

# 会社成功設計図 セミナー参加 特典7

## 管理職のためのカンタン実績評価法

### Contact

• **Office center:**  
**BIGDREAMNET**

Hirakata-shi  
Osaka,,Japan

• **Fax:**  
+81-(6)-7635-7873

• **Website:**  
bigdreamnet.com

• **Email:**  
info@bigdreamnet.com

• **Office phone:**  
+81-(90)-4450-8516

GET YOUR BIGDREAM

# 目次

Section 1: この資料の目的

Section 2 : マインドマップ

Section 3: 最後に

# 01 この資料の目的



# この資料の目的

- 仕事は資格に応じて質と量が決められている事が、評価や給与面から見て、社内状況が良い状態と言える
- 実態はある人は超多忙で休憩のヒマすらないのに、いつも雑談する余裕のある人もいる
- 不公平だ！と怒りをぶちまける人がいる
- 経営者から見た場合、従業員各々がその資格に応じて、満足して能力いっぱい働いてくれることが望ましい
- そのギャップをどのように埋めていくかは重要なテーマだが、実はカンタンにできる
- なぜだろう？

# 02 マインドマップsummary



# マインドマップsummary

経営の効率化でも重要なポイント

## 質と量の課題

同じ資格の人である人は量が多くて  
時間内に終わらない

減らす方向で検討

- ①過剰作業は無いのか?
- ②外注出来ないか
- ③最後に増員検討

またある人は、時間を  
持て余す

増やす方向で検討

- ①無駄なく要領よい?
- ②余った時間を何か利益に直結することに費やしていれば継続
- ③ほかの仕事も組み込む

仕事内容が異なると  
起こりうる現象で、  
助け合えない場合

相互に入れ替えて

ローテーションする事で  
仕事の均一化、休暇や退職  
によるリスクの減少につながる

## 評価の方法

質（レベルの高さ）  
を5段階表示

量（単位時間あたりの利益額など）  
を5段階または、単価で表示

質×量の合計得点で  
評価をランク付けする

## ポイント

期初の目標設定時に  
出来るだけ細かく設定し、  
当人含む複数人で目標を  
設定するのがベスト

全員の前で公開  
出来る事が理想であり  
望ましい

期が終了と同時に  
評価が出て、異議も  
出ない

## 管理職のための カンタン実績 評価法

GET YOUR BIGDREAM

# 03 最後に



# 最後に

- 目につきにくい、なかなか着手出来ない課題
- 日々多忙な仕事状況では、どうしても、重要度は低いが至急のテーマが優先されがちで、今すぐでなくても良いがとても大切な課題を後回しにしてしまう傾向が多くなりがち
- でもその順を変えるだけで、会社が飛躍的に伸びる