

適材適所が重要だと言われるけれど…

## 従業員の“適性”をどう見分けるか？

◇◆◇ 本人の“希望”が最も大きな錯乱要因？ ◇◆◇

### ◆本レポートの内容◆

- |                           |       |     |
|---------------------------|-------|-----|
| 【1】ある経営者が気付いた“適性”への誤解とは？  | …………… | 1 頁 |
| 【2】なぜ本人が“したい”ことに適性が乏しいのか？ | …………… | 2 頁 |
| 【3】“適性”は業務に取り組み始めて“育つ”もの！ | …………… | 3 頁 |
| 【4】従業員が“適性”を見失うようなケースでも…  | …………… | 4 頁 |
| 【5】“従業員の適性”を育成するための3つの過程  | …………… | 5 頁 |

### マネジメント サポート



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す。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。

そのため“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”が求められるのではないでしょうか。では、その“特別の視点”とは…。

## SPC 労務管理センター jinjiken 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町2-11 (同所併設)

Mail : [info@jinjiken.co.jp](mailto:info@jinjiken.co.jp)

SPC 労務管理センター

TEL : 052-331-0844

FAX : 052-321-1108

jinjiken 人事労務管理研究所

TEL : 052-331-0845

FAX : 052-321-1125

SR-MIC ヒューマン・マネジメント研究会

Monthly Human Management Report by SR

☆☆☆ 本レポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！ ☆☆☆