

# 最新企业论文题目方案(模板5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 企业论文题目方案篇一

[1]张会川：《关于实施企业目标管理的几点思考》，江汉石油职工大学学报，1期.

[2]刘宏：《企业目标管理之道》，施工企业管理，20第5期.

[3]肖文质：《浅谈企业目标管理》，石油政工研究，第3期.

[4]王化平：《企业目标管理的几个问题》，发展，第7期.

[5]胡雪：《基于目标管理的安全生产管理》赤峰学院学报(自然科学版)，12期.

[6]李贵友：《谈目标管理在建筑施工管理中的运用》，硅谷年15期

[7]周涛：《企业的目标管理与员工自主控制》，科技情报开发与经济7期

[9]李清洗：《对公安岗位目标绩效考评机制的思考》，福建公安高等专科学校学报期

[11]苏泽庭：《中小学党建目标管理的实践与思考》，学校党建与思想教育期

[12]王艳红：《中外文化差异对我国境内合资企业发展的影响》，吉林大学；年

## 六、指导教师审阅意见

指导教师(签字)\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

## 企业论文题目方案篇二

课题名称：企业管理中的目标管理模式研究问题

毕业论文起止时间：

20xx年12月~20xx年3月

学生姓名□xxx学号：08060115

指导教师□xxx

报告日期□20xx年12月30日

### 一、所研究课题的任务、性质、目的和意义

任务：确定企业的经营目标，然后根据经营目标制订经营计划，进而加以实施和控制，使企业实现经营目标。

性质：目标管理是企业绩效考核的基础，实施目标管理可以有效的促进企业的经营治理，加强企业团队建设，激发和调动员工的工作的积极性。在实施企业目标管理中，根据预期效果规定企业中每个人的主要职责范围，并以这衡量尺度作为工作的指导方针和评定每个人对企业所做贡献的标准。

目的：企业管理中管理者应该通过目标对下级进行管理，当组织高层管理者确定了组织目标后，必须对其进行有效分解，

转变成各部门以及各个人的分目标，管理者根据分目标的完成情况对下级进行考核，目标管理的本质是绩效价值导向，目标管理使得整个公司、各个部门、各个人事先可以有明确量化的指标，事中可以检查考评，事后可以奖罚兑现，实现全面、公平和互动的管理，实现企业目标管理最优化。

意义：目标管理对组织内易于度量和分解的目标会带来良好的绩效。目标管理有助于改进组织结构的职责分工。目标管理启发了自觉，调动了职工的主动性、积极性、创造性。

目标管理促进了意见交流和互相了解，改善了人际关系，促进了企业和谐发展。

二、本课题的国内外现状，已解决了哪些问题，尚需解决的问题

（一）国内：

1、现状：

（1）一位学者如是说：“成长的关键不是经济环境，也不是市场条件，而是企业自身的管理条件”。成长型企业都正在经历着由过去的经验管理向科学目标管理发展的过程。

（2）在企业目标管理中，由企业一把手管理全部业务的局面难以为继，然而由于缺乏组织上的准备，没有系统地计划及在关键岗位上培养管理人才，使得管理意识薄弱，业务流程模糊，领导人长期事必躬亲，干部充当“消防队员”忙于救火，员工难以分担职责，执行力严重不足，企业管理效率低下，严重影响企业发展后劲。

（3）内部职责定义不清楚，授权体系也不明确，职、权、利的关系不平衡，没有建立起以业绩为导向的评估体系和激励机制，缺乏企业文化和凝聚精神，无法调动员工的积极性和

创造力，很容易导致人才危机的出现，所以企业最缺乏的是对人才的管理。

## 2、已解决的问题：

(1) 企业在实施目标管理过程中解决了企业内部各部门因业务和预算等产生决策冲突，解决各部门之间的矛盾，使他们友好协调、均衡发展，成为管理决策者实施管理首要问题。

(2) 随着企业的快速发展，企业的目标管理就需要应对快速变化的外部市场，职责明确化、分工专业化、工作程序化、决策科学化对规范企业行为、快速应对市场需求、提高市场竞争能力、加快企业发展速度是至关重要的。

## 3、尚需解决的问题：

(1) 在理念上，企业主把自己的目标当成企业目标，把个人的目标和企业发展目标搞混，老板的目标是与个人的理想’抱负和兴趣有直接联系，但往往与企业自身资源和能力并不完全一致，影响了企业的发展。

