

フィーノ株式会社

「人事評価者研修」
～評価・面接・フォローアップ～
研修企画書

主役は参加者。自ら考え課題の本質を知り、進むべき道を開く実践型研修。

「人事評価者研修」企画書

人事評価をする上で、労働市場の変化に伴う参加者と被評価者の価値観の違いや、中長期経営計画に沿った組織作り、陥りやすい主観的な評価軸などをおさえます。特に、経営者と現場での評価に対する受けとめ方の違いなども体感し、コミュニケーション力を養成します。昨今避けては通れないメンタルヘルスの察知方法も含めて、参加者が自らの評価パターンを1つ作成できるようになるプログラムです。

■趣旨

CUBIC等の診断ツールを活用し、講師から学ぶだけの一方的な研修ではなく、参加者が自ら考え、伝えるではなく、伝わる評価のロジックや、面接方法をまなび方向性として経営方針に沿った人材育成を目指す。

1. コンセプト

会社が本当に望む、信頼のできる人材のロールモデルはなにか—この問いの答えを参加者自身が中長期経営計画から読み取り、具体的な行動プランをたてて実行し、人材育成の一環として評価し、継続的改善につなげるまでの一連のプロセスを体得する。

2. ゴールイメージ

参加者は、自らの現場と密接に関連した事例を題材とし労働市場の変化に伴い、内在する人間関係課題も含め、人事評価という切り口で新しい解決策を生みだしていく。評価＝成果だけではなく、定量的、定性的に、しかも被雇用者の幸福感にもつながっていくことを実感できるようなフィードバックを目指す。本研修の参加者は、自分の所有するグループリーダーがより価値の高いパフォーマンスを上げることができるように、チームの成長を促すためのアドバイザーとなる。

3. ターゲット

対象： ①人事評価をする該当者
②評価上で、コミュニケーション不足に悩んでいらっしゃる方

4. 使用ツール

CUBIC（採用適性検査ツール） <http://www.tekiseicubic.com/>

利用料 ￥2625/人（2013年7月16日現在）

■プログラムイメージ 研修ファシリテーター1名体制

時間	プロセス	概要	内容
1日コース			
9:00	関係性 作り	■ Introduction <ul style="list-style-type: none"> アイスブレイク・学習の目的 自己紹介 	<ul style="list-style-type: none"> クラス全体の雰囲気づくりとグループでのコミュニケーションを重視したワークを行います 本日の目的と達成したいゴール設定を行います
		【L】【GW】【CD】	
休憩 5分			
9:30	関係性 作り	■ Section1 「時代背景と労働市場の変化」 <ul style="list-style-type: none"> 年代別に変化する会社への期待値 認知負荷を与えていないか 	<ul style="list-style-type: none"> 個人ワークを通し、いままでの労働市場と、変化し続けている現場のギャップを認知します。 自分では良いと思っても、本人のストレスに値するかもしれない認知負荷とは何かを説明します。 ワークを通して、自らの評価軸をシェアし、類似したメンバーを集めます。その中で評価と主観の違いを認識します。 人事的視点で評価、およびコミュニケーションをとるときの思考ステップを簡単にご説明します。
10:40	知識 集約	Work「パーソナルインタビュー」 ■ Section2 「評価とはなにか」 <ul style="list-style-type: none"> 仕事としての評価と、人間関係の評価の違い 事実が一番ぶれないが、頼りすぎるとロスを生む Work「マグネットテーブル」	
		【L】【GW】【CD】	
休憩 10分			
11:00	実践	■ Section3 「面接ロールプレイ」 <ul style="list-style-type: none"> 実際の事例を使った評価 集団の空気に惑わされない 	<ul style="list-style-type: none"> 事例を通して、対話重視の面接ロールプレイ臨みます。 時間経過とともに起こる被評価者のモチベーションを奪うような評価プレをしないための視点をお伝えします。
11:30	本質 発見	Work「自分のタイプを知る」 ■ Section4 「メンタルヘルスを認知する」 <ul style="list-style-type: none"> 自分軸を捨て、グローバル的視野で対応する スケジュールを引く Work「そもそも「うつ」とは何か」	
11:50	クロー ジング	■ Ending 「ハーベスト&WISH」 <ul style="list-style-type: none"> ベビーステップを設定する コミットメントを公言する 	<ul style="list-style-type: none"> 2日間のまとめを振り返ります。ベビーステップの設定とともに、ドイツで行われているコミットメントの手法を用いて、クロージングします。
		・質疑応答・まとめ 【L】【PW】	

※進行状況により、内容の変更を行う場合があります。

【L】講義 【PW】個人ワーク 【GW】グループワーク 【CD】クラス討議