

人事評価者研修（スキルアップ編）

～ 被評価者のやる気スイッチを入れる～

対象者：一次・二次評価者

1. 研修の目的と全体像

被評価者が納得し、やる気が醸成されるように、評価者の面接能力向上、ひいては、評価者として必要な知識技術を体系的に習得する

2. 研修内容

PW=個人ワーク GW=グループワーク

	内 容	詳細、得たい成果
9:00	I. 研修の目的と全体像把握 II. 問題意識の明確化 (PW) 【テーマ】 どうすれば、相手のやる気スイッチを入れることができるか 1. 個人ワーク 2. 情報共有のための発表（一部の方） III. 基本編 1. 人事評価の目的と <u>評価者の役割</u> とは何か 2. 人事評価運用5原則 (1) 期待する内容・水準を事前に示す (2) 行動の事実を把握する (3) 職務活動の事実のみ評価する (4) 組織の規則・基準を基に評価する（ <u>評価基準の明確化</u> ） (5) 分析評価→総合評価の順序で評価する 3. 留意すべき評価者エラー IV. 実践編 1. 目標設定面談（期首） (1) 目標の具現化 (PW) (2) 目標への納得感醸成 ―組織の期待と個人の想い― 2. 中間面談（期中） （期中→評価期間の開始から終了までの間） (1) 定期面談と不定期面談の必要性 (2) 定期面談の実施日時は目標設定面談で決める (3) 『 <u>観察</u> 』と『 <u>記録</u> 』 (4) 行っていること、行っていないことの明確化と軌道修正 3. <u>評価結果フィードバック面談</u> （期末） （期末→中間評価、期末評価のタイミング） (1) フィードバックの目的は動機付け ―動機付けの方法― (2) フィードバックの流れ (3) フィードバックのレベルアップ ―人物評価― ① 短所を長所に変換 (PW) ② ジョハリの窓による自尊感情の醸成 4. <u>模擬評価</u> (1) ケースを読み、実際の評価表をもとに評価をつける (PW) (2) 評価時の判断基準のズレを知り、統一する (GW) (3) 判断基準の統一過程と結果を発表（発表、講師解説）	当研修は、大きく3つの段階で構成されております。 第1段階 研修に臨む際の問題意識の明確化 第2段階 人事評価者としての基本姿勢の習得 第3段階 時系列でみる行動内容と必要な知識技術を理解し、模擬評価により知識を実践レベルまで向上する 以上の3段階を通して、 <u>人事評価者として必要な知識技術を実践レベルまで習得します。</u>
16:30		