

$$G = P \times E (T + W)$$

個性の特徴

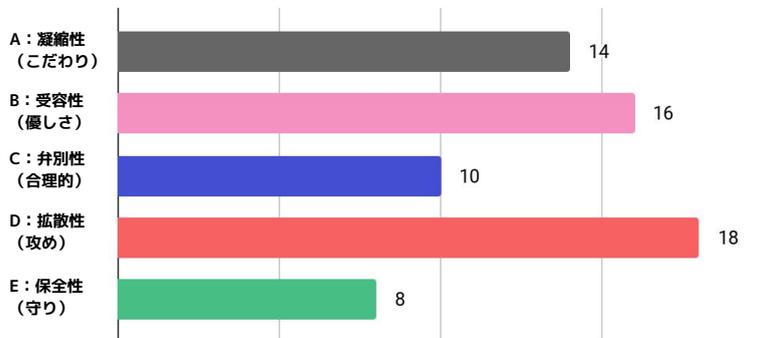
FFS理論に基づく5つの因子のバランスを確認し個性の特徴を理解しましょう

■ パーソナリティタイプ

豪快キャプテン

面倒見がよく、使命感も強く、行動力がある親分肌です。度量が大きく、小さな物事にこだわらない豪快なリーダーとして認知されることが多いですが、強引だと感じられる場合があります。

■ 思考行動特性 ?



特徴
(口癖)

D: 拡散性
(とりあえず)

B: 受容性
(なるほど)

A: 凝縮性
(～すべき)

まず、積極的にアイデアを出しながら人と違うことを実現しようとしします。興味のあることを実現するのに積極的です。次に、柔軟に物事を受け入れます。周囲の喜びが自分の喜びなので、人を育成しようとする気持ちが強いです。最後に、自らの価値観や物事の価値基準が明確です。先が見えないような状況下でも方向を指し示すことができます。

最適な接し方

個性を踏まえた適切な接し方を確認し、日々のコミュニケーションや育成に役立てましょう

	拡散性 (攻め)	受容性 (優しさ)
やってはいけないこと	うまくいかない状況を変えるために、更に管理を厳しくしてしまうなど、「自由に動けない」環境を作ってしまう。	周囲の前で叱る・チームの足を引っ張る存在として認知させてしまうなど、「存在を蔑ろに」してしまう。
動機付けの仕方	・行動への期待 ・面白いこと、自分しか出来ないこと 「何か面白いことやってみてよこれは君にしか出来ないことだよ」	・存在の重視 ・誰かの役に立っている状態 「君がいるから、うちのチームはまわっている貢献してくれているよ」
上司の関わり方	自由発想(面白い、前例ない等)の依頼する。プレスト等、自在に考えられる場を作る。秘密プロジェクトに参画させる。	後輩育成の役割を担ってもらう。調整役として部門全体に関わってもらう。全社横断プロジェクト等に参画してもらう。
依頼の仕方	目的・目標をイメージで共有する。合意した目標だけ握る。やり方は任せる。	具体的に伝える。鵜呑みにされていないかを確認する。本人の力量と、理解度を確認しながら指示に落とす。
つまずいた場合の対応	次の活動でどう挽回していくのかに切り替えさせましょう。今までは全く違う方法論を出させるのも有効です。	やってもらった仕事が役に立ったことをわかりやすく伝える。貢献できている部分を確認し、認めてあげることが効果的。

$$G = P \times E (T + W)$$

行動パターン

どちらの行動が表出しているかを確認すると本人のストレス状態が把握できます

🕒 ポジティブ時の行動パターン

新たな挑戦に活動的



前人未踏の領域や、前例のない事象にも臆せずスピーディに挑戦します。挑戦する過程で経験的に学習し、大きな成長を遂げます。

💔 ネガティブ時の行動パターン

嫌な物を壊す、やらない気分屋



興味のないことは放置するか強引に新しいものに変えようとします。ストレスが続くと衝動的になりやすく、破壊的な行動が増えていきます。

チーム想いの献身家



明るく、寛容的でチーム活動に対して前向きなアクションを続けます。組織が良しとする行動を繰り返しながら、周囲の育成にも励みます。

自信がなく、自虐的に



うまくいかない状態が続くと周囲に迷惑をかけまいと、チームから逃げるような行動をとります。どうせ私なんて、と暗い表情が続きます。

責任感のあるリーダーシップ



自分が正しいと思ったことに対して真っ直ぐに突き進みます。その方向が正しければ、ひとりでの指導力を発揮しながら目標達成を果たします。

言うことを聞かない頑固者



組織と自分のベクトルが一致しない場合、独善的、排他的になってしまい、かたくなになり周囲の意見を聞き入れない状態が続きます。

ストレス要因と対処法

対象者のストレス要因が把握できます。ストレス状態に陥っている場合は対処法を確認しましょう



ストレス
要因

自分の思いで、自由に動けないこと。

陥りやすいクセ

- ・貧乏ゆすりや「イライラ」と動き回る。
- ・「あっ〜」「ハッ」などと、ため息をつく
- ・衝動的。破壊的。「やりますよ。やればいいんでしょう（捨て鉢な態度）。」
- ・早く帰ろうとする。予定を急に変える。（気がついたら違う（どうでもいい）ことをやっている）



有効な
対処法

自由な発想（面白い、前例ない等）を許容する。



ストレス
要因

存在を蔑ろにされること。

陥りやすいクセ

- ・こちらの目を見ない。避けるような態度をとる。
- ・気がつかないような態度をとる。白々しく「あっ、そうですか？」
- ・自虐的になって「私なんかお役に立てることはありませんよね？」
- ・相手ができないことでも教えようとする。説明が長くなる「こんなに教えているのに」
- ・勤務時間は長くなりやすい。（頑張ってる感）



有効な
対処法

人の役に立っていると実感させる。