

<<达成目标有方法>>

图书基本信息

书名：<<达成目标有方法>>

13位ISBN编号：9787301134665

10位ISBN编号：7301134665

出版时间：2008-4

出版时间：北京大学出版社

作者：姜洋

页数：249

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>

<<达成目标有方法>>

内容概要

本书就是帮你解决以上问题的钥匙。

书中针对目标、根本问题、项目管理、计划—做—检查—调整、激励制度五个实现目标的核心步骤进行讲解，提供了业绩产出点管理示意图、根除问题五步法、“1+5”业绩突破管理法、策划+借力、流程七问、五根“教鞭”、无形激励等19种有效的管理方法。

再好的管理体系和方法，只有结合企业和管理人员的实际情况才有成效。

作者在内容的关键点都设置了相应的测试题，能够使管理者将学到的内容和企业与个人的实际紧密结合，有针对性地学习和提高。

“如果成功是个火炉，目标就是柴。

”TPPPI法则，是作者历时9年自行研发的一套目标管理体系，已被1000多家企业有效验证。

系统学习本书，你就拥有了实现目标的助推器。

<<达成目标有方法>>

作者简介

姜洋，生于1966年，山东烟台人，中欧国际工商学院MBA，企业成长学综合研究的权威学者。

曾任EF（英孚）中国区总经理、上海世界贸易大厦总经理，现任上海鸿风涵远商务咨询公司董事长。

姜洋主要研究和讲授的核心课程有：“管理者完成目标的五步19法”、“王者归来——CEO的自我改造”、“领导力”、“蓝海战略与创新管理”、“企业文化与团队建设”。

姜洋的培训课程具有穿透力、震撼力和改造力，他曾经受到全国三十多个城市的几十家协会，以及北京大学、清华大学、复旦大学等著名高校总裁班的邀请，为近万名企业中高级管理者进行过培训。

<<达成目标有方法>>

书籍目录

丛书序自序前言

第一步 目标 (Target) 一、你真的有目标吗 二、制定目标的三个步骤 (一) 制定目标“三步走” (二) 目标量化和可视化是目标管理的起点 (三) 员工重点执行“文件考核目标”还是“口头考核目标” 三、制定目标的两种方法 (一) “基础法”可能会束缚企业和个人的发展 (二) “突破法”是企业和个人走向成功的途径 四、什么是合理的高难度目标 (一) 针对竞争对手的“三法则” (二) 针对市场潜力来制定目标 (三) 针对本公司需要变革的程度和难度 五、目标制定完成后, 经理人会愉快地接受吗 (一) 了解职业经理人在职业发展中的困境 (二) 如何摆脱困境 六、制定目标必须遵循的KPI原则 (一) 如何设定KPI指标 (二) 怎样考核KPI指标 (三) 构建数字统计体系 七、如何用平衡记分卡来制定目标体系 (一) 找好四个角度 (二) 把握五个平衡 八、你在紧盯目标吗 (一) 业绩都是“策划”出来的 (二) “借力”可以使个人和目标同时飞跃 (三) “借力”方案一定要跟“策划”方案紧密结合 九、目标的“落”“实” (一) 用平衡计分卡来分解目标 (二) X、Y目标分解法

第二步 根本问题 (Problem) 一、企业家修炼的四个不同层级 (一) 业务层 (二) 工具层 (三) 商业逻辑层 (四) 道层 二、提升管理层级的方法——反向法 (一) “正向法”必然得到“反向”的结果 (二) 要高效地解决问题, 必须使用“反向法” 三、打破群体“黑洞” (一) 什么是群体“黑洞” (二) 明确“黑洞”的“洞主”是谁 (三) 寻找打破“黑洞”的力锤 四、解开寻求根本问题的三个“死结” (一) 价值观 (二) 个体利益 (三) 心理素质 五、根除问题的“A—D—C”法则

第三步 项目管理 (Project Management) 一、管理者布置工作的必备法宝——项目管理“四要素” (一) 项目管理必须具备哪四个要素 (二) 布置“四要素”需要足够的“领导力” (三) “四要素”就是项目执行力的四个力源 (四) 项目执行效率低, 是什么地方出了问题 二、管理者进行项目管理的必备工具——工作布置表 (一) 什么是工作布置表 (二) 有效布置工作的四种简易方法

第四步 计划—做—检查—调整 (PDCA) 一、PDCA是企业的自我完善机制 (一) PDCA的含义及具体操作流程 (二) PDCA自我完善机制的意义与核心 (三) PDCA自我完善机制建立及高效运行的五步检验法 二、你的会议体系是否残疾 (一) 建立健全的会议体系 (二) 组织会议五要素 (三) 主持日、周、月度会议的要点 (四) 高效会议五步曲 (五) 低效会议中的“毒语” (六) 评价会议效果的POC准则 (七) 避免“老鼠”会议 三、PDCA也可以教练下属 (一) 老板与员工要组成“航空母舰群” (二) 如何利用PDCA来教练下属 (三) 如何理解“训练有素” (四) 训练的难度是什么 (五) “教练”的五根教鞭 (六) “教练”的三种境界 (七) 用训练推动从优秀到卓越的“飞轮”

第五步 激励制度 (Incentive Program) 一、团队的“气”与“力” (一) 如何判断团队的“气”是在聚还是在散 (二) 如何凝聚团队的“气” 二、从人性管理学了解激励的内涵 (一) 古典经济学对“经济人”假设的解读 (二) 新制度经济学对“经济人”假设的修正 (三) 人性管理学的经典理论——行为科学学派 三、管理学中代表性的激励理论 (一) 需求层级理论 (二) X—Y理论 (三) Z理论 (四) 激励—保健理论 (五) ERG理论 (六) 三需求理论 (七) 期望理论 (八) 公平理论 (九) 强化理论 (十) 波特-劳勒模式 (十一) 超Y理论 (十二) 幸福学 四、人性利益管理学的A、B、C理论 (一) A理论: 人的本性 (二) B理论: 管理的原则 (三) C理论: 人性的修炼 五、人性心理管理学的两个公式 (一) $S=P-E$ (二) 值 六、佩(哐!) 成长试纸 (一) 第一步: 问题点 (二) 第二步: 成长点 (三) 第三步: 项目 (四) 第四步: 执行 (五) 第五步: 坚持

附录 本书19个最具生产力的方法 本书18句最有价值的话 本书17个经典名词 卓越业绩的13格言 参考文献 后记

<<达成目标有方法>>

章节摘录

第一步 目标 (Target) “目标”是TPPPI五步中的第一步，是龙头，是起点。

第一步不存在，其他四步就无从谈起。

因为没有明确的目标，所有的管理都是“空”对“空”。

但在现实中，很多人对此都不以为然，甚至不屑一顾。

所以，世界上很多公司、团队因缺乏目标，或目标不合理，而导致执行力不强，业绩低下，最终倒了下去。

因此，目标并非可有可无，它是关乎团队绩效和企业发展的大问题。

一、你真的有目标吗很多人都会想当然地认为自己是有目标的。

其实，你是否真的有目标，一测便知。

请你拿出笔来，在两分钟内填写以下内容：迷你测试本年度的主要目标

：_____ 本月

的主要目标

：_____ 测

试提示：1.必须在两分钟内填完。

2.每类目标必须列出三项。

3.如果在规定的时间内没有填写完，就直接说明：你没有目标。

<<达成目标有方法>>

编辑推荐

<<达成目标有方法>>

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>