

能力発揮、能力養成の元を探る

100年前に比べて

100年前の名医は、現在の新人医師よりも知識は不足していました。現在の新人医師の方が名医であるはずですが、100年前の医師たちは推理と推測が横溢しており、勇気と挑戦が旺盛であったのではないのでしょうか。

100年前、マネジメントはありませんでした。知識が仕事に活用され始めた頃でした。現在は、知識なしでは仕事ができなくなっています。しかし、知識に頼りすぎ、正解を探すことにあくせくしているようです。知識は答えではなく、道具です。マネジメントを知れば、考えねばならない事柄があふれ出てきます。知識を活用する意味が明確になります。

変化する能力設定と変化しない能力がある

弊社で論文からの人材分析の活動を開始した10数年前、よく以下の質問を受けました。

「職位によって、分析項目が変わるのか」「業種・職種によって能力の種類が違うのではないか」「時代や景気によって、求められる能力が違うのではないか」などです。当然な疑問です。

職種、職位、時代によって、求められる能力が違ってくるでしょう。ですが、職種、職位、時代・環境が変わっても、人材が成長しても、人材が変わるはずはありません。その人材が、求められる能力を発揮できるかにかかってくるはずですが、基本能力を十分に持ち、知識が充実し、また学習を続けていて、目的が明確であれば、たくさんの能力が発揮できるはずですが、原則となる能力を養い、求められる能力を発揮できるように仕向けることこそ適切な方法です。

古代から現代まで変わらない人間の5つの基本能力

育てようとして間違いのない能力で、大切な能力です。



人間の能力は運動力と思考力の2つに分類されています。運動に関わる能力は必要ですが、ビジネスで、重要視されているのは思考力です。思考力は18世紀以降に11に分類されていました。表現力、説得力、理解力、把握力、洞察力、問題発見力、分析力、創造力、応用力、対応力、行動思考力です。これらは5つのグループに分類されました。その基本が、理解力、分析力、応用力、創造力、表現力の5つです。表現と行動で能力が結実されます。

11能力の5つを除いた6つの能力は、詳細の定義にはなりません、およそ以下のように考えられます。

- 説得力 = 目的意識の程度 + 表現力
- 把握力 = 知識における認識 + 理解力
- 洞察力 = 原因認識 + 分析力 + 理解力
- 問題発見力 = 前提認識 + 目的意識 + 分析力
- 対応力 = 対象認識 + 目的意識 + 応用力
- 行動思考力 = 目的意識 + 対応力 + 応用力

認識、意識は知識に関わる場所が多くあります。観察による能力測定は、行動プロセス、行動結果（見えるところ）にウエイトがかかっているようです。

御社には特異化・卓越化された企業能力が必ず存在しているはずですが。

御社にしか存在しない能力であり、知識・技術です。

社外にあるたくさんの知識・技術ではありません。人材が持っている知識・技術の大半は、社外にある知識・技術と同類です。ですが、社外にある知識・技術を集めて、まとめて、企業としての特異に転換しています。それは、製品であり、サービスであり、概念であり、社会に提供する機能です。これらはオンリー・ワンであるはずですが、このオンリー・ワンに転換する知識こそ、企業の特異です。

目的・行動・知識のバランスが大切です。

能力を高めるためには、変わらず、ずれない、明瞭な目的が必要です。行動の方法、行動の是非、行動の着地点が誰にも見えなければなりません。目的の認識、理解、行動の模索、行動の範囲は、知識によって確定されています。

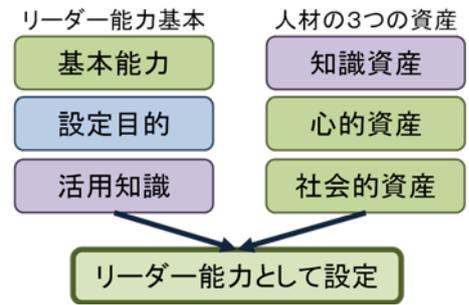
知識が不足すれば、上司に従うしかありません。



常に求められる上位職のリーダー能力

発揮される能力は、目的設定に左右され、知識に能力レベルが決められてきます。決められている多くの能力は、基本能力+目的設定+知識を材料にして設定されています。これらを仮にリーダー能力としておきましょう。

人材はすべて等しく3つの資産をもっています。
 知識資産・・・学習、経験により積み上げられた知識や技術
 心的資産・・・生まれつきの性格、やる気や好奇心など
 社会的資産・・・活動してきたステージ、職種、職位、など



人材の3つの資産が十分に活用されていない人材が埋もれている可能性があります。人材と仕事の関係を分析しておくのも昇格の事前準備になります。

現在、設定されている能力群が如何なる要素を中心にして設定されているかを確認しておきましょう。

⇒要素分析または設定についてはサポートさせていただきます。

—— ご希望であれば、

現在設定されている能力が、如何なる要素で構成されているか、分析させて戴きます。
 合わせて、企業の特異を言葉で表現できるヒントが現れるかもしれません。

人材への起爆材



働き甲斐の論理を実現しましょう

重要であると思える仕事であり、プライドが持て、期待がある。または生まれてくる。

組織が区分する重要順位があります。優先順位ではなく、重要順位です。しかし、人材にとっての重要順位があり、組織内の役割と合わせて意識の重要順位があります。人材にとっても、組織が決めている重要順位よりも、自身の重要順位の方が優先します。

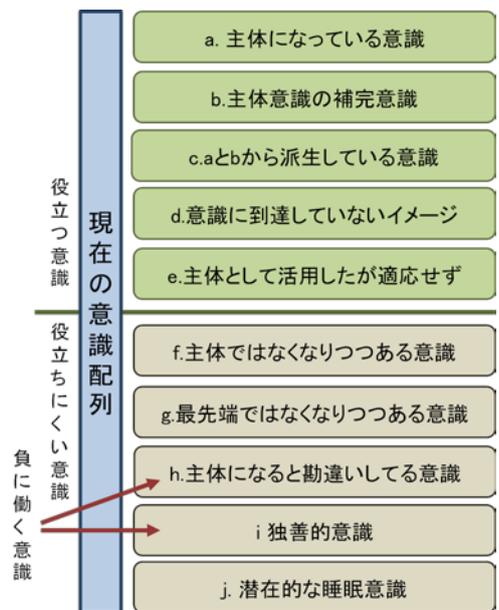
右図のように、意識は10程度に区分できます。直接役立つ意識と負に働く意識があり、負に働く意識は決断、挑戦を危うくします。主たる意識が、組織の重要度と一致しているとき、邁進するのは当然でしょう。

主体になっている意識が、組織の主体と一致するとは限りません。また、一致しない方が、リスクを発見しやすく、組織としての視野も広がります。組織と人材の意識の一致には一長一短があります。

組織が人材に働きかけられるのは、負の意識を明確にして、正へ変換できるようにするイメージを作りだすぐらいです。できれば、仕事のプロセスで表せるのがよいでしょう。部署全体、組織全体で表すイメージは違ってきますが、行動目的が明瞭になり、目的成果の意味が納得できればよいはずです。

このとき、優れた人材が多くなるはずです。

意識の傾向を文章分析で探れます。 ➡



新たな基準、言葉のモノサシ、文章分析を活用してください。

文章分析では、人材の5つの基本能力を求めるために、10万人を超える人材分析と研究が試みられました。文章から、表現のスタイルと構造、使われている単語群や使い方から思考力等の能力を抽出できるようになっています。職種、職位と表現&思考スタイルとの相関関係が導き出されています。言葉は変化していきますか、当社では、基礎研究として、日々言葉の変化を追跡しています。