

<<1张图目标管理>>

图书基本信息

书名：<<1张图目标管理>>

13位ISBN编号：9787506055413

10位ISBN编号：7506055414

出版时间：2012-12

出版时间：东方出版社

作者：吕方兴

页数：206

字数：100000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<1张图目标管理>>

内容概要

本书共分三篇。

作者首先对目前组织目标管理过程中所存在的各种现状和困惑进行了梳理，接着提出了其独创的TPPBT目标管理模型，最后围绕具体案例对目标管理模型的实际应用进行了介绍。

TPPBT目标管理体系，是以路径为研究对象，以路径设计为核心，专注于为组织与个人目标的实现与落地提供一整套系统化解决方案的新型目标管理体系，其内容涵盖目标沟通、路径设计、路径汇总、作战地图与跟踪辅导五个部分。

<<1张图目标管理>>

作者简介

中国目标管理咨询第一人，中国第一位“目标路径”研究者，曾在移动通讯、奢侈品、金融、咨询等行业工作，企业经营与管理实战经验丰富，历任著名上市公司、大型国企及创新型民企高管职位。其独创的TPPBT目标管理体系，是以路径为研究对象，以路径设计为核心，专注于为组织与个人目标的实现与落地提供一整套系统化解决方案的新型目标管理体系，其内容涵盖目标沟通、路径设计、路径汇总、作战地图与跟踪辅导五个部分。

该体系克服了传统目标管理的局限，弥补了传统目标管理的缺失，填补了中国咨询业在目标管理咨询领域中的空白，并为组织与个人的目标实现构建了一个强大的系统化解决方案。

其主要咨询项目有“组织目标管理咨询”和“个人目标管理咨询”，主要课程有“实现目标的智慧”（咨询式实战演练培训课程）、“目标实现路径图”、“打造优秀职业经理人”、“打造优秀区域经理”、“打造王牌营销员”、“打造虎狼之师”等。

<<1张图目标管理>>

书籍目录

前言

第一部分 现状篇——目标管理的现状分析

第一章 组织目标管理的八大现状

现状1：目标分解力求精准到位

现状2：出台高额奖惩政策

现状3：召开轰轰烈烈的动员大会

现状4：签订绩效责任书与军令状

现状5：“表哥”、“表姐”一大堆

现状6：天天“夜总会”

现状7：“培训班”不断

现状8：重金打造考核制度

第二章 组织目标管理的六大困惑

困惑1：各种办法用尽目标还是难以实现

困惑2：经常出现“拍脑袋”、“拍胸脯”、“拍屁股”的现象

困惑3：经常出现“互相指责”、“互相扯皮”、“互相推诿”的现象

困惑4：经常出现“找理由”、“找借口”、“找替罪羊”的现象

困惑5：经常出现“各自为政”、“缺乏整体协作”的现象

困惑6：经常出现“事后诸葛亮”、“秋后算账”的现象

第三章 组织目标难以实现的真正原因

只有目标没有路径

组织难以形成整体

传统目标管理的缺失

第四章 如何才能实现组织的目标

组织目标的实现需要一个系统化的解决方案

第二部分 革新篇——TPPBT目标管理

第五章 TPPBT目标管理定义

第六章 TPPBT目标管理模型

TPPBT目标管理模型

目标沟通

路径设计

路径汇总

作战地图

跟踪辅导

第七章 TPPBT目标管理价值

建实现目标的系统

提升组织执行力

培养“战略+执行”型稀缺人才

第八章 TPPBT与传统目标管理的区别

TPPBT与传统目标管理内容比较

TPPBT与传统目标管理的区别

第三部分 系统篇——五步构建实现目标的系统

第九章 第一步——目标沟通

目标是什么

目标统一吗

第十章 第二步——路径设计

<<1张图目标管理>>

路径的形成过程

路径设计的三大思维

FH路径分析与设计

SH路径分析与设计

TH路径分析与设计

案例1某金融服务公司实现季度目标的路径分析与设计过程

案例2刘备集团实现长期目标（愿景）的路径分析与设计过程

第十一章 第三步——路径汇总

汇总FH、SH和TH路径

形成目标实现路径汇总图

第十二章 第四步——作战地图

作战地图的形成过程

绘制形成一级作战地图

绘制形成二级作战地图

绘制形成三级作战地图

案例 某金融服务公司季度目标一、二、三级作战地图绘制过程

第十三章 第五步——跟踪辅导

看板管理

一张表一个会

现场管理

路径调整

吕方兴经典语录

<<1张图目标管理>>

章节摘录

为什么需要“平衡”？

一切都是“三互”的原因，即“互相指责”、“互相扯皮”和“互相推诿”。

每当出现问题的时候，总是会出现“互相指责”的现象，这个部门责怪那个部门，那个部门又责怪这个部门，相互之间陷入无休止的指责当中。

每当需要承担责任的时候，经常就会出现“互相扯皮”的现象，这个部门说是那个部门的责任，与自己无关；那个部门又说是这个部门的责任，与他们无关，并总能找到与各自无关的证据。

每当要安排一项工作的时候，各部门经常就会“互相推诿”，这个部门说应该由那个部门干，并列举那个部门干好的理由；那个部门又说应该由这个部门干，并也列举了这个部门干好的理由。

当各部门各执一词、僵持不下的时候，就需要老板来拍板。

为了体现公平，不造成更大的矛盾，维护组织的团结氛围，老板通常都会采取“平衡”的手段来解决问题。

所谓平衡，就是同时给颗糖吃，或同时拍打一下。

即打你一下的同时也打他一下，鼓励你一下的同时也鼓励他一下，安排你做一件事的同时也安排他做一件事。

“互相指责”、“互相扯皮”和“互相推诿”只会不断增加组织的内耗，不断降低组织的效率，从而最终阻碍组织目标的实现。

依靠老板的“平衡”，一个组织是实现不了目标的；组织目标的实现，需要的是真正发挥组织的力量。

.....

<<1张图目标管理>>

编辑推荐

如何有效实现组织目标，可能是每一个组织领导者梦寐以求的，但现实却往往不尽如人意。目前多数的组织都或多或少地存在一些问题，例如有的过分追求目标分解精确到位，武断地对目标管理进行一刀切；有的忙于流程性的工作，削弱了完成重点工作的力量；有的过分依赖高额奖惩政策，错将重赏、重罚作为主要手段；有的则把占用员工的下班或休息时间开会，对当天或每周的工作完成情况进行总结，期待以此找出问题并解决问题……种种办法用尽，却还是没能完成目标。随之，各部门及其员工互相推诿、互相指责、互相扯皮等现象迭出。那么要如何才能保证组织目标有效实现呢？针对这一问题，《1张图目标管理》作者吕方兴用图表的方式给出了最直观、是简单快捷的解决方案。

<<1张图目标管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>