

人材と業績を伸ばす 本当の人事評価の在り方

評価の常識を破らなければ人も事業も育たない！

株式会社日本経営システム研究所 代表取締役社長 中村 壽伸

■平凡な現状を脱するために

私は仕事柄、企業の人事評価システムをたくさん見てきた。しかし、真に効果的なシステムに出会うことは稀である。経営戦略の優位性や、営業提案の勝率向上にこだわる企業が、平凡な人事評価を改革しようとしなのが不思議である。顧客価値を高めるエッジの効いた人材育成を妨げる人事評価は、放置すべきではない。

人事評価は、人材育成と業績向上を実現する原動力である。人事評価は、各社員にふさわしい活躍の領域を特定する仕組みである。また、経営戦略の実現を引き受け、他社より優位に立つ鋭い管理職の育成には、深い洞察を求める機能が必要である。このような機能を備えた人事評価を構築することは、人事の常識に囚われることなく、幅の広い知見が求められる。組織心理学の素養や、会計の実践知識などはそうしたものの事例にすぎない。

優れた人材の発掘と育成は、人事評価が平凡な現状のままでは叶わない。本稿は、人事評価の既成概念と平凡さからの脱出を試みる企業に、着眼ときっかけを提供するものである。

目次

- 1 人事評価の常識は本当に役立っているか？
- 2 人材育成評価は集団凝集性と参加性を高める仕組みになっているか？
- 3 人事制度改定を会社が求める理想の人材像から着手・検討して何になる!?
- 4 集団による人事制度構築は人事政策をまとめられない！
- 5 明快な評価基準は本当に必要か？
- 6 定性評価で人材力と組織力を育成する！
- 7 人材・組織育成力系は企業全体観を養う項目だ！
- 8 業績評価は事業成長性を基準に設定する！
- 9 業績目標を達成するきっかけをつくる！
- 10 評価者研修を実践向きに変革する！



■中村壽伸（なかむら ひさのぶ） 株式会社日本経営システム研究所 代表取締役社長

- 全能連認定マスター・マネジメント・コンサルタント
- 「人を大切にする経営学会」会員
- 学習院大学法学部卒業、銀行勤務を経て現職
- 小規模企業を上場企業に育て上げた支援実績多数
- 業種を問わず、徹底した現場主義で企業が抱える経営課題解決に貢献し、経営者から厚い信頼と高い評価を得ている
- 企業の高業績・高労働生産性を実現させる、目標管理、および人事・組織戦略の専門家
- www.management-system.co.jp
- 著書：『経営者は昇進・昇格する人材をどのように見分けているのか』（日本生産性本部）、『バカな人事～なぜ御社の人事は社員のやる気を失わせるのか～』（あさ出版）など、著書・専門誌への論文掲載も多数