

最新时间管理与目标管理心得体会 目标管理七步法心得体会(大全10篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

时间管理与目标管理心得体会篇一

目标管理是指通过设定明确的目标，并采取有效的方法和策略来实现这些目标。如今，目标管理七步法已经成为许多企业和组织的管理工具。我自己也在工作中尝试过目标管理七步法，并且从中获得了一些宝贵的心得体会。

首先，目标管理七步法的第一步是设定明确的目标。我们在工作中经常遇到模糊的目标，这使得我们很难了解自己应该做什么，以及如何衡量自己的工作是否有效。因此，设定明确的目标至关重要。当我开始使用目标管理七步法时，我首先为自己设定了一系列明确的目标，包括完成特定的项目、提高某种技能等。这使得我能够更加清晰地了解我要在工作中做什么，从而更好地规划我的工作。

其次，目标管理七步法的第二步是制定详细的计划。目标管理并不只是单纯地设定目标，更重要的是制定合理的计划以实现这些目标。在工作中，我常常会遇到许多任务和项目，有时我感到无从下手。然而，通过制定详细的计划，我能够更好地组织自己的工作，并确保任务按时完成。制定计划的过程中，我还会考虑资源的利用和时间的安排，以确保我的工作既高效又有效。

然后，目标管理七步法的第三步是执行计划。设定目标和制

定计划是为了让我们更好地完成工作，而执行计划则是实现这些目标的关键一步。在执行计划的过程中，我会尽量避免拖延和分散注意力。我会集中精力完成任务，并灵活地应对可能出现的问题和挑战。通过坚持执行计划，我能够提高我的工作效率，更好地完成工作任务。

此外，目标管理七步法的第四步是监督和评估。在工作中，我会密切关注我完成任务的进度和质量，并根据设定的目标进行自我评估。监督和评估的过程中，我会发现自己在哪些方面做得好，哪些方面还需要改进。这些反馈信息对我来说非常宝贵，它使我能够更好地调整自己的工作方法和策略，以便更好地实现我的目标。

最后，目标管理七步法的第五步是做出调整。在工作中，事情总是会发生变化，因此我们必须灵活地调整我们的计划和策略。在我的工作中，我遇到了许多意外情况和挑战，有时我必须重新评估和修改我的计划。然而，通过目标管理七步法，我能够更快地做出调整，并找到最适合我目标的方法和策略。这使得我能够更好地应对挑战，保持工作的持续性和高效性。

总结起来，目标管理七步法是一个非常实用和有效的管理工具。通过设定明确的目标、制定详细的计划、执行计划、监督和评估以及做出调整，我们可以更好地实现自己的目标，完成我们的工作。尽管在实践中可能会遇到一些困难和挑战，但通过不断的实践和总结，我们可以不断提高自己的目标管理能力，并取得更好的工作成果。

时间管理与目标管理心得体会篇二

目标化管理是一种现代管理理念，主要应用于企业的战略制定、任务分解、实施过程中的监督控制等方面。作为企业管理者，我们必须对目标化管理有一个清晰的认识，才能使之在实践中落到实处，实现企业稳定发展。本文将从三个方面

来分享我对目标化管理的心得体会。

第二段：目标的设定

目标的设定是目标化管理的重要环节，它是企业实现发展的基础。在设定目标的时候，我们必须明确目标的性质以及目标的具体内容。性质包括战略目标、中期目标、年度目标和季度目标，并且要明确目标的质量、数量、时间和成本等要素。目标内容需要具有可操作性和可测量性，以便于在之后的实施过程中评估任务进展情况。总之，设定目标必须兼顾长远与短期、量化与定性。

第三段：关注过程监督

目标化管理在监督控制环节中尤为重要。在任务实施的过程中，我们应该根据设定的目标，及时调整计划。企业管理者应该持续关注过程，时刻关注任务进展情况，建立科学合理的监控指标。当出现任务偏差时，及时采取调整措施，避免偏差加大引发影响力。

第四段：评估绩效

在任务开始之前就应该明确绩效评估的指标和标准。企业管理者需要通过各种途径和方式收集任务执行的数据以及绩效评估结果。通过对比期望目标与实际完成情况，对比成本与效益之后，得出评价结果。评估绩效要定期或阶段性进行，这样才能更好地发现问题并采取必要的纠正措施。绩效评价结果的准确性和正确性对于企业的有效管理至关重要。