(2) 在方法上，对企业目标管理并没充分实行“柔性化管理”，强调目标管理的灵活应变，对绩效考核成绩、骨干员工流失率、培训合格率、管理人员称职度、员工满意度等进行合理的支配与协调。

(3) 在管理战略上，专业化分工，建立完善的组织管理体制，形成科学有效的决策机制、执行机制、监控机制和反馈机制已势在必行。

## (二) 国外：

1、现状：目标管理(mbo)既是一种先进的管理制度，也是一种现代管理方法。它在美国、西欧、日本得到广泛应用，取得了

显著的效果。

## 2已解决的问题：

(1) 通过整合能够实现企业内部资源的集中、统一和有效配置；借助信息技术手段，企业能够跨越内部资源界限，实现对整个供应链资源的有效组织与管理。

(2) 目标管理还力求组织目标与个人目标更密切地结合在一起，以增强员工在工作中的满足感。这对于调动员工积极性，增强组织的凝聚力起到很好的作用。

(3) 目标是企业进步和发展的方向，是企业强有活力的要素，战略是规划企业经营的方法，是企业生存的命脉。目标是战略的前提，战略是目标的保证。所以目标和战略要紧密联系在一起才能最大限度实现企业目标管理。

## 3、尚需解决的问题：

(1) 国外企业投资决策管理不够科学，合作伙伴的选择不尽理想。切实加强目标管理，加快全州检察机关目标管理工作制度化、规范化、科学化发展步伐。

(2) 国外企业投资目标管理不够明确，具体考核指标也不尽合理。企业对目标实施情况的跟踪、监督力度不大，工作衔接不强，工作信息的反馈速度不快，一定程度上影响了目标的全面完成。

(3) 国外企业经营管理机制不完善，“以包代管”的问题较普遍对。目标执行情况的督促力度还需加强，目标管理工作尚需不断总结完善和提高，紧跟客观实际的发展而不断创新。

## 三、根据任务提出解决办法

(一) 通过期刊资源和网络数据库资源来收集国内外企业管理中目标管理模式, 及借鉴、引用有关学者的观点、研究成果等。

(三) 结合有关的资料进行企业管理模式的调查与分析, 接着对目标管理存在的有利因素、与不利因素进行有关的思考, 根据目标管理对企业的不利方面提出自己相应的看法。

(四) 对提出的一些策略进行修改与调整, 使企业目标管理最优化管理。

四、大体计划和进度.....

五、资料来源、

[1]张会川: 《关于实施企业目标管理的几点思考》, 江汉石油职工大学学报□20xx年1期.

[2]刘宏: 《企业目标管理之道》, 施工企业管理□20xx年第5期.

[3]肖文质: 《浅谈企业目标管理》, 石油政工研究□20xx年第3期.

[4]王化平: 《企业目标管理的几个问题》, 发展□20xx年第7期.

[5]胡雪: 《基于目标管理的安全生产管理》赤峰学院学报(自然科学版)□20xx年12期.

[6]李贵友: 《谈目标管理在建筑施工管理中的运用》, 硅谷20xx年15期

[7]周涛: 《企业的目标管理与员工自主控制》, 科技情报开发

与经济20xx年7期

## 六、指导教师审阅意见

指导教师（签字）\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

## 企业论文题目方案篇三

题目：中国上市公司业绩评价体系的探讨

### 本课题的目的意义

我国上市公司对我国的经济发展起到越来越重要的作用，截止年底，我国上市公司已达到1174家，总股本超过5050亿，其中国家股和国有法人股328亿，市价总值高达5.55万亿元，约占国民生产总值的48%，约有股民6800万人，约占城镇人口的40%，资本市场规模越来越大。据统计，截止2001年底，我国国有控股上市公司所有者权益10547亿元，实现利润1519亿元，分别占全国国有及国有控股企业的32%和63%，国有上市公司已成为我国各行业中的龙头企业，在国有资产质量上，上市公司已成为优良资产的富区，同时上市公司也成为中国人投资的主要领域。随着我国资本市场的发展和完善，上市公司不仅会得到更大更快的发展，而且会显示出更重要的作用。但也不可否认，在我国上市公司发展过程中，也出现了一些问题：一是上市公司整体业绩下滑，竞争力下降，据资料反映，2001年我国上市公司加权平均每股收益为0.1369元，比上年同期下降31.04%，加权平均净资产收益率为5.53%，比上年同期下降22.55%，有151家公司亏损，亏损面为12.67%，较上年又进一步扩大；二是部分上市公司内部违规现象严重，据了解，2001年有100家上市公司因各种违规问题而受到证监会和其他有关部门的查处；一些上市公司会计信息严重失真，虚增业绩，大肆“圈钱”，极大地打击了投资者对上市公司的信心；三是二级市场投机行为盛行，一些机构操纵股价，牟取高利，严重地扰乱了市场秩序。为了解决我国上市公司发展中

