

# 過去の各種セミナー内容ご紹介

※ 当ご紹介は過去のものであり、現在は終了しております。

## — 目 次 —

1. 現代型SEの育成法 — 技術力「プラスα」能力の強化 — (その1)  
現代型SEの育成法 — 技術力「プラスα」能力の強化 — (その2)
  
2. プロジェクト・リーダーとリーダーシップ  
— 「ソフトウェア技術者のための人事考課」に基づく — (その1)  
  
プロジェクト・リーダーとリーダーシップ  
— 「ソフトウェア技術者のための人事考課」に基づく — (その2)
  
3. ソフトウェア会社”中間管理職”の「問題解決能力」  
— 「ソフトウェア技術者のための人事考課」に基づく — (その1)  
  
ソフトウェア会社”中間管理職”の「問題解決能力」  
— 「ソフトウェア技術者のための人事考課」に基づく — (その2)
  
4. 実践的SE人事考課  
— 「ソフトウェア技術者のための人事考課」を中心に — (その1)  
  
実践的SE人事考課  
— 「ソフトウェア技術者のための人事考課」を中心に — (その2)

# 現代型SEの育成法

— 技術力「プラスα」能力の強化 —

**講座名：**“現代型”SEの育成法 — 技術力「プラスα」能力の強化 —  
— 『ソフトウェア技術者のための人事考課』に基づく —

**期間：**2日間

**講師：**廣瀬保雄氏

昭和55年名古屋大学大学院博士課程（社会学）修了

独立系中堅ソフトウェアハウスにおいてシステム・人事部長を歴任

現在、㈱アドホクラット 代表取締役

**概要：**本講座は、『日経産業新聞（'88.10.21）』、『日経コンピュータ（'88.11.21）』にて「総合的に評価できるSE人事考課ツール」として掲載紹介され広く好評を博した『ソフトウェア技術者のための人事考課』システム（制度）のうち、「問題解決能力」や「発表・説得能力（プレゼンテーション・スキル）」、「折衝能力（ポリティカル・スキル）」など現在のSEがますます強く求められている「非」テクニカル領域能力の具体的育成法に焦点が絞込まれたソフトウェア会社待望の実践的講座です。

今日の開発現場環境が、ただコンピュータ関連知識とスキルを「一刀流」のごとく振り回すだけの“従来型”SEを駆逐し、幅広い基礎と応用知識・業務内容知識・ビジネスマン資質など、いわば技術力「プラスα」の能力を装備した“現代型”SEに熱い視線を寄せ始めている事実は常識化しつつあります。しかしながら、「ではどうすれば良いのか？」という“how to”の問いに容易に応えられなかったのも現実ではなかったでしょうか。

上記の『ソフトウェア技術者のための人事考課』は、こうした現実に対する「制度的側面＝器（うつわ）」に関する改善提案であった訳ですが、本講座はこれに対し「日常的教育＝内容」に関わる実践的なご提案を意味します。したがって、同『人事考課』を既にご採用、ご検討の企業はもとより、現在の開発現場環境＝ユーザ・ニーズにマッチしたソフトウェア技術者の育成を重要課題とされる各企業のお悩みに実践的に応ええる講座です。

（本講座では、SEの職務と環境を焦点としておりますが、SEとなることを志向させて現在プログラマ養成を進めている各社に対してもお奨めできる講座です。）

**対象者：**

- 日常的な管理と育成を統括されているシステム部門の部・課長の方々
- OFF・J・Tを企画運営されている教育担当者・インストラクターの方々
- 広く社内の人材育成と管理をご担当の人事部門の部・課長の方々
- システム・エンジニアとその候補生

**目標：**

- ソフトウェア開発のリーディング・パワーを担うSEの職務と必要能力をめぐる今日的环境変化の特徴がよく理解できます。
- 今日のユーザー環境（開発現場環境）が求める“現代型”SEの必要条件が、単な項目の羅列にとどまらず論理的かつ実態的に理解できます。
- 『人事考課』が検討・導入されている会社においては、人事考課制度とタイアップした「SE教育体制」の整備に着手することができます。また、それ以外の会社であっても、ユーザが求める“現代型”SEの育成策に関し自社内の見直しと方針・具体策立案に着手できます。
- システム部門、教育部門担当の方々にとっては、“現代型”SE育成に向けた日常的教育指針と具体的対応方法を得ることができます。
- ソフトウェア技術者の方は、「できる」SEに向け大いに自己啓発できます。