第五段：总结

目标化管理是现代管理的必然趋势，能够明确企业的战略方向，实现优化基础，加强企业的业务管理。目标化管理不仅可以大大提高企业层面的效率，更能够增强员工们在执行任

务时的使命感和归属感。在目标化管理的实践中，企业管理者需要注重设置目标、关注过程、评估绩效等多方面的问题，从而达到更好地推动企业有效管理的目的。而我们作为企业的管理者，在面对各种决策时，也应该更加注重目标化管理的应用，从而在短期和长期期间实现企业的可持续发展。

时间管理与目标管理心得体会篇三

通过今天的课程学习，使我对目标管理这一现代管理方法有了一个比较全面的了解，具体想谈谈以下几点：

1. 它与传统的经济责任制有着明显的区别：

传统的经济责任制在设置目标时缺乏科学性，目标设置脱离实际情况。而目标管理在设置目标时，充分考虑市场情况并结合企业自身优势，总目标、部门目标、员工目标之间清晰而明了，上级协助下级完成目标，左右部门相互协调并强调员工的自己管理，使得员工能够很好的意识到要我干和我要干之间的区别。

2. 成果评价方法不同：

传统的经济责任制注重的挤压式的行政命令方法，而目标管理侧重是上级在制定目标时要与下级共同协商，并对完成目标的可行性、实施过程中的可操作性进行充分协调，通过这种方式来指导下级完成工作。在强调企业利润最大化的同时能够充分调动员工工作的积极性和创造性。

3. 目标间的关系不同

传统的经济责任制在制定目标时各管理目标间没有形成目标链，造成各部门在目标执行过程中相互脱节，难以协调一致。而目标管理注重的是在总目标、部门目标、员工目标之间形成目标链，各个目标之间相互衔接，各部门之间的工作进度

一目了然，这样既增进了各部门之间的团结协作，又避免了部门主义、个人主义情况的发生。这样做一来可以提高管理水平，二来可以提高员工素质，使目标管理的'特点——自己管理充分体现出来。

4. 目标管理的工作过程内容细致而具体

目标管理图清晰的标明了工作过程中的目标形成机制。由总目标到部门目标、落实目标，目标实施、目标考核以及他们之间的信息反馈，形成了一个完整的目标链锁，层层分解，责任到人，任务到人，目标详实而清晰，这样从另外一个侧面又充分展示出其在强调提高管理素质的同时更加注重员工的自身能力与自己管理。

1. 企业的一系列经营管理活动。其最终目的就是追求利润最大化。

在培训过程中，任课老师为我们讲述了目标管理中的提高业绩型目标管理，其作用就是提高员工工作效率，进而提升企业业绩。其原理就是运用企业的组织体系，自上而下，采用逐层分解目标，形成左右贯通，上下呼应的这样一种目标链锁，环环相扣，群策群力共同完成目标的一种管理方法。这给我以启迪，那就是提高业绩型目标管理，它的重心是提升业绩，方法是自上而下逐级制定目标，目的是建立目标之间的环型链锁，使企业的信息流、生产流、销售流、物流融为一体。由此形成一个完整的管理链条，可以使上至公司负责人，下至基层员工对整个工作进展情况有全面了解，以及及时根据市场情况修订目标。

2. 目标体系图

目标体系图是将总目标层层分解、汇总并公布出来使企业的目标体系与组织目标直接相关的程度，由高到低，以便与兄弟单位（部门）了解目标的执行进度，生产与销售的进度并

随时加以联系。

这就为我们在实际工作中指明了方向，目标体系图的建立一是便于领导随时了解并及时部署新的符合实际工作进度的目标。二是便于员工了解自己工作的完成情况。三是便于各个部门加强联系，协调一致。确实是一个好的管理图，有其实用性。

诚如培训讲师在课上提到的，在实际运用过程中此方法（提高业绩型目标管理方法）也存在一些不足。比如上层在制定总目标的时候，目标的制定正确与否至关重要，所谓“容易”制定的背后，其实是对经济形势及市场综合评估，以及综合各部门提出的相关意见后，由公司决策层提出并制定，其压力是非常大的，某一环节出现偏差会影响全局。因此要求我们在实际工作当中，当总经理正确制定出总目标时，中层领导要起到承上起下的作用，同时要尊重基层员工的工作自主性，不要过多干预，充分发挥他们的自主管理能力。

