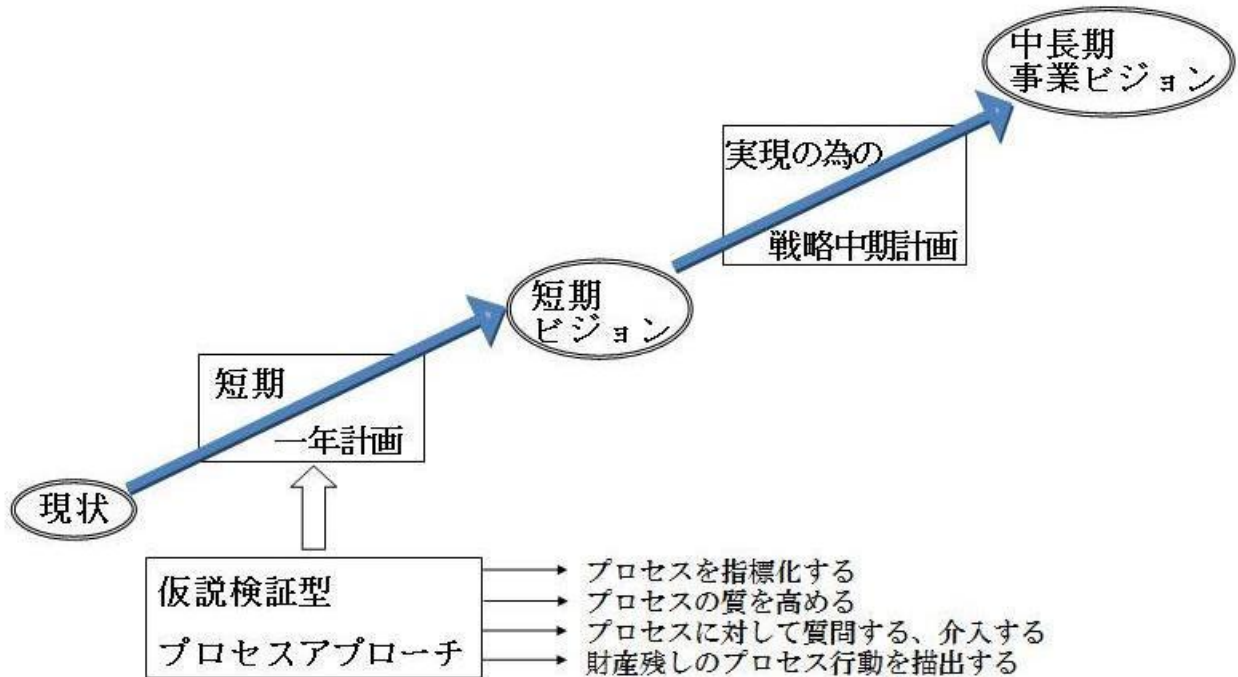


戦略目標管理

《マネジメントプロセス》



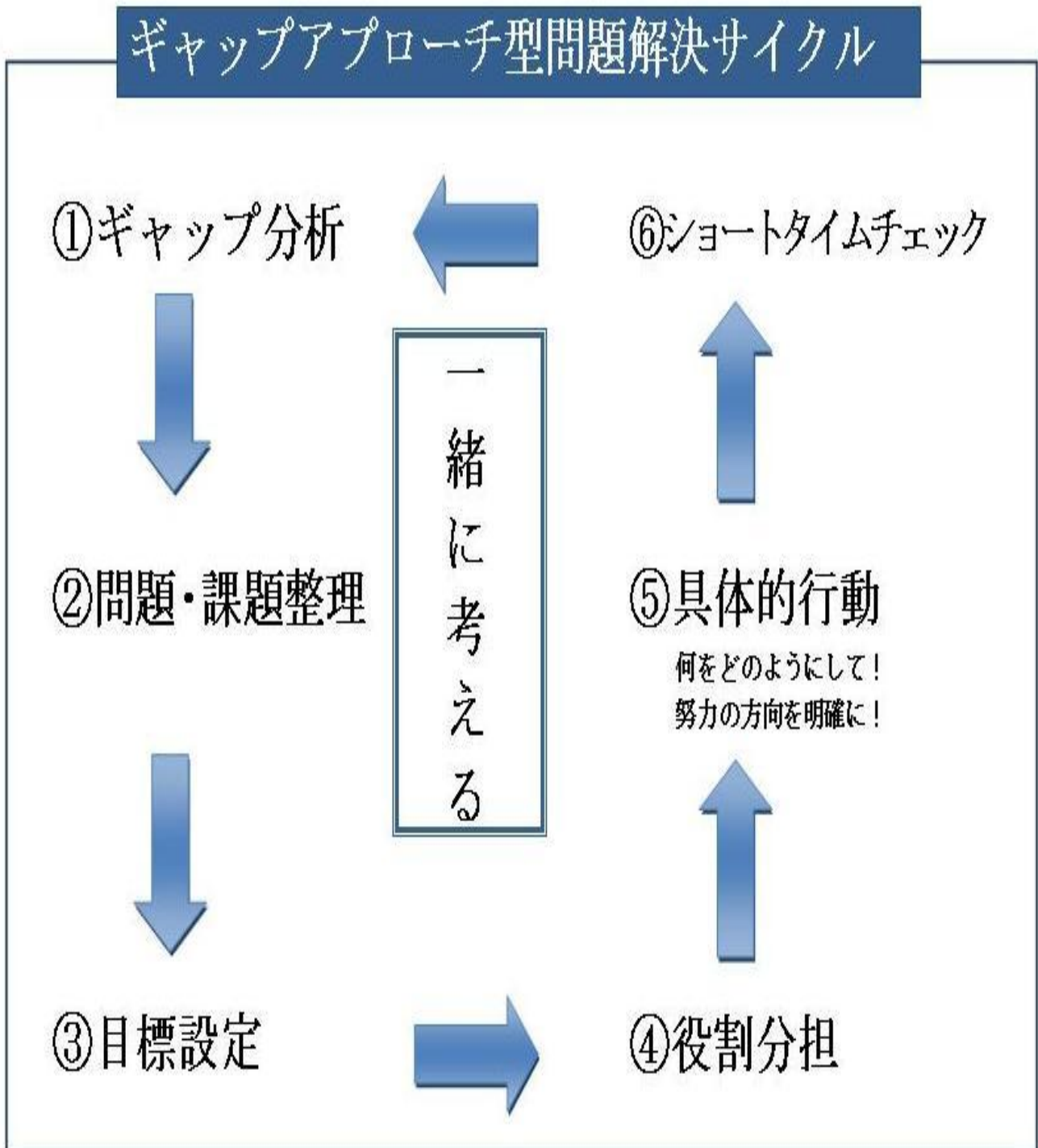
リーダーに求める能力

《ビジョンリーダー》

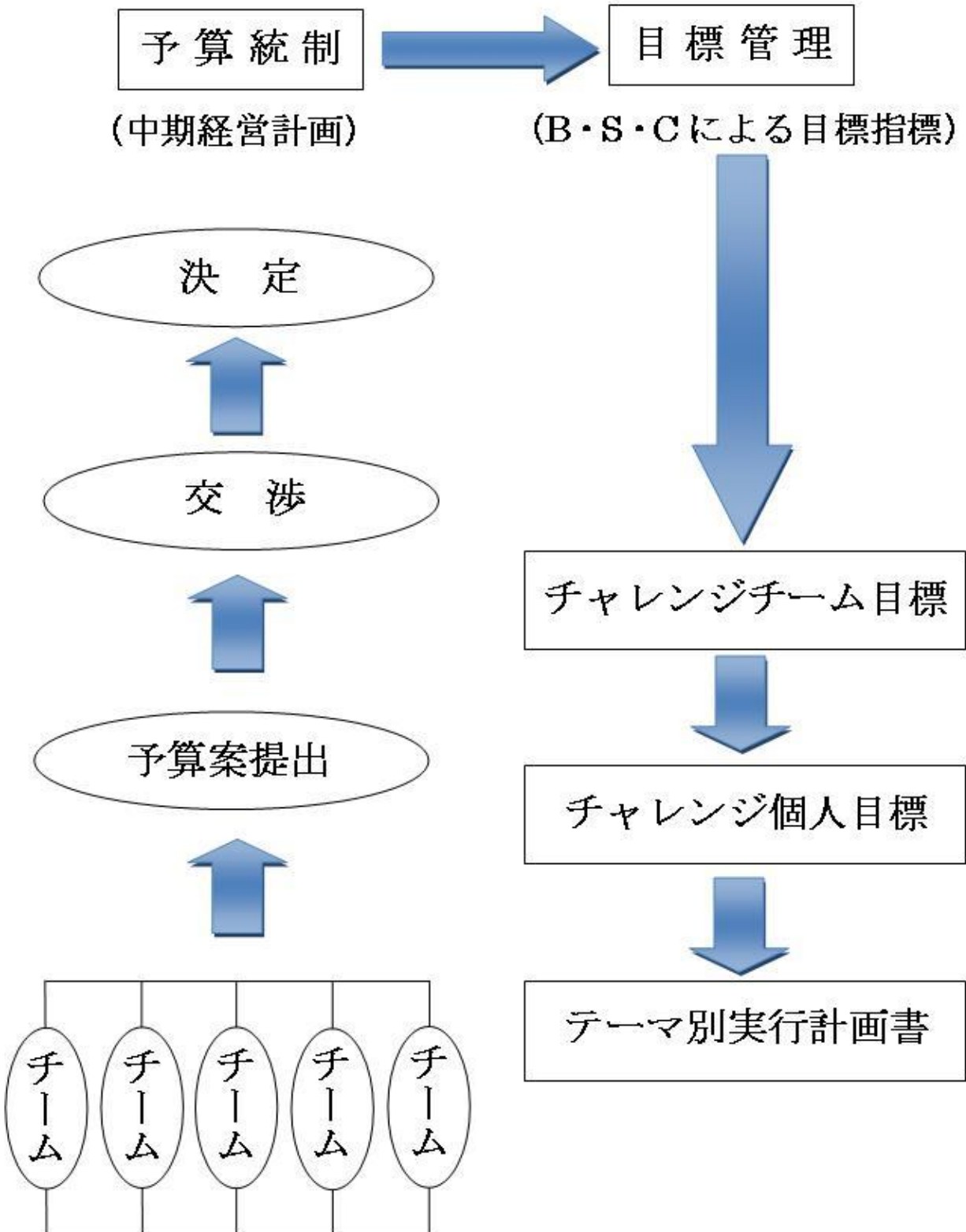
リーダーは、自部門のミッションを理解し、『2年・3年後どのような方向に導いていこうとしているのか？』自分の言葉で語ることで部門の道筋を示し、社員一人ひとりの努力の方向性を確認する。そのような意味において、明確なビジョンを提示し、語りかけるプロセスがポイントである。

《プログラムをデザインする力》

リーダーに今求められているのは、“がんばれ” “俺についてこい” といったような、励まし型のマネジメントスタイルではない。ここでも、何を、どのようにしてがんばればいいのか？ということを経済的なプロセスで明確にする能力である。



中期経営計画との連動



人事制度トータルスケジュール

年間スケジュール			
月	予算統制	目標管理	人事考課
3月	管理者目標面接		
4月		社長より年度方針発表	昇給・昇格・昇進
5月	上	上	上
6月			
7月	期 (予実対比)	期	期 夏期賞与
8月			
9月	中間確認面接		
10月	(予実対比)		上期評価
11月	下	下 次世代リーダー による業務課題 取りまとめ	下
12月		↓	冬期賞与
1月	期 (予実対比)	期 役職者による 次年度改善目標設定	期
2月	管理者目標面接	↓ 社長決済	
3月			下期評価 総合評価
4月	新年度	社長より年度方針発表 新年度	新年度
使用 ツール	・年度予算管理	・業務質問票 ・チームテーマ別実行計画書 ・個人テーマ別計画書実行計画書	・人事考課シート