



制度の納得度を上げたい人事部門の方々、部下評価とフィードバックに悩む管理職の方々のための

評価のつけ方・目標設定のしかた

評価結果そのものよりも、評価の「過程」に部下は納得します

開催日時 2019年**11月15日(金)** 10:00～17:00

対象：人事ご担当幹部・スタッフ、管理者の方々

「人事評価で若手・中堅に不満がでているので、制度を見直したい」という声をよく聞きます。実態に目を向けてみると、問題は制度にあるのではなく運用です。人事がどれだけわかりやすい制度を構築したところで「私は、あんな上司に評価されたくないです」と言われたらどんな立派な制度も根幹から崩れ落ちます。目標は何を基準にどのような目的で設定すればよいのか、それに対してどのような評価の「つけ方」をすれば部下が納得するのか、制度の見直しではなく、今ある自社の評価制度を真に活かすための運用のポイントを、演習を中心に解説します。
(詳しくは裏面をご覧ください)

講師

(株)オフィスあん 代表取締役
(株)ボラソフィ 代表取締役
社会保険労務士
人事コンサルタント



松下 直子氏

神戸大学卒業後、江崎グリコ(株)に入社。新規開拓の営業職、報道担当の広報職、人事労務職を歴任。人事部門では、採用、人材育成、人事制度設計、労務管理と幅広く人事業務に携わる。現在は、社会保険労務士、人事コンサルタントとして顧問先の指導にあたる一方、民間企業や自治体からの研修依頼に応え全国を飛び回る。「人事屋」であることを生涯のライフワークと決意、人事部門交流の場の開催や新人社労士の独立支援活動など、幅広く人材育成に携わっている。

[主 著]

「部下育成にもっと自信がつく本」「採用面接で「採ってはいけない人」の見きわめ方」(以上同文館出版)「超解OJTで面白いほど自分で考えて動く部下が育つ本」(あさ出版)「困った部下のタイプ別育成術」(労務行政)「部下の実力を高める実践OJT」(DVD/PHP研究所) ほか

主催

みずほ総合研究所

TEL ☎0120(737)132

会場

北浜フォーラム

大阪市中央区北浜1-8-16 大阪証券取引所ビル3F
(地下鉄堺筋線・京阪本線北浜駅直結、地下鉄御堂筋線淀屋橋駅地下道直結約500m 7分)

参加費

★消費税、昼食代、テキスト代を含みます。
★お取消等については、裏面のご参加要領をご覧ください。

ゴールド会員(旧特別会員)	シルバー会員(旧普通会员)	左記会員以外
28,600円	30,800円	35,200円

お申込みはホームページからどうぞ

セミナー最新情報もご覧いただけます

みずほセミナー



<https://www.mizuhosemi.com>



郵便でのお申込みは

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-2-1
みずほ総合研究所 人材育成事業部 (セミナー担当)

FAXでのお申込みは

☎0120(737)219

No.19-21107

「評価のつけ方・目標設定のしかた」参加申込書

(2019. 11. 15)

住 所	〒		TEL
			FAX
会 社 名	(フリガナ)		従業員数 <input type="checkbox"/> 100名未満 <input type="checkbox"/> 100～300名未満 <input type="checkbox"/> 300～1,000名 <input type="checkbox"/> 1,000名以上
参 加 者	所属	役職	(フリガナ) 氏名
	年齢	満	才
参 加 者	所属	役職	(フリガナ) 氏名
	年齢	満	才
派 遣 責 任 者 名	所属	役職	氏名
請 求 書 送 付 先	所属	役職	氏名
連 絡 事 項			

*ご記入いただいた個人情報の利用目的、ご参加要領に関しては裏面をご覧ください。 ※同業の方のご参加はご遠慮ください。

(Web用)

講義内容

～オリエンテーション～

- (1) 人事評価は、人を育て、活かすための道具
- (2) 働く人のためのキャリア・デザイン

1 人事評価を実践してみよう【ケーススタディ】

- (1) 主観をすべて排除した評価をすることはできない
- (2) 人事評価が難しい理由【人事考課演習】
- (3) 評価者が陥りやすい傾向と対策
- (4) 第一歩は、上司が部下に関心を持つことである

2 目標設定の重要性

- (1) ノルマ管理と目標管理の違い【ゲーム演習】
- (2) 目標設定の4要件と禁句集【演習】
- (3) 目標設定における問題点と対応策
- (4) 3分で終わらせない設定面談とは【目標設定面談演習】

3 評価に悩む具体的ケース

- (1) 時短勤務者や在宅勤務者の評価はどうすればいいか？
- (2) パート社員やシニア社員の評価はどうすればいいか？
- (3) 定型的な業務の目標設定はどうすればよいか？
- (4) 見えない貢献や定量化が難しい仕事はどうしたらよいか？

4 人事評価を人材育成に活かすためのフィードバック

- (1) コミュニケーションの障害となる12のパターン
- (2) 半期に一度より、毎日のフィードバックが重要
- (3) 月に一度は、優先順位と達成度を確認せよ
- (4) 人は「誰でも成長する」可能性があるのか

5 人事評価の仕組みを理解しよう

- (1) そもそも「何を」「なぜ」評価するのか
- (2) 部下は、制度ではなく、考課者その人に納得する
- (3) 何を「ものさし」とするか
- (4) 不平不満は、「制度」そのものより「運用」が原因

※プログラムの無断転用はお断りいたします。

内容等に関するお問い合わせ先 TEL  0120(737)132

・事前にご質問がございましたら、下欄にご記入ください。当日講師よりお答えいたします。

ご参加要領

- ① ホームページから簡単にお申込みができますので、是非ご利用ください。折り返し、電子メールにて参加証と請求書をお送りします。
書面にてお申込みの場合は表面申込書にご記入の上、当研究所あて郵便またはファクシミリでご送付ください。
折り返し、郵送にて参加証と請求書をお送りします。
- ② ご参加費につきましては請求書記載の金額に基づき、セミナーの3営業日前までに下記の口座にお振込みください。
なお領収書の発行は省略させていただきます。
みずほ銀行 東京営業部 普通預金 No.2035802 ミズホソウゴウケンキョウシヨ(カ)
- ③ 満員等によりお席をご用意できない場合は電話でご連絡申し上げます。
- ④ お取消の場合は開催日の前営業日17時までにお電話にてご連絡ください。参加費は全額ご返金いたします。なお、開催3営業日前までに参加費のお振込みがなかった場合でも、自動的にお取消とはなりません。前営業日17時までにご連絡がなかった場合はお席をご用意している関係上、参加費全額をご負担いただきますのでご注意ください。
- ⑤ 反社会的勢力と判明した場合には、セミナーへの出席をお断りいたします。
- ⑥ セミナー内容の録音・パソコン類のご使用はご遠慮願います。
- ⑦ 駐車場はございませんので、車でのお越しはご遠慮ください。
- ⑧ 車椅子のご利用等、お体が不自由でお席についてご相談のあるお客さまは、事前にご連絡をお願いいたします。
- ⑨ 諸般の事情により開催を中止させていただく場合がございます。

個人情報の利用目的

- ① 商品やサービス等のお申込の受付のため。
- ② 商品やサービス等のお取引における管理のため。
- ③ 商品やサービス等のご提供に必要なご案内・ご連絡・ご請求等を行うため。
- ④ ダイレクトメールの発送等、当社や提携会社等の商品やサービス等に関する各種ご提案・ご案内のため。
- ⑤ その他お客さまのお取引を適切かつ円滑に履行するため。

みずほ総合研究所

セミナーのご案内はホームページでもご覧いただけます。 <https://www.mizuhosemi.com>

