

人事考課者訓練（2日間）

ねらい	<p>職場の活性化や社員の育成を推進するには、絶対考課に基づく公平な人事考課が不可欠です。しかし、現実には、基準が不明確であったり、ルールが不明確であったりして、公平さと納得性を欠いたまま実施している企業が多く見受けられます。そこで、今回の研修では、そのようなブラックボックスを無くし、誰でも納得できる考課制度のあり方を学びます。</p>
研修プログラム（2日間コース） 研修時間 9:00～17:00	
1日目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今までの人事考課とこれからの人事考課 当社の人事制度の考え方 絶対評価と相対評価 / 2つの基準 2. 当社の処遇制度 能力主義、成果主義の人事制度 賃金の構成 / 昇格と昇進 3. 人事考課の組み立て 人事考課の構成 / 各考課要素の意味 職務遂行能力とは / 成果とは 4. 人事考課のルール 情意考課の考え方（事例研究） 3つの選択・エラーの傾向と対策 当社における標準B
2日目	<ol style="list-style-type: none"> 5. 人事考課のルール 成績考課と能力考課（事例研究） 職務基準と等級基準 / 中間項の考え方 / 特例の取扱 6. 人事考課と面接 目標面接の進め方 / 育成面接の進め方 7. 人事考課の処遇への活用 人事考課の計数化 / 賞与・昇給への反映 昇格選考と昇進 / OJTへの活用 8. 質疑応答とまとめ

人事考課フォロー研修（1日）

ねらい	考課者訓練で勉強したことも、月日がたつと忘れてしまい、「結局は自己流に戻ってしまう」ということのないように、フォロー研修を行うことで忘れかけたことが呼び戻され、定着するようになります。	
	研修プログラム（1日間コース）	研修時間 9:00～17:00
1日	<ol style="list-style-type: none">1. 基本の振り返り 理解確認テスト 解説と講義2. 事例研究 個人ワークとグループワーク 解説と講義3. 実際上の問題点 こんなときどう考える 自社ケースにおける問題点4. 目標設定の仕方 実際の目標設定における問題点 実務上の確認事項5. 目標管理Q & A 質疑応答	

被考課者訓練（半日 3 時間程度）

ねらい

新人事制度を確実に運用していくためには、正確な人事考課が必要不可欠になります。考課者が自信をもって評価を実施するには、考課者の考課力アップは当然ですが、考課される側の皆さんにも“標準Bとは”“考課ルールの理解”“考課要素”などを理解する必要があるのではないのでしょうか。

そうすることによって、考課者・被考課者の相互理解により、考課者の真剣な考課への取組と被考課者の積極的な能力向上の動機付けにもなります。

したがって、被考課者に対して被考課者訓練を行うことで、人事制度の早期定着を図ることとなります。

研修プログラム（半日間コース）

研修時間 9:00～12:00、1:00～4:00

半日
3 時間

1. 公正な人事考課
絶対考課と2つの基準
簡単な事例
2. 考課項目と考課ルール
3大項目とは
標準Bの考え方
3. 目標管理の基本
目標設定の仕方
4. 人事考課と処遇との関係
5. まとめ・質疑応答

目標管理と面接の仕方研修（1日）

ねらい 目標管理の成功の秘訣は面接の出来にかかっているといわれます。目標管理の仕組みと進め方を会得するとともに、目標管理をねらいどおりに運用するために不可欠な面接について具体的に習得し出来ます。

研修プログラム（1日間コース）

研修時間 9:00～17:00

1日目

1. 目標管理の概要
目標管理のねらいとシステム
評価連動型の目標管理
2. 個人別目標設定の仕方
目標設定の考え方 / 上位目標、方針のブレイクダウン
目標の事前評価 / 目標のウエイト設定の仕方
3. 目標の達成度評価
達成度評価の原則 / プロセスをどう考えるか
ラッキーアンラッキーの影響
4. 目標面接の仕方
面接のポイント
ロールプレイング
5. 育成面接の仕方
面接のポイント
6. 目標管理Q & A
こんな場合どう考える？

人事考課とOJTの仕方研修（1日）

ねらい	評価したあと処遇に活用するのみではなく、育成に生かして初めて意味があるということをしっかり理解し、また、その生かし方を会得します。
研修プログラム（1日間コース）	研修時間 9:00～17:00
1日	<ol style="list-style-type: none">1. 人事考課の基本 人事考課の目的 / 人事考課の組立 / 人事考課の基準 基礎確認テスト2. 人事考課とOJTの関係 上司の期待と評価基準3. 部下育成と人事考課 OJTの基本 / 部下の能力把握と人事考課 OJTの進め方 / OJTの基本技法 / 育成目標の設定 事例研究4. OJT計画の立て方 OJT計画の立案 / OJTの面接進め方と話し方 ロールプレイング5. まとめ・質疑応答