

千話万来

2024年 11月 324号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 評価の仕方 —

年末が近づいてくると冬の賞与の評価を行う企業さんが多いかと思われま。どのように何を評価していますか？考課表があり、考課項目に沿って評価をしていますか？組織のルールや決まり事もあるのていろいろな評価の仕方があると思います。

そもそも、皆さんは人事考課の目的を考えていますか？

組織が永続的に維持・発展するためには、公正な人事制度と部下育成は必要不可欠です。

公正な人事制度を実現するためには、成果や発揮された能力を公正に考課し、昇給、昇格、昇進および賞与などの処遇に反映させます。

また部下の育成のためには、一人ひとりの仕事に関する能力や意欲を的確に把握し、育成、適正配置、職場の問題点の改善に結びつけることが大切です。

このとき大切なのが管理職間の判断のばらつきをなくすことです。

つまりAマネージャは合格としたが、同じ事象をみて、Bマネージャは不十分と判断することが無いようにします。このため判断の基準、言い換えれば、共通の思考のモノサシが必要となってきます。だからこそ、人事考課研修を行い、考課者には評価の目的や陥りやすい評価エラーなどを理解してもらう必要があります。毎年1回研修を行い、姿勢を正している企業もあります。

公平で透明性があり、納得性のある評価が出来れば従業員満足度も高いはずで。人材の定着には納得性のある評価、成長に繋がる評価方法が必要です。

— 戦略を考える — 自部署で取り組むべきこと

これからを考えた時に今何に取り組まなければならないのか、3年先、5年先10年先のことを考えていますか？目先の事しか考えず、目先にある問題解決ばかりしては企業は成長できません。管理職は時間がかかったり規模が大きかったり(関連部署の多かったり、会社全体での取り組みだったり)する問題解決を先送りにしやすい傾向があります。組織風土の問題、横のつながり、協力体制や仕組みの問題、今は採用問題も大きな課題です。大きな問題ほど細分化して少しずつ手を付けて行かないと急には解決できません。困ってからでは遅い問題がほとんどです。

この戦略的問題をいかに進められているかで、企業の成長や安定、強さが違ってきます。

重要度と緊急度が高い問題、重要度が低くても緊急度が高い問題(緊急性)ばかりに振り回されていませんか？それは、組織としての問題を根本原因から解決できていない事によるものが多いです。応急処置ばかりでは、何度も似たような問題を繰り返します。

重要度が高く、緊急度が低い問題に取り組む始める事、今スタートし始める問題べき(戦略)は何か管理職間で話し合ってみましょう。

— コミュニケーションは会社の血液 —

仕事の基本、業務遂行の基本は、コミュニケーションがうまく取れているかどうかです。

コミュニケーションは会社の血液と言われており、血液の流れが滞ったり、流れが悪くなったりする部分では必ずと言っていいほどミスやトラブルが起こります。

コミュニケーションの本質は何でしょう？

自分の伝えたい内容が相手に「伝わる」ということです。

「伝える」ことは誰でもできます。

話した。言った。見せて説明した。報告した。指示した。……日々行われていると思います。

ただ言っただけでは相手に伝わっているとは限りません。

「伝える」だけでなく「共有」することが本当の意味でコミュニケーションが取れていることになります。

- ① 私が言ったからといって、聞いてもらえた訳ではない
 - ② 「聞いて」もらえたからといって、「聴いて」もらえた訳ではない
 - ③ 聴いてもらえたからといって、理解してもらえた訳ではない
 - ④ 理解してもらえたからといって、賛成してもらえた訳ではない
 - ⑤ 賛成してもらえたからといって、腑に落ちて納得し、行動しようと思ってもらえた訳ではない
- 「聞く」：耳で音や声を感じること 「聴く」：耳を傾け、注意して聞き取ること

自分の考えや思いを、自分では明確に表現しているつもりでも、相手には、その通りに伝わっていないことがあります。

伝える側としては、相手に誤解が起こらないように、より一層工夫することが必要です。

伝える側にも限界はある

それを救ってくれるのが反応ということ（受け手側の問題）

私たちは、本当は分からないのに、分かった振りをすることがあります。

それは間違った反応です。

分からない時には、分からないと相手に伝えることで、コミュニケーションが始まります。

伝える側と受け手の間で言葉が行ったり来たり（往復）することで、相互の理解が生まれます。

ツーウェイ・コミュニケーション（双方通行）と言います。

チームが目標達成に向けて行動していく時に、どれくらいメンバー間で往復のコミュニケーションがされているかということが重要です。（会話のキャッチボールが上手に出来ていますか）

言っぱなし、聞きっぱなしでは、チームワークは貧困なものになってしまいます。

メンバー相互に伝達と反応の形が出来ていること、それへ向けての意識がチームにある事が必要です。

皆さんの会社の血液は滞りなく、十分に健康な血液が流れていますか？