

人事評価制度・指導改善ストーリーの紹介

主な指導企業

1・半導体商社、45名、本社東京、営業所水戸、社長が全社員を評価していた。徐々に社員から不満が噴出、優秀な社員が次々退職。この制度の導入を決断、導入以来社長は精神的にも楽に、かつ定着性も劇的に改善。その経緯とは・・

2・楽器販売、音楽教室運営、従業員200人、生徒4,000人講師200人。拠点15か所。社員、準社員、パート、アルバイト業務委託者等多様な雇用形態の従業員・・楽器の訪問販売、教室運営スタッフ、調律師、講師、防音室の施工販売、店頭接客、および各セクションマネージャーの評価の物差しが曖昧だった。作業は業務調査から始まった・・・

3・東京ガスサービスセンターディーラー従業員43人、ガス器具の販売、修理、ガスの開栓業務の受託が主な業務。何と小企業ながら組合があった。定例的に賃上げ団体交渉が毎年末に行われていた。社長は従業員の言い分は理解したが、業務の評価については見解に大きな開きがあった。そこで、組合書記長も入れたプロジェクトがスタート・・

これ等の「事例ストーリー」は、私のコンサルティング経験に基づき構成されています。

中小企業にとって「人事評価の良否」は成長の生命線ともいえます。

空前の人手不足に耐えうる定着向上対策とは、人事評価の整備が起点です。

優れた戦略、商品があっても、モチベーションの低い従業員ばかりでは実現が困難になります。

従業員の仕事のゴールは何かといえば、ズバリ「評価」です。自ら事業を起こす極まれな従業員以

外の殆どの社員は、業務を遂行し高い評価を得る事が仕事のゴールになる筈です

。

経営者と社員はステージが違います。

昇給、昇格、賞与、昇進全てが評価を基点に行われている。A, B, Cなど意味の分からない評定が未だに横行しています。情緒的、恣意的、不透明な評価は現代の従業員を説得出来ません。

お送りした事例以外を知りたい場合はメール下さい。お送りします。
