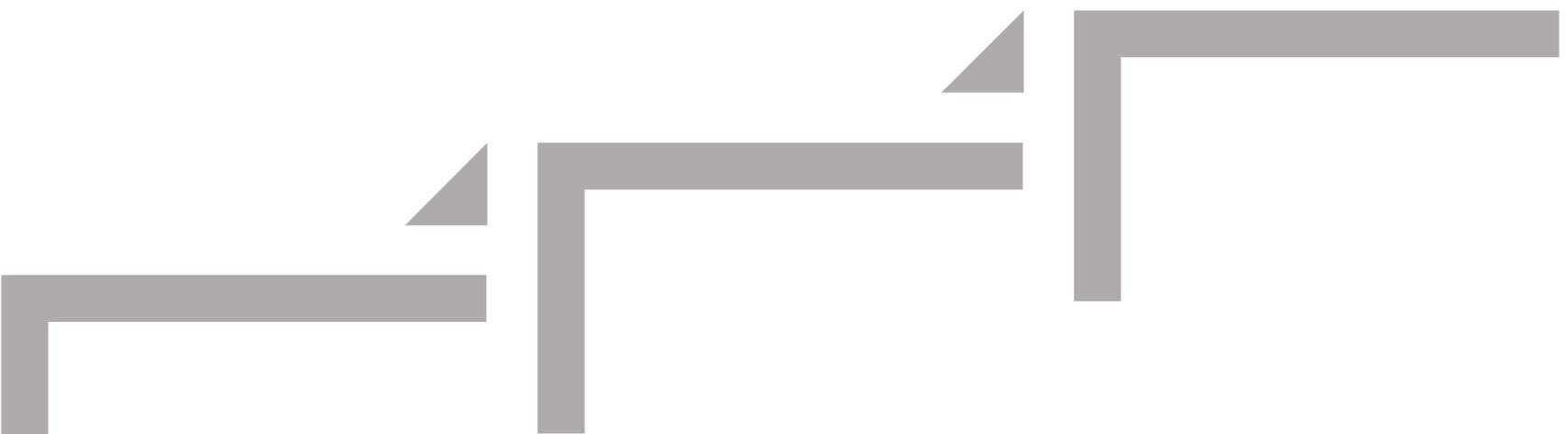
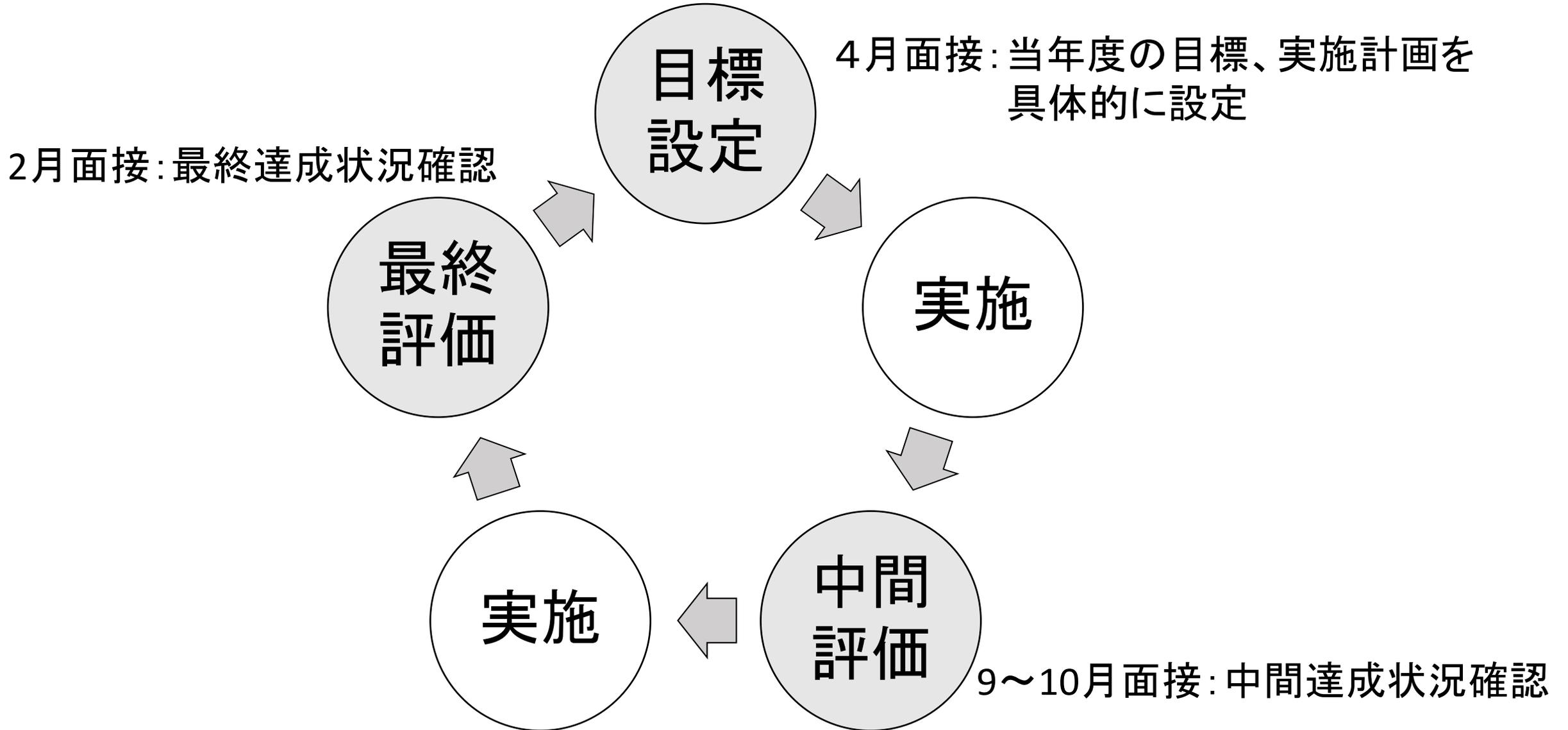


目標による管理とは



組織目標を踏まえて、
自らの意欲と能力に応じた自己目標を設定し、
自ら行う仕事を明らかにして、
主体的に取り組み、
自ら評価して達成していくやり方

目標管理



目標設定のポイント(基本事項)

- ① 各部署の方針と結びついていること
- ② 創造的でチャレンジ性があること
挑戦的であり、努力と工夫で到達可能である
- ③ 具体的であること
成果・結果を測定できる
達成に向けた重点課題(手段・方法など)を含む
- ④ 主体的な目標設定であること
自分の提案・立案を出発点としていること
- ⑤ ラダーに応じた目標であること
管理職：戦略・業務革新案に準拠しているか ⇒ ビジョン・戦略
スタッフ：担当業務における「改善」と呼べる課題か ⇒ 効果的な改善
担当業務における創意工夫を要する課題か ⇒ 効率的な創意工夫

目標策定の4つの効果

①期待役割の共通認識作り

担当職務の目的および組織における期待役割について、本人と上司で確認することができる。

②重点的課題解決

具体的な目標を策定することで、日々の職務に流されることなく、病院や組織の方針に基づいて重点的に課題解決していくことに役立つ。課題解決への貢献および責任を一人一人が実感できる。

③環境変化への対応

上司と本人が目標および課題について話し合うことで、環境および状況の変化や組織方針について共通理解ができる。

④成果と結びつく人材育成

チャレンジングな目標を策定することで、職務を通じて人材育成を図ることができる。