

# 会社成功設計図 セミナー参加 特典8

会社も社員も育てる人事異動の秘密

## Contact

• **Office center:**  
**BIGDREAMNET**

Hirakata-shi  
Osaka,,Japan

• **Fax:**  
+81-(6)-7635-7873

• **Website:**  
bigdreamnet.com

• **Email:**  
info@bigdreamnet.com

• **Office phone:**  
+81-(90)-4450-8516

GET YOUR BIGDREAM

# 目次

Section 1: この資料の目的

Section 2 : マインドマップ

Section 3: 最後に

# 01 この資料の目的



# この資料の目的

- 大手企業の場合従業員や役員の数も多い
- 同じ場所でスペシャリストを育てるよりも、誰でも何でもこなせるジェネラリストの育成に力点が置かれている
- 本当に優秀な人材はいずれ独立したり、もっと給料の高い会社に引き抜かれる
- リスク防止としても大きな意義がある
- 中小企業の場合は人員も限られているので、異なる手法を使うことになる
- 中小にも生かせる手法や考え方を探してみよう！

# 02 マインドマップsummary



# マインドマップsummary

大手企業が悩む  
人事異動の功罪

人の最適配置の  
考え方

人事異動は業種や  
社長方針などにより  
種々のケースがあります

A社: 入社後必ず3年間で  
異なる部署に異動を社則で  
決めている

通常5回転、内必ず会計か  
財務に配属あり

その中で最適な部門に  
最終的に配置する

欠員が出たときに  
移動となる

B社: 特に移動は定めていない

そのたびに役員が  
集まって誰にするかを  
決める作業が入る

同僚の移動がとても  
気になる

会社も社員も  
育てる  
人事異動の秘密

人事異動の実行  
について利点

- ①環境が変わり新たな気持ちで取り組める
- ②新たな体験の部分が自分の成長となる
- ③自分の行動を冷静に見つめ直す機会

人事異動の実行  
についての問題点

- ①環境対応力に弱い人は悩む
- ②今までの要領が使えない
- ③自分は飛ばされたと思う人がいる

GET YOUR BIGDREAM

# 03 最後に



# 最後に

- 人事異動では、特に地方の少ない人数の事務所や、海外事業所への配属は、将来幹部候補を育てるのに良い部署でもある
- 何故なら多くの種類の仕事をまとめていかな いといけない
- しかし時間は人数の多い都市圏にある事務所のメンバーと同じだ
- そんな時にどうするかを考えて実行できる人間は将来経営もこなせやすい
- 小規模の会社経営者は最初からそのポジションにいたので、さら にどうすればより良い経営が出来るのか！
- これもセミナー「経営の効率化」でお伝えできればと考えている