賞 与 の 配 分 表（例）

1. 評価するごとに一人一人の業績の向上の制度
   ●一人一人が能力を伸ばし、発揮できるチャンス作り
2. 有益性・業績がストレートに反映できる制度
   ●実績主義人事制度
3. 社員が将来設計できる制度
   ●一人一人有益性を正しくつかむ
   ●一人一人に対して目標に到達するチャンスを与える

＊　パフォーマンスレビューシートによる評価

資格 本人の能力・経験によって定められた組織内での身分・地位	職位 組織上の指導・命令系統による職場での仕事上の役割	A			B			C			FIRE		
		＋	○	△	＋	○	△	＋	○	△	＋	○	△
1.2	マネジャー トレーニー	評価給なし（業績なし、仕事も不足）						C ＋ 2nd昇格 CHECK OK	C ○	C △ カウンセリング	F		
3	2nd アシスタント マネジャー	（基準係数） 0.5				B ○ 0．5	B △ 1st昇格 CHECK OK 0．4	C ＋ 0．3	C ○ 2nd スタート 0．2	C △ カウン セリング 0．1	F 0	カウンセリング不可の場合 →プログレッシブアクション	
4	1st アシスタント マネジャー	（基準係数） 0.5			B ＋ 0．6	B ○ ストアマネジャー昇格 CHECK OK 0．5	B △ 0．4	C ＋ 1ST スタート 0．3	C ○ 0．2	C △ カウン セリング 0．1	F 0	C△にて プログレッシブアクション	
5	ストア マネジャー	（基準係数） 0.5		A △ 0．7	B ＋ SV昇格 CHECK OK 0．6	B ○ 0．5	B △ ストアマネジャー スタート 0．4	C ＋ 0．3	C ○ カウン セリング	C △	F	C○にて プログレッシブアクション C△の場合、店長処遇	
6	SV	（基準係数） 0.7	A ○ 1．3	A △ 1．1	B ＋ 統括SV昇格 CHECK OK 0．9	B ○ SVスタート 0．7	B △ 0．5	C ＋	C ○	C △	F		
7	統括SV	（基準係数） 0.7	A ○ 1．3	A △ 1．1	B ＋ 0．9	B ○ 統括SV スタート 0．7	B △	C ＋	C ○	C △	F		

©People Business School All rights reserved.

©People Business School All rights reserved.