人事評価を「人材育成の機会」として活用できていますか？

- ✓ 評価者が、評価制度の目的や意義をよく理解しておらず、人事評価を面倒な手間が増えただけと考えてしまっている。
- ✓ 評価制度を給与・賞与を決めるだけでなく、人材育成のために役立てたいとは考えているが、具体的にどうしていいのかわからない。
- ✓ 評価者自身が、部下へのよりよいフィードバックの方法を理解できていない。特に評価結果が良くない従業員に対して、いかにモチベーションを維持させ、意欲を起こさせることができるような、フィードバックの仕方を見つけられていない。

当研修及びコーチングプログラムでは、人事評価の結果を人材マネジメントの一環として人材育成に活かしていけるよう、人事評価の意義を理解し、評価者の評価スキルの向上を目指します。

人事評価者スキル向上のコーチング

対象者: マネジャー、監督者など、人事評価に関わる方々

企業内研修

狙い：
- 人事評価の目的と評価者の役割を理解すること。
- 評価結果を部下育成に役立てるために、コミュニケーションスキルや面談スキルの基本を習得する。

期間： 1−2 日間

開催形式：対面式

第１章： 人事評価と人事評価面談の概要
- 人事評価とは
- 人事評価におけるマネジャーの役割と責任

第２章： 人事評価のプロセスとよくある問題
- 人事評価プロセスの全体像
- よく出る評価の傾向とエラー

第３章： 人事評価に必要なスキル
- コミュニケーションスキル
- 積極的傾聴力
- 効果的な質問力
- 効果的なフィードバックスキル

第４章： 効果的な人事評価面談の進め方
- 面談前の準備と評価
- 面談の流れ
- 面談の成功を評価する指標
- 従業員からの質問やネガティブ的な反応への対処について
- 評価面談の練習

第５章：アクションプラン

※内容は若干変更となることがございます。

1 on 1 コーチング

狙い：

実際の部下評価面談において、弊社のコンサルタントから２～３回ほど直接フィードバックを受けることによって、人事評価・面談スキルを高める。

研修時間： ２～３回/ 人、４５分/ 回

開催形式： 対面式またはオンライン

１回目のコーチング・ ４５分

❑ **評価面談：３０分**
- 評価者は**従業員 A** と評価面談を行う。
- コンサルタントはその面談の場面を観察する。

❑ **フィードバック：１５分**
コンサルタントは評価者の面談スキルを1対1でフィードバックする。

２回目のコーチング・ ４５分

❑ **評価面談：３０分**
- 評価者は**従業員 B** と評価面談を行う。
- コンサルタントはその面談の場面を観察する。

❑ **フィードバック：１５分**
コンサルタントは評価者の面談スキルを1対1でフィードバックする。

注意：
- １人当たりの１on１コーチングセッションの数は、お客様の要望に応じてカスタマイズできます。
- 評価面談スキルを効果的に高めるためには、評価者1名あたりに、少なくとも2回コーチングを行うことをおすすめします。1回目の面談直後にコンサルタントからタイムリーにフィードバックを受けることで、２回目の面談にすぐにて改善できるからです。
- 対象人数は1日最大８名までとさせていただきます。

AIMNEXT VIETNAM CO., LTD.

Head Office: Nam Giao Building 1, 261 – 263 Phan Xich Long, Ward 2, Phu Nhuan Dist., Ho Chi Minh City

Rep. Ofice: AC Building 78 Duy Tan, Cau Giay, Hanoi

TEL : (028) 3995 8290
Email : training-vn@aimnext.com
URL : www.aimnext.com.vn