

社員のやる気を引き出す人事制度とは？

経営者のビジョンや理念を社員にしっかりと伝え、社員が抱えるさまざまな想いや現状を把握したら、次に取りかかりたいのが「人事制度」の確立。社員のやる気を引き出し、結束力を高めるだけでなく、売り上げアップにもつながる「人事制度」とは、どんなものなのか。最終回では、「人事制度」策定に関するコツをお伝えします。

人事制度に関して、皆さん、どのようなイメージをお持ちですか？

「人事制度＝評価するもの・されるもの」という印象から、あまりいいイメージをお持ちでない方が多いようです。しかし、本当の人事制度は社員の悪いところを探すのではなく、いいところを見つけて伸ばしていくためのもの。このような人事制度が確立できれば、社員のやる気がアップするだけでなく、会社の雰囲気も良くなり、ひいては売り上げまでも伸ばすことができます。

最終回では、人事制度の策定について、順を追ってご説明します。

Step1 「役割等級制度」で求める人物像を明確化する

人事制度は、「役割等級制度」「人事評価制度」「給与制度」「育成制度」という4つの柱から成り立っています。まずは、人事制度のベースとなる

「役割等級制度」から考えます。

「部長になるまでに、入社してどれくらいの期間が必要か」「何段階のステップを経て、部長になるのか」などを

考慮し、等級を決めます。次に、各等級に求める役割や能力など、あるべき姿を明確にしていきます。

例えば、課長という立場であれば、「部下の能力を見極め、育成・指導ができる」、「課の目標達成責任を担っている」、「自社の競争優位性を活かした戦略や戦術を立てる力を有している」など、社内の誰が見ても「課長に何が求められているのか」をわかるようにします。

Step2 「人事評価制度」で納得感のある評価を実施

「人事評価制度」は人事制度策定において、最も重要で作業的にもメインとなる部分です。「人事評価制度」を決めていくためには、以下の3つのことを行います。Step1で明確にした人物像をもとに、

一、3つの指標「態度」「目標」「実力（能力）」の評価項目と基準を決める。

二、評価結果の算出方法を定める。

三、昇格・降格ルールを策定する。

この中で最も重要で大変なのは、一の「評価項目と基準」を決めることです。

社員のやる気を引き出す人事制度の4つのステップ



Step3 「給与制度」でモチベーションアップ！

「給与制度」は、「人事制度評価制度」の結果と給与や賞与を連動させる仕組みを作ることです。

ここでは「評価結果がAだから、給与が1000円アップする」など、昇給をわかりやすくすることが大切です。昇給がわかりやすくなることで、会社への信頼性も上がります。また、頑張った分が給与に反映されると理解できることで、社員のやる気も引き出しやすくなるのです。

Step4 「育成制度」で丁寧な人材育成を

「育成制度」では、等級ごと・職種ごとに必要な教育を洗い出し、体系化していきます。

体系化した教育制度を設けることで、効果的かつ確実に、社員に教育を受けてもらうことができるようになります。と同時に、自分自身に必要な資格や研修がわかるようになるため、昇格や昇進を望む社員が自ら進んで研修に参加したり、勉強をしたりするようになりま

弊社では、人事制度の策定はもちろん、運用支援、社員教育の実践まで、トータルでお手伝いが可能です。また、既存の評価制度をお持ちでシステム化をお考えの企業様には、ウェブでの運用システム導入のご紹介もしています。ご興味がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

組織デザイン・ラボ

《事業内容》組織デザイン・人事評価制度策定・社員研修全般
現場調査(店舗調査)・コーチング(経営者・管理職等)

TEL 092-982-2946
組織デザイン・ラボ 検索 soshiki-d-lab.com

代表

原口祐佳

はらぐち・ゆか/長崎県佐世保市生まれ
短大卒業後、ANAに入社。空港業務、研修業務、企画、セールス等、23年間にわたり幅広く業務に携わる。
2012年に組織デザイン・ラボを設立。