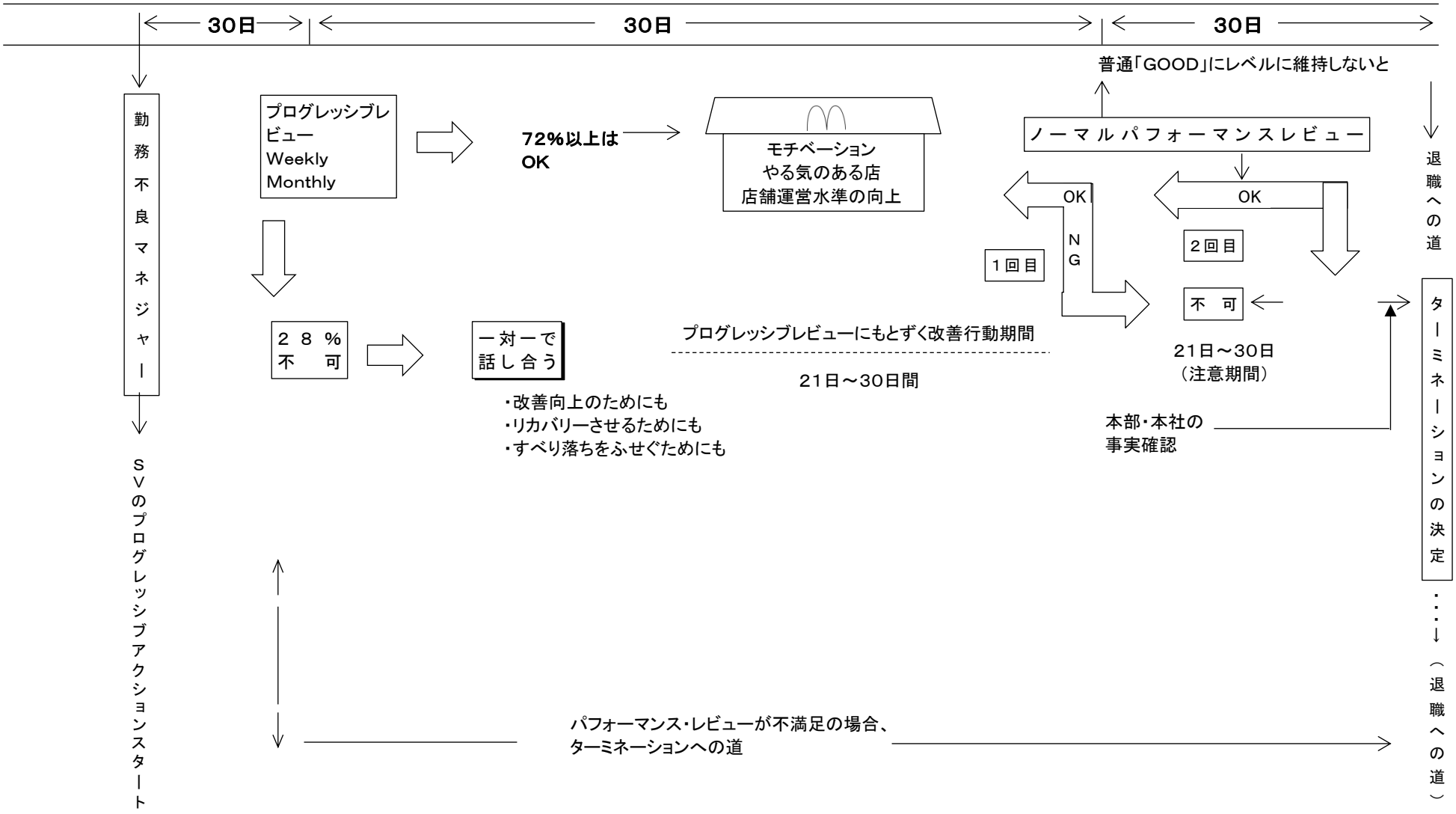
SVのProgressive Action



©People Business School All rights reserved.

©People Business School All rights reserved.

