

人事コンサルティングサービスの概要

目指すのは人の成長・組織の成長。

貴社が抱える問題を解決すべく、

オーダーメイド型の人事制度を構築します。

改善・定着の支援(フェーズ4)が

シナジーパワーならではの強みです。

人と組織の成長エンジン

フェーズ4 改善・定着の支援

P

特徴

人事担当者が

○自ら運用できるように ○自ら改善できるように

〈実施事項〉

- 目標設定・評価の職場展開資料作成の支援
- 昇給・賞与評価の進め方の支援
- 昇格選抜面接の進め方の支援
- 他社ベンチマークを踏まえた賃金改善実施の支援
- 給与・賞与原資の適正化に向けた支援 etc.

特徴

管理監督者が

○人事制度を活用できるように

〈実施事項〉

- 目標設定研修 ●目標・能力評価研修
- 昇格評価者研修 ●問題解決研修
- キャリア開発研修 etc.

C

A

新制度導入

フェーズ3 制度の理解浸透

特徴

○人事と一緒に
全職場を回りながら
(昼夜問わず)
○紙芝居で説明しながら

P D
A C

〈実施事項〉

- 制度改定パンフレットの作成
- 人材育成マニュアルの作成
- 職場説明会の実施

フェーズ2 制度の詳細設計

特徴

○職場代表と議論を
重ねながら
○労働組合も参加してもらいながら
○同業他社をベンチマークしながら
○データで根拠を示しながら

P D
A C

〈実施事項〉

- 給与・賞与制度の詳細設計
- 職能資格制度の詳細設計
- 人材育成評価制度の
詳細設計

特徴

○クライアントと同じ
問題解決手法を使いながら
○現地・現物・現認をしながら
○同業他社を
ベンチマークしながら

P D
A C

〈実施事項〉

- モラルサーベイ
- 職場へのヒアリング
- 問題点の洗い出し
- 要因解析
- 問題・課題の視える化

フェーズ1 現状の把握

発生している現象

- ◇「班長になりたくない」という声
- ◇能力≠給与になっている
- ◇上位資格等級が肥大化

組織の抱える課題

- ◇管理監督者のレベルアップ
- ◇人事担当者の早期育成
- ◇定年延長に向けた再雇用制度の充実

よくなる
仕組みをつくる