

# 《领导力提升系列——目标管理与绩效》

主讲：郭静

## 【课程背景】

公司定好方向和战略，管理层如何领导团队，确立明确的目标，激发团队统一价值观，群策群力最终达成理想的结果？这是考验一位管理者的重要课题，如何带领团队制定目标，规划告完成计划，做好落地实施并最终达成变成了许多企业管理者关心的问题。本课程集中讨论了有效目标绩效与管理的方法和技巧。通过学习，各位管理者将学会相应的方法和技巧，从而达到最终绩效的提升。

## 【课程收益】

- ◇ 明确目标管理的重要意义和作用
- ◇ 提升目标制定和绩效管理的方法和技巧
- ◇ 明确目标管理的概念和方法
- ◇ 掌握目标管理展开的关键步骤
- ◇ 了解推动目标管理的困难点，掌握解决方案

**【课程特色】** 干货满满，逻辑清晰、实操性强，案例丰富

**【课程对象】** 企业中高层管理者

**【课程时间】** 1天（6小时）

## 【课程大纲】

### 一、目标管理的导入

- 1、绩效管理与管理目标之关系
- 2、什么是目标管理
- 3、为什么要重视目标管理
- 4、目标管理与公司整体制度之关连
- 5、目标管理展开的六个步骤
- 6、推动目标管理的困难点在哪里？

### 二、为什么要推动目标管理？

- 1、激发组织与个人往共同方向目标努力
- 2、使管理的成果看得见
- 3、激发员工自主性与创造力
- 4、作为不断改善进步的工具

目标管理与公司整体制度之关连

**思考：推动目标管理的困难点在哪里？**

请每人写下在实务工作中遇到的问题或障碍（列出3-5项）

**分析：推动目标管理的困难点在哪里？**

### 三、如何目标管理？

公司愿景与策略

愿景与策略之展开（例）

#### 1、设定目标

- 目标的分类
- 目标在管理上的意义
- 目标管理与绩效考核之范围
- 如何设定目标

目标设定用表格

## 2、目标的分类

依对象区分

依功能区分

依价值区分

依性质区分

## 3、目标在管理上的意义

目标是创造绩效的指针

目标用来整合资源与团队合作

目标用来激发个人的意愿与能力

## 4、目标管理与绩效考核之范围：

### 1、个人面之目标管理

工作成果之考核

行为过程之考核

能力发展之考核

### 2、组织面之目标管理

部门业绩之考核

全公司业绩之考核

## 5、如何设定目标？

目标思考的出发点

设定目标的途径

设定目标的 SMART 原则

设定目标时的注意事项

## 6、设定目标的途径：

由上而下 (Top Down)

由下而上 (Bottom Up)

上下双向共同研讨

## 目标设定之展开

公司中期经营目标设定表

部门年度经营目标设定表

### ● 设定目标的 SMART 原则

S (Specific) 具体明确的

M (Measurable) 能够衡量的

A (Achievable) 可以达到的

R (Relevant) 相互关连的

T (Time-Bound) 设定期限的

## 目标设定的简单公式

● 什么是 KPI (主要绩效指标)

● 如何订定 KPI 数值

## 7、计划行动方案

1. 有效计划的技巧

2. 如何拟定行动方案

3. 如何规划可用资源

4. 评估计划的可行性

## 5. 计划常见的问题与对策

### 四、绩效考核

- 绩效考核三层面
- 行业别考核之要素
- 绩效考核之流程
- 绩效考核之步骤
- 组织与个人的绩效考核
- 绩效考核的各种方法

#### 1、目标管理的成功关键

组织面三要素~文化、制度、领导

### 五、主管如何成为目标管理高手

- 观念突破
- 知己知彼
- 能发能收
- 借力使力
- 软硬兼施
- 左右开弓
- 情境领导
- 见树见林

### 六、目标管理推行实务问题研讨

- Q1.初始推动目标管理的困难在哪里?
- Q2.上下级交付目标不能认同,怎么办?
- Q3.双方对目标看法有差异,应如何处理?
- Q4.目标不易量化时,怎么办?
- Q5.员工对目标之承诺与心态不积极,怎么办?
- Q6.虽有目标但执行力不足?