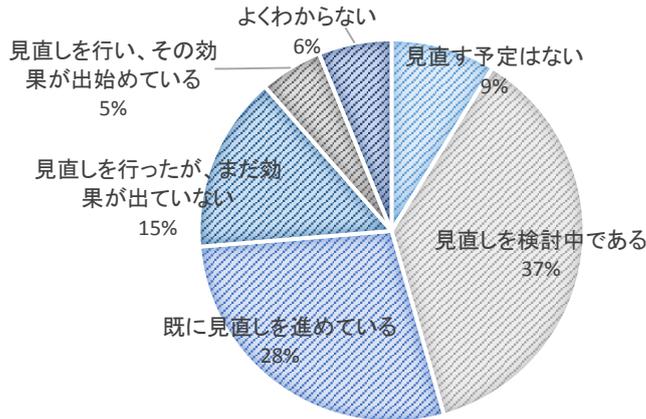
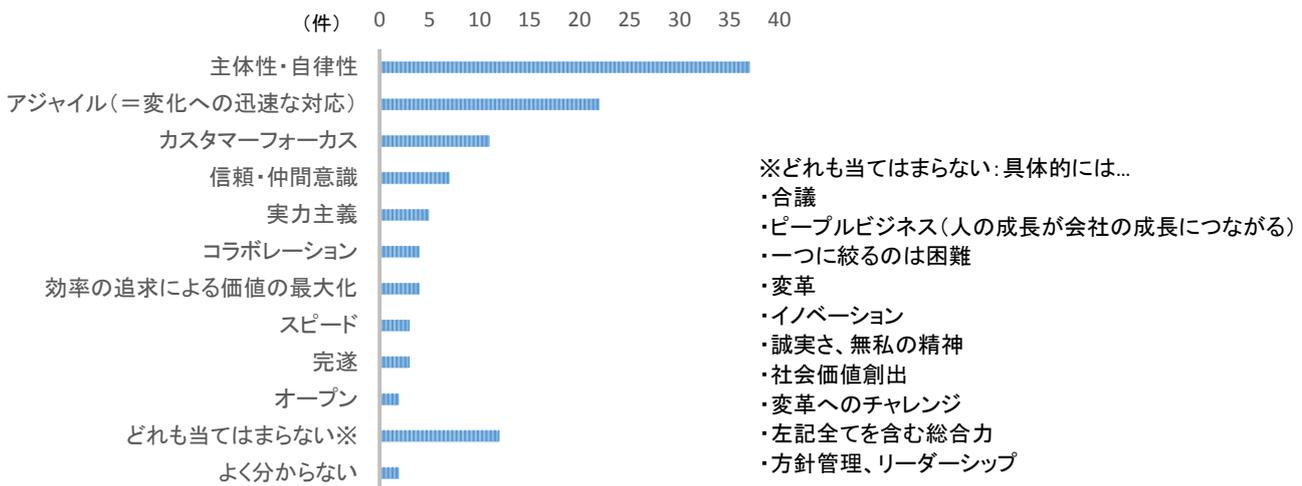


