

様

自社オリジナル評価設計 目標達成制度 ご提案書 **サンプル**



株式会社
ワンダーイマジニア

本社：神奈川県横浜市神奈川区新子安1-2-3-2104
渋谷ワーキングオフィス：
渋谷スクランブルスクエア15階 SHIBUYA QWS内
090-1106-0707

imai@wonderimagineer.com

<https://www.wonder-imaginer.com>

目次

1. 現場を取り巻く状況
2. 人財育成・評価設計全体像
3. 評価の2領域
4. 仕事力軸と人間力軸評価
5. 評価設計開発の流れ
6. スケジュール
7. 主な契約内容
8. 実績

サンプル

あるべき姿

- ① 代表の在り方（人間力）、仕事力と現場の評価軸が一致している
- ② 共通した言語・軸をもとに相互理解の精度に曖昧さをださない
- ③ 従業員がキャリアアップ（上位グレード昇格）に向かってワクワクしている



よくある現状（課題）

- ① 現場の評価の方向性をさらに強化させたい
（代表のメッセージの本質をよりマネジメント層・社員さんに浸透させたいができていない）
- ② 人財成長・結果に対する評価決定の精度をさらにあげたい
（曖昧な表現により様々な言語が存在しており、評価の目線が揃いにくい）
- ③ 現場のキャリアステップが想定よりもさらに見える化をしたい
（キャリアステップが見えにくく、目標を描きにくい）

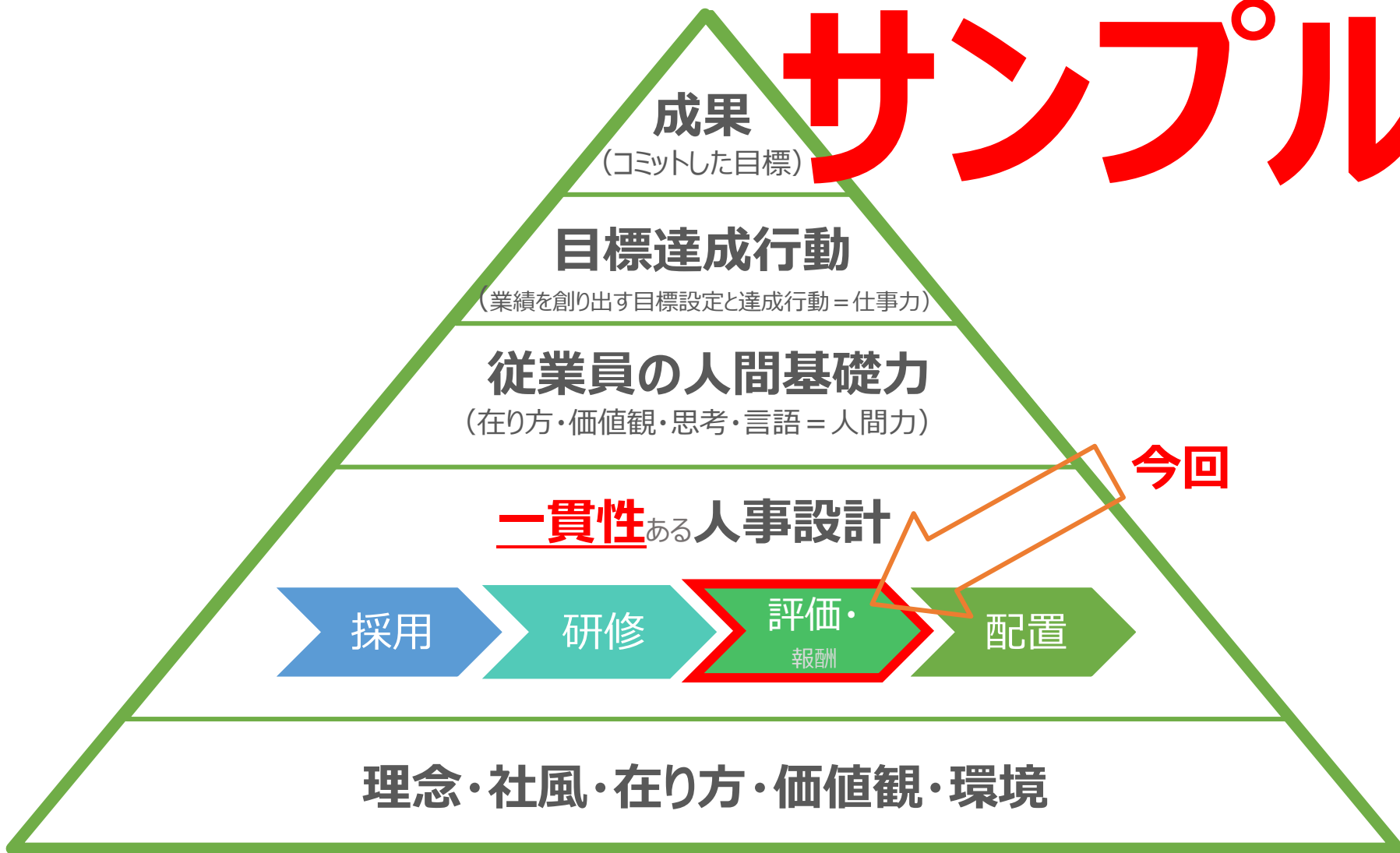
サンプル

GAP

一貫性の精度

- ・在り方 = コンピテンシーモデル
- ・言語 = 仕事力軸・人間力軸
・軸
- ・目標 = 役割制度
役割成果責任

サンプル



■ 人事制度体系

- ・人事制度ポリシー
- ・経営における人事制度の位置づけ
- ・人事・人材開発制度体系

■ 目標達成制度 **MBOKR**

■ 業績評価制度 仕事力軸

- ・役割グレード制
- ・役割定義書 (**Job Description**)
- ・役割グレード定義
- ・役割責任

■ 育成評価制度 人間力軸

- ・ロールモデル評価制度
- ・共通コンピテンシー (自社価値観)
- ・職能コンピテンシー
- ・ロールモデルパターン
- ・自社人財ディクショナリー
- ・ロールモデル評価マニュアル

