

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [経営全般](#) | [目標管理](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

目標管理

目標管理

目標管理（Management by Objectives）とは、社員の自主参画によって、モチベーションを向上させようとするもので、目標による管理のことを言う。

目標管理の目的

1. 組織目標と個人目標の統合化
2. 目標設定と責任感の育成
3. 能力の開発

「企業は人なり」と言う。企業活動がうまくいくかどうかは、その組織を構成する人間いかんによる。そのために、上記3点を目的にして実施する。

●組織目標と個人目標の統合化

企業経営の目的に向かって、組織としての力を最高に発揮させるには、組織と個人の目標を一致、統合させることです。つまり、個人の自己実現の欲求を組織の目標として具体化し、個人目標の達成が組織目標の達成となるようにするものです。ここまでいなくても、個人と組織の目標を有機的に関連づけ、個人目標の実現が組織目標の達成に結びつくようにする。

●目標設定と責任感の育成

自らの目標は自ら設計し、それを自らの責任で管理、実行していく。自ら目標設定を行う事により意欲を高め、目標達成に責任感を育てるといふものです。

●能力の開発

目標にあった権限移譲で、仕事をさせることで、自らの能力をさらに開発させるねらいがある。

目標管理のステップ

目標設定 →	目標遂行 →	目標達成の測定・評価
企業として目標や方針を明確にする。それを受けて次の階層が目標・方針を策定します。同様に下の階層も作成します。部下は上司の設定範囲で自主的に個人目標を行い、統合化します。	個人で決めた目標は、自己の責任で管理・遂行します。ただし、重要な事は上司の認識と協力が必要であり、その為には、部下からの報告が求められるということです。	成果についても自らどこまで出来たかを測定・評価します。また、問題点を明らかにし、次の目標へと結びつけるようにします。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>> 一覧へ戻る](#)

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.