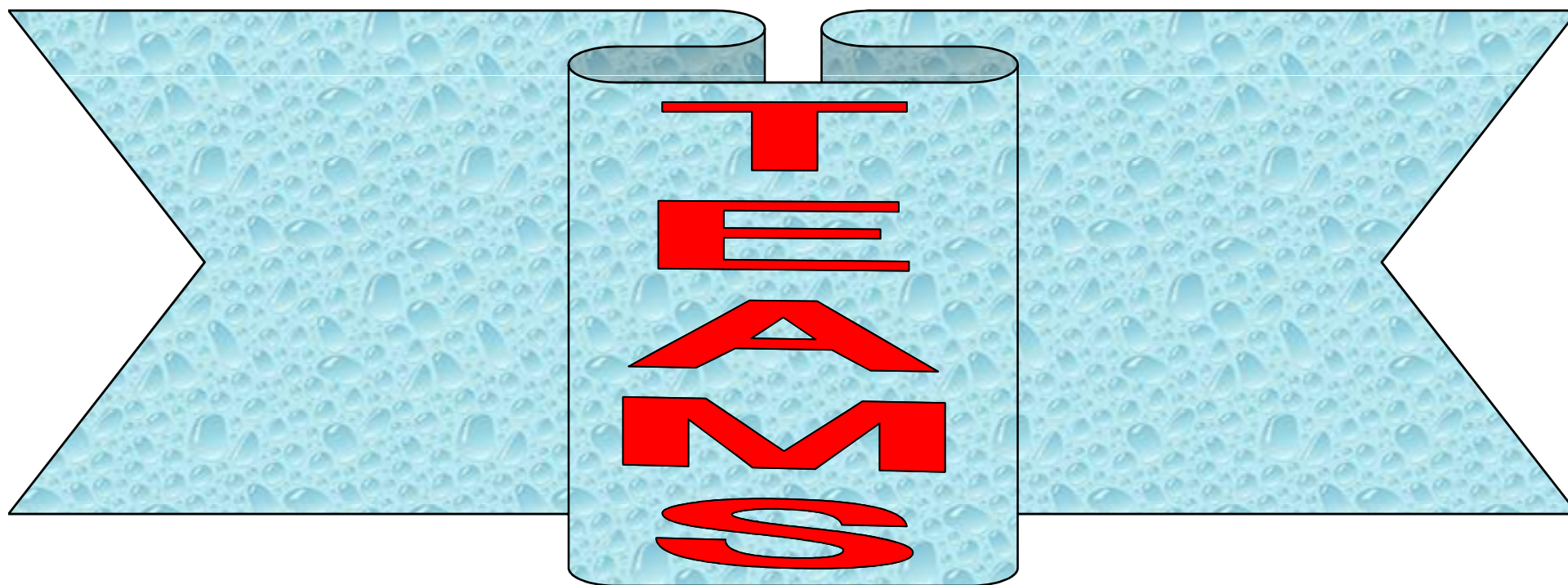




Herrmann International

presents

WHOLE BRAIN

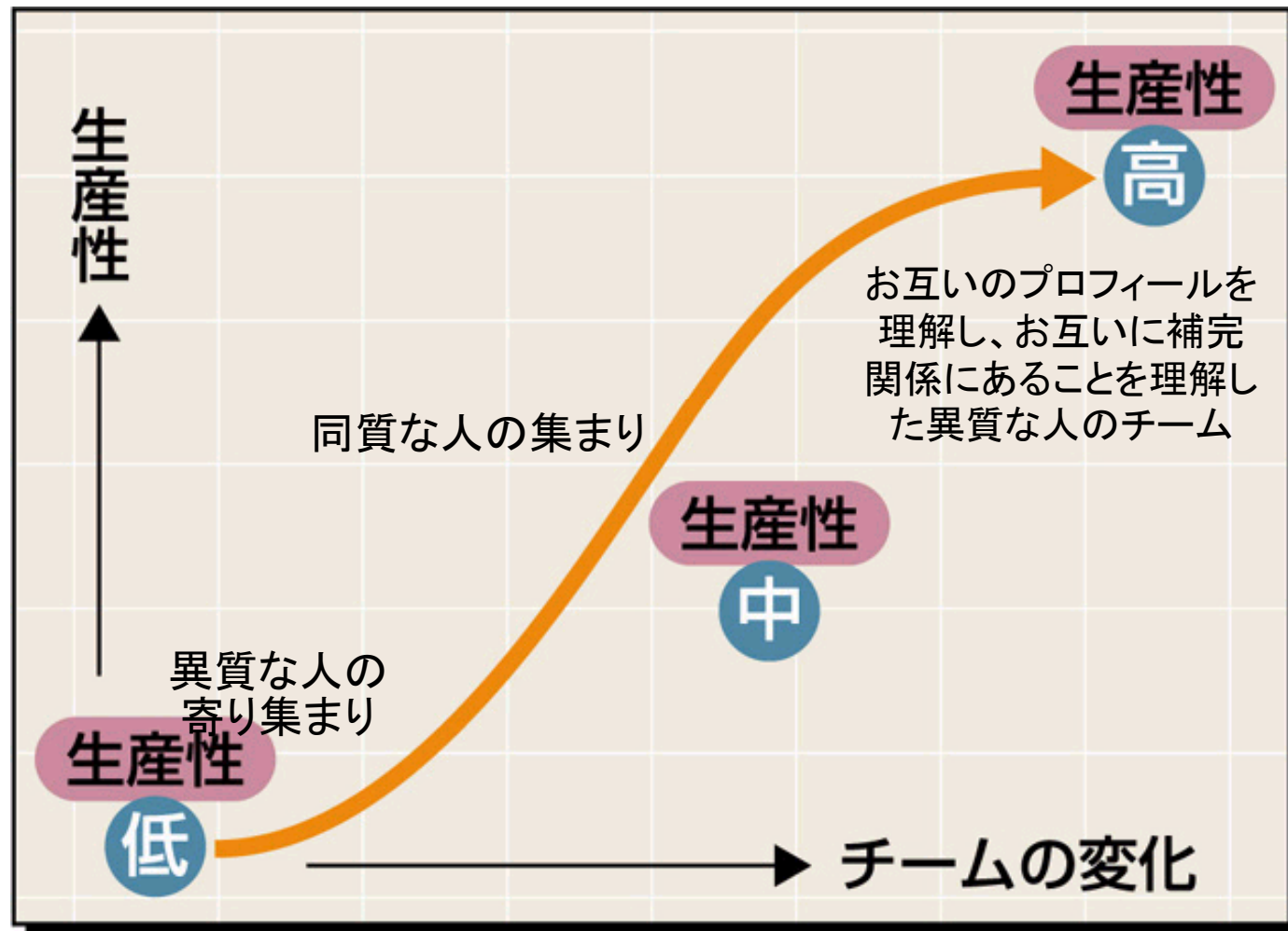




ハイパフォーマンステームの特徴

- ◎異質な思考スタイルの個人で構成
“ホモ”（同質）ではなく“ヘテロ”（異質）なチーム
- ◎各人が得意技を発揮
- ◎クリエイティブ プロセスを活用する能力
- ◎メンバー同士のコミュニケーション、相互作用に関する高いスキル
- ◎チームの目的についてメンバーが視覚的な共通ビジョンを持つ（チームミッションのプロフィール）
- ◎チームの目的に合ったリーダー
- ◎チームパフォーマンスに対する適正な評価と報酬

