人材を確定するもの

組織がどこへ行こうとしているのかをまず決めなければならない。
人材定義があっても、実践と成果が、人材を確定する。

人材が、元々持っているモノ	各人材について、元々持っているモノを明らかにする。人材共通の要素を取り出しておく。
↓	
組織が求め、達成したい事柄	組織の目的、達成すべき事柄、組織活動の要因を列記し、まとめておく。目的があって、必要とする人材が確定される。天才的音楽家であっても、化学工場では役に立たない。
＋	
選択意識からの行動姿勢	日々の活動から、思考スタイルを観察する。習慣への依存度、他への依存度、個人の自立性、選択結果からの価値観等の測定が可能になる。
＋	
知識の認識	自らが持つ知識を認識しているかを確認する。知識の過不足意識があるか、得意が何かを観察する。知識活用が現れる場面を確認する。成長の可能性がつかめる。
＋	
意識の対象	意識の対象は重要である。人材の考える基準、行動の基準になる。観察時点では、組織が求めている事柄を軸にする。知識、行動姿勢が優れていても意識の対象が違えば、組織成果は上がり難くなる。
＋	
変え難い性質と組織姿勢	人材の性質をつかみ、人材の活かし方、評価時期、評価方法が変わる。人材の性質に応じた位置づけが必要である。最適な判断が出来ても、決定できない者は多い。
↑	
人事の役割	人事判断が、人材の可能性を確定するとしても大げさではない。人事は、組織、業務、目的、特異を徹底して分析しておかねばならない。

copyright SeedWin