カリキュラム(内容)：

日 程	内 容
一 日 目	<p>【“現代型”SE，“従来型”SE，そして 『ソフトウェア技術者のための人事考課』の着眼点】</p> <p>I. はじめに II. 今日のSE能力をめぐる議論の実例さまざま III. ユーザー環境（開発現場環境）の質的「変化」と“現代型”SE像 IV. OJTの名を借りた放任の帰結は，“従来型”SEの再生産！ V. 『ソフトウェア技術者のための人事考課』システムの要点概説 VI. 同『人事考課』【Part I】「“SEの持つべき資質”A」13項目概説 VII. 同「13項目」能力と今日のユーザー環境（開発現場環境）との呼応関係</p>
二 日 目	<p>【“現代型”SEの技術力「プラスα」能力13項目の育成に向けた具体策】</p> <p>I. はじめに II. 技術力「プラスα」能力13項目の育成に向け，その相互関連を知る III. 技術力「プラスα」能力13項目育成指針とその具体策</p> <p>① 幅広い視野と経営的視点での発想力 ★技術者に多い「ビジネス音痴」をどう克服するのか？</p> <p>② 柔軟性・弾力性のある思考力〔Flexibility〕 ★固定観念，先入観などを打破し，創造性の基盤をどう養わせるか？</p> <p>③ 真の問題・本質を見抜く能力（問題発掘能力）〔Problem Analysis〕 ★日常的問題「惑」，問題意識をどう養わせるか？</p> <p>④ システム構築能力と問題解決能力（問題形成・解決能力） ★「分析」偏重傾向を打破し，「構成力」をどう養わせるか？</p> <p>⑤ 変化対応能力 ★感受性，観察力，シミュレーション力などをどう養わせるか？</p> <p>⑥ 情報収集能力 ★「目的」自覚的な収集姿勢をどう養わせるか？</p> <p>⑦ 情報整理・分析能力 ★各情報の「要点」把握力をどう養わせるか？</p> <p>⑧ 文書化能力〔Documentation Skill〕 ★「読み手」を想定・確定した文書作成訓練をどう進めるか？</p> <p>⑨ 発表・説得能力〔Presentation Skill〕 ★技法よりも，対人感受性と集中力の持続をどう養わせるか？</p> <p>⑩ 折衝能力〔Political Skill〕 ★人間を動かす力（リーダーシップ，心と心の戦い！）はどうすれば？</p> <p>⑪ 助言・指導能力〔Motivation Skill〕 ★小手先技法ではなく，自己啓発心と共感能力をどう養わせるか？</p> <p>⑫ チームプレー能力（チームマネジメント能力） 〔Communication Skill〕 ★日本的「和」よりも，「フォーメーション・プレイ」能力をどう養わせるか？</p> <p>⑬ システム・マネジメント能力とプロジェクト・マネジメント能力 〔Management Skill〕 ★上記の能力，テクニカル・スキル群に加えた，「使命感」をどう養わせるか？</p>

教 材： 1. 『“現代型”SE，“従来型”SE，そして  
『ソフトウェア技術者のための人事考課』の着眼点』  
2. 『“現代型”SEの技術力「プラスα」能力13項目の育成に向けた具体策』

# プロジェクト・リーダーとリーダーシップ

—「ソフトウェア技術者のための人事考課」に基づく—

講座名：プロジェクト・リーダーとリーダーシップ

期間：2日間

講師：廣瀬保雄氏

昭和55年名古屋大学大学院博士課程（社会学）修了

独立系中堅ソフトウェアハウスにおいてシステム・人事部長を歴任

現在、㈱アドホクラット 代表取締役

概要： SI（システム・インテグレーション）の潮流を待つまでもなく、ソフトウェア業界は、かねてからSEの不足に悲鳴をあげ、さらに「派遣」業態から「一括請負」業態への転換のなかで、「プロジェクトをまとめきれぬSE」の存在をクローズアップしております。プロジェクト・リーダーの良しあしが、経営に少なからぬ影響を与えらるれば、仇やおろそかに見過ごせないのは当然でしょう。しかしながら、プロジェクト・マネージメントを担いきるリーダー像と現実の「技術者」SEとの距離が決して小さくないのも事実ではないでしょうか。

