

《OKR 与 KSF 关键结果达成绩效法》 培训

中管院教授讲师：高思禄

【课程背景】

身为企业经理或领导的您，是否渴望拥有全球企业通用的科学先进的管理理念和管理工具，是否愿意应用在国内外众多企业应用并且被验证有效的管理工具、管理方法和管理体系呢？

OKR 全称是 Objectives and Key Results 即目标与关键成果法，OKR 是一套定义和跟踪目标及其完成情况的管理工具和方法：1999 年 Intel 公司发明了这种方法，后来被 John Doerr 推广到 Google 和 Oracle、LinkedIn 等逐步流传起来；KSF 作为有力的全绩效考核方式现在广泛应用于 IT、研发、游戏、创意、风险投资等以项目为主要经营单位的大小企业。

【课程收益】 通过本课程的学习将使您：

1. 明确绩效管理及 OKR 的核心思想及理念；
2. 掌握 OKR 运行的基本流程；
3. 现场演练 OKR 操作的重要环节，掌握 OKR 操作的主要技巧；
4. 学会应用 OKR 的激励部署和团队创新工作；
5. 掌握如何通过 OKR 跟踪和管控进程，提高企业效率，塑造优秀文化。
6. 掌握 KSF 绩效管理方式，并有效实施；

7、KSF 了解绩效关键成功因子提取方法；

8、KSF 绩效改革调整的方法

欢迎您走进著名企业管理专家高思禄老师的世界顶级企业管理理念和工具的训练课堂——《**OKR 与 KSF 关键结果在达成绩效法**》。

【课程特点】“理念+方法+工具”确保应用

学以致用，集多年实践、理论研究以及咨询经验的心血杰作；深入浅出，案例丰富，情景再现，现场互动，感染力强，成效显著。

适合对象：企业中高层管理人员

【授课方式】课堂讲授、实战演练、案例分析、角色演练、录像分析、小组讨论等。通过课程对所学内容的学习和掌握后如有咨询需求也可提供咨询解决方案。

【课程时间】 2 天（12 小时）

【课程大纲】

第一讲 OKR 关键结果达成法

模块一、OKR 绩效管理思想及理念（统一认识，统一思想）

1. 开场活动：为什么传统的绩效考核在某些环境下不靠谱？
2. 案例讲解及推理：OKR 绩效考核与德能勤绩廉之间的关系是什么？
3. 绩效的创始人彼得·德鲁克对绩效的经典阐述与 OKR 的关系
4. 案例分析：绩效管理价值与百万美金

5. OKR 绩效管理的 7 大核心理念
6. 关于 OKR 的常见误区
7. OKR 绩效管理系统内容：一个中心两种机制等
8. 游戏体验及分享

模块二、为什么需要 **OKR** 绩效管理 (**OKR** 绩效管理能帮我们做什么)

1. 实验讲解：国际知名大学关于 OKR 绩效管理的实验及结论；
2. 案例及讨论：为什么做同样的事情管理方式不同结果完全不同？
3. OKR 的 3 大特点及 4 大好处
4. 困境讨论：企业的低效率和内容从哪里来的？
5. OKR 绩效管理如何帮助我们提高个人及团队的创新能力
6. 案例分析：OKR 绩效管理如何帮助团队更好完成目标

模块三、**OKR** 绩效管理操作方法、流程及技巧 (如何确保 **OKR** 绩效管理操作正确)

1. 目标及对应 KRS 的制定
 - ※ 案例分析：目标制定的指导思想及演练
 - ※ 目标制定的工具和方法
 - ※ OKR 的目标值制定的注意事项
 - ※ 课堂练习：如何从 KPA 到 KRS 及其应用
 - ※ 合格 KR 的标准
 - ※ 课堂演练：目标及对应 KRS 的设定
2. OKR 绩效管理的管控：绩效实施、跟踪、检查及辅导

- ※ 行隆 ABC 绩效工具学习：绩效管理如何帮助我们提高效率
- ※ 课堂练习：
- ※ 员工只做你检查的不做你期望的
- ※ 定时检查好还是不定时检查好（为什么 98%的不定时检查都会变成不检查）
- ※ 案例分析：同一个问题为什么反复发生？
- ※ 案例分析：每周和每月的检查内容该如何确定
- ※ 视频学习：如何开好绩效检查会

3. 绩效考核的问题及处理

4. 绩效反馈及绩效面谈

模块四、传统绩效管理向 **OKR** 变革的注意事项（确保变革成功）

1. 案例分析：这个 OKR 变革为什么没有成功？
2. 变革成功的核心要素

第二讲 **KSF** 全绩效达成法

一、 **KSF**-全面绩效薪酬模式

- 1、 企业如何考虑实现全绩效 KSF
- 2、 全绩效与绩效主义的差异点
- 3、 全绩效同传统绩效模式相比的五大特点
- 4、 KSF 的五大重要理念
- 5、 KSF 的“六个转化”，为企业与员工创造超价值

二、 积分制度管理

- 1、积分制管理的意义及积极的意义
- 2、通过五个关键词，更加深入了解积分管理制度
 - (1) 人的能力。
 - (2) 综合表现。
 - (3) 全方位量化。
 - (4) 软件记录。
 - (5) 永久性使用。

三．如何实施 K 目标计划

- 1.实施 K 目标计划的五个步骤
- 2．做好预算可实现的两大基本意义和原因
- 3.高效的目标管理必须做到四大要素
 - (1) 文化。
 - (2) 检视。
 - (3) 计划。
 - (4) 激励。

四．基于 PPV 的薪酬设计

1. 什么是 PPV 薪酬模式
2. 什么是产值化管理实产值
3. 什么是虚产值
- 4.什么是公共产值
- 5.什么是岗位产值
- 6.什么是可明确定价产值

7.什么是打包产值

五、KSF 的落地制定

- 1、KSF 开始的准备工作
- 2、KSF 指标制定的过程与方法
- 3、推行 KSF 中注意事项与矛盾解决
- 4、KSF 推行后的指标调整
- 5、KSF 运行顺畅的六大法宝

课程回顾与现场答疑交流