

100%の適材適所を目指して
確実な昇格を実現
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

ここまですれば、より完全な昇格 or 異動が実現できるはずです。

組織成果を高めるため人事部がおこなう8ステップの選抜手順と人材への支援

詳細は弊社ホームページ【人事部 事次第】を参照してください。

http://www.seedwin.co.jp/human_menu.html

仕事と人をどれほどに理解して、人に仕事が合わせられるかです。

(上手くいかなかった時の修正システムを構築しておきましょう。)

<< A >> 組織全体の仕事と人材の状態を把握しておきましょう。

【1】組織全体の各業務の中味を
検討し、整理しておく。

仕事の内容は日々変化している。その実態
(方法と方向)、知識・技術をとらえておく。
具体的な思考、行動目的を抽出する。

<< B >> 【2】～【4】人材を個別に現在までの状態を把握しておきましょう。

【2】一つの仕事で、複数の候補者
(3～5人)を検討できるようにする。

一つの仕事に複数の人材、一人に複数の業務
を用意し、組み合わせられるようにする。職
位と職種によって方法と組合せ方が異なる。

【3】候補者の強みを3つ、4つ挙げて
おく。如何に行っているか検討する。

多くの人は自らの短所を知っていても得意
は知らない。人事部から「あなたは**が得意
では」と語りかけ得意への姿勢を促す。

【4】候補者を知る数人から、候補者が
本当に成し得るかを確認する。

データとして集める方法と、聞き取りをする
方法がある。両方のデータを収集し、実施す
る重点を決めておく。

<< C >> 【5】～【7】人事、人材ともに活動していく未来を考えましょう。

【5】候補者に仕事を理解してもらい、
如何におこなうかを検討してもらう。

これからの業務について候補者に考えても
らう。如何なる方法で、如何に行い、如何な
結果を出そうとするかを問う。

【6】候補者の確定

・業務に責任をもって発展させる ・キャリア
アパスとして ・経営者として育ててもら
う、等の区分と、適所として考慮する。

