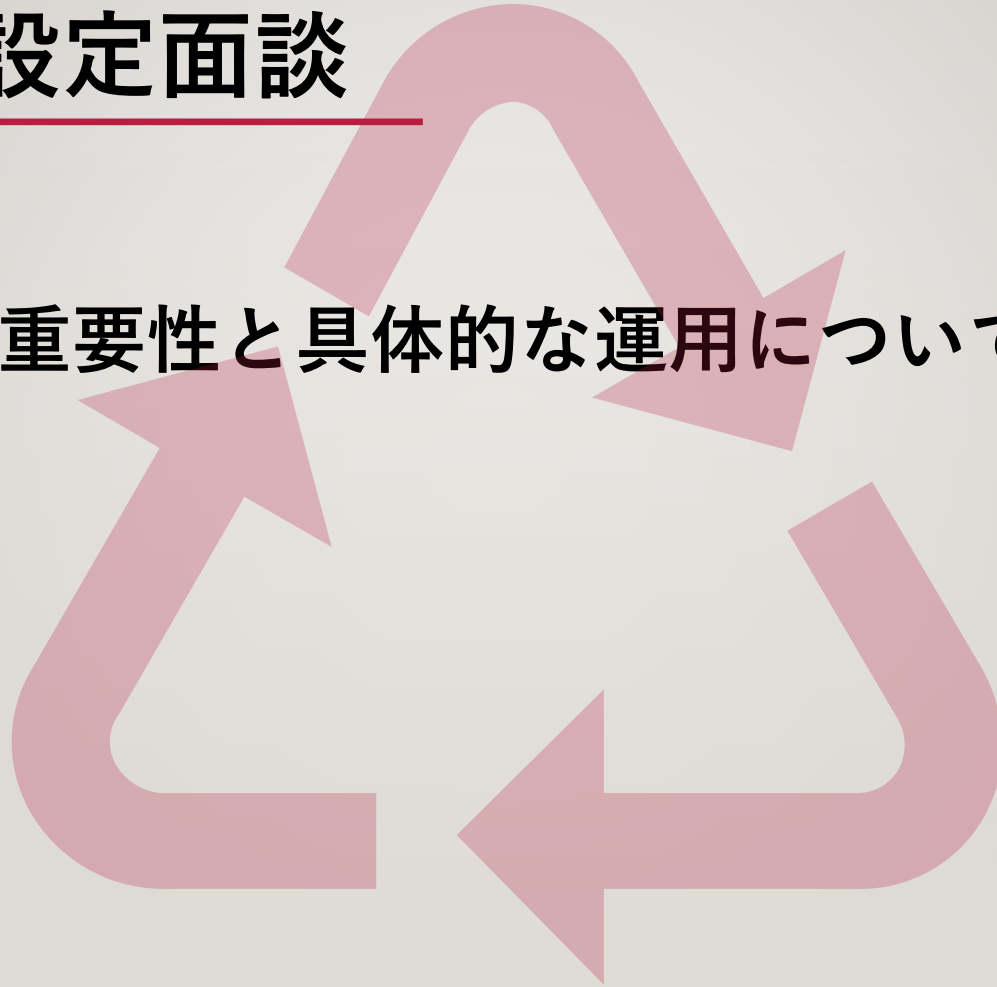


目標設定面談

評価の重要性と具体的な運用について



評価の重要性とは、

- ① 経営方針を明確に伝え、行動指針を明文化できること
- ② 人材育成を促すことができること
- ③ 適切な人材配置に役立てられること

評価の種類について、

① 本給評価

・本給評価は高い成果を継続的に出せるようになるため、各ステージとして期待される期待行動目標によって評価されます。

例) クライアントの声から潜在的なニーズを汲み取ることができる、など

② 賞与評価

・計数目標は全社業績に結び付く計数目標と戦略推進に繋がる成果行動目標によって評価されます。

計数目標例) 売上高、売買差益額、など

成果行動目標例) 買い上げ客数、顧客満足度、など

※参考 IMH成果評価シート（本給）

【本給】

① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	期待レベルに向けて今期取り組むこと	項目 ウェイト	期末	
					自己評価	評価
						0
						0
						0
						0

