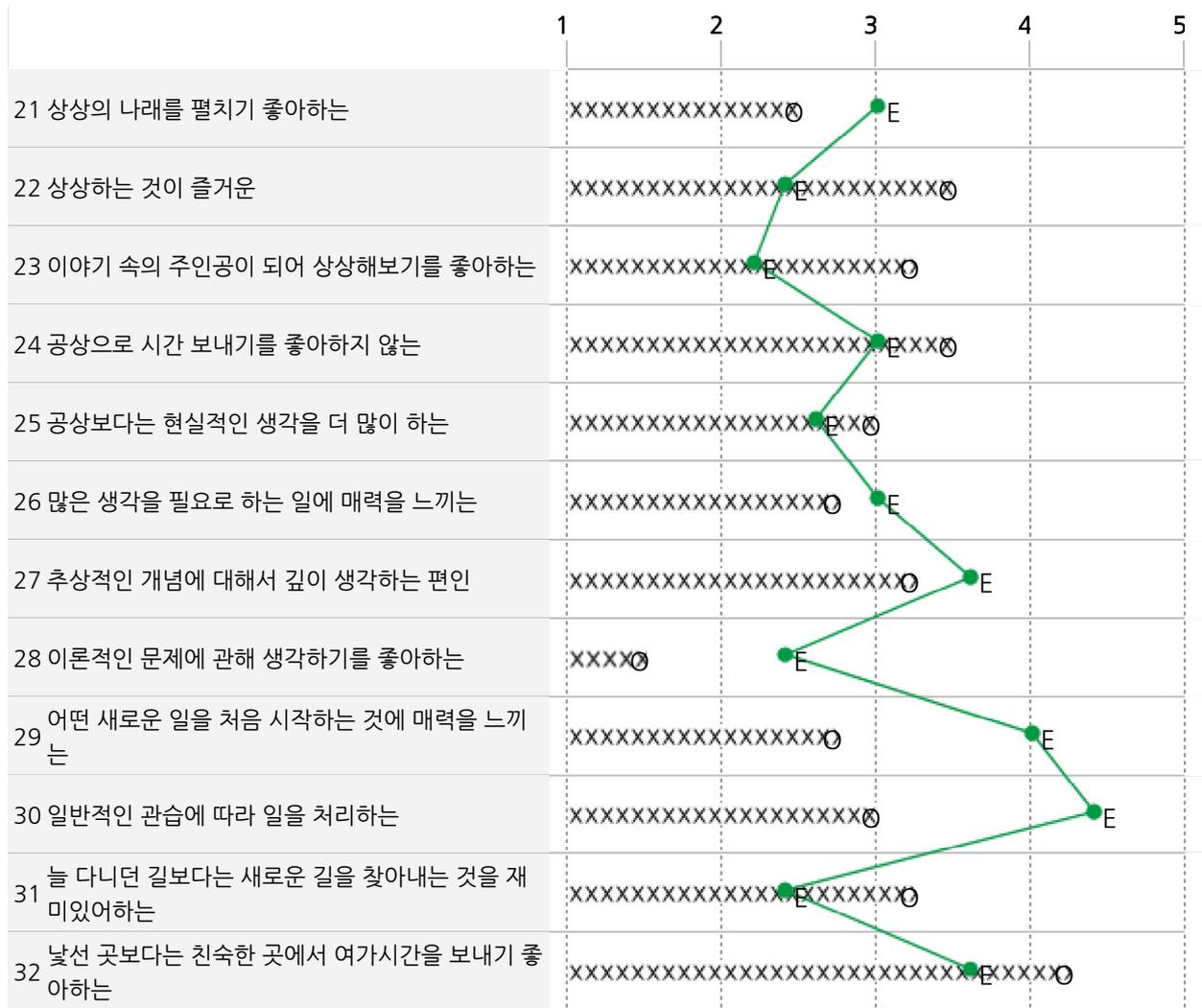
일상적인 것을 중시하고 실용적인 것에 가치를 둔다. 추상적인 주제에 관한 토론을 즐겨하지 않는다. 심리적으로 많은 긴장을 안고 있다.

