

OKR 工作法培训课程大纲

讲师:张爱民

课程背景

外部环境急剧动荡，以前公司能往未来看 5—10 年，但现在也许看 3 年，甚至 1 年都看不准了。公司若还是高度依赖高层，基层只是简单、机械、被动等待和执行，一线员工的积极主动性缺乏就会贻误市场机遇。这种情况下，公司的内部管理机制，必须快速适应环境变化，原有的管控模式就要做出调整。

课程收益：

- 1、通过学习掌握 OKR 的相关知识。
- 2、掌握 OKR 流程及步骤、方法。
- 3、对绩效管理工具有正确认识，能够活学活用。
- 4、学会目标、指标、策略、关键成果等基本方法。

课程对象：公司各级管理者。

课程时间：1-2 天（依据企业基础和需求）。

课程形式：理论讲解，分组练习，分享点评，课后辅导。

课程纲要

第一部分 引子

- ★ 绩效管理为什么不再有效？
- ★ 华为的业绩
- ★ 华为的 PBC 模式
- ★ 华为的 OKR
- ★ 为什么选择 OKR？
- ★ OKR 的价值和好处到底在哪呢？

第二部分 OKR 概论

- 一、OKR 体系
- 二、OKR 工作法的定义
- 三、OKR 的前世与今生
- 四、常见 OKR 的三种类型
- 五、OKR 的特点

第三部分 OKR 制定

- 一、传统工作开展模式和 OKR 下工作开展模式
- 二、OKR 工作法的设定思维导图
 - (一) 优秀的 OKR 工作法设定应满足的 3 项要求
 - (二) 设定时需要注意的 7 项要素
 - (三) 设定时必须遵守的 3 项原则
- 三、制定流程
- 四、团队制定与 OKR 众筹法
- 五、个人制定

第四部分 OKR 工作法的运行

一、OKR 运行思维导图

- (一) 6 大心理准备
- (二) 能够掌握承担责任和庆祝成功的节奏
- (三) 易造成目标无法达成的 5 大要素

二、OKR 实施的流程

三、OKR 实施的五个关键点

四、OKR 六大使用场景

第五部分 OKR 与 KPI

一、OKR 与 KPI 管理的区别与联系

二、OKR 与 KPI 的相同之处

三、误区--这样区别 OKR 与 KPI 是错误的

四、正确认识 KPI 与 OKR

五、何种情况适合使用 OKR，何种情况适合使用 KPI

六、OKR 与 KPI 的区别

七、将 OKR 与 KPI 的激励整合为一个完整的激励体系

第六部分 增值可选内容

一、目标的提炼与分解

二、结果定义与专题训练

三、承诺专题训练

四、评估会、质询会的召开

五、KPI、达成策略及专项工作诊断