※合計71.00% 0%

※参考 IMH成果評価シート（賞与）

成果評価シート 年度 期

社員コード	氏名	所属	雇用形

計数目標 職務共通行動目標

【賞与】

① 成果行動目標

期待される行動（部門・所属別行動）	指標	今期取り組むこと	項目 ウェイト	期末	
				自己評価	評価
					0
					0
					0
					0

※全社100% 0%

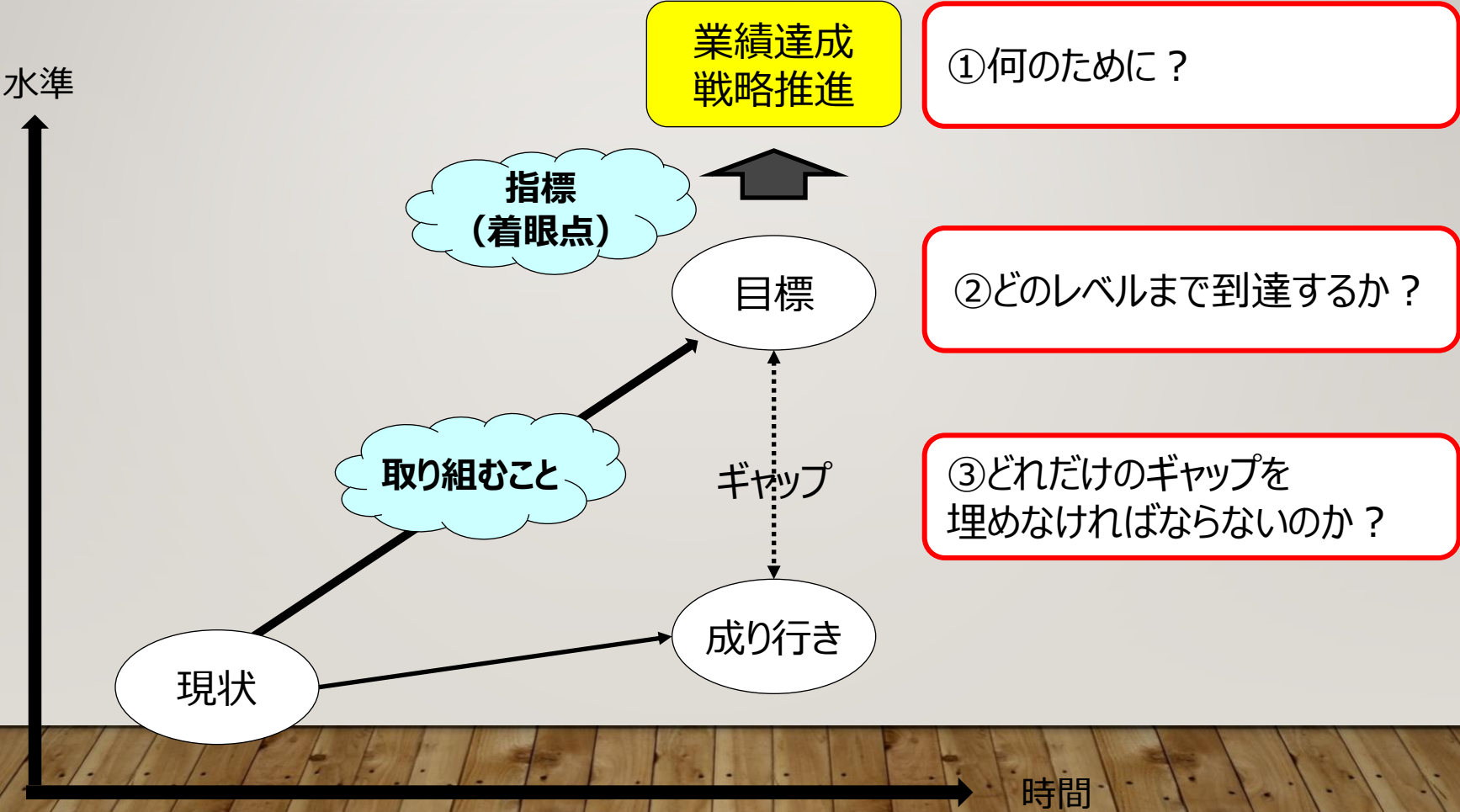
適正な評価を行うためには、

① 経営方針（戦略）に基づく目標設定

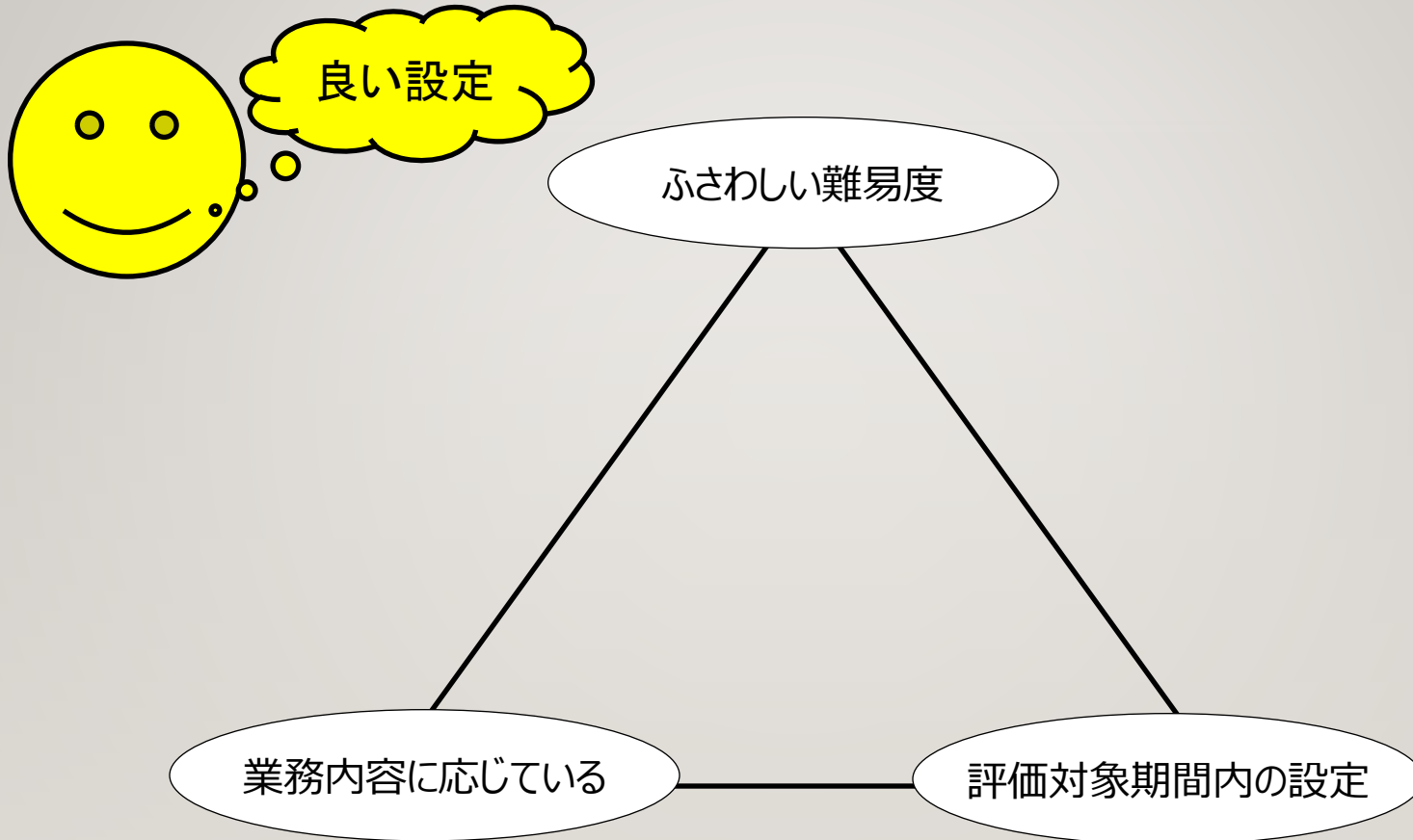