▶ TIP

◆ Interpersonal Effectiveness Profile

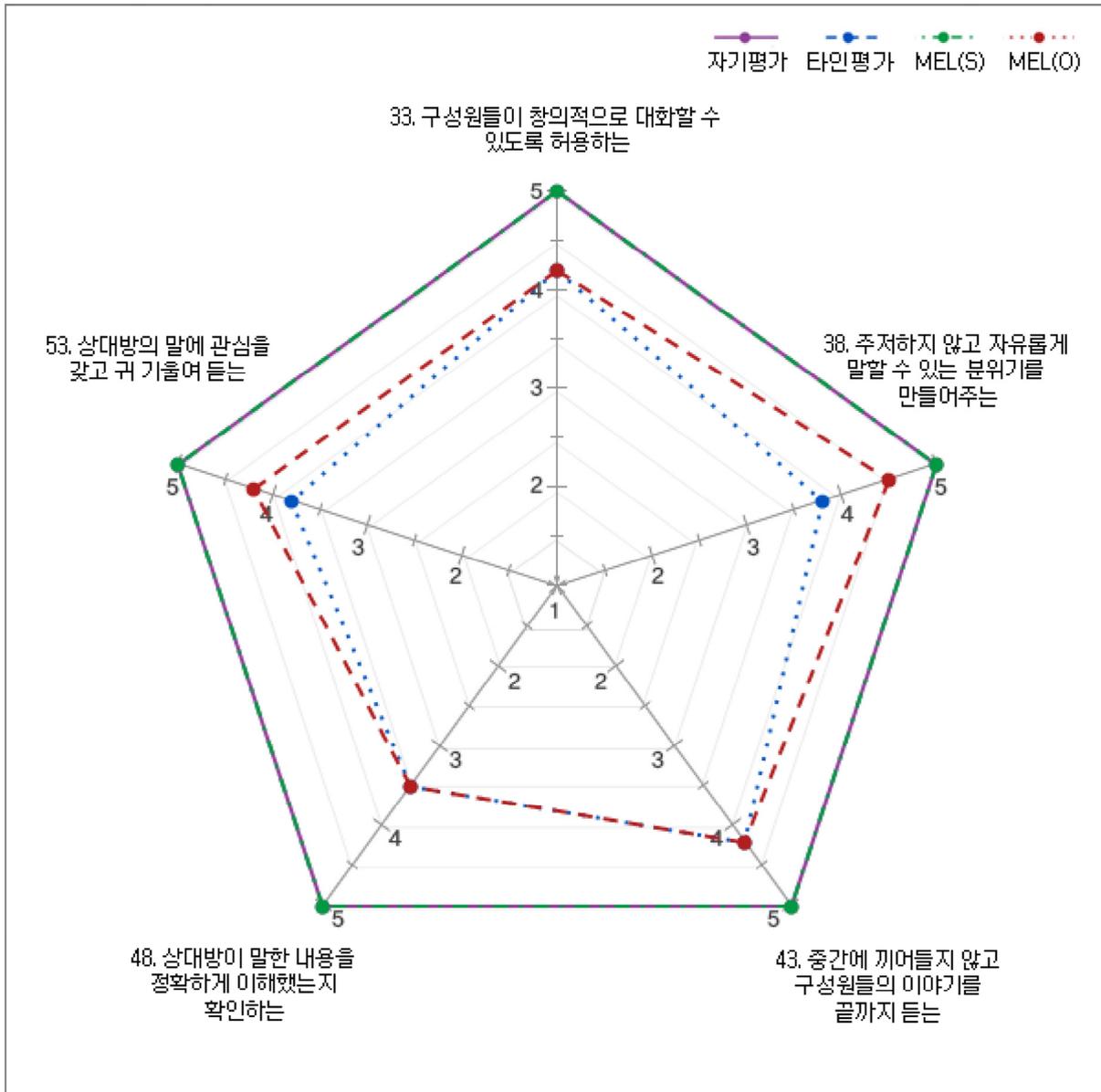


◆ Interpersonal Effectiveness Profile



Memo

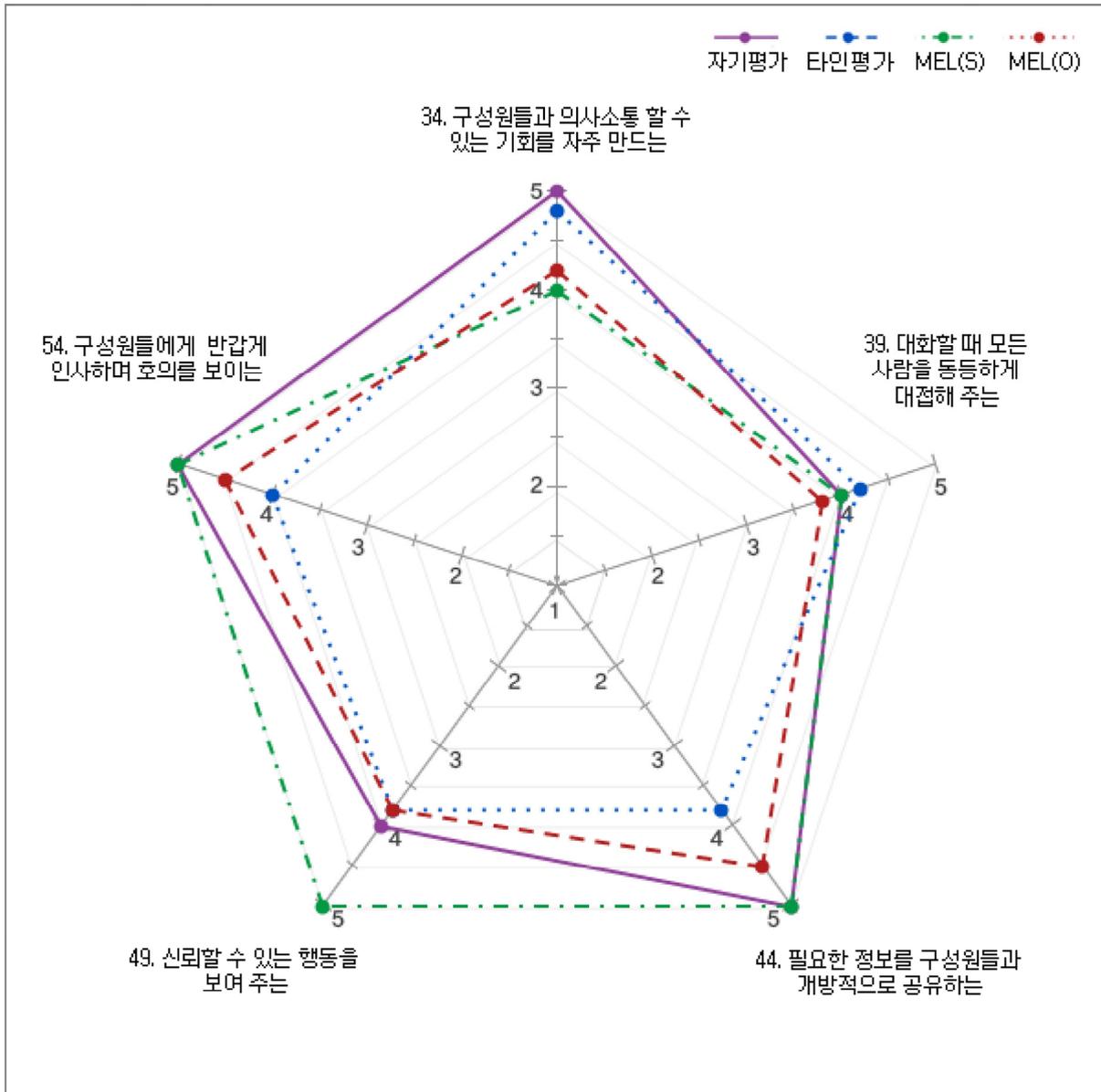
◆ Coaching Competence Profile - 경청



☐ 문항별 척도

번호	문항	자기 평가	타인 평가	MEL (S)	MEL (O)
33	구성원들이 창의적으로 대화할 수 있도록 허용하는	5.0	4.2	5.0	4.2
38	주저하지 않고 자유롭게 말할 수 있는 분위기를 만들어주는	5.0	4.5	5.0	3.8
43	중간에 끼어들지 않고 구성원들의 이야기를 끝까지 듣는	5.0	4.2	5.0	4.2
48	상대방이 말한 내용을 정확하게 이해했는지 확인하는	5.0	3.5	5.0	3.5
53	상대방의 말에 관심을 갖고 귀 기울여 듣는	5.0	4.2	5.0	3.8

