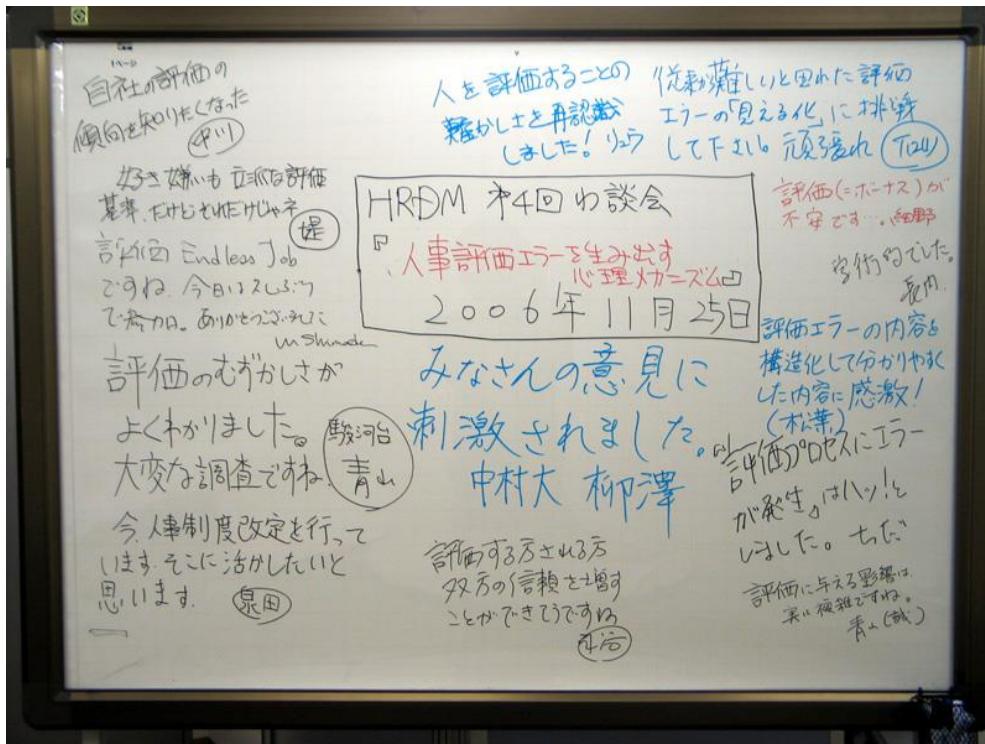


2006年11月25日(土)開催 | 基盤教育研究分科会

## 人事評価エラーを生み出す心理メカニズム

テーマ	人事評価エラーを生み出す心理メカニズム
開催日時	2006年11月25日(土) / 14:00~17:30
会場	株式会社ネットマン
参加者	12名
使用書籍名	『AI「最高の瞬間」を引きだす組織開発』デビッド・L. クーパーライダー (著), ダイアナ ウィットニー (著), David L. Cooperrider (原著), Diana Whitney (原著), 本間 正人 (翻訳), 市瀬 博基 (翻訳), 松瀬 理保
内容	<p>人事評価者の視点のクセ、余計な影響力、最近の目だった成果などにより、正確・公平性を期すための人事評価がゆがんでしまうということは、評価者／被評価者どちらの立場においてもご経験のある方は多いのではないだろうか。</p> <p>能力主義、成果主義の浸透によって、的確な人事評価がなされるのが、以前にも増して重要な課題となっている。そのため、多くの企業において、上記のような人事評価のエラーを低減する取り組みが必要とされている。</p> <p>今回は、人事評価のエラーが生み出されるプロセスについて、心理学の領域において現時点で明らかにされている研究成果や講演者(柳澤)の取り組んでいる研究内容ベースに、理論的に理解し、改善へのヒントにしていきたい。</p>
ファシリテーター	柳沢さおり 氏 (中村学園大学 講師)



■ファシリテーターコメント

ちょうど、先週、12月賞与面接行ったばかりだったので、とてもタイムリーに胃が痛い(汗;)テーマの「わ談会」でした。

まず、人事評価のヒューマンエラーを研究している人がいるという自体に新鮮さを感じました。また管理職クラスが多い今日の参加者1人1人にとって、思いが深いテーマであり、全員が様々な視点の議論ができたことが、とても意義の深い、「わ談会」であったと思います。

私的には、ヒューマンエラーをまったく無くすることはできないことはできると感じました。

もちろんその前提にあるのが、評価者と非評価者の信頼関係であり、ひいては、社員と経営の信頼関係がベースになければならないという思いを再確認した一日でした。いや～。人を人が評価するって、奥ゆかしくまた罪深いものですね～。

(理事 永谷)

**開催日**

2006年11月25日(土)