

## 课程名称：OKR 落地 24 步法

### 课程亮点及收获：

这门课程给你带来一种能力；  
这门课程给你带来一套变革的思维；  
这门课程给你的组织打开传统的边界；  
这门课程给你的团队带来突破性的认知；

几乎所有的互联网大佬，新品牌创业者，独角兽们，都在谈产品思维，用户体验，组织发展，个体价值之间找寻平衡；  
无数的管理科学与模型侵蚀着经营者的思维；  
那么多管理者都在强调的“组织效能”，到底是什么？

其实 OKR 工作法就是一套组织变革。

它能训练你和你的团队：

从混沌繁杂的日常工作中抓住要点，找到机会；  
整合自己的资源，建设必要的能力；  
点燃，激活，唤醒个体，聚焦在可量化的贡献上；  
获得自我成就感和价值感，呈现最佳工作路径。

### 适合人群：

人力资源主管，经理，HRD，CHO；  
团队主管，业务部门负责人，总监；  
企业高管，OD，副总裁，CEO。

### 课程大纲：

#### 第一部分：组织成长之痛

## 1，为什么要用 OKR?

- @ VUCA 的外部环境下，不确定性成为常态；  
数字化时代加速组织变革；
- @ 以 95 后为代表的新生代正在改变职场玩法；  
工业时代的科层管理走到了尽头，  
互联网时代的原住民，二次元，小康家庭 1.0;
- @ 组织成长之痛——变与不变；  
用户付薪，人人都是 CEO-----不在是口号了；  
“没有员工，只有合伙人”——新雇佣时代
- @ 组织与个体在数字化的时代——角色重构；
- @ 你的组织中具有持续的“危机感”吗？

## 2，OKR 与传统绩效考核区别

- @ OKR 由来与演化；
- @ KPI 与 OKR 的区别；  
六大区别：创建流程，价值导向，管理属性，路径差异，认知差异，  
应用场景；
- @ 效率与协同；
- @ 影响绩效因素的“内”与“外”；
- @ 组织模型中的“分”与“合”；

## 第二部分：如何创建 OKR 及实施演练

### 3，如何创建 OKR

- @ 设置目标“O”的六法则；
- @ 如何高效撰写关键结果“KR”；
- @ O 与 KR 之间的内在关联；
- @ 团队 OKR 与个体 OKR 的逻辑；
- @ 聚焦方法论；
- @ OKR 的校正和对齐；  
案例：共同目标，需要相互嵌入，时间节点法；

## 4，OKR 实施演练

- @ OKR 与个体行为动机；  
外在动机，内在动机，动机匮乏；
- @ 思维力与工具包；  
点燃，激活，唤醒—员工机会
- @ 创建原则及方法论；
- @ OKR 应用中对个体和团队的重塑；  
如何抓住组织红利期，做有温度的人效管理；

## 第三部分：OKR 实施跟进与评估；

## 5，OKR 应用体验与实施跟进

- @ 应用场景；  
OKR 是一套极佳的沟通工具；  
绝佳的体验——OKR 与传统的“管理”；  
最佳实践与系统重塑；  
什么是短周期的项目制？
- @ OKR 调整与资源重置；
- @ OKR 实施流程图与应用周期；  
应用时间周期图谱；  
OKR 实施流程方法论；
- @ OKR 协同与组织发展；  
打造组织协同的三段论；
- @ OKR 的闭环思维——三套循环体系：微循环，小循环，大循环；

## 6，OKR 实施评估与自我超越

- @ 创建评价体系；  
有效的测量工具非常重要；  
信心指数与 OKR 打分；
- @ OKR 融入日常管理；  
组织多样性法则

@ 打造极限团队；  
超越不可能，自组织，自管理，自激励；

## **第四部分：OKR 引领组织变革与驱动组织创新**

### **7，OKR 是组织成长的驱动器与催化剂**

@ 组织进化与创新；  
OKR 从绩效改进到组织变革，再到组织创新；  
连续与非连续，多样性与自组织，变异与选择；  
@ OKR 助力开启第二曲线；  
@ OKR 驱动组织变革；  
科层结构与生态型，金字塔与平台型组织；  
@OKR 打造组织反脆弱能力与“反熵增”；  
@ OKR 重塑组织文化与打破思维范式；  
员工价值感，成就感，获得感，幸福感。

**授课方式：**

**线下课堂：**

2 天，每天 6 个学时；  
20—35 人次，精品小班；

**线上虚拟课堂：**

4 次，每次 1—1.5 个学时；  
人数不限；

**线上课程内容简述：**

**第一部分：OKR 概述及 OKR 与 KPI 的区别；**  
**第二部分：如何创建 OKR 及演练；**  
**第三部分：OKR 实施跟进与评估；**  
**第四部分：OKR 应用特质及驱动组织变革。**

