



2013年1月25日(金)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

チームの目標設定

チームは、経営の問題解決によく活用され、上は経営会議から、課間の問題解決チーム、下は現場の不良率低下など、チーム編成の目的は多様ですが、それらに共通する成功要因は、リーダーシップ・メンバーの技術的知識・能力、目標設定力、進捗管理・推進力、調査力・メンバーのやる気(主体性)・実行力、目標達成力が高いことで、それらが複雑にからみあって効果を表します。

キー・ファクターは目標設定力

チーム編成がその問題解決に適しているという基礎的要因を除けば、成功要因の中で、最も重要なことは目標設定力と、その際発揮するリーダーシップです。それは、この二つの成功要因が他の成功要因を創り出す元になる“キー・ファクター”であるからです。

チームの目標は、その決定プロセスと結果において、次の効果をもたらします。

チーム活動の目的を“達成目標”という具体的なカタチにし、達成意欲を高める。

達成目標に対するメンバーの役割・能力発揮の必要性など理解を深める。

目標を達成するのに不可欠なメンバ

一間の協力関係を築き、自主的な情報交換、相互の助け合いなど、“三遊間”を強くする。

よく、目標は数値目標にすると明確になって良い、と言われますが、数値化だけが良い目標設定の要因ではないのです。

“目標設定”のマネジメント

ただ、数値目標を設定する、というだけでなく、チームの目標達成力を強化する“目標設定”を行うには、次のようにリーダーのマネジメントをすると良いでしょう。

経営改善への貢献度から、目標はストレッチ(努力して、ようやく手が届く)なレベルが必要であることをメンバーに要請し、理解させる。これは全力投球へ導くメッセージとなる。

メンバーの経験・年齢等にかかわらず、全員に積極的発言を求める。したがって、発言力、影響力が高いメンバーには、あえて最後に発言させる

目標の一次案として“松・竹・梅”を決め、それらの優劣をメンバーに議論させた上で、リーダーの決断を示し、合意形成に導く。



目標は
ストレッチに！！