② 面談の実施

経営方針（戦略）に基づく目標設定について、

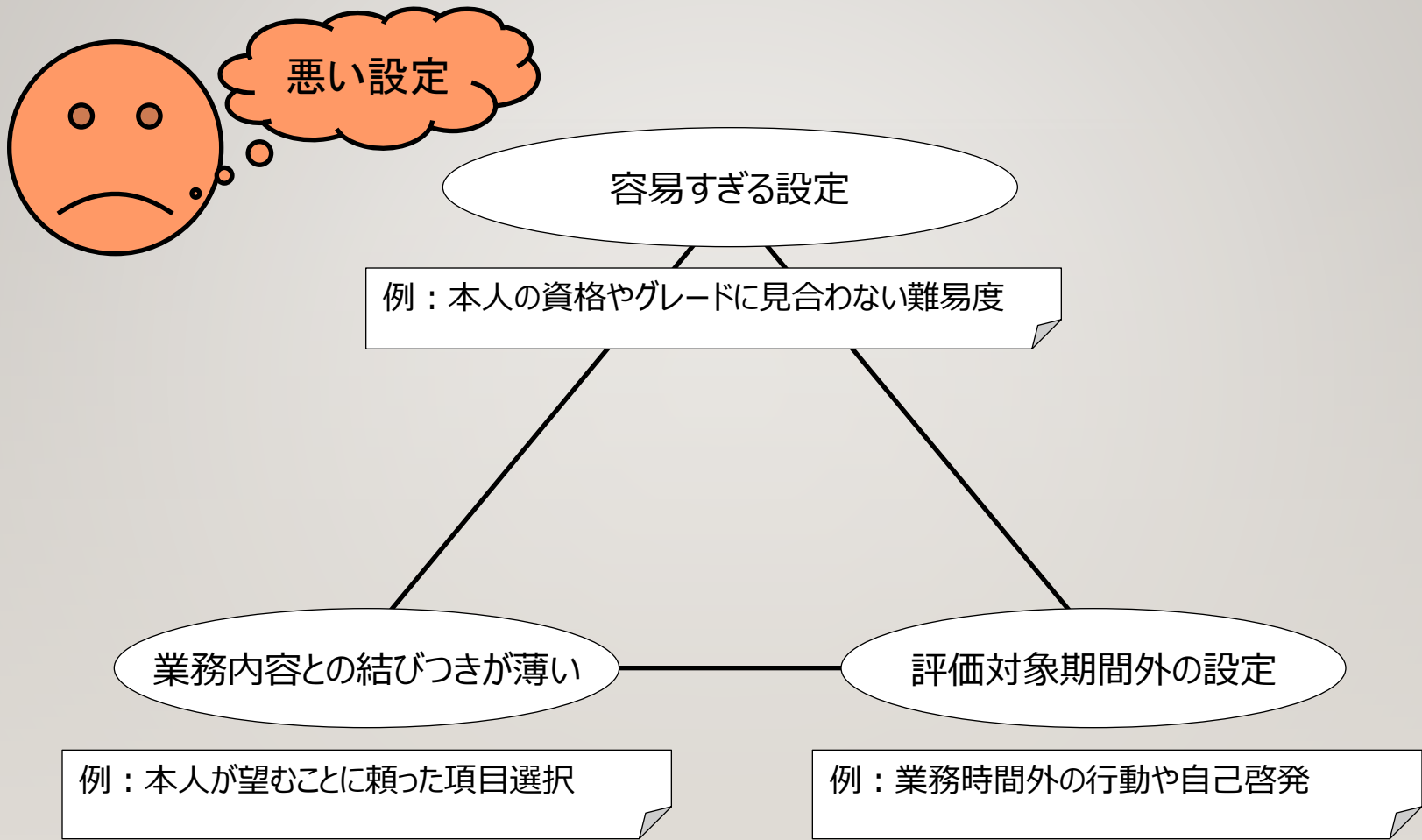
・「取り組むこと」と「指標」は目標ではありません。「取り組むこと」は目標達成までの手段、「指標」は達成したかどうかを図る着眼点です。



