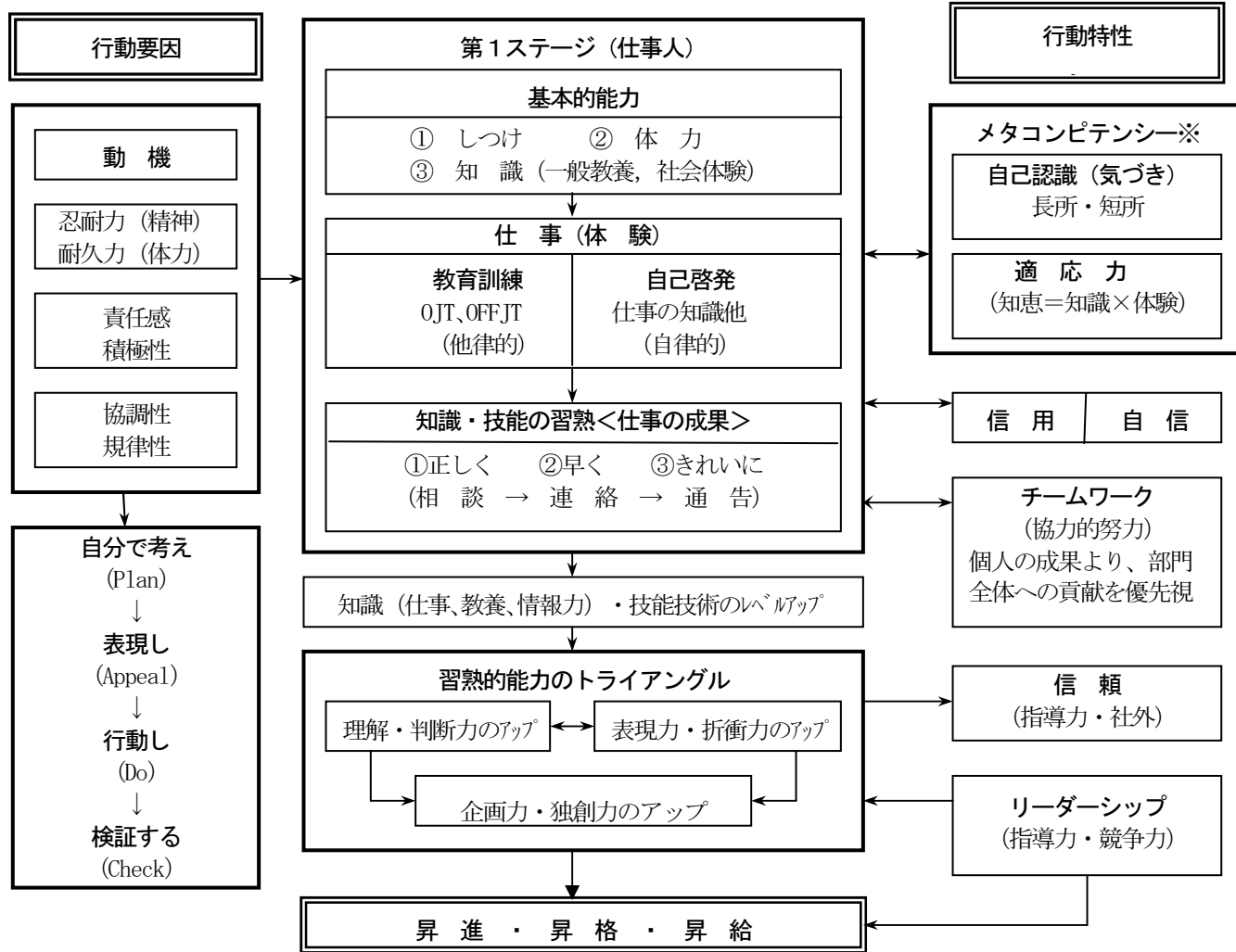


# ROKEN 人事評価の考え方

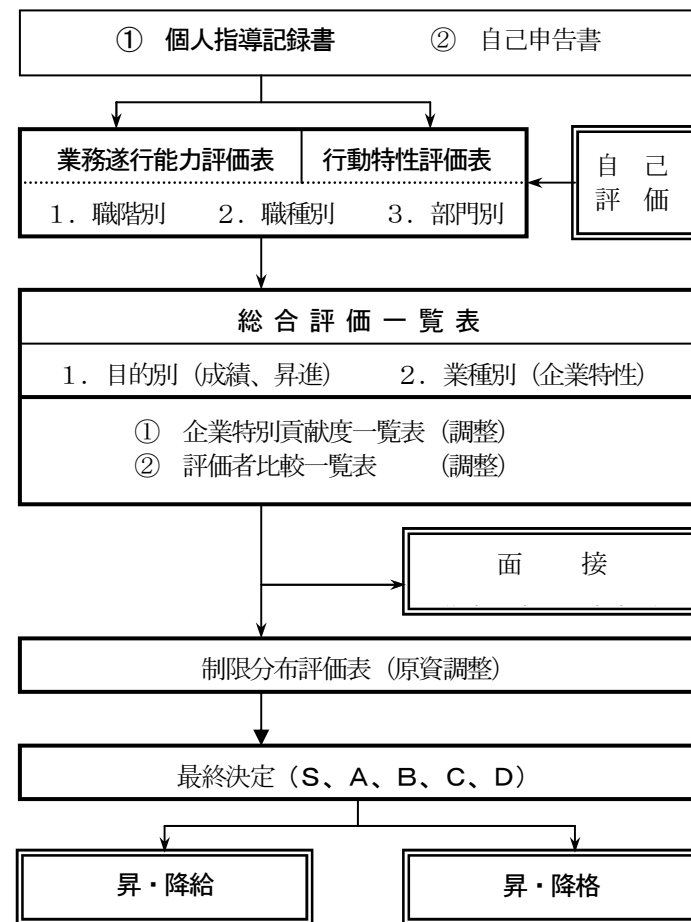
## I. 仕事能力開発のメカニズム



会社が必要とするコンピテンシー (ジングハイム夫妻)

- ① 顧客視点
- ② コミュニケーション
- ③ チーム志向
- ④ 技術的専門知識
- ⑤ 結果志向
- ⑥ 指導力
- ⑦ 適応力
- ⑧ 技術革新

## II. 評価のフローチャート



※メタコンピテンシー (ダグラス・ホール)

コンピテンシーを生み出す「親コンピテンシー」  
 新たな能力の獲得に自発的に挑戦し、自己の価値観に基づき行動できる人間の資質