综上所述，我个人认为在理解、制定、实施目标管理过程中，既要坚定完成公司决策层制定的总目标这个原则不能变，但又要把握目标执行过程中的灵活性。两者缺一不可。目标是死的，但人是活的，这就要求我们在目标管理的执行过程中，充分估计形势的变化，审时度势，保持与员工的密切沟通，多听听他们的声音，使他们在完成基层目标的同时，能够很好的与部门目标进而与总目标之间充分衔接，使之体现出目标管理的基本原理，那就是目标的制定、分解、落实、信息反馈与员工的自己管理有机结合，使企业逐步走上正规化、科学化的轨道上来。

时间管理与目标管理心得体会篇四

一、目标的制定

目标管理看起来简单，但要把它有效地付诸实施，需要我们

对它有详尽的了解和认识。目标管理和其他各种决策和计划工作一样，如果我们拟订目标得不到必要的指导方针，不了解决策和计划工作的前提条件和公司的基本战略和政策，那么我们就无法制订出正确的目标，也就无法发挥目标管理的作用。

目标有时可能是难以确定的，特别是对于目标的主次优先难以确定，这就要求我们必须认真理解公司的宗旨、使命，认识影响组织发展的各种因素，并依据科学的程序来确定目标。

与公司的宗旨和使命相比，我们目标一般是短期的，几乎在所有实行目标管理的组织中，所确定的目标都是比较短期的目标。但是我们的目标必须通过公司的目标来进行分解制定，保持于公司目标的一致，而不脱离公司目标。

目标管理要取得成效，必须保持其明确性、稳定性和有一定的灵活性，目标经常改变，只能使目标失去原来的意义，失去一个明确的方向。但是可以根据新的认识和发现，环境的变化对目标进行修正。这样能使自己的目标方向更明确、更容易实现。

二、目标的实施

尽量不要说“因为……所以没有达到目标之类的话”，完不成就是完不成，先承认失败再检讨自己。说这些话就是一种推卸责任，是一种狡辩。世上共有两种人，一种人是在不停地“表现”，另一种人是在不停地“狡辩”，所以从现在开始，必须慢慢地培养自己的习惯，人都是由思想到触动再到行为最后养成习惯的，现在亡羊补牢应该不算晚。

要负起责任，所谓自信心就是由责任开始的，作为一名管理者就必须负起责任，要树立信心也必须负起责任。责任是执行力的动力。

还有，通过昨天的课，我更深刻的了解目标管理的意义，让我在今后的工作中，更好的完成自己的目标。

通过目标管理，使各项工作都有明确的目标和方向，避免工作的盲目性、随意性和被动状态，避免形式主义和无效工作；通过目标管理的系统分析，提高计划工作的科学性和整体协调性，充分发挥自己内在的潜力和积极性，共同实现整体目标；解决控制的两个难点，即指出控制标准即是目标、控制手段即是自我控制；有助于增强全体组织成员的团结合作和组织的凝聚力。

三、目标的总结和下一个目标

“日事日毕，日清日高”这是海尔目标管理中很经典的语录。“到了我这，事情该结束了”，不能像美国西部的“传水桶”一样，把问题传给别人。

目标完成后要对完成情况做总结，并制定下个目标。今天的目标今天必须完成，今天完成的目标必须比昨天有质的提高，明天的目标必须比今天更高才行。通过制定目标-实施目标-总结目标-制定下一个目标-实现公司总目标。

首先，从人生的角度来看一下目标管理。没有目标的人生是暗淡无光的，没有努力的方向，没有奋斗的动力。你不知道你要去哪里，更不知道如何去，那么哪个方向对你来说，都没有太大的意义。正如我在课程上强调的，人生没有目标，就等于在梦游！并且，没有目标的人，将会成为别人实现目标的一种工具！

其次，从工作的角度来看一下目标管理。有目标的工作往往意味着有压力，意味着你必须努力去工作。可能有人会不太喜欢有目标的工作，但是却没有想到，没有目标的工作是不会被重视的。加薪、晋升？有难度，最后就只能混日子了。根据管理学大师彼得·德鲁克先生的话，不是有了工作才有目

标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。由此得知，所有的工作都应该有目标，只不过有时候没有刻意地去强调某些岗位的目标而已。

再次，从公司的角度来看一下目标管理。从公司的使命中得到一定时期内公司的总目标，然后经过上下级人员的共同协商，将总目标分解下去到每个岗位上，每个员工身上。在分解的时候，下一层的所有目标相加必须等于或大于上一层的目标，以确保目标分解的有效性。确定了目标，就要有具体的实施计划，就要进行具体的目标管理。任何的目标管理都不会自动地实现。目标，是一种结果导向，但并不是简单的重视结果，紧盯结果，更重要的关注过程，确保目标的如期实现。如培训当中提到的目标管理理论，像20/80法则，没有目标的箭，永远射不准靶心，没有抓住重点，你也永远做不出好的业绩；像smart原则，目标的制定必须明确具体，可衡量的，可接受的，现实可行的，并且有时间限制的。

