

ワンポイント TAX ~今日の“ちょこっと”

2018年5月16日(水)

〒812-0061

福岡市東区筥松 2-28-26

税理士法人たかはし事務所 TEL 092-621-6320 FAX 092-621-6442

Email takahashi@t-tax.jp

人事判断の重さ

企業経営にとって人事権は、採用から配置・異動・賃金・労働時間等、処遇全般に関する重要な権利で、そこには労働法等により、様々な規制がかけられています。

ここでは、それらの規制を受けていない“人事判断”の重さと留意点について述べます。

人事は経営者の重い負担

人事権は経営者にとって最も大きく、重い負担で、人の活用を通じて経営の将来を左右する人事判断を必要とします。

また、一方で人事判断は、それを受けた社員にとって、一生を左右しかねない重大事でもあるわけです。

したがって、人事判断では誤りを避けなければなりません。しかし、トップ・上位者も完全人ではなく、ある程度の誤りが起こり得ると考え、その誤りを最小限に止める努力をするべきです。

人事判断の誤りを防ぐ方法

トップが人事判断で陥りやすい誤りの根本原因は、人事権を“独裁権”と考えてしまうことであり、その結果、人事を一人で決めてしまうことにあります。

これは、全ての管理者についても同様に

言えます。したがって、人事判断の誤りを防ぐ方法は、経営者・管理者が、思い込みを避け、社員の業績・発揮能力・行動の事実を基に関係者で討議し、衆知を集めて決定することです。

目標管理制度における目標達成度・経営貢献度評価、それに基づく昇格・昇進審査・異動・配置など、人事評価・人事権の行使は、そのように衆知をみつめて、多角的に討議し、誤りなからんとするべきです、

特に、昇格・昇進審査、異動・配置の人事判断では、

- ・その人事が、今まで以上にその人を活かすことになるのか
- ・さらに、新生面を開くことにつながるのか

等、経営の将来への貢献と人材活用を考えた人事判断に衆知を集めるべきです。

その上で、最終決定の責任はトップに残るのです。

経営者・管理者の留意点

日常から、トップ・管理者は、目標達成プロセスに眼を配り、現場の状況事実と社員の活動情報を入手しておき、人事判断に備えましょう。



人事判断は衆知を集めて!