

識学マネジメントTips

「評価制度編」



評価制度

組織の本質とはなんでしょうか？

我々「識学」はその一つに評価制度があると考えます。

組織の礎として発展や成長の軸となる評価制度。

その一方で、それ自体が不満の温床となり、
組織崩壊の原因となることもあります。

「識学」流の評価制度をご紹介します。

こんなお悩みはありませんか？

- ▶ 部下に主体性がない。
- ▶ できる社員とできない社員の差が激しい。
- ▶ 部下の教育方法に悩んでいる。

ひょっとするとその問題、
3つのポイントで解決するかもしれません。

識学流「評価制度」3つのポイント

- ① 目標設定と同時に評価方法を決める
- ② 客観性のある評価
- ③ 評価は目標の達成度で行う

① 目標設定と同時に評価方法を定める



目標は曖昧な評価を避けるため、数値に落とし込んで決めます。
部下と行き違いが発生しないように、期限・数値目標・その数値の定義（基準）を定めます。

評価基準は目標設定と同時に定めます。目標と同時に部下に対して、評価基準を提示します。
すると、部下はその期間の間にやるべきことが明確になり、目標に集中するようになります。

▶ 目標と評価制度は常にセットで考える

② 評価は目標の達成度で行う



仮に内容が定性的であっても、数値目標まで落とし込み、目標の達成度で評価しましょう。

そして、達成度をベースに比率を定めて評価点を決定します。

この時、部下が自分自身で計測可能な点まで詰め切ることが原則です。

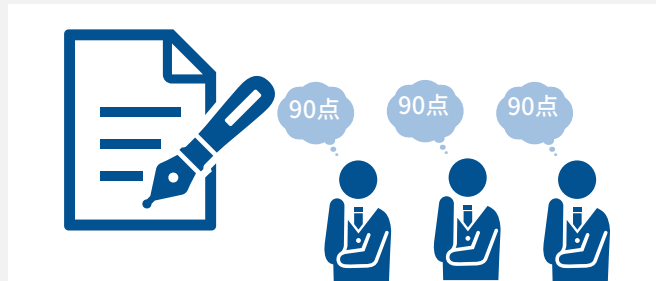
- ▶ 評価はなんとなくではなく、計算結果で決まるようにする

③ 客観性のある評価

上司・部下間



評価者以外



評価は直属の上司・部下間では、評価基準はのズレが絶対に発生しないようにしましょう。
評価時には部下側から、自己の評価を申告し、上司が承認するのが理想です。

評価者でない他部署の人間であっても、同じ評価ができることが理想です。
部下の評価を行う際は、自分以外の誰が同じポジションになっても、同じ判断ができるようにする必要があります。

▶ 明確な基準を下に評価をつける

まとめ

- ▶ 目標と評価基準は常にセットで考える
- ▶ 目標の達成度で評価を決める
- ▶ 客観性のある評価を行うこと

無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、**累計2000社以上**に導入された「識学」講師による無料マネジメント相談を行っております。

「目標を数字に落とし込むのが難しい…」

「現状の評価制度を識学に当てはめるとどうなるのか知りたい」

マネジメントに対して、**不安や課題**を抱えている経営者・管理職の皆様、弊社講師が、豊富な事例より**解決**を手助けいたします。

[【無料マネジメント相談の詳細はコチラをクリック】](#)