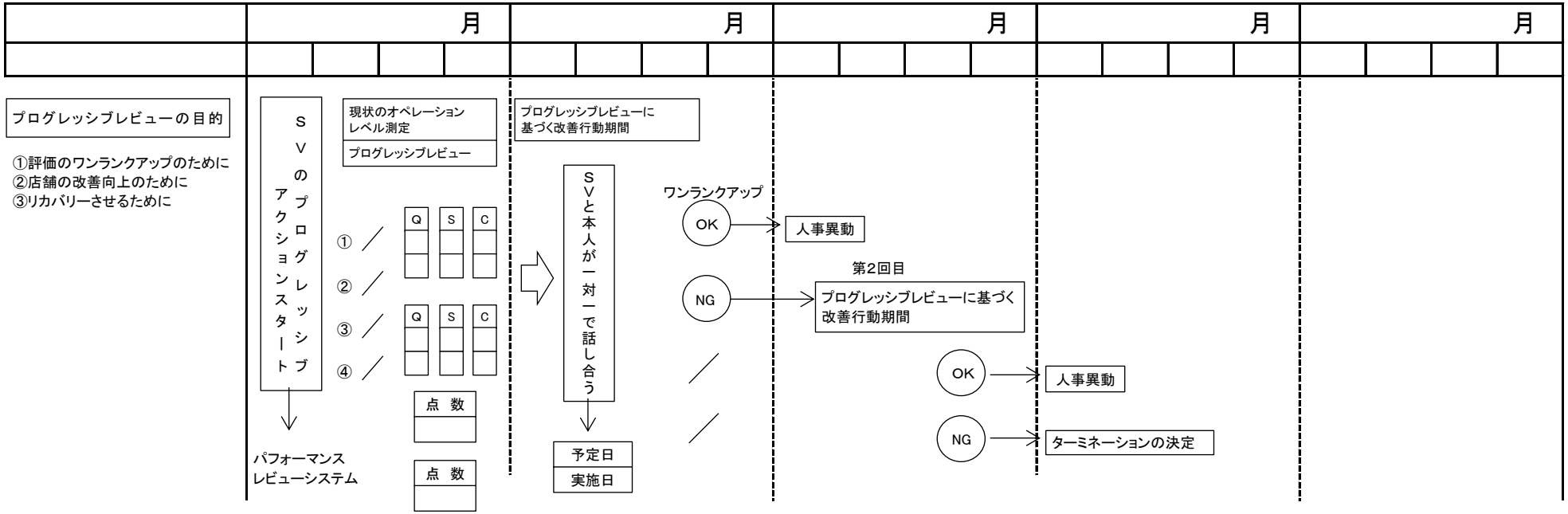
SVのProgressive Action 店舗人財の成長促進活動

［取扱い注意］

氏名		生年月日（　　才）	入社年月日	勤続年月数	現ランク昇格年月日	現ランク経験年月日

現店舗異動年月日	店舗滞留年月日	ランク	SV

	平成　年　月	平成　年　月	平成　年　月	平成　年　月	平成　年　月
評価計画					
評価実績					
プログレッシブ アクション	1.　2.	1.　2.	1.　2.	1.　2.	1.　2.
コメント					



そして最後に

ＳＴＥＰⅣ ： 人財開発会議システム

HUMAN RESOURCE PLAN MEETING

©People Business School All rights reserved.

HUMAN RESOURCE PLAN
MEETING

HUMAN RESOURCE PLANの
効果を上げるためのキー

→ SVの店舗人財確保システムの構築

©People Business School All rights reserved.

©People Business School All rights reserved.

