

個性

を知つて、

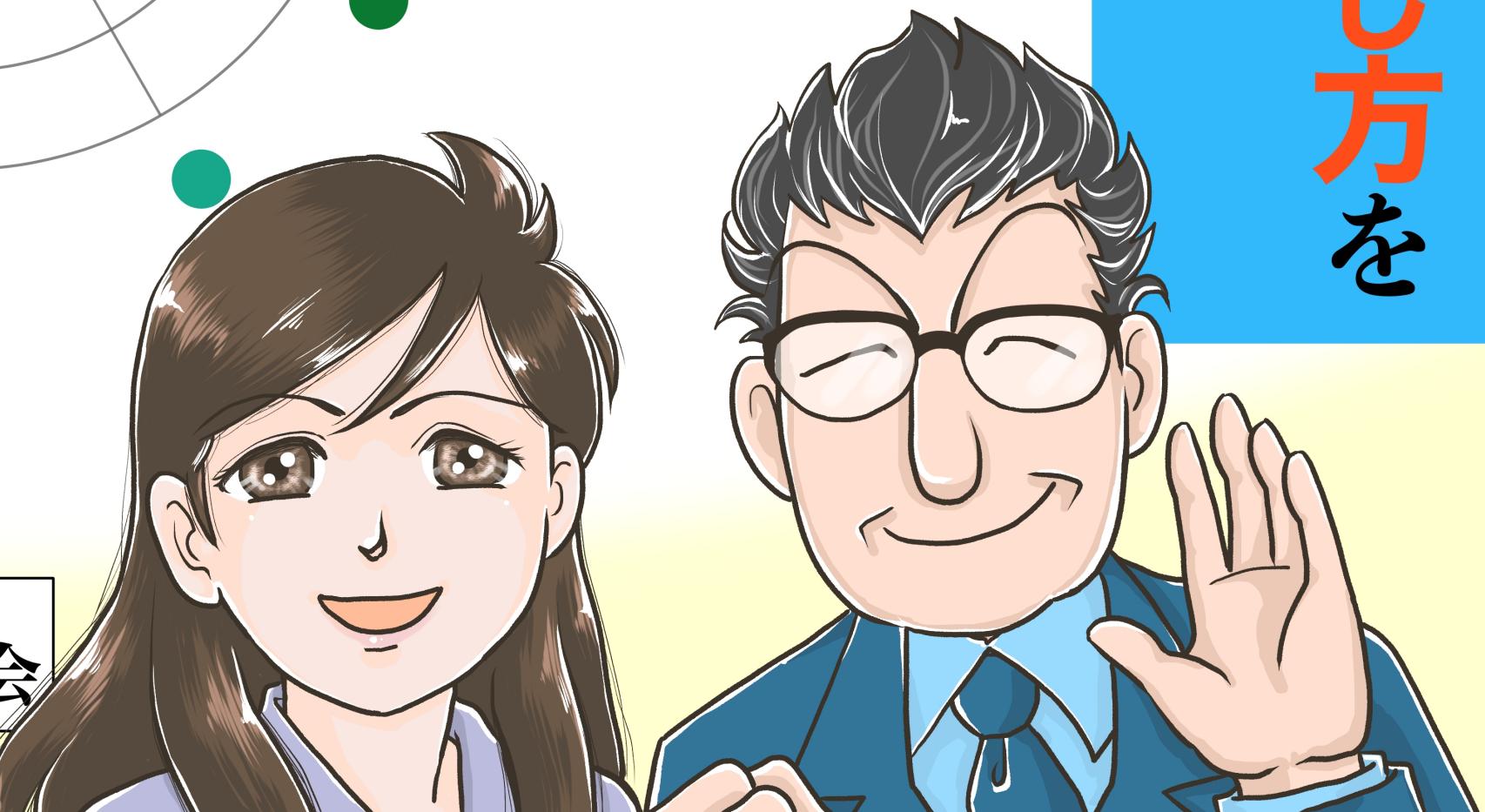
生き方・活かし方を見つけよう

第3部
HRパーソナル診断
で 理想の組織を
実現する

一般社団法人 HRアセスメント協会

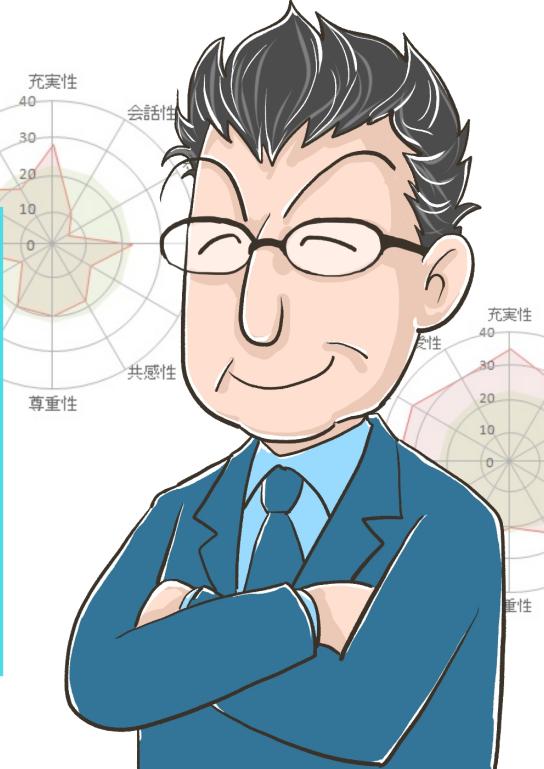
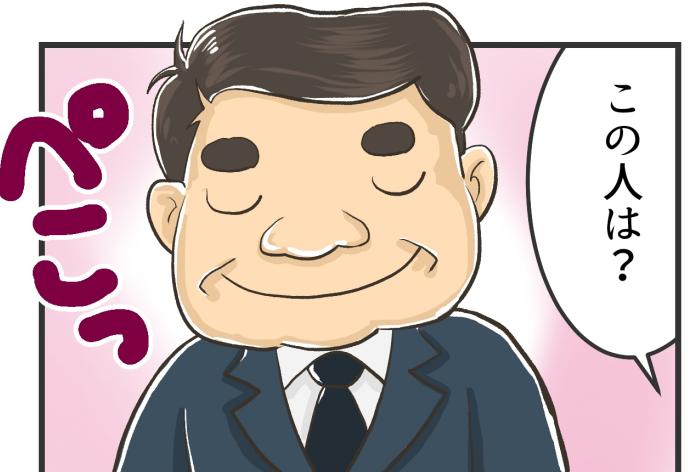
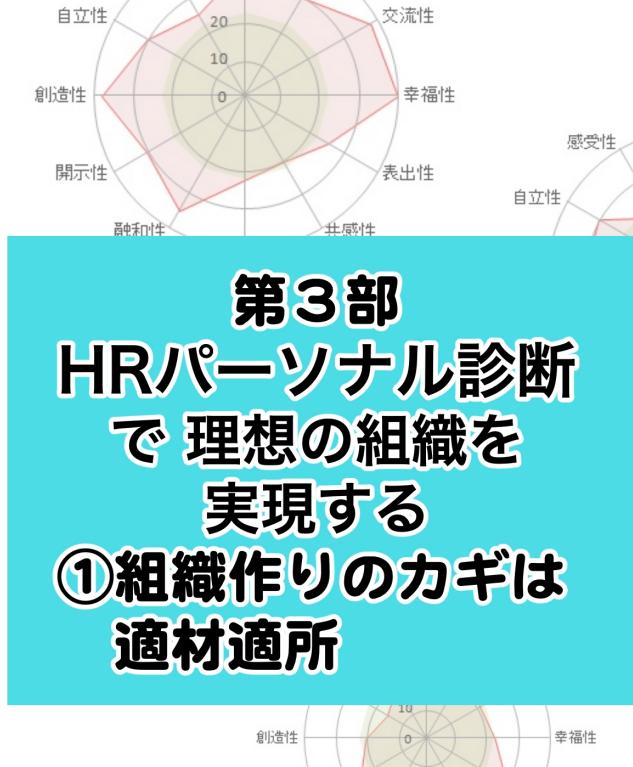
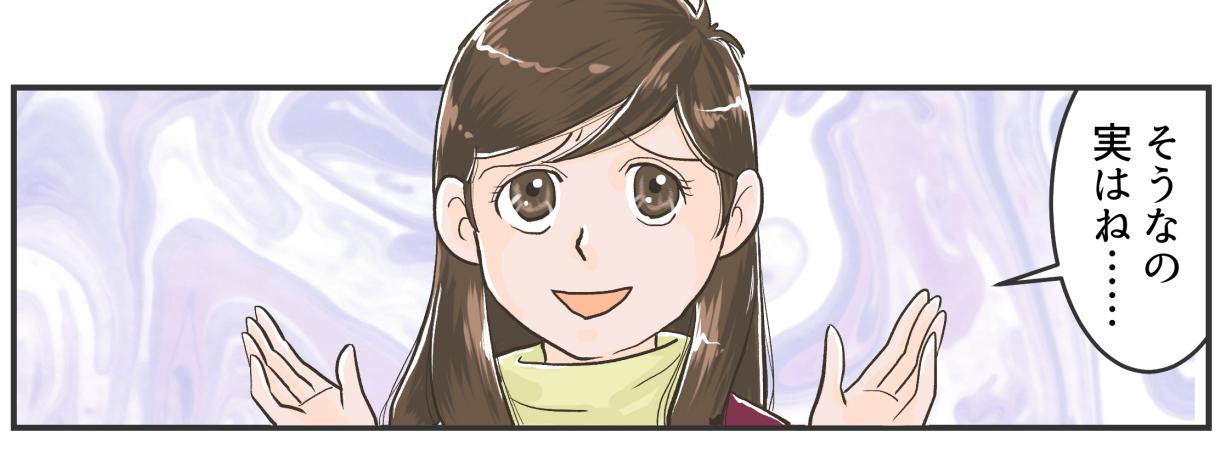
理 事