本講座は、ソフト業界の現実にかきわめて即している点で好評を博した『ソフトウェア技術者のための人事考課』の設計思想を中心に企画・構成されたため、現場環境志向的な性格の「プロジェクト・リーダー」セミナーとなっています。リアルな事例が受講者の共感を呼ぶとともに、単なる経験主義に流れないしっかりとした理論的なプロジェクト環境認識から引き出された行動指針・管理指針などが、必ずやリーダー候補者の実践力を喚起します。

本講座の視点が現実的であることの例としては、プロジェクトを抽象的な環境の下での活動として説明するのではなく、あくまでも通常の世界組織との関係を重視している点があります。プロジェクト・リーダーは同時に主任、課長と言う定常型組織の管理職でもあることが多い現実です。この両立場の矛盾と対比関係を起点として、プロジェクト組織とそこでの要員（社員）心理の問題の新しい注目を向け、そして管理の問題へとアプローチしている点でしょう。こうしたアプローチをとっているがゆえに、話がリアルであるばかりか、プロジェクト・リーダー論が当然踏み込まなければならないマイナスイメージの問題に関係する、リーダーとしての「新しい資質」や、これらの発揚を促進する「使命感」という問題の提起も、精神主義的とは聞こえずむしろ説得力のある響きとなっております。

さらに、本講座のユニークな点は、二日目に計画されたグループ毎の「模擬」プロジェクト・リーダーの演習にあります。プロジェクト・リーダーとしてきわめて深刻な事態に遭遇した「模擬」主任の「日誌」を素材として、プロジェクト・マネージメントをシミュレーションしようとするもので、受講者に貴重な「経験」をご提供することになると信じます。

対象者： ●主任クラスのシステム・エンジニア  
●システム・エンジニアとその候補生  
●OFF・J・Tを企画運営されている教育担当者・インストラクターの方々  
●日常的な管理と育成を統括されているシステム部門の部・課長の方々  
●広く社内の人材育成と管理がご担当の人事部門の部・課長の方々

目標： ●現時点のソフトウェア業界環境の課題と要請されるSEの資質水準の理解  
●プロジェクトの特殊性の認識を踏まえた、マネージメントのポイント掌握  
●プロジェクト・リーダーのリーダーシップの意義と体得法の理解  
●演習による、プロジェクト・マネージメントの実際問題への対応策体得

カリキュラム(内容):

