

「あってもなくても同じ」じゃない！ちゃんと意味・意義があって、きちんと成果を出す

経営者のための 人事評価・処遇制度の考え方・作り方

社長が「腹落ち」しない人事制度は、絶対に機能しない!!

<ある会社の社長と社員の会話>

その①

社員：社長、ぼくの昇給が5,000円で同期の田中が3,000円なんですけど、この差は何ですか？

社長：君の方が頑張っているからだよ、それに君が多いんだから不満はないだろ。

社員：そういう事じゃあ無いんです。意味とか理由が知りたいんです。田中だって頑張ってるし。

社長：・・・。

その②

社長：うちの社員は真面目だから、協調性、責任感、誠実さとかみんな高い点数で、業績は変わらないのに人件費ばかりが上がるけど、なんかおかしくないか。

総務：15年前にコンサルタントと作った職能資格制度で、情意考課のウエイトを高くしたので、仕方ないんです。後は職務遂行能力評価と業績評価です。

社長：そもそも、その情意考課って何だね。職務遂行能力だって昔のままだね

総務：・・・。

■仕事に対して真剣に取り組んでいる人は、昇給・昇格の「金銭評価」よりも何を認めてもらえたかの「承認評価」の方が気になります。自分は成長しているのか、会社に必要な人材になっているのか、自分のどんな頑張りを上司や社長は評価してくれるのか、そう言ったことが「働き甲斐」の大きな影響要因になっています。

■これからの企業にとって必要な戦略は、他社との差別化をどうするかよりも、その差別化を維持・進化させてくれる人材を、いかに確保し、育て、定着させるかです。そのためにも従業員満足、それを超えたエンゲージメント、幸福経営、信頼経営などをどう取り入れて行くかに重心が移行しつつあります。人事制度はその意味でも大変重要な経営の仕組みであり、労務・人事の領域を超えた経営戦略だと認識すべきです。

開催日時：平成31年**4月23日**（火）9：30～16：30

会場：群馬県勤労福祉センター第4会議室（2階）

受講料：会員 8,000円 一般 11,000円

対象：経営者、経営幹部及び経営幹部候補の方

講師 羽鳥 博樹 氏

昭和33年7月生まれ

(株)自主管理経営 代表取締役 (東京都千代田区内神田1-17-3)

- 高崎市出身、在住。群馬県立富岡高校、中央大学卒、明治大学大学院経営学修士課程修了・一部上場の音響機器メーカー勤務の後、中小企業を対象としたコンサルティングファームに転職、専務取締役として25年間、コンサルタント兼自社のNO2の役割を果たした。平成26年に独立・企業。
- 組織横断コンサルタント、経営学修士(MBA)、中小企業診断士、特定社会保険労務士、事業承継マネージャー

[研修内容]

- 人事評価・処遇制度の本来の目的・役割は何か。どうあるべきか。
- 人事評価・処遇制度は、どこまで自由に作れるのか、法的制約をどこまでなのか
- 人事評価・処遇制度が「あっても、なくても同じだ」と社員に思われているのはなぜか
- 経営計画は立案よりも実行。人事評価・処遇制度は経営戦略の実行促進の仕組みでもある。
- 目標管理は厳密な運用よりも、社員が「目標を持つこと」の意味を優先するほうで成果が出る。
- 丁寧なフィードバックと、ひとり一人への関心と対話の重要性。
- IT化・クラウド化による横断分析 内省と気づきの個人カルテ作成と運用
- 面接が楽しみになるくらいになったら、社員は自分から進んで本も読み、研修にも参加する

「人事評価と処遇の仕組みづくり」申込書...申込期限4/17(水)

【受講申込書】FAX:027-289-0038又はE-mail:gpc@jvi.sunfield.ne.jpにてお申し込みください

組織名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
E-mail			
会員区分	1. 一般 2. 生産性本部会員 3. その他 (Oで囲んでください)		
派遣ご担当者 お名前		ご所属/役職	
備考			
参加者	お名前	所属	
	お名前	所属	
	お名前	所属	