社宅のことなら!!
お部屋探しCAFE
ヘヤギメ!®
名古屋　賃貸　検索
TEL 052-433-4545

成功する経営者のための
人事労務管理講座
■23■

社員の人事評価（上）

最大の目的は人材・管理職育成

人事評価はいったい、何のために行うのでしょうか。また、そもそも人事評価は、会社にとって必要なのでしょうか。この二つの問いかけに、すぐに明確な考えをもって、答えることができる経営者はごく少数です。

ただ一方で、経営者は人事評価制度のあるなしにかかわらず、何がしかの評価を社員にしていることも、事実です。毎年、昇給の時期、賞与の時期が近づくと、経営者が頭を悩ませるのは、その証拠でしょう。

人事評価は、社員の能力や職務行動、または成果などの棚卸しの機会（会社の期待に対して、社員がどの程度応えているか）です。

その主な目的は、①人材育成につなげる、②公正な処遇（昇給・昇格・賞与など）を行う、③適材適所の配置を行う、④経営理念・経営方針の浸透をはかる、の四つです。

また、その真の意義は、社員の伸ばすべき強みや、克服すべき課題を見つけ、次期にどんなことに取り組んでいけばよいかを、明確にすることにあります。

中小企業の経営者は、社員の賃金を公平に決めないと不満が噴出する、場合によっては、できる社員に辞められてしまうという心配から、賃金を決めることを主眼に、人事評価を行いがちになります。

会社は、利益を上げ継続しなければなりません。それを担うのは、社員です。したがって、社員の仕事の結果を、そのままにしておいては、何も進展しません。それらの結果を、適切かつ前向きにフィードバックし、部下の能力向上や仕事の改善、あるいは、新しいことへのチャレンジにつなげることが、会社に利益と継続をもたらします。すなわち、人事評価の実施→結果のフィードバック→社員の人材育成→会社業績向上という、であり、賃金は人事評価の結果にすぎない」と、前向きな考え方をもつことが必要と考えます。

人事評価には、もうひとつ大きな効用があります。それは、人事評価の運用を地道に行うことにより、管理職が育つということです。これは、見逃せない事実です。よく経営者から、「管理職が育たない、会社の将来が心配だ」という声を聞きますが、私は管理職を育てる一番の近道で、かつ効果があるのは、人材育成を主眼においた人事評価を、管理職（または管理職候補者）に行わせることだと考えています。

上昇スパイラルを作り上げることが、会社経営にとっては大変重要になります。

以上のように、社員が成長し、会社も業績があがる。このような理想の会社は、人事評価によって、築き上げることが可能です。経営者は、「人事評価の目的＝人材育成の結果を、適切かつ前向

業種・規模・理念・方針を反映 粘り強い運用を

経営者が人材を育てたい、儲かる会社にしたいと本気で願うなら、会社の業種・規模、経営理念・方針を反映した、人事評価制度の導入と粘り強い運用をお勧めします。

次回は、人事評価を実施するうえでのポイントについて、お伝えします。

【デライトコンサルティング代表社員　近藤圭伸】