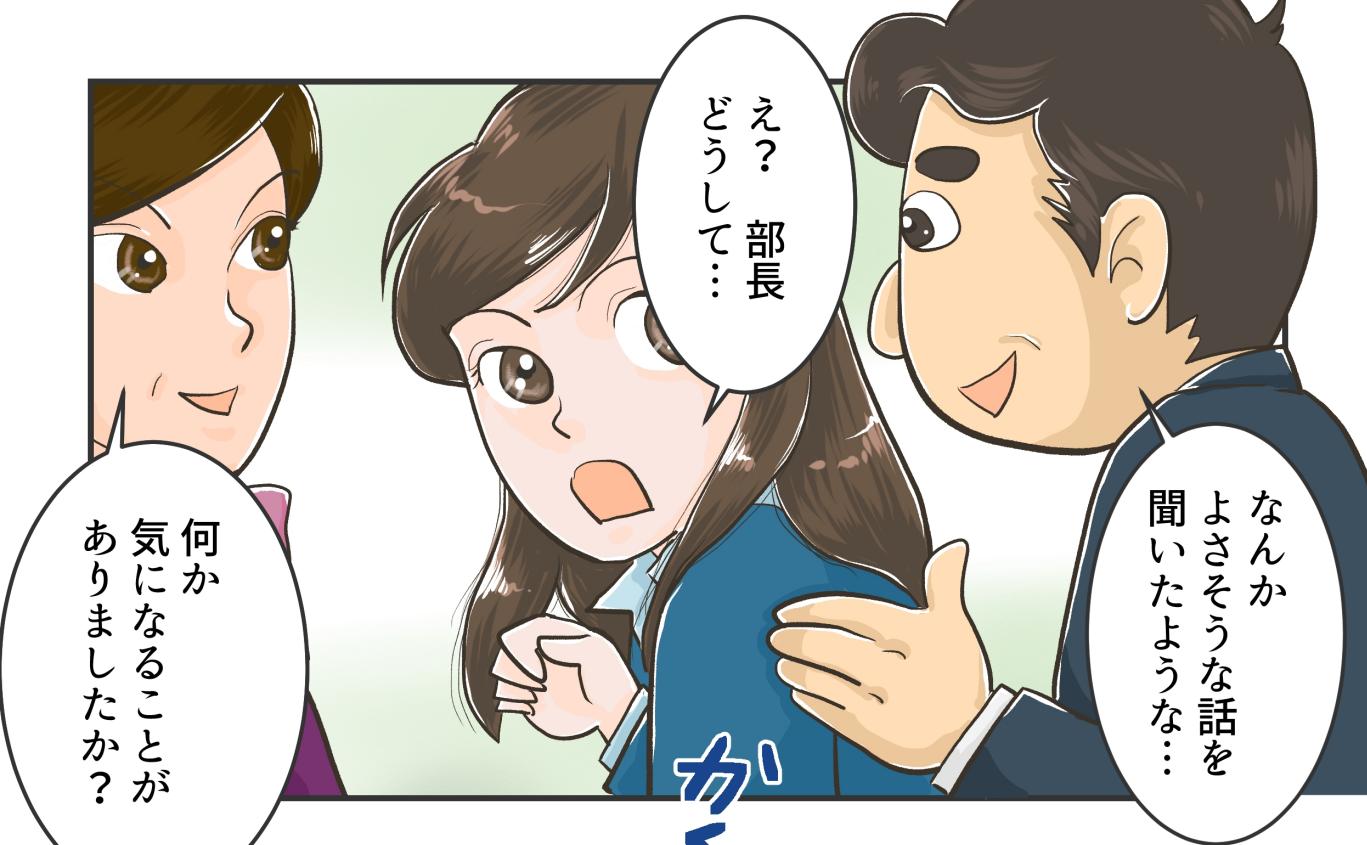
和田 真雄 [監修]
上山 靖子 [漫画]



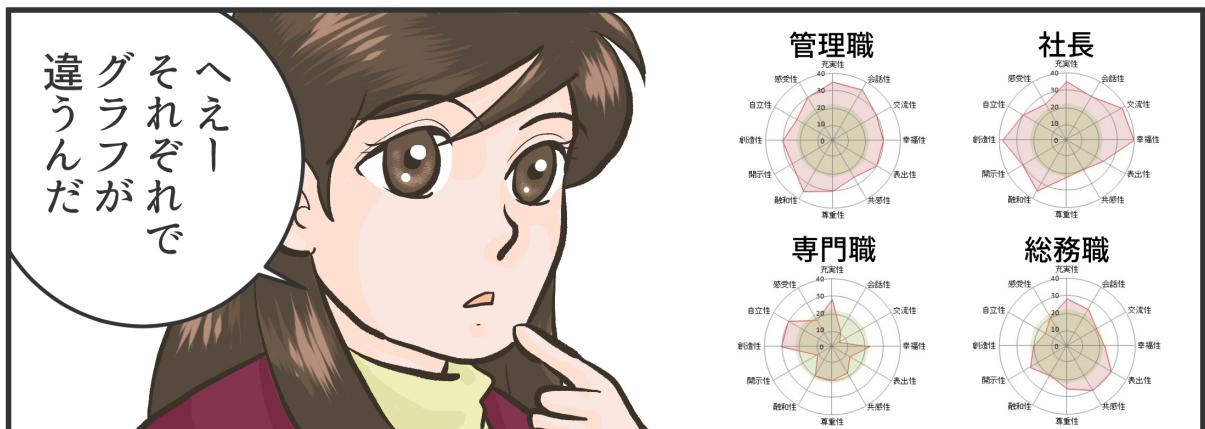
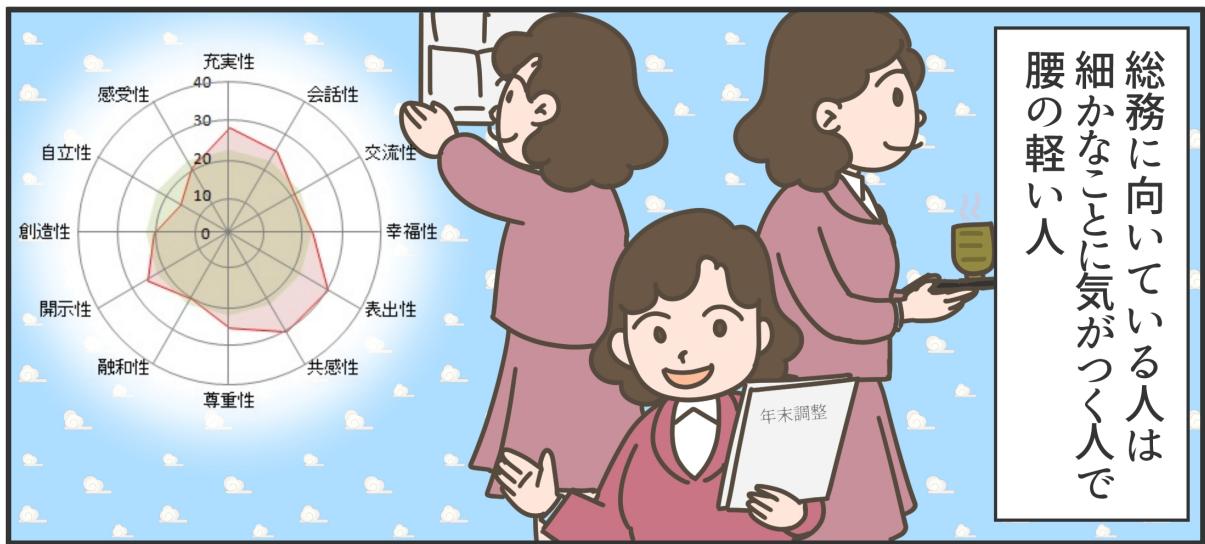
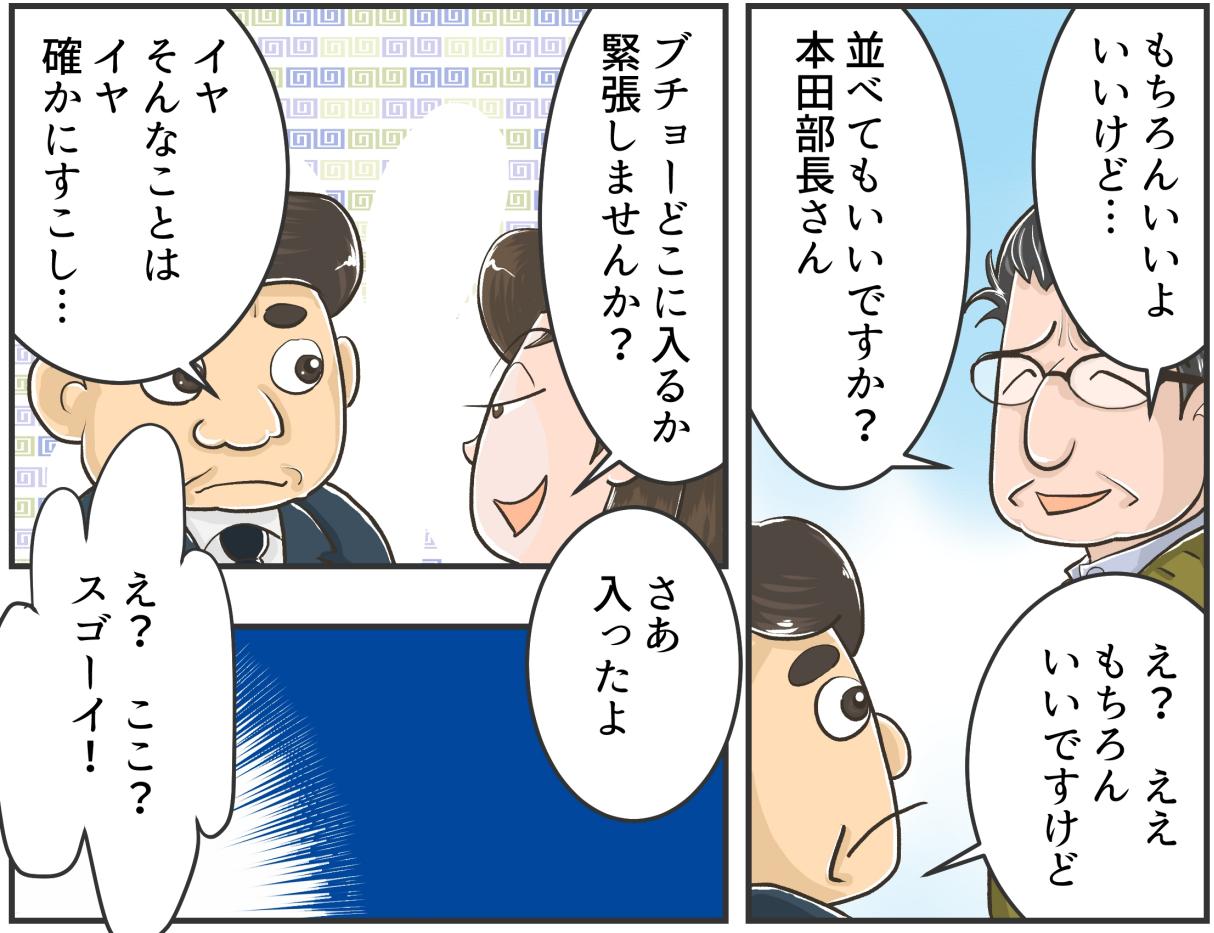
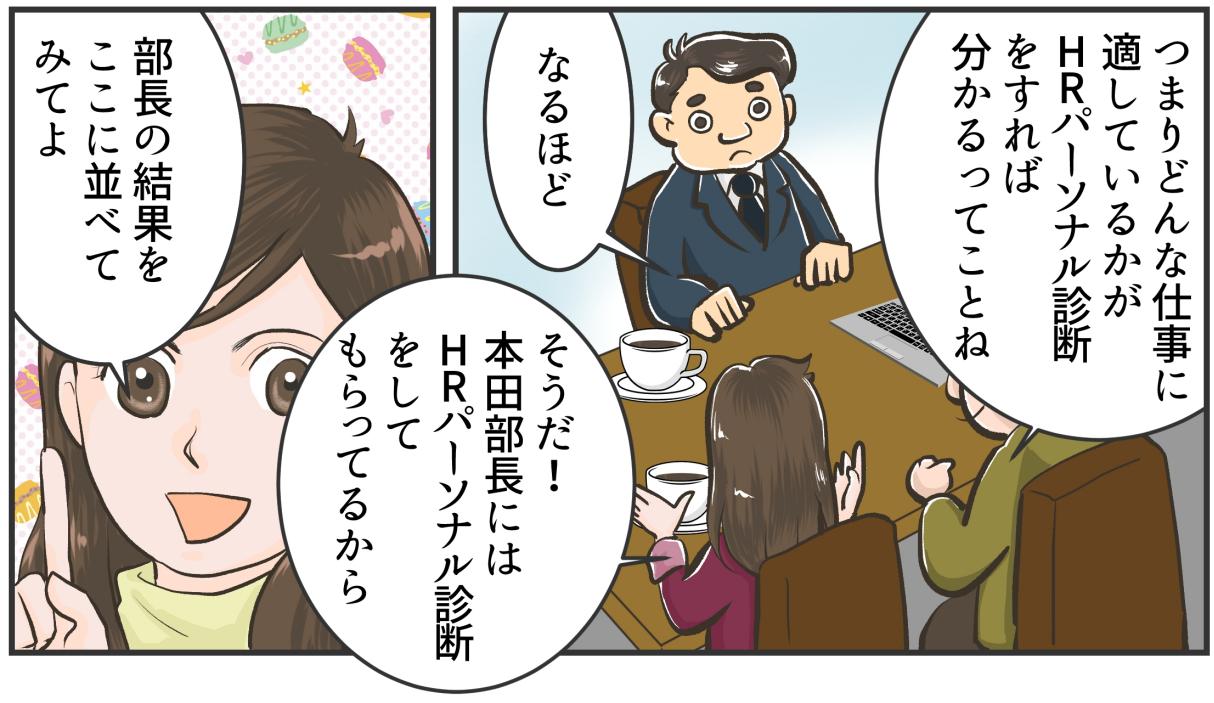
一般社団法人
HRアセスメント協会

