

人事評価制度策定プログラム・研修 主要指導実績

1. 東京 45人の半導体商社 策定期間7か月 参加メンバー課長、係長クラス

従来社長が全ての社員を査定していた。しかし、優秀な営業マンが相次いで退職し、すべての社員を社長が査定する限界を実感、当社に依頼。公平感が実感できる制度が出来た。社長も査定から解放され本来業務に専念、昇格の承認と業績に見合う昇給原資の提示のみに集中した。

2. 東京 200人の楽器販売、教室運営会社 策定8か月 店長・リーダークラス

非正規社員、パート、アルバイト、準社員など身分が様々で「同一労働同一待遇」が出来ていなかった。現場統括の常務は「定着性が悪く、年間採用費の上昇を放任できなくなった。」と当社に依頼。上司のほか同僚、後輩が評価する180度評価を採用。不満、退職が従来の半分以下に。不満の場合は、苦情処理委員会に申し出る事が可能に。

3. 千葉 42人の建設機械のリース・レンタル会社 策定6か月 リーダークラス

社長、創業者高齢でワンマン経営。取締役の娘に人事管理を任せていたが、本人は実務経験のない業務の実態が把握できないまま実績を頼りに評価をしていた。しかし、現場のベテランから評価の根拠を聞かれると答えに詰まることがあった。そこで当社に依頼。従業員自ら業務のポイントを示し評価シートを作成。公平感と客観性を実現。評価と育成課題が分かるような仕組みに。

4. 大坂 120人の接客サービス業 策定期間6か月 幹部クラスメンバー

全ての仕事の現場が派遣先のため、実際の仕事ぶりが把握しにくい業態。そこで顧客に直接評判を聞く方法を考案、接客の終了時、殆どの顧客が感想や、不満、満足点などを指摘、評価に反映。更に本人自身に自己評価を義務づけると顧客サービスレベルが向上し一石二鳥の効果が。マネージャーは、顧客満足と、評価と教育課題が透明化され、大変喜んでいる。

<人事評価の目的>

人事評価制度は何を目指すのか、中小企業ではズバリ「優秀な人材が定着し、意欲的に仕事をする」状態が実現することです。評価システムが出来たら、この点をみれば優れた仕組みかどうか分かります。評価制度を難しく考える必要はありません。優秀な人が定着し、意欲的なら会社は成長します。逆の場合は衰退します。ただし仕組みが「見える化」されている必要がある。この点を踏まえ自社独自の制度を構築しましょう。形に捕らわれずに。