【7】異動後2ヶ月が過ぎた頃に、職務
で求められる内容を検討してもらう。

異動後、新業務で求められている事柄を、適
切な方法で行っているかを確認する。前職と
違うところを見いだしてもらう。

<< D >> 新業務に不具合が生じているとき、異動修正を行えるようにしましょう。

【8】異動後の業務が上手く行かなか
ったときの修復方法を決めておく。

修正システムを構築—成果と効率が、組織内
の心情的な問題を越えられるかです。変更の
意味が人材の能力を際立たせるとする。

現在、運用しているシステムを補完する形で、
さらに強く、確実にしましょう。

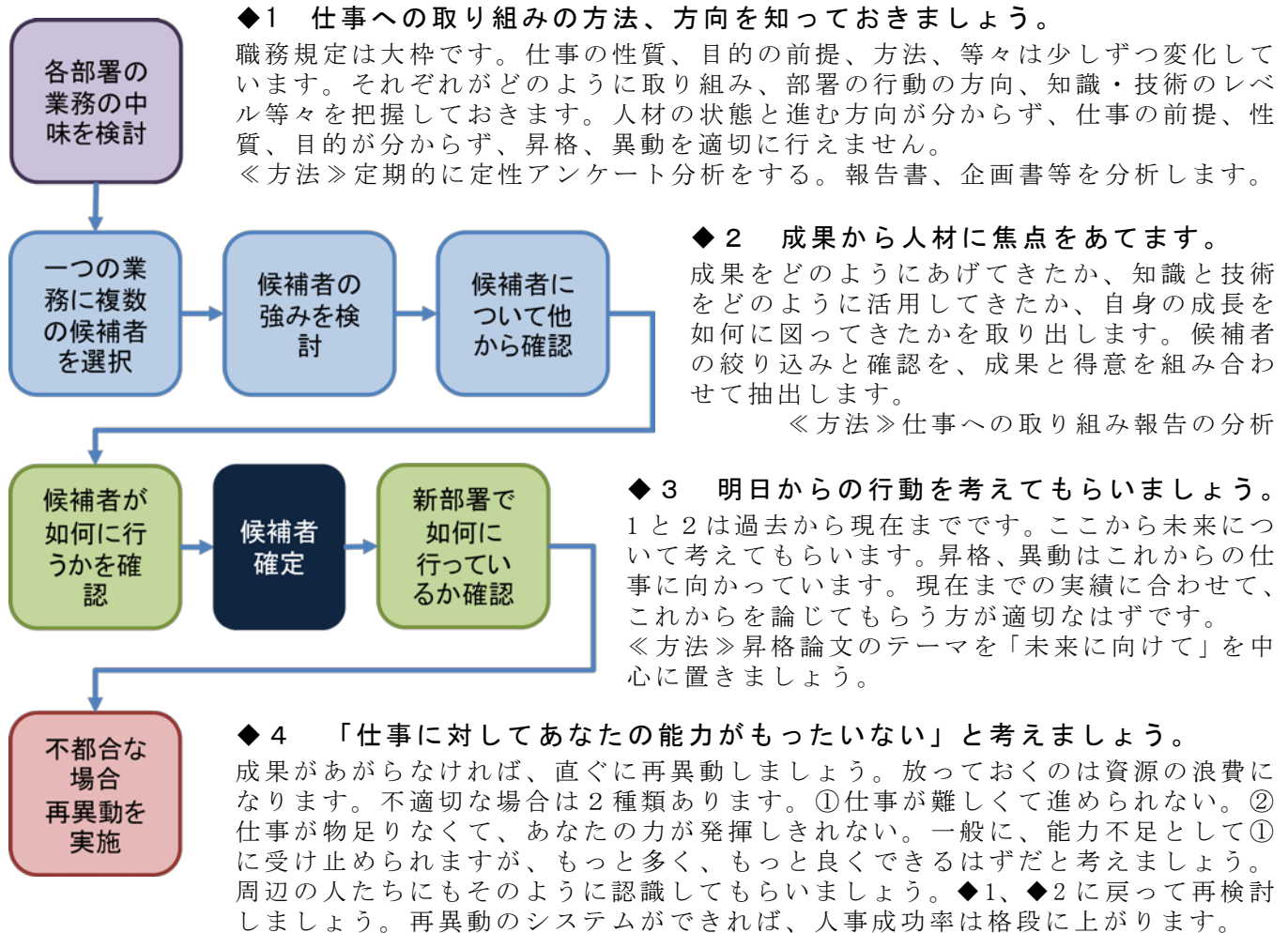
人事の成功率は30%が最高であると言われていています。逆の見方をして、失敗をしているのが30%ほどあるとすれば、他は成功していると考えられるかもしれません。このとき、元々の意味での成功率は30%からはほど遠いでしょう。

組織成果、業績の成長を考えれば、人事での成功率をあげれば組織業績は伸びるはずですが、「仕事をするのが楽しくてしょうがない」人を増やしましょう。人事ができることは、ただ一つ、適材適所にし、その人に適所であると認識してもらうのが第一です。

昇格・異動の完璧をめざしてどこから始めましょうか。

日頃からデータを集めて分析しておきましょう。

データと分析結果に日々接していると改善改革のヒントが見つかるはずです。



優秀な人材を主力商品、主力業務に持っていきがちです。原則としての考え方は、これからの商品、業務、次期商品に人材と資源を投入する方が、効果が上がります。主力商品はすでに十分に育っているか、育ちつつある位置にいます。ここでは新たな挑戦は多くないはずですが。

8ステップを選抜手順として表しましたが、できるところから始める方が無理なく人事システムを向上できます。

変革人材は未来を向いて行動します。

もちろん、過去の実績を、当然、確認しなければなりません、未来について語る人でなければなりません。

それぞれの人材に、未来を考える機会、語る機会を設けてみましょう。
意外な人材が現れてくるかもしれません。