



人材マネジメントのジレンマが会社を変える

第1回 ジレンマが人材マネジメントの要諦？

厨子 直之

はじめまして。和歌山大学経済学部の厨子です。私は経営学の中でも人材マネジメントという学問分野を専門とし、民間企業の人事担当者や現場のマネジャー、病院の医療専門職を対象に研究を進めています。部活やサークル、アルバイトでリーダーを経験している学生には人材マネジメントに関心を持ってもらえることが多いのですが、その他の学生はピンと来ない状況の中で試行錯誤しながら講義を行っています。

一方で、私は飲み会が大好きで、ビジネス・パーソンの方々と飲みにご一緒させていただく機会が頻繁にあり、そうしたお酒の場で繰り広げられる多くが人にもつまわる話題です。いわく「部下を社外の研修に行かせたが、業務に活かされていない」、「うちの会社では、数年前から業績評価が導入されているけど、自分のパフォーマンスを正当に評価されたと感じたことは1度もない」など、2時間の飲み会での会話データだけで1冊の本が書けるくらい人材マネジメントのネタは尽きることはありません。

こうしたビジネス・パーソンのやり取りを聞いていると、人材マネジメントの本質は「ジレンマへの対処」

にあることが分かります。ジレンマとは、「ある2つの相反する選択肢が存在する時に、どちらを選んでも良い面も悪い面もあるが、いずれかを選択せざるをえない板挟みの状態」のことを意味します。先ほどの「研修が実践に役立っていない」という不満は「OJT（職場での実務を通じた教育訓練）か Off-JT（職場を離れた場での教育訓練）か？」という人材育成上のジレンマ問題、「業績評価が機能していない」という不満は「情意評価か業績評価か？」という人事評価上のジレンマ問題に、それぞれ帰着させることができます。

経営（学）の中核はジレンマのマネジメントにあると喝破する学者もいるように、人材マネジメントにおける競争優位の源泉はジレンマ解消にあると言っても過言でもないかもしれません。次回以降の連載では、人材マネジメントの最近のトピックスを横糸に、その中でジレンマ問題を縦糸にして、私が実際に行った調査研究の分析結果をもとに、人のマネジメントの要諦について解き明かしていきたいと思ひます。

（ずし・なおゆき / 和歌山大学経済学部准教授）

第86回 わだい浪切サロン

和歌山大学・岸和田市地域連携事業

数学に現れる無限の扱い方

話題提供者 片山 聡一郎氏（大阪大学大学院理学研究科 教授）

日時

2016年10月19日 水 19:00～20:30

場所

岸和田市立浪切ホール 1階 多目的ホール

数学で扱われる「無限」に関係した概念のいくつかを紹介したいと思います。前半では個数における「無限」の扱いについて、後半では微分積分に現れる「無限」の扱いについて歴史的な変遷も含めてお話ししたいと思います。

わだい浪切サロンとは？

毎月第3水曜日（2月と8月を除く）の夜7時、岸和田市立浪切ホールで開催する mini 和歌山大学です。申込み不要、参加費無料。

お問合せ先：和歌山大学岸和田サテライトオフィス 〒596-0014 岸和田市港緑町1-1 浪切ホール2F

TEL & FAX：072-433-0875

岸和田サテライト 検索