

OKR（目标与关键成果）工作坊

在激烈的商业竞争中，您的企业面临哪些挑战？您想达成的目标，以及您的应对策略是什么？您的员工熟悉企业的核心目标，能够和您并肩作战，落实各项应对策略吗？大量研究表明，尽管很多企业都有一套绩效管理的方法，但大部分员工都不能准确地说出他们公司最重要的目标是什么，15%的员工甚至一个公司目标都不知道。离公司高层越远的员工，对公司愿景的感知和理解就越差。如果目标感不强，那么承诺感自然也不会太强。故此企业近一半的员工只是机械地在做事，驱动力和敬业度都不足。OKR 通过让员工把精力聚焦在公司核心目标上，促进跨部门协同，激发员工去做面向未来的思考，并采取积极的行动达成公司的目标，实现业绩倍增。

OKR 是 Objectives and Key Results 目标与关键成果三个英文单词的简称，起源于英特尔，后来谷歌、领英、Zynga（社交游戏巨头）、General Assembly（硅谷知名创业教育公司）使用它实现了持续高速的业绩增长。目前百度、华为、字节跳动等企业都在使用和推广 OKR。

课程大纲

绩效管理成功的要素

（著名企业案例分享）

什么是 OKR 工作法？

目标管理的发展

OKR 的定义

OKR 的基本特征

OKR 能给组织带来哪些收益

如何设定一个好的 OKR？

（行动学习，聚焦企业真实问题）

OKR 目标设定原则-创建一个宏伟的目标

OKR 的层次划分

OKR 的交流形式

OKR 目标设定分享

好的 KR 的必备特征

如何运行你的 OKR？

OKR 实施框架

OKR 联结过程

OKR 实施流程

OKR 如何与 KPI 联结实施