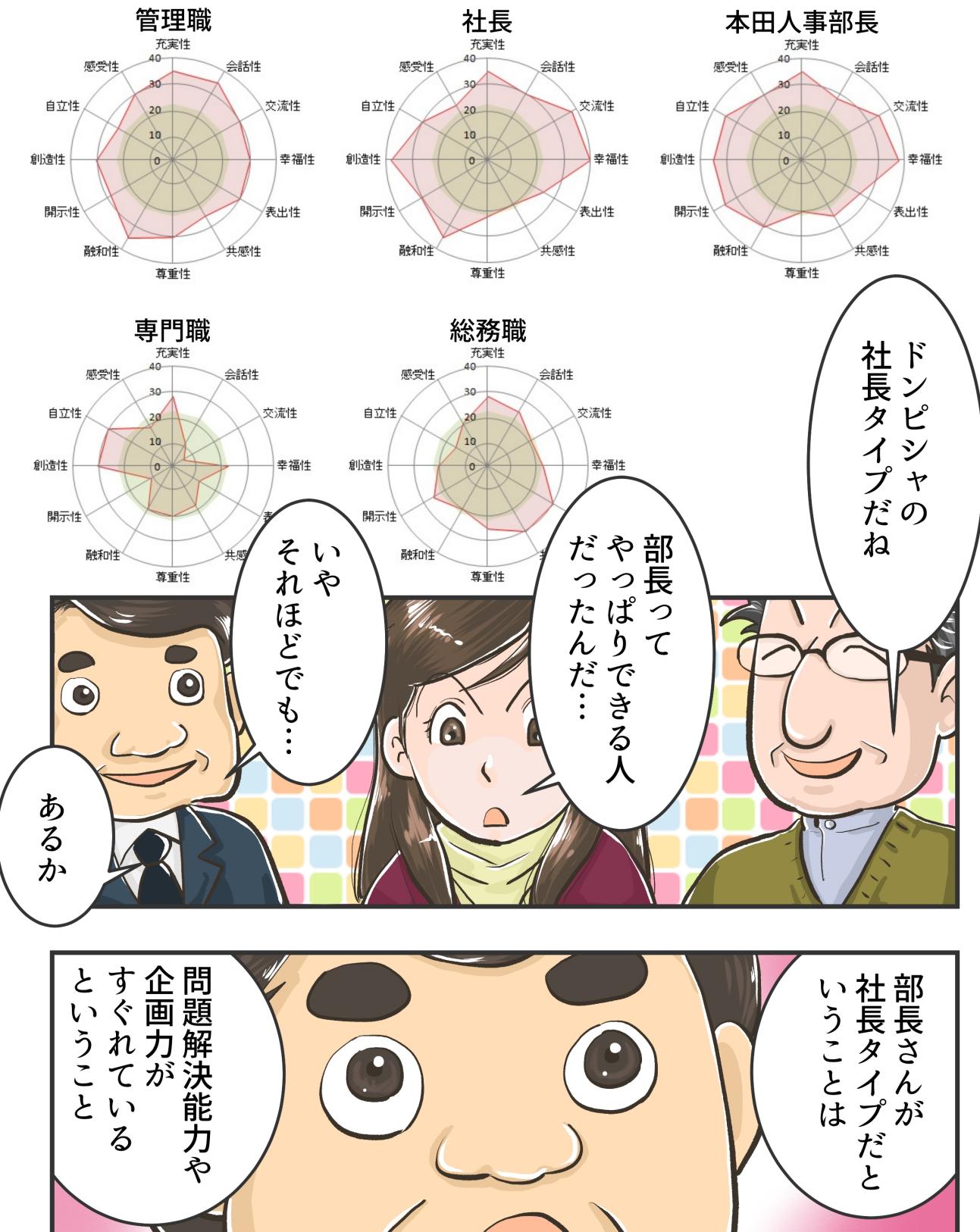
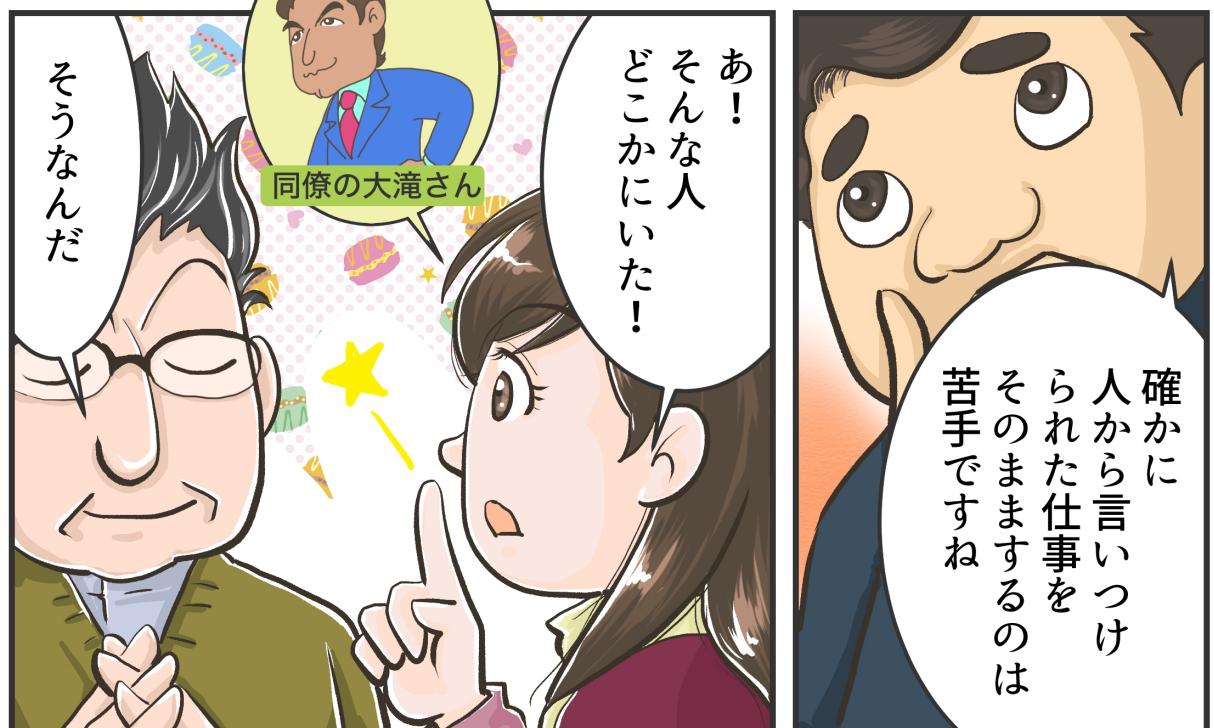


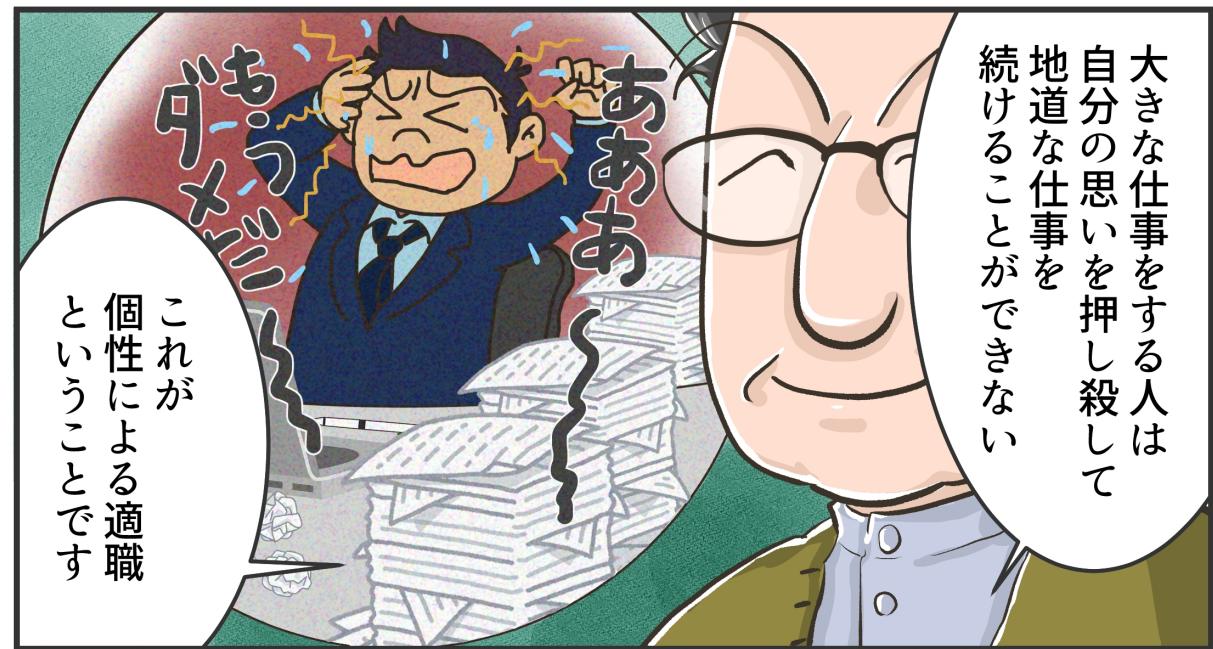
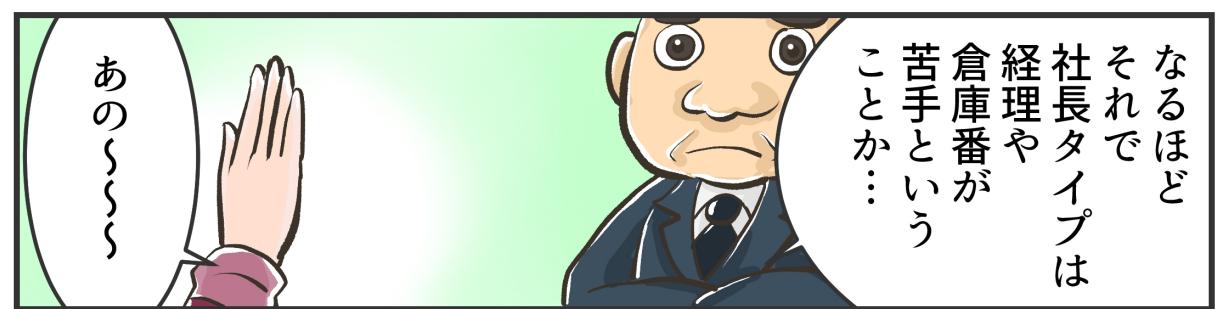






