

どうしたら給料が増えるのか、社員も考え 頑張る、人事評価制度の作り方

賞与・昇給財源を稼ぐのは「みんなだよ」を仕組み化する

会場 &
オンライン
同時開催！

人事評価制度の「目的」は何か

会社の競争力を強化し、より儲かる会社になって、社員を幸せにすること。したがって、儲からないことには人事評価制度で高く評価されても賞与は多く出せないし、昇給もできない。

人事評価制度に求められる「機能」は何か

人事評価制度で、社員の「やる気」を引き出す、納得性を高める、社員を成長させる、それを否定する訳ではない。

しかし、「賞与・昇給の財源を稼ぐ」機能を有しないと、せっかく作った人事評価制度も実際の運用段階で「ちょっとおかしいぞ」と違和感を感じて、お蔵入りとなる。



講師のプロフィールは裏面をご覧ください

こんな経営課題をお持ちの経営者にお応えします。～聴いてがっかりの場合は参加費返金致します～

目をかけている若手社員から「社長、どう頑張れば、僕の給料上がるんですか」と聞かれて返す言葉が見つからなかった。

昇給の時季になると毎回、誰にどれくらい給料をあげればいいのか悩む。迷いに迷って答えが出ない。結局一律□□円、或いは〇〇%で、せっかく昇給してあげたのに社員はみんな不満顔。

以前、銀行の紹介で、人事コンサルタントに人事評価制度を作ってもらった。しかし、社員個々人の評価結果が社長のイメージと大きく違っていて、修正してもその差は埋まらなかった。

経営計画が「絵に描いた餅」で目標が未達になった。しかし、人事評価制度の結果は情意考課、職能考課とかで大幅な昇給。おかしくないかと総務に言ったが回答は無かった。

同一労働同一賃金、ジョブ型賃金への移行とか新聞を賑わせているけれど一体どういうことなのか分からない。会社も30人を超えたので制度を整えたいがどう考えればいいのか。

日時

R2年 11月18日 (水)
R2年 12月 4日 (金)
(14:00～16:00)

場所

- ①会場：社会保険労務士法人CWM総研
さいたま市大宮区吉敷町4-93-5
大宮教育会館ビル3F
- ②オンラインセミナー
インターネットにつながるパソコン、タブレット、スマートフォンをご用意ください

定員

会場限定 **5** 名
三密を避けるため小規模開催としています

参加費

20,000円(税込)
■一社2名様まで

お申込み

裏面をご覧ください

どうしたら給料が増えるのか、社員も考え頑張る、人事評価制度の作り方

みんなで「賞与・昇給財源を稼ぐ」人事評価制度づくり 7つの戦略

セミナー
の特徴

✓ 戦略1 理念の深耕、事業の再定義で社員の気持ちに魔法をかける

- ・同じ業種、同じ仕事でもプライドが持てる会社と持てない会社、何が違うのか
- ・想いが変われば、行いが変わり、成果が変わる。外発より内発的動機づけ

✓ 戦略2 全員営業マン意識を「理屈」で理解させ、植え付ける

- ・売上方程式、客数×客単価 細かく因数分解すると社員全員が営業マン。
- ・人事評価項目にはどんな部署にも「原因と結果の法則」で売上関連項目を組み込む

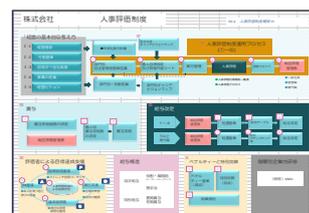


✓ 戦略3 経営計画を「絵に描いた餅」にしてはならない

- ・経営計画の「やらされ」PDCAを人事評価制度に載せて、自動巻きPDCAに変える
- ・経営計画の進捗会議「一番辛くて、嫌いな日」から「待ち遠しい日」に変わる

✓ 戦略4 なぜ、そんな「目に見えにくい」ことを評価対象にするのか

- ・目に見えにくいだから評価のバラつきが出て当たり前、考課者訓練は意味なし
- ・目に見える「行動」と数値化できる成果で目標も評価尺度も自分で決めさせ逃げ道なし



人事評価制度事例紹介
群馬県 製造業 社員数50名

✓ 戦略5 日常業務の磨き上げこそ最大の差別化、人事評価制度構築に必須

- ・単なる手順書のマニュアルとノウハウ伝授の「虎の巻」では雲泥の差
- ・会社業績を支える特定の個人の「おれ様」を放置していたらどんな仕組みも制度も無力化する
- ・個人に埋もれている「実践知」を人事評価で発掘・見える化して「脱!! 特定個人への依存体質」

✓ 戦略6 人事評価制度で組織を「ONEチーム」化する

- ・管理職は上から目線の「管理する人」ではなく、部下の目標達成や成長を支援する人
- ・駅伝チーム方式の目標設定と評価、チーム成績と区間成績

✓ 戦略7 賞与・昇給などの財務インパクト予測と人事評価制度のリスク回避策

- ・人員計画、人件費予測、労働分配率の許容範囲の設定
- ・あげたくても「ない袖は振れない」を社員合意での制度化する

18 仕事と会社を
好きになろう



講師プロフィール

■社員が仕事と会社を好き
になる「仕組みづくり」

MBA・戦略社労士

羽鳥博樹(はとりひろき)

- 社員数グループ全体で1万人の上場企業から、社員数十数人の会計事務所に30歳で転職
- たった一人から、コンサルティング部門を立ち上げ、35歳で取締役と会社全体のNO2に就任
- 仕事をしながら中小企業診断士、社会保険労務士、MBAを取得。
- 一部上場企業から中小企業までの「組織と人材開発」が主テーマ。「泥臭く、お節介、とことんお付き合い」のコンサルスタイルが特徴。27年間で約130社以上支援。埼玉県の有名・優良企業複数含む
- プロジェクト活動を通じて、メンバーに「一皮むける」経験を提供。管理職・役員157人誕生
- 平成26年独立、平成27年に社労士法人CWM総研設立。
- 今期で7期目。社労士、MBA、キャリアコンサルタント等の資格を有する
元気で明るいスタッフ10名を率いる経営者でもある
- 昭和33年7月22日生まれ、群馬県高崎市出身。
- 趣味フルマラソン、トライアスロン、農業(100坪の畑を社員とその家族と耕し経験学習の場づくり)

お申込み

FAX | 048-871-9869

社会保険労務士法人CWM総研

ホームページ <http://imc-sr.jp/seminar.php>

TEL | 048-871-9868 担当 大塚・新保

貴社名		ご参加日・方法に○	
役職		11/18・12/4	
フリガナ			
申込者名		会場・オンライン	
ご住所	〒		
TEL		FAX	
E-MAIL		@	

ご記入いただいた個人情報は、今後、社労士法人CWM総研主催のセミナーご案内やメルマガ配信などに使用させていただきます。 IMC