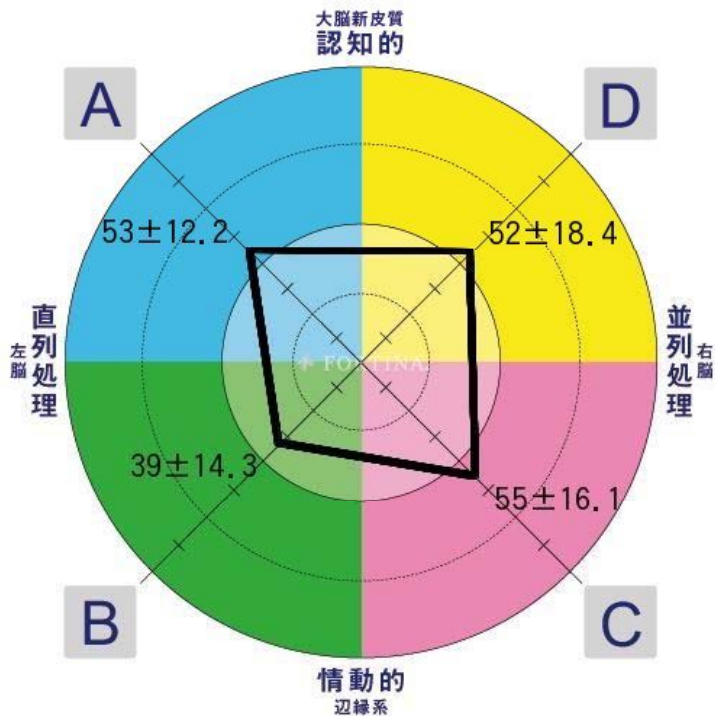


組織/チームの思考特性

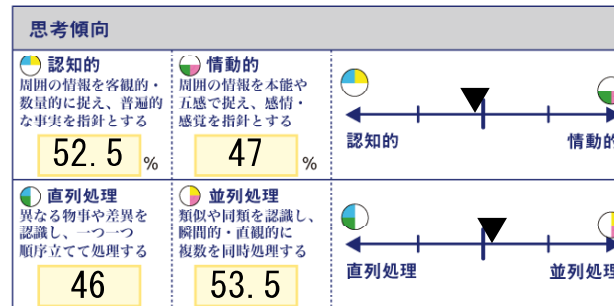


論理・理性脳【A】、感覚・友好脳【C】、冒険・創造脳【D】の三重優勢

自由な発想で新規プロジェクトを立案し、組織での情報収集や協調性にも長けているバランスの良いチームです。論理的に課題解決に取り組み、効率的に業務を遂行しようとします。しかし、物事を順序立てて綿密に計画したり、決められた手順に沿って行動を継続することが後回しになったり、アイデアに対してのリスクヘッジが甘くなる傾向が見られます。万が一を想定した対応も視野に入れると、着実な成果を生み出せるでしょう。

このチーム/組織のメンバー			
1	大島 貴様	7	本田 響子様
2	湯浅 智史様	8	
3	川嶋 英里様	9	
4	中嶋 弥恵様	10	
5	伊藤 仁美様	11	
6	林 美和子様	12	

優位	象限	指数	優勢	象限の特長
1	C	55	*	感覚的・友好的な思考傾向。目の前の状況や相手を受容、優先する。
2	A	53	*	論理的・理性的な思考傾向。数字やデータなどの事実を優先する。
3	D	52	*	冒険的・独創的な思考傾向。創意工夫や新しい発想、変化を優先する。
4	B	39		堅実的・計画的な思考傾向。現状を管理し、維持・安定を優先する。



自組織/チームの分析

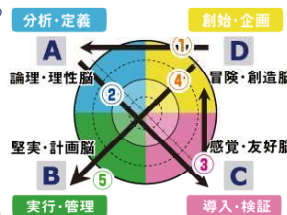
《ホールブレイン度》



メンバーの各指数 (A、B、C、D) の平均値をベースにみています。★の数が多いほどホールブレイン/四重優勢に近いため、メンバー相互で補完し合い、豊かな創造性を発揮できる可能性が高くなります。

