

人事制度の基本理解

第3回 社員がやる気になる評価制度の作り方3選

やる気を削ぐ評価制度では、社員が「何を評価されるか分からない」
「どうすれば評価が上がるのか見えない」などの不満に陥ります。

共通点-1



評価基準の不透明性

評価内容が明確にされていないと、社員は何を目標せば良いか分からず、モチベーションが下がります。

具体的な基準が必要です。

共通点-2



改善方法の不明確さ

評価基準が明確でないと、社員はどのようにすれば評価が上がるのかが分からず、やる気を失います。

明確な目標設定が重要です。

評価基準を明確にすることで社員の納得感を高め、 具体的な基準がやる気の向上に繋がります。

01

評価基準の見える化

評価基準を具体的に明文化することで、社員は何を評価されるか明確に理解できます。
その結果、納得感が生まれ、やる気を引き出します。

02

職種に合わせた評価基準

販売職では「接客件数」「提案力」「チーム連携」など職種ごとに評価基準を設定します。
これにより、社員は目標を見据えやすくなります。

フィードバック機会の確保により、 社員の成長を促し、やる気を引き出すことが可能です。

03

育成対話ツールとしての利用

面談を育成のための対話ツールとして活用することで、社員の強みと課題を明確にし、成長をサポートします。

また、その過程で社員のモチベーションを高めます。

04

定期的な面談実施

面談は定期的実施することで、継続的なフィードバックを提供し、社員が目指すべき目標と達成すべきステップを明示できます。

これにより、社員のやる気を維持できます。

頑張れば報われる評価制度を導入し、社員の成長と報酬を連動させることで、やる気を引き出します

05

成長が昇給に直結

社員の成長を具体的な評価基準で可視化し、その成果に基づいて昇給を決定する仕組みを導入します。

これにより、社員は努力が報われると実感し、やる気を持続させることができます。

06

報酬体系の透明化

報酬体系を透明化し、どのような成果がどの程度の昇給につながるかを明示します。

これにより、社員は具体的な目標に向かって努力することができ、やる気を高める効果があります。

評価制度は「成長支援ツール」

明確な評価軸・面談・報酬の連動が社員のやる気を引き出します。

明確な評価軸

社員に具体的な行動や成果を評価軸として示すことで、何をすれば評価されるのかが理解しやすくなります。

面談の重要性

定期的な面談やフィードバックは、評価を単なる査定ではなく、社員の成長を支援する対話の機会に変えます。

報酬の連動

成果や成長が昇給や賞与、昇格といった処遇に反映されることで、社員のモチベーションが高まり、やる気が続きます。

人事制度で困ったときは！

人事制度の導入や見直しをご検討の経営者様、人事担当者様

無料個別相談を行っていますので、どんなに些細なことでも、遠慮なくご相談ください！

お問合せ：info@hrc-j.com

ヒューマンリソースコンサルタントはオンラインコンサルティングを通じて日本全国に事業展開をしています。