

《OKR:化目标为结果》

主讲：廖坪岗

【课程背景】

今天，企业面临的环境和竞争更加快速多变，要求企业更聚焦目标、更敏捷。人才为本思想的觉醒、人才共享机制的发展、9095后进入职场，则要求企业管理更富有目标导向的成效、更加开放透明。

然而在中国，大量企业在推行平衡记分卡、绩效管理等管理体系后，逐渐发现了局限和问题。为指标而指标、部门为指标各自为战、指标完成但目标没完成等现象一直困扰着很多企业。

在这样的背景下，OKR近年被引入中国。OKR源起于英特尔，发扬光大于谷歌，并获得了国外大批公司的应用并得到成效。OKR本质上是一套目标管理的理念、文化、模式和工具。OKR在帮助企业从行业竞争角度澄清目标、聚焦目标而非细节、突破舒适区适度挑战、建立更开放透明的组织场域和文化等方面非常有价值。

但是，OKR到底在中国能不能应用？目前在中国的应用中都容易在哪些地方有效和卡壳？对于知识密集型、创业型、科技公司，OKR如何结合企业自身情况来应用？有哪些雷？怎么扫雷？

对于传统行业、成熟大型公司，OKR这套管理体系里面可以被我们有限借鉴的是什么？如何把这些营养融入原有的管理体系中？

这就是本课程的内容。

【课程收益】

- 理解OKR的基本理念、与其他管理工具的关系、应用场景和应用“地雷”；
- 掌握OKR的应用流程、工具和“扫雷”技能；
- 结合企业自身行业特性、发展阶段、原有管理体系等共创OKR应用方案框架；
- 与企业原有管理体系（平衡记分卡、KPI、薪酬等）的融合衔接方案框架；
- 更聚焦目标的目标文化
- 更开放、透明的沟通文化

【课程特色】以应用为导向，现场共创应用方案框架；干货多；案例多；引导共创式

【课程对象】企业高层管理者、中基层管理者、HR

【课程时间】1-2天，可根据客户情况进行定制

【课程大纲】

一、为什么我们需要了解 OKR

1. 我们的目标管理现状与期待
2. 我们的绩效管理现状与期待
3. 我们的管理文化现状与期待

二、OKR 是什么

1. OKR 的起源和发展
2. OKR 的基本理念、本质、价值、局限
3. OKR 和其他管理工具的关系
4. OKR 的应用
 - O 目标怎么设
 - KR 关键结果怎么定
 - 怎么评分
 - 怎么日常管理
 - 与 KPI、薪酬等的衔接
 - 在中国应用的常见地雷

案例：英特尔、谷歌、知乎、某创业公司、某银行等

三、OKR 在我们企业怎么做

1. 我们企业推行 OKR 的起点与目标
2. 共创 OKR 落地方案框架
3. 共创地雷预判和扫雷预备方案

注：引导共创式培训强调基于现场解决问题，因此实际授课中会视学员情况调整内容模块，以达成更好培训效果。