

daily コラム

2009年11月10日(火)

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-18-3-5F

㈱メディカル保険サービス TEL 03-6808-1441 FAX 03-6808-1442

Email: info@medical-hoken.com

社員がやる気を出す評価の仕方

社員70名の化学薬品製造業B社では賃金テーブルと評価項目を社員に公開しており、4半期毎に社長が管理職全員の出席する席で「課は、外部環境が厳しくなった中で良く頑張ったので5段階評価のAランク」「課は、競合の状況が好転したのに機会の活用が不足したので、Dランク」と、具体的な根拠を挙げて評価を発表し、半期ごとの賞与に反映するとともに、年度の評価では昇給や処遇で報いていますので、課長達は発奮し、おおいに頑張って競争し、好業績をあげています。

上手な人事考課制度づくり

人事考課制度は

業績などに応じた公正な評価で賞与や昇給に反映させる。

能力の発揮度合を評価して、社員の能力開発・育成を図る。

と言う二つの目的があります。

制度づくりのポイントは

評価項目を、「会社の業績への貢献」「対人関係能力(顧客や部下とのコミュニケーション能力の発揮度)」「技術・技能・ノウハウの活用度」「意欲・勤務態度」で構成し、自社の業務実態に合った分か

りやすい表現にすること
評価項目・評価結果の賃金や処遇への反映ルールを公開すること
評価結果の公正性・納得性を保つことにあります。

評価のコツ

その評価結果の公正性・納得性を持たせるコツは次の3点です。

なるべくホットな(結果がでたら早めに)評価結果を伝える。

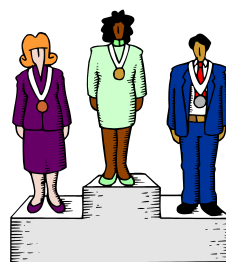
評価の根拠事実をキチンと伝える。

全員が自分の評価の社内に於ける位置付けが解るように伝える。

それは大変難しく、多くの企業が苦勞していますが、事例のB社は上手にやって、社員がやる気を出す効果をあげているのです。

政府の支援施策

人材育成に関して、職業能力の向上のための支援制度として「キャリア形成促進助成金制度」があり、問い合わせ先は独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター(電話:0570-00154)です。



ボクはもっと頑張らなくちゃ!