

# 意識の対象

人材の意識の対象、意識のウエイトバランスを観察する。価値観、活動姿勢に影響している。



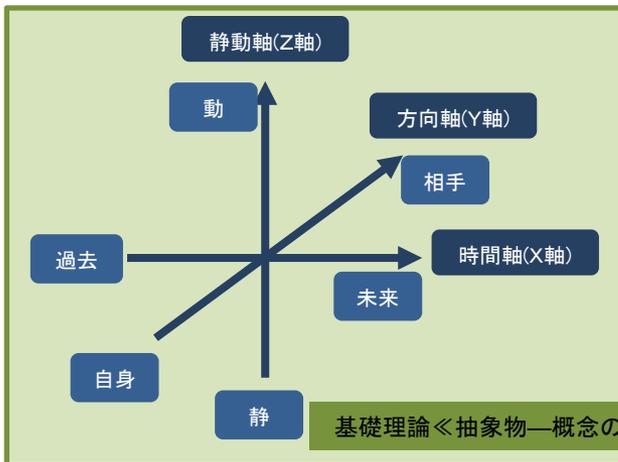
人材の代表的な意識対象を6つあげた。さらに、内向き、外向きに分類し、項目を数個ずつ挙げた。

意識の起点は、内向きから始まるが、考える方向や結果を求めるのは外向きでなければならない。成果は常に外部にあるからだ。

内向きへの意識は必ず存在する。強く存在する。外向きに対して、意識が向かなければ、成果はあげられず、仕事は継続しない。外向きのどこに、どの程度の意識が置かれているかで、人材能力が発揮されているかが推測される。

知識について、学習は常に行われているはずだが、知識活用意識がなければ、学習の意味もなく、知識の効果もない。

自らと周辺人材の意識の位置を仕事の方法、言動、成果から推測してみる。リストを作ってみると、今までに表れている成果との関連が分かるはずである。意識の位置の変更方法が見つかる可能性が出てくる。成果を拡大する方法が現れる。



成果を上げる、実力を十分に発揮させるためには、上記の位置を外向きに向けておく。

考え方、見方には左図の方向がある。

時間軸は未来へ向けて、方向性は相手に対して、行動は共に活動できるように整える。

人材を考える場合、仕事を設計する場合、すべてが、左図のプラスの方向に向ける。

プラスの方向に向ければ、自らも、周辺も活性化される。