



人事制度の決め手は運用力

人事面の制度が整備されていたとしても、それがうまく運用できているかどうか重要なことはいうまでもありません。くれぐれも留意いただきたいことは、人事制度そのものの内容と人事制度をどのように運用するかの二つを明確に区別して認識してほしいということです。システムや制度さえ変えればすべてがうまくいくわけではありません。古いシステムや制度であっても、運用さえうまくやれば、さほど大きな問題は発生しません。

人事制度運用に対するトップや管理職の意識や取り組み姿勢、人事部門の社内におけるリーダーシップ、従業員各人の理解・協力、そしてシステムや制度の内容などのすべてがうまく機能・リンクしてこそ動機づけや組織の活性化につながり、結果として好業績を補完・支援する人事制度となります。

●● 人事制度の運用状態チェックリスト ●●

【 トップの意識について 】

人事制度について、理解的な態度である。
トップ自らが人事面の問題に関心が高い。
管理職に対して人事面の重要性を説いている。
トップ自らが人事制度のルールを乱すことはない。

【 管理者の意識について 】

人事制度について、理解的な態度である。
管理者自らが人事面の問題に関心が高い。
部下に対して人事面の重要性を説いている。
管理者自らが人事制度のルールを乱すことはない。

【 人事部門の意識について 】

人事問題について社内で一番真剣に取り組んでいる。
全社に必要な都度PRと徹底をはかっている
(規程・マニュアル類の配布・説明など。)
規程・マニュアル類のメンテナンスを随時行なっている。
長期的視点にたってきめ細かい運用に努めている。
トップや管理職に対して人事制度運用上のサポートをしている。

【 社員の意識について 】

経営方針や人事方針を理解している。
人事制度に対して期待感を持っている。
人事制度に興味・関心を抱いている
(関係のある規程・ルールについて、おおよそは理解している)。

【 制度の内容について 】

個性重視のシステムになっている。
成果重視のシステムになっている。
評価基準がオープンになったシステムになっている。
育成を主眼としたシステムになっている。
管理職(上司)が育つシステムになっている。
組織の活性化につながるシステムになっている。
長期的視野に立ったシステムになっている。