日 程	内 容
一 日 目	<p style="text-align: center;">『プロジェクト・リーダーとリーダーシップ』</p> <p>※はじめに —プロジェクト・リーダーと期待されるSE像—</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 期待される「プロフェッショナルSE」像             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 論理分析力から、「構成力」に重点シフト!</li> <li>② 経営的観点とアプリケーション・ノウハウの比重増大!</li> <li>③ ポリティカル・スキル(折衝力)なしではすまない!</li> </ol> </li> <li>2. SE能力をめぐる議論のゆくえ(種々の実例)             <ol style="list-style-type: none"> <li>① テクニカル・スキル「プラスα」能力が関心の的</li> <li>② 期待内容は、プロジェクト・リーダー足り得る能力か</li> </ol> </li> <li>3. 演 習 —“現代型”SEの持つべき能力:13項目—             <ol style="list-style-type: none"> <li>① プロジェクト・リーダーは“現代型”SEの条件を充すべし</li> <li>② “現代型”SEの条件:13項目のセルフ・チェック</li> </ol> </li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. プロジェクト・リーダーとしてのドロ臭い経験からの教訓             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ルール無き開発環境、要員の過度のモラル低下に直面し……</li> <li>2. 研究開発的テーマへの挑戦!までは良かったが……</li> <li>3. のどから手が出るほどに、任せられる部下が欲しい……</li> <li>4. 吟味不足に「外注」さんを導入したら……</li> <li>5. 発注側担当者の姿勢は重要な「占い(?)」材料!そして……</li> <li>6. 「契約内容」と実作業内容のズレを甘く見たら……</li> </ol> </li> <li>II. 「プロジェクト」について             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 業務組織の二大「基本型」とマネージメントの留意点</li> <li>2. 組織原理の変遷と時代の流れ</li> <li>3. プロジェクトとソフトウェア開発</li> <li>4. プロジェクト・マネージメントにおける課題と現実 (工程管理, 品質管理, 原価管理, 要員管理のポイント整理)</li> <li>5. プロジェクト・マネージメントの困難さは、結局何なのか?</li> </ol> </li> <li>III. 「リーダー・シップ」について             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「仕事」とリーダーシップ</li> <li>2. 人を動かす力としての「権威」(影響力)</li> <li>3. リーダーシップと「役割自覚」</li> </ol> </li> <li>IV. 「プロジェクト・リーダー」としての「リーダーシップ」             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「二重苦(?)」を背負うプロジェクト・リーダー</li> <li>2. 「責任感」は当たり前!『使命感』こそが鍵!</li> <li>3. 『使命感』に根ざすリーダーシップ!</li> </ol> </li> </ol>
二 日 目	<p style="text-align: center;">『演習:プロジェクト・リーダーの日記』</p> <p>※一日目のレクチュアを踏まえ、受講者のみなさんにプロジェクト・リーダーが遭遇するであろう問題環境を「模擬体験」をしていただきます。</p> <p>問題環境は、あるプロジェクト・リーダー(模擬ソフト会社の模擬主任)の某日の臨場感あふれた深刻な内容の「日記」によって提示されます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. 事前学習 …………… 一日目終了時に、資料と「個人課題」(管理者としてのセルフ・チェック表を含む)が渡され、翌日提出。</li> <li>II. グループ演習 …………… グループ分けの後、問題環境のより詳細な情報と、「グループ課題」が提示され、プロジェクト・リーダーとしての対策・対応をめくりグループ内議論。</li> <li>III. 全体発表 …………… グループ内議論の結果は、発表用用紙に表現。各グループ毎の発表と質疑応答。</li> <li>IV. ま と め</li> </ol>

教 材 : 1. 『プロジェクト・リーダーとリーダーシップ』  
 2. 『演 習 : プロジェクト・リーダーの日記』  
 (個人別事前学習資料, グループ別当日課題資料を含む)

# ソフトウェア会社“中間管理職”の「問題解決能力」

—「ソフトウェア技術者のための人事考課」に基づく—

**講座名：**ソフトウェア会社“中間管理職”の「問題解決能力」

**期間：**2日間

**講師：**廣瀬保雄氏

昭和55年名古屋大学大学院博士課程（社会学）終了

独立系中堅ソフトウェアハウスにおいてシステム・人事部長を歴任

現在、㈱アドホクラット 代表取締役

**概要：** 中間管理職の管理能力をめぐる問題は、決して新しいテーマではなく、これまでに数限りない著書が出され、セミナーが開かれてきました。これは、経営における永遠の課題である目標と現実との間のギャップの解消を、この中間層が実践的に背負わざるをえない宿命があるからでしょう。確かに、「課長職」廃止の動向もありますが、課長職が消えても矛盾を背負う「中間管理職」という役割・立場が解消する訳ではないと思われま

す。これまでソフトウェア会社の中間管理職の問題は、技術者SEの不足問題やプロジェクト・リーダー育成問題の陰になりがちであり、たとえ取り上げられても他業種と同一の土俵で、一般的に検討されるばかりであったと言えます。

しかし、ソフトウェア各社が開発物件の規模と難易度の両面において、厳しく受注能力・請負能力が問われ、また管理力を含む企業としての総合的技術力水準が指標とされるに至り、現在ソフトウェア会社における中間管理職のパワー・アップの課題が切実さを帯びてきております。そして、この課題へのアプローチも、もはやソフトウェア業種の特異性やこれに関する実践的問題を抜きにして“お茶を濁す”ことができない、そんな問題の煮詰まり状態になってきているのではないのでしょうか。