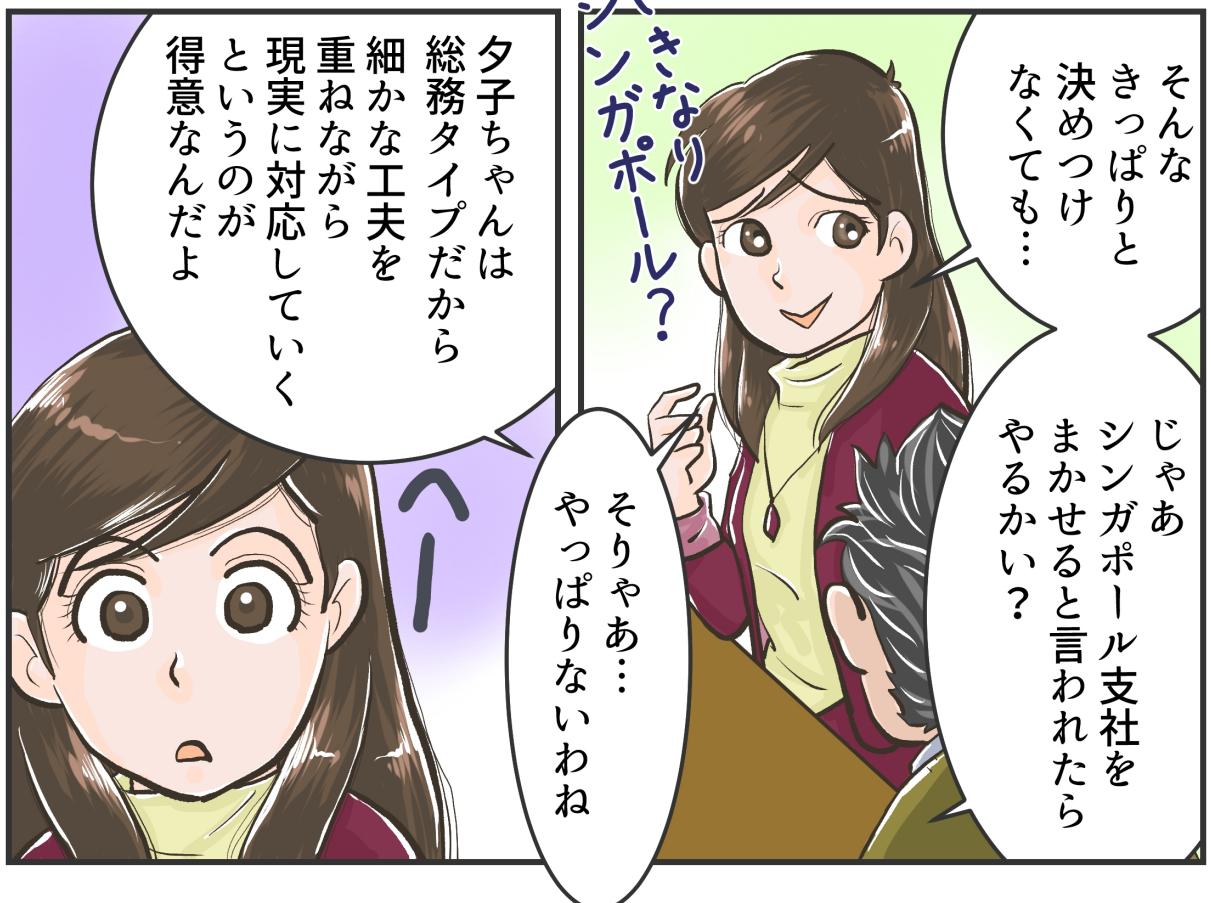








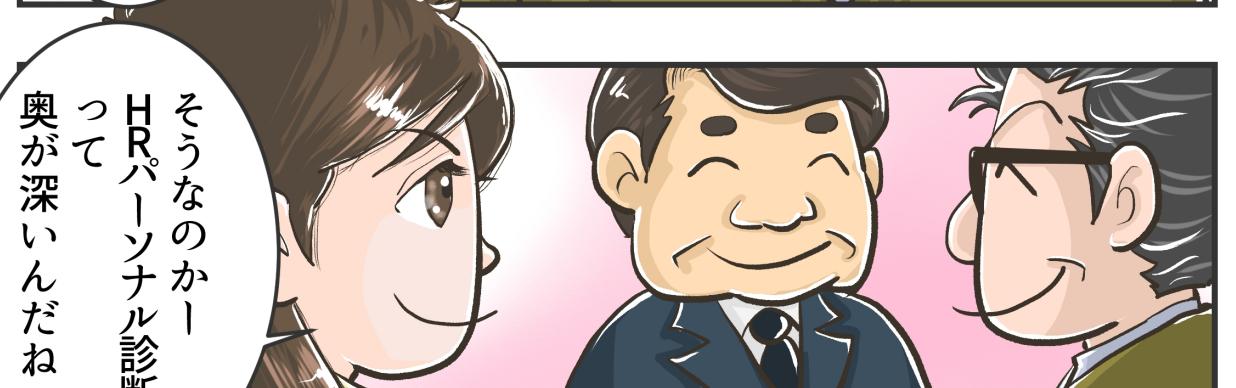
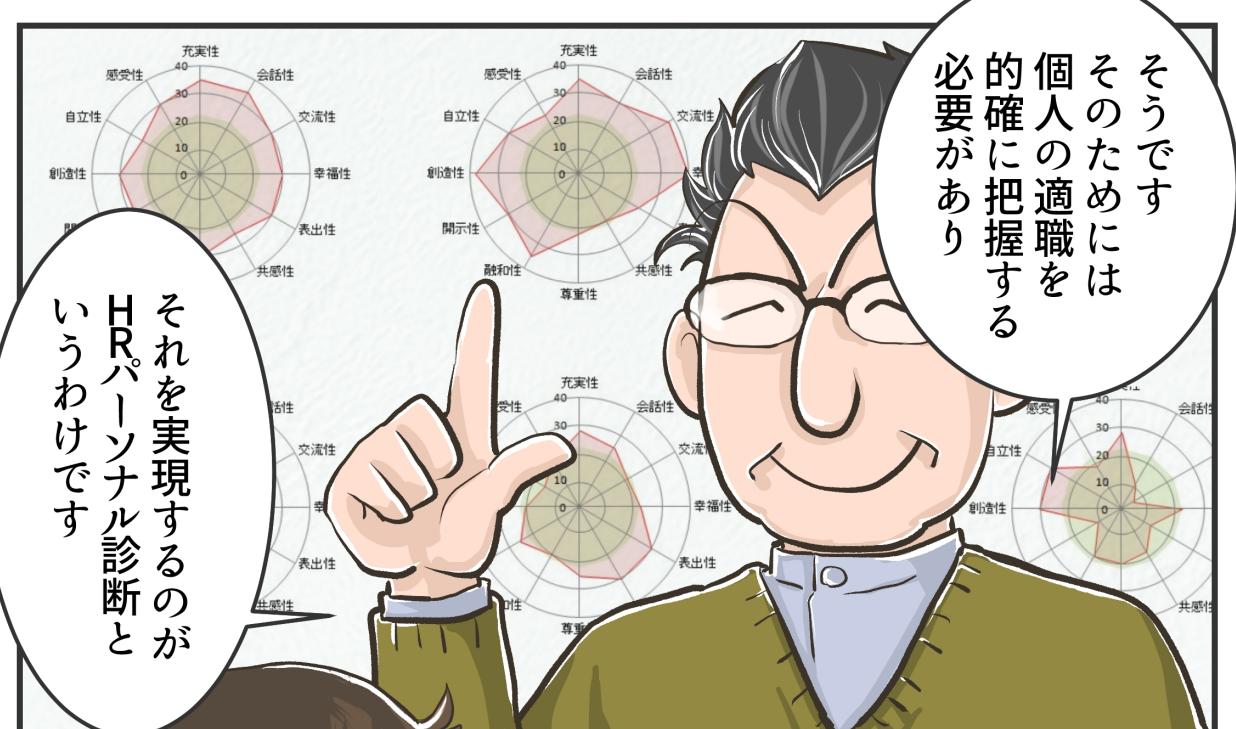
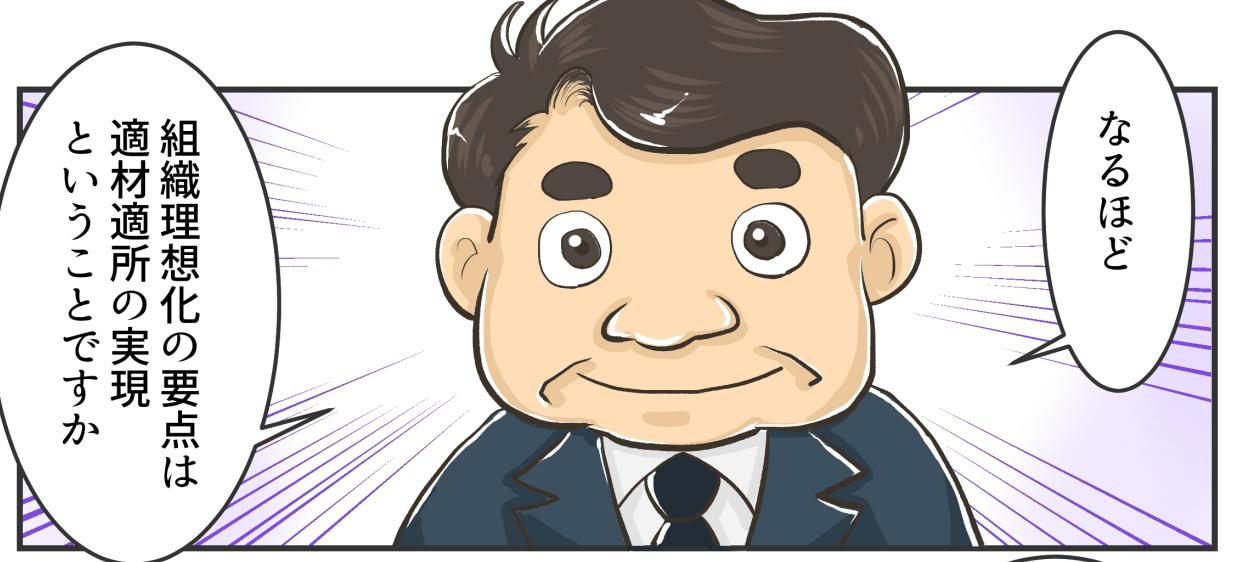
そのように個性によつて適職は必ずある！

