

※※部 ***** 係長

No_***** ----- **歳

昇格論述試験の分析からの判定

昇格合否判定	要努力	合格ラインに達していないが、僅かな不具合なので、修正出来る範囲である。問題点の認識が必要である。		
分析値グラフ判定	可	適切な論旨展開であり、表現形態になっている。		
価値観判定	不可	無意識下での価値観のウエイトが強く、意識下での価値観を勝っている。改善思考&行動が弱くなっている。		
マネジメント認識	不可	体系的マネジメント知識	不可	マネジメント経験知体系化

昇格論述試験の事前学習資料の一部についての理解の記載はあったが、大半の項目について考慮されていない。マネジメントポイントについても検討されていなかった。自らが経験してきたマネジメントを知識体系化していない。経験知への認識が乏しい。

表現姿勢所感

部下育成、グループのまとめ、顧客対応の迅速化、顧客事務手続きの負担軽減、環境負荷の低減が上がっていた。どれも大きな課題だ。部下の教育についての定義が欲しい。グループをまとめるポイントを示して欲しい。我が社の特有の使命に付帯する3つの意味が理解し難い。これは「顧客の」ではなく、論旨展開では、「我が社業務での」にとれる。言葉通りで「顧客の」であれば、果たすための要素だけでも挙げて欲しい。

分析担当者感想

ワークライフバランスが言われ始めた原因は労働時間の長さだったかもしれない。ワークライフバランスの意味を深く考えねばならない。単に労働時間を短くするだけでは済まない。現在は、実労働と知識生産が平行して動いている。仕事に対して成果が挙げられなければ、時短はできない。如何に、どれほど大きく責任が果たせるかである。自らの責任とは何かで、責任が予定以上に果たせれば、自由度は大きくなる。仕事への責任を十分に果たす為に考えるべきことを整理してみよう。

今後、特に努力を重ねて欲しい所にをしています。
マネジメント知識の充実 経験知の体系化工夫 検証または論証の充実 語彙及び語彙量の充実 表現力の養成