

竞争上岗考试之管理篇13----目标与创新 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E7_AB_9E_E4_BA_89_E4_B8_8A_E5_c25_21000.htm

第十四章目标与创新

第一节目标 一、目标的概念

目标是组织在一定时期内所追求的最终成果，是组织的宗旨和使命的具体化和组织奋力争取达到的所希望的的未来状况。具体地说，目标是根据组织宗旨而提出的组织在一定时期内要达到的预期成果。一般认为，组织目标可以分为三个层次：第一，环境层的目标；第二，组织层的目标；第三，个人层的目标。

二、目标的确定

现代管理是从确定目标开始的，而确定目标则是把主客观条件统一起来的决策或计划过程，是把主观需要、主观条件与客观环境结合起来形成组织努力方向的过程。因此，确定目标主要应考虑上级的要求、主观条件和客观环境三个方面的因素。

在确定目标时必须遵循一定的原则。首先，要把关键性目标与目标的全面性结合起来，其次，要把灵活性与统一性结合起来，第三，要把目标的可行性与挑战性结合起来，确定目标的过程大致可以分为几个步骤：第一，全面搜集情况，掌握内外信息，第二，提出目标方案，第三，评价目标方案。

在现代管理中，组织体系巨型化和组织运行方式的有计划性，决定了管理实践中更为常见的是目标展开的过程，即组织的目标从上到下层层分解落实的过程。

三、目标管理

目标管理制度是把以目标实现为前提的管理转化成以目标为控制手段的管理，它是通过使组织的成员亲自参加工作目标的制定来实现“自我控制”，并努力完成工作目标的管理制度。

这种管理制度由于有了明确的目标作为对组织成员工作成果

的考核标准，从而使对组织成员的评价和奖励做到更客观、更合理，因而可以大大激发他们为完成组织目标而努力。目标管理具有这样几个方面的特点：1.目标管理是参与管理的一种形式。2.目标管理强调组织成员的“自我控制”。3.目标管理是一种系统整体的管理方法。4.目标管理是一种重视成果的管理方法。目标管理在形式上表现为以目标为中心，它要求把管理的重点转移到目标上去，即转移到行动的目的上去，而不是行动本身。目标管理在性质上则是一种体现了系统性和“以人中心”的主动性的管理。目标管理的过程一般包含三个步骤：第一，建立一套完整的目标体系，这也是目标的制定过程；第二，组织目标实施；第三，进行目标考核。

第二节 创新一、创新概述

在现代管理活动中，创新是创造与革新的合称。所谓创造，是指新构想、新观念的产生；而革新则是指新观念、新构想的运用。从这个意义上讲，创造是革新的前导，革新是创造的继续，创造与革新的整个过程及其成果则表现为创新。所以，创新是通过创造与革新达到更高目标的创造性活动，是管理的一项基本职能。在管理实践中，整个管理活动的基本内容无非是维持与创新的矛盾统一，任何组织系统的任何管理工作都是在维持或创新中实现其管理的，所谓有效的管理，就在于适度的维持与适度的创新的结合。创新主要包含着这样几个类别：第一，从创新的规模以及创新对管理系统的影响程度来看，可分为局部创新和整体创新。第二，从创新与环境的关系来看，可分为消极型创新与积极型创新。第三，从创新发生的时期来看，可分为系统初建期的创新和运行中的创新。第四，从创新的组织程度上看，可分为自发创新与有组织创新。第五，从创新

的内容看，包括目标创新、技术创新、制度创新、组织机构和结构的创新、环境创新等。

二、创新思维

现代管理中的创新思维，是指管理者积极探索环境与组织自身发展中的未知领域，开拓和创建组织发展新局面的思维活动。现代组织的一切创新活动首先是思维的创新，管理者的创新思维是管理的创新职能的基本前提和内容。创新思维与程序性的一般逻辑思维不同，它的主要特征是：第一，具有新颖性；第二，具有灵活性；第三，具有艺术性；第四，具有探索性。

三、创新的程序

管理中的创新是创新思维向实践的转化，表现为对旧事物的否定和对新事物的探索。对旧事物的否定本身就是指突破现有的制度，破坏事物的秩序，不遵守现有的章程和作出新的探索。而创新者正是要在不断的探索中去寻找新的程序、新的方法。当然，在最终的成果取得之前，可能要经历无数次反复，无数次失败，因此，它看上去必然是杂乱的。但这种“杂乱无章”是相对于旧制度、旧秩序而言的，是相对于个别创新而言的。就创新的总体来说，它们必然依循一定的步骤、程序和规律。总结众多创新经验，可以发现：成功的创新要经历“寻找机会、提出构想、迅速行动、忍耐坚持”这样几个阶段的努力。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com