



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2015年4月14日(火)

効果的なフィードバック

目標管理制度の評価実施後に行なう「フィードバック面接」は、その目的を誤らず、効果的に実施する必要があります。

フィードバック面接の目的

フィードバック面接の目的は「目標達成度とプロセスで見られた具体的な能力発揮とその結果の事実認識から、本人が今後の課題や取り組み方を主体的に判断し、やる気を高めて、次の行動への出発点とすること」にあります。すなわち、人材育成のための動機づけが目的です。特に誤りやすいのは、目的を評価結果に納得してもらうための説明、と取り違えてしまう点にあります。

面接を成功させるには

面接が成功したと言えるのは、「本人に新鮮な気付きが生まれ、新しい目標設定や達成プロセスの改善に意欲を持って取り組む気持ちになること」にあり、次のような点に留意して実施すると効果的でしょう。

- ① 管理者は面接開始前に対象者全員に「面接の目的は本人の成長を意図して実施すること、そのため当期の目標達成努力を通じた率直なコミュニケーションを行ないたい」旨伝えておく。
- ② 担当者ごとに、評価結果と関連付けて取り組んだ目標の達成状況、達成プロセス

の中から褒めるべき点、注意を要する点について重要で具体的な事実を2～3点ずつ抽出しておく。

- ③ 面接では、本人が自らの考えで発言し、理解してもらえたと感じたときに、モチベーション効果が高まるので、管理者は終始にこやかに、70～80%の時間は本人が良かった点、改善すべき点について自分の考えを話し、管理者は20%前後の時間で、確認、理解、事前に準備したことに関する同意、注意点を簡明、的確に話す。本人が言いたいことがはっきりしないときは、質問を投げかけて考えさせ、具体的な話を引き出す。
- ④ 本人が今後、どんな課題に、どんな点に工夫して取り組みたいか、を聞き出し、それに同意するか、さらに一工夫すべきことを付け加える。
- ⑤ 最後に励ましの言葉をかけて終了する。(〇〇へ向けて頑張ろうではないか。)
- ⑥ 本人から評価結果について質問があれば、抽出した事実と1次評価基準、2次評価以降の相対評価基準によって評価されたことを簡明、率直に説明する。



フィードバックには
成功原則がある！