

目标管理：重在执行“共识” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/66/2021_2022__E7_9B_AE_E6_A0_87_E7_AE_A1_E7_c41_66155.htm 目标管理是要让企业的员工把自己的目标和企业的整体目标融合在一起，是要让员工自觉地去“我要干”的事情；而“指标管理”则是上级硬性为下属规定了一个必须完成的“指标”，是让员工做上面“要我干”的事情。时刻牢记协作和集体的成就，并保持顺畅沟通，是目标管理的关键。目标是企业的根本战略。不要怀疑。从某种意义上来说，这一结论的确无误--目标不等于良好的愿望，更不是抽象的口号，而是为实现和完成企业使命而采取的行动承诺，是对行动结果的一种衡量标准。根据杜拉克对战略和目标的观点，高层管理者应该对战略负责。而战略必须化为具体的目标。当然，明白这些只是开始，战略的最终实行，很大程度上靠的是有力的执行。设立目标的依据 如果你是一名管理者，该根据什么来设立目标呢？作为企业中一个单位的负责人，管理者管辖的范围往往只是某个更大单位的一部分。管理者所做的贡献，是为确保更大单位工作的成功。这份必须要做出的贡献，就是确定管理者工作目标的依据。这包括：为了帮助其他单位实现他们的目标，管理者和他的单位应该做出的贡献是什么；管理者能够期望从其他单位得到什么帮助来实现他自己的目标。换句话说，从一开始，就应强调协作和集体的成就。不仅如此，杜拉克还特别强调：企业的运作要求各项工作都必须以整个企业的目标为导向，尤其是每个管理人员的工作更必须注重于企业整体成功。在设立目标的过程中，管理者必须知道，管

理企业就是平衡各种各样的要求和目标。因此，在每个管理人员的目标中应该明确规定：在实现公司的各个业务领域的目标中，他应做出怎样的贡献。同时，为了取得平衡的努力，应该使所有领域内和所有层次上的全体管理人员的目标都既符合短期的考虑，也符合长期的考虑。目标管理的关键程序根据杜拉克的观点，目标管理的过程中有几个关键的程序值得注意。一、高层管理的战略决策（远景、企业目标及战略）。战略决策是高层管理者的职责。每一个企业都需要根据企业所处的外部环境和企业内部的核心能力，确定本企业的使命、远景和战略，同时根据这个战略确定企业需要确立的目标。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