

人材を生かす 指向性分析と研修結びつけ

団塊の世代の大量退職が始まる 2007 年が目前に迫っている。労働人口が減少すれば、企業が人材を選ぶ余地も減る。そんな中、社員の指向性を計り、採用や育成、配置に活用することにより、組織における人材の可能性を最大限に引き出すための人材マネジメントサービスを提供するビジネスが立ち上がった。

【Vol.40】「アクティブ アンド カンパニー」

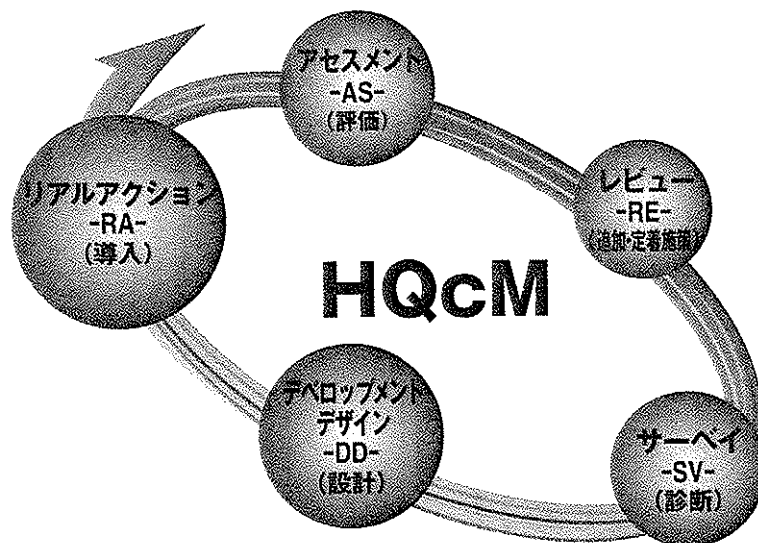
レポート・岡 礼子

組織・人材コンサルティング会社の「アクティブアンドカンパニー」は社員1人1人の指向性の分析や個人結果の積み重ねによる組織の傾向を診断するために用いる「PCS survey」や人事制度や労働環境などについて社員に満足度調査を行い、組織の課題を明らかにする「HCS survey」の2種類の診断ツールを用いることにより、組織・人材コンサルティングサービスを実施している。

今年1月に創業した同社は、従業員300人前後のIT関連企業や人材系企業が主なターゲットになってお

Human Quality control Management

HQcMとは、人材の『能力』や『状態』を的確に捉え、それらに適合した人材マネジメントを行い、内在する可能性を最大限に引き出すことで、組織/人材の活性化を図ることを目的とした組織/人材の開発手法です。



今を勝ち抜く

り、約40社に組織・人材開発プログラムを実施している。主に組織の活性化や従業員の定着率向上に関わる問い合わせが多いという。

大野順也社長は、大手派遣会社で営業マンをしていたころ、「経営者の枠組みに人材をあてはめるのではなく、人材を活かす仕事をしたかった」と考えていた。派遣会社を退職した後はコンサルティング会社で経験を積みながら、独自の診断ツール開発を進めてきた。

診断ツールでは、「課題に1人で取り組む方が好きかどうか」「人に任せるより、自分でやった方がいいと思うかどうか」「他人と歩調を合わせることが苦にならないかどうか」——など、96の質問によって、個人の持つ価値観や関心を調査・分析し、(1)対課題(2)対人(3)対自分の3種類計24項目の指向性を明らかにする。

また指向性から組織の一員として働くことを好むのか、周囲を引っ張っていく傾向があるかなどをみる「所属役割特性」、考える活動を好むのか、実践に重きをおくタイプなのかなどをみる「行動特性」を導き出す。

大野社長の名刺には「所属役割特性」は「リーダー+ディビジョン」、「行動特性」は「アタッカー+クリエイター」という自身の診断結果が刷り込まれている。ディビジョンは「自分自身で課題に対する取り組みを完結させるタイプ」、クリエイターは「新しいアイデアを創出し、取り入れながら行動するタイプ」という。

人材を引き上げるための分析

同社の特性診断の特徴は、分析で終わらない点だ。大野社長はコンサルティング会社時代、レポートを書くことのみを成果とする仕事に疑問を感じ、社員が本当に求めていることを実現するサービスを生み出すことを目指してきた。

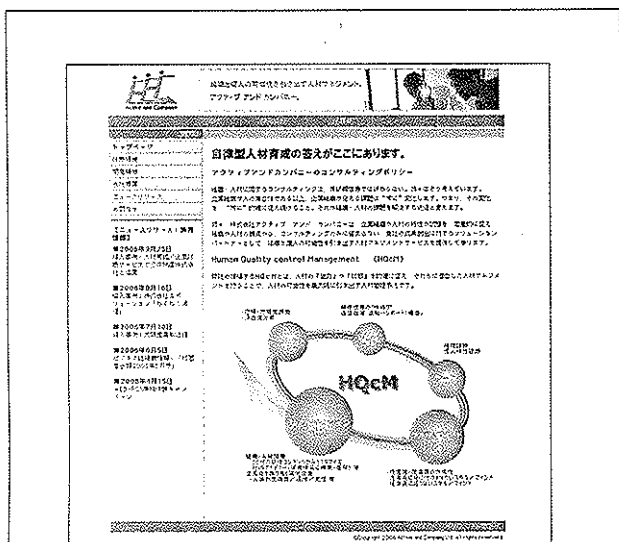
これからリーダーになろうとする人に必要な指向性が弱ければ、60を超えるコンテンツの中から、リーダーに必要な指向性を補う研修カリキュラムを組む。コンテンツは20分のものから200分のものまであり、多くはゲーム性のある内容かグループワークで、講義を聞くだけのものは少ない。

経営者の特性分析も

社内で高い業績を上げている人材の要件を知り、配属や研修に生かすといった使い方もできる。個人や組織のデータを蓄積することで、さらに詳細な分析も可能になる。

同社ではIT、サービス、人材業界を中心に、さまざまな企業の経営者の特性をデータ化し、依頼者の特性と比較して、経営者に適した指向性を持つていかどうかを分析するサービスの事業化を進めている。

将来的には、多数のデータを用いることで、例えば、人材業界での営業やマネジメントを行うために適した指向性を分析するなどの的を絞った診断も視野に入れている。



<http://aand.co.jp/>

企業概要

場所：東京都千代田区
麹町4-5-10

社長：大野順也

2006年1月設立。資本金は1000万円。事業内容は、独自の診断ツールを用いた組織・人材コンサルティング業務。採用、研修、教育など。創業理念「躍動する企業を創る」。



大野順也 社長