

三栗経営塾

役割を果たせる人材育成のための ”みつぐり”目標管理制度のご提案

目次

1. これからの人を活かす経営とは	1
(1) 人を活かす経営の仕組み	1
(2) 人を活かす経営の「ヒト」	4
(3) 人づくり計画のポイントと業務範囲のステップ・アップ	4
(4) 人を活かす経営を考える要素	5
(5) 人を活かす経営の全体像	5
2. 目に見える目標は人を育てる	8
(1) わたしが経営者と意識できる人をつくる	8
(2) これからの目標管理は自己責任型	9
(3) 目標を数値化する	9
3. 期待する役割と評価の処遇への連動	10
(1) 上長と社員本人の間に食い違いのない役割	10
(2) 社員自らの役割意識が人生設計を目覚めさす	10
(3) 人事制度と評価の処遇への連動	11
4. 給与と報酬の基本的方向	12
(1) 人を活かす経営における適正な評価	12
(2) 年2回の目標管理（中間・結果）報告書	13
(3) 給与の基本的方向	14
5. 人を育て自分も育つ仕組みづくり	14
(1) 人を育てるのに大切な長期継続と根気	15
(2) 本人のステップアップにつなげるツール「Step Up Note」	15
(3) ホウレンソウ（報・連・相）の徹底と有効な先行計画管理	16

■資料

先行計画管理表

期待する人材役割基準項目モデル

私の役割ステップ・アップシート

Step Up Note（ステップ・アップ・ノート）

月間目標

週間目標

日程

目標管理中間結果報告書

目標管理結果報告