

目標設定に悩める管理者に 最適の一冊

本書を手にとって目に飛び込んできたタイトル「成果の見える病棟目標の立て方」。欲していたものが、ここに書かれてあるかもしれない、そんな期待感を抱かせてくれた。管理に関する基礎的知識にはじまり、目標設定に必要な考え方がQ&Aで、わかりやすく解説されている。年度初めに頭を悩ませていた目標設定で足りなかったのは詳細な現状分析だと気づかされた。

現状分析に用いられるツールにSWOT分析がある。強み・弱み・機会・脅威の4視点から考える方法である。難しく感じていたSWOT分析であったのに、本書を読み進めていくうちに、できるかもしれないという思いになった。挿絵やフローチャート式に示されている具体例を見ると、難しい言葉は使わず、まず思いつくまま書いてみようという気になる。目標設定に悩んでいる管理職には、ありがたい教本だ。

昨今、医療現場では目標管理が盛んに導入されている。看護職員にとっては、日々の雑多な業務に気を取られ見失いがちな自己の成長を、目標管理によって確認できる。病院理念が職員個々にまで浸透するためには、段階的に考える必要がある。病院目標、看護部の目標、そして、病棟目標、個人目標と順を追って設定していく。ここで大切なのは、目標設定時に現状分析を詳細に行なっていくことである。本書では、方法論が詳しく解説さ

れている。目標管理を成功させる要因の一つは、SWOT分析を詳細に行ない、取り組む目標をいかに明確にするかである。

スタッフのやる気を引き出す目標設定

病棟目標を決めた後には、個人目標の設定になる。この個人目標設定時にスタッフをいかにやる気にさせるかが、管理者の力の発揮のしどころである。目標管理の真の目的は、この方法によって人を育てるところにある。本書は、目標管理に必要な3回の面接の考え方や方法についても触れている。1回目は、プランニング面接と言われる目標設定時の面接である。スタッフが考えている目標設定と上司が期待する目標とのずれを修正し、スタッフが自信を持って取り組んでいけるように導く。

2回目は、中間面接である。設定した目標を達成できるように活動できているか支援を行ない、目標の継続または見直しをする。日々の業務に気を取られ、自分を見失いがちなスタッフのモチベーションを低下させないためには必須の面接といえる。最後は、フィードバック面接である。目標達成に向けて活動してきた経過を振り返り、スタッフの成長とともに喜んだり、次年度への課題を提示する。スタッフの育成は、病棟の管理者である看護師長や主任の責務である。スタッフ一人ひとりの目標達成が病棟目標、強いのは病院目標の達成に結びついていく。そのような思いを描きながら読んでもらいたい。



看護師長・主任のための 成果の見える病棟目標の 立て方

現状分析からスタッフの
計画立案支援まで

原 玲子 著

定価 2520 円

(本体 2400 円 + 税 5%)

日本看護協会出版会

TEL. 03-5778-5640

確実な目標管理を実現して スタッフのやる気を引き出す

石川真理子 刈谷豊田総合病院教育担当師長

評
BOOK