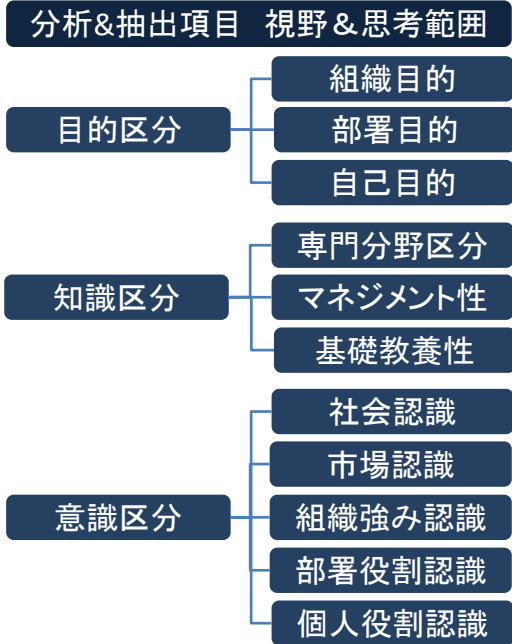
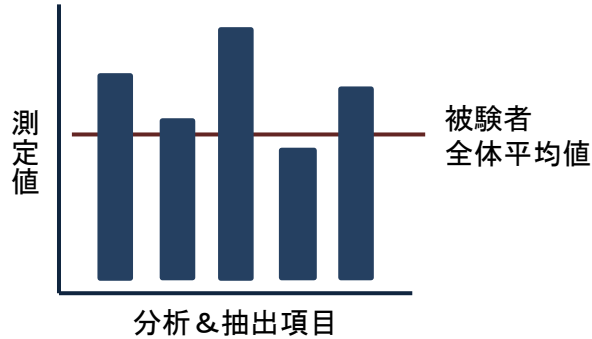
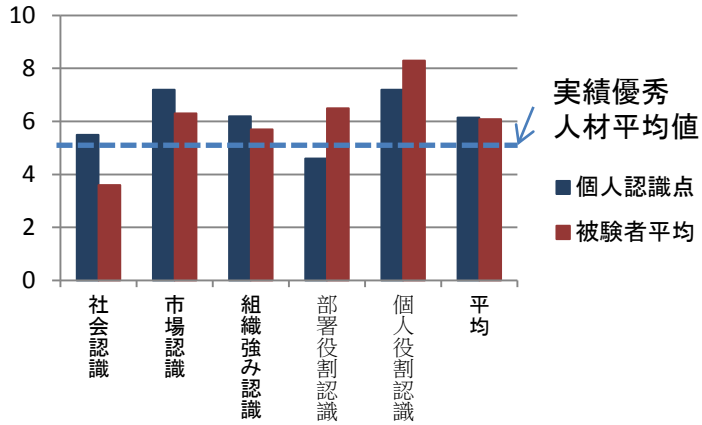


# 能力基準と平均の扱い

選抜範囲は注目する項目の平均より上位から探す方法が適正確率が上がる。



- 平均とする全体の区分
- 被験者全体
- 組織人材全体
- 実績優秀人材群
- 目的達成適性人材
- 高好感度人材群

優秀さは、5種類の平均、またはいくつかの混合で表されている場合が多い。如何なる基準で評価されているかを知覚しておくことが大切である。

組織の形態、業種、職種によって、時代、社会状況によって、必要とされる人材が違う可能性が高い。

自社の目的に応じて、優秀とされる人材を見いだしておくのがベストではないか。人材を選択するとき、平均以上が取り出されるのが成功確率が高くなる。複数項目の合計で順位を決めるのは、最適な選択ができる確率が低くなる。

- 選抜基準&視点**
- ・有意性の確認
  - ・有意性水準の設定
  - ・信頼区間の設定
  - ・多重比較の項目抽出

- 判断基準、評価基準の検討
- 出来る、出来ないは、何をもって判断するか。実績となる成果か、売り上げか、コスト削減か、新商品の開発レベルか。
  - 賢いとは何をもって判断するか。
    - 実績を見ると、適材適所になっている必要がある。真にすべての人材が適材適所になっているか。
    - 知っている量と深さで、賢い、賢くないを判断するのか、考える領域の広さと深さで判断するのか。知っている領域と考える領域に関わりがあるのか。
    - 知っている領域は、現職の範囲である必要があるのか。他分野の知識、技術のレベルを考慮する必要はないか。
    - リスクを負える者は偉いのか。そのリスクの大きさを如何にして測るか。
    - 判断が早いのは優れているのか。判断が遅いのは何らかの欠点があるのか。
    - 今後の成長と発展の可能性は何をもって見るのか。
    - 評価している基準は適切であるか。時が過ぎても同じ基準で評価しても差支えはないか。
    - 論理的な賢さは多くの人が達成できる範囲であるのか、それともスーパーマン的能力を示しているのか。