



後ろ向きにも前向きにも“転身”の際に起こる 人員不足と人員余剰の同時発生への対処法

◇◆◇ 人の過不足問題で“人”よりも先に注目すべきこと ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | |
|--------------------------|------------|
| 【1】従来型の“人”が必要ない業務分野が出て来た | 17 頁 |
| 【2】野球のポジションのように業務内容を明確化？ | 18 頁 |
| 【3】スポーツ選手起用のようには行かない組織経営 | 19 頁 |
| 【4】転身の繰り返しで高められる“事業”の存続力 | 20 頁 |
| 【5】組織を牽引して行く際に求められる具体的視点 | 21 頁 |

社内での“必要業務”は、取引先（顧客）や競合先等との関係で、変わってしまうことがあります。あるいは、政府方針の変更や地域との関係で業務形態を変えなければならないケースも出ます。

その時しばしば、“変化対応のための新業務”と“変化に対応できない人材”とが発生して、結果として“人員不足”と“余剰人員”の両方の問題を抱えてしまうことがあります。そんな場合には、何をどのように検討すべきなのでしょう。ヒントになりそうな事例を、ご紹介致します。



JPC 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

- JPC 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ヒューマン・マネジメント研究会

私どもでは、人材や組織管理に関わる業務を通じて、広く皆様方のマネジメントをご支援いたしております。そうした活動から得た様々な考え方等を、当事者の皆様にご了解を頂いた上で、事例としてご提供しています。