

・本ケースはケースワークによる学習を目的としたものであり、学習効果を高めるために事実とは異なる点があります。
 ・本ケースは上記目的以外の使用は一切できません。
 ・本資料はいかなる媒体へのコピーもこれを禁止します。
 ・他資料へ引用・転載は一切できません。

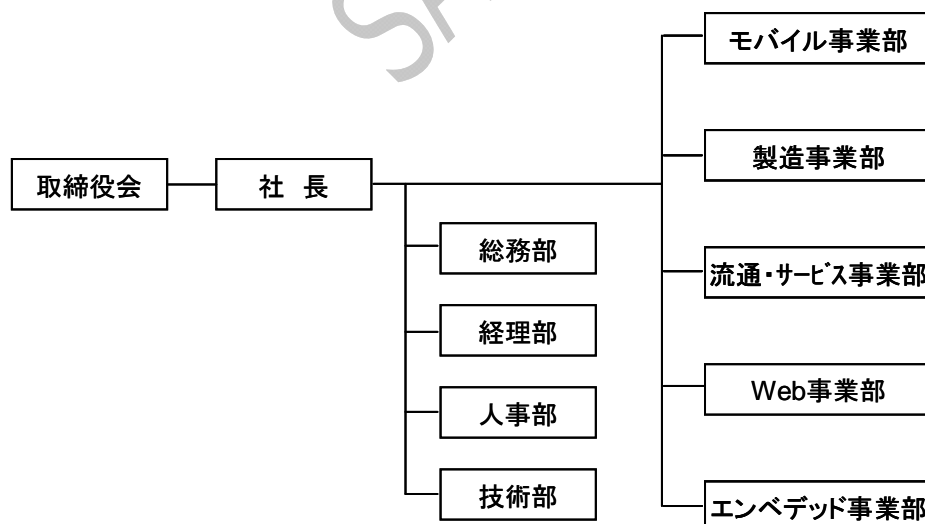
ケーススタディ：SSI 社の人事評価

SSI 社の組織

シャープ・システム・インテグレーター（SSI）は創業 30 年、従業員 200 人、売上高 120 億円の中堅 IT ベンダーである。

SSI はシャープ・システム・プロダクト（SSP：シャープの 100%子会社）の 100%子会社であり、経営陣はすべて SSP からの出向、事業部長クラスは出向とプロパー社員が半々、部長以下はほとんどがプロパー社員で構成されている。

組織は以下の通りであり、ラインは事業部制を取り、独立採算制となっている。モバイル事業部はシャープ製の携帯端末をベースとしたソリューション事業を行っている、製造事業部および流通・サービス事業部は顧客別のチームに分かれて、シャープ以外の製品を中心にシステムインテグレーション事業を行っている。Web 事業部はインターネットに関する事業を、エンベデッド事業部は主に製品組みシステムの開発を行っている。



職種は SE と事務スタッフの 2 種しかない。

・本ケースはケースワークによる学習を目的としたものであり、学習効果を高めるために事実とは異なる点があります。
・本ケースは上記目的以外の使用は一切できません。
・本資料はいかなる媒体へのコピーもこれを禁止します。
・他資料へ引用・転載は一切できません。

シャープのチャレンジコース

親会社シャープでは従来、主任・係長からの昇格は直属の上司査定の高いものが、昇格会議にかけられ、審査の上、昇格するというスタイルを取ってきた。この時本人の意向はほとんど参考にされない。皆が「出世したい」と思っていることが前提の制度であった。

中略

人事評価の問題点

SSI 社では SE の人事評価を見直すべく、人事部、技術部、各事業部のマネジャーをメンバーとする委員会を発足させた。事務局は現場の SE 経験のある技術部の山村氏が担当することになった。

SSI 社はシャープの人事評価制度をそのまま活用し、年功および上司評価による昇級・昇格を行ってきた。しかし親会社シャープが人事評価を見直したこともあり、事務スタッフには原則それを適用しようと考えていた。しかし SE については当社のコア人材というよりも商品ともいえるので新しい考え方が必要ではと思った。

中略

課題

- 課題 1. 当社の組織について感じることを挙げなさい。
- 課題 2. 当社の人事評価について感じることを挙げなさい。
- 課題 3. 当社ではどのような人がリーダーとなっていくべきと考えるか。