

《題目》社員の業績評価 No.1 of 3

『社員の業績評価』の3回シリーズの1回目です。

多くの会社や組織で、従業員の業績評価の為にプログラムが使われています。それぞれ工夫を凝らし、数年毎に改変(改良)もしていることでしょう。管理職による部下の業績評価は、給料や賞与に影響しますから、評価を決定した管理職は、部下へ告知し、本人の承諾を経て最終的な評価として、上層部に報告されます。でも、従業員全員が納得する評価システムなど、誰も作りえないことも事実でしょう。

ここで考えなければいけないことは、何の為に『評価』を行うかと言うことです。当然、会社全体の業績アップの為にあり、会社の成長の為にしょう。では、目的に貢献したことを、どのような指標で評価していますか？

最初に勤めた会社で、常に高い評価をされていて、若くして管理職になった先輩がいました。その職場は分析センターでしたので、検査項目ごとに『目標検体処理数』が決まっており、その数だけ分析を行えば、評価は100%となるシステムでした。その先輩は、大変忙しかった私に、頻りに『忙しそうだな！手伝ってやろうか？』とってくれました。しかし、直ぐに『自分の仕事があるから、後は頑張れよ』と言って、ほんの少しか手伝ってくれただけでした。この先輩は、私が処理した検体数の半分を自分の業績報告にしていたのです。つまり、1%しか手伝っていないのに、50%手伝ったことにしていたのです。更に、担当する分析は、定期的に変わるのですが、その先輩が担当になったとたんに、『目標検体処理数』が低くなるのです。どのようにして、この変更を彼の上司に納得させていたのか？私には判りません。【素晴らしい能力】だと、今でも怒りが止まりません。これも、社会の中で生きていく為の『一つの能力』なのでしょう。残念な事に、私にはこのような能力はありませんでしたし、また、持ちたいとも思いません。

他にも、昼間は、常に小型ラジオを持ち、株式の状況を聞いている先輩がいました。頻りに証券会社に電話をしていました。「本来の自分の仕事はどうしているのだろう？」と不思議に思い、別の先輩に聞いたところ、「彼は、昼間は株をやっている、午後5時過ぎから、仕事を始めるのだよ。だから、彼は残業時間が非常に多いんだ」と教えてくれました。この頃は、売上が右肩上がり急成長しており、上層部もある程度知っていたのですが、問題にはなりません。しかし、売上が伸びなくなるとともに、他社に転職していきました。上からの指導が入ったのだと思います。

私の40年に渡る会社生活の中で、このような人はまだまだいました。一時的に認められ、好き放題できたわけですが、5年位のスパンで、その化けの皮は剥がれるものです。私が知っている人の全てが、そのような結末を迎えていました。

このような人が、長期に渡り、高い評価を受け、ましてや、管理職に出世するようなことがあるとしたら、真面目に働いている社員は、やる気を無くすことでしょう。このことを踏まえ、次の「その2」で、私の経験に基づく、業績評価のあり方を述べてみたいと思います。