目标管理的重要性

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：https://www.xiaorob.com/jingxuan/2246.html

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

目标管理的重要性

【精选阅读（1）】

目标管理的重要性

目标管理是生产管理中最重要的一点，因为所有的生产管理工作都是围绕目标展开的，没有明确目标的工作都是徒劳。目标管理工作包括个人目标和整体目标，也包括阶段目标和终极目标，再生产过程的每个阶段，只有切实的设定好本阶段的目标，才能有序不乱的开展计划、实施等工作，才能明确工作的重点。目标管理的作用主要有以下五点：

（1）带给参与管理的基点

一家典型的制造型企业，总经理会把他的年度经营目标分解到各个职能部门，其中包括生产部门、制造部门，车间主任在工作过程中，就要经常配合他的生产经理或制造部经理，进一步落实这些指标的开展，这就带给了一个参与管理的基点。

（2）兼顾组织目标及个人目标

个人都生活和工作在群众中，既有组织目标，也会有个人目标。在一个组织之中，个人目标总是服从于组织目标的，但个人也务必在组织中成长，所以也要兼顾个人目标。

（3）强化个人潜力的开发

有了目标，不论是组织还是个人，都有强大的动力，人的潜力是无限的，所以在目标的驱使下，个人潜力会得到更大程度的开发。

（4）能够产生激励作用

目标就是动力，其动力的源泉在于能够产生激励作用。一个恰到好处的目标使得整个团队想着同一个方向前进，不仅仅能很好地促进组织发展，也会给个人更充分的发展空间。

（5）评估组织与个人

目标达成的考核，也能够作为评价组织和个人的指标。在评价组织和个人的工作业绩时会思考很多方面的因素，气质整个团体的目标考核就是一个核心的指标。企业的运行，是以目标为导向的，不管大大小小的公司，也不管什么行业，只有目标一步步的量化实现，才能推动企业不断向前发展，当然目标的设定务必是合理可实现的，否则，只会挫伤员工的士气。可见，目标对一个企业的生存发展起着相当重要的作用。

【精选阅读（2）】

做好目标管理的关键

知识经济又要求各种专家之间有更紧密的协作，实现内部信息的共享，这就要求职能人员，经过时代光华的一系列管理培训之后，了解到即使是在管理的最低一级的，也把企业看成是一个整体并了解到企业对自我的要求是什么。知识经济要求各级管理人员坚定地朝着共同的目标。有一个古老的故事说，有人问三个石匠在做什么。第一个石匠说：“我在谋生。”第二个石匠一边打石子一边说：“我在做全国最好的琢石工作。”第三个石匠眼中带着想象的光辉仰望着说：“我在造一所大教堂。”

毋庸置疑，第三个石匠当然是真正的管理人员。但现实的企业管理中，大多数的管理人员和专业人员，却如第二个石匠那样，只关心做好自我部门内的专业工作或者职能工作，只围绕自我部门的管理目标在转，而忽视了企业整体的工作目标和协同作战的要求与技能的提高，衡量自身的成就的标准不是以他对企业的贡献的大小，而以他的专业部门标准来衡量自我的成就。这样就有把企业搞得支离破碎，并使企业成为各个职能王国的一种松散的邦联。这些职能王国只关心自我的专业，妒忌地保守自我的“秘密”，热衷于扩大自我的领域而不是热心于建设整个企业。个性是随着科学技术的日益提升，知识经济的效益愈加凸现，更多的人将以专业知识的形式来做出贡献。因而，把工艺或职能本身作为一种目的的倾向将比目前更为显著。而与此同时。

一、盲人摸象式的目标管理

“瞎子摸象”在管理界人士中流传甚广，这不是偶然的。每一管理阶层都从不一样的角度来看同一只“象”----企业。正像摸象腿的那个瞎子认为碰到了一棵树、摸到象鼻子的瞎子以为自我摸到了一条蛇、摸到象肚子的那个瞎子以为自我摸到了一堵墙一样，不一样的企业管理阶层有其不一样的经历与眼光，以致不一样的管理阶层在谈论同一件事时常发生“盲人摸象”同样的状况，认为彼此是在谈同一件事，而实际上却是南辕而北辙。