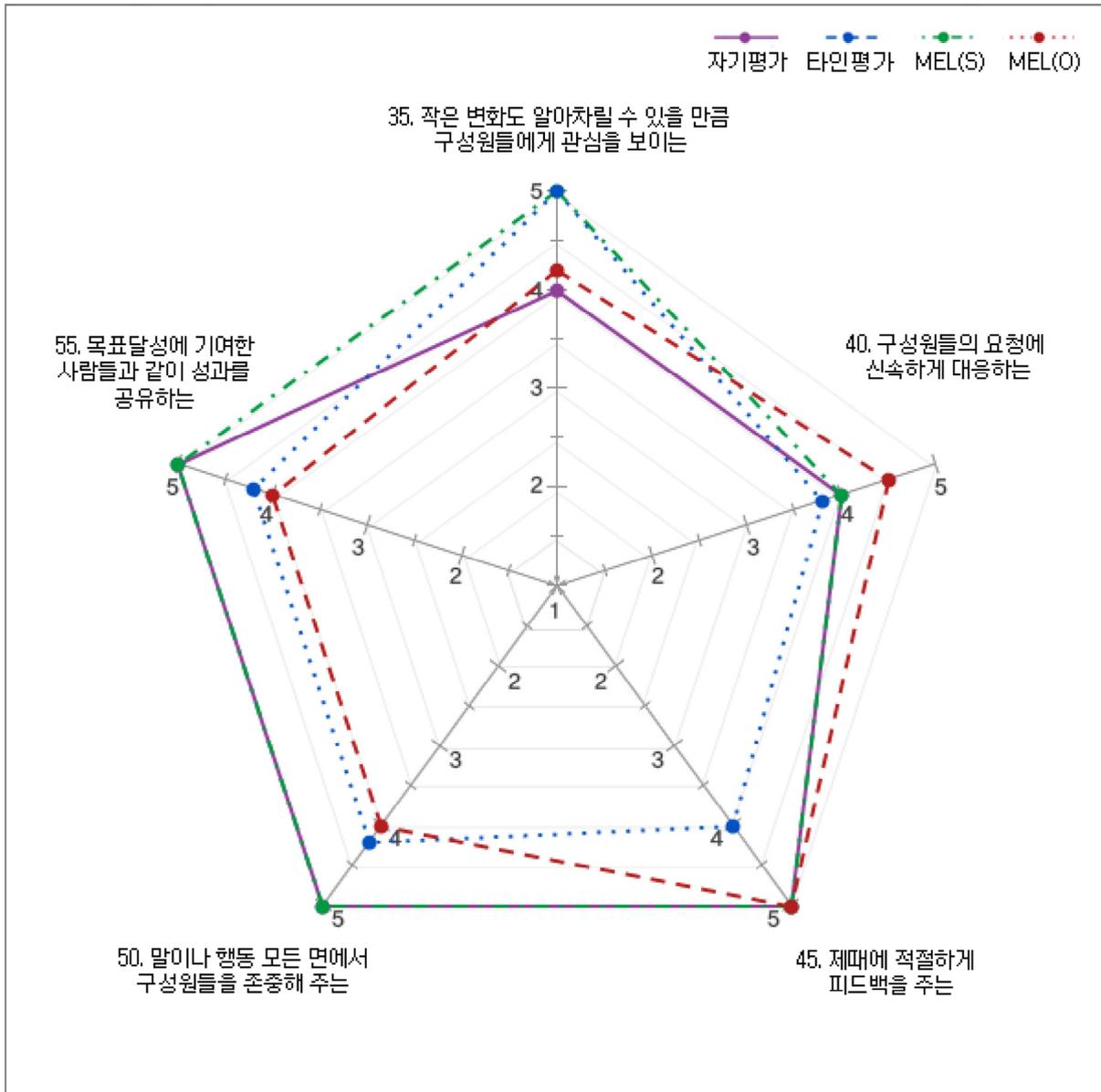
◆ Coaching Competence Profile - 신뢰형성



☐ 문항별 척도

번호	문항	자기평가	타인평가	MEL(S)	MEL(O)
34	구성원들과 의사소통할 수 있는 기회를 자주 만드는	5.0	4.2	4.0	4.8
39	대화할 때 모든 사람을 동등하게 대접해 주는	4.0	3.8	4.0	4.2
44	필요한 정보를 구성원들과 개방적으로 공유하는	5.0	4.5	5.0	3.8
49	신뢰할 수 있는 행동을 보여 주는	4.0	3.8	5.0	3.8
54	구성원들에게 반갑게 인사하며 호의를 보이는	5.0	4.5	5.0	4.0