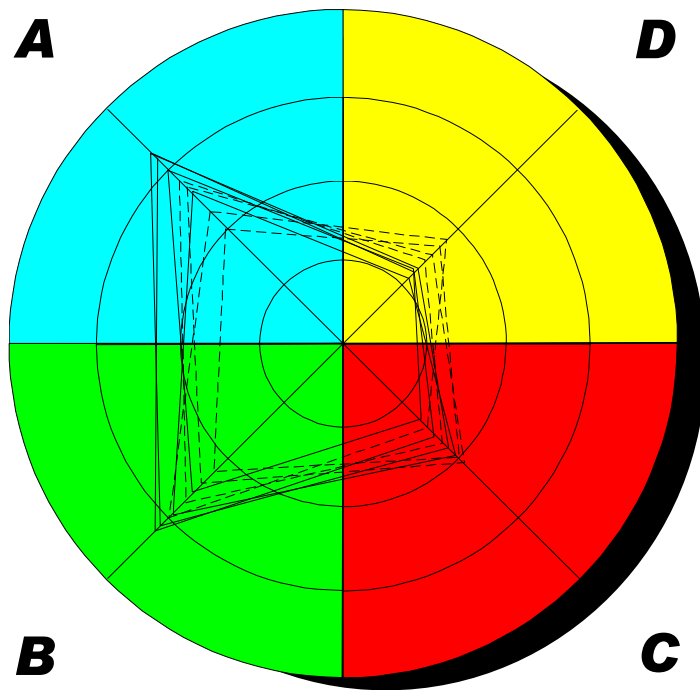
創造的チームの生産性



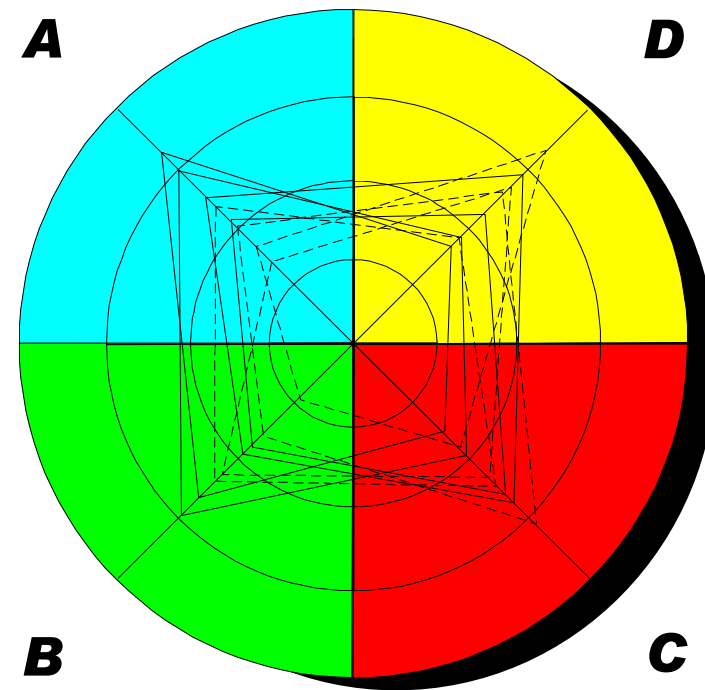


異質なチーム

男女のバランスがとれた異質の思考の好みを持ったチームは、男女のアンバランスなチームや、思考の好みが同質のチームより顕著にクリエイティブな成果を出すことが可能



同質の思考の好みチーム



異質の思考の好みチーム

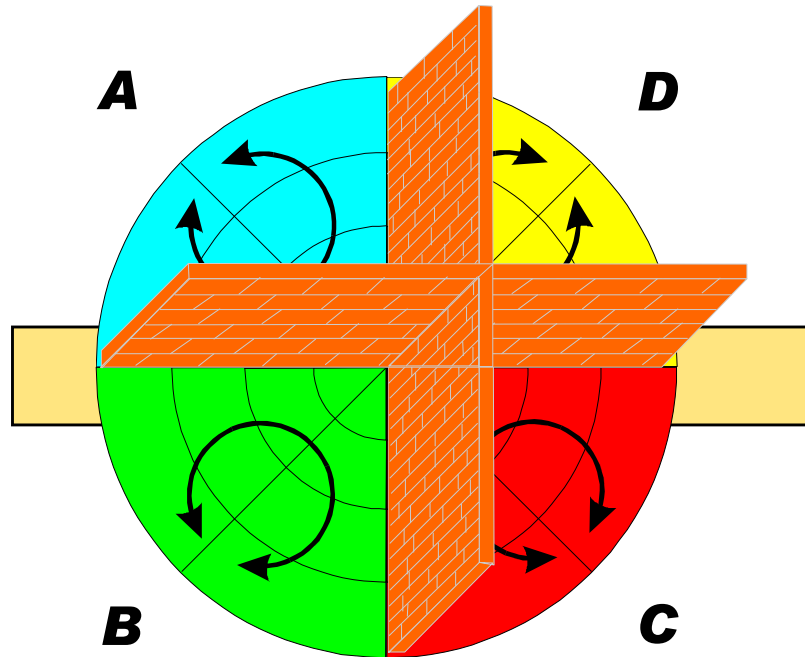
男性

女性

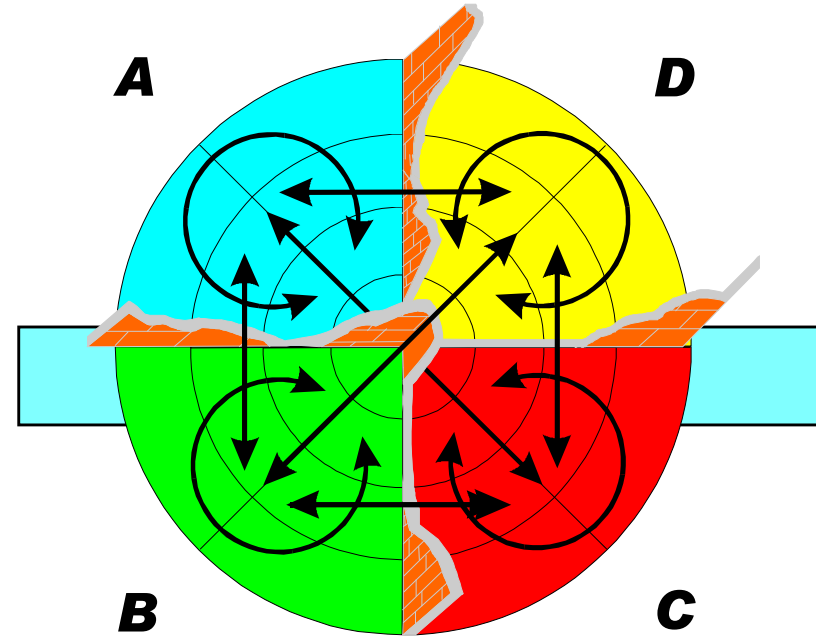


ブレインパワーの発揮

シナジーが各象限に限定されている