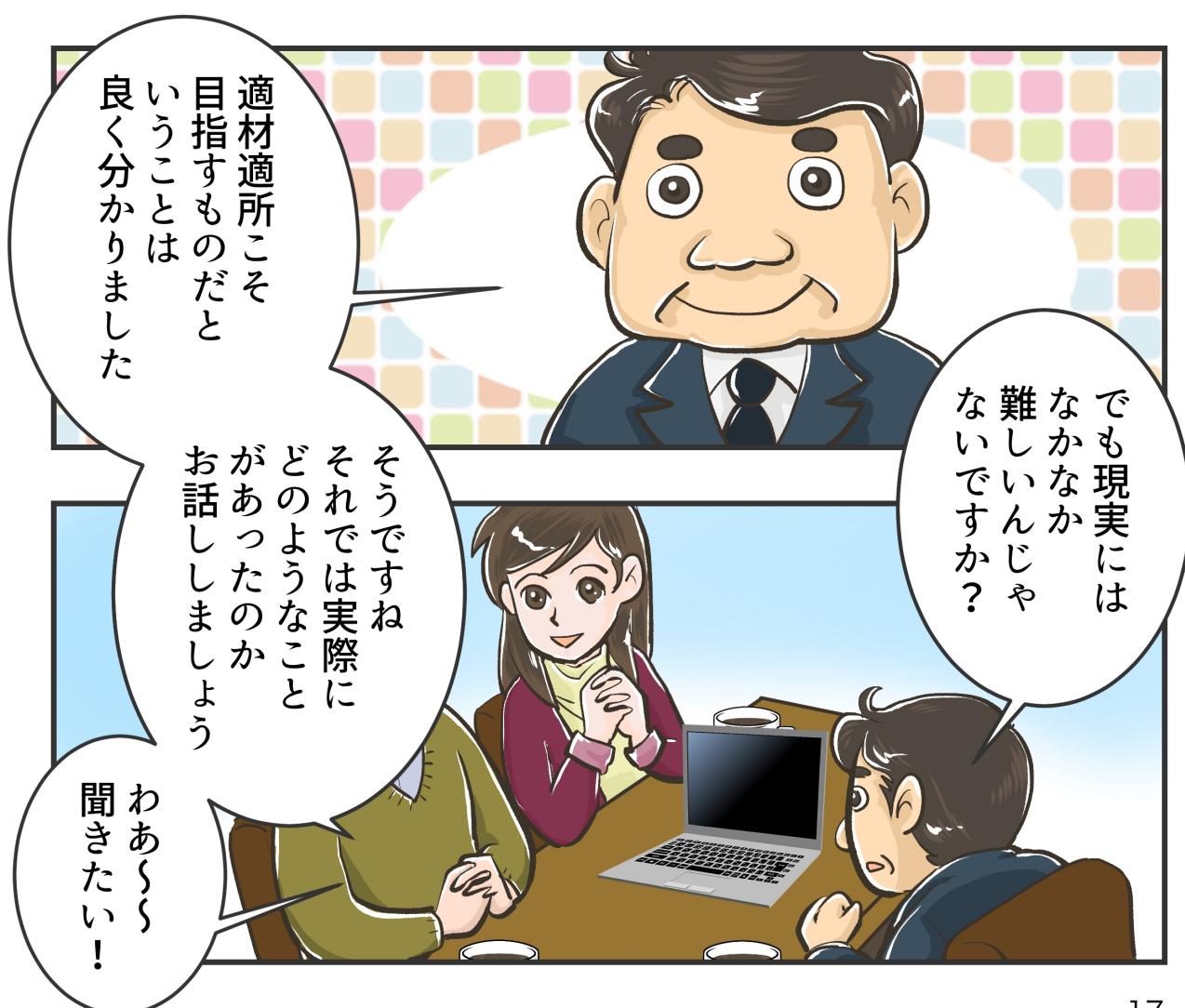
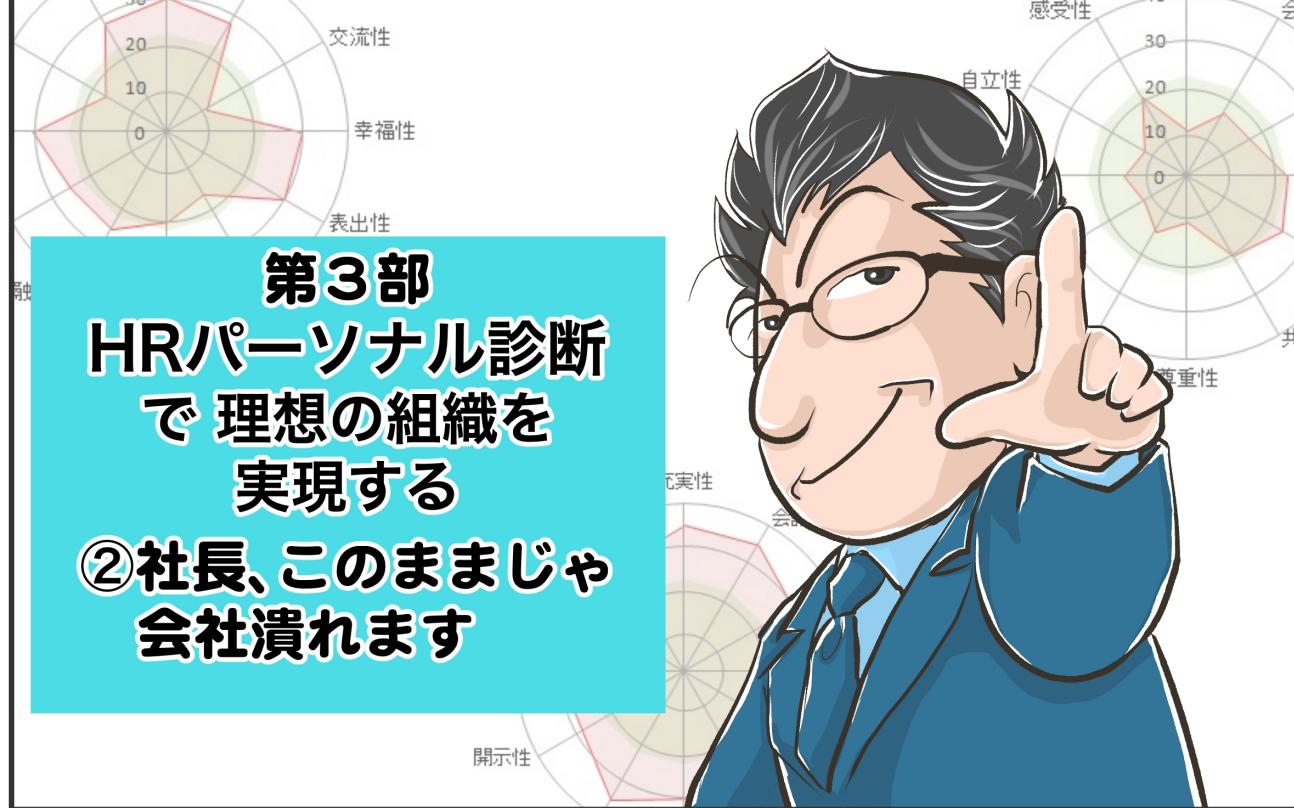
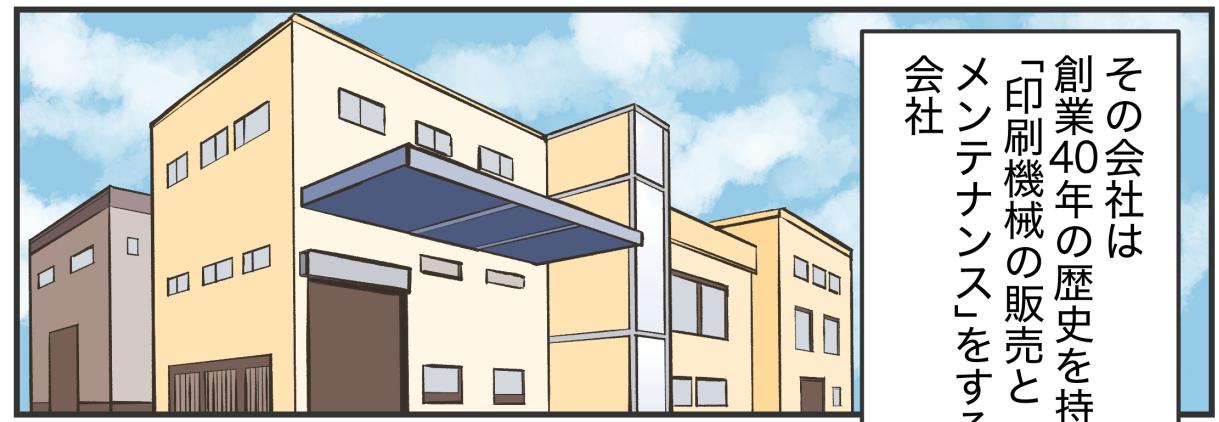


