

2008年7月5日(土)開催 | 基盤教育研究分科会

## 計画的 OJT とは何か。そして27歳教育がキーだ

テーマ	評価エラー
開催日時	2008年7月5日(土) / 14:00~17:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	12名
講師	中村学園大学 准教授 / 柳澤さおり氏
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

### ※URL に画像 6 個表示されていない

#### ■ナビゲーターコメント

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。

第2回トピックわ談会が終了しました。

今回は、福岡より、中村学園大学の柳澤さおり准教授をお招きし、「評価エラー」について考えました。

企業の中では、業務に関する評価、勤務態度に関する評価、能力発揮に関する評価、目標達成に関する評価などいろいろな評価が実施され、昇進・昇格、賃金、異動などといった様々な処遇に反映されていく。評価制度を精巧に作り、運用ルールを整理しても「正しい評価」がなされなければ、評価制度自体が瓦解してしまう。また能力開発ニーズを明らかにするための重要な手段の一つが人事考課である。「正しい評価」によって効果的な能力開発が可能になる。

このような問題意識から、日本では数少ない「評価」の研究者である柳澤准教授にお越しいただいた。

昨年、彼女が実施した企業の管理職を対象とした評価着眼点の数と着眼点内容に関する調査研究結果からは、あまり知りたくない結論が示されていた。人は自分なりに

は、いろいろ点を見て、分析的に評価をしているつもりであっても、調べてみると、自己のスキーマに合致した、せいぜい2~3つぐらいの着眼点によって情報を収集している。場合によっては、たった1個の着眼点で情報収集し、他者を評価している管理職(今調査での出現率 10%)も存在した。今回の調査は2社の協力しか取り付けられず、データ数も21と小さな数であったが。

人事考課前の考課者訓練の実施や評価対象期間内に発生した事実を整理してから評価を開始する事を指示するなど、評価者に統制的情報処理(本人が十分に注意を払い、集中して情報処理を行う)を促すことが、とても大切である点が理解できた。

次回の8/27(水)は、株式会社トッパンマインドウエルネス 常務取締役の岩崎玲子氏をお招きし、ラインの業績直結を目指した人材育成施策を展開のためのヒントとして、実践活動をご披露いただく。

内部コンサルタント機能を果たす人材開発部門は、小会の目指す理想の姿であり、次回も興味深い話が聞けそうである。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2008年7月5日(土)