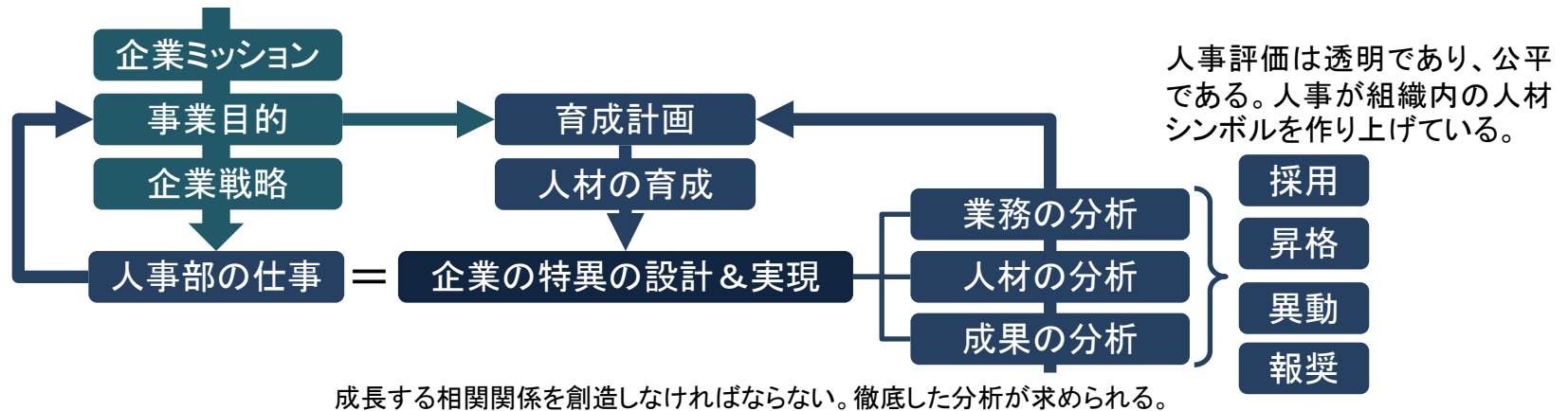


人事の仕事

「果たして、人材の定義はあるのか」については、Yesとするしかない。しかし、Yesは、あらゆる組織についての共通する僅かな限られた事柄のみである。素晴らしい人材定義を作成したとしても、人材がその方向へ進むとは限らない。常に、問題からの実態修正のみである。「変革人材」を必要とするならば、組織自体が変革する組織にならなければならない。



昇格結果を見て、組織人は、如何なる人材が求められているかを知る。人事がシンボル人材を育てている。要領の良い者を昇格させれば、人材は、要領よく行おうとする。コツコツと仕事を進める者を昇格させれば、自らのやり様での真面目さを発揮させる。売り上げにこだわった配置にこだわれば、人材は売り上げにこだわる。人事では、仕事の意味、成果のあり様を明確にしなければならない。人選は、人材定義と人材育成をもっとも際立たせる。

人材を最適に活用したい

は存在しても

人材を適正に活用する

はあり得ない。

活動は間違いではない

は存在しても

活動が正しい

はあり得ない。

最適な組織構造にしたい

は存在しても

正しい組織構造

はあり得ない。

「適正」には正しい結果が存在する。正しい解があるとしている。正しい解は、確定している事柄、決められた事柄に対してである。または、真理、原則、普遍的なものに対してである。組織活動について、普遍に近いミッションがあっても、活動に真理として適正はない。最適のみである。