出现的问题，就需要在市场经济条件下，更好地有效发挥政府的监管职能和社会的监督职能，加快建立上市公司的优胜劣汰机制，全面净化证券市场的环境。要实现这一目标，有效的手段之一是建立上市公司的绩效评价体系。

目前，国家有关部门已经对我国国有企业制定了绩效评价制度，并正在逐步推开，但在我国上市公司中还没有建立这项制度，所以本文的研究是有实际意义的。

## 设计(论文)的基本

条件及依据了解相关专业行业知识，查阅资料、熟悉课题、了解背景及意义，运用文献研究法、调查法、观察法、实验研究等方法进行论文的研究和写作。

## 主要参考文献：

1. 孟\*民. 中国企业绩效评价. 中国财政经济出版社. 2007. 4
2. 赵\*红. 基于利益相关者理论的企业绩效评价指标体系研究. 经济科学出版社.
3. 李\*林./html/article/class148/

## 本课题的主要内容

重点解决的问题本文拟从四个方面探讨上市公司绩效评价体系的建立。

第一部分主要从六个方面阐述建立我国上市公司绩效评价体系的`意义，这六个方面是：

### (一)有利于国家对上市公司的监管

(二)有利于推动上市公司建立科学的约束和激励机制。

(三)有助于对上市公司经营者业绩的全面考核。

(四)有利于引导上市公司的经营行为。

(五)有利于增强上市公司的形象意识。

(六)有助于投资者的理性投资。

第二部分主要从三个方面论证建立我国上市公司效绩评价体系的可行性。这三个方面是；

(一)国有企业效绩评价工作的顺利进行，为上市公司开展效绩评价工作提供了宝贵的经验。

(二)我国上市公司现有的基础比较好，更适合效绩评价工作的开展。

(三)政府有关部门、投资者、和上市公司比较支持上市公司开展效绩评价工作。

通过上述两个部分的分析论证，说明我国建立上市公司效绩评价体系的必要性和可行性。

第三部分是本文要研究的重点。提出上市公司效绩评价体系的设计方案。设想从五个方面构建上市公司效绩评价体系框架。这五个方面是：

(一)全面阐述和分析效绩评价体系六个基本要素的内容、作用。

(二)重点研究效绩评价指标体系。评价指标体系是效绩评价的核心，初步思路是参照国有企业效绩评价体系指标体系，结合上市公司现状和特征，设计上市公司的评价指标体系和

权数配置。

(三)确定评价标准采用行业标准和评议参考标准。

(四)制度评价方法。评价方法考虑采用工效系数法和综合判断法。

(五)提出组织实施的方法。建议在起步由政府有关部门组织实施。

第四部分是实例分析。运用本文设计的效绩评价体系对某一家上市公司效绩进行评价。

本课题欲达到的目的

或预期研究的结果通过本文的研究，一是旨在引起社会和政府有关部门对建立上市公司效绩评价体系的重要性和紧迫性的认识；二是为有关部门研究和制定上市公司效绩评价体系提供参考。

计划进度

必须按时完成阶段性任务，认真撰写，不要抄袭。

20xx-1-10至20xx-3-30开始收集、分析整理资料，形成初稿上交指导老师审阅和修改。

20xx-5-20前按指导老师的意见，对二稿进行修改、加工，形成第三稿上交指导老师审阅和修改，如果没有问题则定稿，完成毕业论文任务。

20xx-6-5前截稿。按统一格式打印装订，一式五份，交指导老师。同时交论文电子文档。

# 企业论文题目方案篇四

论文题目：企业危机管理系统研究

## 一、选题依据

现代社会是一个竞争日益激烈的多元化社会，任何企业都处于风云莫测的环境中，企业无法避免随时可能发生的危机。

1、企业危机管理已成为企业实现可持续发展的重要保证。无论是享誉世界、规模庞大的跨国公司，还是那些默默无闻、为数众多的中小企业，都面临着危机的困扰，都难逃危机的侵袭。而以分析、预警和处理企业危机事件为主要任务的危机管理，已成为受到普遍重视的一项新的职能管理工作。它使企业在遇到危机事件时，能够及时、果断、有条不紊地予以处理，将危机造成的效益、信誉、形象等损失降到最低限度，并尽可能将“危机”转化为“生机”，确保企业生产经营正常进行和持续发展。

