

チームの力を**最大化**する！

納得感のある評価で、成長と成果を引き出す！



人事評価「評価者」研修

評価スキルの向上で、部下の**成長**と**組織の成果**を**最大化**する！



評価の役割と
意義を理解する



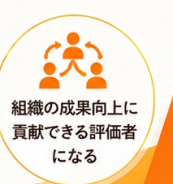
公平・公正な
評価基準を身につける



効果的な
フィードバックが
できる



部下の成長支援と
モチベーション向上
につなげる



組織の成果向上に
貢献できる評価者
になる

「評価」が変わると、
「**未来**」が変わる！

●本研修によって習得が期待できるスキル・ノウハウ

▷人事評価が「マネジメント」の根幹であることを改めて理解いただけます
多くの企業様におかれまして、人事評価は「やらされ感」の強い業務の一つ
と言われております。しかしながら、管理職の職務の最も大切なことは「マネ
ジメント」です。改めて人事評価がマネジメントの根幹であることをお伝えい
たします。

▷評価シミュレーションを取り入れ、陥りやすい傾向をつかんでいただけます
評価のシーンで良く言われている「評価者エラー」につき、数パターンの評
価シミュレーションを実際に行っていただくことで、各自が陥りやすいエラ
ーの傾向を自覚いただけます。これにより、実際の評価場面での評価誤差をな
るべく小さくすることが期待できます。

▷年度当初の個人目標の設定についてのノウハウが身につきます
多くの企業様でご苦労されている課題の一つとして、人事評価における個人
目標の設定というお話をよく伺います。組織的にKPI指標等がある場合は比較的
容易ですが、定性目標化をせざるを得ない場合もございます。個人個人に見
合った目標となるよう、定量・定性目標の作成ノウハウをお伝えします。



お問合せ先

Office渡島

自治体職員研修／営業・コミュニケーション研修



長野県長野市若槻団地1-163



TEL : 090-5331-9217



mail : officewata@ymail.ne.jp

●カリキュラム（例）

※概ね3時間コースの場合（ロールプレイングを充実させた5時間コースも可能）

Chapter1:「人事評価」の基礎知識（貴社の評価マニュアルの内容を解説）

(1)人事評価の目的

(2)人事評価の活用

Chapter2:評価上での留意事項

(1)「能力・態度評価」編

(2)「業績評価」編

(3)ロールプレイング ①評価シミュレーション

Chapter3:業績評価の「目標」設定について

(1)個人目標の設定の基本的考え方

(2)定量目標の設定方法について

(3)定性目標の設定方法について

Chapter4:面談上での留意事項

(1)面談の重要性

(2)面談の進め方

(3)ロールプレイング ②疑似面談

◇評価者が陥りやすいエラー

傾向	内容
ハロー効果 (イメージ評価)	一つの顕著な特性が、他の特性の評価にも影響を与えてしまう傾向
寛大化傾向	実際以上の甘い考課をする傾向。評価者に自信がない場合に評価を甘くつける傾向がある
厳格化傾向	寛大化傾向の逆で、実際以上に厳しい考課をする傾向。評価基準を勘案せず、自分の尺度で測る方に多い
中心化傾向	評価による波風を起こしたくないという配慮から、特に根拠もなく中心(B)の評価としてしまう傾向
論理的誤差	独立している評価項目であるにもかかわらず、考課者が評価項目間に関連性があると解釈し、推定的に評価をしてしまうこと
対比誤差	評価者の得意・不得意分野によって評価が甘くなったり辛くなったりする傾向(自分と比較してしまう)
逆算化傾向	最終評価を決めてからそれぞれの評価項目を逆算で評価していくこと

◇「目標」の種別について

○インプット目標

施策・事業を行うための内部整備目標
例) 予算化、経営会議への上程等

○アウトプット目標

施策・事業として実際に提供されるサービス目標
例) 販促セミナーの年4回開催、年間新規開拓企業20社

○アウトカム目標

アウトプットした事業による効果・成果を目標としたもの(映像化)
例) 販促セミナーの参加者から見込み2件、新規開拓による来年度見込み2件
マニュアルの整備で新人社員でも一人で本業務を遂行できる状態

◇なぜ面談を行うのか

- ・「面談」は結果や決まったことを伝える場ではない
- ・なぜそのような目標としたのか、またなぜその評価につながった理由なども共有し、互いの納得を得ること(何が足りないのか、どうすればよかったのかを考えさせる機会)
- これがメンバーの育成につながる

◆◆受講者の声◆◆

- マネジメントしていく中で「モノ、金」には限りがあるが、「人」は育てていくことで活用できることを改めて実感した。
- 実際の評価シミュレーションをしてみて非常に参考になった。
- 人事評価は人材育成であり、管理職の責務であるということを再認識した。
- 評価シミュレーションを行った結果、評価する側でも差があることが実際に良く分かった。標準化できるよう評価エラーがでないよう工夫したい。

見積概算

※3時間コース×1コマの場合
20万円（＋交通費・宿泊費・税）

※コマ数、時間、お客様ニーズ等によって見積額が変動いたしますので、事前の見積依頼をお願いいたします。

お問合せ先

Office渡島

自治体職員研修／営業・コミュニケーション研修



長野県長野市若槻団地1-163



TEL：090-5331-9217



mail：officewata@gmail.ne.jp