

付加価値連動人事システムの構成はこのようになっています。

(職能 + 責任)等級制度	何をどれだけなすべきか	賃金制度の前提条件
<p>処遇の基軸は「職能」+「責任」へ。等級を「仕事の質(職務遂行)」を指標とし、「責任」を明確にする。</p> <p>自社の「職務遂行の質」を中心に「能率の原則」に基き、仕事を区分し、社員の昇進目標を明確にし、意欲の高揚を計り、これを賃金にリンクさせ、「企業が常に業績創造に向かう体制を確立する制度を設計する。</p> <p>等級は、「会社の利益追求の好循環」をもたらすように、あくまで「仕事の質」を中心に最小限に設定する。</p>		
人事評価制度	なすべきことがどれだけできたか	賃金制度の前提条件
<p>マネジメントとしての人事評価の確立</p> <p>成果のマネジメントと、社員の能力・モチベーションのマネジメントの良循環の仕組みと運用を確立する。</p> <p><基本的条件></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 簡単でやりやすいもの、柔軟なもの 2 毎月1回実施。上司のフィードバック 指導・援助 3 絶対評価法の採用。成果配分は比較法の採用 		
基本給査定制度(F) (完全月給)	成果(結果)は、業績給へ、 能力発揮、向上は基本給へ	生活の安定システム 1
<p>「賃金は高からざるを憂えず、等しからざるを憂う」と言うゴールデンルールがあるごとく、同僚間の均衡が重要である。このためには全員共通のモノサシが必要である。</p> <p>基本尺度(モノサシ)の設定とシミュレーションにより、生活、能力、生産性、時間短縮の4要素を充分勘案した社員の指導教育を核とした能力向上、生産性向上に直結する制度の構築。付加価値成果配分制度(V)とのペアシステム</p>		
付加価値成果配分(給)制度(V) 生産性向上奨励 100% 生活の向上 システム 2		
<p>あらゆる経営機能の合理化を人的側面から強力に起爆させる推進源となるもので、社員の意識転換において生産性を高度に増大するための政策的賃金です。時間短縮と付加価値との相関性において、収入増加を計る仕組みの構築。</p>		
計画付加価値高と目標管理制度による 業績賞与制度(V) 生活の向上 システム 3		
<p>賞与とは、業績向上とその努力に対する企業のお礼という考え方に立ちます。</p> <p>固定部分と本来の業績完全スライド部分に区分する考え方が必要で、目標付加価値達成に連動させる。</p>		
基本給スライドを絶縁する 退職一時金制度 システム 4		
<p>企とする。業への貢献度、業務遂行能力の向上努力を求める奨励報奨基本給と連動しない別建とする。</p>		
目標管理と連動、部課長 部門職位別業績報酬制度 システム 5		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 部課長を対象とした政策的業績報酬制度・収益責任意識高揚 貢献度評価で査定・反映 ・ 業務改善意欲促進・能力発揮によるやる気高める制度 		

連動

付加価値連動システム