

<<目标管理与绩效考核>>

图书基本信息

书名：<<目标管理与绩效考核>>

13位ISBN编号：9787807057383

10位ISBN编号：7807057386

出版时间：2008-7

出版时间：成都时代出版社

作者：周志轩

页数：185

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>

<<目标管理与绩效考核>>

前言

没有目标，就没有管理。目标管理理论最早是由美国著名管理学家彼得·德鲁克提出来的。德鲁克认为，并不是有了工作才有目标，而是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，这个领域的工作必然被忽视。

因此管理者应该通过制定目标对下级进行管理，当组织高层管理者确定了组织目标后，必须对其进行有效分解，转变成各部门以及个人的分目标，管理者根据分目标的完成情况对下级进行考核、评价和奖惩。

与目标管理紧密相关的是绩效考核。

在某种程度上，绩效考核完全可以视为目标管理的一部分。

如果只有目标而没有考核，那么这个目标可能永远不会有实现的一天。

要真正实施目标管理，就必须以绩效考核为手段。

绩效考核的两个关键点是考核标准的制定和怎样帮助员工实现考核目标。

前者直接关系到资源分配、员工士气和目标的达成；后者则更为关键，因为实施目标管理，其真正的目的就是促进员工的自我管理，并使个人目标与企业目标相适应，而管理者应该是辅助员工完成目标的人。

不理解这一点，我们就永远不会有真正的目标管理。

目标不仅可以用于企业，也可以用于个人，我们完全可以对自己实施目标管理，比如对自己的职业生涯规划、学习计划等等，都可以采取目标管理。

能够长期坚持的人，最后都会取得巨大成就。

目标管理堪称是最经典和最基础的管理理论之一，只要涉及到管理，几乎离不开目标管理。

甚至可以说“没有目标，就没有管理”。

本书以浅显易懂的文字，配合幽默有趣的漫画插图，对目标管理和绩效考核的复杂内容，进行了简洁生动、实用的介绍，对于期待全面提升管理水平中国企业人士而言，这是一本非常及时和有用的书！

<<目标管理与绩效考核>>

内容概要

《目标管理与绩效考核：每个企业发展与成败的管理核心!》是杰出管理专家周志轩博士根据其丰富的实践经验以及多年专业研究撰写的一本着重从操作层面介绍目标管理与绩效考核实务的著作，系统介绍了一整套目标管理与绩效考核技巧，包括目标设定、操作原则、实施步骤、制度制定、目标分解、目标检查、绩效考核等，是适合所有企事业单位使用的标准管理实务。

《目标管理与绩效考核：每个企业发展与成败的管理核心!》语言浅显易懂，案例生动；配合实用的管理表格与幽默风趣的漫画插图，使学习、使用更为轻松。

目标管理理论是管理大师彼得·德鲁克率先提出来的。

德鲁克认为，如果一个领域没有目标，这个领域的工作必然被忽视；管理者应该通过目标对下级进行管理。

与目标管理紧密相关的是绩效考核，在某种程度上，绩效考核完全可以视为目标管理的一部分。

如果光有目标而没有每阶段的绩效考核，那么这个目标可能永远不会有实现的一天。

要真正实施目标管理，就必须以绩效考核为后盾。

<<目标管理与绩效考核>>

作者简介

周志轩，经济学博士，中国咨询式培训第一人，国际职业培训师协会理事，麦肯锡咨询公司（Mickinsey）、科特勒营销集团（KMG）长期合作伙伴，为超过800家企业进行过咨询式培训，亲自为三十五家国内知名大型企业主持战略规划、人力资源、市场营销等咨询项目，十二家大型上市企业的常年管理顾问，清华大学、中山大学、深圳大学、北京工商大学客座教授。

历任中国平安集团公司战略发展中心项目总监，负责集团综合开拓、销售体制改革、人力资源改革等；集团市场部总监，负责公司整体业务的组织与推动、员工队伍的培养与训练。是不可多得的具备丰富实战经验的管理大师。

<<目标管理与绩效考核>>

书籍目录

【第一章】 没有目标，就没有管理一、查德威克的失败给我们的启示二、目标管理的好处三、人人需要目标管理四、目标管理模式的选择五、目标管理体系的工作流程【第二章】 目标管理，你准备好了吗一、一则童话的启示二、确定目标的实施步骤三、关于目标的现实性四、关于“目标集中策略”五、关于目标制定过程中的沟通六、制定目标的操作原则七、制定目标的前提条件八、辅助工具：50句目标管理金言【第三章】 轻松实现目标管理一、目标管理的具体步骤二、目标管理制度的制定三、目标管理的宣传四、明确目标责任五、目标管理的推行六、管理目标的分解七、获得高级领导层的支持八、目标管理的工作跟踪九、目标管理的检查十、管理目标的控制十一、管理目标的修改十二、实现目标的小技巧十三、小测试：你的目标管理能力如何【第四章】 达成目标的必要手段——绩效考核一、绩效管理的必要性二、目标管理与绩效考核密不可分三、进行绩效考核的好处四、用目标管理法进行绩效评估五、绩效考核要解决的问题六、绩效考核的基本类型七、绩效考核的基本程序八、绩效考核的常用方法九、绩效考核要围绕具体目标十、调查问卷：你觉得公司的绩效管理怎么样【第五章】 绩效考核的“前奏”一、正确选择参照系二、绩效考核的工作规范三、绩效考核的内容指标四、绩效考核的职责分工五、绩效考核的基本原则六、绩效考核的激励手段七、绩效考核的指标设定八、绩效考核的等级评定【第六章】 绩效考核动作分解一、绩效考核的实施过程二、帮助员工实现绩效目标三、中小型企业的绩效考核四、数据资料的收集与反馈五、关键是加强沟通六、召开绩效评估会议七、考核评估结果的处理八、对绩效不好者的处理九、优化分配机制十、优化奖惩机制十一、小测试：你的评估技巧得多少分【第七章】 你要小心哪些陷阱一、绩效管理中最可能出现的问题二、绩效管理中的常见误区三、找出影响绩效的根源四、防止发生争议的办法五、加强对绩效考核的监督六、防止互相推卸责任七、需要提倡的“绿色绩效”八、案例：某企业绩效考核制度文件

