

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

適材適所のための“人材適性”の見分け方！

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【“自分探し”の旅？】

今もそうかも知れませんが、以前“自分探しの旅”が流行したことがありました。事例としては“学校を卒業する若者が、自分らしく生きる道を探すために、放浪の旅に出る”というものが多かったかも知れません。

しかし、それと同じようなレベルで“自分の適性”を探し始めると、逆に混乱することがあるようなのです。

【“やりたいこと＝適性”ではない？】

なぜなら、しばしば“やりたい”という思いは、仕事の内容や意味を知らないままに、“夢見心地”で作った“イメージ”に影響され得るからです。

そんな“適性”感は、実際に仕事に取り組んだとたん、自信喪失や幻滅となって、その当人を“追い詰める”結果を招きかねません。

【“やりたくないこと＝不適性”でもない！】

逆に、夢見心地のイメージは、本来なら“適性”を持つ仕事に、『自分には合わない』と思いつまらせる悪影響を及ぼすかも知れません。

自分と仕事の実際を知らずに“適性”探しをしても、危険なだけだとも言えるのです。

【従業員の“適性”の見極めは…】

ただ、経営陣にとっても、従業員の“適性”を見極めるのは、決して容易ではないはずで

“本人の希望”が、しばしば“自分の能力と仕事の内容”に対する誤解や思い違いから生まれ得るとするなら、なおさら“適性”判断が難しくなってしまうでしょう。

【適材適所が益々重要課題になる中で…】

そんな中で、“適性”を“見つけ出す”だけでなく、むしろ“積極的に育てる”マネジメントに取り組まれた経営者がおられます。

しかも、それは特別な手法と言うより、むしろ、日常的なマネジメントの中で“目の付け所”を変えるだけのものとも言えるかも知れません。

適材適所が重要な反面、それが益々困難にもなっている中で、今従業員の“適性”は、大きな経営課題の一つになっていると言えそうです。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

そこで、“適性を育てる”視点を、ある経営者の体験として取りまとめたレポートをご用意しました。ご定期購読(有料)希望者にはレポートの完全版を毎月お送りしますのでご一報ください



従業員の“適性”の見極めは、経営陣にも決して容易とは言えませんが、従業員自身が“自分の適性”を判断することも難しいと言わざるを得ないはずで

そのため、“本人の希望”は、案外“あて”にはならないケースが多いのです。それ故、“適材適所”を実現するための“人材適性判断”には、しばしば“特別の視点”が求められると言われるのでしょうか。では、その“特別の視点”とは…。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて、皆様方の経営をご支援申し上げます！