本講座は、『日経産業新聞('88.10.21)』、『日経コンピュータ('88.11.21)』にて「総合的に評価できるSE人事考課ツール」として掲載紹介され広く好評を博した『ソフトウェア技術者のための人事考課』システム考案の講師が、みずからの管理職時代を再点検することを怠らず、若い技術マネージャーの方々に熱っぽく語りかける講座です。語り伝えられる内容は、経験によって検証された理論的指針であり、苦悩の体験に根ざした信念です。「きれいごと」でパッケージされた「知的情報」が、以外なほどに、「どろ臭く過酷な」職務の遂行にとっては無力である事を知る若い中間管理職の方々に、多くの共感と実践的指針を与えずにはおかないはず

です。また本講座は、ソフトウェア会社の経営者でもある講師の立場が生かされ、経営的観点からの提言がもちろん随所でなされます。しかし、それらは硬直した姿勢から一方的にではなく、技術者心理を経由し、さらに言えば自己実現に向かう人間の衝動に呼びかける姿勢で展開されるため、おのずから説得力が伴っています。

2日目に予定されている「模擬」体験の素材となっている「A課長」のように、技術的には「優秀」でも、結局はトラブルと空しさ、不安を引きずって苦悩の中でたたずむ、そんな若い中間管理職の方々には是非お勧めしたいセミナーです。

**対象者：** ●システム部門の課長・主任に着任間もない方々、それらの候補生の方々

●システム・エンジニアとその候補生の方々

●OFF・J・Tを企画運営されている教育担当者・インストラクターの方々

●広く社内の人材育成と管理がご担当の人事部門の部・課長の方々

●日常的な管理と育成を統括されているシステム部門の部・課長の方々

**目標：** ●ソフトウェア会社の中間管理職を囲む問題環境を整理して認識します。

●ソフトウェア会社の中間管理職の職務・使命を理解します。

●一般に中間管理職に求められる管理能力を認識します。

●ソフトウェア会社の中間管理職に必須の「問題解決能力」を喚起します。

●技術者から技術マネージャーへ転身する勇気づけを支援します。

カリキュラム（内容）：

日 程	内 容
一 日 目	<p>講義：『ソフトウェア会社の問題環境と中間管理職 ——技術マネージャーへの転身——』</p> <p>※はじめに………問題の実相……… 管理職不足、力不足の管理職、根性不足の管理職、管理職無用論等々</p> <p>1. なぜ、ソフトウェア会社の中間管理職が重要なのか？</p> <p>1. 「放任」では育ちにくい「構造的」環境の存在</p> <p>① 「スペシャリスト」としての技術者と「ゼネラリスト」としての管理(者)職 ——技術者たちの「不安・逃走」、経営者の「当惑」——</p> <p>② 対人関係能力に苦手な技術者と結局「人を動かす」行為である管理</p> <p>③ 上から下まで、技術者集団のソフトウェア会社。上級管理職は？</p> <p>④ プロジェクト方式主導の開発環境の「過酷さ」と「無責任さ」</p> <p>2. ソフトウェア会社ゆえに高まる管理職職務の必要性</p> <p>① 社員(要員)の「定着」は、誰が担うのか？</p> <p>② 社員(要員)の「教育」は、誰が担うのか？</p> <p>③ プロジェクトとプロジェクトの隙間の管理は、誰が担うのか？</p> <p>④ 現実のプロジェクトはプロジェクトリーダーだけでまかなえるか？</p> <p>⑤ 「継続」を旨とする経営活動に直結する種類の課題は山積！</p> <p>II. 一般に中間管理職に求められる管理能力とは？</p> <p>1. 演習：「管理者(職)としてのセルフ・チェック」 ※こと管理職水準に関しては、他業界に優っているとは言いがたい現実を踏まえ、他業界を含む一般的中間管理職に求められる管理能力の水準を確認してゆく。</p> <p>2. 仕事と管理(ヒト・モノ・カネ)、そしてリーダーシップ</p> <p>III. ソフトウェア開発業務の特殊性と管理能力</p> <p>1. ソフトウェア開発の業種特性とは？</p> <p>2. 難易度の点で他業界に優るプロジェクト管理 ※プロジェクトの特殊性と、管理者として必要な能力・姿勢について</p> <p>3. プロジェクト管理の実際 ※生産管理の4本柱である工程管理、原価管理、品質管理、要員管理の各領域の要点・実際問題・基本指針を解説。</p> <p>IV. ソフトウェア会社管理職に必須の「問題解決能力」 ——豊富な事例に基づく解説——</p> <p>1. 『ソフトウェア技術者のための人事考課』の13項目から</p> <p>2. 要員管理の延長領域：① 「人を動かす」力が管理全般の基盤 ② 部下管理……評価、育成の観点が決め手 ③ 外注管理……一にも二にも情報重視</p> <p>3. 工程管理の延長領域：目標設定力と計画力</p> <p>4. 原価管理の延長領域：経営的視点と計数管理力</p> <p>5. 品質管理の延長領域：品質は人から、人も品質や評価の問題から</p>
二 日 目	<p>演習：『模擬管理職体験 ——A課長のある日の日誌——』</p> <p>※ 「模擬」ソフト会社の「模擬」管理職A課長の日誌を読み込み、種々の角度から管理職のあり方を検討するとともに、部下、ユーザー、外注に対する「説得力」・「折衝力」練磨のロール・プレイングを訓練する。</p> <p>1. 前日事前配布の『日誌、回答記入用紙』の学習(2日目の朝提出)</p> <p>2. 事前学習を前提に、グループに別れ、「グループ別課題」(当日提示)を検討 → 「発表用用紙」に検討結果をまとめる。</p> <p>3. 成果の全体発表、ロール・プレイング</p> <p>4. まとめ</p>

