

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

適材適所志向が陥りがちな“問題”とは？

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【適材適所は重要なマネジメント課題だが…】

確かに、組織には“適材適所”が欠かせません。その業務や地位（所）に適する人（材）を配置してこそ、組織は力を発揮するからです。

しかし、理論と現実には『少し違うのではないか』という指摘もあります。なぜなら、単に仕事や地位に“慣れている”だけの状況が、場合によっては適材適所に見えることがあるからです。

【慣れ親しんだ方法に人材が固執したら…】

たとえば“営業担当”以外経験したことがないベテランには、営業以外の“適所”は考えられないかも知れません。

ところが、その担当者が、顧客や取引先の変化にも拘わらず、従来発想の仕事の枠を出られないような場合、組織は一気に“危機”を迎えることもあり得ます。

【急速な社会変化の中で…】

業務内容や地位を“所”と捉えるなら、その“所”は社会や状況の“変化”に伴って“進化”しなければなりません。そして“所”が変わるなら、適任者も異なって来るのです。

【既成概念で適材適所を捉えるべきではない？】

その意味で、適材適所課題は“旧来業務に誰をあてがうべきか”という発想ではなく、業績を獲得するためには、どんな“業務”と“働き方”が必要かの検討ステップを外せないのです。

逆に、状況変化に合わせる形で、“業務のあり方”の見直しを怠らないなら、特に“チームワークの問題”などは小さくなるかも知れません。

【チームワークに問題が出る背景とは？】

チームワークは、組織体制が“縦割り”過ぎて、状況変化に適合できなくなる時に、特に“浮彫り”になる問題だとも言えるからです。

その意味で、組織力を結集して“業績獲得力”を強化するためには、適材適所の“根底”を成す、業務や地位、あるいは働き方そのものを見直す必要があります。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そこで、適材適所発想がもたらしがちな“限界”を破った、ある“事例レポート”をご用意致しました。有期定期購読希望の方は、ご一報ください。レポートを差し上げます。



しばしば“適材適所”が話題になります。もちろん、その意味は、適任者を適するポジションにつけることです。ただ、そこに留まらず、配置された適材が“チームワーク”を発揮することも重要課題になります。

ところが、適材適所を既成概念で捉えてしまうから、逆に、チームワークに問題が出るのであって、もっと“必要業務に即して”捉えるなら、チームワークなど“当たり前”の組織が作れるという見解もあるのです。

そこで、既成概念に囚われない考え方を、ご紹介したいと思います。

中堅中小企業の皆様に、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『経営さぷりめんとニュース』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/>