



人事改革の成功事例

「債務超過一歩手前から企業再生を 達成した人事制度」 〔アパレル上場企業〕

- ◆ 人事改革の目的
- ◆ 実際に構築した制度のポイント
- ◆ 改革後の同社の成長
- ◆ 問合せ先

昇給の仕組みが
昇格のみ



昇格のルールが
卒業基準



構造的に人件費が高止まりするようになっている

上がり続ける人件費が利益を圧迫。
変化を嫌うぶら下がり社員も多数存在。

目的を達成するための制度設計の軸

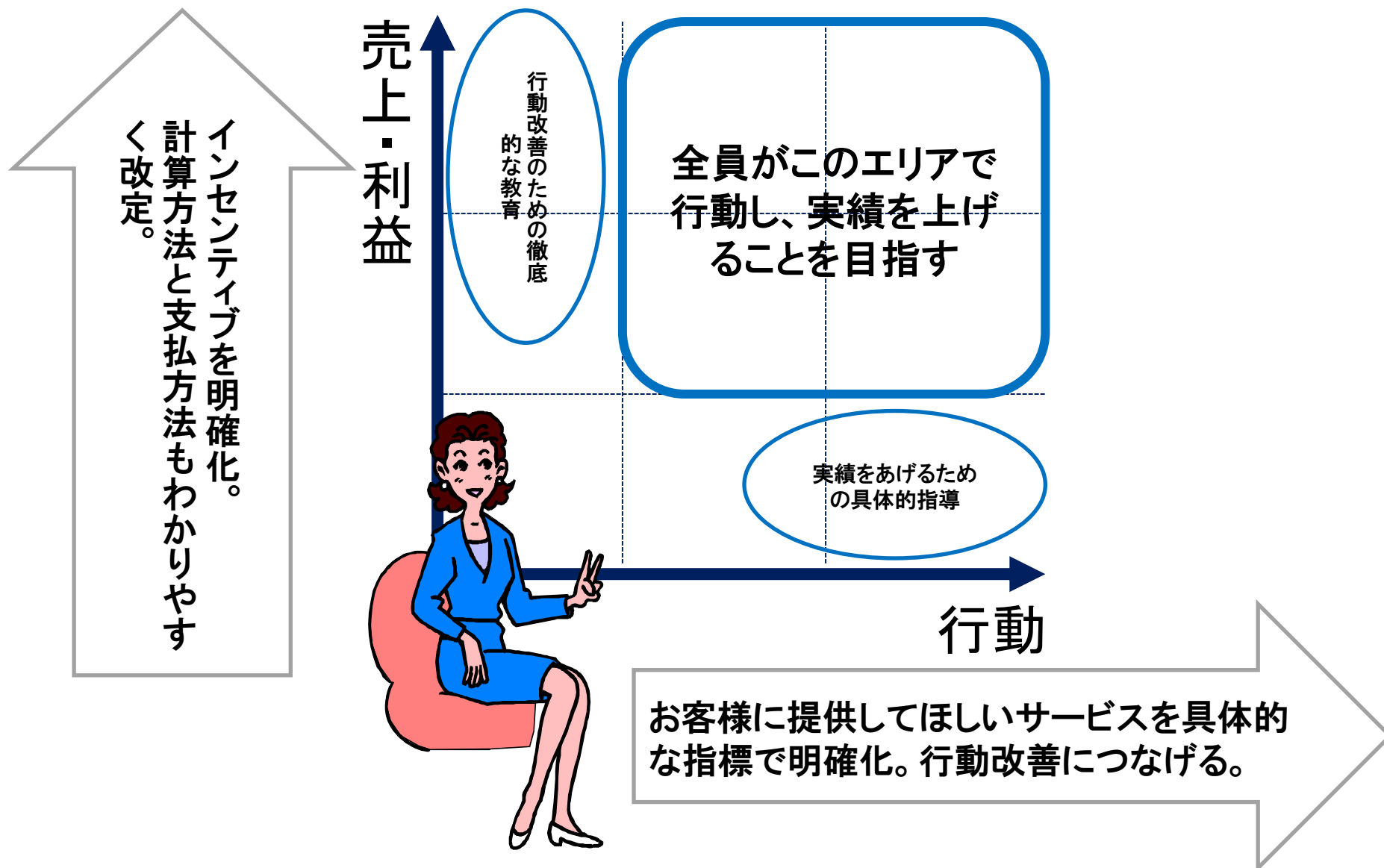
過去の実績ではなく、現在の職務や役割など
責任と権限に応じた等級(昇格・降格)の仕組み

