

コンピテンシーを活用した人事制度における評価の流れ（例）

	社員	上司
期初	コンピテンシーモデルを参考にして、業務目標ならびに目標を達成するためにとるべき行動について設定	社員の目標ならびに行動設定について、必要に応じてアドバイス
期中	業務遂行 自己評価	
期末	面 接 (上司は、社員が目標を達成するために取った行動について詳細にヒアリング。もし社員の自己評価と説明内容に矛盾点がある場合、社員の自己評価より低いランクで評価することになる)	
		社員の評価