

第 43 期 1stQ 全社部会スピーチ

2015 年 4 月

『評価基準について』

今日は査定をする際の評価基準についてお話します。

アウトプットが多い人は、評価が高くなるのは当然ですが、同じアウトプットならば、時間をかけない人の方が評価は高いです。プロの世界では、時間＝コストだからです。

会議の前に唱和するクレドの中にも「会議にかかるコストを意識しコストに見合うアウトプットを出します」というのがあります。ちなみに今やっているこの会議は、出席者の時給で換算して2時間で約7万円のコストがかかっています。自分の時給がいくらなのか計算して常に意識しましょう。手取り額ではなく、税込み額に1.4倍して会社が支払っている社会保険料などが含まれる人件費を算出し、それを21日で割り、8時間で割った数が自分の時給です。これには賞与や通勤交通費は入っていませんから本当はもっと大きな額です。真面目に意識したらのんびり仕事なんてできないと思います。現在のような繁忙期だと残業で仕事をこなすのは避けられないと思います。若いうちは残業もある程度こなして、経験値を短期間に上げていく必要もあります。残業もしないで、家に帰って新聞も読まず、勉強もせずバラエティー番組なんか見ていると、実力が新人と大して変わらないアラサーになってしまいます。帰宅後は疲れていて無理、という人は週末の2日のうちどちらかを使って勉強しないと社会で勝負できる人材にはなれません。プロスポーツの世界で練習や筋トレせずに試合に出る人いないですよ。ビジネスの世界も同じです。後輩ができた人は、後輩をよく指導してできるだけ早く1人前に育てましょう。後輩が仕事をこなせれば、自分はより高度な仕事に集中することができます。後輩の面倒を見るのがマメな人やうまい人は高評価です。これは後輩の育ち具合で判断します。

Gr が良くまとまっていて、士気が高くアウトプットもきちんと出ている場合、全員が高評価です。そういう状態になるために自分ができることを考えて実行して下さい。だれかがやるだろうと思っている人の Gr は士気も高まりません。

自分だけのアウトプットを高めることばかり考えず、Gr 全体のアウトプットが \times 人数分 + α になることを目指して下さい。

最後にフロウエルの評価基準は信賞必罰を大事にしています。給料はめったに下がらないですが、あまりに実力と待遇に差が出ている場合、見合うレベルまで何年かかけて給料の方を下げて行くこともあります。ただし、一度下がった人は未来がないのかと言えばそ

んなことはありません。結果ができればまた昇給すると思って大丈夫です。

今日の話をまとめます。

1. ポテンシャル人材を優秀人材に変える育成努力をせよ
2. 新人が育っている組織は高評価を与える 人が辞めている組織は低評価になる
3. チームビルドに力点をおけ
4. 信賞必罰を徹底する

頑張っていて結果も出ている人が報われて、ちゃんと見てくれている、評価されていると実感ができる会社でありたいと思います。サボる人、他人の努力にただ乗りする人が居心地の悪い組織にしていきたいと思っています。

宜しく申し上げます。