

ケースで考える

「目標管理制度」の限界と展開セミナー

参加のおすすめ

役割成果主義型の人事制度への転換が進む中、業績評価に関しては目標管理制度（Management by Objectives）が切り札のように導入されてきました。しかし、一方で様々な業績管理手法が開発・試行されるなかで、目標管理制度のもつ限界も露呈されているように見受けられます。（業績）評価のために目標管理は欠かせないので、とりあえずやってみようと思いたが、目標管理を行っている現場では趣旨が徹底されていないためなのか、うまく機能しているとは言えない状態の会社がたくさんあります。

そこで本セミナーでは、目標管理制度の導入をめぐる状況を具体的なケースで確認しながら、その背景や理論と現場との不一致、あるいは人事制度をめぐる状況の中でのパズルについて考え、今後展開すべき目標管理制度をご一緒に考えて参りたいと思います。

日 時	平成17年11月14日（月）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 久保田 智 之 主任研究員 各 務 晶 久 副主任研究員

セミナープログラム（主な内容）

1. 役割成果主義の展開と 目標管理制度の位置づけ

- (1) 役割成果主義の要は評価制度
- (2) 「目標管理制度」の日本での展開
- (3) 個人の動機付けと目標管理制度

2. 評価制度の切り札?? 「目標管理制度」

- (1) 富士通～目標管理の挫折と再生
- (2) その他の業績管理手法との関係
- (3) 目標達成度と評価結果との関係

3. なぜかくも目標管理は機能しないのか

- (1) 仕事内容説
営業型からプロフェッショナル型の仕事へ
- (2) 組織変容説
ピラミッド組織からフラット型組織へ
- (3) 上司一部下関係説
上司の役割変化（指示命令から支援へ）

4. 目標設定の方法

- (1) 目標は上位目標と連鎖させる
- (2) 達成水準は評価できる内容で記述する
- (3) 抽象的目標を具体的な目標へ転換する
 - ① 定型的な業務の場合
 - ② 長期的な目標の場合
- (4) 目標の難易度の設定方法

5. 目標面接の効果的なあり方

- (1) 目標設定時の面接方法
- (2) 進捗を管理する中間面接
- (3) 達成度を決める達成度面接

6. 目標管理を推進する研修方法

- (1) 導入期の目標管理研修
- (2) 具体的な目標設定をするためのトレーニング
- (3) 公正な評価を実現する目標達成度研修

質問・ご相談