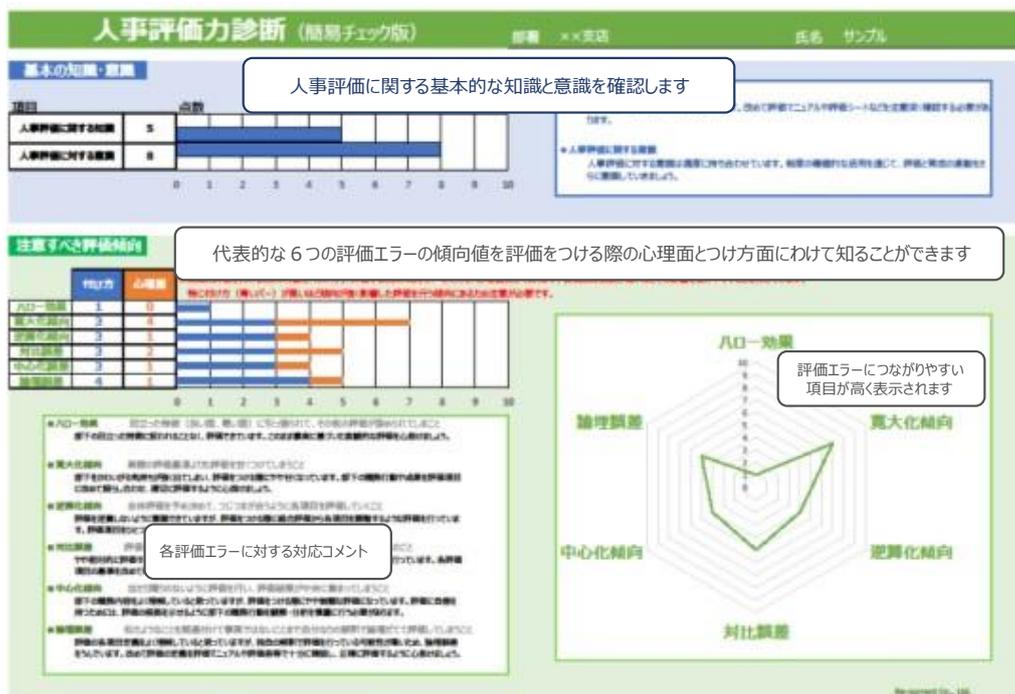


評価者の「評価する力」を診断し、現場任せの評価を客観的に可視化する  
「人事評価力診断」を開発  
～評価力の可視化と、組織の適切な人事評価運用を支援～

リ・カレント株式会社（所在地：東京都新宿区、代表取締役社長：石橋真、以下「リ・カレント」）は、管理職など評価者の「評価する力」を評価する診断ツール、「人事評価力診断」を開発しました。人事評価力診断によって、評価者の評価エラーのリスクを「心理面」と「つけ方面」から測定します。この診断を通して、評価者が自身のエラー傾向を知り、評価の際に気をつけるべき傾向を理解した上で評価に取り組むことで人事評価を適切に運用するように支援していきます。



■開発の背景

管理職になり部下を持つ立場になっても、評価に関する知識や意識をきちんと学ぶ機会がなく、評価者独自の視点に偏ってしまうというケースが見られます。または、学んでいたとしても長く評価する中で評価制度の基本的な考え方や適切な運用から離れて、評価者独自の基準で評価している場合もあります。人事評価力診断は、ブラックボックスになりがちな現場の評価を可視化し、組織的に人事評価に取り組む支援をするべく開発しました。すでに評価者 1,500 名以上の方に受検いただいております。

■ 診断の概要

【診断形式】

WEB 診断にて、2 択または 3 択の質問に答えることで、6 つの評価エラーの傾向を可視化できます。おひとりあたり 1,000 円にて実施できます。

【本診断で扱う 6 つの評価エラー傾向】

- ハロー効果：目立った特徴（良い面、悪い面）に引っ張られて、その他の評価が歪められてしまうこと
- 寛大化傾向：実際の評価基準よりも評価を甘くつけてしまうこと
- 逆算化傾向：全体評価を予め決めて、つじつまが合うように各項目を評価していくこと
- 対比誤差：評価者自身や目立つ社員等を基準として評価することによって生じる誤差のこと
- 中心化傾向：当たり障りのないように評価を行い、評価結果が中央に集まってしまうこと
- 論理誤差：似たようなことを関連付けて事実ではないことまで自分なりの解釈で論理立て、評価してしまうこと

