

評価報酬マネジメントが開元機電設備株式会社の 従業員のモチベーションに与える影響

羅 笑

1. ケース・スタディの意図

近年、好景気・不景気にかかわらず、開元機電設備株式会社の従業員のモチベーションは常に低く、離職率も高い。この現象に対して、同社の経営者は、従業員が賃金処遇の公平性に不満があるからだと考えている。つまり、他人よりモチベーションや成果が高くても、賃金や工場での地位はほとんど一緒で、何も変わらないことが問題であると考えているのである。しかし、実際に従業員に対してインタビューを行ってみると、賃金処遇の不公平性だけでなく、職務の曖昧さや教育制度の不備など、マネジメントに関わるさまざまなことが問題になっていることがわかった。本ケースは、開元社の社長・管理職・一般従業員へのインタビューを通じて、開元社のマネジメントの問題点を発見すること、開元社の従業員のモチベーションを高めるための有効なマネジメント戦略を形成することを目的としている。

2. ケースの討議のための設問

1. 中小企業が評価マネジメントを制度化する際に注意すべき点は何か。
2. 成果主義賃金制度は、従業員のモチベーションにどのような影響を及ぼすか。従業員のモチベーションを高めるために、成果主義賃金制度を補完する制度は必要か。必要な場合、具体的にどのような制度を導入すればよいか。
3. ケースの会社のさまざまな制度は効果的であると思うか。もし、問題点があるとすれば、どのように改善すれば良いと思うか。

3. 想定されるディスカッションのポイント

1. 人的にも金銭的にも資源が欠乏している中小企業において、本来の仕事に入る前の事前トレーニングの必要性。
2. 人手不足の状態、どのような役割分担をするべきか。
3. 業界が不景気な状態での成果主義賃金制度の導入が、従業員のモチベーションに及ぼす影響。
4. 中小企業で成果主義賃金制度が効果的に機能するためには、どのような条件が必要となるか。
5. 賃金制度と連繫している昇進制度と、賃金制度と連繫していない昇進制度が、中小企業の従業員に与える影響。