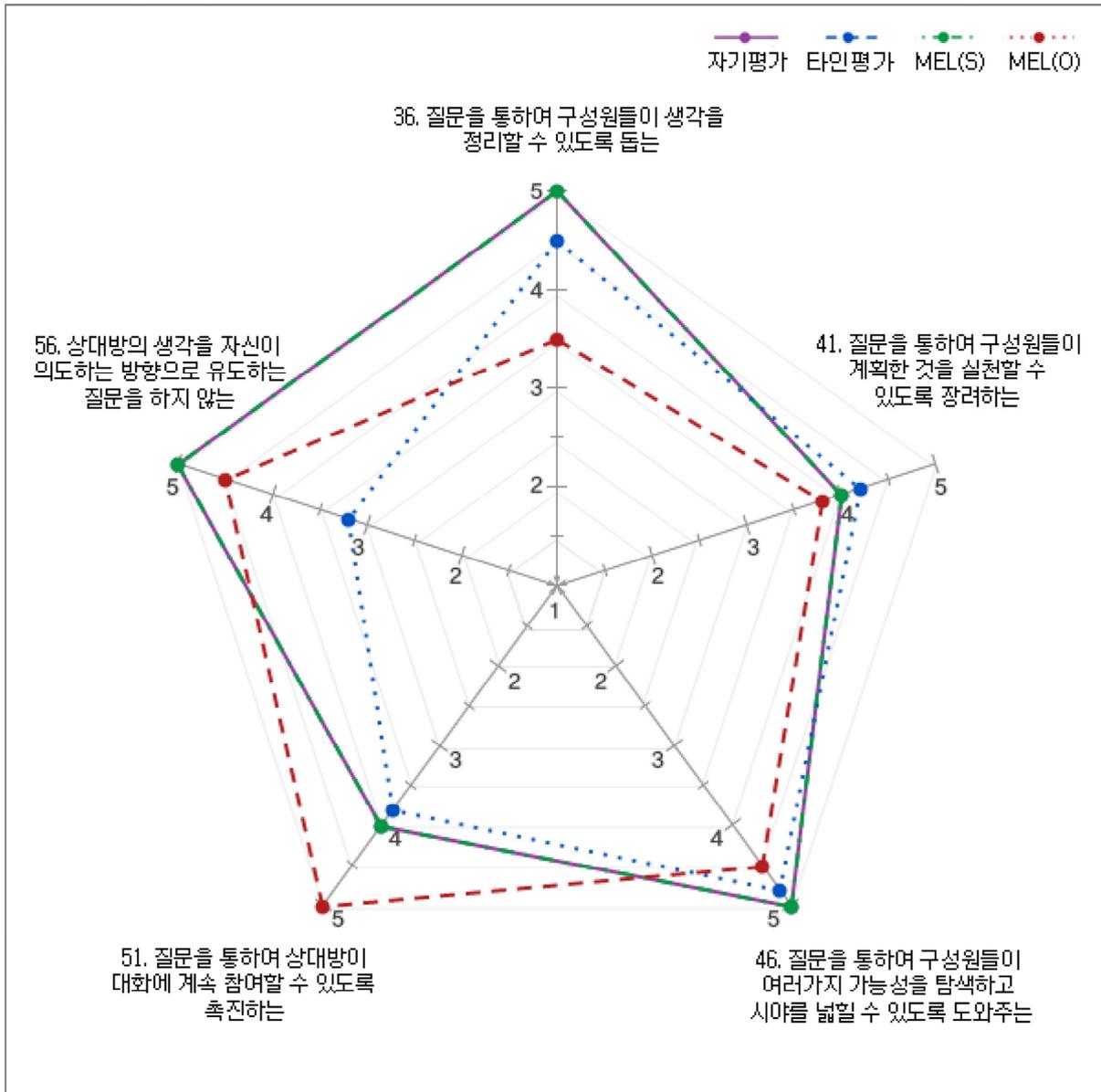
◆ Coaching Competence Profile - 칭찬/인정



☐ 문항별 척도

번호	문항	자기평가	타인평가	MEL(S)	MEL(O)
35	작은 변화도 알아차릴 수 있을 만큼 구성원들에게 관심을 보이는	4.0	4.2	5.0	5.0
40	구성원들의 요청에 신속하게 대응하는	4.0	4.5	4.0	3.8
45	제때에 적절하게 피드백을 주는	5.0	5.0	5.0	4.0
50	말이나 행동 모든 면에서 구성원들을 존중해 주는	5.0	4.0	5.0	4.2
55	목표달성에 기여한 사람들과 같이 성과를 공유하는	5.0	4.0	5.0	4.2

