

この厳しい時代 業績のよい会社組織はみな同じ手順を実行しています

成功を招く 人事賃金制度の三大要件

昨年のリーマン・ブラザーズの破綻は、世界経済、とりわけ日本の実体経済に大きな影響を与えています。人事・賃金制度のご支援をさせて頂いた会社・組織の中で、業界は苦戦しているのに、業績を確保・向上されている会社・組織があります。これらの会社・組織は次の1.～3.の点が共通しています。

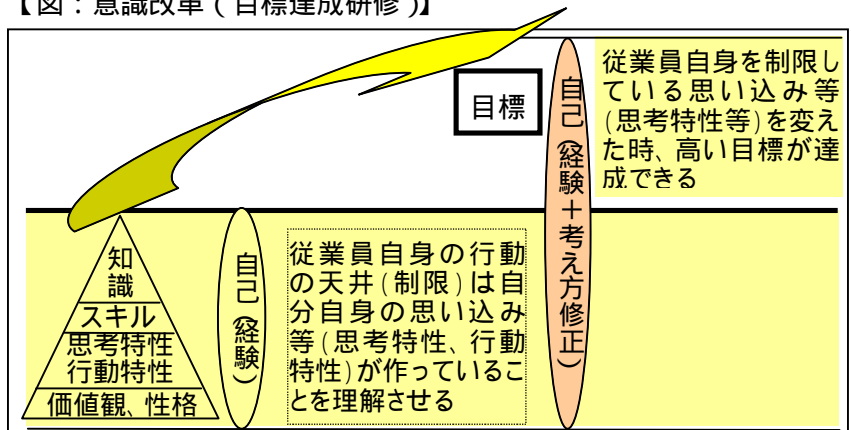
<p>1. 会社・組織が目指すところを明確にしている</p> <p>(1) 全社ビジョン(理念、ミッションなど)を明確にしている (2) 全社ビジョン達成と連動した会社(年度)目標を設定している (3) 全社目標達成のための部門の目標・役割を明確にしている</p>	<p>私どもにできる支援事項</p> <p>目標達成研修体験(経営者向け) ビジョン構築支援</p>
<p>2. 人事賃金の処遇(制度)を明確にし、何が評価されるか、評価基準と評価方法を従業員に説明し、運用している</p> <p>(1) 評価による処遇が行える人事・賃金制度を整備している (2) 何がどのように評価されるか従業員に知らせている (3) 制度(評価)に基づく人事賃金の処遇を行っている</p>	<p>私どもにできる支援事項</p> <p>ビジョン志向型人事賃金制度構築、運用支援 (処遇制度、評価制度[目標管理])</p>
<p>3. 従業員に目標設定の意味と達成方法を伝えた上で、目標管理制度を運用する</p> <p>(1) 従業員に目標設定の意味と作り方と達成方法(意識改革のし方)を伝える (2) 部門の目標・役割を考慮した個人目標の設定を行なわせる (3) 結果の自己評価を行い、上司からのフィードバックを行っている</p>	<p>私どもにできる支援事項</p> <p>従業員向け目標達成研修 目標設定、評価(目標管理)研修 中小企業緊急雇用安定助成金対応</p>

重要な点は、「これらの共通点を整備すると、従業員の行動が変わってくる」という再現性があることです。特徴的な点は、制度的な整備だけではなく、**経営者層、従業員に意識改革の考え方を伝達**している点です。私どもは**意識改革を【目標達成研修】で行います**。目標が持つ内発的動機づけの動因パワーを自覚させ、従業員の行動の天井を外します。

【図：意識改革(目標達成研修)】

実際の改革手順は、次の通りとなります。

- ビジョン志向型人事賃金制度構築
(処遇制度、評価制度[目標管理])
- 経営者向け目標達成研修
ビジョン構築
- 従業員向け目標達成研修
目標設定、評価(目標管理)研修
- (制度運用支援)



私どもの支援は、「制度を改善すること」、「研修を行うこと」ではなく、「**従業員の意識を変え、業績に貢献できる行動を取らせる**」ことにあります。

NPO法人ソフトパーク賛助企業 (株)オフィスF21 FAX:03(5828)6561 TEL:03(3843)8715

貴社名	担当責任者	役職: お名前:
住所	御連絡先	Tel: