

潜在的な思考行動特性や  
個性の強みを分析する

# チームビルダー Team Builder

「変革人材」を  
採用したい

多様、異質な人材  
バランスにしたい



個々の適正、強みを  
知りたい!

「チーム」としての特  
性を知りたい!

マネジメント人材・リーダー人材を  
見極め「適材適所」を目指したい

**「人間関係」**で生産性が大きく変わる!  
**「組織づくり」**の必勝法がここにあった!

# こんな**お悩み**ありませんか？

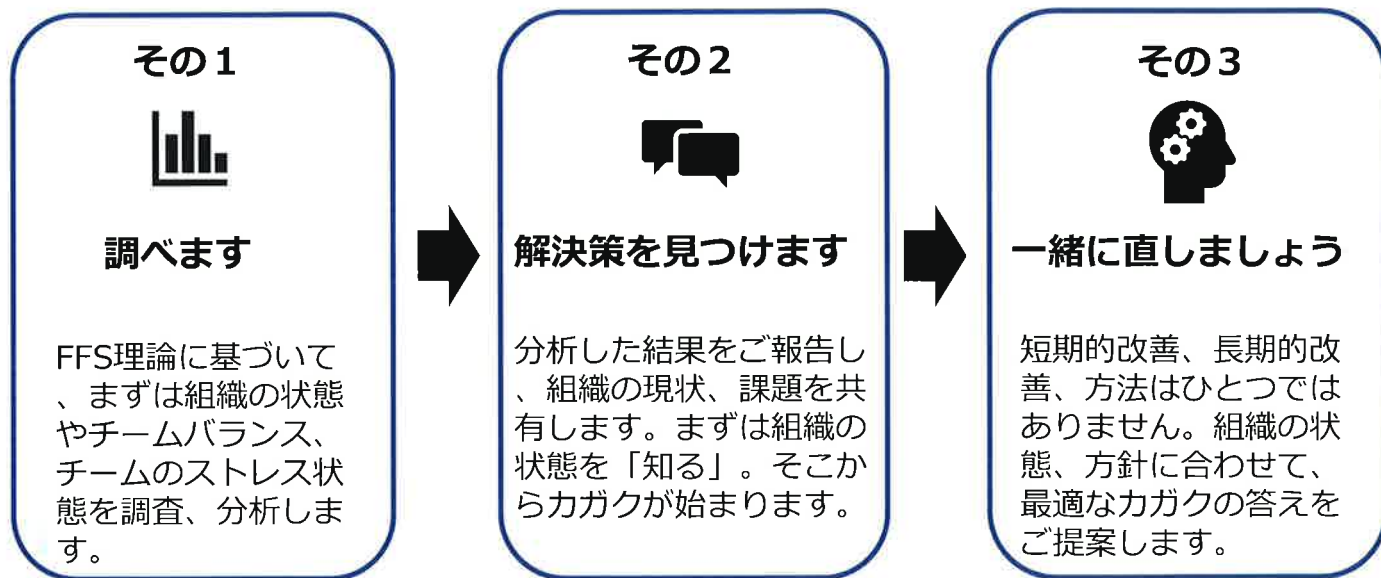
- ☑ 離職者数が止まらない  
(採用しても長続きしない)
- ☑ トラブルが多発している
- ☑ 管理職のリーダーシップが弱い
- ☑ 最近メンタルをやられる社員が増えている

『チームビルダー』なら、**全部解決**できます。

このような状況は、組織に何らかの問題があることは間違いありません。しかし、問題がある事がわかって本質が見えなければ、どんなソリューションも無意味であり、無駄です。

株式会社フェニックスの組織最適化プログラムは株式会社ヒューマンロジック研究所の科学的根拠に基づいた個性を分析するツール「FFS理論」をベースに組織の問題、課題の本質を「可視化」し、ピンポイントで業務改善、業績改善に直結するソリューションを提供します。

## カガクの方法



株式会社フェニックス  
とはどんな会社？

### 人の組み合わせをカガクする

組織の生産性を上げる取り組みを“自力”でできるように考え方とツールを提供する会社です。

# 『チームビルダー』で、分かること、活用出来ること



## 個人として

- ☆個々の思考行動特性（個性）が分かります
- ☆強みの特性、判断軸、動機、学習法、陥りやすい癖が明確になります
- ☆ストレス要因を知ることができます
- ☆ディストレス状態で変容する行動特性が分かります



## チームとして

- ☆チームの関係性分析ができます
- ☆チーム特性が分かります
- ☆チームの人材分布を知ることができます
- ☆今のチーム状態が良いか悪いかを知ることができます
- ☆チームのミッションとの適合性がわかります
- ☆チーム内のコミュニケーションを円滑化できます