※ここでは、人事評価の仕組みや目標管理の仕組みを指します

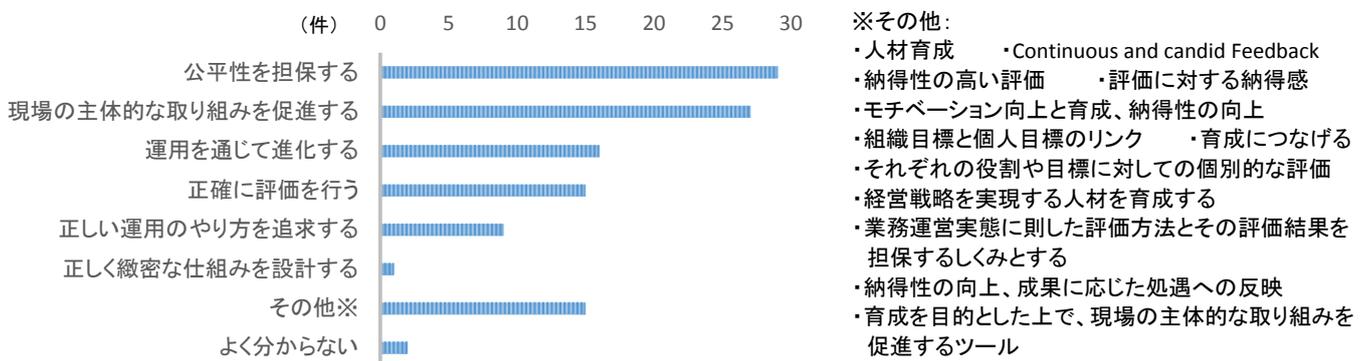
■現在、パフォーマンス・マネジメントの見直しを行っているか



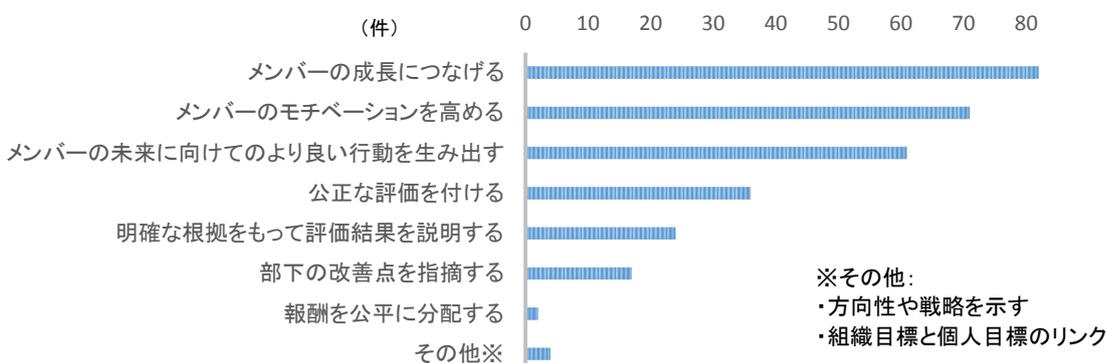
■現在、最も大切にしている(もしくは今後大切にしたい)カルチャーはどれか



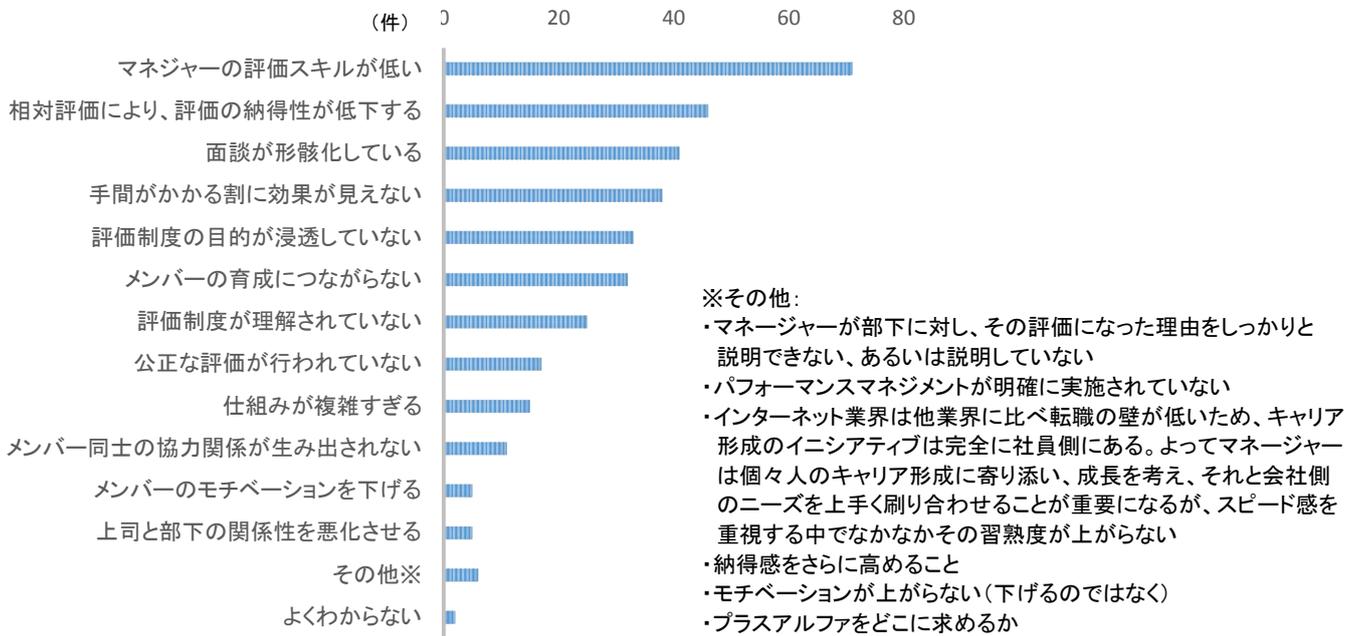
