

## 経営者へのアプローチ

まず、経営者の人事制度に対する認識を高め、時代に即した制度の必要性を理解してもらいます。

項目	プロジェクトの展開	摘要・意見など
経営者へアプローチする方法	まず、この人事制度について経営者に関心を持ってもらわなければコンサルティングは始まりません。そのために人事制度に関するセミナーを開催したり、個別に訪問して関心を引き出す必要があります。	経営者向けセミナーを企画し、ダイレクトメールで集客する。→「DM資料」参照 個別の企業訪問によって社長に関心を持ってもらう。 →「人を育てる人事制度」説明資料 出来るだけ経営者に直接面談し、説明すること。 総務部長へのアプローチは成功率が低いのが一般的です。
経営者の抱える問題点を聞き出し、人事制度づくりに繋がります。	どの経営者も人事に関する問題点を抱えているのが通常です。 では、どのような問題点を抱えているのでしょうか。これを整理してみます。 ① 社員の評価は社長（または専務など）が一人で行っているが、社員数も増加して目が届かなくなった。 ② 評価制度がないので社員の評価ができず、公正な処遇ができないために社員のやる気に問題が生じている ③ 評価制度はあるが、評価している項目も抽象的だし、評価する管理者も適切な評価をしているとは思えない。いい方法はないか。 ④ 人が育たない。何かいい方法はないか	「提案資料」参照  一人で見えるのは20人が限度。 少ない社員のうちから制度を作っておかないと管理者が育ちません。 人事制度、特に評価制度がないことは社員のモラルに大きく影響する。  評価内容が会社に合ったものでないと評価できない。 管理者にたよる評価ではなく、誰でもできる項目に。  人事制度のなかに、社員が

<p>プロジェクトの作り方</p>	<p>⑤ 古参の社員の給与が能力に比して高いため、若手社員の不平不満原因となっており、能力の評価を的確に行う必要がある。</p> <p>⑥ 人事制度を作ると賃金の上昇に繋がるのではないか。</p> <p>⑦ 能力のある社員とない社員の給与に差がなさすぎる。これがモラルに影響している。業績主義の給与制度が必要である。</p> <p>会社が一箇所の場合や、1店舗の場合は問題ないのですが、よく似た店が数店舗あったり、工場が分散していたりする場合には、プロジェクトの組み方を次のようにしてください。</p> <p>・同じ店舗が複数ある場合→プロジェクトメンバーは1、2店舗の従業員等とし、他の店舗は店長だけが参加する、など。</p>	<p>育つしくみを組み込むこと。 出来る社員は評価される制度をつくること。</p> <p>古参社員にはどのような能力が必要なのか、どのような成果が期待されているかを明確にすることがまず重要です。</p> <p>新しい人事制度導入時には給与額を変更しない方法で導入します。</p> <p>最初から完全な業績主義を目指すより、徐々に業績主義のウエイトを高める方法が良い。</p>
-------------------	--	---