



| 解説 | |
|---|---|
| ①社員への期待と現状のギャップを可視化する評価制度、評価に対する対価を決める賃金制度、評価と対価の合意形成を行う面談制度に分かれる | ②評価制度は数字では計りにくい面に対する定性評価と、数字で可視化できる定量評価に分かれる |
| ③定量評価基準は理念に基づく行動規範や、年間計画の実行率と連動している事が望ましい(評価と現場が分かされると混乱が生じやすい) | ④定量評価は予算設定に基づき、最終的な業績であるKGIとプロセスと連動するKPIで評価する事が望ましい |
| ⑤賃金制度は『粗利益を原資とし、人件費に適性に分配し、評価制度に基づいた配賦である』事を全社員が理解している事が望ましい | ⑥総原資を人件費に適性に分配しているという事を、一定の社員が理解している事が望ましい |
| ⑦適正な労働分配の基、自身の評価が対価と連動している事を面談を通して合意形成できている事が望ましい | ⑧自身のライフプランがキャリアプランと連動し、将来像を描くことが出来るような賃金テーブルが望ましい |