■人事評価が目指しているものはどれだと思うか



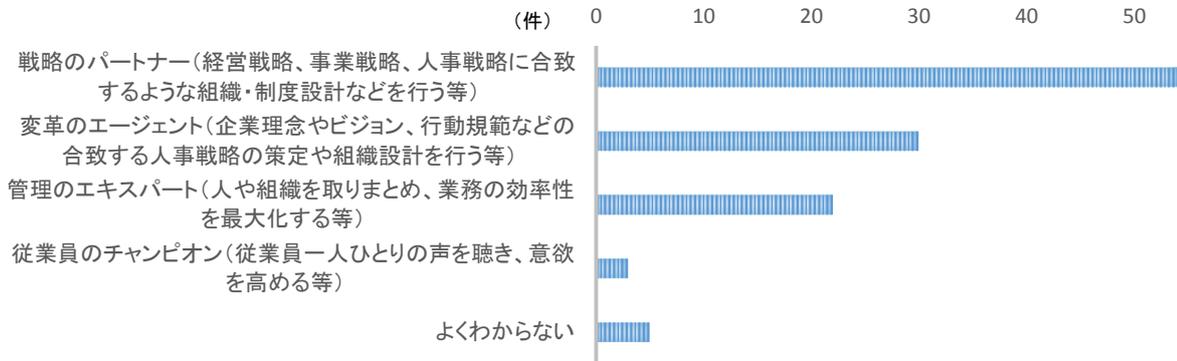
■人事評価における「マネジャーの役割」として大切なことはどれか(重要なものから最大3つまで)



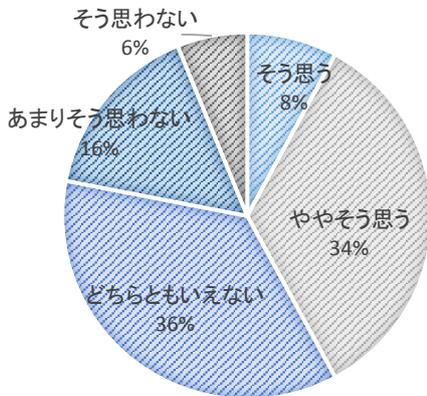
■パフォーマンスマネジメントの課題として当てはまるもの(複数回答)



