

人材能力を探る

人材能力は、個人の絶対能力として測ろうとする。

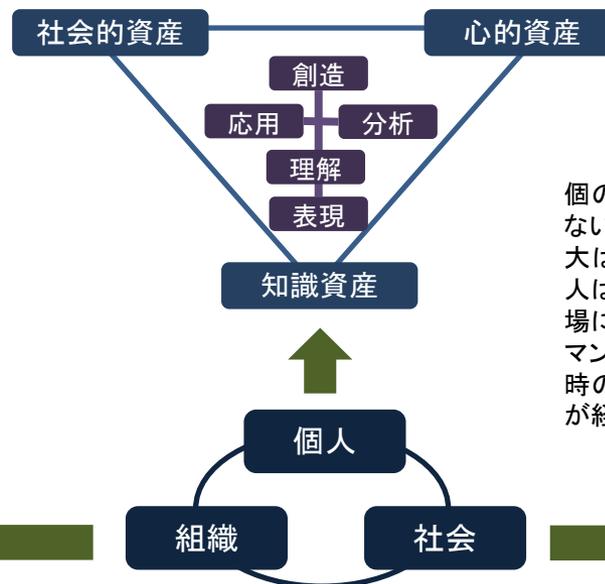
しかし、如何なる能力も相対的に測るしかない。絶対能力などはないし、分からない。人は常に成長している。能力は無限に成長するとして、人材に対して接する。能力について考えられることは、検討するための分類だけである。

分類項目は出来るだけシンプルでなければならない。人材の活動について、考えねばならないのは、個人と組織と社会のバランスである。組織で、社会で、成果を上げ続けられる人材の能力をまとめねばならない。

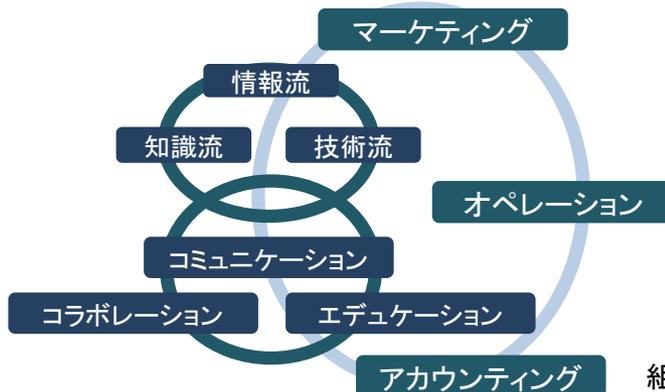
人材に関わる能力は、如何なる能力があるかを絞り込まねばならない。できれば、時代が変化しても、業務が激変しても変わらずに必要な能力である。

業務や環境が変化して能力が変わるとすれば、それは能力としてとらえるのではなく、目的意識に関わる能力の全体である。思考力、行動力であり、人材が持つ体系化された知識の機能化に関わる。

能力、知識、目的、業務環境の組み合わせで発揮される結果と方向が変化する。



個の人材の絶対能力は存在しない。個人の論理的能力の最大は存在しない。分からない。人は常に成長する。能力も時と場に応じて成長する。スーパーマンはいるかもしれない。その時のスーパーマンであって、時が経てば平均かもしれない。



社会論 << 社会変化を見つける視点 >> で説明

組織論 << 組織を機能させる >> で説明