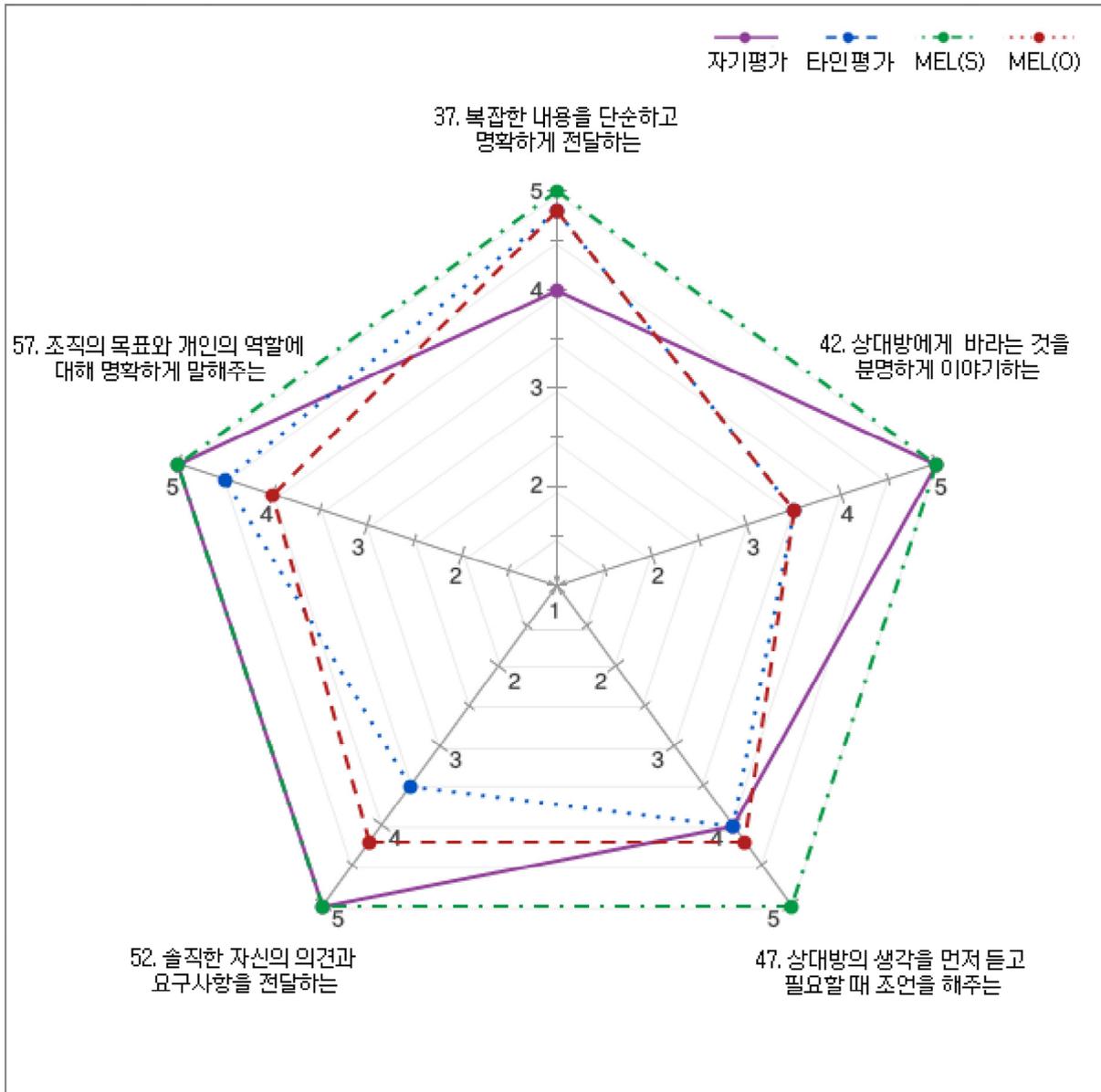
◆ Coaching Competence Profile - 질문



☐ 문항별 척도

번호	문항	자기평가	타인평가	MEL(S)	MEL(O)
36	질문을 통하여 구성원들이 생각을 정리할 수 있도록 돕는	5.0	3.5	5.0	4.5
41	질문을 통하여 구성원들이 계획한 것을 실천할 수 있도록 장려하는	4.0	3.8	4.0	4.2
46	질문을 통하여 구성원들이 여러가지 가능성을 탐색하고 시야를 넓힐 수 있도록 도와주는	5.0	4.5	5.0	4.8
51	질문을 통하여 상대방이 대화에 계속 참여할 수 있도록 촉진하는	4.0	5.0	4.0	3.8
56	상대방의 생각을 자신이 의도하는 방향으로 유도하는 질문을 하지 않는	5.0	4.5	5.0	3.2

◆ Coaching Competence Profile - 요청/피드백



■ 문항별 척도

번호	문항	자기 평가	타인 평가	MEL (S)	MEL (O)
37	복잡한 내용을 단순하고 명확하게 전달하는	4.0	4.8	5.0	4.8