在经历了时代光华网络培训开通了网络商学院的学习后发现，企业的总体目标与各部门的目标管理上，也往往存在这种现象，企业总体目标制订得十分合理，各部门的职能目标也是按照企业总体目标进行分解，且企业总体目标都分解到位，权责明确，但是到了真正实施起来却是另一番景象：目标关联不清，相互扯皮，各执一词，每个部门都完成了自身部门的职能目标，但是企业管理水平并没有上台阶，企业经营业绩并没有到达，问题出在哪里呢？部门及职责认定目标分解缺乏关联与整合，片面分解，各自为政，信息不畅，沟通不力，就在情理之中。举个简单的例子：企业要制定一个制度，由其中一个部门负责，考核的标准为在规定的时光内获得领导的透过。该部门根据考核要求，会得到两个信息，一是不超时，二是获得领导透过。问题可能就产生了，目标缺乏关联性和拓展型，先不谈制度的资料本身怎样样（相信没有一个制度是绝对完美的，是能够不断完善的），制度颁发后，制度的贯彻者和落实者可能就会碰到无法落实或者需要采取变通才能落实，甚至有很多意见。但是会出现什么状况，制订者会对意见要么充耳不闻，要么答复还会修订的等等，反正领导已经透过了的，自我的目标也完成，绩效考核也透过了，先就这样落实吧。这就是典型的

盲人摸象式的目标管理。

二、管理人员的目标管理，就应是什么？

企业管理中，明确界定职责人的目标与标准至关重要。否则，必须会产生混乱。这些目标务必规定该人所管理和负责落实的工作应到达的成就和标准，同时务必规定他和他的单位在帮忙其他单位实现其目标时应做出什么贡献，还应规定他在实现自我的目标时能期望其他单位给予什么贡献。换句话说，从一开始就应把重点放在整体配合和整体成果上。这些目标始终就应是以企业的总目标为依据。并用对企业整体做出的贡献来表述其成果。

每一位管理人员的目标就应规定自我对实现公司在各个领域的总目标做出的贡献，兼顾短期的思考和长期的发展和提升，即工作目标除了兼顾完成的短期效果，还须关注对后续的跟进工作的主动性，注重对后续发展的贡献。这种贡献既包括各项有形的目标，又包括管理人员的组织和培训、员工的成绩和态度以及公共职责这些“无形的”的目标。否则，就是短视和不切实际的`。

三、管理人员目标的制定，亲自参与，整体出发

对自我的目标的制定，是每个管理人员的职责。每一个管理者都要用心参与到企业的目标管理中去，制订的目标才能反映企业的客观需要，而不仅仅是上司或他本人的想法。管理人员只有透过参与，才能明白和了解企业的最终目

标，期望于他的是什么，对其他部门带给一些什么样的支持，为什么期望于他，对他进行衡量的标准是什么，为什么是这样的标准。

在整个管理阶层中有这样的一种思想的交流与沟通。要做到这点，每一位做出贡献的管理人员就务必亲自参与充分沟通，理解企业的整体目标，理解部门目标之间的相互关联，理解自我的目标对整体目标的影响，清楚企业对自我的期望和成就标准，并用心而负责地参与制定目标的工作。只有下一级的管理人员用这种方式来参与，上一级的管理人员才能明白就应对他们提出什么要求，并提出恰如其分的要求，这才是做好目标管理的关键。

【精选阅读（3）】

目标管理的重要性：七个经典故事

第一个故事：爱丽丝的故事

“请你告诉我，我该走哪条路？”

“那要看你想去哪里？”猫说。

“去哪儿无所谓。”爱丽丝说。

“那么走哪条路也就无所谓了。”猫说。

——摘自刘易斯·卡罗尔的《爱丽丝漫游奇境记》

赵日磊点评：这个故事讲的是人要有明确的目标，当一个人没有明确的目标的时候，自我不明白该怎样做，别人也无法帮到你！天助先要自助，当自我没有清晰的目标方向的时候，别人说的再好也是别人的观点，不能转化自我的有效行动。

第二个故事：游泳的故事

1952年7月4日清晨，加利福尼亚海岸下起了浓雾。在海岸以西21英里的卡塔林纳岛上，一个43岁的女人准备从太平洋游向加州海岸。她叫费罗伦丝·查德威克。

那天早晨，雾很大，海水冻得她身体发麻，她几乎看不到护送他的船。时光一个小时一个小时的过去，千千万万人在电视上看着。有几次，鲨鱼靠近她了，被人开枪吓跑了。

15小时之后，她又累，又冻得发麻。她明白自我不能再游了，就叫人拉她上船。她的母亲和教练在另一条船上。他们都告诉她海岸很近了，叫她不要放下。但她朝加州海岸望去，除了浓雾什么也没看不到……

人们拉她上船的地点，离加州海岸只有半英里！之后她说，令她半途而废的不是疲劳，也不是寒冷，而是因为她在浓雾中看不到目标。查德威克小姐一生中就只有这一次没有坚持到底。