俗话说，教学相长，教育别人的时候，同时自己也在受益。以上是我个人关于目标管理的一些体会，希望能对大家有些启发。

时间管理与目标管理心得体会篇五

目标管理是现代管理学中的重要理论和方法之一，在我们的工作和生活中起着关键的作用。目标管理七步法是一种系统化管理目标的方法，通过这种方法，我们可以更好地规划和实施我们的目标，并最终实现成功。在过去的几个月中，我通过应用目标管理七步法来管理我的目标，取得了很好的效果。在这篇文章中，我将分享我对这个方法的心得体会。

首先，确定明确的目标是实现目标管理的第一步。我发现，一个明确的目标能够帮助我更好地前进。我曾为自己设立了一个目标：在接下来的一年中提高我的领导能力。然后，我进一步明确了这个目标，确定了具体的目标：参加至少三个

与领导能力提升相关的培训班、阅读五本与领导力相关的书籍，并在工作中积极应用所学的知识 and 技巧。每当我感到困惑或迷茫时，回顾这个明确的目标能够提醒我前进的方向。

其次，制定详细的计划是目标管理的关键步骤之一。在确定了目标之后，我制定了一个详细的计划来实现这个目标。我列出了需要采取的具体行动和时间表。例如，我决定在每个月的第一个周末参加一个培训班，并每周读一本与领导力相关的书籍，并在工作中应用所学。通过制定详细的计划，我能够清楚地看到自己需要做什么，以及何时去做。

然后，执行计划是目标管理的核心。制定了详细的计划之后，最重要的是要始终执行计划。在这个过程中，我学会了如何保持动力和积极性。我意识到，尽管有时候会遇到挫折和困难，但只有坚持不懈地执行计划，才能真正达到目标。为了保持动力，我会定期回顾自己的目标和计划，并与他人分享我的进展和挑战，以获得鼓励和支持。

此外，及时调整计划也是目标管理七步法中的关键步骤。我发现，在实施计划的过程中，有时候会遇到一些意外情况或变化。这时，及时调整计划是非常重要的。例如，当我发现某个培训班的时间冲突时，我不得不重新安排我的计划，寻找其他的培训机会。通过及时调整计划，我能够更好地适应变化，并保持在实现目标的路径上。

最后，对于已经实现的目标给予适当的奖励和庆祝也是目标管理的重要一步。当我成功地完成一个阶段的目标时，我会给予自己一个适当的奖励，以表彰自己的努力和成就。这不仅能够提高我的士气和幸福感，还能够激励我继续努力实现下一个目标。

总之，目标管理七步法是一种高效的管理目标的方法，通过这种方法，我们能够更好地规划和实施我们的目标。通过确定明确的目标、制定详细的计划、坚持执行、及时调整计划，

并对已经实现的目标进行适当的奖励和庆祝，我在过去的几个月中取得了很好的效果。我相信，只要坚持使用这个方法，我们都能够实现自己的目标，并取得成功。

时间管理与目标管理心得体会篇六

又一个三年，我的班主任工作给了孩子什么？我到底在做什么？一天早出晚归，两头不见太阳，忙忙碌碌。我在坚持什么？很多时候很是迷茫，如果说这是一份工作，那么作为工作的报酬，我感觉我的付出和收获不成比例，干了接近20年，仅仅是填饱了肚子，养活了一个孩子。有了属于一套自己的房子，一处遮风挡雨的处所。

老人——到现在没花我一分钱，深深的内疚；朋友——每一次相聚都是他们争相付款，令我几乎没有颜面。

虽然如此，我还是在早出晚归，思想里还是考虑着学生。哪一个学生成绩下降了，到底是怎么回事？班里谁和谁有矛盾了，什么矛盾？谁对谁错？哪个老师的课会被学生欺负，我要去看一看。学校又布置什么任务了，我还没完成。哪个学生的家长打电话说孩子发烧，非要去上学，让我看着点等等等等。

