

会社成功設計図 セミナー参加 特典2

経営状況から正確に正しい目標設定ができる
評価テンプレートの作り方

Contact

• **Office center:**
BIGDREAMNET

Hirakata-shi
Osaka,,Japan

• **Fax:**
+81-(6)-7635-7873

• **Website:**
bigdreamnet.com

• **Email:**
info@bigdreamnet.com

• **Office phone:**
+81-(90)-4450-8516

GET YOUR BIGDREAM

目次

Section 1: この資料の目的

Section 2 : マインドマップ

Section 3: 最後に

01 この資料の目的



この資料の目的

- 上場企業では、従業員の給与や賞与がいかに公平に実施されているかを労働組合にも説明する必要がある
- 統一された評価表に、従業員と上位資格者の間でかなり細かく書面のやりとりが毎年、又は半年ごと、3カ月ごと実行されている
- 営業部などのように個人目標を数字で設定できる場合は、目標設定しやすい
- 数字で出せない総務部や経理部、法務部、業務部、企画管理部などは、出来るだけ達成目標を数値化することで、第3者が正当に評価することが出来る
- では具体的に何に着目し、どのように作成していくのか？

02 マインドマップsummary

マインドマップsummary

達成目標の作成
ウェイト付けと確認方法

経営状況から正確に
正しい目標設定ができる
評価テンプレート

目標設定シートの
一例

2部構成が多い

実績評価表

・1年毎
・半年毎
作成

・大分類
・中分類
・小分類
テーマは5つ以上
ウェイト付け
(合計=100%)

・難易度
・評価目標を
5段階分け

これらを掛け合わせて
デジタル化し、従業員と
直属上司(1次評価者)、
更には2次評価者、場合では
3次評価者などと書面上に残す

書面での評価確認
に合わせて、実面談
も併せて評価していく

行動評価表

大手の場合、組織で
動く事が多く、人間関係も
評価対象となる

資格に応じた
行動目標と評価基準を
掛け合わせて、数値化する

実績評価の
ポイント

実績評価での重要点は
いかにアナログ的な目標でも
デジタル化するかにある

その理由は、数字に
個人的主観が入らない
ので、評価者も被評価者も
文句をつけにくくなる

(効果) この数値化については
海外で仕事をするとよくわかるが、
詳細は別の機会でもとめたいが、
今後国内でも外国人労働者が重要な
位置づけとなっていくので、備えておく
必要がある

行動評価の
ポイント

1. 会社の向かうべき将来構想目標に対して、自分として何
をどこまで目標付けするか

2. 社内でのハウレンソウをベースに相互の意志疎通が
どこまで出来るのか

3. 起こりうる事象に対する対応力を評価

4. 部下の教育目標

5. 事故統率力の評価

GET YOUR BIGDREAM

03 最後に



最後に

- 大手企業では従業員も多く、社長が全員の全てを把握することは困難。
- 従業員同士の評価の差の要因が不明瞭だと、従業員同士の士気が下がり、不平不満が充満することがある。
- その結果会社の発展の大きな妨げとなるために、従業員が納得できるような評価が大切となる。
- 達成目標を細かく設定することがとても重要。
- これは小規模の企業でも役立つ方策がたくさんあるので、是非学んで「経営の効率化」に役立ててほしい。