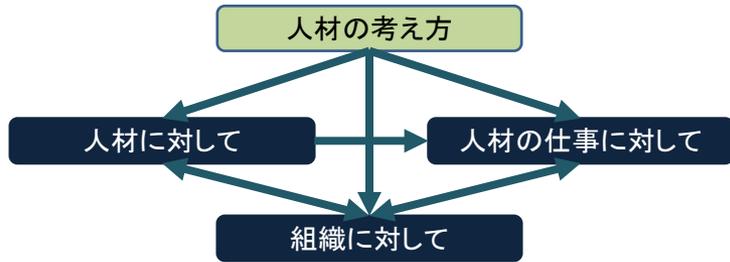


# 人材への意識確認分析



人事部を中心にして、経営者層の人材への考え方をまとめておくべきである。如何なる人材を求めているかを、認識し、各人材を見て求めるべき事柄を引き出しておこう。

採用、昇格、育成に大きく関わってくる。人材に対する意識が変われば、経営戦略が変わってしまう。もし、経営戦略に人材への意識がなければ空疎な計画になり、活動チェックができなくなる。

人材を考えると、人だけを見ても意味がない。仕事に対し、組織に対しての人材の関わりがあり、成果を産み出し、成果を継続させ、組織を変革していける人材を見いださねばならない。そのための材料を洗い出しておかねばならない。

仮に、言われたことだけが出来れば良いとするならば、人材労働は道具である。少し高級な機械と同じ扱いになる。してもらいたい事柄ができれば、人材に成長を期待する必要はない。与えている仕事について熟練化してもらえば良い。大した知識基盤を必要としない。人材を経営のパートナーと考える必要はない。人材が組織変革を行い、新たな機会を発見し、成長させていく能力を必要とするならば、人材に期待する事柄を列記し、すべての人材に示すべきである。そうでなければ、人材は与えられた仕事しか見ない。人材群によって、組織は成長し、変革し、発展していく。重大な意思決定も、現場の働きがあって機能する。

## 人材への意識の分析対象者

中間管理職以上のすべて、(課長以上に昇格する場合は、人材への意識を明確にしておく必要がある。)

## 人材意識レポートのテーマ

仕事の場面について、思いつく所を挙げてみよう。

如何なる人材を求めているかを箇条書きにしてみよう。

- ・人材に実行してもらいたい事柄を列記してみよう。
- ・大きく4つ、5つの部署に分類し、当該部署で達成してもらいたい事柄を列記してみよう。
- ・必要としている知識群を挙げてみよう。
- ・中長期の組織目標を直接と間接に分けて列記してみよう。

- ・これら进行分析すれば、人材への共通認識が現れる。キーワード群として抽出される語句が、各問いに対して整合性があるかを確認する。
- ・業務と知識、求める人材の姿勢、組織目標との間の矛盾がないかを確認する。(矛盾があっても、矛盾に気づかない場合があるので注意！)
- ・データの文章分析後、統一した見解を抽出する。組織目的を達成するための要素を取り出し、要素に対するシンボル人材をあげる。
- ・出された人材定義と実態との比較を試みる。

人文組織工学の各項目で論じている内容は、ドラッカー氏著書『経営論集』を軸にして『経済人の終わり』『企業とは何か』『創造する経営者』『経営者の条件』『断絶の時代』『マネジメント』『ポスト資本主義』等々の20数冊を参考にしている。平行して、企業人多数の論文、新聞社説を文章分析システムで分析し、思考と言語、行動と表現の関係性を組み立てている。文章分析から論理を組み立て、さらに他の文章分析を加え、検証を行っている。