

**搞定目标©
训战带教课
让天下没有搞不定的目标！**



华师兄弟渠道品牌产品

一、 课程意义

成功就等于目标，其它一切都是这句话的注解！——伯恩·崔西

人生就是目标达成的过程，除此之外难道还有其它吗？——彼得·德鲁克

人生如此，企业更是一个整合资源，达成目标的体系。我们一切的努力都是为了达成目标，一切工作如果无助于达成目标，它便没有任何价值。

那么在企业这个庞大的体系下，如何有序、高效地实现企业的目标，为客户、员工、股东创造更大价值呢？

本课程帮你解决这个问题。

二、 课程特色

这是一门**训战带教**课——我们专门研发的针对渠道的一个品牌产品，引领一种崭新的培训方式。这种方式聚焦企业的目标，**战中训，训促战**，直接帮助企业搞定 KPI，拿到结果。

- **线上线下，又教又带，手把手教你一起搞定目标，拿到结果。**
- **以培训的投入，获得咨询的服务，拿到教练/陪练的产出！**

通常意义上	我们的带教课
培训：点对多点批发式，不关注你的目标和 KPI	1，围绕你的 KPI，量身定制！
咨询：只管出方案，不管执行的结果；	2，线上教，线下带，实操执行，实战结果！
教练：只管行为，几乎不关注结果；	3，不仅培训，而且教练，更是给孤独中奋战的你找了个顾问、陪练，陪伴和分担你的压力！
	4，培训的投入，超越咨询/教练的产出！
	5，企业问题全解决，超越 KPI！

三、 适合人群：

1. 对达成目标和 KPI 有强烈渴望的公司、团队、个人；
2. 特别是疫情期间，为目标和 KPI 而痛苦的，需要解决的公司团队和个人。
3. 具体痛点一览表

大型企业	中小型企业
------	-------

<p>业务/职能部门：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ KPI 完成不了 ◆ 培训无法进行 ◆ 即使培训，也是隔靴搔痒 ◆ 随时被老板问责 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 培训太占时间 ◆ 培训费用太高 ◆ 培训却没效果（立竿见影） ◆ 企业发展的问題却一大堆 ◆ 招人招不到
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ◆ 茶饭不香 ◆ 可能被 KO ◆ <p>培训部门：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 培训计划无法执行 ◆ 培训不见效 ◆ 工作不被业务部门认可 ◆ 在公司里没地位 ◆ 老板认为培训部门吃闲饭 ◆ 传说中的 HRBP 有名无实 ◆ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 好不容易招到了工资太高 ◆ 不仅工资还要考虑他的五险一金 ◆ 不仅要考虑员工本人，还要关心他的全家 ◆ 一言不合就走人 ◆ 摆着问题仍没解决 ◆ 恶性循环让老板情何以堪 ◆
--	--

四、 你将获得：

● 对组织

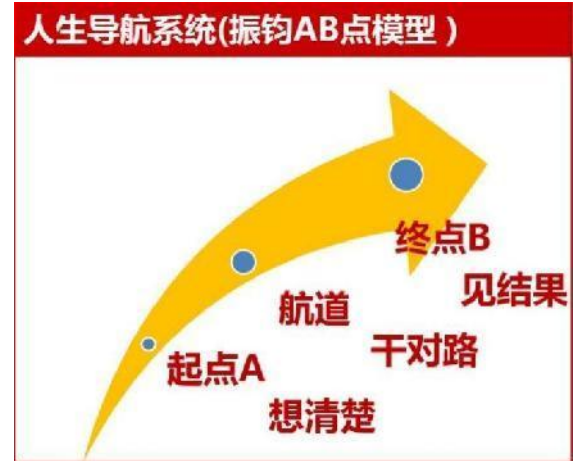
1. 完成/超越 KPI，达成目标！

2. 即使疫情期间，也能让员工有强烈的目标意识，聚焦于组织的目标（如 KPI、销售指标）等来开展工作；
3. 找到实现组织目标的路径和关键动作，让领导管理上更放心，更轻松；
4. 在遇到困难时，知道如何克服，如何战胜，最终达成目标。

● 对个人

1. 带着自己的真实目标，学习实操；
2. 为自己的真实目标（如收入指标、健康指标等）找到实现的途径，并达到可操作的程度，不再焦虑拖延；
3. 战胜困难，直至目标达成；
4. 职场上鹤立鸡群，扬眉吐气，升职加薪，步步高升。

五、课程逻辑



六、产出一览

《搞定目标©拿到结果训战带教课》课程设计

时间	模块	练习与成果产出
第一个半天	1、澄清目标	(1) 企业的目标体系图 (2) 团队使命图 (3) 团队目标平衡记分卡 (4) 团队 SWOT 分析表 (5) 团队目标 AB 点描述表
第二个半天	2、找到路径	(6) 头脑风暴原因分析图 (7) 原因逻辑归类表 (8) 目标差距的原因分析表
第三个半天	2、找到路径	(9) 达成目标的对策一览表 (10) 关键动作表 (11) 关键动作记分表

