

昇格論述試験 人材が持つ特性を掘り出す 文章分析《文道》

測定項目を明らかにして
あらゆる項目の平均以上を取り出す

株式会社シードウィン
<http://www.seedwin.co.jp> mail:info@seedwin.co.jp

彼、彼女は、現場で実際に力を発揮してくれるのか！？

確信できる材料を、できるだけ多く、提供できるよう努めています。

人事部での決定の方法は様々でしょう。しかし、時間をかけて、熟考され、決定後のシミュレーションを繰り返し、議論しておられるでしょう。

判断材料を、出来るだけ多く提供させて戴くために
約 100 項目の測定項目を用意いたしました。

確定するために、次のようなステップを踏んでおられるはずです。

第一ステップは、なすべき事柄、目的を明らかにする。

第二ステップは、平均を表し、比較する。

第三ステップは、人材の重視したい項目を明らかにする。

第四ステップは、具現化すべき行動へと転換する。

それぞれのステップの中でも、全体に関わるところで、平均を測ることに着目しました。

皆が平均より上を目指すと、組織はどんどんと良くなっていく。

平均には、測定した項目の測定平均と、判断をする平均または基準があります。

測定項目別平均

人の活動を構成する要素はたくさんあります。

人物像だけでは解決できないでしょう。状況の把握を一つとっても

- ・従来通りの見方で良いのか
- ・新しい要素を加えなければならないのか
- ・それとも別の見方をしなければならないのか

などを検討しなければなりません。

ある部署での新しいリーダーを選択するとき

- ・従来からの踏襲をする人か
- ・踏襲にしても維持か、改善か
- ・改善視点はどこにあるのか
- ・行動の前提に曖昧さは残っていないか
- ・意識している目的は確かなのか
- 等々の人材の姿勢を見なければなりません。

これらを測定項目から想定できるようにしました。

判断平均 & 基準

もう一つの平均は、判断基準になる事柄です。

- ①論理的人物像の基準
- ②伝統的(前年度平均)基準
- ③優秀人材平均基準
- ④価値観的基準
- ⑤変革意識的基準
- 等々

これらの基準を並べて人材選抜の結果を比較すると、いくつかのシミュレーションが現れるはずで

検討していくための資料として、測定項目と判断資料をご活用ください。