

テーマ	業績評価制度の正しい進め方
目的	経営戦略を管理職を通して一般社員に目標に落とし込ませ、その達成を支援する方法を習得する
対象	経営者・部門長・人事部長
案内	<p>"「業績目標管理制度を導入したが、上手く機能しない」と言う話をよく聞きます。制度の導入によって皆さんが本当に期待しているのは、社員が設定した業績目標を達成し、会社業績が達成されることではないでしょうか？真の業績目標管理制度はむしろ業績目標達成支援制度というべきものであり、社員の業績達成を推進していくものでなくてはならないのです。</p> <p>今回のセミナーでは社員が業績を達成するために、達成すべき明確なイメージを共有するための業績目標と活動計画を設定、その実行過程における目標達成を支援する進捗管理（中間レビュー）、そして人材育成に結びつける評価制度の考え方、進め方を体験・会得して頂きます。"</p>
期間・時間	2時間
講師	イーエムイーコンサルタンツ株式会社 代表取締役 小野 知己
費用	
内容	

カリキュラム	概要
1. 何故、目標管理制度がうまくいかないのか？	
1 目標管理制度の目的は？	○ 制度の真の目的は管理や評価をすることではなく、達成を支援する事
2 戦略的人財マネジメント	○ 目標設定／中間レビュー／評価のフィードバックに基づく人材育成が鍵
2. 会社戦略に繋がる個人の目標設定	
1 会社の経営戦略から個人目標への落とし込み	○ 上司と部下のイメージを共有させる為に必要なコミュニケーション法の紹介
2 目標の構成要素	○ 目標の三つの構成要素の説明
3. 業績目標の達成を支援する中間レビュー	
1 目標達成を支援する進捗管理	○ 中間レビューは単なる進捗管理ではなく、達成支援の為に問題解決の場に変革する
2 中間レビューの正しいやり方	○ コーチングを活用した中間レビューのスキルの体得
4. 評価結果を今後の人材育成に繋げる業績評価	
1 業績評価の要点	○ 業績評価面接手法の習得
2 フィードバックから人材育成へ	○ 業績評価を人材育成に繋げるフィードバック手法の紹介