



フォーチュン500にランキングされた企業の10%が、既に年1回の評価の段階付けを廃止しています。2017年までに、その割合は50%に達し、今後、評価において継続的なフィードバックモデルを採用する企業が増えると予測されています。

また、GEが「ナインブロック」をやめたという情報にも皆様にも届いたかと思いますが、GEやファイザー、シアーズといった伝統的企業から、マイクロソフト、ザップス、フェイスブックのような企業に至るまで、様々な企業が評価の変革に取り組んでいます。

こうした革新の背景は、どこにあるのでしょうか。

今回のフォーラムは、ヒューマンバリューの阿諏訪氏の進行により、こうした新たなトレンドと、日本企業においても同様な動きが起こるのか、そして今後のビジネス環境の変化を踏まえて人事評価のあり方はどうなるのか、どうすべきかを、参加者の皆様との情報交換や意見交換も交えながら探っていききたいと思います。

参加を希望される方は、裏面の申込書にて会員申請の上、お申込み下さい(入会金・年会費・参加費無料)。

プログラムのご紹介

人事評価の革新が会社を変える

～パフォーマンス・マネジメントの新たな潮流～

株式会社ヒューマンバリュー 代表取締役副社長 主幹研究員 | 阿諏訪 博一 氏

日時：2016年6月16日(木) 15:00~18:00

場所：パソナグループ本部ビル1F研修室 (〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-4)

*セミナー終了後、情報交換・名刺交換会も予定しております。軽食と飲み物もご用意致しますので、お時間の許す範囲でこちらも是非ご参加下さい。

メッセージ

いま、米国を中心に従来型のパフォーマンス・マネジメントのあり方の見直す動きが進んでいます。具体的には、評価を付けることを目的とするのではなく、社会に対する価値に焦点を当て、頻繁で良質な会話をベースにメンバーの成長を図っていくこととするものです。

そうした背景の1つになっているのが、「VUCAの時代」といわれるように、不安定・不確実・複雑さ・曖昧性が高まる中、従来の経営のあり方、マネジメントの仕方、仕事の仕方、モチベーションの高め方等の見直しが求められていることです。

2つ目は、働く人の価値観の変化やビジネス環境の変化の影響もあり、従来の人事評価制度が機能しづらくなっていることが挙げられます。メンバーの主体的取り組みや変化への迅速な対応が求められる中では、あらかじめ定められた分布率に当てはめる評価の方法では、メンバーの成長やモチベーションの向上、成果の向上につながりづらくなっています。

日本企業においても、納得感があり、正しく人事評価制度を運用することにとどまらず、人事と経営者が協働し、従来のマネジメントや人事評価のあり方を探求し、5年後、10年後にもサステナブルな企業に変容していく、そのための効果的な手段となりえるパフォーマンス・マネジメントが求められているのではないのでしょうか。

本フォーラムでは、パフォーマンス・マネジメントの変革に関するトレンドやその背景にある哲学、マネジメントのあり方への影響をみていきます。さらに、働き方や経営のあり方、人事の哲学等も踏まえ、日本企業にとっての今後のパフォーマンス・マネジメントのあり方について、参加者同士の検討を踏まえ、探求を進めていきます。

プロフィール

大学卒業後、民間企業を経て、現産業能率大学にて、社会人向け教育プログラムの開発に従事。

1995年からヒューマンバリューにて、学習する組織の実現に向けて、マネジメント革新、組織診断、社員意識調査の開発と実施、働きがい向上(ワーク・イニシアチブ)、ファシリテーター養成、システムシンキング、アクション・ラーニング、ポジティブ・アプローチ等のテーマから、組織変革コンサルティング、学習プログラム開発、ビジネスの成果向上と組織開発の融合等に取り組んでいる。

人事評価制度の革新やパフォーマンス・マネジメントの変革や定着化についても、制度設計、仕組みのデザインにとどまらずに、効果的な仕組みの運用を通じたマネジメントの革新、現場の定着化を通じた働き方変革、カルチャーの変革に向けたコンサルティングに取り組んでいる。

