

社長、人事担当責任者 各位

社員が成長し、業績が上がる成長支援・人材育成・組織力向上の仕組みと活用《三位一体アプローチ》

株式会社インタフェース

【よくある人事評価制度の問題点】～あなたの会社はどうか？

1. 何を評価しているのかが不明確～人？ 仕事？ 能力？ 成果？ どれなのか？
2. 評価者(上司/管理者)によって評価の基準・仕方が違う～バラつきが大きい。
3. 上記1・2によって、被評価者(社員)の公平感が低く、納得感が得られていない。
4. 結局、社員のモチベーション(仕事のやる気)につなげていない。
5. 評価が処遇(給与・賞与)決定だけに使われて、人材育成には活用されていない。
6. 評価期間での評価をするだけで、社員の長期的な育成・成長に結びついてない。
7. そもそも評価システムがない、又は形だけで、社長や幹部(人事担当)が決めている。

これまで、200社以上の人材の採用・育成、人事制度等人事組織マネジメントのサポート(研修、コンサルティング)を行ってきて、よく聞くのが上記の問題点です。

また、「人事評価制度」を中心に、人材の採用・育成・評価・配置・活用・処遇等に問題を感じてもなかなか、その改革や構築に手を付けられていない、又は後回しという会社も多くあります。

以上の問題点や各企業の現状を踏まえて、私どもが思う重要な3つの問題が、こちら(↓)です。

1. 人事評価制度(及び人事制度全体)の『目的』を明確にしていない！
2. 人材採用、社員研修、人材活用と人事評価制度が連動していない！
3. 人事評価制度が会社業績を上げるマネジメントの仕組みになっていない！

上記の3つ問題を解決して、人と組織のマネジメントを一体化するのが

成長支援・人材育成・組織力向上の仕組みと活用《三位一体アプローチ》です。

《三位一体アプローチ》は、以下の3つ実現させます。

人材採用力の向上 (適性人材の定着)

応募者に求める能力・ステップアップ等仕組みを公開することで競合他社と差別化が図れる。

「社員の成長＝ 会社の業績」の実現

社員の成長を仕事の成果とそれに直結するプロセス(業務、能力、態度)で育成評価、成果に結びつく。

マネジメント力の育成 (管理者から社員迄)

仕組み構築に管理者が参画し、現場のいい仕事の進め方を仕組み化して、実践的マネジメントができる。

この《三位一体アプローチ》の中核となるのが『成長支援制度』です。(裏面ご参照ください)