又一个三年如一日，我只能告诉我的学生我在坚持，坚持着我心里的那一份信念和执着，坚持着我的道德底线，坚持着我的那份不屈服！

作为班主任，我从没有感觉到我的成功，我也没有什么成功的经验要谈，别人做的成功经验，我尝试着去做：班级自主化管理、与学生面对面谈心、日常班级管理、辅助其他老师教学、与家长的交流等等。我在做，在坚持做，持之以恒的坚持。我相信我的坚持会给这个班级留下一些可以沉淀的东西。

我所带的班级，成绩不够优秀，但是我看到，他们也在坚持，在不懈地努力着，他们像我一样，在经营他们的事业，好好学习，天天向上。即使是学业成绩很糟糕的学生，他们也学会了坚持，学会了比拼。我很欣喜我的坚持没有付诸东流。

时间管理与目标管理心得体会篇七

在现代社会的竞争中，如何提高企业的效率和绩效成为企业管理者的重要任务。目标化管理在企业管理中的应用，可以提高企业的核心竞争力。在实践中，我深刻体会到目标化管理具有重要的意义。下面我将结合自己的工作经验探讨目标化管理的心得体会。

段落二：分析目标化管理的优势

目标化管理是将企业的目标和战略与具体的工作计划结合起来，通过制定绩效评估指标，实行周期性的评估，确保企业实现目标。在实践中，目标化管理具有以下方面的优势：

首先，提高绩效评估的科学性和客观性。制定目标标准，明确部门和个人的绩效目标，使员工明确工作任务、完成标准和奖励措施，创造公平公正的工作环境。

其次，提高决策的针对性和灵活性。在目标化管理中，管理者可以根据实际情况及时进行管理调整，使企业规划有目的性，进一步提高企业绩效。

最后，提高众员工工作的积极性、主动性和责任心。目标明确，任务清晰，使员工明确自己的工作内容及完成期限，使员工在工作中有提高自身能力的意识和愿望。

段落三：目标化管理在实践中的挑战

尽管目标化管理在许多企业中得到广泛应用，但在实践中却

面临着许多挑战。其中，最突出的包括管理者的行动力度不足、员工不理解和接受目标化管理、目标制定难度等问题。我们应注重人才的培养，正确认识管理目标体系，加强沟通，通过目标的每个环节全面考虑问题，解决上述问题。

段落四：遵循目标化管理原则的实践技巧

要实现目标化管理，我们必须按照一定的原则来实施目标化管理：明确目标、度量目标、分析数据、反馈业绩、研究实践及不断改进。在实践中，可以采取以下技巧来帮助管理者更好地实施目标化管理：

首先，明确目标管理制定目标的时候，应该明确指标，量化目标，让员工更容易理解任务的目的和要求。

其次，采取切实有效的措施为了保证实施目标化管理的真正效果，必须采取具体有效的措施。例如，制定具体措施方案，使方案中包含某个具体目标。

最后，科学的实行化学方法，周期性地反馈业绩。

段落五：结论

目标化管理是实现企业目标管理的有效工具。它以绩效评估指标的形式，使企业决策变得更有针对性和科学性。在实践中遇到挑战时，我们应该注重人才的培养，加强沟通，同时遵循一定的原则以及采取科学的技巧。总之，实行目标化管理不仅可以帮助企业获得成功，同时也可以帮助员工更好的完成任务。它是一种全方位、提高效率和效益的管理方式。

时间管理与目标管理心得体会篇八

古罗马作家塞内卡说：“未了解目的港口的人无法一帆风顺。”目标是行动的开始，只有目的明确、目标确定、做事才能

专门致志、集中力量，才能表现出克制举棋不定的顽强毅力。11月27日省分行组织的目标与计划管理培训中，笪老师的讲课内容无论在理论上还是观念上都让笔者，从定义来看，目标管理是指通过目标及其标准的设定、规划、分解、执行和考核，来达成并改善员工个人及部门的业绩成果，并关注员工的能力与意愿的发展。

目标管理虽然看起来简单，但要真正将它有效地付诸实施，需要我们对它有详尽的了解和认识。如果我们拟订目标得不到必要的指导方针，不了解决策和计划工作的前提条件和企业的基本战略，那么就无法发挥目标管理的作用。同时，目标管理要取得成效，必须保持其明确性、稳定性和一定的灵活性，目标经常改变，会使目标失去一个明确的方向。但是可以根据新的认识和发现，环境的变化对目标进行修正。

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，不如制定一个合适的目标，并帮助员工制定行动计划，共同探讨障碍并排除，帮助员工形成动力。

