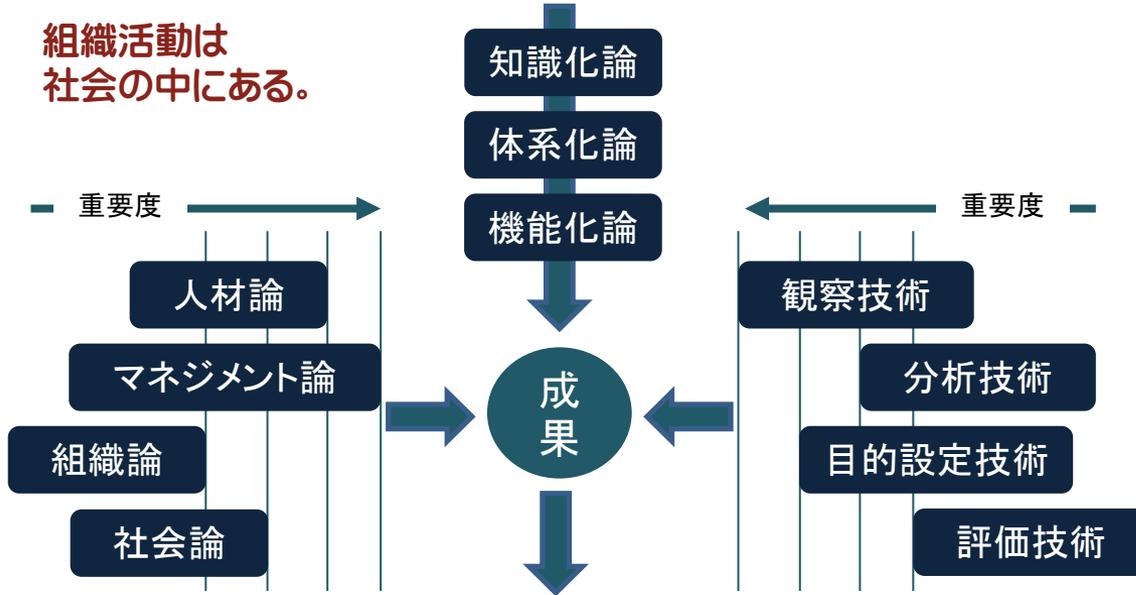


組織力向上に必要な知識群

専門知識、組織得意を最大限に発揮するための知識・技術がある。
 成果を産み出すための知識・技術と機能がある。

組織活動は
 社会の中にある。



- 採用、昇格、異動、プロジェクト編成等々の基準にしている事柄を明らかにしておく。
- 昇格、異動、育成の第一の目的は、組織成果を常に最大にするである。

●成長サイクルを産み出す理論は「知識化論」「体系化論」「機能化論」による。経験を知識・技術に変え、個人及び組織として体系化する。さらに成果に向けて、知識・技術を機能化させていく。

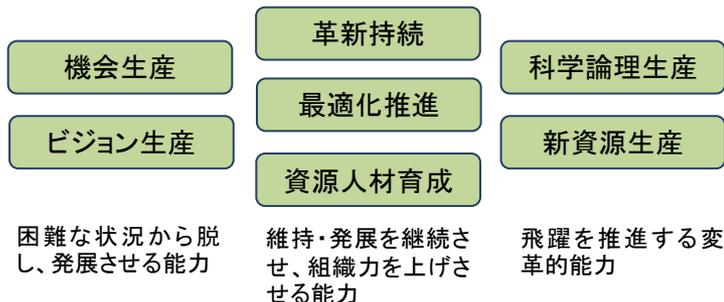
●ミッションを事業を通して明らかにし、目的を最適化させる。組織をまとめ、協働、組織内情報等々の流通を活性化させる理論が「人材論」を含めた4つである。

●「観察技術」を含めた4つの技術は最適化と最適化維持のための重要項目である。仮説に基づく「観察技術」「分析技術」は、視野と結論を狭めてしまう可能性がある。

●二組の理論と一組の技術が、人材の7つの能力を高めていく。

人材育成目的

人材に求める7つの能力&資源



7つの人材資源を挙げたが、これらに長けた人材がいるだろうか。一人で難しいならば、チームで達成できるだろうか。達成するための知識と技術を持っているだろうか。まず、資源人材なる者たちへの意識が必要である。

果たして、7つの資源または能力を必要とする必然があるのだろうか。不要だとする理由は何だろうか。逆に必要とする理由は何だろうか。資源人材がおれば、実現できる事柄は何か。いなければ達成できない事柄は何か。

人材を資源としてとらえるべきなのか。その必要はないのか。資源としてとらえる必要がないとすれば、人材に求めるべきものは何か。経営者層の育成とは、何を持って経営者層とするのか。経営者層と他の区別は何になるのか。