■ 人財開発制度体系

- ・人財育成戦略
- ・人財育成体系

サンプル

評価運用

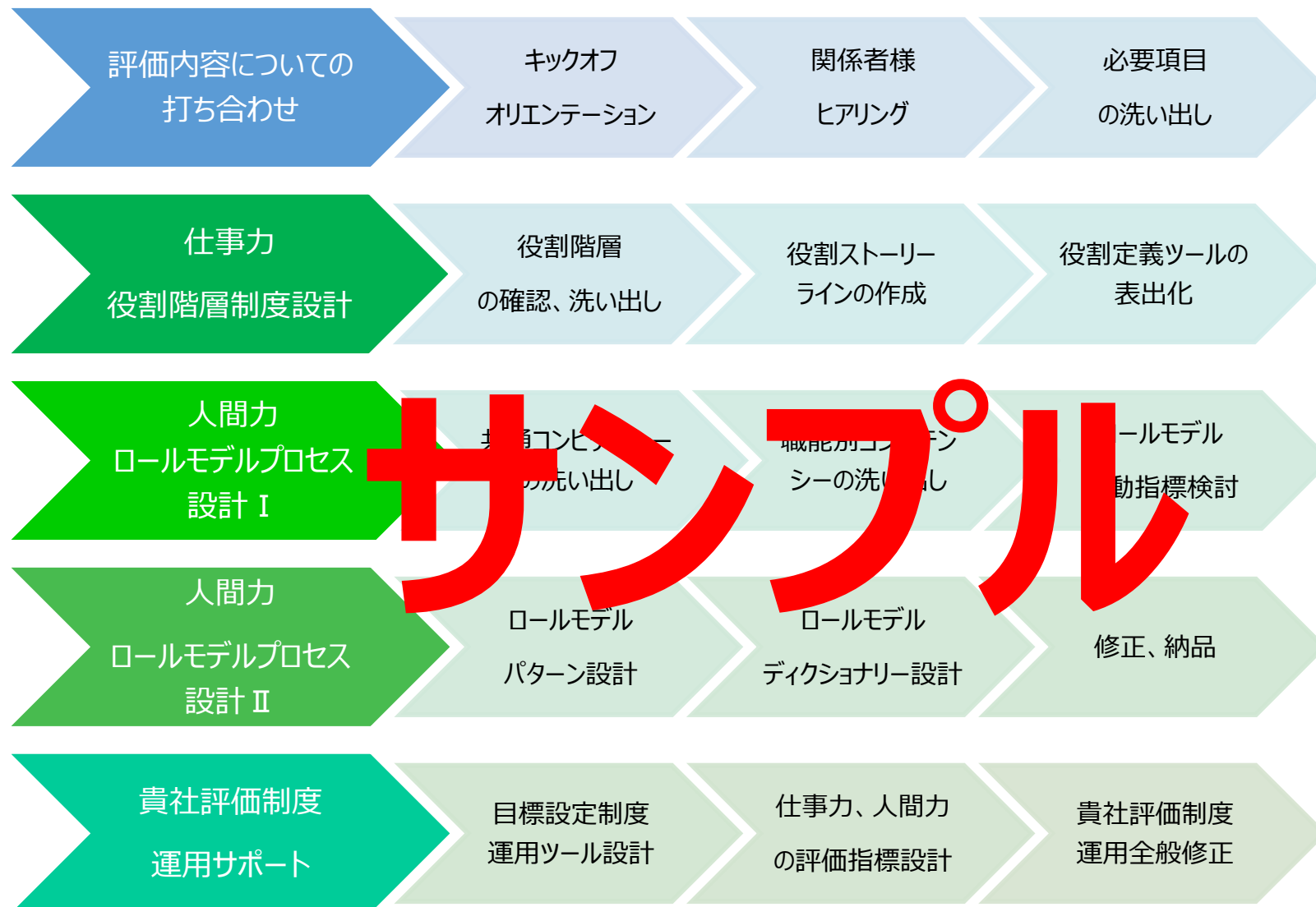
評価者育成

被評価者育成

評価面談

評価調整会議





サンプル

経営者、幹部、ご担当者様と事前打ち合わせ

- 月上旬-下旬 1回

プログラム開発サポート

- 月上旬- 月下旬 11回

修正・納品

- 月上旬-下旬

サンプル

価格

納品時期

(* **202** 年 月にプロジェクトスタートした場合を想定しています)

納品内容

- ・評価制度 役割定義書一式
役割定義書マニュアル・役割定義・全階層分役割定義書
- ・評価制度 コンピテンシープロセス ツール一式
コンピテンシーマニュアル・コンピテンシーパターン・コンピテンシーディクショナリー
- ・目標達成制度 評価シート一式 (回開催の場合)

備考

- ・ご決定は、**202** 年 月 日までをお願いいたします。
- ・交通宿泊費は別途請求をさせていただきます。