

識学マネジメントTips

「離職対策編」

離職対策

離職は、様々な要因が絡み合い発生します。

市場環境や本人の私情によるものといった、
コントロール不能なものから、

人間関係、組織の状況、労働環境といった、
組織運用上の課題で発生するケースもあります。

この資料では、時に組織に悪い影響を与えかねない離職を防ぐ
「識学」流の離職対策をご紹介します。

こんなお悩みはありませんか？

- ▶ 優秀な社員がすぐ離職する。
- ▶ 使えるようになった新卒が抜けていく
- ▶ 離職率がどうしても下がらない

ひょっとするとその問題、
3つのポイントで解決するかもしれません。

識学流「離職対策」3つのポイント

- ① 明確な目標設定
- ② 明確な評価制度
- ③ 成長を実感できる仕事

1 明確な目標設定



目標は曖昧な評価を避けるため、数値に落とし込んで決めます。

部下と行き違いが発生しないように、期限・数値目標・その数値の定義（基準）を定めます。

目標と同時に部下に対して、評価基準を提示します。

すると、部下はその期間の間にやるべきことが明確になり、不満を抱きにくくなります。

▶ 目標と評価制度は常にセットで考える

2 明確な評価制度



仮に内容が定性的であっても、数値目標まで落とし込み、目標の達成度で評価しましょう。

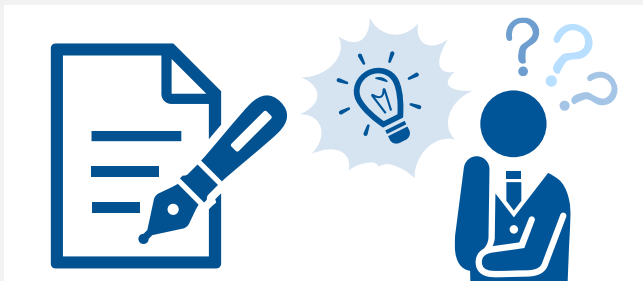
そして、達成度をベースに比率を定めて評価点を決定します。

この時、部下が自分自身で計測可能な点まで詰め切ることが原則です。

- ▶ 評価はなんとなくではなく、計算結果で決まるようにする

③ 成長を実感できる仕事

実力にあった仕事



成長感



目標・評価制度が整っていても、単純作業ばかりで、負荷が低い仕事ばかりしていると、成長を感じることができず、離職率が高まります。

ただし、現状の能力からかけ離れた難しい仕事もまた、成長を感じさせることが出来ません。

そのため、重要なのは上長が能力に応じた目標設定をすることとなります。

仕事を通じて成長を実感することが出来れば、離職率を下げる事が可能です。

また、仮に離職する場合であっても、当人が積極的に引き継ぎを行ってくれるようになります。

まとめ

- ▶ 明確な目標設定を行う
- ▶ 部下自身で計測可能な評価制度を整える
- ▶ 部下の能力にあった仕事を与え、成長を感じさせる

無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、**累計4000社以上**に導入された
「識学」講師による無料マネジメント相談を行っております。

「具体的に自社でどうのように導入したらいいかわからない」
「離職率を下げるのにどういう手段があるのか知りたい」

マネジメントに対して、
不安や課題を抱えている経営者・管理職の皆様、
弊社講師が、豊富な事例より**解決**を手助けいたします。

[【無料マネジメント相談の詳細はコチラをクリック】](#)

