

In the Future 2009

21 世紀型企业への転換を図る

会社を成長させる人事・労務管理術

中小企業に適したこれからの人事制度

理想的な人事制度・評価制度・賃金制度のイメージ

3月号・4月号では、「これまでの人事労務管理における問題点」について採り上げました。少し振り返ってみましょう。

【3月号】

- ・成果主義を導入するためには、それを運用できる環境が形成されていなければならないこと
- ・成果主義を導入する際に欠かせない評価制度が「裁きの人事」となってはならないこと
- ・他社マネ型（大企業制度導入・モデル制度導入）ではうまくいかないこと

【4月号】

- ・評価と育成は表裏一体の関係でなければならないこと
- ・評価は社内で競わせるためのものではなく、同業他社の社員に負けない社員を育てるためのものであること
- ・安易な賃金表（賃金テーブル）導入は人事制度、評価制度を難しく、複雑なものとしてしまうことがあること
- ・賃金制度は「我が社はどんな社員を望んでいるのか」を表現したものでなければならず、中小企業こそ賃金制度が必要であるということ

今月からは、これらの点を踏まえたうえで「これからの中小企業における人事制度」について考えていきたいと思います。一番のポイントは、理想的な人事制度・評価制度・賃金制度を目指すために、「人を育てるためのもの」というキーワードを意識することです。

1. 社員がやる気に満ち溢れた職場環境を形成する

2. 会社の業績が向上する

3. 会社が儲かる

4. 社員にたくさんの賃金、賞与を支払える

5. 会社も社員も喜ぶ

6. 社員はさらにやる気を出す

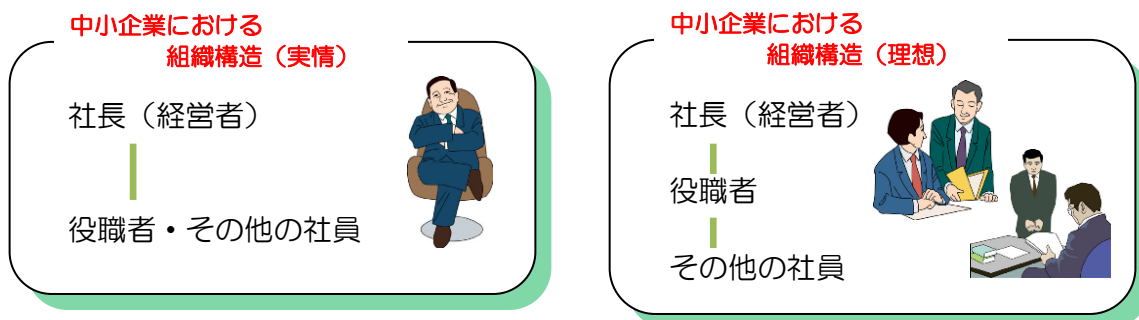
7. 1.へ戻る

理想的な人事制度・
評価制度・賃金制度

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

人を育てるためには、まず経営目標を…？！

「すべての中小企業では…」とまではいいませんが、中小企業における組織構造を見ると、社長（経営者）とその他の社員という2層の組織構造では？と感ずることがあります。組織図上は役職者がいるものの、実態は名前だけで管理職としての役割を果たさず、組織的な機能をしていないという組織構造です。



これにはいくつかの原因があります。

1) 経営目標がない

原因のひとつは、社長（経営者）が将来のビジョン、いわば経営目標をハッキリと社員に示していないことです。行き先も分からない船では、乗組員である社員は何をすればよいのか分かりません。

2) 経営目標がないため役職者をはじめとする社員が育たない

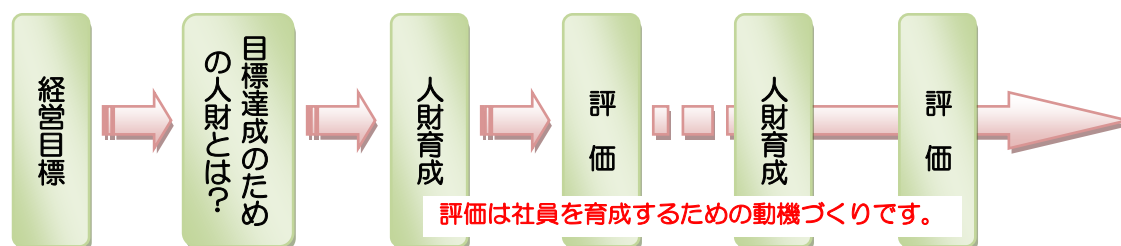
目標もなく海をさまよっている社員はどのようなのでしょうか？ 毎日の業務を無難に…、今日何事もなければよし…、という気持ちとなることでしょう。