- 教 材： 1. 第一日目テキスト：『ソフトウェア会社の問題環境と中間管理職  
——技術マネージャーへの転身——』
2. 第二日目テキスト：演習用：『模擬管理職体験  
——A課長のある日の日誌——』

## 実践的SE人事考課

—「ソフトウェア技術者のための人事考課」を中心に—

**講座名：**実践的SE人事考課

**期間：**2日間

**講師：**廣瀬保雄氏

昭和55年名古屋大学大学院博士課程（社会学）修了

独立系中堅ソフトウェアハウスにおいてシステム・人事部長を歴任

現在、㈱アドホクラット 代表取締役

**概要：** 従来から、ソフトウェア技術者、とりわけ「SEの評価・人事考課」の問題の重要さは広く取りざたされてはいたものの、理論と実践の両面において耐える形で整備された内容・方式は見いだせなかったのが実情であったと言えます。しかし、急速な展開を見せるソフトウェア業界の環境は、SE不足を量的側面（膨大な不足＝早期育成の必要性）と質的側面（現代ニーズにあわぬ従来型SE資質＝技術力プラスαの資質装備の必要性）の両面で深刻さを深めており、今まさに、現代型SEの速やかな評価＝育成のための信頼し得る「ツール」が切実に渴望されております。

本講座は、『日経産業新聞（'88. 10. 21）』、『日経コンピュータ（'88. 11. 21）』にて「総合的に評価できるSE人事考課ツール」として掲載紹介され広く好評を博した『ソフトウェア技術者のための人事考課』システム（制度）を、きわめて低コストで各社が導入することを実践的レベルで支援するための講座です。さらに、人事考課制度のみならずソフトウェア技術者の採用、育成、士気低下、退職心理などの切迫した人事管理的諸課題とそれらへの実践的対策や、ソフトウェア企業経営の現代的問題などに関しても少なからぬ示唆を受けていただくことと信じます。

**対象者：** ●ソフトウェア技術者の評価・人事考課で苦慮されているシステム開発部門の部・課長、人事部門の部・課長の方

●ソフトウェア技術者の人事管理に関する問題のリアルな実態を認識しておかなければならない方。  
（ソフトウェア企業の経営者、新規に人事部門に就任の方など）

**目標：**【最終目標】

『ソフトウェア技術者のための人事考課』システムを十分な理解の上で、実際に自社で運用できるよう、実施・運用に関する具体的な方法と手順、対策の進め方を『実施マニュアル』に添って身につけてゆきます。被考課者に対する「面談」の効果的な進め方や当システムの自社向けアレンジの仕方についても学習します。

【準目標】上記の最終目標を実質的に達成するために、以下の目標も設定します。

●ソフトウェア企業の経営における「人事管理」課題の決定的重要性を、ソフトウェア開発業務特性の観点から、および今日「期待されているSE像」の観点から具体的事例に添って理解してゆきます。