此外，目标不是唯一的激励手段，目标只有与激励机制相匹配，才会形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，合适的目标是员工可以跳一跳能够得着的目标，当员工经过努力之后可以达成目标，目标才会对员工有吸引力。

通过目标管理，使各项工作都有明确的目标和方向，避免工作的盲目性、随意性和被动状态，避免形式主义和无效工作；通过目标管理的系统分析，提高计划工作的科学性和整体协调性，充分发挥自己内在的潜力和积极性，共同实现整体目标。

时间管理与目标管理心得体会篇九

没有目标的人生是暗淡无光的，没有努力的方向，没有奋斗的动力。你知道目标管理学习心得体会精选是什么吗?接下来就是本站小编为大家整理的关于目标管理学习心得体会精选，供大家阅读!

等待已久的《目标管理》终于开课了。又见到了亲切的小丹老师，宋老师也来了。这次上课主讲是早已耳闻的付老师。对《目标管理》这个培训主题，我真的有很多的期盼。因为我现在在实际工作中，制定了很多的目标计划，但老是不能达成，每次开会我都很痛苦，很多计划都列了好久了好没有进展，我自己肯定有很大的问题，希望能够通过这次课后找到一些方法，能更好的达成工作的目标。老师叫我们带着目标来学习，我在纸下写下了通过这三天的学习，我希望收获的目标是1. 学会怎么讲目标高效的执行!2. 怎么科学的制定目标。

目标管理的本质是动力管理，生命管理。当一个人不知道自己为什么要去做一件事情的时候，他所呈现出来的热情和能量都是有限的。我想到，我设定了很多目标计划，我每次和下属说的时侯，都感觉不到他们的明显的热情，因为他们都不清楚这些事能给他们带来真正的什么利益，这些利益也看不清楚，所以很多计划都是能拖就拖，要改变这些现状，必须要更加明确的进行目标管理。

在培训中，要收获最大的价值，我们都要三忘记(忘记身份，忘记年龄，忘记性别)三聚焦(聚焦当下，聚焦快乐，聚焦正向价值)，三放下(放下面子，放下标准，放下得失心)。学习是快乐的，要打造我的团队也成为学习型的团队，只有不断的学习，才能不断的进步。事物本身并不会影响到你，真正影响到你的是你对事物的看法!痛苦和磨难对强者是机遇，对于弱者是灾难!我们也要不断打破自己的舒适区，不断突破自己。永远记住：有效果比有道理更重要!老师又一次强调：只

有相信，才有可能。焦点决定感受；注意力等于事实；状态决定收获；决心大于内容。唯一的标准是：对结果有没有效果。

在过去，在漫长的人生道路上，我觉得自己很有理想和报复，认为只要有了理想就有了奋斗的驱动力，可是到现在都没有感觉到成功，让自己感受到是很疲倦，想到了自暴自弃和灰心丧气。通过为期两天的目标管理培训，明白了自己为什么总不成功，目标也是需要去管理和分解。

当一个目标不明确时，不知道自己为何而做一个事情时，他投入的热情一定是有限的，他的能量的发挥也一定是受限制的。另外，目标的达成，需要的是持续的过程，正如马去讲的，短暂的激情不能赚钱，持续的激情才是可以赚钱的；一时的激情，不是真正的激情，充其量只是一时冲动而已；我们要想成功，就必须保持持久的事业激情。这是事业成功的要素之一。使我们疲倦的往往并不是远方的高山，而是鞋子里的一粒沙石。它揭示出一种真实，往往将我们击垮的并不是巨大的挑战，而是一些因琐碎事件构成的厌倦与懈怠。是这些看似微不足道的东西使我们失去了前进的动力。有梦想的人不一定有目标；而有目标的人，一定是有梦想的。有了目标，就有了希望。我们往往是活在希望中的，若没有希望了，就成绝望了。我们也就缺失了动力。有了目标就有挑战；有挑战就有压力；有压力才产生动力。动力是一切改变的源泉。所以，要么做第一，要么就不做。养成一种不服输的精神；我们先要相信自己可以成功，才有可能成功。什么都不信的人是最可怕，可以说是没有灵魂。心若不在，则一切皆无，一心若在，无所不在，无所不有。我们学会假装相信，先去相信它，再去做到它。只有相信才有可能，不相信则一切皆不可能了。相信就是一种激情，这是一个成功者需要必备的。从您工作的第一天开始，您就在面对失败与困难，而不是成功。而面对困难最有效的武器是持久的激情。用您的激情去感染自己与身边的每位伙伴吧。

