

《企业目标实现与工作压力管理》

课程目的与收益：

- 1、运用 OKR 目标管理方法制订积极目标并分解执行；
- 2、运用【SMART】法对目标分解，完成目标管理卡；
- 3、分析最优化的执行方案，掌握项目计划和个人计划的关键节点，制定合理步骤并执行；
- 4、合理采取 PDCA 管理循环，以保证目标的实现、监督、考核、复盘。
- 5、人的大脑结构分析与心理压力根源
- 6、情绪管理与性格分析应用

课程提纲：

第一单元 目标管理的内涵及目标制订

- 壹、 目标管理的含意与价值
- 贰、 OKR 目标管理方法的意义及实施（O 激励目标、KR 关键成果）
- 参、 制定组织目标的四个准则（激励人心、一脉相承、明确方向、明确期限）
- 肆、 激励性目标的三个精髓（少即是多（聚焦）、公开透明（协同）、挑战性目标（倍速增长））
- 伍、 目标制订要符合的 SMART 原则，并分解成目标管理卡

第二单元 目标管理的计划与实施

- 壹、 目标计划的制定
 - 1、根据 SMART 原则确认目的与资源
 - 2、制订工作计划执行方案
 - ◇ 确认目标达成之手段与步骤
 - ◇ 运用 6W3H 方式明确任务职掌分配
 - ◇ 掌握成功关键要素，作成推动方案
 - ◇ 考虑相关人员的期待与心理状况
 - ◇ 明订时程表与管制计划
 - ◇ 事先排除阻碍计划推动之因素(Empower)
 - ◇ 预先规划应变计划以确保弹性
- 贰、 目标的执行沟通方法
 - ◇ 下属如何自我执行目标
 - ◇ 上级如何协助下属执行目标

- ◇ 如何确保目标的执行

三、目标执行的跟踪检查

- ◇ 跟踪检查的目的是什么
- ◇ 跟踪检查的原则
- ◇ 跟踪检查的方法和工具

四、目标计划的PDCA调整

第三单元 执行目标与绩效发展面谈

一、目标绩效评估

二、绩效评估的盲点与因应对策

三、绩效改善与绩效发展面谈技巧

- ◇ 绩效改进面谈与后续追踪
- ◇ 绩效面谈技巧
- ◇ 绩效面谈的进行步骤
- ◇ 绩效面谈的注意事项
- ◇ 辅导员工个人绩效发展
- ◇ 修正目标

四、评估之后：绩效提高计划

第四单元 人类大脑结构及压力根源

壹、 大脑运行规则及心理

- ◇ 人类大脑原理及三脑假设
- ◇ 压力或者烦恼产生的状态及现状
- ◇ 压力会对人身体和心灵带来的影响

贰、 压力根源与应对原则

1、最适的行为规范

- ◇ 处理问题的基本原则
- ◇ 处理问题的基本动作
- ◇ 处理问题的基本要领

2、最坏的心理准备

- ◇ 一个最坏的时代，也是一个最好的时代
- ◇ 工作必然存在问题，问题必须面对困难

◇ 主管不能讲困难，只能动脑筋想办法

3、最佳的应对模式

◇ 不能只靠一个人，要靠大家一起来

◇ 灵感运气不可恃，真刀真枪真功夫

◇ 健康检查好预防，管理才有效

第五单元 情绪管理与性格分析应用

一、情绪管理是做好工作的管理基础

1、情绪管理中的 ABC 理论——保持积极的能量

2、解决事情之前一定要先解决心情——及时处理负面情绪

3、情绪管理的核心是要学会共情——要少管多引

4、理解不同性别之间的大脑结构差异——保持灵活变通开放的心态。

二、意识与潜意识对行为的不同影响能量

1、投射与认同在沟通中的相互影响

2、了解催眠影响他人的原理及技巧；

3、学习四种不同气质的人的性格；

4、根据不同的性格和气质组建团队；

5、掌握跟不同气质的人的沟通方法。

三、管理者调整自己情绪和心态的修炼方法

1、积极心态的修炼方法

2、责任心态的修炼方法

3、坚韧心态的修炼方法

4、感恩心态的修炼方法