2、企业危机管理已成为企业战略管理的重要部分。企业管理进入了以战略为中心的时代，“战略制胜”已成为现代企业竞争的鲜明特色。然而，企业战略管理侧重于研究企业的竞争性战略，对某些可能给企业带来灾难性影响的危机问题重视不够。因此，必须将危机管理融入企业战略管理过程中，加强危机管理，以确保企业战略在动态的竞争环境中更具生命力。

3、我国企业危机管理能力亟待提高。尽管普遍意识到了危机管理的重要性，中国企业中高层管理人员却同样普遍地具有危机识别能力和危机处理能力薄弱的“通病”。据零点调查最近公布的《京沪两地企业危机管理现状研究报告》显示，京沪两地半数企业处于危机状态。有72.7%的被访者属于低危机识别能力者，9.4%属于中等危机识别能力者，仅有18%属于较高危机识别能力者。国内大多数企业对于危机管理还处于

懵懂状态，相对于国外公司对危机事件的快速、专业的应对能力，国内企业危机管理情况堪忧。

4、当前国内对危机管理理论与实践的研究尚处于初级阶段我国学者对企业危机管理的研究起步较晚，始于20世纪90年代。自sars事件发生以来，危机管理一度成为众多企业和研究机构探讨的热门话题，内容也只停留在理论层面。近两年虽有所改进，但仍局限于照搬国外模式，缺乏对本国企业特质的认真分析，研究与发展基础性的、实用的危机管理理论，建立与健全系统科学、可操作性的企业危机管理机制，是新经济下管理学科的理论工作者与企业的实战管理者所共同面临的一个新课题。正是在此背景下，笔者选择了这一理论课题进行研究，希望能在总结与借鉴前人理论研究成果的基础上，对企业危机管理理论的研究有所创新和突破。

## 二、文献回顾

上个世纪60年代初，美国学者提出了“危机管理”这一概念，并作为决策学的一分支，开创了对企业危机管理理论的研究。我国学者(早期代表人物:武汉人学余廉教授)对企业危机管理的研究起步较晚，始于20世纪90年代。近年来，人们对危机管理研究已经整合了诸如管理学、公共关系学、财务管理学等多学科门类的知识，渐渐形成了一套综合性的跨学科理论体系。

### 1. 企业危机管理的系统论

该理论是将企业作为一个有机的生产经营实体，在市场所构建的平台上如何适应环境的变化，获得健康、持续的发展。系统论将企业自身的组织环境视为内部环境，企业实体赖以生存的环境视为外部环境，研究企业如何优化内部环境即提升企业危机处理能力,并通过和外部环境怎样实施有效的互动来达到企业自身的稳定状态的;为此系统论的倡导者建议企业管理者从检测环境的变化(规避风险)、优化内部环境(完善组

织结构)、构建并通畅环境信息渠道等方面来实施危机管理策略。

## 2. 企业危机管理的结构论

我国台湾学者朱延智,在美国学者波特提出的“5种竞争作用力”架构模型的基础上构建了企业危机管理的结构论。该理论着重强调:企业如何采取积极的反应,来应对外部环境的变化压力,以达到规避风险与危机的目的;将企业危机的来源主要锁定于企业所处的外部环境之中,而企业危机管理的重心不再只是注重内部效率性的规范管理。该理论将企业危机管理纳入到了战略管理范畴,提升了其在企业管理中地位。

## 3. 企业危机管理的生命周期论

美国学者西蒙·布斯(simon)首先提出了企业危机管理的生命周期理论。他根据企业危机的成长特性,将企业危机管理划分了五个阶段,分别是危机酝酿期、危机爆发期、危机扩散期、危机处理期、危机处理结果及后遗症期,并详细阐述了对各阶段的生命特征、及其处理策略的认知。企业危机管理的生命周期论对研究危机管理的主要贡献在于:根据危机的特性,将其进行了阶段性的划分,使管理者对危机及其从诞生、成长、成熟、到死亡有了一个比较全面、清楚的认识,有利于企业的管理者对症下药、处理危机。