「取り組むこと」の良い設定と、悪い設定について



「取り組むこと」の良い設定と、悪い設定について

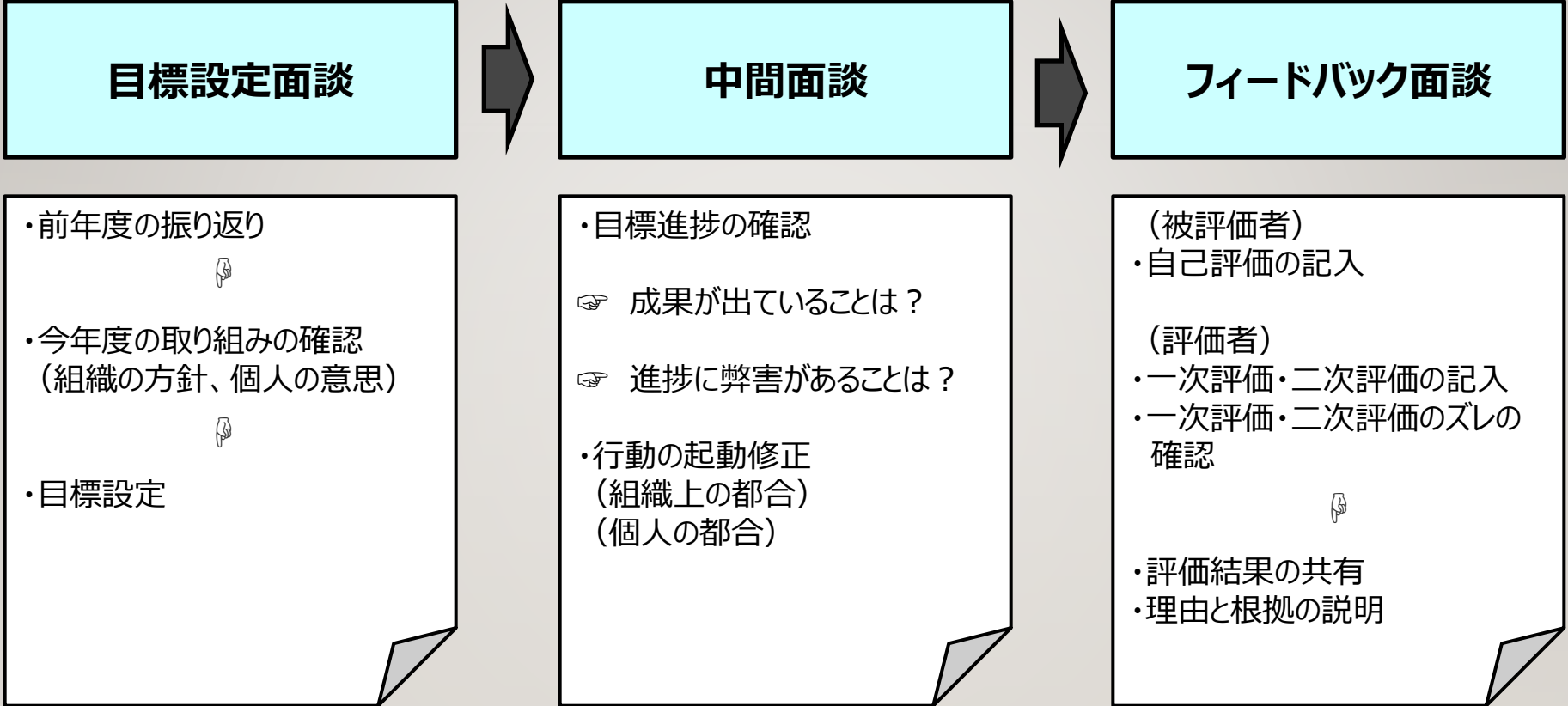


適正な評価を行うためには、

①経営方針（戦略）に基づく目標設定

②面談の実施

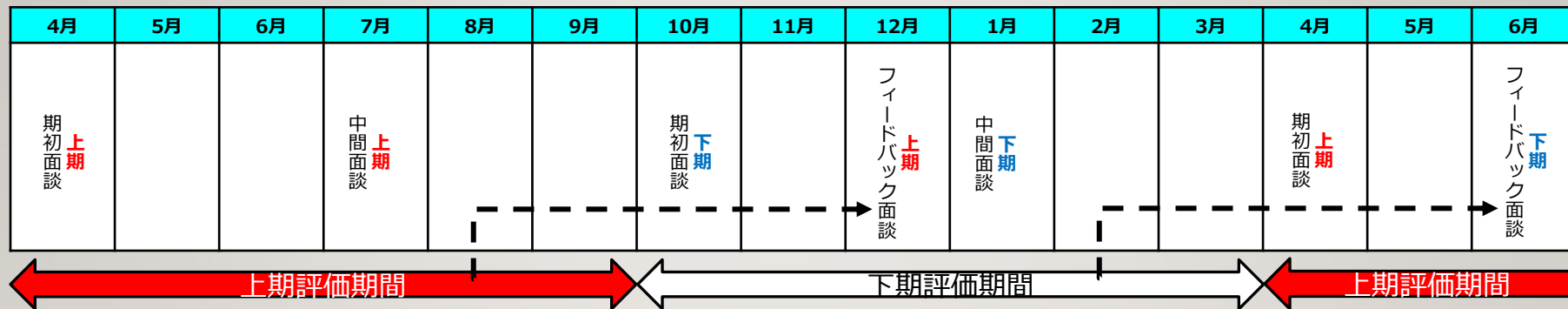