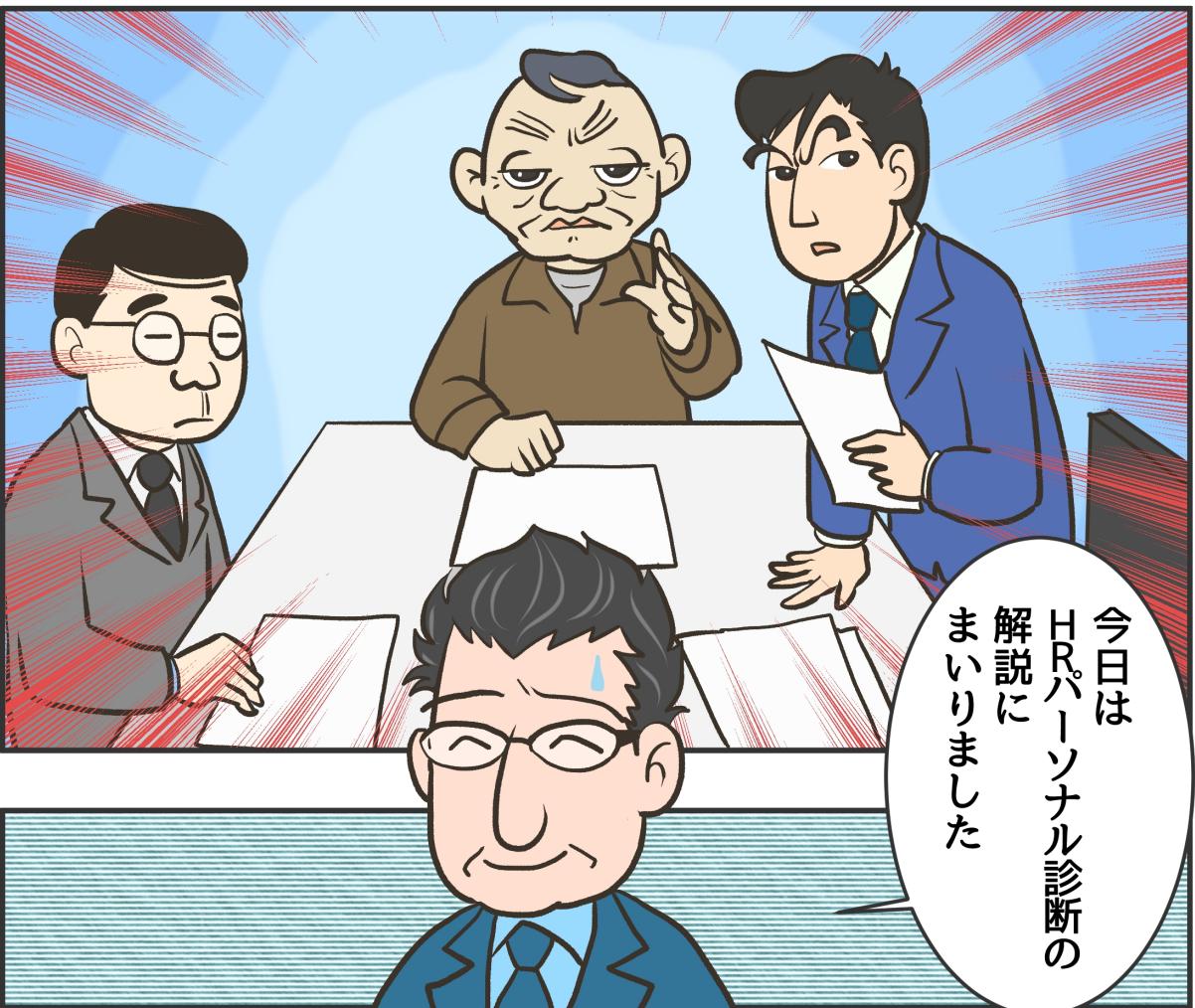
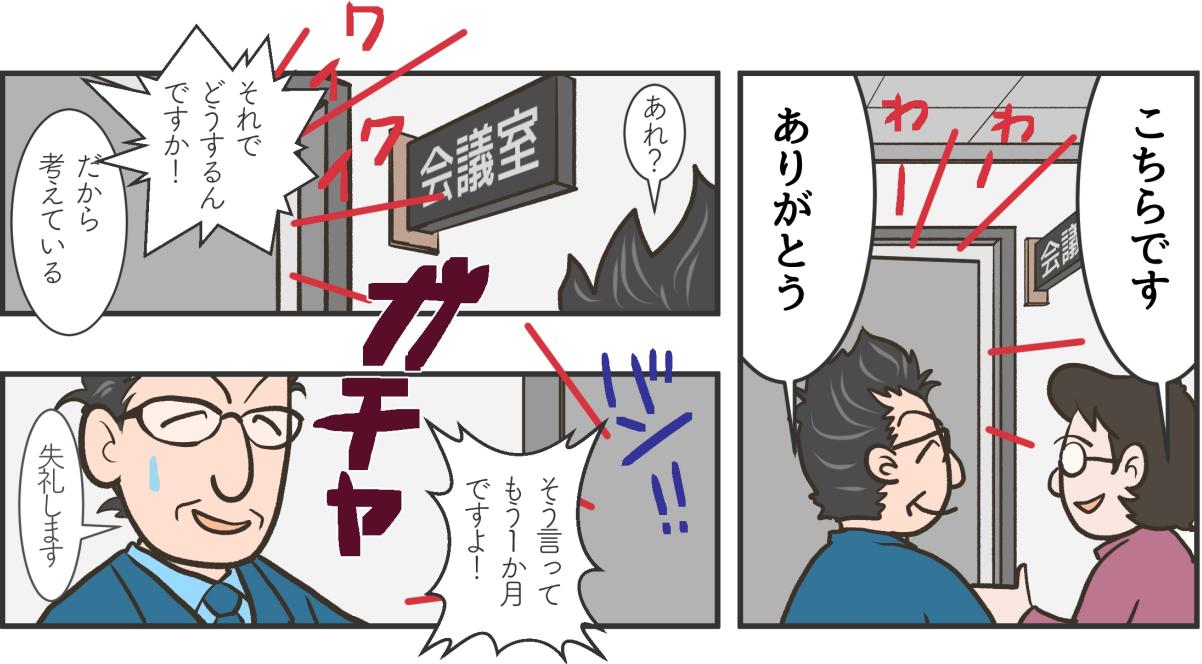
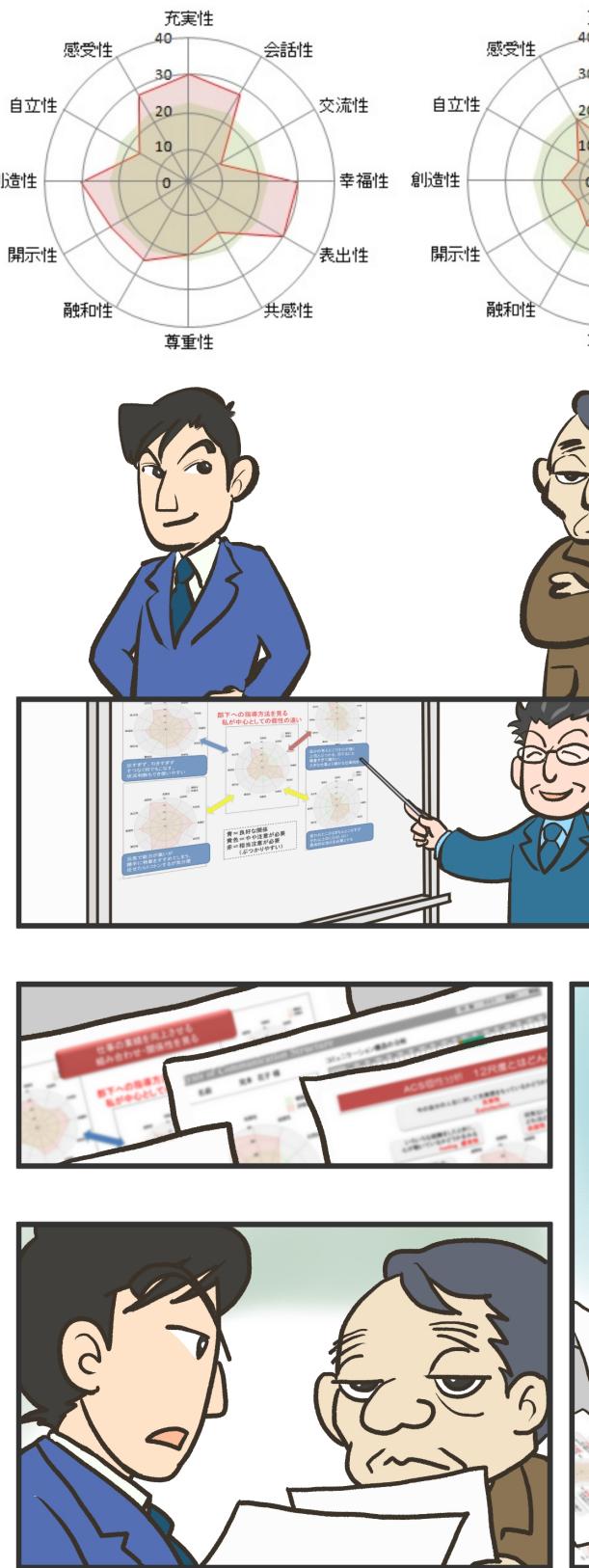
シンガポール？

そりやあ…やつぱりないわね

そんなきつぱりと決めつけなくとも…
じゃあシンガポール支社をまかせると言わされたらやるかい？





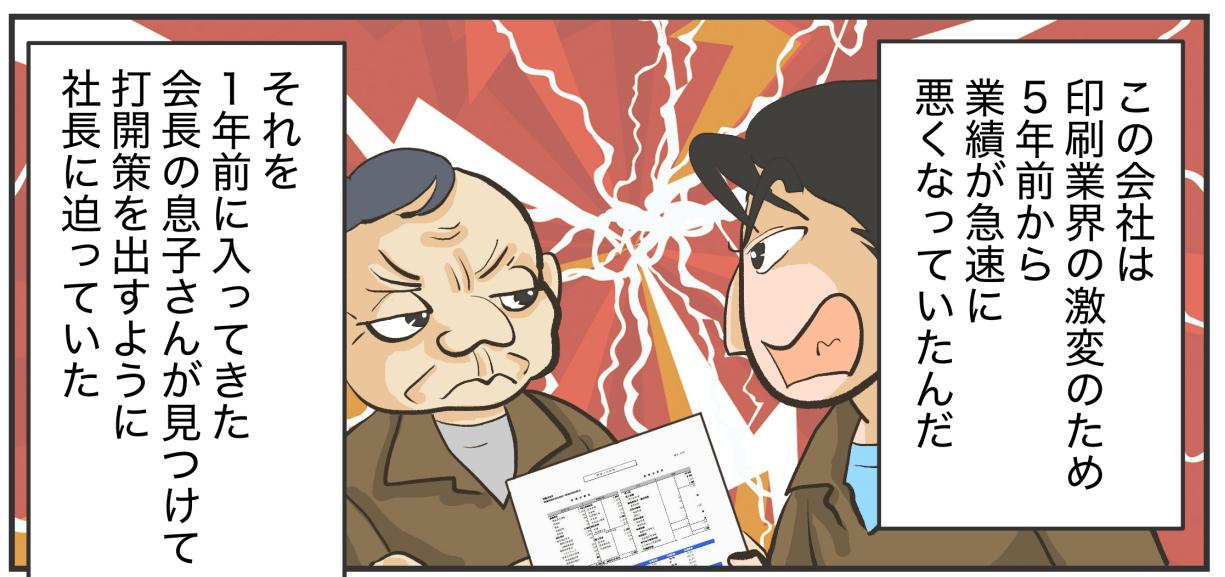




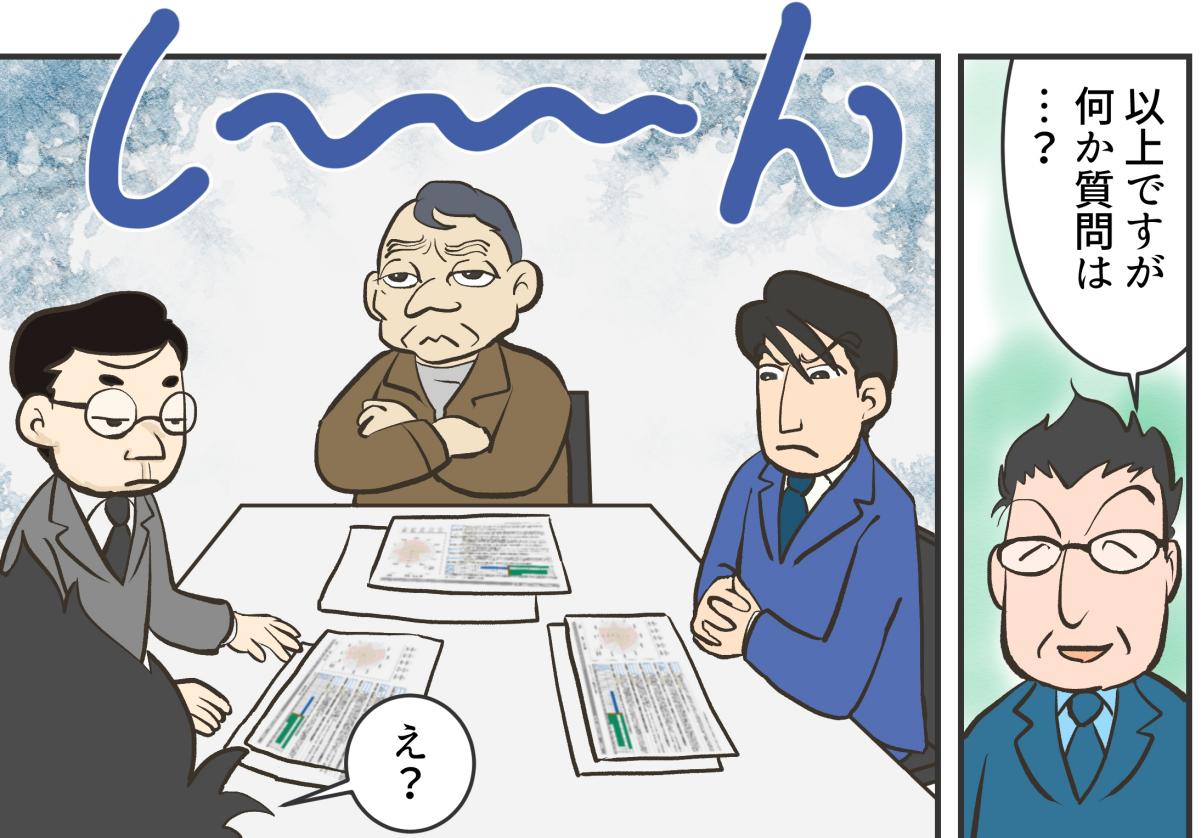
いつたい何があつたんです?



社長の交代が
決まつたんです



この会社は
印刷業界の激変のため
5年前から
業績が急速に
悪くなつていたんだ



以上ですが
何か質問は
?:



そういう
ことだつたのか

そうなのかな



え?

