

適材適所を決定させる要件

個人的特徴

1. 集団性
2. 組織帰属性
3. 主張の程度と対象範囲
4. 集中性、期間と深さ
生まれつきor成長過程で培われ、変えることが難しい特質。

得意とそのレベル

1. 専門分野と活用意識
2. 得意分野の種類と傾向
3. 日常学習の傾向
4. 知識・技術の情報収集
5. 自己知識体系化
得意は他との相対的な概念。他からの影響を受けて方向が変化する。

個人の目的意識

1. 個人生涯目的の程度
2. 組織内での目的
3. 直近の目標
4. 興味対象と興味変化
5. 意識を意識する習慣
目的を形成していると思ふ・行動成果があがり易い。目的の形成が必要である。

人材の異動等は、人材の要件だけで決定できない。組織戦略、組織形態、組織の特異性、さらに社会の状況の組み合わせで決められるはずである。

人材要件

経験とそのレベル

1. 経験種類と頻度
2. 創造・工夫分野と程度
3. 踏襲分野と比率程度
4. 学習機会の獲得
5. 伝達意識と伝達範囲
6. 育成対象と内容、姿勢
7. 協働の適合性と条件
8. 調査・確認意識と範囲
9. 注意・意識の範囲と量
10. 他分野の意識と理解
11. 関係認識、対象範囲
12. リスク認識と対応性
13. 挑戦意識、目標設定
14. リーダー性、企画性
15. 経験の知識化行動性
経験は個人の意思、選択の機会が少なく、組織の任命により行われる率が高い。個人の目的や価値観との一致率によって経験効果が変化する。

組織要件

生産性

1. 開発傾向・開発頻度
2. 顧客・市場知覚傾向
3. 最適化生産志向
生産性は顧客満足を果たすところまでを示す。社会の目的に合う生産を行う。

目的

1. 組織ミッションの認識
2. 事業目的の認識と展開
ミッション、事業目的が具体的に明らかな形で表現されている。組織人の全員が理解し、思考と行動に置き換えられる。

戦略性

1. 中・長期戦略型
2. 短期チーム型戦略
上記と開発型、生産型、流通型と組み合わせられる。

社会

顧客

市場

社会要件

組織の強み(特異性)

1. 機会発見システム
2. 知識・技術の分野
3. 組織内流通と活性度
4. 市場流通性と精度
組織の強みは組織目的を最大に最速に達成しようとする独自の力である。組織人材全体の合力で現れる。

組織形態

1. 職能別組織
2. 集権・分権型組織
3. 疑似集権・分権型組織
4. チーム型組織
5. システム型組織
一つの形態で維持されず、複数の組み合わせで運営されている場合が多い。