

<<卓有成效的目标管理>>

图书基本信息

书名：<<卓有成效的目标管理>>

13位ISBN编号：9787807287575

10位ISBN编号：7807287578

出版时间：2008-1

出版时间：广东经济出版社有限公

作者：苏俊

页数：258

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<卓有成效的目标管理>>

### 内容概要

《卓有成效的目标管理》是最简单、最有效、最全面的目标管理实务手册。

它适用于每一个管理者，不管他的级别和职能如何。

并且，它也适用于任何一个企业，无论是大企业还是小企业。

目标管理是一种简单、有效的管理方法。

它使企业的每个部门、每个人都设定目标，都来监控结果。

如果设计得好，在目标管理的过程中，可以使个人负起责任的同时获得自由。

与其他的 management 方法相比，目标管理还有许多优点，概括起来主要有以下几个方面：目标管理注重人性，是以“人”为中心的管理方法，与传统的以“事”和“物”为管理对象的管理方法不同。

目标管理强调人人参与和上下共同协商的重要性，要求各级人员都参与目标的设定工作，而且以上下级人员直接协商的方式来进行。

目标管理着重整体管理和成果管理。

由于每一个人都有既定的工作，因此人人都纳入了目标管理体系。

目标管理要求分层负责和权责合一，使每一个人不仅要承担一定的责任，也被赋予相应的权力，以便于完成目标。

目标管理强调工作联系的重要性，特别是事先的联系。

不仅上下级人员之间意见应互相交流，即使平行部门或个人间的横向联系工作，也需密切维持，方能发挥携手合作与群策群力的团队精神。

目标管理要求个人意愿应与企业利益结为一体。

只有在企业有发展能获利的情形下，个人才能获得较好的待遇和工作环境。

而企业之所以能获利与发展，则有赖于每个人的努力与贡献，这两者是密不可分的。

## <<卓有成效的目标管理>>

### 作者简介

苏俊，大学本科毕业。  
22年企业品质管理经验，多年被评为“先进工作者”。  
党员，现在湖北一家知名上市公司任质量主管。  
具有丰富的企业管理经验。  
精通ISO9000、ISO14000、OHSAS18000、HACCP、ISO/TS16949、SA8000、ISO13485、GMP、3C、CE、UI、药品等管理体系标准或产品认证要求，有深厚的管理理论基础，具有丰富的一体化管理体系咨询经验。

## <<卓有成效的目标管理>>

### 书籍目录

前言第一章 根据目标进行简单管理的有效性第一节 目标管理的概念第二节 影响目标管理有效性的要素分析一、主观要素二、客观要素第三节 目标管理有效性的六项考核指标一、目标与计划的有效性二、控制与协调的有效性三、人力运用的有效性四、合理待遇的有效性五、管理效能的有效性六、培训与发展的有效性第四节 目标管理的两大特征一、强调“目标”的管理方式二、“工作与人统一”的管理方式第五节 根据目标进行管理的效果一、企业业绩的提高二、员工工作态度的改变三、思考方法和行动方法的合理化四、促进双向沟通五、士气的提高和个人满足感的实现案例：某市药品监管局实施目标管理，让每个人自觉地动起来第二章 推行目标管理必备的组织结构第一节 组织结构的改变：团队一、将工作单位改变为小团队二、将“高架式组织”改变为“扁平式组织”三、将“线的组织”改变为“面的组织”四、使团队和团队重叠结合第二节 工作结构的丰富第三节 人力结构的改变：职业开发计划第四节 意见的沟通一、意见的沟通强调全员参与二、意见的沟通要力求简单和有效案例：美国某公司推行目标管理后组织结构的调整第三章 目标管理的类型选择与推程序第一节 目标管理的类型一、“主管中心”型和“全体员工”型二、“绩效导向”型和“能力开发”型三、“业绩主导”型和“过程主导”型四、“个人中心”型和“小组中心”型五、“多样型”和“一律型”第二节 目标管理的基础工作一、目标管理基础工作的概念二、目标管理基础工作的三大特点三、目标管理基础工作中的信息处理第三节 目标管理的推程序一、目标管理推行的五大步骤二、目标管理推行中的重要环节三、高层管理者在目标推行中的作用四、目标管理应强化主动的管理案例：B公司推行目标管理的程序第四章 目标的设定与分解——推行目标管理成功的第一步第五章 目标推行过程的有效控管第六章 目标成果考评与有效激励第七章 目标的项目管理第八章 质量目标的有效管理第九章 目标成本的有效管理第十章 推行目标管理必须注意的问题

## <<卓有成效的目标管理>>

### 章节摘录

第一章 根据目标进行简单管理的有效性 第一节 目标管理的概念 1954年，管理学大师彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中提出了一个具有划时代意义的概念——目标管理，它是德鲁克所发明的最重要、最有影响的概念，并已成为当代管理体系的重要组成部分。

德鲁克对这一概念做了精辟的解释：“所谓目标管理，就是管理目标，也是依据目标进行的管理。”德鲁克认为，并不是有了工作才有目标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。

所以“企业的使命和任务，必须转化为目标”。

如果一个领域没有目标，这个领域就必然会被忽视；如果没有一定的目标作为个人工作的指导，则组织发生冲突并浪费资源的可能性就很大；应该通过目标来考量每个人的贡献大小，并以此来保证组织总目标的实现。

因此管理者应该通过目标来管理，当最高层管理者确定了总目标后，必须对其进行有效分解，转变成各个部门以及各个人的分目标，管理者依据分目标的完成情况对员工进行考核、评价和奖惩。

目标管理提出以后，便在美国迅速流传。

时值第二次世界大战后西方经济由恢复转向迅速发展的阶段，企业急需采用新的手段调动员工积极性以提高竞争力，目标管理的出现可谓生逢其时，于是被广泛应用，并很快为日本、西欧国家的企业所效仿，在世界管理界大行其道。

德鲁克认为，凡是工作状况和工作成果直接地、严重地影响着组织的生存和繁荣的企业，目标管理都是必需的。

目标管理发展到今天，不再只是绩效考核、行为激励的一种手段，最近的发展则是把组织的战略计划等纳入目标管理之中，像组织结构设计、流程改造、文件管理、创新开发等都成为目标管理体系中的内容。

第二节 影响目标管理有效性的要素分析 几十年来，目标管理在实践中得到广泛应用，然而，这种管理方式的有效性还受到多个方面的制约。

.....

<<卓有成效的目标管理>>

媒体关注与评论

企业管理专家为您提供有效、实用、便捷的管理工具，用最适当的方法、最短的时间、最少的费用，取得最佳成果！

——苏俊

## <<卓有成效的目标管理>>

### 编辑推荐

企业经营管理超级实用宝典，资深专家历以数年的精心打造。

目标管理可能看起来简单，但要把它付诸实施，管理者必须对它有很好的领会和理解。

如果我们不能认识到目标管理的精髓，做目标管理就是徒然。

目标管理的重点必须放在绩效上。

绩效精神要求每个人都充分发挥他的长处。

但绩效并不意味着每次都成功，其中允许有而且必须允许有错误甚至失败。

绩效所不能允许的是自满与低标准。

本书是最简单、最有效、最全面的目标管理实务手册。

它适用于每一个管理者，不管他的级别和职能如何。

并且，它也适用于任何一个企业，无论是大企业还是小企业。

<<卓有成效的目标管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>