

<解説資料> 中小企業の人事評価制度の重大さとは？

～大企業より格段にモチベーションをアップさせる秘策～

中小企業の従業員のモチベーションの最大の源泉はなにか？ 勿論「処遇」である。

しかし、その処遇の根拠は？・・「人事評価」なのだ。
「正しい評価」こそ、モチベーションの源泉になるのだ。

退職する社員の[真の理由とはなにか？] その90%は・・

- ・ 賃金が低いからではない！
- ・ 仕事が嫌いだからではない！
- ・ 会社が嫌いだからではない！

ズバリ！「評価に納得が行かない」からである。

そもそも評価のモノサシ(基準)が曖昧または、抽象的な企業が圧倒的だ。
モノサシが曖昧だと、上司の恣意的な判断が入りやすいし、それを防ぎにくい

そして、多く見かけるのが、優秀な人材が「流失」する事だ。

優秀な人材に限られている中小企業で、その少数の優秀な戦力から離脱すれば、体質は強化されない。

人事評価の重要性は大企業より中小企業のほうが遥かに高い！

また、もしトップが優れた戦略を計画しても、社員の評価が曖昧なら、**実現可能性**は大幅に減少する。

つまり、「人事評価」の納得性は、中小企業の「**隠れた戦略**」なのだ。

例えば良くないが、一連の[詐欺商法企業]の従業員は倫理的には問題と分かっていても、評価が明確で且つ、待遇が抜群に良いので、「その仕事を必死でやる」事を物語っている。」

ISOで改善が進んでも、従業員に収益の還元がないと・・・やがて

社長がいくら叫んでも、改善は絵に描いた餅になる・・・

繰り返します！ <人事評価の重要性は中小企業ほど大きい>

改善のツールであり、仕組みであるISOを持った企業は、この機会に

人事評価のあり方を見直して下さい。会社が改善を叫ぶと従業員は

「改善と我々の処遇はどう関係があるのか？」と素朴に思ってしまう。

<人事評価制度策定指導> 100人以下規模企業向け

1. 全12回、各回4～5時間、プロジェクト形式
2. 幹部、現場リーダーの参加で合意を図りながら進める
3. 現場実務に即した人事評価シートの作成、
4. 昇進・昇格基準、昇給方法の透明化、システム化など
5. 管理者の個人面談(フィードバック)制度、評価者訓練の実施を含む
6. 同僚、部下を含めた「360度評価システム」
7. 苦情申告制度、制度マニュアル作成……………などなどの内容

お問い合わせ下さい。見積もりいたします。