



千話万来



2019 年10月 号外

株式会社シーベイシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL027-266-6855/FAX027-266-6856

E-mail lcbe@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

PDCAを回すことが出来る目標管理

達成基準： 期待役割・成長課題の目標値を示したもの

達成実行策： 期待役割・成長課題の達成に向けて、どのように行動するか具体化したもの

上司が期待値＝達成基準を示し、部下が達成実行策を考えます。

- ※ 達成基準は、上司から提示することが望ましいです。企業や病院の方針や部門方針を落とし込むのが、期待役割の明示であり、上司から部下に成長レベルを示すのが成長課題です。
- ※ 達成実行策は、部下が考えることが望ましいです。上司の期待値(期待役割・成長課題の達成基準)について、どう実行するかを部下が考える事により、計画策定力がついたり、役割認識の向上につながります。

期待値の明示



達成実行策策定



目標設定面接



日々のフォロー



中間面接



日々のフォロー



評価



育成面接(フィードバック)

PDCAサイクルを回すことが、マネジメントであり、人材育成に繋がります。

PDCAサイクルを回すためには、職務基準シート of 目標設定欄に「何を」「何処まで」「どのように」の3つの要素が入るように考え、記入します。

達成基準が「何を」「どこまで」、達成実行策が「どのように」です。

管理職の役割は、部下に役割認識させ、期待値を示し、その期待値に到達させること。

ポイント

- ・ 期初に、部下に期待役割・成長課題を伝える(企業や病院の方針展開)
- ・ 期初に、上司と部下で期待役割・成長課題をどう達成するのか達成実行策を共有する(目標設定面接)
- ・ 期中に、達成実行策のプロセス管理と、どこまで目標に近づいているのかの結果管理をする(進捗管理・中間面接)
- ・ 期末に、期待役割・成長課題の達成状況を評価する。
- ・ 期末に上司と部下とで、期待役割・成長課題の達成状況を振り返る。上司と部下との認識が異なればすり合わせる。最後に来期の期待役割・成長課題を共有する(育成面接)

目標設定した項目別評価はフィードバックすることが大切です。

本人評価と一次評価が異なった場合、お互いの認識を合わせる絶好の機会なので、必ず認識をすり合わせるようにしましょう。

	目標項目 (何を)	達成基準 (どこまで)	達成実行策 (どのように)	達成状況 (結果と振り返り)
目標①				
目標②				
目標③				
目標④				

目標設定時、進捗管理、達成状況の確認をきちんとすることで成果が出てきます。