

● 保存版

組織の健康診断 (簡易検診キット付)

『人事ドック』で会社の“元気度”を数値検査してみよう

人事政策研究所 代表 望月 禎彦

■『人事ドック』3つの効用

人事政策研究所では、この5年間、中堅企業向けのコンピテンシーの開発・導入に力を注いできました。コンピテンシーとは、一言で言えば『仕事のできる人の行動特性』のことです。

このコンピテンシーを展開していく中で、個人だけでなく、より大きな枠組みでその特性をつかむ必要性を感じ、人の集合体である組織・会社のコンピテンシーを意識するようになりました。すなわち、成長発展する組織・会社に共通する要因を調査・検討してみたのです。これらの調査・検討の中から見出した『7つの視点』を駆使し、組織の健康診断を実施する手法を開発し『人事ドック』と名付けました。本稿で、その一端を紹介いたします。貴社の組織の“元気度”チェックにお役立て下さい。

人事ドックには、3つの意義・目的があります。

①組織の本質的な病巣を捉えること

景気もようやく底を打った感がありますが、売上・利益がプラスに転じたことによって本質的な問題が逆にベールに隠れてしまう恐れもあるはず。この人事ドックは、組織の根本的な問題を目に見える形で教えてくれます。

②トップと従業員との意識ギャップを知ること

経営者であれば、強い危機意識を伴って、

1. 人事ドックの7つの視点

■企業の成長発展に必要な7条件

■7つの視点の詳細とその意味

2. 人事ドックのやり方

■人事ドックの流れ

■独自の分析手法

3. 簡易診断キット

■簡易チェックシート

4. 診断例

■代表的な症例とカルテ

5. 実際の導入例

■導入企業の取り組み事例紹介

自社の組織の問題を本能的に察知しているものです。しかし経営者の感じている危機意識と従業員の感じるそれとは大きな違いが生じている場合があります。この人事ドックでは、階層別に分析可能ですから、その意識ギャップを知ることが可能です。

③従業員の生の声をオープンにすること

人事ドックでは、7つの視点を数値化して教えてくれると同時に、それぞれの視点に関する従業員の生の声をアンケート形式によって集約することが可能です。これにより従業員の声なき声がオープンになります。

■望月 禎彦 (もちづき よしひこ)

1960年生まれ。立教大学卒業。ユニ・チャーム株式会社人事部長を経て、現在、人事政策研究所代表。人事諸制度の企画立案から定着、教育研修の企画から講師役、採用セミナーの企画運営などの人事支援サービスを展開中。指導先を社員数300名未満の店頭公開を狙う中堅・中小企業に絞り、指導先企業が人事政策面で一人立ちできるように徹底的に指導するのが特徴。著書に

『高業績社員をつくる「コンピテンシー」教育体系/研修ツール集』『日本型成果主義 等級・評価・賃金「決定基準」サンプル事例集』(アーバンプロデュース) などがある。

■人事政策研究所

所在地：東京都大田区

ホームページ：<http://www.jinji-k.co.jp>

E-mail：info@jinji-k.co.jp