

中堅・中小企業の「人事制度概論」

I 企業成長のために必要なもの

1. 業績至上主義が招く組織の崩壊

人への投資を行わないと会社の成長には限界がある

- 1) 人事評価制度の重要性
- 2) ある社長からのSOS
- 3) 「社長がルール」の会社にルールを作る

2. 人事制度の概略

人事制度の目的と以後を再確認する

- 1) 査定だけが目的ではない
- 2) 人事制度の構成

3. 伸びる中小企業企業には3つの条件がある

ポイントは働きがいのある会社

- 1) 優秀な人材はビジョンが明確な会社に来る
- 2) 100%女性管理職が活躍している
- 3) 致命傷は「人事育成の仕組みがない」こと

4. 人事評価制度が求められている時代

誰もが正当な評価を求めている

- 1) 評価を伝えないことが生産性を低下させる
- 2) 人事評価制度がある会社が働きやすい会社
- 3) 気になるのは「金額の差」ではなく「評価の差」

5. 中小企業の成長を阻害する3つの要因

成長を阻むのは「人を育てる」という視点の欠如

- 1) ヒト・モノ・カネの順番になっているか
- 2) リーダーに社員教育の役割を与えていない
- 3) 社長が自分の仕事や技術を手放そうとしない

6. 人事制度は組織の自動成長装置

社員が本来もっている能力を引き出せば組織力は強くなる

- 1) 評価プロセスで人材を育てる
- 2) 社員の潜在能力を引き出す仕組み

7. 人材が魅力的な組織を作る

人材投資が会社発展のサイクルを作る

- 1) 「ヒト」への投資が利益を生み出す
- 2) 「モテモテ」会社を目指す

II 間違いだらけの人事制度の常識

1. 賃金制度の間違った常識

成果主義的人事制度がもたらした影響を検証する

- 1) 「成果主義はやる気と業績アップに効く」は間違い
- 2) 「賃金が会社の業績を左右する」は間違い
- 3) 「お金でモチベーションは上がる」は間違い

2. 評価制度の間違った常識

最も陥りやすい評価制度の勘違い

- 1) 「評価結果は賃金に反映させなければならない」は間違い
- 2) 「考課者研修で評価スキルを身につける」は間違い
- 3) 『フィードバック面談』は評価結果を伝えること」は間違い

3. 導入の仕方を間違っていますか？

不具合が出て当たり前。制度の導入には柔軟性が必要

- 1) 「一度決めた制度は換えてはいけない」は間違い
- 2) 「うまく運用できないから導入しないほうがよい」は間違い

4. ほとんどの会社はゴールを間違っている

失敗したり中途半端に終わるのは改革の目的を間違えているから

- 1) プロジェクトの成功はゴールの明確化から
- 2) 達成できないことをゴールにしない
- 3) 人事制度は誰のためのものか
- 4) 経営計画でビジョンを明確にする

以 上