

228社の回答を二次元データにしてみたら、 こんな宇宙が見えてきました。

Decentralized Design 分権型デザイン

業務遂行に当たり部門・個人に
権限を委譲することによって
成果を極大化する

Self-Motivation Drive セルフ モチベーション・ドライブ

人は、「やりたいことの実現」のような
内発的・自発的動機を持つとき
最も高い成果をあげる

Corporate-Mission Drive コーポレート ミッション・ドライブ

人は、「組織の使命達成」のような
外発的・社会的役割を持つとき
最も高い成果をあげる

天空を見上げると、228個の「星」が散らばっている……そんな風にも見えますね。

これが各社の回答差を「距離」と見做し、多次元尺度法を用いて作成したマップです。

X軸は、人はどのようなときに成果をあげるか、という企業の「人材観」を表わす軸であり、
Y軸は、成果をあげるためにどのような仕事の設計・企業のガバナンス体制をとっているか、
という「組織デザイン」を表わす軸。そして、これらの軸は「12の価値軸」とも強く関連していました。

このマップは、人材マネジメント思想を俯瞰し視覚化したもの。そこで私たちは、
人材マネジメント・アイデア・マップ、略して【i-Map】と呼ぶことにしました。

X軸が意味するもの 企業が持つ「人材観」

- 12の価値軸の中でX軸と強く関連するもの
- 価値軸 仕事のイニシアティブ
- 価値軸 社内外を隔てる壁
- 価値軸 キャリアの方向性
- 価値軸 雇用のスタンス
- 価値軸 給与と評価の相関

Y軸が意味するもの 組織デザイン

- 12の価値軸の中でY軸と強く関連するもの
- 価値軸 業務設計思想
- 価値軸 キャリア開発の責任
- 価値軸 仕事のスタイル
- 価値軸 本社人事との関与
- 価値軸 人材調達の考え方