

三分間

THREE MINUTES

～現代における組織開発と人材育成を考える～

研修学

THEME テーマ

ダイバーシティ時代における目標管理の意義

■目標管理は誤解されている！？

「目標管理」とは、社員に自ら目標をたてさせた上で、達成に向けた主体的活動を促し、組織目標の達成につなげようとするもので、ピーター・ドラッカーが提唱したマネジメント手法として知られています。しかし、バブル崩壊後のリストラ期に人事評価ツールとして目標管理を採用する動きが相次いだ結果、目標管理に対して「高い目標によるプレッシャー」「納得のいかない評価のされ方」といった、ネガティブなイメージを持っている人も少なくないのが現実です。

OCTOBER

10

■ダイバーシティと相性の良い目標管理制度

本来の目標管理は、一定枠の中で部下にやりたいことで目標を立てさせ、それに向かって試行錯誤し、成果を上げさせようとするものです。管理者は、部下の目標達成を支援する立場となり、それを通じて組織目標を達成しようとする、きわめて人間本位の経営管理手法です。そして、この“本来の”目標管理は、人材の多様化が進むダイバーシティ時代においては、とても合理的な手法です。昨今の職場は、性別や国籍、価値観や働くスタイルなど、これまでとは比べ物にならないくらい多様性を帯びており、その多様性に合わせた人材活用の道を探ることが不可欠となってきました。そこで、一人ひとりが掲げるそれぞれの目標に向かって力を発揮させる目標管理の手法が、再び脚光を浴びるようになってきているのです。

■目標管理は人事評価ツールではない

一方で、多様な人材が同居する職場においては、明確なルールのもとで人材を評価することも大切です。外国人であっても、また時短勤務者であっても、成果に応じて公平に評価することが求められますが、ともすると目標管理制度のもとでは、成果に対する評価が、自分で勝手に決めた目標を基準に行われるものと誤解されがちです。目標管理はあくまで経営管理手法であり、人事評価のためのツールとは別物として理解させる必要があります。人材の多様性はうまく活用できれば強みになりますが、画一的な方法でマネジメントしようとする、個々の能力が生かせず、生産性を下げてしまいかねません。働く人をより人間らしく扱うことが、目標管理を機能させる上でのカギとなり、同時に多様化した職場をマネジメントする上での要諦でもあるのです。

PICK UP おすすめ研修のご紹介

【公開講座】目標管理研修

組織の存続には、高い組織目標と、それに沿った部署メンバーの「成果の積み上げ」が必要です。そのためには、組織と部下の目標を適切に設定し、継続的にマネジメントすることが求められます。本研修では、以下の4つのポイントごとに演習を実施します。

①目標管理の意義 ②組織、部下の目標設定方法 ③部下が目標を前向きにとらえる動機づけ ④目標達成に向けた継続的なマネジメント方法

現場の部下や環境をイメージし、具体的な行動に落とし込んで考えるため、明日からできる目標管理スキルを身につけます。



お問い合わせはこちら

 0120-800-225

 info_tokyo@insource.co.jp

インソースホームページ

インソース

検索

www.insource.co.jp



 insource