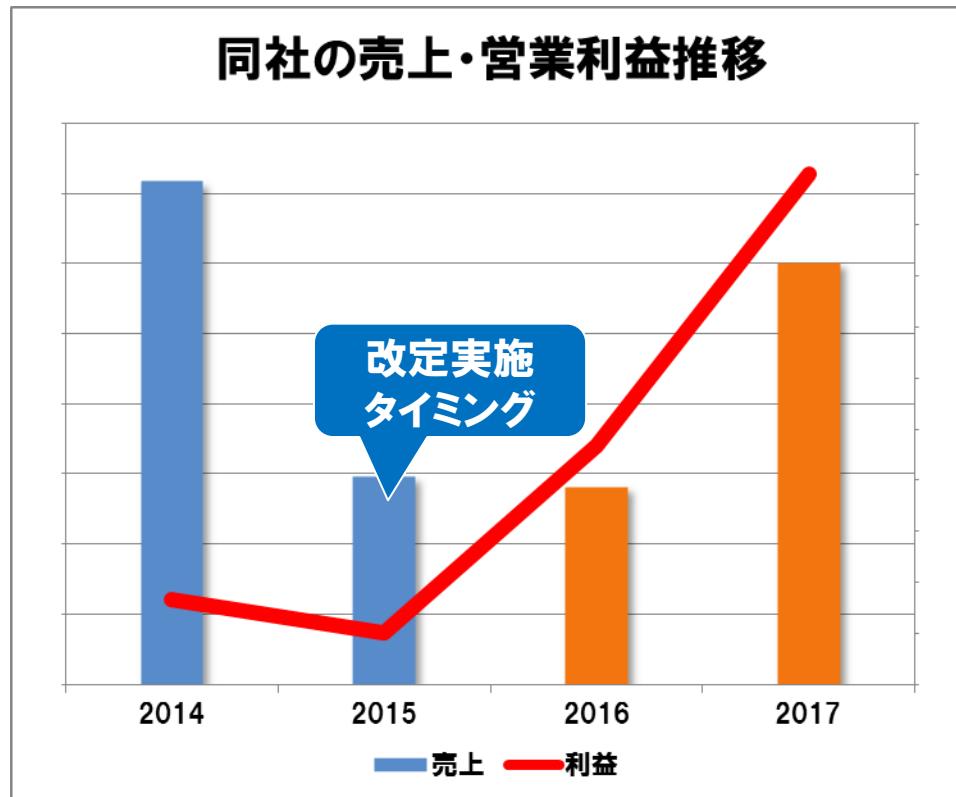
直接的に業績に貢献する販売職への
インセンティブの仕組み

+

「働きやすい会社」という社風を
維持し続けるための取り組み

良い社風は残しながら
行動を変えていく
人材マネジメントを実現





強力な「個人インセンティブとチームインセンティブの併用」で、もともと高かった会社へのエンゲージメント(愛社精神や仕事のやりがい)を高めながら

- ①まず赤字から黒字への転換
- ②そこからの増収実現を達成している。

セレクトションアンドバリエーションでは
当事例以外にも数多くの会社の成長をご支援
しています。

お問い合わせは下記までお気軽にどうぞ。
info@sele-vari.co.jp