

人事評価表サンプル【営業職】

評価実施日 年 月 日

対象期間 年 月 日 ～ 年 月 日

氏名				一次評価者	
所属		等級		二次評価者	

成果・業績評価

	評価項目	定義	ウェイト		評価ポイント											評価 (×ウェイト)		
			担当	チーフ	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	本人	一次	二次
チ ー ム	チーム売上高目標達成率	チーム売上高実績	10%	20%	82%未満	85%未満	88%未満	91%未満	94%未満	97%未満	100%未満	103%未満	106%未満	109%未満				
		チーム売上高目標																
	チーム粗利益高目標達成率	チーム粗利益高実績	10%	20%	82%未満	85%未満	88%未満	91%未満	94%未満	97%未満	100%未満	103%未満	106%未満	109%未満				
		チーム粗利益高目標																
個 人	個人売上高目標達成率	個人売上高実績	20%	15%	82%未満	85%未満	88%未満	91%未満	94%未満	97%未満	100%未満	103%未満	106%未満	109%未満				
		個人売上高目標																
	個人売上高前年伸長率	個人売上高実績	20%	15%	88%未満	91%未満	94%未満	97%未満	100%未満	103%未満	106%未満	109%未満	112%未満	115%未満				
		個人売上高前年実績																
	個人粗利益高目標達成率	個人粗利益高実績	20%	15%	82%未満	85%未満	88%未満	91%未満	94%未満	97%未満	100%未満	103%未満	106%未満	109%未満				
		個人粗利益高目標																
	個人粗利益高前年伸長率	個人粗利益高実績	20%	15%	88%未満	91%未満	94%未満	97%未満	100%未満	103%未満	106%未満	109%未満	112%未満	115%未満				
		個人粗利益高前年実績																
合計			100%	下記理由の場合には、一次二次評価時に－10～＋10の調整を加える (－)本人の活動によらない業績アップ等／(＋)本人の責任外による業績ダウン等												①	①	
一次調整理由欄									二次調整理由欄									

職務・プロセス評価

評価項目			定義		ウェイト		0	1	2	3	4	本人	一次	二次
					担当	チーフ								
職務・プロセス	顧客との関係構築	顧客との綿密なコミュニケーションによる良好な関係づくりができたか	3.0	3.0	やや消極的な姿勢であった	問題なく対応できる	常に的確な対応ができ、良好な関係であった	強い信頼で、高い顧客評価を得ていた	強い信頼で、高い顧客評価を得ており、ビジネスチャンスを大きく広げた					
	新商品開発提案	営業で得た顧客ニーズ、市場情報をまとめて新商品を提案し、成果があったか	3.0	3.0	新商品の開発協力に関して多少の努力をしていたが、具体的な提案はできなかった	顧客ニーズを把握し、新商品の投入に関して具体的な提案をした	顧客ニーズを把握し、新商品の投入に関してもかなりの努力をし、綿密かつ具体的な提案をした	顧客ニーズを把握し、新商品の投入提案に関してもかなりの努力をし、商品化が実現した	顧客ニーズ、市場情報をまとめ、積極的に新商品の提案した結果、大きな成果が見込める商品が実現した					
	仕事の優先順位付けと計画性	営業活動を遂行するために、様々な条件を考慮しながら効率的に計画を立て、遂行していたか	3.0	3.0	グループ目標に則したスケジュールが立てられず、指示されてから業務を行うことが多い	グループ目標に則したスケジュールを立て、的確な営業活動をしていった	状況に応じた柔軟なスケジュールを立て、的確な営業活動をしていった	状況に応じた柔軟なスケジュールを立て、効率の高い営業活動を行っていた	状況変化を想定したスケジュールを立て、極めて効率の高い営業活動を行っていた					
	商品・技術知識	通常の業務に必要なレベルのみでなく、更にもう一段高いレベルで商品・技術知識を保有し、それを活用していたか	3.0	3.0	基本的なレベルは保有しているが、もう一段高いレベルを身につけようとする意欲は見られなかった	基本的なレベルは保有しており、もう一段高いレベルも身につけようとする努力をしていた	基本的なレベルは充分に保有しており、もう一段高いレベルもある程度保有していた	かなり高度なレベルを保有し、それをある程度活用していた	かなり高度なレベルを保有し、それを大いに活用していた					
	交渉力	営業活動において、適切な説明・話し合いを行い、顧客と良好な関係を築き有利な条件を引き出せたか	3.0	3.0	あまり交渉は上手ではなく、時々トラブルを生じたり、不利な結果に終わった	必要な交渉は一応行うことができ、特にトラブルは生じなかった	交渉は上手な方で、たいしたトラブルもなく、内容も有利な展開が可能であった	交渉は上手で、有利な展開に持ち込むことが多かった	交渉が極めて上手で、常に有利な展開に持ち込むことができた					
	小計			15.0										
リーダー項目	情報の共有化・浸透	業務上有用な情報を社内外から収集し、社内でも共有化・浸透させることに努めていたか	3.0	2.0	情報収集に関してあまり努力をしなかった	担当業務に必要な情報はある程度収集しているが、業務の改善には活かされていないかった	担当業務に必要な情報はほぼ収集・整理できているが、業務の改善にも、ある程度活かされていた	担当業務以外にも、会社全体にとって有用な情報の収集・整理に努め、必要に応じて提供することができた	常に有用な情報の収集に努め、社内に提供することにより、自部門または他部門の業務の改善に大きく貢献することができた					
	コミュニケーション	経営陣・部下・他部門との意思疎通を図っていたか	3.0	2.0	経営陣・部下・他部門の状況を十分に把握できていなかった	経営上や現場の問題点や課題を報告する程度であった	現在の状況について、経営陣・部下・他部門と共通認識を図っていた	経営陣・部下・他部門と価値観を共有し、会社・部門の運営方針を一致させていた	経営陣・部下と同じ気持ちで経営に関わり、一緒に夢を追いかけている					
	業績・コスト意識	各エリアや部門ごとの業績向上・コスト削減に対する努力をしているか	2.0	2.0	各エリアや部門の業績・コストを自分か把握できていなかった	各エリアや部門の業績・コストを部下に把握させていなかった	部下に具体的な目標値を示し、業績・コスト意識を植え付けていた	各エリアや部門の業績・コストをよく把握しており、目標値に達することができた	現場を視察し、具体的な指導を行い、創意工夫しながら成果をあげていた					
	判断力・決断力・実行力	どんな状況下においても、迅速・適切な判断・決断を下し、実行していたか	2.0	2.0	通常の状況下でも、不適切な判断・行動がみられた	通常の状況下でも、判断に時間がかかりすぎることがあった	通常の状況下では問題ないが、困難な状況下では、判断力・決断力・実行力が鈍る事がある	困難な状況下でも、適切な判断・行動ができる	困難な状況下でも、迅速に適切な判断・行動ができる					
	人材の管理・育成	部下の能力開発・レベルアップのための管理・育成計画の立案・実行ができたか	0.0	2.0	従来どおりで、改善していく意識が低かった	改善意識はあるが、管理・育成方針はやや不十分であった	改善意識はあり、管理・育成方針は明確かつ具体的であった	改善意識が高く、管理・育成方針は明確かつ具体的で、効果を上げていた	効果的な管理・育成方針により、次期リーダー候補を育て上げた					
	小計			10.0										
合計			25.0										②	②

賞与時

①×60%	一次		+	②×40%	一次		=	一次	
	二次				二次			二次	

給与・昇格時

①×50%	一次		+	②×50%	一次		=	一次	
	二次				二次			二次	

(少数点第1位を四捨五入する)