

课程名称

目标与计划管理

——团队的整合与个人成长



课程目标

- 清楚的定义目标管理的意义与功能
- 避开目标管理“给下属一个目标”的陷阱
- 理解目标管理的行动过程，SMART 原则
- 学习如何订定一个好的目标？评估目标的可行性？
- 体认目标管理与团队各个部门功能整合和员工个人成长互动的关系

课程背景与课程特色

随着时代的进步，整个中国的企业界都陷入了爆炸学习的风潮，老板们在事业上获得了一定的成就之后，也纷纷的展开心灵的建筑，或是心灵的化妆？每一个人都不一样！领导者不同的心理价值观，也就会决定了公司成败不同的未来。下属经常觉得老板只是说说而已，并不是真正的有决心要将事情做好。我们如何祛除他们心中的疑虑？

于是，目标管理对高层领导者似乎不是一个陌生的管理名词，可是，目标管理就是给下属一个目标？给了目标之后下属就会达成目标？给什么目标？什么是目标管理的关键动作？

一个有效率的目标管理工作，整个团队将必须具备，并且学习到沟通，团队，领导，人力资源，授权，激励等各个角度的管理技巧修炼，所以我们称呼它是一个神奇的目标管理。

课程大纲

- 企业花了多少钱做培训？有没有“效果”？为什么没有执行力？
- 目标管理在整个公司的管理框架中的地位
- 目标管理的战略功能
- 只有目标管理，才能解决企业里：
 - ◇ 知识与行动(执行力)的距离
 - ◇ 建立内部新生的人力资源制度,在最大限度解决企业人才短缺的问题
 - ◇ 从不同的角度,培养健全的领导层

◇ 带动企业制度的建立

- 企业执行目标管理的问题出在哪里？

(1) 老板自己的目标?没有压力，就没有动力？

(2) 讨价还价,目标管理变成了数字游戏

(3) 目标没有细化到每一个员工

(4) 没有具体的赏罚行动,包括薪资,奖金,与职位升迁;也就是未与人力资源策略紧密挂钩

(5) 不明白过程与结果的关系

■ 讨论题：

■ 目标管理对于管理有什么好处？

■ 个案研讨：

■ 目标管理与企业文化

- 在管理上，您认为结果与目标，哪一个比较重要？
- 王经理，您给我的销售指标定得太高，没法完成。

- 如果我们将不可衡量的工作目标放进目标管理的范围里，在管理上，将可能导致什么结果？

- 我们如何可以让考上北大，清华的学生全都具备非常高的音乐水平？
- 在管理上，我们都非常希望员工是优秀的。但是，如果员工因为本身工作的杰出表现，因此“牛”了；他的行为会对团队产生什么影响？怎么办？

- 一个现代化管理者必须具备的三大工作领域目标
- 目标的修正
- 计划，为什么需要计划？
- 计划，怎么做？
- 练习：计划——个案的实做练习
- 工作追踪
- 为什么目标管理具备了重要的人力资源的功能？
- 全方位绩效评估的模式
- 成功的目标管理最关键的角色是什么？
- **讨论题：**
如果目标管理和绩效评估变成了大家都做好人，怎么办？
- 目标管理课程使用工具表格
 - (1) 制定工作目标与工作成效评估表
 - (2) 管理层对被评估员工具体工作行为观察描述表
 - (3) 管理层人力资源发展评估与员工反馈表
- 长程，中程，短程目标在日常工作管理的运用
- 目标管理的角色扮演和团队组成
- 企业采用目标管理制度会遭遇到哪些阻碍？

运用目标管理建立一支“健康成长”的团队，并且让每个人工作都达到部门能