社長の場合は「口数が少ない職人タイプで自分の仕事に誇りを持ち決して手を抜かない

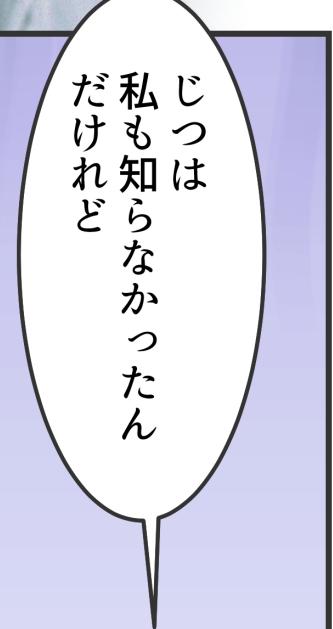
そんな誠実な人なのでお客様からは信頼されている人です

ですから会社を守るときには最適な人です」





なるほど
確かに
そのとおりですね



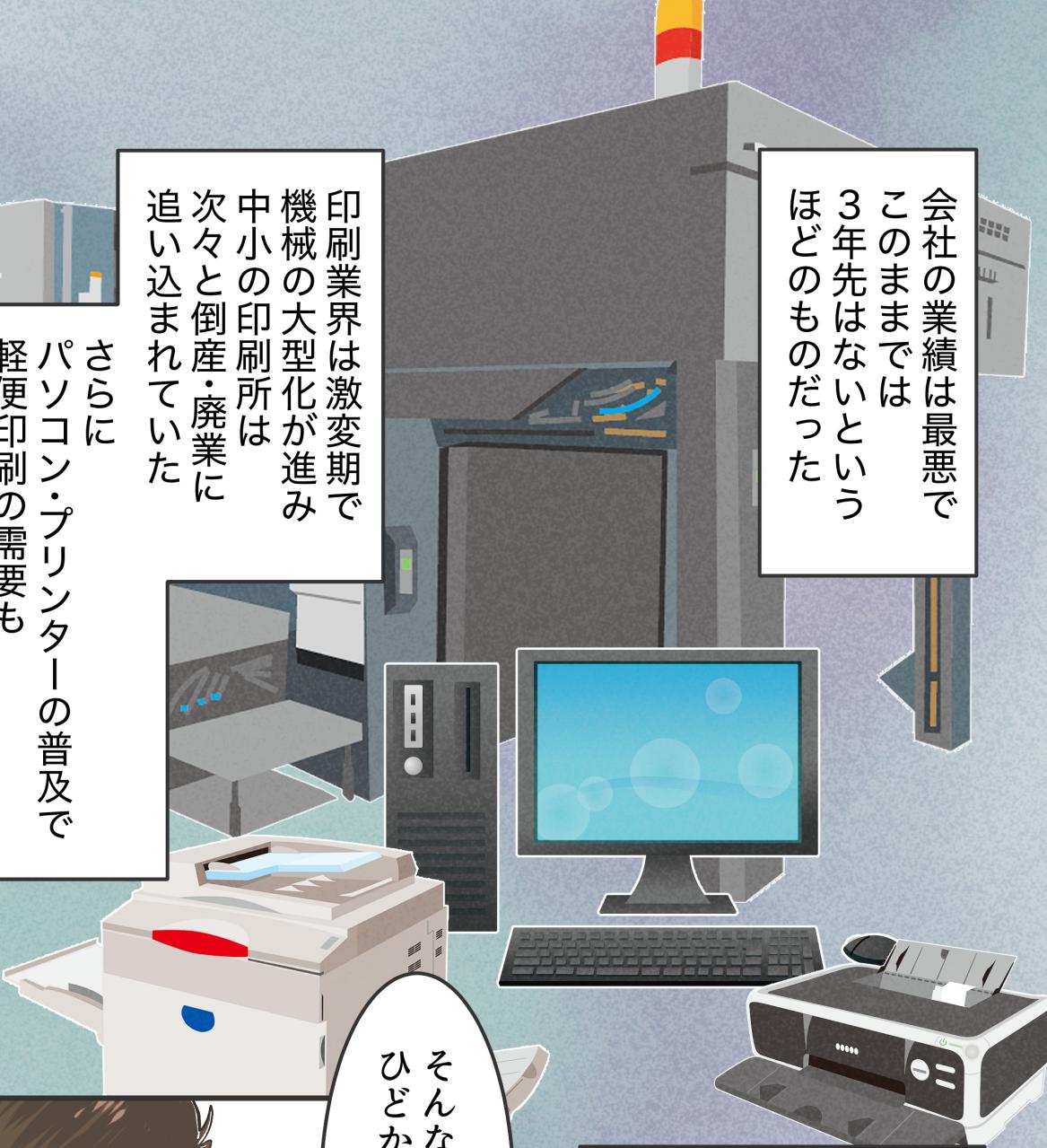
ことですよ
ことは社長の交代ですよ
そんな重大なことが
そんな当たり前の解説で
決まるなんて考えられない



会社の業績は最悪で
このままでは
3年先はないという
ほどのものだった

印刷業界は激変期で
機械の大型化が進み
中小の印刷所は
次々と倒産・廃業に
追い込まれていた

さらに
パソコン・プリンターの普及で
軽便印刷の需要も
なくなりつつあつた



そのような激動の波を
乗り切るために
今まで通りのやり方を
していたのでは
駄目だつてことは
みんなが
分かりすぎるくらいに
分かっていた

そんなに
ひどかったのか…
それで
会長の息子さんは
焦つていたと
いうわけね

ところが社長は
半年たつても
何もしない

だから社長自身も
「自分で何とも
できない」と
社長を辞める覚悟を
しつつあつた

そして税理士は
全体を客観的に
見ていて
「どうやつたら
しこりなく社長を
降ろせるか」と
考えをめぐらせて
いたということだ

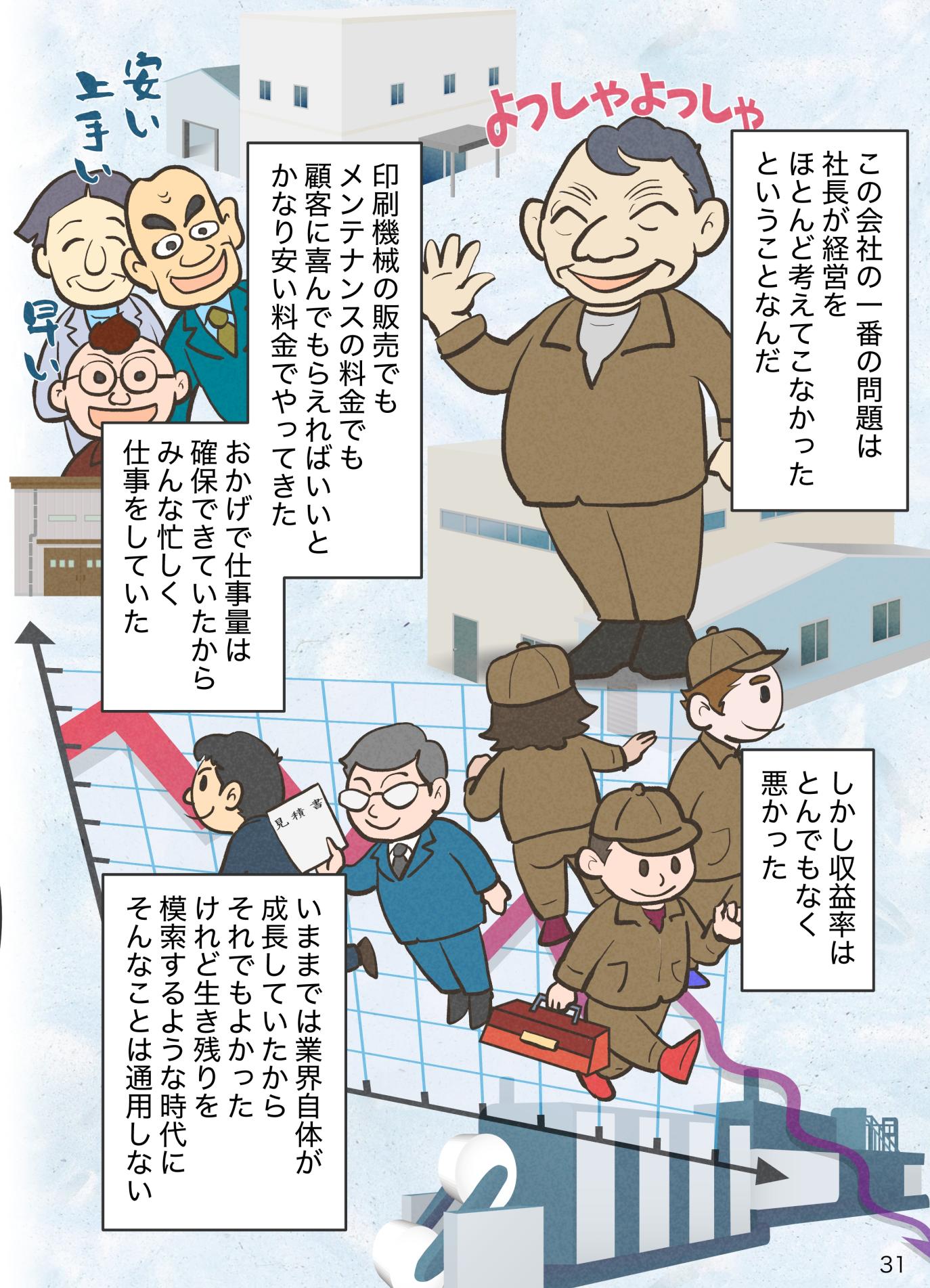
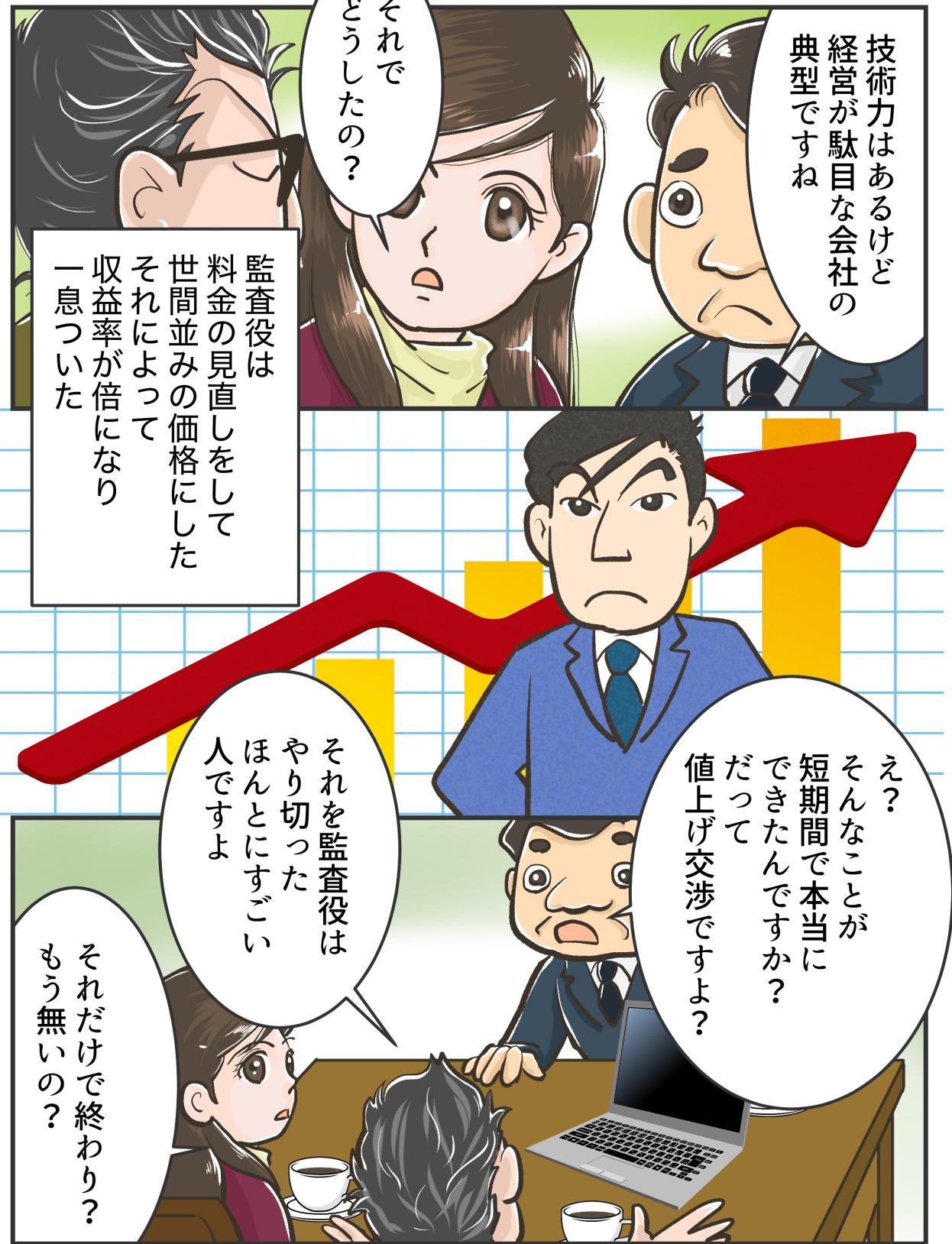
いや
何もできない

