

来期目標設定

— 部門目標設定の鍵 —

経営目標を受けて、部門目標設定をする時期です。

ともすると、部門メンバーにとっては“毎期の恒例行事”として、マンネリ感はないでしょうか。高い目標であると「**そんなにできるかなあ、無理だろう**」となり、かといって例年並みだと「**助かったなあ、でも、そんなもんでいいのか**」となりかねません。

マンネリになっていると、どのような目標であっても、本来の意味である「目標にチャレンジし、継続的な革新をはかる」ことはできません。

年に一度の「目標・方針の設定」は、部門長にとっては、自分の想いを伝える大切な機会です。年に一度しかない重要儀式といってもよいでしょう。それが、マンネリ感で受け止められてしまえば、意味がありません。それだけに部門長にとっては頭が痛いことでもあるでしょう。

そこで、この時期にもう一度本来の目標について、考えてみる必要があるのではないのでしょうか。「**目標とは人と組織を革新するための原動力**」という原点に帰ってみるべきでしょう。

人は誰でも**新たなものにチャレンジして、現状を打破したい**という気持ちを持っているはずです。今の延長だけではつまらないという気持ちです。

その反面「**無難に今のままでもいいんじゃないか**」という気持ちがあることも事実でしょう。つまり、両方の気持ちの間で揺らいでいるといってもよいでしょう。しかも、放っておくと、どんどん消極的になってしまうことがほとんどでしょう。

そこで、その心の揺らぎをプラス方向に持っていくために不可欠なものが「部門の目標」です。

弊社の「部門長のための目標設定研修」では、

1. **本来の「目標の意義」再確認**
2. **自分の想いを整理する（どんな部門にしたいのか）**
3. **改革をするため、今必要な機会とは（ビジネスの商機を考える）**
4. **想いを伝える具体的な着眼点（改革の6つの視点）**

等々のカリキュラムで部門長の想いを具現化した目標設定をしていただきます。

年に一度しかない「**目標で部下の心に火をつける**」重要なチャンス を掴むためのお手伝いをする研修です。

また、上記のカリキュラムはあくまでも一例です。貴社の現状を把握して上でオリジナルカリキュラムをご提案いたします。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

