

「人間力」の育成は可能か

株式会社ネクストエデュケーションシンク (NET) 代表取締役 本郷人間塾理事長 人材育成コンサルタント 齊藤 実

住所：東京都文京区本郷4-8-13 5TSKビル401 TEL：03-5842-5148 URL：http://www.nextet.net

●次代の経営トップに必要な資質は「先見性」

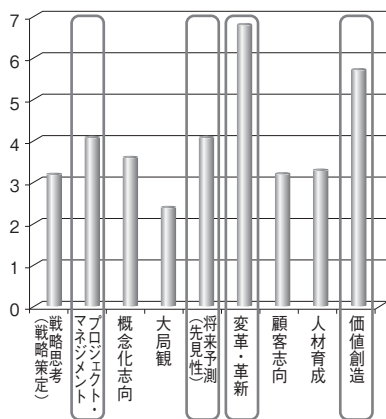
「人間力」を紐解いてきた連載も、最終回です。今回は「人間力の育成」について考えてみましょう。

まずは最新の調査からご紹介します。2015年3月3日に発表された大和総研の上場企業の『トップマネジメントの意識調査』結果によると、「自社の経営課題（設問⑤）」に関しては、「人事政策」が1位であり、また「今後経営者に求められる資質（設問⑥）」に関しては、「先見性」がダントツの1位で、「環境変化対応」「リーダーシップ」「戦略的思考」「グローバル対応」「人材育成・人材登用」と続いています（出典：大和総研【『第1回企業価値創造に関するトップマネジメント意識調査』より】）。

この最新調査から見えてくることは、グローバル競争の激化に伴い、企業は組織変革と人事政策を意識せざるをえない状況となっており、また次代の経営トップには、これまで定番だった「経営理念・ビジョンの訴求」を抑えて、将来を見通せる「先見性」が最も重要な時代となったということです。

●「人間力」は可視化でき、育成ができる

以下のグラフは大手企業のリーダー層を選抜し、「本郷人間塾™」の「人間力育成研修」を、半年間実施。前後に「人間力診断™」を研修効果測定として実施した際の成長率を表したものです。育成により大きく伸びた「コンピテンシー」は、1位「変革・革新（イノベーション）」（+7%）、



大手企業における【人間力育成研修】実施前後の各コンピテンシーの変化

<成長度BEST3>

1位：変革・革新 2位：価値創造
3位：将来予測（先見性）/プロジェクト・マネジメント

2位「価値創造」（+6%）、3位「将来予測（先見性）」（+4%）・「プロジェクト・マネジメント」（+4%）の順となっています。

「人間力」の育成には少し時間がかかりますが、このようにコンピテンシー毎の成長率は可視化ができ、冒頭の調査でも明らかな、リーダ

ー・トップに必要なコンセプチュアルスキルの育成が可能であることが分かります。

●組織の次世代幹部の戦略的な選抜と育成

企業経営者の重大な課題、「誰を次代の後継者として選ぶのか？」の問いには、企業存続にかかわる大きなリスクを伴うがゆえに、多くの経営者が慎重に考え、悩まれているのが実情です。

その際に、経営幹部には「人間力」による評価が選抜の重要な鍵となりますから、客観的な多面的な能力の可視化を行い、前述の【人間力育成研修】のように、選抜、育成を図るのが失敗のない選抜の方策となります。以下はその進め方の一例です。

【STEP 1】自社の経営幹部に必要な能力について検討し、多面的な可視化を行う

- ①客観アセスメントによる診断と高度な多面分析→②併せて面接によるアセスメント実施→③業績の評価→④カルチャーフィット→⑤第一次客観選抜評価

【STEP 2】候補者の育成

- ①OJT / ②教育研修 / ③コーチング

【STEP 3】最終総合評価による客観的な選抜・個別フィードバック

●「人間力診断」の活用事例の紹介

結びとして、これからの組織変革と多様性が迫られる時代に、組織における人材の様々な課題に対して、経営視点から多目的な活用が可能となる「人間力診断™」をご紹介します。組織開発・組織変革のためにも、経営者・人事部の人財マネジメントツールとして、効果的な活用が期待できます（適性診断等と組み合わせ、多面的に実施する企業事例も多数）。

- 人材育成・研修：コーチング/社員自己理解/研修効果測定/ヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル育成
 - グローバル人材の採用・選抜・育成
 - OJT活用・部下把握・指導ツールとして
 - 人事活用：昇進、昇格時のコンピテンシー確認ツール/人事システムとのデータ連携/組織構築/チームング/組織分析
 - リーダー・マネージャ人材の選抜・育成/タレントマネジメントシステム連携/ハイパーフォーマー分析・選抜・育成 など
- ご愛読、ありがとうございました。

※「人間力」の科学的・客観的な可視化を実現した「人間力診断™」については、詳しくはこちらの情報もどうぞ。

<http://www.net-eduket.jp/products/ningenryoku/>