



〈今回のテーマ〉は

## 「目標管理」を実効あるものとするために

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

目標管理(MBO=Management by Object)は、1950年代に米国のP.ドラッカー教授の提唱になる、組織のマネジメント手法の一つで、日本の企業で広く定着しています。皆さんの取引先の中でも、経営計画を作成し、総務・人事・工場等の部門毎にそれに基づく部門目標を設定し、業務運営を行っている先が多々あることと思います。しかし、多くの企業に採用されながら、なかなか実効性が上がっていないのが現状です。

目標管理を成功させるためには、会社のビジョンが明確に浸透していることが必要です。

即ち、SWOT分析等により、「環境予測」と自社の「強み」を織り込んだ、かつ、社員の将来像も視点に入れたビジョンづくりと、ビジョン・事業戦略の全社員への浸透がポイントです。

働く社員一人一人のモチベーションアップが不可欠だからです。

なお、ビジョンは達成に困難を伴うにしても、実現可能性のあるものでなければなりません。

目標管理はPlan(計画)-Do(実施)-See(評価)のサイクルで展開します。

ビジョンに基づき年度毎の経営計画をつくり実施していくこととなりますが、ポイントは進捗管理です。計画を作ることは比較的容易ですが、実行段階で計画どおり進んでいない場合に、どのような指導・助言、或いは支援を行うか等具体的な対応が不可欠となります。

また、目標を明確にし、その結果・業績に基づいて人事評価を行う、目標管理を人事評価制度と連動させた取組みが多くなっています。

目標管理は、会社目標と個人目標を統合させ、目標を達成していく管理手法です。全社員が経営計画に沿って、各々の立場での目標をたて、工夫しながら実行し、評価する、「Plan-Do-See」のサイクルを繰り返し行いますので、管理者のレベルアップ、部下の能力開発にも活用できるものです。

目標管理は、会社全体の意識改革であり、従業員全体の理解・協力が不可欠です。

(参考情報)「JRS経営情報」の中から、次に掲げるようなコンテンツを参考にしてください。

目標管理に必要な共通理解	(11045181)
経営計画のフォローに有効な目標管理	(20061974)
会社のビジョン、事業部のビジョンは明確に浸透しているか	(20071656)
目標管理は管理者のレベルアップに活用できる	(20062483)
目標管理は人事考課の業績評定に活用できる	(20062485)
目標管理の進め方	(11045182 ~ 11045185)

( )内は情報番号です

皆様がお客様から相談を受けた時、「JRS経営情報」をちょっとした参考情報として提供されれば、お客様から喜ばれることは必定です。

なお、お客様にコンテンツをご提供する場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。また、お探しの情報が不明な場合はご照会ください(0120-89-0240)。