面談の種類と位置づけについて、



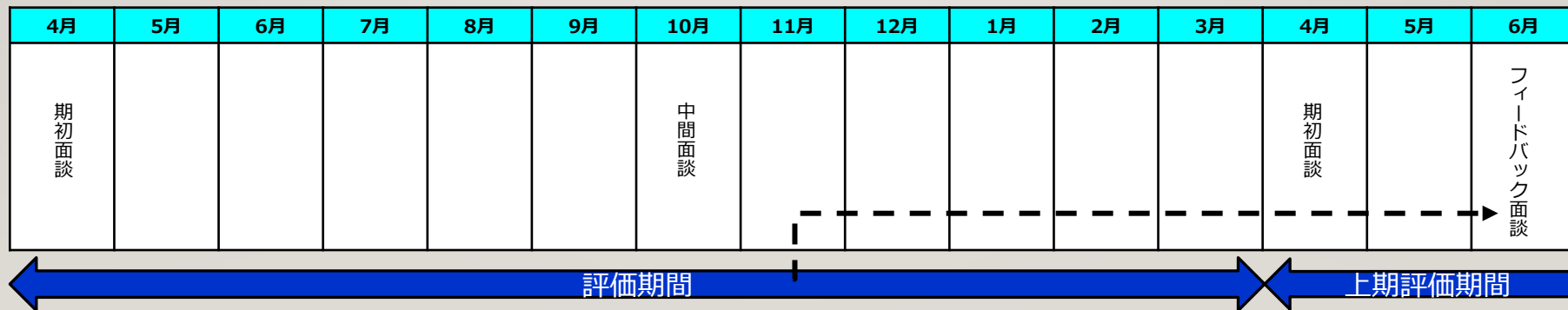
◎ 面談に限らず、1on1を始め日頃の上司と部下のコミュニケーションが高い成果を発揮すること、そして個人の成長へと繋がります。

面談のスケジュールについて

【半期評価の場合】



【年間評価の場合】



ご清聴ありがとうございました！