

<人事評価者向け研修>

「評価者向け 評価・面談の仕方」

主催 鹿児島県経営者協会

本会の運営につきましては、平素から格別のご高配を賜わり、厚く御礼申し上げます。さて人材育成において、部下を持つ上司（評価者）としては客観的に見ても適正で、かつ部下本人が納得できるように評価することが非常に重要です。

今回は、評価する際の留意点や考え方を、グループワークなどを通じて学び、最後の総合演習では事例を元に実際に評価を行うことや、上司役と部下役に分かれて評価面談ロールプレイングを行うことで、組織としての評価のばらつきをなくすことを目指します。

是非、ご参加をお待ちしております。（3名以上の参加も可能です）

記

- 1) 日 時 令和6年12月13日（金）13時30分～17時
- 2) 場 所 宝山ホール 3階 第6会議室 [TEL099-223-4221]
- 3) 対 象 部下を持つ管理職の方、経営者層、総務人事関係、その他
- 4) 講 師 (株)フォースコミュニティ 講師 佐藤 雅光 氏
【本社の福岡を中心に、法人向けの教育・研修サービス、各種コンサルティングサービスを提供。これまでに延べ40,000名以上が受講】
- 5) 定 員 30名 [定員になり次第、締め切らせていただきます。]
- 6) 参加費 会 員 5,000円 会員外 18,000円
- 7) 申 込 ・下記申込書に必要事項を記入の上、メールまたはFAXにてお申込みください。
・お申込みのご担当者様に連絡事項等をお送りいたします。
・参加費につきましては、当日会場にて申し受けます。
請求書送付をご希望の方は、事前にお申し付けください。



(切り取らずそのままお送りください)

鹿児島県経営者協会（申し込みは、E-mail keikyopc@po.minc.ne.jp

FAX 099-225-0402 宛てにお願いします。）

<人事評価者向け研修> 参加申込書

会社名 _____ (TEL _____)

〔ご担当者所属： _____〕〔FAX またはメールアドレス _____〕
ご氏名： _____

<参加者> 所属部・課名 _____

ご 氏 名 _____

1) _____

2) _____

3) _____

<申し込み先> 鹿児島県経営者協会 TEL 099-222-3489 FAX 099-225-0402

担当：中尾 E-mail：keikyopc@po.minc.ne.jp

「人事評価者向け研修」

I. 理想的な評価の仕方とは

— どんな評価の仕方が求められるか — 【ディスカッション】

1. 理想的な評価とは
 - ・客観的に見て適正・公平・部下が納得できる
2. 評価の目的は部下の成長

II. 日頃の行動を記録する

1. 記録すべき内容
2. 評価項目を頭に入れておく
3. 行動記録を評価の根拠にする

— 事例を読み行動記録をつける — 【個人ワーク/グループ共有】

III. 評価する際の注意点

1. 印象で評価しない
2. 直近の行動だけで評価しない
3. 好き嫌いで評価しない
4. 公平に評価する

— 自分が普段行っている評価の仕方の問題点を考える — 【個人ワーク/グループ共有】

IV. 評価面談における姿勢

1. 相手を受け入れる姿勢を示す
2. 相手の話をしっかりと聴く
3. 優しく接する

V. 面談での部下へのフィードバック

1. 雑談から入る
2. 面談の目的を伝える
3. 部下による今期の振り返り・自己評価を聞く
4. 評価を伝える
5. 部下の自己評価との差について話し合う
6. 部下への期待・改善点を伝える

VI. 人事評価総合演習

— 事例を読んで実際に評価してみる — 【グループワーク】

— 上司役が部下役にフィードバックを行う — 【ペアワーク】

講師紹介

株式会社フォースコミュニティ

講師 佐藤 雅光 (さとう まさみつ) 氏

早稲田大学 社会科学部卒業

- 1995年株式会社代々木学園入社。代々木高等学院（現:代々木高等学校）にて、社会科系の教員および生徒募集業務に従事。
- 2001年一般社団法人日本能率協会（JMA）に入職。ISO14001 ISO9001 や BSC 等の研修企画・立案と実施・運営を行う。その後「次世代経営者育成」というテーマで大手企業へ向けて、企画・営業および講師活動を行い、プレイヤーとしてトップの成績を上げる。
- 2009年マネージャーに昇格。グループを率いて産業界へ各種ソリューションを提供。
- 2013年Dソリューション研究所を設立。研修講師、研修企画立案、経営支援活動に従事。
- 現在株式会社フォースコミュニティ講師として活動。