以下是我个人的一些对目标管理的认识：

首先，从人生的角度来看一下目标管理。没有目标的人生是暗淡无光的，没有努力的方向，没有奋斗的动力。你不知道你要去哪里，更不知道如何去，那么哪个方向对你来说，都没有太大的意义。正如课程上强调的，人生没有目标，就等于在梦游！并且，没有目标的人，将会成为别人实现目标的一种工具！

其次，从工作的角度来看一下目标管理。有目标的工作往往意味着有压力，意味着你必须努力去工作。可能有人会不太喜欢有目标的工作，但是却没有想到，没有目标的工作是不会被重视的。加薪、晋升？有难度，最后就只能混日子了。根据管理学大师彼得·德鲁克先生的话，不是有了工作才有目标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。由此得知，所有的工作都应该有目标，只不过有时候没有刻意地去强调某些岗位的目标而已。

再次，从公司的角度来看一下目标管理。从公司的使命中得到一定时期内公司的总目标，然后经过上下级人员的共同协商，将总目标分解下去到每个岗位上，每个员工身上。在分解的时候，下一层的所有目标相加必须等于或大于上一层的目标，以确保目标分解的有效性。确定了目标，就要有具体的实施，就要进行具体的目标管理。任何的目标管理都不会自动地实现。目标，是一种结果导向，但并不是简单的重视结果，紧盯结果，更重要的关注过程，确保目标的如期实现。如培训当中提到的目标管理理论，像20/80法则，没有目标的箭，永远射不准靶心，没有抓住重点，你也永远做不出好的业绩；像smart原则，目标的制定必须明确具体，可衡量的，可接受的，现实可行的，并且有时间限制的。

俗话说，教学相长，教育别人的时候，同时自己也在受益。以上是我个人关于目标管理的一些体会，希望能对大家有些启发。

通过今天的课程学习，使我对目标管理这一现代管理方法有

了一个比较全面的了解，具体想谈谈以下几点：

(一)它是现代企业走向管理正规化、科学化的必然途径

1. 它与传统的经济责任制有着明显的区别：

传统的经济责任制在设置目标时缺乏科学性，目标设置脱离实际情况。而目标管理在设置目标时，充分考虑市场情况并结合企业自身优势，总目标、部门目标、员工目标之间清晰而明了，上级协助下级完成目标，左右部门相互协调并强调员工的自我管理，使得员工能够很好的意识到要我干和我要干之间的区别。

2. 成果评价方法不同：

传统的经济责任制注重的挤压式的行政命令方法，而目标管理侧重是上级在制定目标时要与下级共同协商，并对完成目标的可行性、实施过程中的可操作性进行充分协调，通过这种方式来指导下级完成工作。在强调企业利润最大化的同时能够充分调动员工工作的积极性和创造性。

3. 目标间的关系不同

传统的经济责任制在制定目标时各管理目标间没有形成目标链，造成各部门在目标执行过程中相互脱节，难以协调一致。而目标管理注重的是在总目标、部门目标、员工目标之间形成目标链，各个目标之间相互衔接，各部门之间的工作进度一目了然，这样既增进了各部门之间的团结协作，又避免了部门主义、个人主义情况的发生。这样做一来可以提高管理水平，二来可以提高员工素质，使目标管理的特点——自我管理充分体现出来。

4. 目标管理的工作过程内容细致而具体

目标管理图清晰的标明了工作过程中的目标形成机制。由总目标到部门目标、落实目标，目标实施、目标考核以及他们之间的信息反馈，形成了一个完整的目标链锁，层层分解，责任到人，任务到人，目标详实而清晰，这样从另外一个侧面又充分展示出其在强调提高管理素质的同时更加注重员工的自身能力与自我管理。

(二)它是现代企业走向管理现代化，提高管理水平提升业绩的一把钥匙

1. 企业的一系列经营管理活动。其最终目的就是追求利润最大化。

在培训过程中，任课老师为我们讲述了目标管理中的提高业绩型目标管理，其作用就是提高员工工作效率，进而提升企业业绩。其原理就是运用企业的组织体系，自上而下，采用逐层分解目标，形成左右贯通，上下呼应的这样一种目标链锁，环环相扣，群策群力共同完成目标的一种管理方法。这给我以启迪，那就是提高业绩型目标管理，它的重心是提升业绩，方法是自上而下逐级制定目标，目的是建立目标之间的环型链锁，使企业的信息流、生产流、销售流、物流融为一体。由此形成一个完整的管理链条，可以使上至公司负责人，下至基层员工对整个工作进展情况有全面了解，以及时根据市场情况修订目标。

