



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒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

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

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

2018年2月19日(月)

人材育成と目標管理

「自社の目標管理制度は、人材育成の役にたっているのか」という問題意識を持っている企業のために、両者の関係を検証してみましょう。

目標管理制度と人材育成は不離一体

目標管理制度の目的は経営目標達成のための業績管理制度です。

目標管理制度と人材育成は図示したように不離一体の関係にあります。

業績目標の達成には、社員の能力発揮が欠かせず、その能力発揮には社員の自主的な能力開発目標設定と、業績目標達成プロセスでの発揮努力が裏付けとなっていなければなりません。

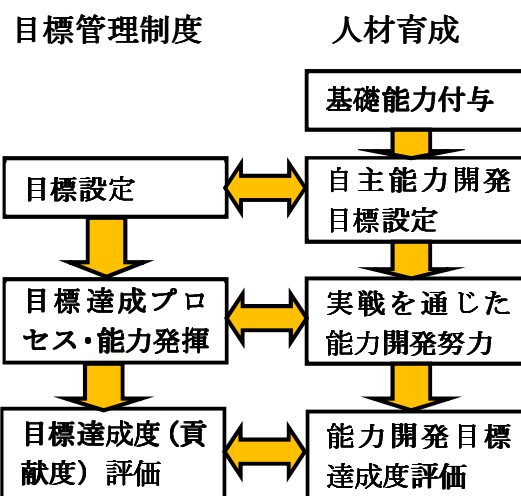
人材育成制度の重点

すなわち、人材育成のありかたは、目標管理制度と結びつけた制度を構築して実施することが重要であり、そのために、次のようないくつかの重点を設定することによって、成果を上げることが出来ます。

1. 人材育成の基準として、発揮能力を織り込んだ社内等級基準を設けること
2. 人材育成は目標管理制度など、実戦・実務体験を通じて実施すること
3. 基礎的な専門知識・技術を付与し、出発点で自信を持たせること

4. 社員が自主的に設定する能力開発目標を目標管理制度に織り込むこと

[目標管理制度と人材育成]



経営者・管理者の留意点

上記のような人材育成を実施すると、人材育成と目標管理制度の成果が、共に向上します。管理者は常に目標設定・目標達成プロセス・評価など目標管理制度運用の各ステップで、目標達成状況・人材育成の両面からマネジメントしましょう。



人材育成と目標管理は
不離一体