

23 社員のやる気を高める

人事制度

「社員のやる気をもつめる人事制度」の勘所 は以下の3点です

- 第1. 会社の目標や経営ビジョンを明確にすることです。
- 第2. 人を育てる評価制度を作ることです。
- 第3. 社員の目標管理をするために面接制度を取り入れることです。

1. 会社の目標を明確にすること

会社の方針や目標、将来のビジョンを社員に周知させることで、社員全員の目標を一本化することが大切です。まずは下記の事項を実行してみましょう。

- ① 事業計画を明確にし、会社の目標を明確に設定します。
(5年後10年後の会社はどうなっているでしょうか。)
- ② 専門家に相談する等して、あらゆるリスクから会社を守ることに努めます。(例えば震災あるいは売上減等のリスクに備えて、今できることがないかを確認する。)
- ③ 事業計画を社員に向けて発表し、会社の理念を明確に伝えます。(ホームページや会社案内、就業規則に会社の理念を記載する。)

人事制度の目的は、人材育成をすることで会社の経営目標を達成することです。

人材育成の目的を明確化することはとても大切なことです。

2. 人を育てる評価制度を作る

「企業は人なり」です。“社長がルール”の会社で働いている社員は下記のような不安でいっぱいになります。

- ・賞与の時期に賞与がでるのだろうか？
- ・昇給や賞与はどういう基準で決められているのか？
- ・上司に気に入られなければ昇進できないのではなかろうか？

このような状況では、大切な社員が離れていく可能性があります。しっかりした人事評価制度を作ることで社員の不安をなくし、働きがいのある会社を作ることが大切です。

人事制度を導入し評価制度（自己評価、社員同士の評価、上司の評価などの総合的判断）に基づいて給料を決定すると、給料が上がる人もいれば下がる人も出てきます。

この事実は公平なことですが、給料が下がった社員のモチベーションが下がらないようにすることも大切です。この点を第三の「勘所」の「面接」でフォローをします。

3. 目標管理をするために面接制度を取り入れる

評価制度は、単に評価の結果を社員に伝えたり、給与に反映するために導入するわけではありません。下記の過程を繰り返すことによって人材を成長させていくことが目標です。

⇒ 目標の設定 ⇒ 現状の把握 ⇒ 評価 ⇒ 問題点の明確化 ⇒ 面接（良い点を評価し、励ますことを忘れない）⇒ やる気の高まり

面接は、社員の成長を支援することを目的に行います。このときに前回の評価を伝え、社員が立てた目標の達成の程度、次回の改善目標・課題を明確にすることが大切です。

会社が求めるスキルと社員が目標にしているスキルが合致しているか、面接時に必ず確認しましょう。

忙しすぎて自社で人事制度を作ることが難しい場合には、専門家に相談すると人事制度を導入しやすいでしょう。