

人が人をマネジメントする目的は、業績を向上させるため・・・

# 「会社業績を向上させる人事評価の仕組み」

## － 人事評価を通じて社員の意欲・能力を引き出す －

人事評価というと、こんな声をよく耳にします。

- ・「評価すると、社内の人間関係が？評価項目はどう立てる？評価尺度はどう考える？」  
—人事評価(目的・考え方・仕組み・項目・尺度など)を整理する。
- ・「評価の納得性が低く、自信が持てない。」—管理職が自信を持って評価するコツ。
- ・「数値化できない部門・社員の評価は？」—どうしたら納得性が高められる？
- ・「目標が立てられない、分からない。」—高い目標・役割相当目標・維持的目標の違いとは？
- ・「人事評価制度がうまく機能していない。」—する側・される側双方が、評価に不満を感じている。



このセミナーの狙いは、

人事評価の仕組みをわかりやすく解説するとともに、自信を持って自社で評価制度を運用できる状況を作る。

■ 日時：2012年4月17日(火)

13:30～17:00 終了時間は多少前後します

■ 会場：高崎商工会議所

高崎市問屋町2丁目7-8

TEL:027-361-5171

講師：川上 金四郎

社会保険労務士

中小企業診断士

有限会社 川上労務センター

所長



### セミナー内容の一部

#### 【初めに】組織・人事を考える上で大事なこと

- ・人事制度のアウトライン
- ・人事評価は経営計画・目標達成のツール
- ・人事制度改革の方向性(家康型年功主義・信長型能力主義)
- ・モチベーション概論(やる気の源泉)

#### 【第1部】人事評価のイロハ

- ・その役割・目的
- ・その考え方
- ・評価エラー
- ・絶対評価と相対評価の違い
- ・その仕組み
- ・人事評価要素群の構造
- ・人事評価の手順
- ・目標設定の難易度と評語

#### 【第2部】人事評価要素の全体設計

- ・多面評価の考え方
- ・評価要素の選定は、競争力の差別化要因

##### ①成果評価の意義

- ・業績評価＝結果評価
- ・業績評価には偶然性が付きまとう
- ・活動実績評価＝プロセス評価
- ・人事評価の基本はプロセス(結果重視かプロセス重視か)

##### ②能力評価

- ・能力評価の用語(潜在・顕在・保有・発揮能力)

- ・日本的経営の根幹に能力評価がある
- ・コンピテンシーとは「成果を生み出すことにつながる能力」

##### ③情意評価の設計

- ・情意とは情熱と意欲＝勤務態度
- ・情意評価からバリュー行動評価

#### 【第3部】評価要素の設定

- ・コアプロセスからのアプローチ  
(コアプロセスとは  
業績を向上させるための仕事の進め方)
- ・社是社訓からのアプローチ

#### 【第4部】人事評価基準の設計

- ・人事評価尺度基準(個別基準)
- ・人事評価尺度基準(業績評価)、
- ・人事評価尺度基準(情意評価)
- ・相対分布のとり方

#### 【第5部】人事評価表の具体例

- ・成果を重視するタイプ
- ・職務能力を重視するタイプ

#### 【第6部】、ケーススタディ「人事評価の実際編」

- ・営業課長の業績評価は？
- ・数値目標が立てにくい営業内勤スタッフの成果評価は？
- ・個人別に数値目標が立てられない生産スタッフの成果評価は？
- ・品質管理スタッフの問題意識・改善意識は？
- ・生産スタッフの規則ルールの順守は？など

## ご参加いただいた方の声・・・

- 「人事評価と共に、当社では社員教育を並行してやっていかねば・・・と感じました。」 (株鐵建 社長 小山慎一様)
- 「評価結果の反映のさせ方が、今までよく理解していなかったので、  
今回勉強になりました。まだまだ難しいですが学んでいかななくてはと思います！」 建設業 K取締役
- 「資料の内容があり大変助かります。  
自分なりに評価を進めてきましたが、改善に大変役立ちます。」 S工業 S社長
- 「時間をより取って詳しく聴きたかった。」 H販売 K取締役

## ■ このセミナーにご参加いただきたい方

- ・人事評価をする立場の管理職・経営者
  - ・人事評価の考え方を整理したい人事・総務職
  - ・人事評価制度をうまく機能させたい経営者
  - ・人事評価制度導入を考えている方
  - ・人事評価制度改定に取り組んでいる方
  - ・職場の活性化を図りたい方
  - ・組織風土改革を図りたい方
- などなど、問題意識をお持ちの方



人事に関する難しい内容を

「話がわかりやすい」と沢山の方から

評価をいただいています。

### 【すぐに使える配布資料リスト】

1. 人事評価表サンプル
2. コアプロセスを推進する業務フロー
3. コアプロセスを明確化する  
知力マップシート  
(コアプロセスの遂行レベルを  
評価する)
4. 人事制度の現状チェック、  
改革の方向性検討表

## ■ 講師紹介

**社労士・診断士 川上 金四郎** 公的賃金統計に疑問を持ち、群馬県内  
中堅企業の賃金実態調査を実施。H23年2月、22年版「ズバリ実在賃金」統計を  
2年掛かりでまとめる。

賃金データの収集・調査にあわせて「賃金診断」を70社行なう。賃金体系・構成・  
水準・諸手当構成・諸手当の金額・賞与の水準・賞与の総額決定・個人配分、人事評  
価、などの企画提案を得意分野としている。

- **開催日** : 平成24年4月17日(火) 13:30~17:00 高崎商工会議所(高崎市問屋町2丁目7-8)
- **受講料** : 1名様 16,800円(消費税込) 2名様から 8,400円(消費税込) / 顧問先は 8,400円(消費税込)
- **お申込方法** 下記の受講申込書にご記入の上、このままFAXにてお知らせ下さい。折り返し、請求書をお送りいたします。  
※1社複数様でのご参加で、より効果があがります
- **定員** : 15名様(先着順) 社会保険労務士、コンサルタント、税理士の方は堅くお断り申し上げます。
- **主催・申込先**: (有)川上労務センター 〒370-0036 高崎市南大類町1366-3

TEL : 027-352-4393 FAX : 027-352-4394  
http://www.syugyoukanri.jp Email:kawakami@syugyoukanri.jp

➡ お申込みは、平成24年4月10日までに、このままFAXにてお知らせください。

受講申込書		「会社業績を向上させる人事評価の仕組み」セミナー		2012年 4/17(火)	
◆ 該当する番号を○で囲んでください		1. 会員顧問先	2. 一般	受講料	円( 名様分)
会社名		TEL	—	—	
住所 (〒 )		FAX	—	—	
業種・業態・扱い品		従業員	名	資本金	百万円
	氏名	所属・役職名		Eメールアドレス	
派遣責任者					
セミナー受講者					
セミナー受講者					