

成功する経営者のための

人倫

14

せん。新卒であれば3年、員と会社のために①配置せざるを得なくなります。中途入社であれば1年転換を実施する②新しいが、適材適所を見極める期間として必要ではないかと考えます。

仕事をする③退職を勧めることになります。職勧奨」といふことです。

今回から2回にわたり、社員の適材適所について、考えてみたいと思います。業においての適材適所は、この木材の使い分けのイメージがピッタリります。中小企業は、まことに、この適所に置くべき、

め期間をすぎても、大きなミスや顧客クレームを連発してしまう社員がいる場合です。このように社員を抱えてしまうと、特性が確認できても、それを認めし、①または②が実施できれば何も言つことはなく抱え込んでいることが適性がない社員を仕方なく抱え込んでいることがあります。

性にふれわしい地位や仕事(任務)を与えること」上の能力をこなす。もともとの力を発揮し

語源は、家の土台には腐りにくい檜(ひのき)を、き残りの屋根を支える梁には強靭な松を使うといった、しかし「伝統的な日本家屋や寺社での木材の使い分け」は、短冊にあるそうです。

材適所に配置

白勺

そうなると最終的には、③を実施的には、③を実施たい」とあります。それは、現在のボジンヨン

今の仕事に安住させない

語源は、家の土台には腐りにくい檜(ひのき)を、屋根を支える梁には強靭な公を使つた。しかし現実では、企業生産の仲間はストレスをもともと中小企業には、そらの姿勢が必要です。職場で働き残りの鍵にさえなります。ためてしまい、苦労する力を活かせる仕事がなければ他社に移つて、イキイキすることになります。もちろん、仕事があるとしても既にと働いている方は沢山いるのです。

「伝統的な日本家屋や寺社での木材の使い分け」は、短期間では分かりますが、このような場合は、社員が適材かどうかします。

中小企
社員を適材適所に配置（上）
にあるそ
うです。
す。
社員にも実践してもら
いたいことがあります。そ
的には、③を実施
れは、現在のポジション

環境変化適応で生き残り

任

カル

次回は、社員の持ち味と適材適所の関係について、考えてみたいと思います。

適材適所の配置は、基本的にには会社が実施することですが、これからは時代、社員自らも適材適所を社内に確保する努力が必要と考へます。経営者もそのことを、さまざまな機会を通じて、社員

や仕事に安住する」となっていく。「自分の仕事の幅と奥行きを深める努力をする」と「アナログからデジタルなど、経営環境や仕事環境の変化に適応