スーパーバイザー
（Supervisor）

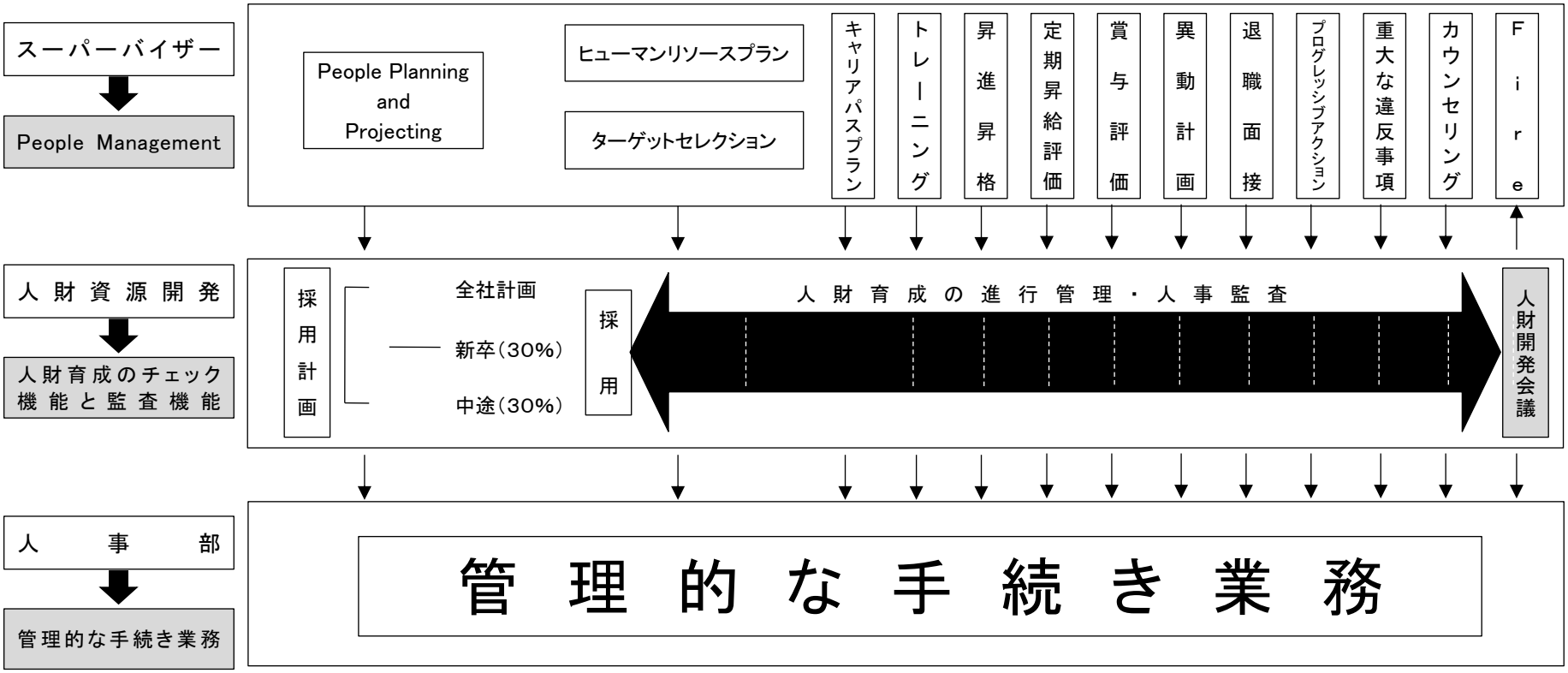
人財資源開発との関係
（Human Resourse Management）

人　事　と　の　関　係
（Personal Department）

組織の壁を破るのがリエンジニアリングの発想で、最終的には企業の壁を打破するところまでを目指す。効果を早く出す為には、手をつけやすいところから始めるのが有効である。

人材を確保 ⇒ 人財へと育成する
いわゆる
人財ノウハウの構築セクションとして
最重要視されるようになってきた

⇨ 1983年以降、企業が厳しい環境を勝ち抜いていくためには、効率的な人的資源の利用が不可欠であると・・・・・
↓
経営者が理解するようになったと。

⇨ 管理職務であるが、仕事内容は一般従業員の雇用、給与の取扱い、退職者面接など、ほとんど管理的な手続き業務に集中している。

⇨ こうした体制が、人事の問題を会社の片隅に追いやる原因となっている。