

人事評価能力の再確認

対象者：一次・二次評価者

| | 内 容 | 概要・主なポイント |
|-------|--|--|
| 9:00 | 1. 人事評価制度の考え方 1) 考え方と特色 2) 部下を成長させる人事評価 3) 公平処遇を目指す人事評価 4) 人事評価者の多様な役割 | <ul style="list-style-type: none"> ● 評価者の役割は正しい評価のみにとどまらず、部署目標の責任者、部下・後輩の育成者、被評価者との面談者としての期待について十分な理解を図る。 |
| | 2. 人事評価制度の構造 1) 評価の対象 業績と能力 2) 業績と目標 3) 能力の概念 4) 中間項という概念 | <ul style="list-style-type: none"> ● その役割認識に立って、評価制度の仕組み・構造、業績を計る目標達成度と望ましい組織人として、平素の職務行動を能力として評価、さらに時には不可抗力的要素(中間項)も介在することへの対処の理解を図る。 |
| | 3. 正しい人事評価のために 1) 人事評価の基本原則 2) 人事評価の3ステップ 3) 人事評価の留意点 4) よくある評価エラー | <ul style="list-style-type: none"> ● 公正な評価であるためには一定のルールの適用が必要であり、その具体的な内容とエラー防止の要点を理解する。 |
| 12:00 | | |
| 13:00 | 4. 事例研究「〇〇係のAさん」 1) 個人解答 2) グループ解答 3) 正解と解説 | <ul style="list-style-type: none"> ● 実在しそうなモデル「Aさん」を想定した文章事例を基に、まず個人別評価を実施し、その集計状況から、いかに評価がバラつくかを体験する。 次にグループ別評価を行うことにより実践的に評価の学習をする。最後に講師から正解への解説を提供し、評価ルール適用の在り方をより具体的に理解する。 |
| | 5. 効果的なフィードバック面談 1) 面談の重要性と留意点 2) コーチングを生かした面談 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新しい取り組みとして評価者は、評価結果をもとに部下と面談することが求められる。 その意義と面談の方法について学んだ後、先の事例「〇〇係のAさん」との面談を小グループに分かれてロールプレイングによって実習する。こうした学習によって有効な面談、効果的な面談について体験的な習得を図る。 |
| | 6. 面談の実際 グループ別演習 1) フィードバックメモの作成 2) ロールプレイの説明 3) ロールプレイの実施 4) ロールプレイの振り返り | |
| | 7. 全体まとめ ～人事評価者としての研鑽～ | |
| 16:30 | | |