

従業員を育てる人事評価制度

シーラスコンサルティングオフィス

やめない社員研究所

1. 現在の人事評価制度の課題

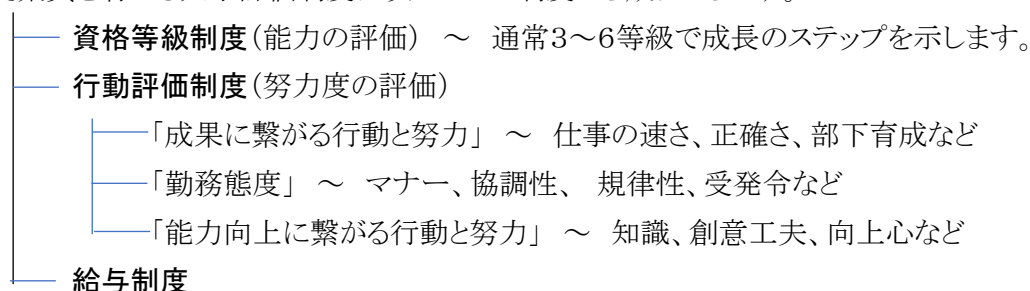
- ・**成果主義の弊害**～従業員個人が成果を上げたかどうかで評価するとお互いに教え合いません。社内がギスギスします。従業員どうしを競争させて会社の業績を上げようとする、結局、組織が潰れてしまいます。
- ・**人材が育たない**～評価制度を始めたのはいいのですが、3年経っても優秀な従業員は優秀で普通の従業員は普通なので、評価する意味がありません。
- ・**抽象的な評価**～評価の視点が抽象的の、評価する側も評価される側も何をどう評価したらわかりません。評価者は波風を立てないように普通評価にするので頑張った従業員は正当に評価してくれないと不満になります。
- ・**S評価は一部のみ**～本当は頑張った多くの従業員をS評価にしたいのですが、昇給原資の制約からS評価は一部のみ、本当に頑張った人は退職してしまいます。

2. これからの人事評価制度

- ・**教えあう会社**～従業員が教えあうことを評価します。個人責任主義ではなくて、全体責任主義にします。会社は明るく協力的な自由闊達な職場になります。
- ・**仕事の見える化**～資格等級は部門別・等級別にどんな仕事が必要とされるかの成長ステップを表します。将来やるべき仕事が見えてきます。
- ・**具体的な評価**～評価項目を業務改善やコンピテンシー項目にします。(例:明日使う道具と材料を前の日にトラックに積んでおくこと。)従業員は何をすればよいのかがわかり成長します。
- ・**皆がS評価**～昇給額が昇給原資内に納まるようにポイント制を採用します。

3. 新しい人事制度の導入(3つの制度)

従業員を育てる人事評価制度は次の3つの制度から成り立ちます。



※セミナーではこれらの内容について詳しくご説明する予定です。