そんな深刻な事態じや
この社長にできることは
何もないわね

そして
会長の息子さんは
「社長を頼りにして
いたのでは
潰れてしまう」と
自分で何とか
しなければと
考えはじめていた







次は大型化する機械の販売で次々と実績を上げさらに業績を上向きにした

大型機械への移行は業界のトレンドだから
メリットがあればこの会社に頼むことになる

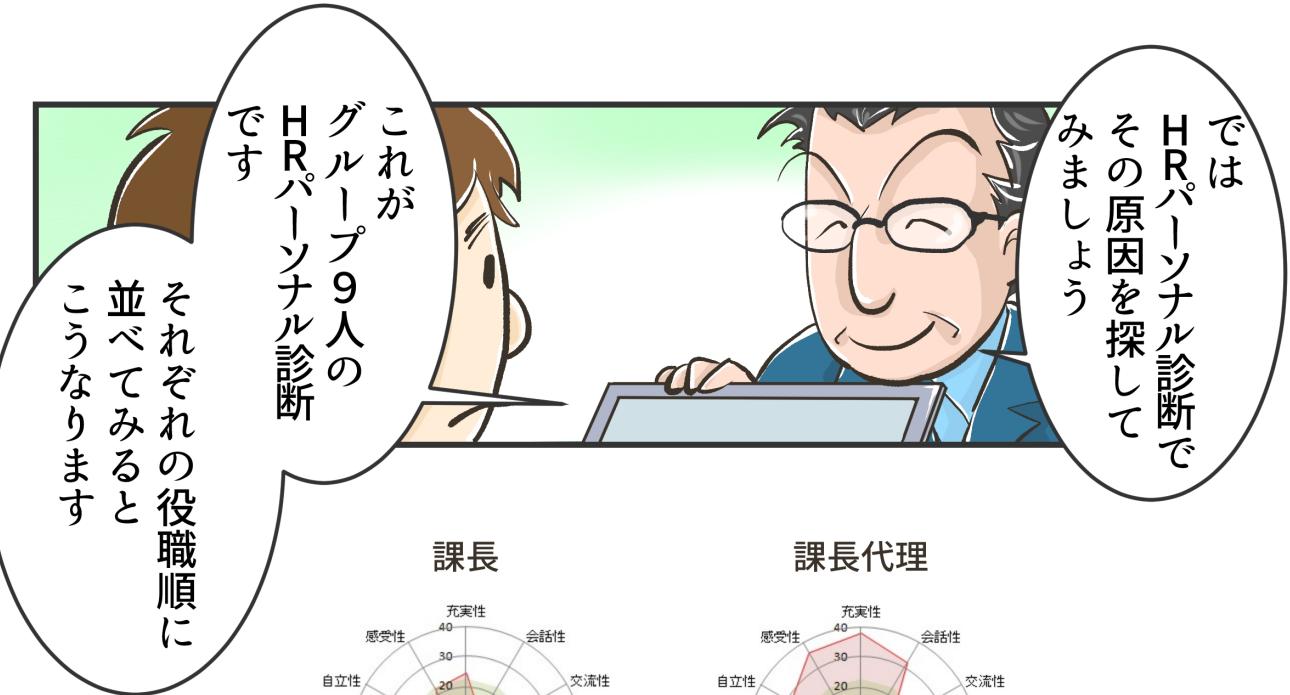
いよいよ
すごい人だね
それは

それでメリットにしたのが手厚いメンテナンスの力なんだ

だから
「絶対止めない
小まめなメンテナンスをします」と今までの技術力を売り込んだわけだ

印刷機械は絶対に止めてはいけない
3日も止まつたらそれこそ大きな損失になる





それぞれの役職順に並べてみるとこうなります

課長

課長代理

主幹A

主幹B

主幹C

職員

職員

職員

職員

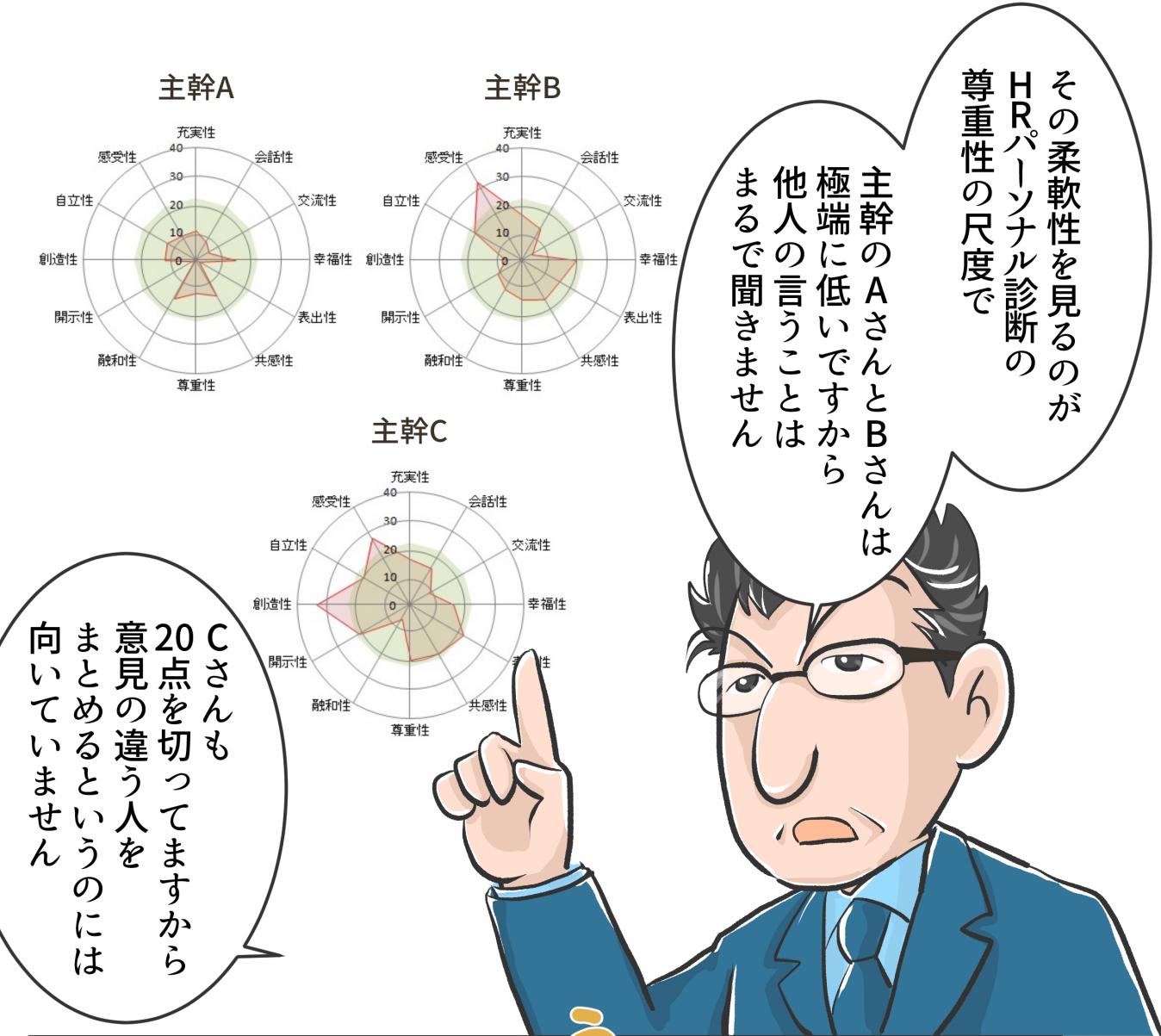
塙原順一
43歳
人事部長



第3部 HRパーソナル診断で理想の組織を実現する ③どうやっても動かないグループをなんとかして

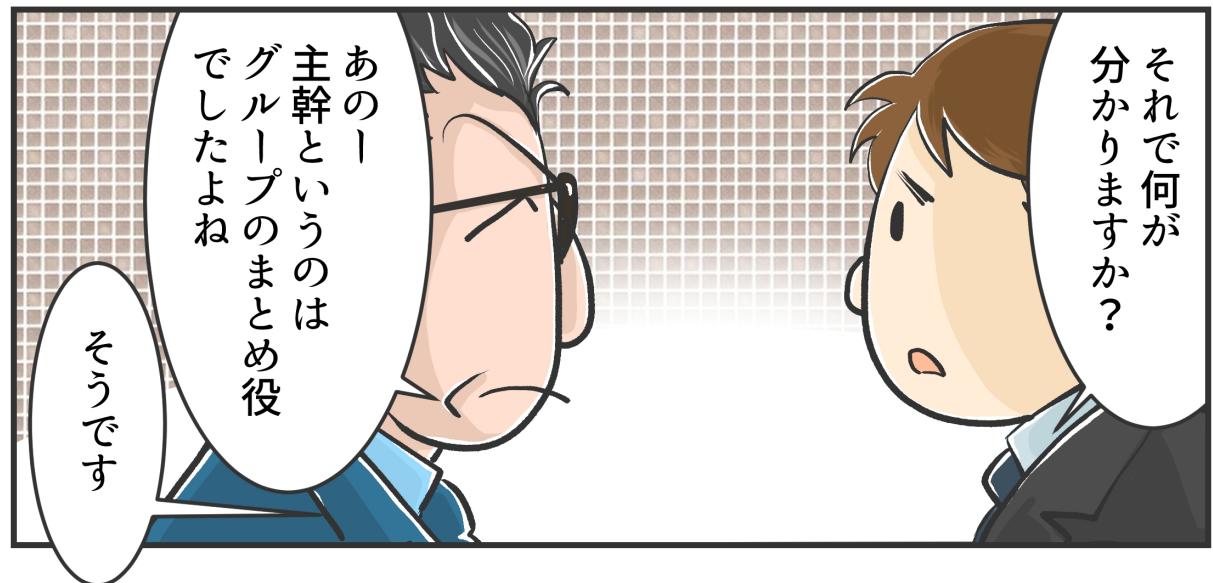
Cさんも20点を切つてますから意見の違う人をまとめるというのには向いていません

課長も課長代理も柔軟性は十分で組織をまとめる力はあります



その柔軟性を見るのがHRパーソナル診断の尊重性の尺度で

主幹のAさんとBさんは極端に低いですから他人の言うことはまるで聞きません



しかし
管理職という面から見ると
少し問題があります

管理職に求められるのは
問題解決力と推進力です

さまざまな課題に
解決策を見つけるのが
創造性の高さ
さらにそれを
実現する推進力は
自立性の高さで
決まります

こんなのは
どうだろう
もつと
こうしたら

そのアイデアは
いいね
やってみよう

その問題は
こうしたら
いいんじや
ないかな

それはちょっと
難しいかも

このような
押しのきかない課長では
扱いの難しい主幹3人を
使いこなすことは
できないでしょうね

でも課長代理は
28点ありますよ
この人なら
どうですか？

これだけあれば
たいていの人は
押さえこめます

ですから
この人の方が
力強い管理職に
なれます

そうです
このグループは
主幹3人がいなければ
仕事のできる
まとまりのいい
グループになります

なるほど
そうやつて
適材適所を
見極めていくん
ですね

課長の場合
自立性が
10点ですから
俗にいう押ししがきかない
指導力が足りないという
ことになります



