



企業名

お名前

担当

高瀬

日付

2017/11/14

返送先はこちら

FAX 送信 ⇒

FAX : +84-24-3936-8069

E-mail 送信 ⇒

eris@eris.asia

問題解決のための事前課題ヒアリングシート

私たち、エリス・コンサルティングは、ベトナムにおける日系企業の人事制度、考課方法について、潜在化している課題を把握し、リスクとなる前に解決する方法を日々考え、ご提案することを心がけています。

より実態に沿ったセミナーを開催し、今後のテーマの参考とするためにも、下記の質問への回答にご協力をお願い致します。

在越日系企業の課題として、現在興味をお持ちのトピックを選んで下さい。複数選択可。

項目にないものがあれば、空欄にご記入下さい。

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> なぜ日系企業の人事評価がうまく行かないのか？ | <input type="checkbox"/> 過程と結果、どちらをより評価すべきか？ |
| <input type="checkbox"/> 相対評価によって起こされる数々のトラブルとは？ | <input type="checkbox"/> 「最適な」評価基準の設定とは？ |
| <input type="checkbox"/> ベトナム人の相対評価症候群とは？ | <input type="checkbox"/> 「成果学育」「年功努力」ベトナムでの比重は？ |
| <input type="checkbox"/> 疑似成果評価主義の弊害とは？ | <input type="checkbox"/> ミスマッチな職位設計と職位記述の影響は？ |
| <input type="checkbox"/> 評価結果でなぜやる気を失ってしまうのか？ | <input type="checkbox"/> あいまいな目標設定が引き起こすトラブルとは？ |
| <input type="checkbox"/> 自己評価と最終評価のギャップは埋められるか？ | <input type="checkbox"/> 間接部門の不適切な指標設定が招く結果とは？ |
| <input type="checkbox"/> 部門間での不公平感を少なくするためには？ | <input type="checkbox"/> 評価結果は賃金にどれだけ反映されるべきか？ |
| <input type="checkbox"/> 同僚と比較し不公平感を持つ社員へのアプローチは？ | <input type="checkbox"/> 評価基準の誤運用とは？その弊害は？ |
| <input type="checkbox"/> 協調性とチームワークはどう評価される？ | <input type="checkbox"/> 考課時の主観を取り除くためには？ |

上記にないトピック、質問等ご自由にお書き下さい。

また、上記項目について、さらに具体的な事例がある場合は詳細をご記入下さい。セミナーの方向性を決める参考とさせていただきます。

以上、ご協力ありがとうございました。