		(12) 达成目标的工作计划 (13) 关键事件预警系统
第四个半天	3、坚持到底	(14) 周-日持续复盘跟踪工作表 (15) 教练签订对赌协议 (16) 目标宣誓大会誓词 (17) 结果呈现：将 (1) - (16) 放入 PPT 模板= (17) 《搞定目标方案汇报 PPT》
4、拿到结果:100 天教练陪伴 KPI 达成 目标变结果 领导露出笑脸 我们收获满满！		

备注：每个模块具体知识点请看下方的详细大纲

七、 课程大纲

- 1 澄清目标
 - 1.1 目标的意义
 - 1.2 目标的信念
 - 1.3 目标的层次
 - 1.4 目标的样子 (公司/个人)
 - 1.5 目标的方法 (振钩 AB 点模型)
 - 1.6 目标的案例
- 2 找到路径
 - 2.1 细分的智慧
 - 2.2 指标分解的痛苦
 - 2.3 智慧的解决方案
 - 2.4 案例示范

- 2.5 从路径到计划
- 3 关键动作
 - 3.1 关键动作即先导性指标
 - 3.2 为什么要找到关键动作？
 - 3.3 如何找到关键动作？
 - 3.4 案例示范
- 4 拿到结果
 - 4.1 无法坚持到底的原因矩阵
 - 4.2 坚持追踪
 - 4.3 坚持复盘

八、 操作方式：

学习形式：

- **线上教，线下带模式：**一机在手、联网即可、随时随地、重复学习。
- **线下教，线下带模式：**带着真实问题和目标，面对面学习，找到原因—找到对策—变成行动计划—课后陪练—直至目标达成！

课程安排：

- **培训总体时长：**线上方式：共 7 天，每天 1 课，每课 1 个半小时；或者线下方式：共 2 天，每天 6 小时；企业根据自己的情况自行选择其一。
- **课程设置：**
 - 课前调研，找到问题；
 - 课中学习，拿出方案；
 - 课后陪带，拿到结果。

(营后可选择百日跟进，100 天实现 1 个真实目标/KPI，老师手把手带教辅导，拿到结果。
百日跟进为可选项目，有意可协商。)
- **在线问答：**每天挑选高质量有代表性的问题回答；
- **作业提交：**学员每天结合自己真实目标，结合所学工具方法，按要求提交当天作业；
15 个作业认真完成，目标也就自然水到渠成了！
- **社群学习：**建立社群，导师高管与学员们在一起，随时关注学员的动态和需求；另外一方面打卡促进，陪伴辅导，确保目标达成。

九、排课日程：

线上线下结合模式					
阶段	章节	第几天	课前	课中	课后
前期	调研访谈	Day1-Day3	高管、直接领导、员工；		
中期	澄清目标	Day4-Day6	打卡、提问	2小时学习	结合真实目标的作业、群答疑
	找到路径	Day7-Day8	打卡、提问	2小时学习	同上
	坚持到底	Day9-Day10	打卡、提问	2小时学习	同上
后期	拿到结果（百日挑战赛）	Day11-Day100	每日打卡、高管激励、教练陪伴、复盘调偏、上下同心、一鼓作气，达成目标！		

线下模式					
阶段	章节	第几天	课前	课中	课后
前期	调研访谈	Day1-Day3	高管、直接领导、员工；		
中期	澄清目标	Day4	打卡、提问	6小时学习	结合真实目标的作业、群答疑
	找到路径	Day4	打卡、提问	6小时学习	同上
	坚持到底	Day5	打卡、提问	6小时学习	同上
后期	拿到结果（百日挑战赛）	Day6-Day100	每日打卡、高管激励、教练陪伴、复盘调偏、上下同心、一鼓作气，达成目标！		

十、 成功案例：

案例1——东莞某上市高科技制造公司

① 项目对象：

2019年3月，经理级（中层干部）

② 项目目的：

- 1、提升管理层综合能力素质，支撑企业战略实现。
- 2、激活人才积极性，提升组织活力，持续推进人才发展。
- 3、掌握行之有效的机制和工具，提高运作效率。

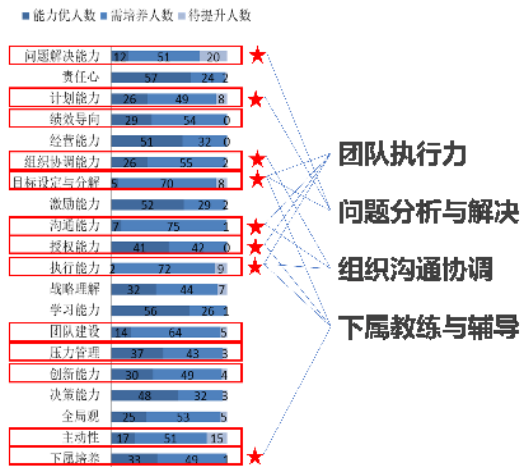
③ 项目范围：

- 1、对管理干部人才进行测评和盘点，明晰能力短板和培养方向。
- 2、产出年度行动学习方案，将学习与实际工作整体结合。
- 3、落地学习项目，提升管理素养，提高管理技能。

