

間違いのない目標管理の導入・定着

～目標管理をより実効性のあるものにするために～

- 日時 平成 14 年 10 月 17 日 (木) 14:00～17:00 (13:00 より受付)
- 会場 日本総合研究所 1F セミナールーム (東京都千代田区一番町 16 番)
- 定員 50 名 (先着順)
- 参加料 12,000 円 (消費税込み)
- 講師 日本総合研究所・研究事業本部ヒューマンキャピタルマネジメントクラスター
主席コンサルタント 西條 収
主任コンサルタント 片岡 幸彦

● ご参加のお勧め

- 成果主義人事において目標管理は必要不可欠の、いわば根幹的システムとして考えられてきました。
- しかし現実には、「目標管理がうまくいっている」という企業は多くありません。むしろ「いろいろ問題を抱えているが、とにかくやっていくしかない」というのが実情です。また成果主義の見直しの一環として、目標管理の見直しを検討する企業も増えてきました。
- 本セミナーは、これらの問題認識をもとに、以下の基本ポリシーにより企画致しました。
 - ①成果主義は当面人事制度の主流となる考え方である。また目標管理は成果主義に不可欠の仕組みであり、これを成功させることが重要であること
 - ②目標管理の再検討及び定着化は、企業に応じたやり方で取り組む必要があること
 - ③特に運用面での考え方・ノウハウを提供すること

● ご参加いただきたい企業

- 目標管理の運用面で問題点を抱えている企業
- 目標管理の導入もしくはリニューアルを検討している企業

● セミナープログラム (主な内容)

1. 問い直される目標管理→導入結果に誰もが不満
 - (1) チャレンジ風土の減退 (2) 数値目標への偏り
 - (3) 制度導入→定着しないまま挫折 (4) 変わり映えない処遇
2. 人事改革における目標管理のポジショニング
 - (1) 成果主義～公正分配論と人件費削減論
 - (2) 組織風土改革～上位方針徹底型と個々人の成長期待型
 - (3) 目標管理定着化のための条件
3. 目標管理運用上のポイント
 - (1) 目標の難易度評価問題 (2) 数値目標設定困難職場・職務への対応
 - (3) 達成度の絶対評価と人事評価 (4) 仕事別の目標管理上のポイント
4. 目標管理と処遇システム
 - (1) 処遇決定の3要素～「役割・職責」「成果」「能力」とその測定
 - (2) 対象区分別に「役割・職責」「成果」「能力」を処遇にどう構成するか
5. どう改革していくか
 - (1) 改革の全体プログラム (2) 経営トップの役割、現場の巻き込み、人事の役割
 - (3) 方針管理等他の制度との関係 (4) チェック・評価システムの構築
6. より実効のあるものにするために～個社別のご相談



日本総研
The Japan Research Institute, Limited