



成果主義の名のもと、歩合給的な賃金制度を導入することによって問題は解決したでしょうか？
事後的な「賃金」施策ではなく、現在進行形で成果をあげるために機能する本来の意味での
成果主義「マネジメント」が必要とお考えの経営者、マネジャーのみなさまへ
「エクセレント・アクション・マネジメント」をご提案します

第一回・第二回

成果主義と人を活かすマネジメントを両立させる 「エクセレント・アクション・マネジメント」セミナー

●成果主義「賃金」から成果主義「マネジメント」へ

「組織が成果を上げること集中すること」が本来の成果主義です。成果を上げるための現在進行形のプロセス・行動に働きかける成果主義「マネジメント」への脱皮が必要です。

●成果主義と人材重視の両立を

ヒューマニズム一般論ではなく、企業マネジメントの視点から「経営資源」としての人材重視のあり方とその合理性・優位性を確認することが重要です。けっして成果主義と矛盾するものではありません。

●実効性あるマネジメント・ツール、方法論の導入を

目標、仮説を立てて現場で実行し、そのフィードバックをできるだけスピーディに次の行動に活かす。基本的には仕事のフローはこれしかありません。コンピテンシーの考え方もとり入れた、行動重視の目標管理手法「エクセレント・アクション・マネジメント」をご紹介します。

(エクセレント・アクション・マネジメント EAM は日本総研が開発した成果主義マネジメント手法です)

日 時 第1回 2003年10月28日 火曜日 14:30-17:00
 第2回 2003年11月12日 水曜日 14:30-17:00
 (各回とも同一内容です)

会 場 株式会社日本総合研究所 1階大会議室
 東京都千代田区一番町 16番

受講料 各回とも 6,000 円(消費税別)

講 師 日本総研 研究事業本部主席研究員 藤井 薫

セミナーの概要

Ⅰ. 成果主義マネジメント	
■ 先行き不透明、「非定昇」時代 ■ 迷走する成果主義、4つの錯誤 ■ 成果主義は単なる「歩合給」制や賃金制度であってはならない ■ 成果主義の名のもとマネジメント放棄、マネジメント不在に陥っていないか ■ 成果を上げることに貢献する「成果主義マネジメント」の確立を ■ 成果主義と人材重視は矛盾するか？ ■ 人材重視のマネジメントの経営的合理性	
Ⅱ. エクセレント・アクション・マネジメント	
■ 目標管理は本当に機能するのか ■ PCDA サイクルをスピーディに回す ■ 成果を上げる目標管理のエッセンス ■ コンピテンシーは「魔法の杖」か ■ 成果につながる卓越した行動事例＝「エクセレント・アクション」 ■ エクセレント・アクションを明確にするツールと手法 ● ビジネスパーソン共通の基幹 EA(コンピテンシー・ディクショナリー) ● 職種別 EA ● 個性を活かす「個別」EA ■ 定性的な目標をどのように行動に落とし込むか ■ エクセレント・アクション・マネジメントの展開	
Ⅲ. 成果主義マネジメントと人事処遇制度	
■ 人事処遇制度改革4つのニーズ ■ 成果主義「人事処遇」は成果主義マネジメントの一部 ■ 人事処遇「制度」としての展開は必要条件か ■ 会社が発するメッセージの整合性、一貫性を高める ■ 人事処遇「制度」としての展開	

講師略歴 藤井 薫(ふじい かおる) 日本総研 研究事業本部主席研究員

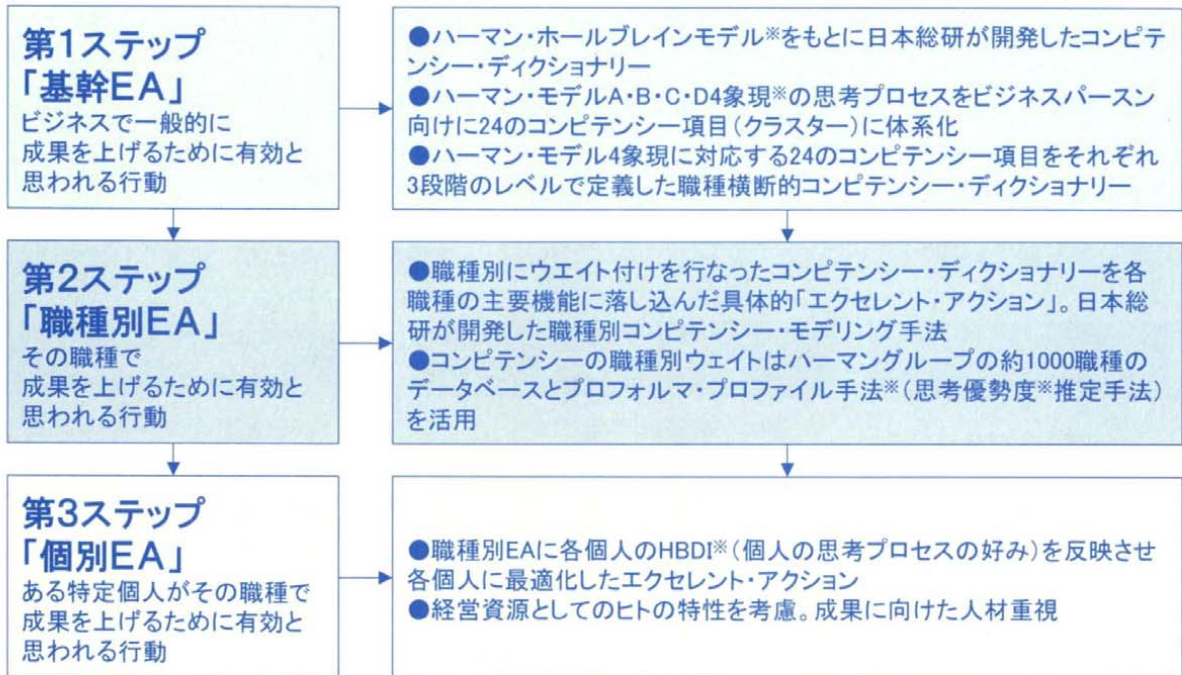
1960 年生まれ。1982 年上智大学卒。

電機メーカーの人事部・経営企画部を経て 1990 年から日本総研にて人事戦略コンサルティングに従事。さまざまな業種の人事改革を指導。なかでも新聞業界でのコンサルティング実績はわが国屈指。また製造業大手、鉄道運輸など強固な労働組合と伝統的な日本的労使関係をもつ企業に対するコンサルティングに強み。

主なコンサルティング分野は人事処遇制度・評価制度全般、目標管理等の成果主義マネジメント。

経営陣・管理職への導入定着研修、運用指導等も実施。

エクセレントアクション(EA)明確化の3つのステップ



※ハーマン・ホールブレインモデル GEのネッドハーマンがノーベル賞受賞学者ロジャースペリー「右脳左脳モデル」とポールマクリーン「三位一体型脳モデル」を統合し、人間の思考スタイル(脳優勢度)をA(右脳上部)B(右脳下部)C(左脳下部)D(左脳上部)の4象現によって明らかにしたモデル。HBDI(脳優勢度調査)は個人の思考スタイル(脳優勢度)を判定するツール。世界各国で150万人以上の実績があり、全米で150以上の博士論文がその有効性を支持

24の基幹エクセレントアクション