クリエイティブ・プロセスを活用する能力

「効き脳」のベース「ハーマンモデル理論」では、高い業績をあげている組織やチーム(ハイパフォーマンスチーム)の特徴の一つとして「クリエイティブ・プロセスを活用する能力」があげられます(詳細は「効き脳診断ガイドブック」の「効き脳を組織/向上に活かす」を参照)。簡単にいうと、同じタイプ同士では議論が進みませんが、異なるタイプによる議論は活発化する傾向が高くなります。つまり、組織やチームでの共同作業の中でお互いが連携し、創造的な課題解決を図るには、バランスよく4つの思考特性が不可欠となるのです。もし、あなたの組織/チームが「議論が活発化しない」「もっと創造的に議論を深めたい」のであれば、《ホールブレイン度》を高めることが求められます。



《ホールブレイン度》を高める主な方法

- ① チームの指数の低い象限が優勢脳のメンバーを新たに集める (入れ替える)
- ② 既存メンバーが、低い象限を伸ばすためのトレーニングや環境を用意する

他組織/チームとの比較

《クリエイティブ度》



各指数 (A、B、C、D) のメンバーのバラツキをみています。★の数が多いほど、多様な視点を持つメンバーが揃っている傾向が高いといえます。

複数の組織/チームを比較する

《ホールブレイン度》が同じ組織/チームを比較する場合は、《クリエイティブ度》を比べることで組織/チームの特徴や差異を確認することができます。

例: 《ホールブレイン度》  
営業1課 = 営業2課  
《クリエイティブ度》  
営業1課 < 営業2課  
創造的な問題解決を図れる可能性が、より高いのは、営業2課といえます。



**SAMPLE**

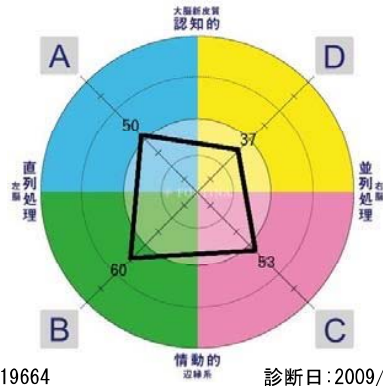
あなたの今日のパートナーは誰ですか？

1. 大島 貴様



AID:AFT610004 診断日:2012/01/24

2. 伊藤 仁美様



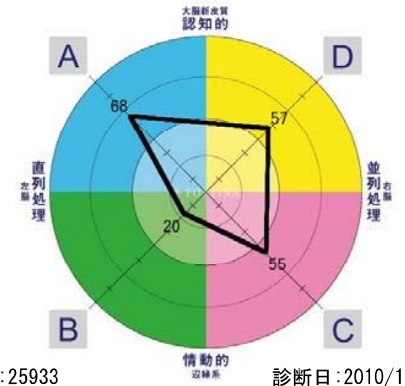
AID:19664 診断日:2009/11/14

3. 林 美和子様



AID:12872 診断日:2008/11/10

4. 湯浅 智史様



AID:25933 診断日:2010/12/19

5. 川嶋 英里子様



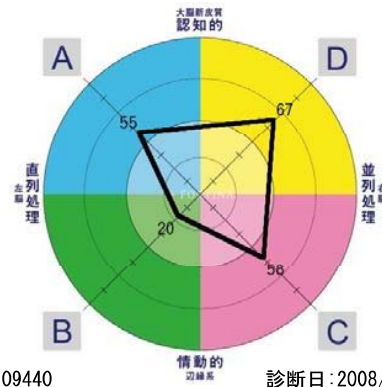
AID:23833 診断日:2010/09/17

6. 中嶋 弥恵様



AID:21298 診断日:2010/03/02

7. 本田 響子様



AID:09440 診断日:2008/04/07