

JK式人事考課制度

人事考課基本研修

受講者用テキスト



2

人事考課の目的

社員一人ひとりの役割や課題(目標)、行動のあり方を明示し、これと対比評価することで業績拡大を図る。

と働き甲斐の向上

フィードバックによって社員一人ひとりの強み・弱みを相互認識し、強みの伸長と弱みの克服を図る。

納得ゆく待遇と公平な人件費配分

評価結果に基づいて自他共に納得いく待遇の実現と人件費の公正配分を図る。

人事考課の基本的な考え方

	従来型人事考課	当社の人事考課
目的	差をつけて、選別する	差をなくして、みんなを伸ばそう
ものさし	基準なし 相対評価	基準あり、 <input type="text"/>
考課力	考課者個人の判断 人によってバラバラ	ルール・基準に基づく
結果	間違いだらけ 納得性ない	納得性ある
影響	相互不信 モラール低下	相互信頼 → モラール向上
公開性	マル秘	結果も本人にフィードバック

絶対考課と相対考課

当社の人事考課の考え方は絶対考課である。
(日本の企業の80%以上が「絶対考課である、または、絶対考課を目指している」という日経連のアンケート結果がある。)

相対考課	絶対考課
差をつけて選別する	差をなくして育成する
選別の論理	育成の論理
主に人物比較	行動と成果の考課
基準不要	基準必要
マル秘	必要
考課者訓練不要	考課者訓練必要

育成型人事考課制度

	成果主義人事考課	育成型人事考課
目的	報酬決定のため。	能力活用や育成に活用する。報酬にも活用する。
活用	メリハリのある処遇。	能力育成点を把握し、指導することにより全体のレベルを上げる。
育成	教育は自己責任。 外部から調達。	本人の努力も大事であるが、組織として上司の指導やOJTを実施する。 人材を内部で育てる。
面接	報酬を決定するための交渉の場。	仕事ぶりを振り返り、育成ポイントを確認する場。

人事考課の考え方

個人の判断

日頃どう思うか、どう評価するかは自由。

色々な評価基準、色々な判断基準がある。

人事考課

一定の 基準に基づいて行う。

大事な仕事。個人の感情で行うものではない。

