

## エントリーシートから できるかぎりの人材要素を 抽出する 文章分析《文道》

言葉を素材にした分析  
新しいモノサシ、文章分析を  
活用してください。

株式会社シードウィン

<http://www.seedwin.co.jp> mail:info@seedwin.co.jp

==== 皆さまが、ゆとりをもって人材の絞り込みができるように心がけています ====

人事の仕事は、大変です。

新人を採用するために、何度、面接を重ねても新人を確実に分らないでしょう。

たくさんの応募者の中から、自社に好ましいと思える人、自社で活躍してくれそうな人を探し、確定しなければなりません。自身の明日も分からないのに、初めて会う人の明日など分かりようもありません。それを決めなければならない辛さがあります。何らかの形で合わないだろうと思える人を辛うじて外すぐらいでしょう。外した人の中にも、これから輝く人が居るかもしれません。不安をいだきながら決めていくしかありません。だから、限られたデータから分かるだけの事柄を抽出してみました。

### 31種類、100の測定項目を用意しました。

一別紙『取り出した人材の意識、姿勢、能力、傾向』を参照してください。一

御社の目的に応じて測定項目をお選びください。

「文は人なり」と言います。文章は知っている単語しか使えません。だから、文章は知識の限度を表しています。ただ知っている単語、理解している単語、自身の信念となる意味を持っている単語、様々なレベルで使われています。使われた一つの単語だけでは分かりませんが、複数の単語で構成されると、理解のレベルが分かります。

一つのセンテンスが長い人は、文の意味が分かりにくくなります。短すぎる文はぶっきらぼうなのかもしれません。複数のセンテンスが集まると、読み手に対する姿勢が現れます。人との関わり方の一端がうかがえます。

文章から、または単語の集合から、知識の限度、思考の深さ、対人姿勢、視野の範囲等々がうかがえます。今後の成長を促せる材料にもなるでしょう。

一つ大切なのは、人材が自社に適應できるかです。そして、採用する人たちに「我が社に入社するからこそ、あなたは成長できる。あなたは活躍できる。」と言ってあげられる自信を持ちましょう。

**分析スピード、分析精度、分析基準、分析の客観性を重要視しています。**

#### 分析スピード

入社エントリーシートの場合は、1日に入ってきたエントリーシートを丸1日の猶予でお返しします。締め切りから3日後には、全体集計の結果をお返しします。

(昇格論述では、締め切り後、1週間から10日、基準が明瞭であれば、5日で結果がでます。)

#### 分析基準

結果を受け取る皆さまの客観性を重視しています。お客様の目的によって基準を変更できます。しかし、分析方法とアルゴリズムは原則を保持しています。お客様の基準が変化したとしても、過去の分析結果を同一視点で検証できるようになっています。

#### 分析精度

15年以上の分析実績があり、多量の分析量があります。言葉変化と精度を追求するために、研究と検証に、日々、全国紙5紙の社説分析をしています。分析に関わる論理体系を構築しています。精度確認のため、社説だけで毎月300件弱(今までに5万件以上)を分析しています。

#### 分析の客観性

各業種、職種の優れた人材データを集め、統計手法のターゲットを求める方法で、基準を求めました。もう一つ、組織文化に応じた基準を求めています。この二つの基準で、分析結果をお届けします。新たな人材像を求める場合は予めご相談ください。