「人事評価力診断」の特徴：6 つの評価エラー傾向



評価エラーを心理面とつけ方面にわけて確認します



代表的な6つのエラー傾向

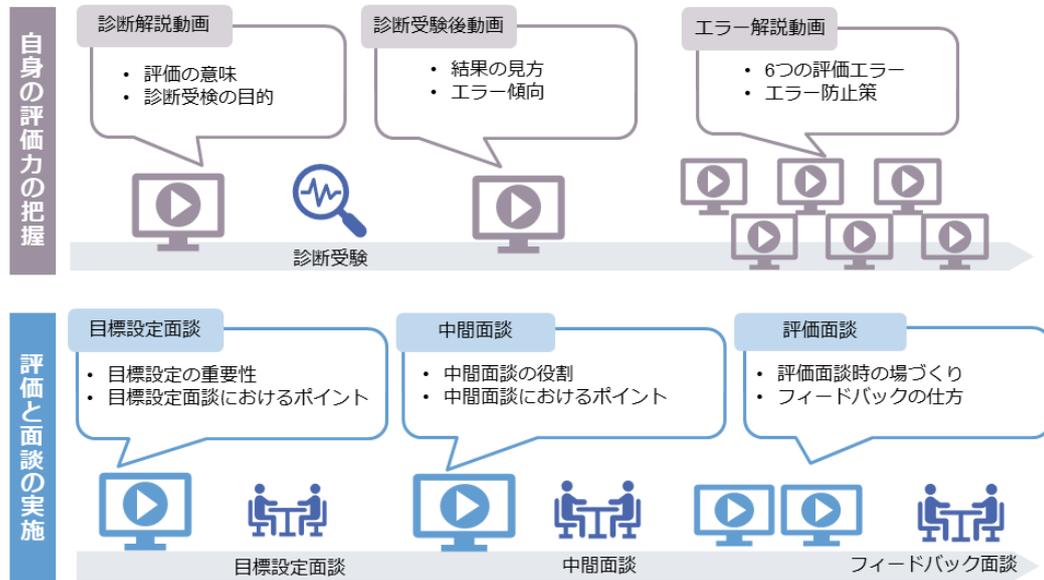


【診断を活用した改善施策の流れ】

人事評価力診断で各個人の評価力を可視化した上で、評価エラーの防止策および望ましい評価面談の進め方を動画で学びます。

■ 活用方法の例

- ・ 評価者に自身の評価傾向を把握させ、学習意識や評価エラー対策意識の向上を図る
- ・ 評価者全体の傾向を分析し、評価者教育の中で押さえておきたいポイントを洗い出す
- ・ 評価に関する知識や意識が高くない評価者に対し、優先的に教育機会を設ける



### ■人事評価力診断の資料請求について

本診断の資料請求をご希望の方は、下記にお問合せください。資料請求された方に、1名分の診断を無料でお試しいただけます。

[こちらから資料をダウンロードください](#)

### ■リ・カレント株式会社について



リ・カレント株式会社は『働楽社会』の実現への貢献」を掲げ人材育成・組織開発に取り組むHRカンパニーです。リーダーシップ×フォロワーシップの相乗効果により、チームワークの最大化に照準を当てた研修プログラムの開発・提供や組織開発コンサルティングを強みとしています。

所在地：〒160-0022 東京都新宿区新宿 2-1-9 JESCO 新宿御苑ビル 6階

会社名：リ・カレント株式会社

代表：石橋 真

設立日：2007年12月

事業：企業内研修／人材開発コンサルティング／組織開発コンサルティング／組織調査・人事設計

ウェブ：<https://www.re-current.co.jp/>

### ■本件に関するお問合せ

担当：リ・カレント株式会社 コミュニケーションプロデュース部 桑野

電話：03-5362-1537

E-mail：[info@re-current.co.jp](mailto:info@re-current.co.jp)