



## 特別企劃

# 績效目標，我來了！

很多團隊領導人都有共同的經驗：年初的目標會議中，宣告了公司未來一年的績效重點、各部門分工和該扮演的角色，團隊成員各自回到工作崗位，一切似乎就緒。但是隨著一季季過去，到了討論進展的時候，大多數主管都距離目標有一段差距。眼看第四季到來，企業主管究竟該做些什麼事情，才可以扭轉這樣的局面？問題的癥結到底在哪裡？

### 當員工表現不佳時

第四季到了，很多公司也忙著進行績效評估。其實，每年進行一次評估，並不太足夠。主管應該時常與員工討論他們的日常表現：找出優點、讚賞優秀的表現、指出缺點、引導某些特定的行為表現，並給予諮商。主管可利用員工的個人發展計畫作為討論的依據，並根據員工進步情況與面臨的問題，隨時調整發展計畫。

### 八個工具強化執行力

目標設定了，任務分配了，員工自然會在期限內，完成工作，達成目標？錯。有經驗的主管知道，在日常的工作中，主管必須要採取一些做法，並且扮演教練角色，來確保員工朝向正確的方向前進。

#### 世界級智慧

創新專案，還是核心事業？

米希思軟體服務公司執行長面臨一個難題：公司營運的極大壓力，而大量投資計畫，仍無法創造利潤。

當你進軍新興市場時

想敲開新興市場的大門嗎？先看看百事公司高階主管梅塔爾的經驗。他在這趟無法想像的旅程中學到了什麼？

#### 高階主管教練

葛史密斯 (Marshall Goldsmith)

成功的錯覺

我們往往因為過去的成功產生錯覺，以為自己一定是對的，而這樣的錯覺卻讓人落入不願改變的陷阱中。

#### 專訪

專訪南加州大學商學院榮譽教授羅勒

建立擁抱變革的組織

「企業應該把改變的能力內建在組織設計裡，把穩定視為敵人。」南加州大學商學院榮譽教授羅勒指出。

#### 數字看管理

進行推薦的效果

#### 編輯部報告

迷路的目標？

有一次會議中問同仁，是否知道公司一直在強調的某概念，通常在新人進公司時，就會發給每個人？

#### 世界企業案例

#### 全球看板

成功研發不需要一支軍隊

小書店的生存之道

誰說小公司不能僱用高手

檢核表，大功勞

你有學生品牌大使嗎？

賓拉登會怎麼想？

#### 部落格精選

高汀 (Seth Godin)

創意人才 VS. 一般賣家

如果賣服務給你的是位天縱英才或藝術家，千萬不要把他們和一般賣家 (Vendor) 搞混了。

#### CEO Talk

聯邦快遞台灣區總經理朱興榮

領導人就像園丁

面對金融風暴、轉運中心地點更改等衝擊，仍然堅持帶領團隊，走出屬於自己的路，朱興榮怎麼成功做到？

#### 新書新知

打造創新 DNA

誰說只會有一個愛迪生，一個賈伯斯？在產生創意的人身上，探索世界知名的創新者的行為模式。

#### 顧問區

中華匯智管理顧問公司總經理錢慧如／主答  
如何教導主管級的部屬



線上訂購 | 本期目錄

**麥當勞CEO史金納**

獲利比開店更重要

臨危受命的史金納做了什麼，讓麥當勞營收每年成長百分之五，也讓自己獲選三十位最受尊敬的CEO？

**大和房屋**

以環保創造新成長動能

大和房屋如何在已飽和的日本市場，找到新的成長方向？又怎麼在中國大好市場中，捉住消費者的心？

**美國「辛乘」汽車共乘服務網站**

先生！跟你買個位子

「現在這個時代，向任何人買或租任何東西都是可能的。」美國創新顧問公司創辦人波佩卡如是說。

**各單位請注意**

現今消費者樣的樣貌

跟供應商重新簽約

篩選創新好點子

翻滾吧！員工創意 ➡

部門裡的A主管平日雖然表現突出，但是卻喜歡組成小團體。身為該主管的上司，我該如何處理？

**沃頓在線**

獲得了自由，失去了什麼？

獨處的自由工作者和遠距工作者，擁有令人羨慕的自由工作步調，但要小心不要落入「自由」帶來的陷阱。

**專欄**

企業內的對話

要開啟有效的對話，除了必須具備「挑戰和提升」的力量，同時，它必須建立在一個「安全」的環境裡。

**BCG洞見**

聰明簡化工作

當工作的複雜性大增，不同的程序、步驟、指標項目等紛紛出籠。其實，讓員工自動投入工作，才是解決之道。

**個人管理**

快樂一身「輕」

問題來了，接招！ ➡

**部落格精選****高汀 (Seth Godin)**

創意人才VS.一般賣家

如果賣服務給你的是位天縱英才或藝術家，千萬不要把他們和一般賣家 (Vendor) 搞混了。