

daily コラム

2010年5月7日(金)

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-18-3-5F

㈱メディカル保険サービス TEL 03-6808-1441 FAX 03-6808-1442

Email: info@medical-hoken.com

社員の力を出し切る目標設定法

経営理念を実現するためには、戦略や事業計画を立てることが不可欠です。

これは中小企業にとっても大変重要で、実際に2007年度に東京商工会議所が実施した調査によれば、経営総合力が高い中小企業では、5年以上の経営計画を策定している企業が約2割、3年以上までを含めると6割に達しています。

ここでは経営計画策定の4つのステップ

現状分析
経営ビジョンの明確化
経営戦略の策定
事業計画の策定(数値目標を含む)

の内、事業計画の眼目である、目標設定の方法に注目して、「社員の力を出し切る目標設定法」について解説することにします。

「目標」が持つ意義

経営にとって目標設定が重要な訳は、

・経営戦略・事業計画が達成されたかどうかを評価する基準であること
・社長をはじめ、社員が「頑張ればクリアできるぞ」と日々努力するバーの機能を果たすこと

にあります。

特に難しいのは、「社員がやる気になって

力を出し切るストレッチ目標」をどう設定するか、と言う点です。

ストレッチ目標への誘導法

「ストレッチ」とは「従来の改善ではとても達成出来ない目標を設定して、全く新しい発想を出し合い、革新的な方法を考え出し、実践して目標を達成すること」です。

言いかえれば、「みんなが力を出し切ってようやく手が届くレベルの目標」のことで、社長や幹部社員の腕前が問われるのは、事業計画の目標を、社員にとって自らチャレンジする「ストレッチ目標」に置き換える誘導方法・技の使い方です。

そのヒントは次の2点です。

社員に事業計画の背景・ニーズ・目的・目標の根拠を良く説明し、Q & Aで理解してもらい、協力を求める。(事業計画へ参加を求めればやる気につながる。) 自分達の具体的目標とその達成手段について自ら考えてもらい、意見・アイデアを出し合い、「衆目評価法」を使う等によって、手段の裏付けがあるストレッチ目標に誘導する。



目標は
ストレッチに!