

評価者に必要な人事評価の原理原則を学ぶ

1day管理職研修

新任評価者が4名以下の企業の経営者および人事のご担当者様へ

「新しい評価者が2名だと、人事制度の教育は社内でやらざるを得ない」「でも、結局、制度の説明だけで終わってしまう」ということになっていませんか？

「目標設定」「達成支援」「評価（フィードバック）」は管理職（マネジャー）の担う重要な役割です。

人事評価とは部下の目標や業務についてのPDCAサイクルを円滑に実施することであり、マネジメントそのものです。

《本研修の目的効果》

○評価に期待される役割、人事評価の機能などのコンセプチュアルスキル（物事の本質を的確にとらえることによって個人や組織の持つ可能性を最大限にまで高めることができる取得優先度の高い優れた能力）が習得できます。

○評価に関するテクニカルスキルが習得できます。

○部下との効果的な話し方聴き方などヒューマンスキルが習得できます。

- 1 実施日：平成30年**7月4日**（水）9：30～16：30
- 2 会場：群馬県勤労福祉センター 第4会議室（前橋市野中町 361-2）
- 3 講師：（公財）日本生産性本部雇用システム研究センター・公共部門人事支援センター
－ 主任コンサルタント・主任研究員 鷲主 央輝（わしぬし おうき）
- 4 受講料：会員 8,000円 一般 11,000円

鷲主央輝氏のプロフィール

大学卒業後、専門商社のグループ会社である経営コンサルティング会社に入社し、同グループの人事・経営企画担当者としての実務経験を積む（採用・人事制度運用・教育支援・職場風土改革・小集団活動支援など）。また外部のクライアントに対しても、若手から中堅までのキャリア開発・リーダーシップ開発・管理職教育などの研修講師を担当。さらに、同社の人財戦略を専門とする会社の立ち上げメンバーに加わり、専門領域を人財戦略・人事制度へと拡大し、幅広いサービス提供を行った。

2015年に日本生産性本部入職。雇用システム研究センター配属となり、現在は企業・自治体等への人事処遇制度の構築、導入支援（賃金・人件費シミュレーション）を中心としたコンサルティングを実施している。また、人事制度導入後の定着化に向けて、実務・法律の観点からトータルサポート（移行支援、評価者研修、制度運用アンケートなど）も企画から実施に至るまで行っている。



【プログラム】

<p>1. 講義「人事評価とは何か、人事評価の活用方法」～評価者としての基本理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価者にとって人事評価の目的とは何か ・人事評価は何を評価するのか ・目標設定・目標管理のポイント <p>※理解を深めるため、あれば自社の評価表をご持参ください。 持参いただかなくても、研修の進行上で問題はありません。</p>
<p>2. 演習「目標例業績評価」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職種別(営業・事務、他)目標例について、達成度評価を考える
<p>3. 演習「ケースビデオ人事評価」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ケースビデオを視聴し、業績評価、行動・能力評価を実体験する
<p>4. 演習「目標設定面談、フィードバック面談での部下への対応」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・面談におけるコミュニケーションスキルの基本 ・面談で問題ある部下の言動に対し、評価者としての対応策を考える

◆◆◆ FAX:027-289-0038 又はE-mail:gpc@vi.sunfield.ne.jpにてお申し込みください ◆◆◆

◎締め切り:平成30年6月29日(金)※期限後はお問い合わせください

◎振込先:群馬銀行県庁支店(普)0036058

◎お問合せ先:群馬県生産性本部 担当:新井 〒379-2166 群馬県前橋市野中町 361-2 TEL027-261-0603

組織名			
所在地		〒	
TEL		FAX	
E-mail			
会員区分		1. 一般 2. 生産性本部会員 3. その他	
派遣ご担当者 お名前		ご所属/役職	
備考			
参加者	お名前	ご所属/役職	
	お名前	ご所属/役職	
	お名前	ご所属/役職	