3) 社員が能力向上を意識しなくなる

このような状態が続くと、社員の意識は「給料は働いた時間分もらうものだ」という考え方に陥ります。

4) 経営目標がないから人事制度がない、人事制度があっても機能しない

経営目標がないため、社員を育て、評価し、公正に給与を決めようという当たり前の制度がない、あっても機能していないまま経営しているということになってしまいます。なにも大企業並みの複雑な人事制度を導入しましょうという話ではありません。難しく考える必要もありません。「御社独自の人財とは？」を意識した人事制度を考えてみましょう。

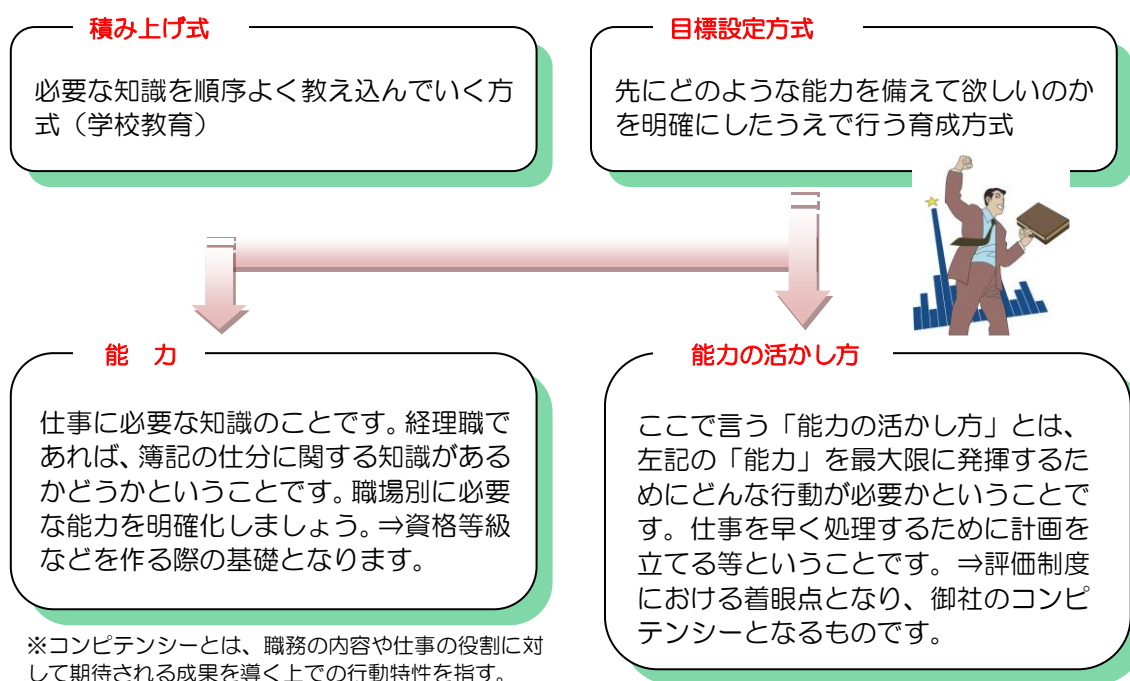


名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

これからの人の育て方…？！

企業が発展するかどうかを決める要因はさまざまです。オンリーワンの商品を持つ企業、企業の立地条件等環境的要因、開発力に優れた企業など、発展する企業にはいろいろなタイプがあります。これらの企業を動かしているのはすべて「人」です。言い古された言葉ですが、企業における最も重要な資産が「人」なのです。「人の育成」に重点を置いた人事制度がうまく機能すれば、眠れる大きな資産の目を覚まさせることになるでしょう。

では、人の育て方について考えてみましょう。人を育てるのには二つの方法があります。ひとつは学校などの教育方式「積み上げ式」です。この方式は必要な知識を順序立てて教え込んでいく方法です。そして、もうひとつが、先にどのような人財になって欲しいのかを明確に示す「目標設定方式」です。企業における人財育成では、後者の「目標設定方式」を採用します。また、「期待する社員像」の示し方としては、「求める能力」と「能力の活かし方」に分けて示してあげることが大切です。



社員を育て、会社の業績を向上させるためには、単に社員に知識（能力）があるかないかという見方だけでは足りません。必要な知識（能力）があるかどうかと、行動している内容が適切かどうか（能力の活かし方）の両面から判断し、育て方を選択しなければなりません。商品知識のない営業マンがいくらアポをとっても売上は伸びないでしょう。逆に、商品知識があってもアポの取り方が分からない社員であってはなりません。

来月号では、期待する社員像と人事制度のリンク方法についてご紹介します。

名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864