## 会社組織として

- ☆組織分析（事業部、部門組織単位）が可能です
- ☆同質化、硬直化しているかわかります
- ☆採用の偏りを解消できます
- ☆変革の必要性を判断できます
- ☆離職率を低下させることができます
- ☆定着率が向上します

### 事例

#### 有料老人ホーム

☆結果を確認し『御社の施設長会議ではこんなことが起こっているのではありませんか？』とお聞きしたところ、正にその通りとのことでした。会議を充実させるためにNo.2の部長様とA施設長様に議事進行時の個人別の注意点などをお伝えし実行していただくことで、参加者全員にとって意味のある会議へと変化したそうです。

#### 訪問看護事業所

☆社長様の仕事の進め方や日頃の行動の傾向に対して高い共感性を持っている方もいますが、やり方は理解しづらいと感じている方もいます。前者は業務へのモチベーションが上昇し成果が上がり易くなりますが、後者では時間の経過とともにストレス値が上昇し離職につながる可能性があります。社長様には今後、後者に指示を出す場合に業務の流れを1から順序立てて説明するなど具体的なアドバイスをお伝えしました。

### お客様の声

#### レストランチェーン 営業本部長

☆提案の異動プランを実施したところ、全ての店舗の売上が改善しました。現場のリーダーとスタッフとの関係が良くなったことでテキパキと動くようになりました。接客の質もあがったとアンケート調査の結果でした。その結果、客単価が上がり売上が伸びました。

#### 不動産仲介業 人事部 マネージャー

☆「人数重視」の採用でしたが、社内の人材分布をFFSで分析して、将来の経営者層になり得る人材が不足しているとわかり、「人質重視」に変えました。意識的に面接官と学生のマッチングをしたことで見極めや動機付けがスムーズで、内定者は狙い通りの分布となりました。今後は配置、育成も設計していきます。

「チームビルダー」がわかる基礎講座実施中！詳しくはWEBへ



# What's "FFS"? (FFS理論とは?)

**「チームビルダー」がベースとしているFFS理論は  
人間関係で発生する問題やシナジーを  
客観的に把握でき、対策を具体的に提示できる理論です！**

## ☆まずは自ら体験してください

FFSは関係性の理論です！自分や他者を理解し「関係性」を知ることで、その課題を解決し、チームや組織の生産性を高めることができます。  
「自己理解」「他者理解」が同時に出来るツールは他にありません！

## ☆適性検査ではありません！

適性検査は、新卒採用の選考段階で面接・見極め等の業務を効率化するために絞り込む、言い換えると「ふるい落とす」ためのものです。FFS理論の考え方は、今いるメンバーの強み＝持ち味を客観的に把握し活かすために組み合わせや関わり方を考えるために活用するもので、「ふるい落とす」ものではありません。「適性検査」をクリアしたのであればそれは「活躍できそう」という基準をクリアしたはずですが、しかしながら、現場に配属されても活躍する人としない人がいるのが現実です。それはなぜでしょうか？  
FFS理論の考え方は、その人の強みを発揮させる「適材適所」になっていなかった事が原因だと考えます。そのことを正していくことで、一人でも多くの活躍できる人を生み出そうという理論なのです。「ふるい落とす＝選抜する」のではなく、全員参加型経営を目指す中小企業にこそ必要な理論です。



## ☆職務適性というのではありません！

多くの企業が導入している「適性検査」には、「職務適性」という項目があります。皆様は、本当に職務に適性があるとお考えですか？「営業に向く人」「向かない人」の違いは何でしょうか？  
「明るい／暗い」「おしゃべり／口下手」「活動的／活動苦手」「相手思い／わがまま」どんな対極的な項目を挙げても、どれも「あり」なのです。これまで分析してきた多くの企業では営業のトップクラスに並ぶ方々の思考行動にその共通性はありませんでした。逆に共通していたのは、「自分の強みを理解し、それを活かしていた」ということです。つまり「適性」ではなく、「あなたが営業に配属されたなら、どんな行動をすれば成績が上がるのか」それをアドバイスすることが重要だったのです。それは営業だけでなく、研究・開発系、管理系、デザイン・クリエイティブ系でも、同様な事が分析されました。  
過去の優秀者たちのデータを集めて分析し可視化しないと、単に「優秀なやつ」を一括りにして、間違いを犯してしまうのです。

◎ F F S 理論の詳細については、F F S 理論の使用権を保有している（株）ヒューマンロジック研究所のwebサイトをご覧ください  
※弊社は（株）ヒューマンロジック研究所とパートナー契約を締結し、F F S 理論による組織最適化の支援を行っています

詳しくはWEBへ

資料請求・費用問い合わせなど  
お気軽にお問い合わせください

  パソコン・携帯サイト  
＼今すぐチェック／

<http://www.k-phoenix.co.jp>



PHOENIX

株式会社フェニックス

横浜市鶴見区鶴見中央1-23-14-202  
TEL045-508-0185