●ソフトウェア企業における人事管理課題群の洗い出しを通じ、ソフトウェア企業の場合にはとりわけ「人事考課とその制度づくり」が、他のすべての課題解決の決め手となっている点を構造的に理解します。

●『ソフトウェア技術者のための人事考課』システムの実際上の形成過程をケースワーク的に振り返りながら、特殊な職務とされるソフトウェア技術者向けの人事考課設計の留意点を理解してゆきます。

●『ソフトウェア技術者のための人事考課』システムの設計思想および内容の吟味を通じ、今日「期待されているSE像」の具体的イメージを認識します。



カリキュラム(内容) :

日 程	内 容
一 日 目	<p align="center">『人事管理の中心課題としての人事考課制度』</p> <p>※ はじめに……今日のソフト業界と「人事管理」問題の比重</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「ソフト業界も淘汰の時代」</li> <li>2. ソフトウェア企業の主な経営課題と人事管理問題 (人材の確保, ソフトウェア生産性の向上, 技術開発力向上など)</li> <li>3. ソフトウェア企業経営にとって人事管理問題は生命線!</li> </ol> <p>I. 人事管理問題の「核」としての「人事考課」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ソフトウェア企業の人事管理問題一覧(業種特性に基づく問題など)</li> <li>2. 重要な採用問題, 教育問題, 賃金問題も「人事考課」が突破口!             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 採用問題……「自社が期待する技術者像」の確定は?</li> <li>② 教育問題……開発現場環境の質的变化は, 従来型「SE像」を確実に更新し, 現代が求める「SE像」を明瞭にし始めた!</li> <li>③ 賃金問題……賃金問題への技術者心理が掌握されているのか? 人事考課制度に立脚した賃金制度であるのか?</li> </ol> </li> </ol> <p>II. 人事考課の考え方と制度の構成</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当「人事考課システム」設計の背景(ソフトウェア企業の実態)</li> <li>2. 実施目的に占める教育的側面の重要性</li> <li>3. 考課票の構成, 考課票別の評定目的と内容, 集計方法など             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 【Part I】SEの持つべき基本的能力(SEの「プラスα」能力) 経営的発想力・問題発掘能力・折衝能力など13項目×10段階</li> <li>② 【Part II】SEの持つべきテクニカル・スキル 7つの段階, 計58個のチェック項目</li> <li>③ 【Part III】勤怠考課</li> </ol> </li> </ol> <p>III. SEの人事考課票設計上の留意点(自己評定と面談補正などの工夫)</p> <p>IV. 人事考課制度の改革を起点に戦略型人事管理制度の創造を! (管理から教育, 支援への転換を軸とした人事管理主導型経営!)</p>
二 日 目	<p align="center">『ソフトウェア技術者のための人事考課 実施・運用上の諸問題と対策』</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. はじめに</li> <li>II. 当「人事考課」の目的と構成             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 実施目的</li> <li>2. 考課表の構成</li> <li>3. 各【Part】の補足説明と「自己評定」記入方法</li> <li>4. 上司との「面談」= 評定補正</li> </ol> </li> <li>III. 実施に向けた準備・注意事項             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当システムの自社向けアレンジの完成</li> <li>2. 実施体制の決定</li> <li>3. 面談・評定補正をする上司たちへの説明会 (【Part I】SEの「プラスα」能力13項目の意義詳細解説!)</li> <li>4. 被考課一般社員へのオリエンテーション</li> <li>5. 評定実施中の注意事項</li> <li>6. 記入用紙の回収と集計</li> <li>7. 五段階最終結果の活用</li> </ol> </li> <li>IV. より効果的な実施のために             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育体制(「社員研修会」などを含む)の同時整備</li> <li>2. 日常的管理体制の整備</li> <li>3. 賃金体系の整備</li> </ol> </li> </ol>

- 教 材 :
1. 『ソフトウェア技術者のための人事考課』シート一式
  2. 第一日目テキスト: 『人事管理の中心課題としての人事考課制度』  
同『資料編』
  3. 第二日目テキスト: 『実施・運用上の諸問題と対策』

※ 本講座のキー・コンセプトを基礎にした問題別各論の講座もご活用ください。