

強いチーム創りの着眼点

1年の計は師走にあり！

2007年も残りわずか、毎年師走になると「1年経つのは早い」と、思いを馳せるのは私だけではないだろう。そして、来年こそはいい年にしようと決意を新たにし、年明け早々に目標を立てる。まさに、「1年の計は元旦にあり」を実行されている方は多い。

が、これだけでは成果は残せない。強いチームは創れない。1年間の経営活動を、設定した目標と照らし振り返らなければ、いつまでも地に足の着かない、戯言のような目標しか立てられない。

目標設定力を高めるための効果的手法が、それまでの活動を振り返ることであることを、大多数の方が認識できていない。

このことを知らずに、目標設定の仕方や論理的思考法を学び、思ったほど実効が上がらず、辟易としている経営者に出会うことがある。

設定した目標の良し悪しは、実行してみて初めて判断できる。Plan(計画)→Do(実行)→Check(確認)→Action(見直し)の管理のサイクルに当てはめると、Do→Check→Actionに力を入れることが、Planの精度向上に結びつくのだ。ところが、目標設定に力を使いいきり、その後のフォロー活動がおざなりになっている企業は少なくない。

ちなみに、優れたスポーツ選手や監督は、過去の試合内容を詳細に覚えている。この能力は、類似した状況に立たされたときに効力を発揮する。プロの世界は運動能力にそれ程差はなく、たった一つのミスにより勝敗が分かれるのだから、当然と言えよう。ビジネスの世界も同様で、サービス内容や商品に大きな差異はない。しかし、業績には明らかに差が生じる。この違いは、小さいことの積み重ねによることは、周知の事実でもある。

解説が長くなってしまったが、まずは論より証拠、読者諸氏には、早速、2007年の振り返りを実行していただく。

まず、2007年の元旦にどんな目標を立てただろうか。(年度初めに立てた目標でも構わない)

この目標は、何を狙い、何を根拠として立案したものなのだろうか。

1月～12月まで、どんな出来事があっただろうか。時系列に整理してみよう。目標に関連した経営活動はどの程度実行してきただろうか。目標の実行度が低い場合は、その原因を探ってみよう。原因として考えられることは、時間不足だったのか、設定した目標が妥当性を欠いたものだったのか、意思が弱かったのか、の3つ。目標の実行度が高い場合は、その成果が期待値に達したかどうか確認し

てみよう。達していない場合は、同様にその原因を特定する。

如何だろうか。この振り返りにより、経営問題が浮き彫りになったのではないだろうか。「失敗は成功の基」と言うが如く、「問題は成果に導く道標」と言える。それは、問題は目標と現状のギャップ（差）を示すもので、ギャップを埋めていく行為こそが、目標に近づくことと等しいからである。

従って、振り返りは1年に1回では少ない。少なくとも1ヶ月に1回、理想的には毎日行くと、目標達成力が高まる。できていない、成果が上がっていない事実を直視することは辛いことだが、自分を責めるのではなく、原因を探り出し対策をねることを目的として実行するといいい。

最後に、振り返りは記憶頼りでは、事をなさないことを付け加える。記録をきちんと残すことが、必要不可欠になる。来年からではなく、今年の出来事のたな卸しを全社員で行い、来年が今年以上に良き年になるよう、問題点の整理と解決策を立案しよう。年が明けても、自社の実態は何も変わらないのだから。

「1年の計は師走にあり！」

の方針を実行し、来年からではなく、この瞬間から他社に一步先んじようではないか。