ひとたび壁がなくなると

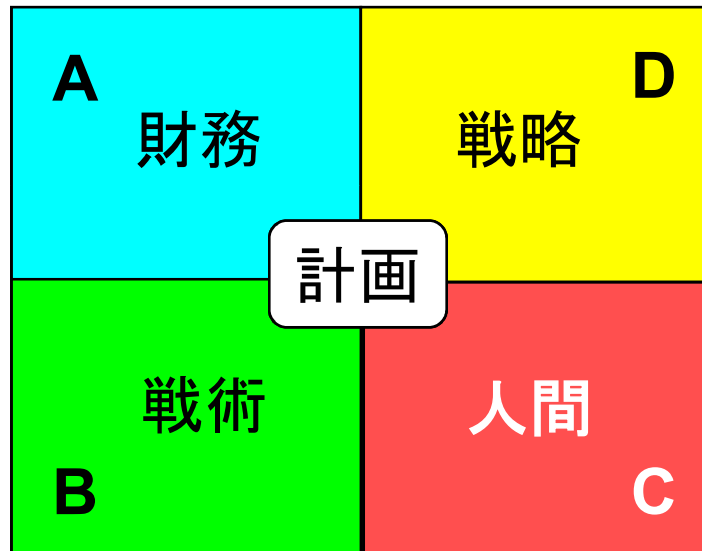


各象限間のシナジーが高まり、
メンタルなポテンシャルが有効に
作用し、より創造的になれる

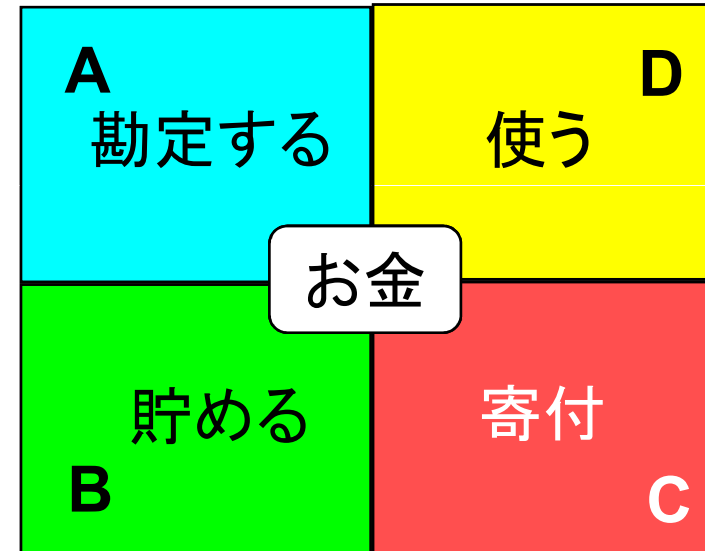


各象限の得意技例

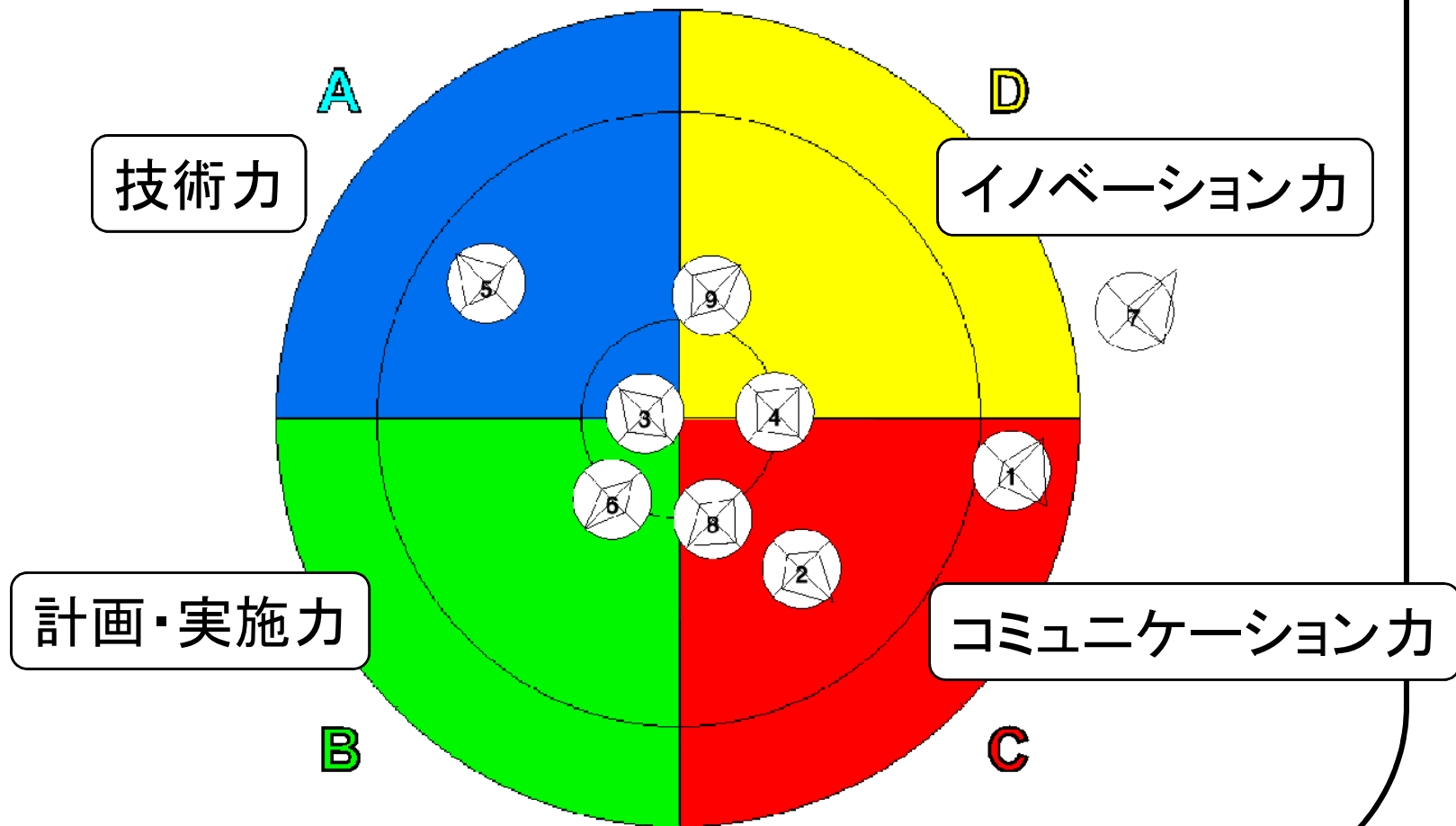
得意な計画



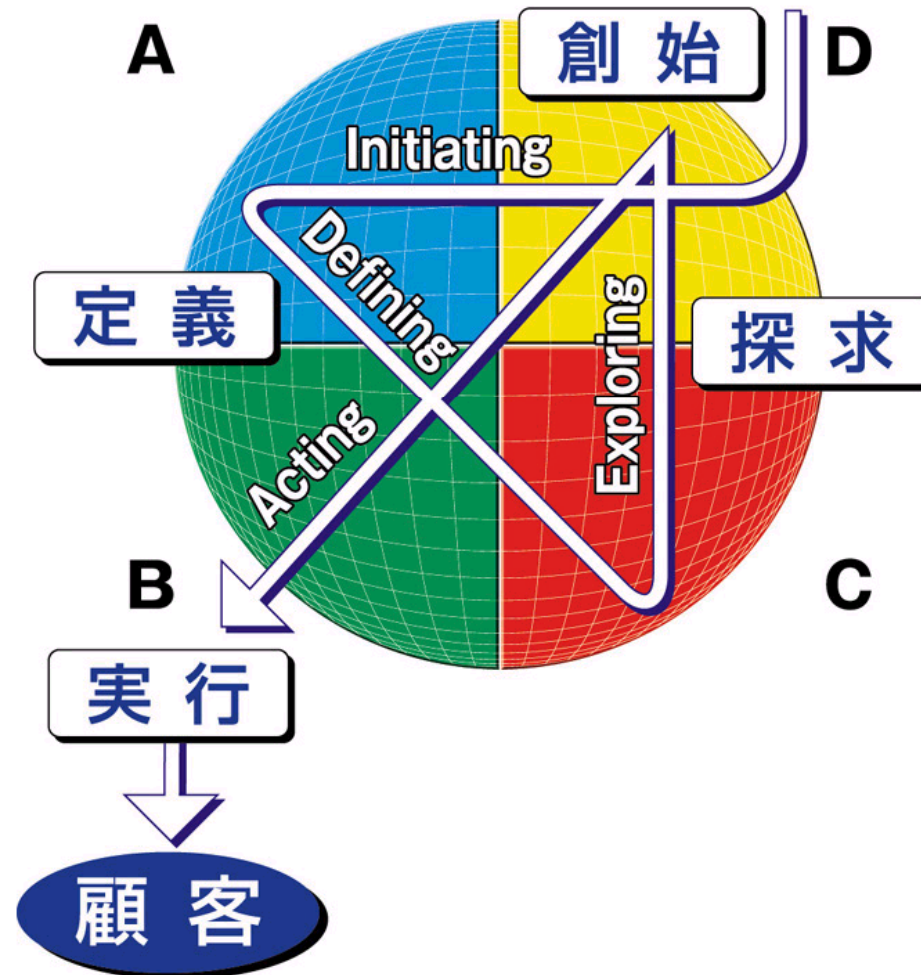
お金



チーム・組織のプロフィール



クリエイティブプロセス



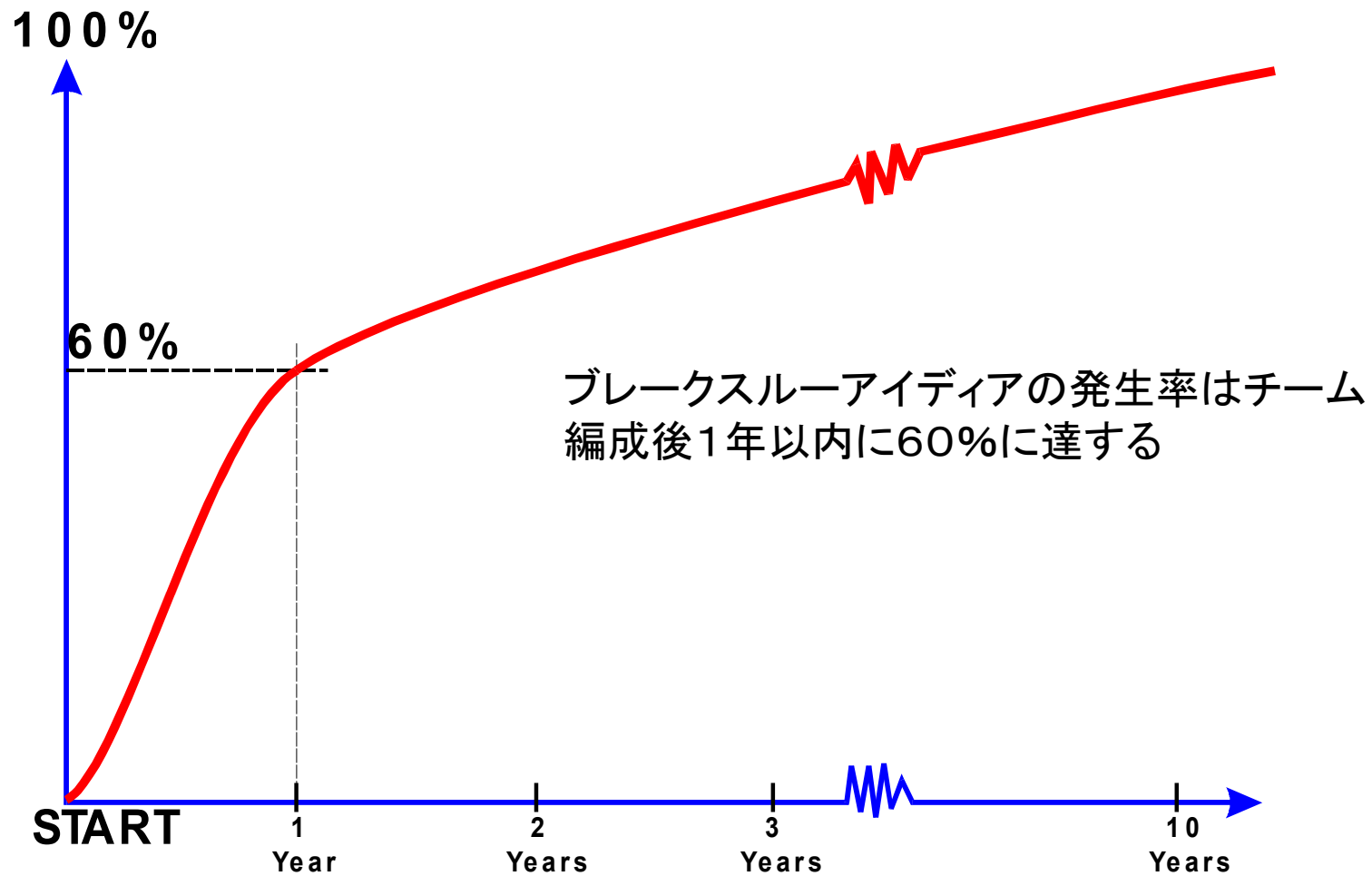


クリエイティブなチームの原則

