

daily コラム

2017年7月3日(月)

〒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

管理者の目標設定

目標管理制度において、管理者の目標設定は、言うまでもなく部署別業績管理の要となる重要事項です。

管理者の目標設定目的

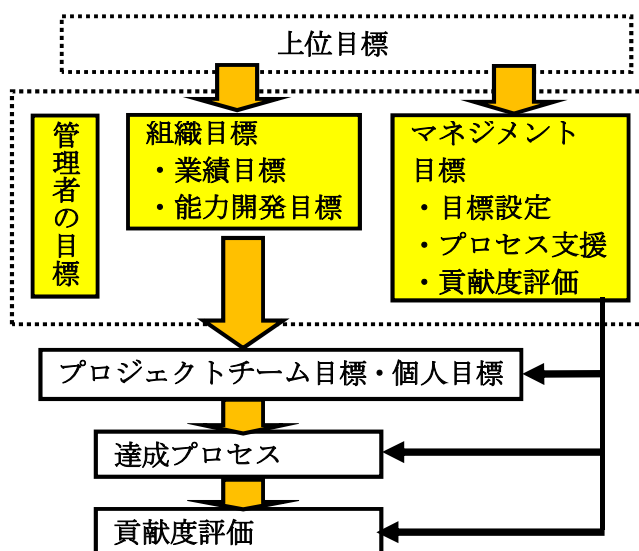
管理者の目標設定について、その目的を明確に認識することは、目標管理制度が担う経営貢献の高度化につながります。

すなわち管理者の目標設定内容は図に示した通り、組織目標とマネジメント目標であり、社員のプロジェクトチーム目標・個人目標・その達成プロセス・貢献度評価に関わり、次の目的を果たすことが必要です。

- ① 管理者が所管する組織の目標として、達成すべき業績目標と能力開発目標を設定する。
- ② 同時にこの目標設定へ社員を参加させることにより、組織目標の意味・各自の果たすべき貢献を理解させ、主体的・挑戦的なプロジェクトチーム目標・個人目標の設定を動機付ける。
- ③ また、組織としての能力開発目標を設定して開発すべき能力の全体像を示し、個人別能力開発目標の設定を方向付ける。
- ④ マネジメント目標を設定し、組織目標からプロジェクトチーム目標・個人目標へのカスケードダウン(段階的な順次細分化)を的確に行うとともに、達成プロセス

スの問題解決等適切な支援、公正性・納得性の高い貢献度評価を実施する計画を立てる。

【管理者の目標設定内容】



経営者・管理者の留意点

このように管理者の目標設定は、組織として実現したいことと、個々の社員が主体的に取り組みたいことを調和・統合する意義を持つこと、組織の目標管理制度運用にまことに大きな影響力を持ち、所属社員の目標達成力を高めることに留意して取り組みたいものです。



管理者の目標設定は
社員の力を出させる
要！