<<目标管理与绩效考核>>

章节摘录

【第一章】 没有目标，就没有管理 一、查德威克的失败给我们的启示 1952年7月4日清晨，美国加利福尼亚海岸笼罩在浓雾中。

在海岸以西55.6千米的卡塔林纳岛上，一位54岁的妇女跃入太平洋海水中，开始向加州海岸游去。要是成功的话，她就是第一个游过这个海峡的妇女。

这名妇女叫佛罗伦丝。

查德威克。

在此之前，她是游过英吉利海峡的第一个妇女。

在向加州海岸游去的过程中，海水冻得她全身发麻；雾很大，她连护送她的船都几乎看不到。

时间一个小时一个小时地过去，千千万万人在电视上看着。

有几次，鲨鱼靠近了她，幸而被人开枪吓跑了。

她仍然在游着。

15个小时之后，她又累又冷，知道自己不能再游了，于是就叫人拉她上船。

这时她的母亲和教练在另一条船上。

他们都告诉她离海岸很近了，叫她不要放弃。

但她朝加州海岸望去，除了浓雾什么也看不到。

在继续坚持了几十分钟后这时距她出发已是15个小时55分钟，人们把她拉上了船。

在船上过了几个小时，她渐渐觉得暖和多了，却开始感到失败的打击。

她不假思索地对记者说：“说实在的，我不是为自己找借口。

如果当时我能看见陆地，也许我能坚持来。

” 人们拉她上船的地点，离加州海岸只有不足一公里！

查德威克一生中就只有这一次没坚持到底。

两个月之后，在一个晴朗的日子她成功地游过同一个海峡。

为什么查德威克第一次横渡卡塔林纳海峡失败了？

这给你什么启示？

有时，一个人、一个团队或者一个企业看不到自己的目标，结果真的很可怕。

当人们有了明确的目标，并且把行动与目标不断加以对照，清楚地看到自己的努力与目标相近时，就会得到动力，自觉地克服一切困难，努力达到目标。

如果父母要求你的学习成绩进入班上前三名，是否比仅仅告诉你“要好好学习”更能激发你的学习劲头呢？

答案显而易见。

“目标设置理论”更好地回答了这个问题。

它是美国行为科学家爱德温·洛克提出来的，他认为：指向目标的工作意向是工作激励的主要源泉，具体的目标能够提高绩效；一旦我们确定了困难的目标，会比容易的目标带来更高的绩效；有绩效反馈比无绩效反馈带来的绩效更高。

大量的事实证明目标设置论的科学性。

企业十分关注如何将这一理论应用于实际工作中，这就自然引发了目标管理的流行。

目标管理（Management by Objectives，简称MBO）是管理大师彼得·德鲁克在1954年出版的《管理的实践》一书中提出来的，美国总统布什将2002年度的“总统自由勋章”授予彼得·德鲁克时，提到他的“三大贡献”之一就是目标管理。

目标管理成为一种越来越受欢迎的管理方式，它已经在全世界众多的公司中得到了广泛应用。

目标管理的定义是：根据公司的战略规划，组织运用系统化的管理方式，把各项管理事务展开为有主次的、可控的、高效的管理活动，通过激励员工共同参与，以实现组织和个人目标的过程。

它强调把组织的整体目标转化为组织和个人的具体目标。

对员工个人来说，目标管理提出了明确的个体绩效目标，因此，每个人对他所在组织的绩效都可以做出明确而具体的贡献。

<<目标管理与绩效考核>>

如果所有人都实现了各自的目标，他们组织的整体目标也就能够实现。

<<目标管理与绩效考核>>

编辑推荐

杰出经营与管理大师，帮助全球无数企业发展壮大的核心金典。

深入浅出，图文并茂，轻松掌握，DVD跟博士学管理！

周志轩：经常博士，清华大学、中山大学、深圳大学、北京工商大学客座教授；是三十五家大型知名企业的常年经营管理顾问；曾任中国平安集团公司战略发展中心项目总监，负责集团综合开拓、销售体制改革、人力资源改革等，是不可多得的具有丰富实战经验的管理大师！

据调查，员工所做的工作有30%是与目标无关的，另有40%是源于目标不统一……企业或个人失去了目标，发展将成为空谈！

让7大步骤助您成功设定合理的“好”目标、绩效法则使目标不再是“摆设”！

本书以浅显易懂的文字，配合幽默有趣的漫画插图，对目标管理和绩效考核的复杂内容，进行了简洁生动、实用的介绍，对于期待全面提升管理水平中国企业人士而言，这是一本非常及时和有用的书！

800家培训企业部分名录：中国移动、中国联通、中国电信、华为科技、联想集团、东软股份、TCL集团、中国人寿、唯冠科技、深圳科健、隆腾科技、太古飞机、一汽大众、丰田汽车、米其林、彩虹集团、万科集团……

<<目标管理与绩效考核>>

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>