

ある転職してきた優秀社員のインタビュー

私は、ある企業で人事評価制度を作るに際して、たまたま、その会社について最近転職してきた優秀な社員にインタビューした。

私：何故あなたは前の会社を辞めたのですか？

社員： 私は前の会社の仕事、収入、そして会社そのものには何の不満もありませんでした。しかし、一つだけ納得できない事がありました。それが辞めた原因です。それは、評価の仕方の事です。

私は社員で優秀な方でした。よって毎年の人事評価も悪くはなかった。そして昇給も悪くはなかった。でも私には同じ仕事をしていた同僚が何人もいました。皆同じ仕事でした。営業の仕事は毎月成績が数値で公表されます。

私の評価への不満は「何であいつらと私の評価が大きく変わらず、昇給もほんの1割(1,000円)程度しか差がないのか？」だった。

私の思いは「あんな適当にやっている奴らと私がほとんど変わらないなんて」これが、私が会社を辞めた最大の理由です。

「評価の仕方」とは会社の社員への姿勢を表すものです。それに納得がいかなかった。評価への不信はイコール会社への不信になったのです。

会社の仕事、収入、会社の知名度どれにも不満はなかった。唯一評価の仕方がこの人にとってその会社を去る原因だった。

私は中小企業の社長に、公平感のある人事評価の必要性を話すとき、殆ど制度らしきものがない会社には、

「社長、人事評価制度がない会社は、例えていえば、運転免許を持たないで道路を運転する<=会社を運営する>のに近いですよ」と話す。

それほど重要なのが人事評価制度なのです。

特に中小企業に於ては、優秀な社員から辞めていく状態は・成長にとって致命的な状態です。