

今回は、FFS 理論を紹介します。FFS 理論とは、最適組織編成を目的として提唱された、人間の思考行動特性とストレスの概念から構成される理論です。FFS 理論の原点は「一人一人を活かし、組織生産性を向上させる。」というところにあります。FFS とは、Five Factors and Stress の頭文字を取ったもので、5 つの個性決定因子とストレスに関する概念で構成された理論です。

FFS 理論では、この 5 因子そしてストレスの強弱で個々人が固有に持つ個別的特性を数値化します。この 5 因子は、強弱の差こそあれ、どんな人にも普遍的に存在し、これらが組み合わされて性格を形成し(エレメント化)個性を決定しているのです。そして、その中で「最も強力な因子」が、その人の最も特徴的な性格を形成し、表出されることになるのです。だから人それぞれに「強みと弱み」があるのです。強みをいかに活かすかは、個性を知ることが第一歩になるのです。

組織で類似したタイプの人材がどの程度いるかを把握することは、組織編成を議論する際に有効です。特に、企業の生産活動に求められる事業ポートフォリオの 4 つの機能に当てはめると、下図のような 4 タイプの人材ポートフォリオ分析が可能となります。

- 偵察/先導を得意とする TG(タグボート)型人材 受容・拡散
- 変革/拡大を得意とする LM(リーダーシップ)型人材 凝縮・拡散
- 管理/調整を得意とする ML(マネジメント)型人材 受容・保全
- 堅守/徹底を得意とする AN(アンカー)型人材 凝縮・保全

まず事業として成長可能性が大きい新規事業の芽を嗅ぎつけ、アイデアベースのものを具現化することを得意とする人材がタグボート型です。偵察に向くタイプです。ただし飽きっぽい傾向があり、成功がある程度見えたところで次のアイデアに興味を持ちだすという側面があります。

そこでタグボート型が見つけた新規事業の芽を、リスクに対してチャレンジしながらグイグイと引っ張っていく人材がリーダーシップ型です。市場拡大、変革に強いタイプです。

次に市場拡大し奪ったシェアを管理・調整しながらコストイノベーションを起こして利益を最大にしていくことが得意な人材がマネジメント型です。

そして最後に、すでに獲得したシェアを徹底的に死守する、あるいは万難を排して徹底するなど守りの要としての活躍が期待されるのがアンカー型です。動いてはいけない環境や業務があり、その部分を死守することが得意なタイプです。

このように、どのタイプが優れているかではなく、組織においては、全てのタイプが必要であり、4 タイプを考慮して、組織のミッションに合致するタイプを配置していくことが重要です。

1) FFS 理論とは？

( )

2) FFS 理論の原点は？

( )

3) 人材ポートフォリオを 4 タイプ記載ください

( ) ( )

( ) ( )

4) あなたは何タイプでしたか？検査をしていない方は何タイプだと思いますか？

( )