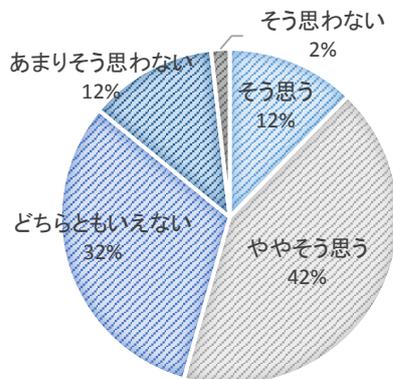
■現在、人事部門が担っている最大の役割はどれか



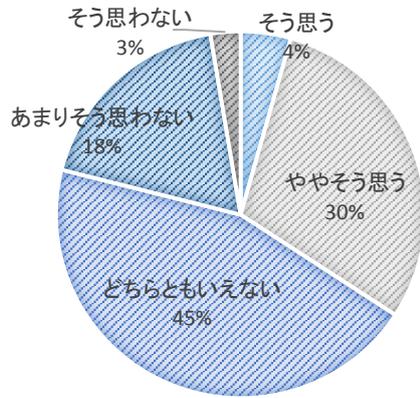
■私の会社の評価制度は、
会社の業績向上に役立っている



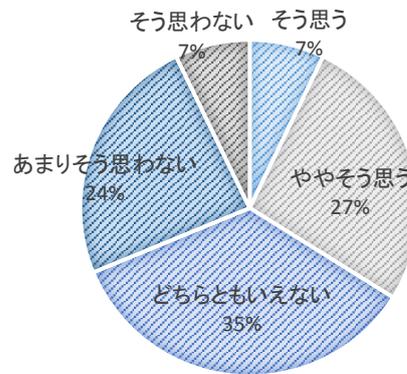
■私の会社の評価制度は公正である



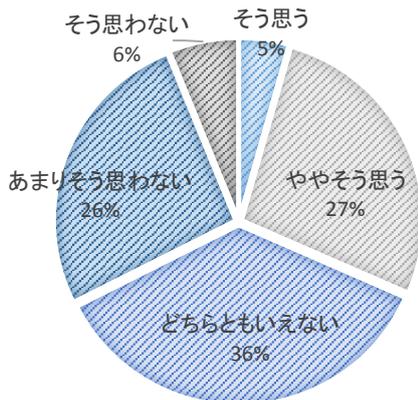
■私の会社でメンバーは評価結果に納得している



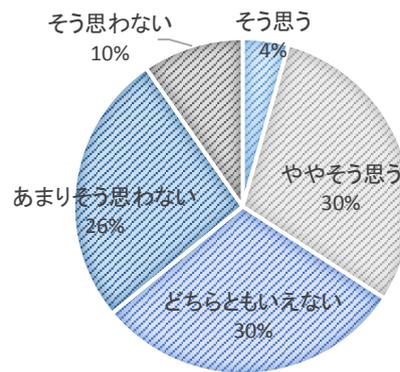
■私の会社では成果の向上やメンバーの成長について
上司と部下の間で頻繁なコミュニケーションが取られている



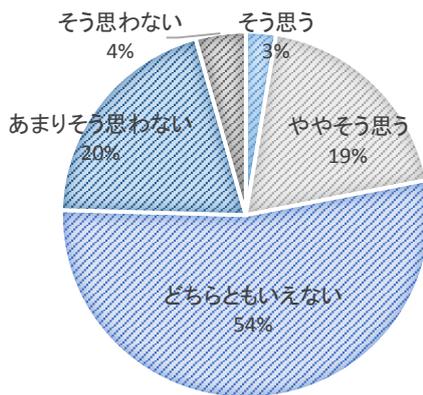
■私の会社ではメンバーは
主体的に高い目標を設定している



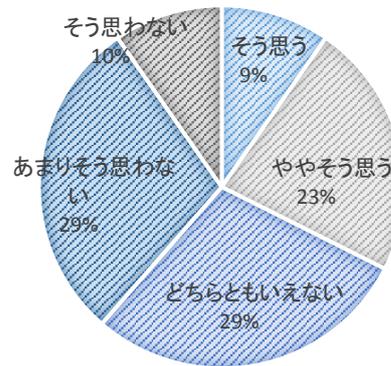
■私の会社ではフィロソフィーや戦略を
現場のメンバーが自分事として捉えている



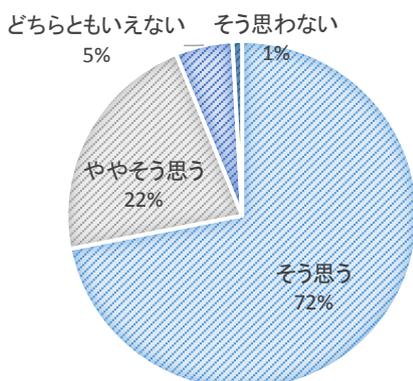
■私の会社では評価結果のフィードバックの面談に
よってメンバーのモチベーションが高まっている



■私の会社の人事評価制度は、報酬を決定したり、
公正な評価を行ったりするためではなく、
会社の戦略を実現するためにある



■評価制度は会社にとって必要である



■私自身はABCなどの評価をつけることが苦手だ

