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、如何なる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 ・キャリアパスとして ・経営者として育ってもらう、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一成果と効率が、組織内 の心情的な問題を超えられるかです。変更の 意味が人材の能力を際立たせるとする。

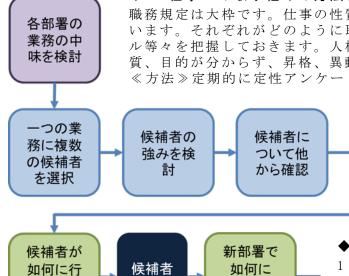
現在、運用しているシステムを補完する形で、 さらに強く、確実にしましょう。 人事の成功率は30%が最高であると言われています。逆の見方をして、失敗をしているのが30%ほどあるとすれば、他は成功していると考えられるかもしれません。このとき、元々の意味での成功率は30%からはほど遠いでしょう。

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。 「仕事をするのが楽しくてしようがない」人を増やしましょう。人事ができることは、ただー 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。



確定

行ってい

るか確認

◆1 仕事への取り組みの方法、方向を知っておきましょう。

職務規定は大枠です。仕事の性質、目的の前提、方法、等々は少しずつ変化しています。それぞれがどのように取り組み、部署の行動の方向、知識・技術のレベル等々を把握しておきます。人材の状態と進む方向が分からず、仕事の前提、性質、目的が分からず、昇格、異動を適切に行えません。

≪方法≫定期的に定性アンケート分析をする。報告書、企画書等を分析します。

◆2 成果から人材に焦点をあてます。

成果をどのようにあげてきたか、知識と技術をどのように活用してきたか、自身の成長を如何に図ってきたかを取り出します。候補者の絞り込みと確認を、成果と得意を組み合わせて抽出します。

≪方法≫仕事への取り組み報告の分析

◆3 明日からの行動を考えてもらいましょう。 1 と 2 は過去から現在までです。ここから未来につ

いて考えてもらいます。昇格、異動はこれからの仕事に向かっています。現在までの実績に合わせて、これからを論じてもらう方が適切なはずです。

≪方法≫昇格論文のテーマを「未来に向けて」を中心に置きましょう。

不都合な 場合 再異動を 実施

うかを確

認

◆4 「仕事に対してあなたの能力がもったいない」と考えましょう。

成果があがらなければ、直ぐに再異動しましょう。放っておくのは資源の浪費になります。不適切な場合は2種類あります。①仕事が難しくて進められない。② 仕事が物足りなくて、あなたの力が発揮しきれない。一般に、能力不足として① に受け止められますが、もっと多く、もっと良くできるはずだと考えましょう。 周辺の人たちにもそのように認識してもらいましょう。◆1、◆2に戻って再検討しましょう。再異動のシステムができれば、人事成功率は格段に上がります。

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。

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が、

未来について語れ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。