赵日磊点评：这个故事讲的是目标要看的见，够得着，才能成为一个有效的目标，才会构成动力，帮忙人们获得自我想要的结果。

管理者在和下属制定目标的时候，经常会犯一个错误，就是认为目标定的越高越好，认为目标定的高了，即便员工只完成了80%也能超出自我的预期。实际上，这种思想是有问题的，持有这种思想的管理者过分依靠目标，认为只要目标制定了，员工就会去达成。

实际上，制定目标是一回事，完成目标又是另外一回事，制定目标是明确做什么，完成目标是明确如何做。与其用一个高目标给员工压力，不如制定一个适宜的目标，并帮忙员工制定行动计划，共同探讨障碍，并排除，帮忙员工构成动力。

另外，目标不是唯一的激励手段，目标只有与激励机制相匹配，才会构成更有效的动力机制。所以，除了关注目标之外，管理者还要关注配套的激励措施。

最后，适宜的目标是员工能够跳一跳能够得着的目标，当员工经过努力之后能够达成目标，目标才会对员工有吸引力，否则，员工宁可不做，也不愿意费了很大力气而没有完成！

第三个故事：石匠的故事

有个人经过一个建筑工地，问那里的石匠们在干什么？三个石匠有三个不一样的回答：

第一个石匠回答：“我在做养家糊口的事，混口饭吃。”第二个石匠回答：“我在做整个国家最出色的石匠工作。”第三个石匠回答：“我正在建造一座大教堂。”

赵日磊点评：三个石匠的回答给出了三种不一样的目标，第一个石匠说自我做石匠是为了养家糊口，这是短期目标导向的人，只思考自我的生理需求，没有大的抱负；第二个石匠说自我做石匠是为了成为全国最出色的匠人，这是职能思维导向的人，做工作时只思考本职工作，只思考自我要成为什么样的人，很少思考组织的要求；而第三个石匠的回答说出了目标的真谛，这是经营思维导向的人，这些人思考目标的时候会把自我的工作和组织的目标关联，从组织价值的角度看待自我的发展，这样的员工才会获得更大的发展。

德鲁克说，第三个石匠才是一个管理者，因为他用自我的工作影响着组织的绩效，它在做石匠工作的时候看到了自我的工作与建设大楼的关系，这种人的想法难能可贵！

中松义郎的目标一致理论讲的就是这一点，当一个人的目标与组织的目标越一致，这个人潜能发挥就越大，就越有发展！

第四个故事：保险销售员的故事

有个同学举手问老师：”老师，我的目标是想在一年内赚100万！请问我就应如何计划我的目标呢？”

老师便问他：“你相不相信你能达成？”他说：“我相信！”老师又问：“那你知不知到要透过哪行业来达成？”他说：“我此刻从事保险行业。”老师之后又问他：”你认为保险业能不能帮你达成这个目标？”他说：”只要我努力，就必须能达成。”

“我们来看看，你要为自我的目标做出多大的努力，根据我们的提成比例，100万的佣金大概要做300万的业绩。一年：300万业绩。一个月：25万业绩。每一天：8300元业绩。”老师说。“每一天：8300元业绩。大既要拜访多少客户？”

老师之后问他，“大概要50个人。”，“那么一天要50人，一个月要1500人；一年呢？就需要拜访18000个客户。”

这时老师又问他：“请问你此刻有没有18000个A类客户？”他说没有。“如果没有的话，就要靠陌生拜访。你平均一个人要谈上多长时光呢？”他说：“至少20分钟。”老实说：“每个人要谈20分钟，一天要谈50个人，也就是说你每一天要花16个多小时在与客户交谈上，还不算路途时光。请问你能不能做到？”他说：“不能。老师，我懂了。这个目标不是凭空想象的，是需要凭着一个能达成的计划而定的。”

赵日磊点评：目标不是孤立存在的，目标是计划相辅相成的，目标指导计划，计划的有效性影响着目标的达成。所以在执行目标的时候，要思考清楚自我的行动计划，怎样做才能更有效地完成目标，是每个人都要想清楚的问题，否则，目标定的越高，达成的效果越差！

第五个故事：马拉松运动员的故事

山田本一是日本著名的马拉松运动员。他曾在1984年和1987年的国际马拉松比赛中，两次夺得世界冠军。记者问他凭什么取得如此惊人的成绩，山田本一总是回答：“凭智慧战胜对手！”

大家都明白，马拉松比赛主要是运动员体力和耐力的较量，爆发力、速度和技巧都还在其次。因此对山田本一的回答，许多人觉得他是在故弄玄虚。

10年之后，这个谜底被揭开了。山田本一在自传中这样写到：“每次比赛之前，我都要乘车把比赛的路线仔细地看一遍，并把沿途比较醒目的标志画下来，比如第一标志是银行；第二标志是一个古怪的大树；第三标志是一座高楼