2. 目标体系图

目标体系图是将总目标层层分解、汇总并公布出来使企业的目标体系与组织目标直接相关的程度，由高到低，以便与兄弟单位(部门)了解目标的执行进度，生产与销售的进度并随时加以联系。

这就为我们在实际工作中指明了方向，目标体系图的建立一是便于领导随时了解并及时部署新的符合实际工作进度的目

标。二是便于员工了解自己工作的完成情况。三是便于各个部门加强联系，协调一致。确实是一个好的管理图，有其实用性。

(三) 优缺的比较

诚如培训讲师在课上提到的，在实际运用过程中此方法(提高业绩型目标管理方法)也存在一些不足。比如上层在制定总目标的时候，目标的制定正确与否至关重要，所谓“容易”制定的背后，其实是对经济形势及市场综合评估，以及综合各部门提出的相关意见后，由公司决策层提出并制定，其压力是非常大的，某一环节出现偏差会影响全局。因此要求我们在实际工作当中，当总经理正确制定出总目标时，中层领导要起到承上起下的作用，同时要尊重基层员工的工作自主性，不要过多干预，充分发挥他们的自主管理能力。

综上所述，我个人认为在理解、制定、实施目标管理过程中，既要坚定完成公司决策层制定的总目标这个原则不能变，但又要把握目标执行过程中的灵活性。两者缺一不可。目标是死的，但人是活的，这就要求我们在目标管理的执行过程中，充分估计形势的变化，审时度势，保持与员工的密切沟通，多听听他们的声音，使他们在完成基层目标的同时，能够很好的与部门目标进而与总目标之间充分衔接，使之体现出目标管理的基本原理，那就是目标的制定、分解、落实、信息反馈与员工的自我管理有机结合，使企业逐步走上正规化、科学化的轨道上来。

时间管理与目标管理心得体会篇十

第一段：引言（200字）

目标管理是现代管理中的重要一环，其核心是将公司战略分解为具体的目标，并经过实施和运营来达成这些目标。在实

施目标管理过程中，五个要素是至关重要的：目标、计划、过程、绩效、反馈。目标管理五要素的有效运用，能够使企业从制定战略到实现目标的过程中更加精细化，极大地提升企业的竞争力，提高企业的运营效率。在我多年的实践中，我深刻地认识到了目标管理五要素的重要性，也总结出了几点心得体会。

第二段：目标管理五要素的核心要义（200字）

首先，目标是目标管理五要素的核心要素之一，是企业制订战略的根本。企业需要找到自己的定位，无论是以市场为导向，还是以创新为目标，或者以社会责任为导向，目标的设定必须与企业使命和战略高度契合。同时，在设定目标时，企业还必须根据实际情况制定可行性计划，避免“画饼充饥”的情况出现。

第三段：目标管理五要素的重要性（200字）

其次，目标管理五要素的有效应用不仅提高了企业运营效率，也有利于提高员工的积极性。通过制定明确的目标，员工能够清楚地了解自己的工作重点，明确任务和目标，从而更加投入工作，充分发挥自身优势，提高工作效率。在企业的日常实践中，目标绩效管理也是评估员工绩效的一个关键手段，有利于发现并纠正工作中的问题，同时也提高了员工对自己工作的责任感和自我激励能力。

第四段：目标管理五要素的运用（300字）

更重要的是，目标管理五要素的要求是整个目标管理过程的有机组成部分。在实践中，企业可以用SMART原则对制定的目标进行检验，即目标必须具有明确性、可度量性、可达成性、与企业发展战略契合性、有期限性。同时，在实施和运营过程中，企业要不断优化目标执行过程并通过绩效监控及时吸收反馈意见，不断完善目标管理的过程和各项元素，提

高目标成就率。

第五段：结语（300字）

总结来说，目标管理五要素的重要性在当今市场竞争中显而易见，目标的设定必须与企业的战略方向紧密相连，而整个目标管理过程必须要契合实际，配以绩效监控手段，以不断优化管理过程来提高目标的达成率。只有做好目标管理，才能做到在竞争中保持优势。企业应正确把握目标管理的五要素，利用其提高竞争力，优化公司运营。实践中，企业还应加强员工对目标管理五要素的训练，使员工能够深入理解和应用五要素，提升员工的意识和能力。