- 誰もがクリエイティブになる素質を持っている
- 個人のクリエイティビティの源(みなもと)は、脳の個性にある
- チームのクリエイティビティは、お互いの違いを評価し且つ最大限に活用することでもたらされる
- 何に対しても好奇心を持つことが創造性を高める
- 自分達がクリエイティブであると信じれば信じるほどチームの創造性を高める



ブレークスルーアイデアの発生率





高いコミュニケーションスキル

生産的なチームは非生産的なチームよりコミュニケーション、相互作用に関する高いスキルを持っている

- ✓ 2.7倍多く会話している
- ✓ 社交的な相互作用の価値を2.2倍高く評価
- ✓ ミーティングに於いて関係を作る
(2.4倍多く影響し合っている)
- ✓ 1.8倍多く意見を異にする
- ✓ 1.6倍多く解決策の代案を見つける

Nipporica Associates Study of Global Teams

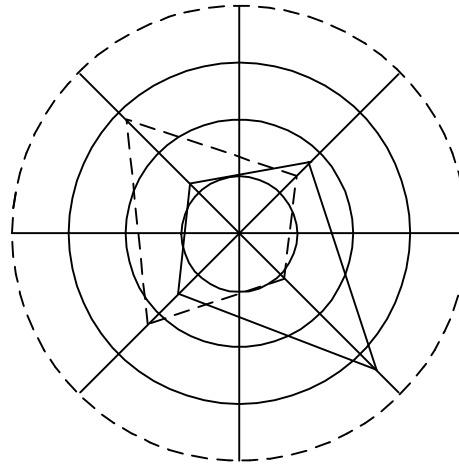
(国際的なチームワークの教育・コンサルティング会社)



チームのミッションのプロフィール

チームのミッションを書き出し、ハーマンモデルの
各象限のキーワードでプロフィールとして図示

(例) 企業が公表した使命 (Mission) と経営者の思考の好みとのミスマッチ



使命 (ミッション)

- ・個人、コミュニティ及び社会の奉仕及び改善
- ・高品質の製品とサービスを通じて顧客ニーズを満足させる
- ・経済的強みを構築するために人的、財務的、技術的資源を巧みに活用する
