

経営のヒント65 リストラ

成果主義」は社長より社員が望んでいる

終身雇用・定期昇給の人事制度を維持している会社の経営者に、その理由を聞くと「リストラをしたり 成果主義を導入すると社員がかわいそうだから」といって経営者がいる。

社員は本当に望んでいることは何なのだろうか？

業績が落ち込んで、どうしても人件費を15%削らなければならないとしよう。

実際にさまざまな方法が考えられるが、基本的な考え方は2つしかない。

集団主義の考え方で全員の給与を一律15%カットする。

成果主義の考え方で実績のない順に下から15%の社員の給与をゼロにする。

これを社員自らに決めさせるとどうなるか。

一律15%カットに賛同するのは、成果主義ならクビを切られてしまう15%の社員だけだろう。

明日は我が身だと心配する社員を加えても、倍の3割程度です。

もし、一律15%カットにすると。

出来る優秀な社員は、さっさと経営者と会社を見切り、転職の準備をします。

ダメな部下が社員だけは、不平不満をいいながら、やる気もモラルもダウン。

この状況に不満を漏らしているのは、新しい価値や利益を生み出せない社員だけだ。

「社員がかわいそうだ」

というのは大きな間違いです。

人材の育成の2大ポイントは「競争」と「鍛錬」

人材は競わせて、そしてしっかり鍛錬させる。

頑張れば抜擢されて給与もあがるという前提があればこそ、社員は厳しい鍛錬にも耐えられる。

もし、15%カットしなければならない状況であれば、どうすればいいのか？

私の考えでは、社長報酬は当然無し。役員報酬は大幅カット。部長職も一律カット。

10%以下はリストラ。

頑張った社員には給与のアップもする。

「競争」の社会は、「差」があって当然なんです。

「差」があることは成果主義ではいいことなのです。

経営のヒント

競争社会では、「差」があることは、いいことです。

大胆に「差」を付けましょう！

しかし、公平に「評価」する仕組みを考えましょう。

又、敗者復活の仕組みも作っておきましょうね。