……这样一向画到赛程的结束。比赛开始后，我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去，到达第一个目标后，我又以同样的速度向第二个目标冲去。40多公里的赛程，被我分解成几个小目标，跑起来就简单多了。开始我把我的目标定在终点线的旗帜上，结果当我跑到十几公里的时候就疲惫不堪了，因为我被前面那段遥远的路吓到了。”

赵日磊点评：目标是需要分解的，一个人制定目标的时候，要有最终目标，比如成为世界冠军，更要有明确的绩效目标，比如在某个时光内成绩提高多少。

最终目标是宏大的，引领方向的目标，而绩效目标就是一个具体的，有明确衡量标准的目标，比如在四个月把跑步成绩提高1秒，这就是目标分分解，绩效目标能够进一步分解，比如在第一个内提高0。03秒等。

当目标被清晰地分解了，目标的激励作用就显现了，当我们实现了一个目标的时候，我们就及时地得到了一个正面激励，这对于培养我们挑战目标的信心的作用是十分巨大的!

第六个故事：幸岛短尾猴的故事

位于日本南部宫崎县的幸岛是短尾猴的故乡。日本科学家对幸岛短尾猴的研究已有半个世纪之久，研究过程中最著名的发现是猴子也会清洗红薯。科学家将这种行为看作是非人类种群表现出的一种文化现象。

1952年，日本京都大学的一位教授带着几名学生对短尾猴进行了观察研究，在研究的过程中，他们在沙土里种植了一些红薯，走的时候就把这些红薯留下了。之后，猴子发现了红薯，就开始作为食物来吃。由于是在沙土里生长的，红薯上经常粘着一些沙子，比较磕牙。之后，有一个聪明的猴子发现，把红薯放到水里洗一下，然后再吃，就不会磕牙了，于是他高兴地把这个发现告诉了身边的小猴子，这些猴子也开始用水洗红薯吃，再之后，这些猴子又把这个秘密告诉了其他的猴子，甚至告诉了其他岛上的猴子。于是，一天，一个令人震撼的场景出现了，在皎洁的月光下，100多只猴子排着队在水里洗红薯，这就像预示着一个新纪元的出现。

赵日磊点评：这个故事说明了一个道理，一个人在小范围内做正确的事情的时候，他的行为能够影响到身边的人，而这种影响能够产生一种聚合效应。在目标管理里，领导带头谈目标、定目标、回顾目标就是在做正确的事情，而领导的这种行为能够影响到经理层和员工，使大家逐渐培养一种目标管理行为，最终构成自我控制！

目标管理如果没有高层领导的支持和推动，没有高层领导的以身作则和示范作用，很难推行，因为它一种思想和组织行为，领导务必起到带头作用！

第七个故事：吴起不败

吴起，战国初期著名的政治家，卓越的军事家、统帅、军事理论家、军事改革家。后世把他和孙子连称“孙吴”，著有《吴子》，《吴子》与《孙子》又合称《孙吴兵法》，在中国古代军事典籍中占有重要地位。吴起是一位军事和政治上的鬼才，吴起的一生中毫无败绩，能够说是不败的军神，在政治上提出的改革方案，令魏国和楚国成为当时战国的霸主，吴起在作战上号令严明，在寻常的出征途中愿意和普通士卒同甘共苦，赢得了士卒的爱戴，以至于士卒为其战死亦在所不惜。吴起在军制的改革抛弃了当时军事上士卒作战不用心的弊病，使所仕国家的军事强于其他国家，正因此才能抵御强国的入侵，侵占小国的领土。

赵日磊：这个故事讲的是领导在目标管理中要拉下架子，平等对待部门或团队的每个成员，并带给顾问、教练、保姆服务，就会创造出惊人的团队的整体业绩。

《高效能人士的七个习惯》的作者史蒂芬柯维曾提到了一个仆人式领导的概念，讲的也是这个道理：一个仆人式的领导会问员工五个问题：1、工作进展如何?2、你在学习什么?3、你的目标是什么?4、我能帮你做什么?5、我作为一个帮忙者做得怎样样？

七个故事很好地诠释了目标管理理论，首先，一个人要有明确清晰的目标，其次，目标要切合实际，看得见，摸得着，第三，目标不是孤立存在，一个人的目标要和组织相关联，第四，目标与计划密不可分，第五，目标要进行分解落实，第六，领导要在目标管理中起到率先垂范作用，第七，领导要关注目标的执行状况，为员工带给支持！

更多 精选资料 请访问 https://www.xiaorob.com/jingxuan/

文章生成PDF付费下载功能，由ECMS帝国之家开发