



2018年5月7日(月)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル4F

TEL: 058-264-8858 FAX: 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル6F

TEL: 052-222-1600 FAX: 052-222-1611

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

人物評価のあり方

昇格・昇進の審査は、対象社員の経歴や人生に影響を与え、また人材活用によって企業の将来を決める重大事です。

その人物評価は、対象社員の業績・発揮能力を通じて行われるのですが、その際陥りやすい問題点と対策について述べたいと思います。

評価で陥りがちな問題

昇格・昇進の評価において、問題となり易いのは、5年前、10年前の失敗や不行跡を持ちだして、「昇格・昇進にふさわしくない」と評価することです。

これでは、一時期の失敗が、終生ついて回ることになりかねないことになります。

その根本には「人間不信感」が存在します。

人物評価の観点

昇格・昇進審査の人物評価で重要なことは「人間は変わり得る。したがって、過去の失敗や不行跡は封印し、最新の業績・経営貢献・発揮能力を注視して審査しよう」との観点を持つことです。

実際、過去の失敗を契機に、その失敗を繰り返さない工夫・努力をして、転身した社員も多いのです。

目標管理制度を活用している企業では、

社員が失敗体験を糧にして再起し、立ち直り、成長する機会が、豊富に用意されています。

その機会は制度運用の全ての段階にあります。

すなわち、

- ・どのような経営貢献度が高い業績目標を設定するのか。
- ・目標達成のために、どの能力開発を行うのか。
- ・達成プロセスで遭遇した予期せざる問題を解決する勇気と行動。
- ・自ら努力した結果としての目標達成度・経営貢献度を自信をもって自己評価する。それら全てが変化し、成長する機会となるのです。

社員は「至高体験」を通じて大きく成長します。特にプロジェクトチームのストレッチ（努力してようやく手が届く）の目標達成は社員の成長につながります。

経営者・管理者の留意点

最新の業績・発揮能力等、経営貢献による成長事実を基に昇格・昇進審査を行います。



人物評価は最新の成長
事実に基づいて！