

人材の育成に関わる分析

組織特異を見いだしておきたい。組織の中軸になる知識・技術群である。人材が持つ知識群が分かると、育成内容や手順だけでなく、仕事の幅が変わる可能性が高い。

組織内の知識分布は調べておく必要がある。

A. 中心に使われている知識、補足的に使われている知識、あまり使われていないが必要な知識に分類される。

一般に中心に使われている知識は直ぐに出てくる。だが、その知識群は同一の業界であれば、共通している場合が多い。そこから発展している知識群、補足的知識群が大切である。

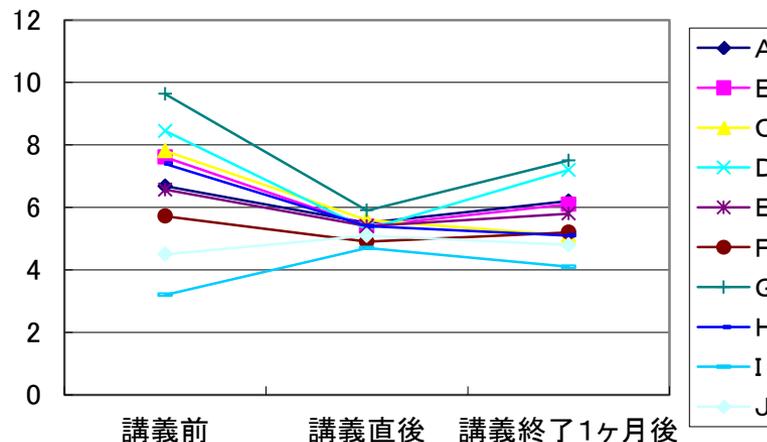
B. 知識の種類が出てきたら、技術化されている知識群を引き出し、技術レベルに分類する。

C. 部署別の知識群を抽出する。業界と直接関わりのない知識群も含めて抽出する。

一般に間接的知識群は、整理されていない場合が多い。他部署で重複している場合もある。

D. 人別に保有している知識群を表す。人材別の得意が探れるのがもっとも良い。

E. 人材の得意が表されれば、複数の人材を組み合わせ、新たな得意の出現可能性を分析する。

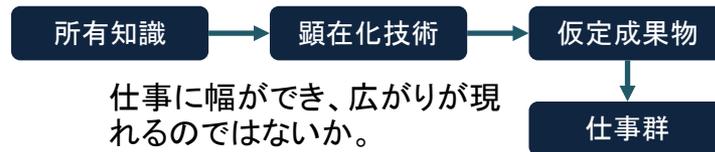


研修テーマについて、研修前と研修直後、終了1ヶ月後について、意識調査をすると、グラフのようなバラツキがでる。研修直後ではまとまるが、1ヶ月後ではバラツキが大きくなる。A～Jは受講者を表す。

現在ある仕事から考えると



人材の知識群から考えると



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。