



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，隨時調整發展計劃。

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。