

大学組織・人事シリーズ第6回

運用の試行段階を向かえる大学人事評価

日時 東京平成18年10月26日(木)13:30~17:00	大阪 平成18年10月19日(木)13:30~17:00
会場 JJK会館(全国情報サービス産業厚生年金基金会館)	会場 住友クラブ
対象 大学理事長・事務局長の方々	
講師 研究事業本部 スマートライフクラスター(東京)	主任研究員 赤堀新一
研究事業本部 人事組織戦略クラスター(大阪)	主任研究員 久保田智之

参加のおすすめ

大学組織・人事システムは、現象面として大きな構造変化が見られない反面、公務員の給与構造改革、大学ガバナンス、学生志向組織、個人レベルの人材(教職員)のグローバル化等の影響下で、その存在意義・実効性が社会・地域・企業から問われつつあります。

従って、今後の論点は、現実の具体的運用を見据えた設計機能の明確化と試行と想定されます。本セミナーでは、弊社の大学教職員評価の展開モデル(仮説とコンサル事例)を提示するとともに、想定される障害を踏まえた運用の解説を行います。

セミナープログラム(主な内容)

1. 社会構造変化と学校組織への影響

- (1) 大学の市場化と教育の経済性
- (2) 公務員給与構造改革の影響度
- (3) ネットワーク組織における人脈の構造化

2. 個人単位のグローバル競争がすすむ人材システム

- (1) ミドルが組織の中心となる学校組織とは
- (2) Collaborators&Orchestrators/Synthesizers/Explainers/Leveragers/Adaptersとは
- (3) 厳格な採用、雇用保障、非年功の流れ

3. 教職員の役割の変化と方向性

- (1) 教員と職員という壁を超えた組織システムの提案
- (2) 組織メンバーとしての責任検証手段としての自己評価の仕組みが必要である

4. 社会性、経済性にに基づく規定・仕組みによる

- マネジメント・コントロール(意思決定・実効性)の試行
- (1) 理事会主導には限界がある
 - (2) マネジメント・コントロールの対象領域をいかに設定するか
 - (3) 教育需要と人材タイプ別処遇水準のあり方は
 - (4) 多様就業促進型ワークシェアリングの方法は

5. 成果主義の流れをどうとらえるか

- (1) 役割成果主義の展開
- (2) 成果主義の要は「評価制度」?
- (3) 大学人事評価のパターン

< 着眼点型・目標管理型・ポイント型 >

6. 評価制度の中核? 目標管理制度の導入と展開

- (1) 目標管理制度の基本的な考え方
- (2) 大学組織に目標管理制度は必要か?
- (3) なぜ目標管理制度は機能しないのか

7. 教職員の評価制度への展開(事例・システム紹介)

- (1) ポイントファクター型の評価制度の仕組み
- (2) 評価項目間のウェイト設定の工夫
- (3) 評価者と最終評語確定の工夫方法

8. 処遇への反映方法

- (1) 賞与・一時金へのどのように反映させるのか
- (2) 4段階区分を見据えた月例給与へのどのように反映させるのか