

【チェックしよう】 自社の目標設定・人事評価の運用状況

- 部下の目標は、組織の方針や上司の目標と整合性が取れている
- 部下の目標は、本人の等級・役割にふさわしい成果を表した内容になっている
- 部下の目標には、本人の自発的な立案、本人の取り組みたいテーマが取り入れられている
- 目標項目（何を）、達成水準（どれだけ）、期限（いつまでに）が具体的である
- 上司は、部下の行動を日ごろから観察し、把握するようにしている
- 上司は、部下の目標達成に向けた問題点について、質問したり疑問を投げかけることで本人に考えさせている
- 上司は、人事評価の目的、しくみ、ルールをよく理解している
- 上司は、評価基準に基づいて絶対評価で部下を評価している
- 上司は、陥りがちなバイアス（評価傾向）を理解し、留意している
- 上司は、人事評価を指導・育成に活かしている