## 4. 企业危机管理的扩散论

企业危机管理的扩散理论是研究危机管理的新方向,是整合了危机理论、经济学、大众传媒理论、公共关系、社会心理学等理论体系的结合体。企业危机扩散理论的构架,起始点是在危机爆发后,通过媒体效益而产生形象危机、财务危机和生存危机等。它以企业未能事前化解危机、也未能迅速在企业危机爆发后有效地处理危机为前提假设,认为危机杀伤力的强度、传播效果、认知结构、恐慌与从众行为、过去企

业解决危机的能力表现、危机扩散与危机处理两者之间的时间落差等等，是危机扩散的动力与源泉。

## 5. 危机管理的最佳模式——危机变化的结构论

系人是企业危机管理中的四个关键因素，并强调企业必须对它们在危机爆发前、中、后都得实施有计划的管理。?他建立了由外到内的洋葱模式(onionmodel)应对模型，依次是：科技层面、组织结构层面、人为因素层面、组织文化层面、高级管理者心理层面五个层面。

## 研究方法

本文将采用理论分析、现状分析有机结合、宏观与微观相结合、规范分析与实证分析相结合的研究方法，来对企业危机及危机管理系统进行分析。

## 预期结果

1. 通过我国企业危机管理现状分析，结合危机成因找出我国企业危机的问题及原因所在，这将对于我国企业认清自身所处的地位和环境，制定发展战略具有一定的参考价值。
2. 本文通过危机管理的动态性分析，对危机管理系统进行全面分析。
3. 探讨危机管理系统的应用希望对企业危机管理和实现企业的持续发展具实践指导意义。

## 一、主要观点

- 1、分析企业危机影响论证实施危机管理的必要性。
- 2、分析企业危机现状，企业经营环境(技术、经济、政治、

文化等因素)变化以及企业自身经营管理不善是造成危机的主要原因。

3、危机管理的本质是动态的、互动的。企业危机爆发前、后是一个不可分割的整体过程，需要在企业管理过程中做整体的考虑。

4、危机管理系统的建立是一连续、动态过程，还应融入日常管理，并体现到企业各个制度层。

## 二、基本框架

### 第一章

导言：介绍本文的选题背景及意义、关于危机管理的主要理论和我国危机管理理论的发展概况、以及全文的研究思路、方法、及创新之处。

### 第二章企业危机管理概述

1、危机的概述：对危机的定义、特征作了分析以及危机与风险的比较，介绍了危机的分类进一步揭示了危机的诱因。

2、危机管理概述：介绍危机管理的含义，并对其本质作了剖析，分析了危机管理的原则及职能。

### 第三章企业危机管理过程与动态运行机制

1、企业危机管理过程分析：主要介绍了芬克的4阶段生命周期模型、米特罗夫和皮尔森的5阶段模型以及诺曼·奥古斯丁的6阶段模型并对它们作了分析和比较；基于危机管理模型的分析，本文将危机管理过程分为危机预防、处理、恢复三个阶段，并提出了企业在正常状态下与危机爆发情况下的危机管理既要有所区分又要在企业的整个管理过程中统一起来。

正常状态下企业处于隐性危机管理状态，在危机爆发时，企业处于显性危机管理状态。

2、危机管理的动态运行机制：从危机的动态性与危机管理的动态性两方面来论述，主要结合危机生命周期来进行分析，危机在企业的发展中是一个动态的过程，并且将其作为一个动态过程纳入企业的日常营运管理中，这样的危机管理才是完整的，对于企业更具有实际意义。

