

成功をまねくビジョン志向型人事賃金システム ～人事は人づくりにはじまり、人づくりに終わる～

あたらしい時代に 成功をまねく 人事賃金システム

1 会社にとって何が大事かを示す目標設定

何のために仕事をするのかを明確に示す会社目標の設定。会社目標を組織と個人のミッションにつなぐ目標管理制度。価値観に基づく行動の確立。

2 何をなすべきかが明確になった職責等級制度

やるべき職責基準を明確化。レベルが明示された実務処理基準、管理業務基準。具体的仕事、代表的仕事で示した部門別等級基準書。

3 従業員にモチベーションを与える評価・処遇制度

目標達成度、重点スキル・価値観を評価する評価制度。成績別賃金管理の確立。業績配分方式の賞与制度。昇・降給ありの定時改訂

4 精鋭の選抜育成に直結した昇格管理制度

昇格基準を明確化。明確な昇格基準による昇格管理。等級基準表、職責基準表による等級判定。

5 意識を改革し、成功する会社をつくる人材開発制

人材育成基本計画。意識改革手法に基づくOJT業績直結型の人材育成。市場適合型の企業づくり。

ご挨拶

2008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。

こういった中、私どもがご支援申し上げた会社の中で、売上減の業界で、業績を確保し、さらには、売上増となっている会社もあります。

これらの会社は、ご支援申し上げた人事・賃金制度の改訂の中で、**会社・組織が目指すところを明確にした 人事賃金の処遇制度を明確にし、何が評価されるのか、評価基準と評価方法を従業員に説明し、運用している 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している** といった対応をして参られました。

今まで、私たちは、企業運営の現場に入り込み、人事賃金制度の改善と運用の確立に取り組んでまいりました。

実績に応じた処遇の確立（年功廃止）、事業の健全性確保（賃下げ対策）、新社長の経営方針徹底、従業員の内発的動機づけ、管理者研修などのご支援を行ってまいりましたが、意識改革をベースに置いた対応は間違いではありませんでした。

意識改革も人事賃金制度の改善も、それ自体が目的ではありません。組織目標の達成に向け、従業員の活力を引き出し、結果が出れば良いのです。

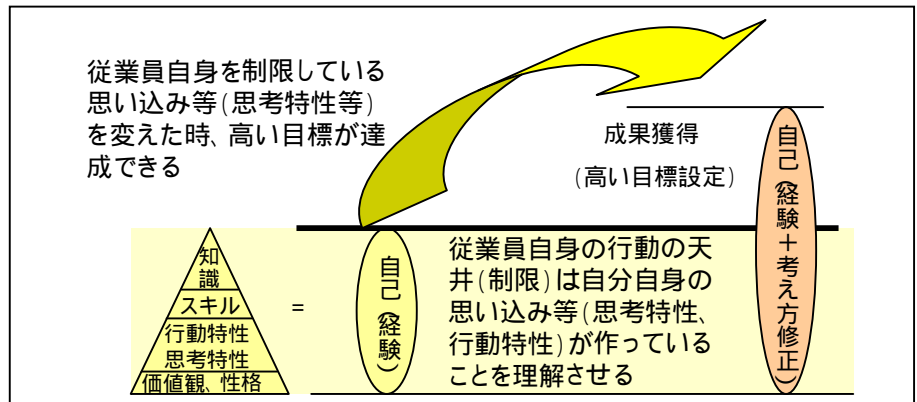
従業員が仕事に生きがいを感じ、結果が出る状況を一緒に創り出しませんか。

株式会社オフィスF21 代表取締役 古瀬 博義

〒111-0042 東京都台東区寿 3-20-7-603 Tel 03(3843)8715 Fax 03(5828)6561

<http://www.officef21.co.jp> mail:service@officef21.co.jp

成功をまねく人事賃金システムの三大要件



1. 会社・組織が目指すところを明確にしている

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

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