42	상대방에게 바라는 것을 분명하게 이야기하는	5.0	3.5	5.0	3.5
47	상대방의 생각을 먼저 듣고 필요할 때 조언을 해주는	4.0	4.2	5.0	4.0
52	솔직한 자신의 의견과 요구사항을 전달하는	5.0	4.2	5.0	3.5
57	조직의 목표와 개인의 역할에 대해 명확하게 말해주는	5.0	4.0	5.0	4.5

◆ 개방형 질문

1. 이팀장의 리더십에서 강점이 있다면 무엇입니까?

1)위기상황에서의 순발력2)어려운상황에서도 추진할 수 있는 강한 결단력3)추진력있는 리더의 모습4)항상 직원들을 격려하며 목표를 향해 나아감

2. 이팀장의 리더십에서 개선이 필요한 점은 무엇입니까?

1)다소 권위적인 모습2)직원들에 대한 관심3)젊은 직원들과의 유대가 부족함4)없음

3. 이팀장의 리더십 개발과 관련하여 추가로 하시고 싶은 말씀이 있다면 무엇입니까?

1)부드러운 리더의 모습을 보고싶습니다. 2)없음 3)믿고 의지할 수 있는 리더 4)강한 리더의 모습을 배우고 싶습니다.

※ 위의 3가지 질문에 대한 답변 내용은 평가자들이 직접 입력한 내용입니다.