

目标管理决定成败



[目标管理决定成败 下载链接1](#)

著者:JMAM目标管理项目组

出版者:科学

出版时间:2007-4

装帧:

isbn:9787030187994

《目标管理决定成败》简介：目标管理是以相信人的积极性和能力为基础的。企业各级领导者对下属人员的领导，不是简单地依靠行政命令强迫他们去工作，而是运用激励理论，引导职工自己制订工作目标，自主进行自我控制，自觉采取措施完成目标，自动进行自我评价。目标管理可通过诱导启发职工自觉地去工作，其最大特征是通过激发员工的生产潜能，提高员工的效率来促进企业总体目标的实现。

《目标管理决定成败》的作者在帮助100多家企业建立目标管理体系和人员培训的过程中，收集了许多来自管理第一线的问题和要求，并将其分类整理，给出了切实可行的解决办法，用事实告诉我们目标管理不仅是一种人事考评方法，还是提升企业活力、调动员工积极性的必要手段，是企业管理中不可或缺的一环，在经营管理中占有十分重要的地位。

作者介绍：

JMAM目标管理项目组

由日本能率协会团队的5位研修讲师组成。支持100家以上企业和学校的法人，进行制度设计和实施研修活动。以“JMAM目标管理项目组”的名义，出版了《这样才能实行有效的目标管理》(日本能率协会管理中心)。

- 目录: 第1章 管理者为何不能巧用目标管理方法 1对目标管理概念存在排斥心理
2未理解公司引进目标管理的目的 3忘记了人是目标管理的主体
4不知目标管理是开展工作的根本 5管理者未实行循环管理
6认为日常经营与目标管理无关 7假自主管理之名行放任管理之实
8认为目标管理只需管理结果 9对目标管理所需技巧学习不足
10管理者缺乏工作设想第2章 创造目标管理成果的管理者
11从事业绩提高与人才培养的人 12创造挑战环境的人
13善于协调员工之间及与上司之间的共同 目标的人
14熟悉目标管理手册并运用自如的人 15与员工充分交流并激发其工作热情的人 ●专栏1
引入目标管理前后工作效果是否不同 ●目标管理检测表(第2章)第3章
目标管理始于反思 [1]做出准确的评价并反映在人事评价中
16为何未能在工作中活用目标管理 17从反省(评价)入手实行循环管理
18确定评价标准做出公正评价 19确认事实与业绩做出公正评价
20基于结果评价完成情况 21完成情况的评价与人事评价相结合 ●专栏2
如何填写目标管理记录中的上司 信息栏 ●专栏3 如何指导自我评价宽松的员工
[2]既评价结果也评价过程，用于下期目标制 与人才培养 22回顾结果与工作过程
23分析成功要素与失败原因 24把握员工培养需求，明确培养要点
25结合业绩的提高研究今后的对策 26结合能力的开发研究今后的对策
27上司研究今后对员工的帮助内容 28与员工协商评价结果，获得认可 ●专栏4
如何准备顺利组织目标完成情况 评价见面会 ●专栏5 如何对待不接受评价结果的员工
●目标管理检测表(第3章)第4章 目标设定的关键是明确化与共享
[1]明确本部门的方针、目标 29按步骤设定目标 30根据内、外环境的变化选出课题①
31根据内、外环境的变化选出课题② 32阐明经营方针、领导方针
33确认组织的使命和职能 34明确本部门的课题从而设定目标 35协调相关部门的关系
[2]部门内部实行目标共享 36领导方针和本部门方针、目标的共享
37明确业务安排与责任分担，并交换意见 38对员工提出期待目标(底线)
39统一组织目标与个人目标，使方向一致 40为目标制订提供必要信息
[3]指导员工做好目标制订 41确认和员工的目标连锁 42让员工制订完成目标的行动计划
43明确完成目标所需经营资源 44把握预见的阻力和问题，采取对策
45为实施计划做好必要的准备 46对员工的目标制订内容加以指导
47通过面谈就目标制订统一意见 ●专栏6 尽量不设目标定额 ●专栏7

如何将员工的定性目标形象化 ● 专栏8 以日常业务为主的部门目标制订 方法 ● 专栏9
对于专业知识高于自己的员工如何 指导目标制订 ● 专栏10
对于年长于自己的员工如何指导 目标制订 ● 专栏11 如何指导完全未领会上司意图的
员工 ● 目标管理检测表(第4章) 第5章 进展管理反映管理人员的水平
[1] 进展管理是上司与员工的共同工作 48 向员工下放权限，明确责任范围
49 由员工汇报进展状况 50 把握进展情况，给予必要帮助 51 迅速查明阻力的原因
52 进展管理过程中要进行中期沟通 53 研究目标及修改计划
54 进展管理的窍门在于可见的管理 ● 专栏12 员工人数较多的单位的沟通方法 ● 专栏13
一部门分散情况下的目标管理 [2] 根据员工不同状况进行进展管理的要点
55 对年轻职员进行进展管理的要点 56 对骨干职员进行进展管理的要点
57 对老职员进行进展管理的要点 58 进展程度不理想的原因 ● 专栏14
DISC理论的四个行动特征 ● 目标管理检测表(第5章) 第6章
通过指导调动员工的工作热情 [1] 目标管理中的指导要点 59 什么是指导
60 为什么要进行指导 61 指导目标管理的思路 62 目标制订阶段的指导要点
63 进展管理阶段的指导要点 64 完成情况评价阶段的指导要点 [2] 管理者必备的指导技巧
65 指导实践的四个阶段 66 指导的技术1：建立信赖关系的技巧
67 指导的技术2：倾听对方心声的技巧 68 指导的技术3：提问的技巧
69 指导的技术4：强化及习惯化的技巧 ● 专栏15 如何进行有成果的指导
● 目标管理检测表(第6章) 第7章 将目标管理应用于提高业绩和 人才培养
70 重新确认目标管理的引进目的 71 理解目标管理的基本思路与制度内容
72 经常提出部门目标，勤抓进展管理 73 全员确认目标成果，实现技术共享
74 没有沟通不会有目标管理 75 目标管理成功与否与管理者的领导艺术 有关
76 经常进行目标管理运用方法的调整 ● 专栏16 检验您的目标管理实践度译者跋
· · · · · (收起)

[目标管理决定成败](#) [下载链接1](#)

标签

目标管理

管理

个人管理

组织行为学

代替郭伦德的目标管理课程

评论

题名/责任者: 目标管理/郭伦德主讲 出版发行项: 北京:北京大学音像出版社,2002
ISBN及定价: 7-900642-24-2/CNY1100.00

太粗糙.....

[目标管理决定成败 下载链接1](#)

书评

总体评价：书的内容方面绝对是没得说，认真研读完，发现这本书对目标管理各个环节的具体操作都有比较详细的讲解。具体到什么程度呢？流程、表单，当然只是一部分。如果需要直接在企业应用，还需要自己对知识内容进行消化，并结合企业实际进行创新思考。缺点：基本没有对理论框...

[目标管理决定成败 下载链接1](#)