企業を元気にする人事評価システム（第2回）

人事評価次第で生産性は30%アップする

2016.03.15

連載2回目は、人事評価システムを導入した場合の効果を、あしたのチームの高橋恭介社長に語っていただく。導入にはコストがかかり、面倒に感じるかもしれないが、大きな効果があると高橋社長は説明する。

コップに水をためたいときは、まず穴を塞ぐ

日本企業は一般的に採用するときには、大学卒業生を一括で大量採用します。これだと、結局いつまでも学歴がついて回ります。しかし、その会社、もしくは同業での優秀な人材のエビデンスを分析すれば、採用のときに効率の良い方法を取ることが可能です。

終身雇用制が失われた現在では、採用した人材は入社から3年で3～5割が辞めます。このため、採用コストは従来の2～3倍もかかってしまいます。もし、採用のときにミスマッチがなく、これまでのデータから辞める確率の低い人材を採用することができるのであれば、企業はこの情報を購入すると思いませんか？

よく言うのは、コップに水をためたいときには、まず水を注ぐのではなく、最初にコップの穴を塞ぐべきということです。この穴を塞ぐということが、既存社員への人事評価。注ぎ込む水が採用や教育研修です。穴を埋めない限り水はたまりません。しかも、優秀な人材から出て行ってしまいます。

中小企業にこそ、第三者が作った人事評価が大切

では、私たちが提供する「人事評価のPDCA」が回り始めると、効果はどのように出るのでしょうか？

ずばり、「労働生産性が30%向上」します。… 続きを読む