#### 第四章构建基于动态性的企业危机管理系统

1、危机管理系统的制度支持体系分别从隐性、显性危机管理两阶段的高层决策、中层管理、基层运营和底层的企业文化层四个层面来构建动态危机管理系统的制度支持体系。

#### 2、危机管理系统的运行体系

根据危机管理过程的分析主要从危机的预防、处理、恢复三个阶段来讨论危机管理系统的运行体系，对各阶段具体的运行方法作了细致的分析。

#### 第五章我国企业危机管理的思考

首先分析了我国企业危机管理的现状，进而结合前文所述借鉴跨国公司的经验对我国企业的危机管理提出启示与建议。

#### 结论与展望

#### 参考文献

1. 朱延智.《企业危机管理》.中国纺织出版社,
2. 苏伟伦.《危机管理》.中国纺织出版社,
3. 伊查克.艾迪斯著、赵睿等译.《企业生命周期》.北京:中

国社会科学出版社，

4. 王强. 《企业失败研究》. 北京:中国时代经济出版社，
5. 高民杰、袁兴林. 《企业危机预警》. 北京:中国经济出版社，2002
6. 陈忠卫、王晶晶. 《企业战略管理》. 北京:中国统计出版社，2003
7. 项保华. 《企业战略管理》. 北京:科学出版社，
8. 银路主编 《现代企业经营管理全书》. 北京:电子科技大学出版社，
9. 余廉. 《企业逆境管理》. 辽宁:辽宁人民出版社，1993
10. 龟井利明著. 李松操译. 《危险管理论》. 北京:中国金融出版社，1988
11. 诺曼.r.奥古斯丁著. 《危机管理》. 北京:中国人民大学出版社，
12. 龙泽正雄著、徐汉章译. 《企业危机管理》. 高宝集团有限公司，
13. 劳伦斯. 巴顿著、符彩霞译. 《组织危机管理》. 北京:清华大学出版社，2002
14. 朱德武. 危机管理:面对突发事件的抉择. 广东:广东经济出版社，2002
15. 谢作渺. 《企业如何防范风险》. 北京:新华出版社，2002
16. 陈迅、王澎文. 《危机决策》. 甘肃:甘肃文化出版

社，2002

17. 罗伯特·希斯著、王成等译. 《危机管理》. 北京: 中信出版社, 2001

## 企业论文题目方案篇五

课题名称□XXXXXXXX

毕业论文起止时间:

12月~3月

学生姓名□XXX

学号: 12345

指导教师□XXX

报告日期: 203月30日

### 一、所研究课题的任务、性质、目的和意义

任务: 确定企业的经营目标, 然后根据经营目标制订经营计划, 进而加以实施和控制, 使企业实现经营目标。

性质: 目标管理是企业绩效考核的基础, 实施目标管理可以有效的促进企业的经营治理, 加强企业团队建设, 激发和调动员工的工作的积极性。在实施企业目标管理中, 根据预期效果规定企业中每个人的主要职责范围, 并以这衡量尺度作为工作的指导方针和评定每个人对企业所做贡献的标准。

目的: 企业管理中管理者应该通过目标对下级进行管理, 当组织高层管理者确定了组织目标后, 必须对其进行有效分解,

转变成各部门以及各个人的分目标，管理者根据分目标的完成情况对下级进行考核，目标管理的本质是绩效价值导向，目标管理使得整个公司、各个部门、各个人事先可以有明确量化的指标，事中可以检查考评，事后可以奖罚兑现，实现全面、公平和互动的管理，实现企业目标管理最优化。

意义：目标管理对组织内易于度量和分解的目标会带来良好的绩效。目标管理有助于改进组织结构的职责分工。目标管理启发了自觉，调动了职工的主动性、积极性、创造性。

目标管理促进了意见交流和互相了解，改善了人际关系，促进了企业和谐发展。

二、本课题的国内外现状，已解决了哪些问题，尚需解决的问题

(一)国内：

1、现状：

(1)一位学者如是说：“成长的关键不是经济环境，也不是市场条件，而是企业自身的管理条件”。成长型企业都正在经历着由过去的经验管理向科学目标管理发展的过程。

(2)在企业目标管理中，由企业一把手管理全部业务的局面难以为继，然而由于缺乏组织上的准备，没有系统地计划及在关键岗位上培养管理人才，使得管理意识薄弱，业务流程模糊，领导人长期事必躬亲，干部充当“消防队员”忙于救火，员工难以分担职责，执行力严重不足，企业管理效率低下，严重影响企业发展后劲。

(3)内部职责定义不清楚，授权体系也不明确，职、权、利的关系不平衡，没有建立起以业绩为导向的评估体系和激励机制，缺乏企业文化和凝聚精神，无法调动员工的积极性和创

造力，很容易导致人才危机的出现，所以企业最缺乏的是对人才的管理。

## 2、已解决的问题：

(1)企业在实施目标管理过程中解决了企业内部各部门因业务和预算等产生决策冲突，解决各部门之间的矛盾，使他们友好协调、均衡发展，成为管理决策者实施管理首要问题。

(2)随着企业的快速发展，企业的目标管理就需要应对快速变化的外部市场，职责明确化、分工专业化、工作程序化、决策科学化对规范企业行为、快速应对市场需求、提高市场竞争能力、加快企业发展速度是至关重要的。