

コロナ後に活用する人材登用戦術の第一歩

スプリングアース合同会社
代表 土居 利矢

皆様お待たせしました！ようやくコロナの規制が緩和され、新たなビジネスチャンスが動き始める世界がやってきます。経営者やリーダーの中には、ワクワクが止まらない人や、何が起こるかわからない状況への不安を感じている人もいます。そして世の中では「人材をどうするか？」という問題が起きています。コロナが流行し始めて3年。限界まで人員を縮小してきた会社も多いと思います。しかしチャンスで動くには、圧倒的に人手が不足していませんか？

そこで今回は、状況にあった人を見つけるための「二つの軸」をご紹介します。

①「直感型」と「五感型」

言い換えれば「ひらめきの天才」と「思いやりの天才」です。

ひらめきの直感型は、思考スピードが速く、思いついた考えをすぐに言葉にします。

また、成功するイメージしか持ち合わせていないのが特徴です。

逆に思いやりの五感型は、思考スピードがゆっくりしており、自分の経験をもとにじっくりと考えます。また、上手くいかなかった時のリカバリーに注意を払うようにするのが特徴です。

②「外向型」と「内向型」

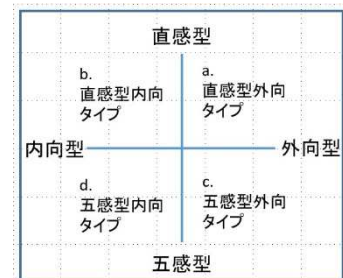
言い換えれば「情熱の天才」と「冷静沈着の天才」です。

外向型は、常に情熱をもって人とかかわり、明るく賑やかな表現をする人です。また周りの人達を巻き込み動いていくのが特徴です。逆に冷静沈着の内向型は常に自分で考え、確実に実行できる物のみを遂行していくのが特徴です。

この二つの軸があれば

a. 直感型外向タイプ b. 直感型内向タイプ

c. 五感型外向タイプ d. 五感型内向タイプ の4つのタイプに分ける事が出来ます。



日々の業務をしっかりと行ってもらう目的で採用した人に、イノベーションを起こすような発想を求めても、なかなかできる物ではありません。逆に、イノベーション的发想をする人に、おとなしく椅子に座って日々の業務を行うのは修行のような大変さがあります。

また、外向型の人には内向型の人を見て「いつも一人でさみしそう。

話しかけても表情が硬く、何を考えているかわからない。」とっています。逆に内向型は外向型を見て「いつも人の輪の中心にいて、楽しそうに賑やか。いや、賑やかを通り越して、うるさい人。」と感じています。

これほどまでに違う特性を持った人たちに、皆さんはどの様な指示を出していますか？その人が持つ素晴らしい才能を殺すような指示は出していないか？そして、出来ないからと言って理不尽に怒りをぶつけていませんか？

人には素晴らしい才能があります。それを生かすも殺すも経営者やリーダー次第。

まずは直面している問題を具体的に洗い出し、その問題を遂行するのを得意とするのはどのタイプかを見極め、採用、教育、チーム編成に活かしてください。

「いい人がいたら採用したい」とか「自分と感覚が似ているから」なんていう、あいまいな感覚で人材を扱わないように、くれぐれも注意してください。

以上