- ・プロフェッショナル及び個人としての成長機会を社員に提供する

経営者の思考の好み -----

- ・企業利益志向
- ・技術志向
- ・ピラミッド型組織



ミッションに合ったリーダーシップスタイル

ミッションリーダー A コストを推定・分析し、 問題を解決する	ビジョンリーダー D ビジョンを描き、 コンセプトをつくり、 戦略を立てる
タスクリーダー B 計画し、組織を作り、実行する	ファシリテーションリーダー C 自ら参加し、コミュニケーションし、 実現を促進する



すべての“グループ”が“チーム”ではない:両者の違いは

ワーキンググループ

- 強力で、明確なフォーカスを持ったリーダー
- 個人別説明責任 (accountability)
- そのグループの目的は、より大きな組織のミッションと同じ
- 個人別成果物
- 効率性を重んじるミーティング運営
- 成果を他の指標 (例えばビジネスの財務的成果) に与える影響にもとづいて間接的に測定
- 討議し、決定し、権限委譲する

チーム

- リーダーシップの役割共有
- 個人及び相互的説明責任 (accountability)
- そのチーム自身が達成すべきチーム固有の目的を持っている
- 集団としての成果物
- 終わりを決めない自由な討議と活発な問題解決ミーティングを奨励
- チームの集団としての成果物を評価 (assessing) することにより直接パフォーマンスを測定
- 討議し、決定し、仕事を協働する

Harvard Business Review March-April 1993