

## 読書でビジネス力をアップする(第48回)

### 1万人以上を見てきた人事のプロが教える評価改善術

2019.05.09



なぜ、結果を出しているのに評価が低いのか？  
西尾 太 著  
日本実業出版社

人事評価の本です。高い評価をされる人になる方法が分かります。ビジネスパーソンなら、評価には無関心ではいられないはずです。ところが、実際には、どう評価されているのかを意外に知らないものです。もちろん、評価の仕組みや評価基準は知らされているかもしれませんが、でも、それはあくまでも建前で、本当は違うということも少なくありません。

だから、会社に忠誠を尽くし、成果も上げているのに評価されないという人が出てくるのです。そんな「もったいない人」に自分にならないために、人事のプロが評価のリアルを教えます。

#### 評価されるツボはあらゆる組織でほぼ同じ!?

ビジネスパーソンは、結局人事評価です。給与も処遇も、配転、リストラ、転職まで、キャリアのすべてが評価で決まります。だからこそ、誰もが血眼になって評価を競い合っています。

ところが、大した成果を上げていないのに評価され、出世する人がいます。それを見て「不公平だ」「理不尽だ」とぼやいても始まりません。そんな暇があるなら、評価される方法を研究するべきです。評価されるには、ツボを押さえて振る舞うことです。しかも、そのツボ、著者いわく「あらゆる組織でほぼ同じ」ということですから、知らないと怖いのです。

また、著者は「評価を決めるのは、本人の性格」だと言います。そして、それがどう評価に影響するのかを教えます。チェックシートも用意されていますので、自己診断ができます。

「結果を出しているのに、頑張っているのに、評価されない」と感じている人、努力ややる気を無駄にしたくないと考える人など、評価に悩むすべてのビジネスパーソンにお勧めしたい本です。

評価を巡る競争は激しさを極めます。その理由は、1つには、各人の実力が伯仲しているからです。競争相手は、同じ基準をクリアして入社した同レベルの人間たちです。

加えて、すでに述べた通り、評価の基準がいまひとつ曖昧です。もちろん、普通の会社なら人事評価制度などがつくられ、公開されています。問題は、その運用が曖昧だということです。

結局「評価は上司の胸三寸」というのが現実です。同レベルの人間が、上司の気持ちや考えという曖昧な尺度の下で競い

合うから、競争の厳しさに拍車がかかるのです。さらに残酷なことは、ある時まで自分の評価が不明確だということです。当人は、評価を得ているつもりでも、実際はそうでもないということがよくあります。不遇をかこって初めて知ることもあります。

評価する側の曖昧さを攻撃するよりも！… 続きを読む