

『人材の行動観察と仕事力分析法』

— 既存社員・採用応募者の心奥やリスクが3時間で見えてくる —

概念化能力開発研究所株式会社 代表取締役 奥山 典昭

■「お子さま」リスクを逸早く見抜くために

どこの職場でも、著しく生産性が低い「困った社員」が存在します。そして多くの心優しき経営者や上司が、その人たちの変容を願って一生懸命教育を試みています。しかし「困った社員」である原因が「自立性の欠如」にある場合、その社員を教育や研修で変えることはできません。

今、「精神的に自立しない人」が増えています。その人たちがほぼ例外なく「困った社員」になります。「自立しない人」は、年齢や経験に関係なく「お子さま」なのです。「まだ大人になりたがらない」子供に、「大人になるための教育」を施すことが会社の責務であるとは思えません。

「お子さま」は採用しない。そして社内の「お子さま」に対しては、大人扱いせず自然なべき管理の下でそれなりの作業に徹してもらう。それが健全な人事マネジメントの姿でしょう。「自立しない人」の急増は社会問題だと思います。本稿では、人事がその問題に向き合っ対処するための「方法論の一つ」をご紹介します。

構成

1 人事マネジメントのターゲット

- 1-1 観るべきところは「仕事力」
- 1-2 「見えやすい仕事力」と「見えにくい仕事力」
- 1-3 「作業領域」と「マネジメント領域」
- 1-4 思考力と成果管理能力

2 ヒューマンリスクマネジメント

- 2-1 ヒューマンリスクマネジメントについて
- 2-2 2大リスク人罪
 - <思考する意欲がない人>
 - <成果意識が極めて低い人>

3 行動観察と仕事力分析

- 3-1 行動観察の必要性と優位性
 - <行動は能力を表現する>
 - <行動は行動を予測する>
- 3-2 人材アセスメントについて
 - <人材アセスメントのしくみ>
- 3-3 人材アセスメントを使わない行動観察の可能性と限界
 - <人材登用に向けて>
 - <人材採用に向けて>
- 3-4 行動特性と仕事力との因果関係

4 「自立性」への着目と仕事力の全体像

- 4-1 心の成熟度
- 4-2 自立するということ
- 4-3 自立性は心の成熟度を示す尺度
- 4-4 「自立性がとても低い人」のリスク行動
- 4-5 依存⇒思考回避 自己目的の行動⇒成果意識欠如

5 「自立性」を見極めるための行動観察

- 5-1 日常や採用選考におけるリスクマネジメントの視点
- 5-2 「自立しない人」に見られる行動チェックリスト
- 5-3 「自立性」へアプローチする本当の意義



● 著者略歴

奥山 典昭 (おくやま のりあき)

商社での海外駐在やコンサルティング会社勤務等を経て1999年に概念化能力開発研究所株式会社設立。同社代表取締役。アセスメント職人であり中小企業の社長の精神安定剤。「採用アセスメント」のノウハウを開放して顧客企業の社内にセミプロアセッサーを養成する「アセスメント内製化サービス」を昨年より主力事業に据えて大好評。著書に、悩める経営者のバイブル『間違いだらけの優秀な人材選び』（こう書房）等がある。 <http://www.conceptual-laboratory.com>