

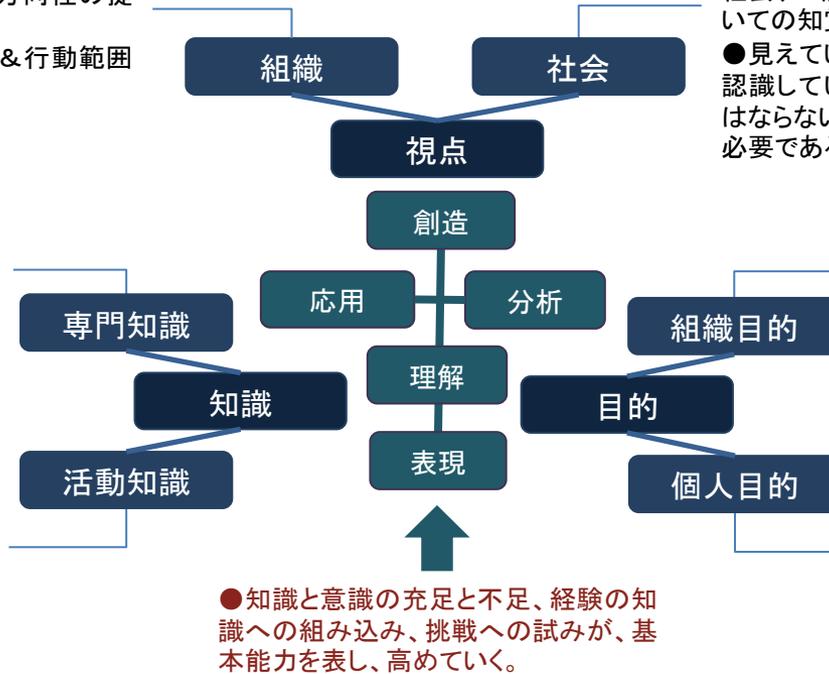
人材分析への視点

人材分析は評価するためではない。成長余地の発掘がポイントである。

- 組織のミッション、事業、特異を理解し、活動にブレをなくすための思考&行動軸が必要になる。
- 個々の人材をまとめ、成果をあげる方向性の提示を最適にしなければならない。
- 集権と分権がある。それぞれの思考&行動範囲がある。自由と責任がある。

●必ず、活用している得意な知識がある。認識していないだけかもしれない。専門分野として積み上げている知識がある。経験を知識化している知識がある。自らの知識の認識が、人材能力を高めていく。

●自らの力、周りの人材の力を十分に発揮させ、まとめていく知識がある。代表される知識はマネジメントである。組織や社会との関わりを示す知識がある。発想法、理論化法などもある。活動に関わる知識群である。



- 社会を視ていなければならない。自らが適応するために、組織で力を発揮するために、社会を知らねばならない。
- 仕事を中心にして見える社会、個人として見える社会、一般認識としての社会がある。それぞれについての知覚が必要になる。
- 見えていない社会がある。分からない社会がある。認識している以外の社会について無関心であってはならない。知らない社会の存在を認識する姿勢が必要である。

●組織目的は、ミッションによる目的、事業としての目的がある。ミッションと事業による目的は同一線上にある。

●各部署があり、部署の役割がある。部署の目的が、ミッション等の目的と同一線上にある必要がある。

●組織人としての個人目的がある。個人に求められている役目を、その個人ならではの目的と成果を理解していなければならない。

●個人が生涯に成し遂げたい目的があるのが良い。その目的と組織人としての目的が重なっているのがよい。仕事をしながら、個人目的を見いだせるようにする。

知識不足は補える。視点不足、視点違いの修正はできる。知識と技術の種類と内容は示す必要がある。視点の方向と方法を見せる必要がある。各人材が目的を把握できるようにしなければならない。

評価の第一は実績の重視である。第二は人材得意への期待である。第三は、挑戦機会提供のための条件抽出である。知識と技術の提供と提示を常に試みるのが大切である。

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。