



ケースで考える

人事考課制度の本質と実際セミナー

参加のおすすめ

昨今、人事制度改革の実例は枚挙にいとまがありませんが、その中でもとくに人事考課制度のあり方について、改革への努力が続けられています。

よく見られる人事制度改革メニューは、①目標管理制度の導入と評価への直結、②コンピテンシー評価・行動評価の導入と昇給・昇格・賞与への反映、③職種別など細かな考課基準の設定ですが、いずれも人事制度改革の本質であるべき「やる気」と「職場の活性化」に対して十分な効果を上げているとはいえません。むしろ逆効果になってしまったケースも少なくないでしょう。

そこで、本セミナーでは具体的な成功・失敗事例をご紹介しますながら、本質を踏まえた人事考課制度改革の方向性について検討します。

尚、セミナーの最後には個別に質疑応答の時間を設定させていただきますのでご活用ください。

日 時	平成17年10月5日(水) 13:30～17:00 (13:00受付開始)
会 場	住友クラブ(大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄 四つ橋線 肥後橋駅2・5A出口からすぐ)
対 象	人事担当役員、人事部長、人事ご担当者の方々
受講料	お一人さま 5,250円(消費税込み)
講 師	日本総合研究所 研究事業本部 人事・組織戦略クラスター 荒 木 栄 主席研究員 各 務 晶 久 副主任研究員

セミナープログラム (主な内容)

1. 成果主義人事制度報道例に見る

3つの特徴と疑問

- (1)「業績連動型」昇給・賞与
- (2)「メリハリ」の利いた格差
- (3)「目標管理制度」による個人業績評価

2. 人事考課制度改革に見られる

失敗の本質

- (1)評価すべき「成果」「貢献」の曖昧さ
- (2)目標達成度が「貢献度」なのか?
- (3)納得性＝客観性＝数値化は真実か?
- (4)「フィードバック」の誤解
- (5)コンピテンシー評価、行動評価を
処遇に結びつけることから来る違和感

3. 人事考課制度の本質回帰と再構築

- (1)目標管理と人事考課の癒着解消
- (2)序列付けのための人事考課は相対評価

4. 評価制度の切り札??

コンピテンシー・多面評価

- (1)コンピテンシー評価、行動評価を
人事考課に使うな!!
- (2)多面評価は人事考課ではない

5. 人事制度改革の優先課題

- (1)目標管理制度に基づくやりがいと達成感醸成
- (2)考課者(管理者)のコミュニケーション能力
向上に向けた積極投資

質問・ご相談