

daily コラム

2017年5月12日(金)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル 7 階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

能力開発目標の設定

目標管理制度において、能力開発目標は特に一般職社員に対して設定を、義務付けることが多いと言えます。

能力の向上は業務目標の達成に役立つことは自明であり、中途採用者は別として、一般社員は能力開発の過程にあるからです。

能力開発体系の整備

能力開発を効果的に進めるには、図に例示したような能力開発体系を整備しておくことが大切です。

その基本となる「職種別・等級別能力要件」は、例えば次のように設定します。

営業企画職の能力要件例

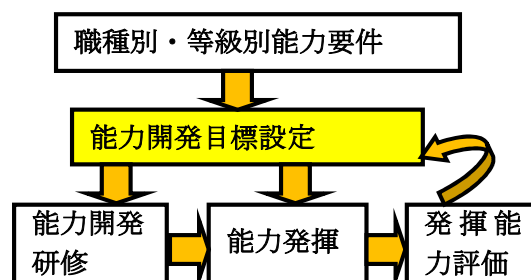
等級	役割・期待貢献	能力要件
上級企画職	顧客開拓のマーケティング総合企画	・マーケティング4Pの専門知識(注) ・上級企画技術
中級企画職	4P別マーケティング企画	・担当分野の専門知識 ・中級企画技術

(注) マーケティング 4P とは、Product (商品政策)・Price (価格政策)・Place (販路政策)・Promotion (販売施策)

生産職の能力要件例

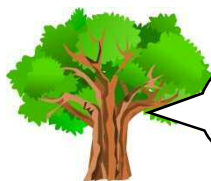
等級	役割期待貢献	能力要件
上級生産職	・商品全般 ・品質管理 ・品質改善	・品質管理の体系知識 ・実験計画法の理論 ・実務知識
中級生産職	担当商品の品質管理	QC7つ道具の実務知識

能力開発体系(例)



能力開発の留意事項

能力開発を効果的に進めるには、能力開発目標を設定した上で、知識・技術を習得するための適切な内部研修・外部研修を受講させ、実際に業務目標達成に活用させること、さらに、その活用状況を発揮能力として評価し、役割等級の昇級条件とすることが本人の意欲的な能力開発に役立ちます。



能力開発は業績目標達成での発揮能力重視!