

人を動機づけ、育てる

# 人事評価制度の運用と見直しのすすめ方

**日時** 2022年1月20日(木) 10:00~16:00 (5H)

**会場** オンライン (Zoom)

※ZoomによるLive配信を予定しております。

視聴方法や資料類に関しては、開催2営業日前までにご案内いたします。

**講師**

(株)寺崎人財総合研究所

代表取締役 プリンシパルコンサルタント

**寺崎 文勝氏**

**対象**

人事・人材開発・教育部門の方々、人事評価制度の再構築、見直しをご検討の方

主催  一般社団法人 日本経営協会

## 開催にあたって

企業は人事評価制度の公平性、納得性を高めるため、目標管理制度やコンピテンシーモデルなど各種評価基準を導入してきました。しかし、現場からは「評価の納得性が低く、かえって社員のやる気や業績が低下してしまった」という例がよく聞かれます。これは、評価を単なる査定結果の通知で終わらせ、「人を動機づけ、育成する」という評価本来の重要な目的を忘れてしまっていることが原因の一つではないでしょうか。

企業は評価を通して社員に期待する能力・パフォーマンスを示し、それらを達成するために社員がいかに行動を変容し、工夫していけばよいか方向付けをする必要があります。

本セミナーでは、人を動機づけ、育てるための人事評価制度という観点からこれまでの各種評価基準の問題点を見直し、今後の人事評価制度の運用と見直しのすすめ方について、事例を交えながら具体的に解説いたします。

## ■参加料 (1名様)

- ◇ 日本経営協会会員(1名) : 33,000円(税込)
- ◇ 一般 (1名) : 40,700円(税込)

## ■受講お申込み方法

下記「WEBお申込みの流れ」を参照いただき、お申込みください。

### 【WEBお申込みの流れ】

- ① 一般社団法人日本経営協会  
ホームページ <https://www.noma.or.jp>
- ② 「セミナー／講座」を選択
- ③ 「セミナーを探す」よりカテゴリーを選択
- ④ ご希望セミナーを検索。ご希望のセミナー名をクリック
- ⑤ ご希望セミナー詳細の最後の「WEB申込」からお申込み  
※テキスト資料の送付先が、ご連絡先と異なる場合は「連絡事項」部分に送付先ご住所を入力ください
- ⑥ お申込みをいただきますと、確認メールが届きます
- ⑦ 開催2営業日前までに担当から視聴いただくためのURL等をメールにてご連絡いたします

### 【セミナーで使用されるテキスト・資料類について】

セミナーで使用されるテキスト・資料類は、現物(紙)を送付予定ですが、ダウンロードURLをメールでご案内する場合がございます。

### 【オンラインセミナー受講上の注意事項】

セミナー動画の録音、録画、映像のスクリーンショット等は固くお断りしております。また自ら、又は第三者を通じて、セミナー動画の転載、複製、出版、放送、公衆送信その他著作権・知的財産権を侵害する一切の行為をしてはならないものとします。

## ■参加料金お支払い方法

WEBにてお申込みいただきましたら、追って、振込口座名を記載した請求書をご派遣責任者(連絡担当者)までお送りします。不着の場合は必ず電話にて確認ください。参加料のお振込みは原則として請求書に記載されましたお支払期限までをお願いします。

- 振り込み手数料は貴社(団体)にてご負担ください。また、領収書は「振込金受領書」をもってかえさせていただきますのでご了承ください。

## ■会員入会手続きについて

入会の詳細および特典については、ホームページの「会員検索／ご入会のご案内」をご参照ください。

## ■キャンセルについて

開催日の5営業日前からは30%、開催当日は100%をキャンセル料として申し受けます。

なお、当日までに連絡が無く欠席の場合は、100%のキャンセル料となりますので、あらかじめご了承ください。

お申込み・  
お問合せ先

**一般社団法人 日本経営協会**

企画研修グループ ●担当：緒方

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-11-8

TEL (03) 3403-1891 (直) FAX (03) 3403-1130

E-mail: tms@noma.or.jp URL <https://www.noma.or.jp>

# ～人事評価制度の運用と見直しのすすめ方～

## プログラム内容

### 1. 人事評価の目的の再認識

- 1) 何のために評価を行うのか  
～経営における評価制度の目的
- 2) 評価自体は目的ではない  
～評価制度と人事諸制度との関係
- 3) 査定としての人事評価
- 4) 育成のための人事評価
- 5) アセスメントのための人事評価

### 2. 人を動機づけるための評価制度

- 1) 評価による方向付けができていないか
- 2) 個人のパフォーマンスと、組織のパフォーマンス
- 3) パフォーマンスの測定をどう行うか
- 4) 相対評価と絶対評価
- 5) 成果主義人事制度の課題

### 3. 目標管理制度の見直しの方向性

- 1) 達成動機理論と目標設定理論の違い
- 2) マネジメントツールか査定ツールか
- 3) 個人のパフォーマンス改善と向上に  
どう役立てるか
- 4) 従業員のレベルで立てるべき目標は  
変わる

### 4. 人を育てるための評価制度

- 1) コンピテンシーモデルは査定ツール  
ではない
- 2) 高業績者（ハイパフォーマー）モデル  
の問題点
- 3) 人を育てる人事評価のポイント
- 4) 昇格における卒業要件と入学要件
- 5) 能力評価をアセスメントツールとし  
て活用する

### 5. 良い評価、ダメな評価

- 1) 上司のマネジメントスキルがすべて
- 2) 評価にサプライズは禁物
- 3) 「考課者訓練」だけでは不十分
- 4) 査定結果の通知でフィードバック面  
談を終わらせていないか
- 5) 効果的な評価を行うためのマネジメ  
ントスキル

左記プログラムは都合により変更になる場合があります。あらかじめご了承ください。

※出張研修も承っております。表面のお申込先までお問い合わせ下さい。

## 講師プロフィール

(株)寺崎人財総合研究所 代表取締役 プリンシパルコンサルタント **寺崎 文勝** (てらさき ふみかつ) 氏  
早稲田大学第一文学部卒心理学専修。事業会社の人事部門、金融系シンクタンク、会計系コンサルティングファーム等を経て現職。  
現在、さまざまな業種における組織人事戦略の策定、人事制度設計を中心としたコンサルティングを手がけ、関与実績は300社を超える。  
主な著書に「実践人事マネジメント改革」「職務基準の人事制度」「人事マネジメント基礎講座」(労務行政)、「キャリアの取説」(日本経済新聞出版社)、「人事マネジャーの仕事」(日本能率協会) 他多数。