1 项目定位

线上测评 访谈调研 方案设计
83人 20项能力 5位高管 培训部协同
团体数据分析

个人报告+团体报告



2 项目实施

5次集中培养

线上教

1

集中培养：

澄清目标

作业：企业目标与个人目标，一致性

2

集中培养：

找到路径1

作业：

为自己的目标找方法

3

集中培养：

找到路径2

作业：

把方法变成计划

4

集中培养：

坚持到底

作业：找到实现目标的内在障碍及措施

5

集中培养：

坚持到底

作业：找到实现目标的外在资源及措施

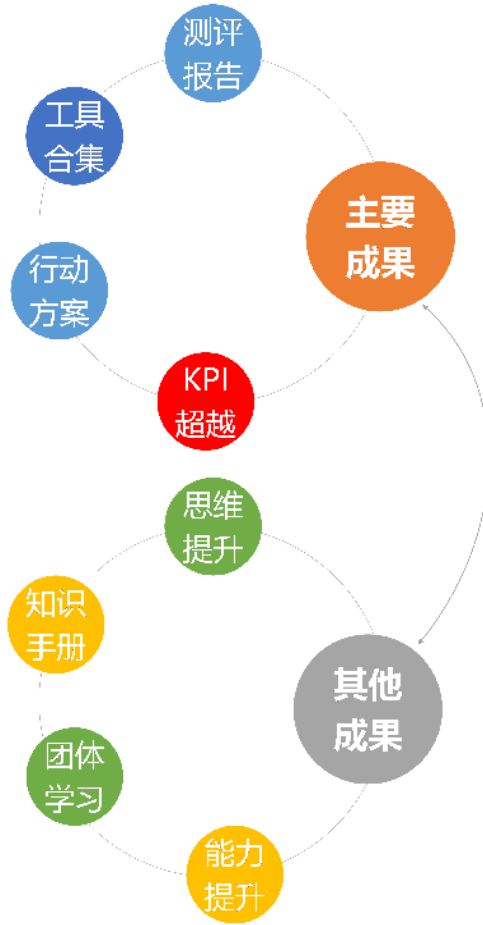
2 项目实施 5次集中培养

线下带



在学中做，在做中学
学以致用，以用促学

3 成果产出



③ 成果产出

举例：

课题1：零件加工计划与调度管理

成果：装配周计划缺件率继续从10%降低至3%
销售订单准交率由85%提升至98%

课题2：提高公司现有设备利用率

成果：机床利用率从46%提高到70%
计划达成率从85%到97%

课题3：提高物料准交率

成果：采购订单准交率由89%提升到96%
单项物料每月下单频率少于两次

课题4：经销商服务模式创新

成果：服务品牌化与标准化执行手册
老客户转介率由18%提升到30%

课题5：提高基础数据准确性

成果：非标机交货周期由原来45天缩短到40天
标准机加单次数由原来0.8%降到0.3%

课题6：提高数据备份成功率

成果：数据备份成功率从80%上升到99%
备份数据时长由原来20小时缩短到8小时

课题7：提升仓储作业安全

成果：年度工伤事故2次降低为0次
年度搬运事故5次降低为0次

案例2——武汉某家私销售公司

1 项目对象：

经理及骨干，总裁、老板参与

2 项目背景及目的：

- 1、2016年9月，年销售额1.2亿元的KPI严重落后时间进度，总裁和老板心急如焚；
- 2、如何通过培训确保年度KPI达成乃至超越？

3 项目方法：

对赌式咨询

4 项目结果：

- 1、提前10天达成1.2亿元的KPI销售目标；
- 2、老板、总裁安心过年；
- 3、成为当年厂家的推广标杆！

十一、 学习投资：

公司的投资	你和公司的产出
<ul style="list-style-type: none">● 不含课后行动学习百日陪练，达到柯氏一级、二级的效果，2-3天（6小时/天）；● 课后行动学习百日陪练辅导，达到柯氏三级、四级的效果，折合标准课时，3天；	不仅培训了 而且还出了个定制化的咨询方案 还找了个教练，更找了个陪练 千斤重担，外脑陪你一起挑 目标达成，KPI实现！ 扬眉吐气，步步高升！

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 合计 5-6 天。 | |
|---|--|