

## 人事評価表 【システムエンジニア職用】

評価項目	定義	ウエイト	評価ポイント											評価(×ウエイト)		
			0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	本人	決定	
チーム業績	付加価値高目標達成率	付加価値高実績 付加価値高目標	10%	82%未満	82%以上 85%未満	85%以上 88%未満	88%以上 91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上 103%未満	103%以上 106%未満	106%以上 109%未満	109%以上		
	1人当り営業利益高	営業利益(単位:万円) メンバー数	10%	30未満	30以上 60未満	60以上 90未満	90以上 120未満	120以上 150未満	150以上 180未満	180以上 210未満	210以上 240未満	240以上 270未満	270以上 300未満	300未満		
個人業績	付加価値高実績	半期実績(単位:万円)	30%	300* <sub>上</sub>	300* <sub>上</sub> 400* <sub>上</sub>	400* <sub>上</sub> 500* <sub>上</sub>	500* <sub>上</sub> 600* <sub>上</sub>	600* <sub>上</sub> 700* <sub>上</sub>	700* <sub>上</sub> 800* <sub>上</sub>	800* <sub>上</sub> 900* <sub>上</sub>	900* <sub>上</sub> 1,000* <sub>上</sub>	1,000* <sub>上</sub> 1,100* <sub>上</sub>	1,100* <sub>上</sub> 1,200* <sub>上</sub>	1,200* <sub>上</sub>		
	リピート受注高	半期実績(単位:万円)	20%	100未満	100以上 150未満	150以上 200未満	200以上 250未満	250以上 300未満	300以上 350未満	350以上 400未満	400以上 500未満	500以上 600未満	600以上 700未満	700以上		
小計			70%													

目標達成を70ポイントとして評価

テーマ	目標値・達成水準	ウエイト	自己評価及びコメント											上司評価及びコメント											本人	決定		
			0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
		%	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100											0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100														
		%	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100											0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100														
		%	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100											0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100														
		%	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100											0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100														
		%	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100											0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100														
小計			30%																									
合計			100%																									①

評価項目	定義	ウエイト	0	1	2	3	4	本人	決定
			課内改善テーマの提案、取組み	課内改善テーマの提案、取組みを積極に行ったか	1.0	全くやらなかった	具体的な提案をしたが、あまり取組まなかった		
リーダーシップ	強い指導力で、チームを目標に向け一致団結できているか	2.0	明らかに指導力が不足し、バラバラの状態である	最低限の指導力は発揮している	指導力をほぼ発揮し、チームをまとめている	目標達成に向けチームを巻き込んでいた	チームを目標に向け一致団結できている		
業績達成への意識	担当プロジェクトの業績達成への強い意欲とねばり	2.0	全く意欲が感じられなかった	時々、業績達成をあきらめてしまうことがあった	業績達成への意欲は強く持っていた	常に達成意欲を強く持ち、ねばりを発揮していた	常に高い目標を掲げ、業績を達成していた		
ユーザーニーズへの意識	ユーザーニーズの製品取込み	1.0	全く考えられない	多少考えている	常にユーザーニーズを考えている	的確にユーザーニーズを把握できる	ユーザーニーズを把握し、製品に取込んでいる		
進捗管理	適切な計画づくりと納期への強い意識と対処	1.0	意識していない	意識はしている	意識し、問題もない	常に納期は確実である	周囲へも働きかけている		
業務効率	時間効率への意識と工夫	2.0	意識していない	意識はしている	意識し、工夫している	業務効率が高い	業務効率が極めて高い		
顧客対応	好感もてる顧客対応	1.0	対応に問題がある	やや対応に消極的である	対応に問題ない	好感を与える対応	顧客の評判が高い		
クレーム対応	的確な対応とニーズ発掘	1.0	ほとんど対応できない	助言を受けて対応できる	問題なく対応できる	常に的確な対応ができる	ニーズ発掘に活かせる		
プレゼンテーション力	顧客にわかりやすい説明を心掛けているか	1.0	事前準備をせず、顧客の評価もよくない	準備は一応しているが、説明が適切でない	常にわかりやすい説明を心掛けている	準備に工夫がみられ、適切な説明をしている	わかりやすい説明で、顧客の信用を得ている		
プロジェクト要員管理	計画に基づき適切な要員配置ができたか	1.0	計画を立てず、不適切であった	計画は立てたが、配置は適切でないことが多かった	計画に基づき適切な要員配置を行っていた	状況に応じて常に適切な要員配置を行っていた	他のPKや部長と積極的に検討を行っていた		
コミュニケーション能力	意思の正確な表現と伝達	1.0	意識していない	正確さに欠く場面がある	正確に表現、伝達できる	他と意思疎通できている	チームワークをつくっている		
社内連絡・報告	上司・同僚との報・連・相	2.0	明らかに不足している	やや物足りない	必要な報連相はしている	積極的に行っている	周囲へも働きかけている		
向上意欲・自己啓発	自己を高める意思・態度	2.0	明らかに不足している	やや物足りない	積極的に取組んでいる	成果も見られる	常にレベルアップしている		
メンバー指導	能力に応じた支援・指導	2.0	対象がいまいち行わない	支援はしている	熱心に支援指導している	能力に応じた指導を行う	後輩の能力向上が図れた		
情報共有化・提供	積極的かつ有益な開発情報報告	1.0	全く考えていない	多少共有化を考えている	常に共有化に取り組む	有益情報を提供している	周囲に貢献している		
SH交渉	金額、人員交渉は適切に行なわれているか	1.0	全く行っていない	やや適切でない	問題なく行っている	常に適切に行っている	積極的に計画、交渉している		
顧客交渉力	仕様(作業内容)、工数は満足の内容か	1.0	内容が不適切であることが多かった	満足いく内容ではなかった	内容はほぼ適切であった	常に適切な内容であった	自社に有利な交渉を行っていた		
責任感	担当職務をやりぬく意思	2.0	責任感が低い	責任感を欠く場面がある	責任感があり、問題ない	強い責任感がある	周囲へも影響を与える		
合計			25						②

①×70%  + ②×30%  =



人事戦略研究所

株式会社 新経営サービス

所在地: 〒600-8102京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階  
 TEL: 075-343-0770 FAX: 075-343-4714  
 E-MAIL: mas@skg.co.jp URL: http://it.jini-pro.jp  
 事業内容: 経営診断、個別経営指導、各種人材養成講座、人事管理システム構築、財務戦略・管理システム構築、組織診断・開発支援