

2/16

ビジネススクール凌雲塾

人事評価制度のポイント

《労務管理者研修》



OFFICE JIN代表
秦 裕勝氏

OFFICE JIN代表の秦裕勝^{はたまきかつ}氏(社会保険労務士・行政書士)を講師に迎え、「人事評価制度のポイント」をテーマに24名の受講者で開催した。

研修では職場における事例の映像から、まず主観での評価、次に講義を踏まえた分析評価を行い、グループワークを通じて人事評価の基本的ルールと、より正確な評価結果を導き出す視点を学んだ。

講義では、分析評価の手法として成績評価・能力評価・情意評価の3つを説明。特に評価基準が曖昧になりがちなものとして、仕事への取り組み姿勢に対する「情意評価」を取り上げ、責任性・協調性の関係等について活発なグループ討議を行った。

また人事評価によくあるエラーとして、第一印象に引きずられる“ハロー効果”や、とりあえずB評価を多くする“中央集中化傾向”、上司の感情に伴う“寛大化・過小化傾向”について説明し、あくまで事実に基づき評価することの重要性を強調した。

最後に、人事評価は単にお金を公平に配分するためだけに行うのではなく、会社の発展に繋がる人材の育成という面もあることを説明。したがって、人事評価においては会社の方針や部門ミッション、期待人材像の明確化が大切あり、そのためには面接制度を充実させるとともに、上司と部下のコミュニケーションを通じて会社の現状認識と部下のミッション(役割や使命)の確認が重要であることを述べた。

人事評価のポイント

- ① 主観ではなく、客観的に評価する
- ② 行動や結果に対して評価する
- ③ 評価期間内の行動・結果に対して評価する
- ④ 仕事に関係のない行動は評価対象としない
- ⑤ ハロー効果などのエラーに注意する