

目标管理与计划执行

【课程背景】

- 1) 作为管理者，如何设定目标？如何将团队目标与战略规划相匹配？如何让员工清楚的了解团队目标？如何帮助团队员工建立合理的目标？这些都是需要管理者不断思考的
- 2) 理解和清晰目标的同时，需要运用方法与工具设计达成目标的策略与计划，计划是为了应对在工作中的变化，计划不是一成不变的，计划是根据目标的完成情况不断动态调整的。在目标与计划的管理过程中需要及时改善与修正，确保一切围绕团队总目标进行
- 3) 《目标管理与计划执行》从系统思考出发，帮助管理者建立目标、计划与执行一体化的思维模式；掌握实现目标管理的有效工具；实现组织内部上下同欲、达成共识的局面

【课程收获】

- 1) 掌握设定目标、制定计划、检查、反馈、改进的方法
- 2) 建立高效和谐团队执行文化
- 3) 帮助管理者深入理解战略-目标-计划-执行的全流程
- 4) 了解目标和战略之间的关系，了解目标管理的重要性
- 5) 掌握目标管理与计划执行中的相关管理工具
- 6) 帮助管理者梳理在目标管理与计划执行中称中的工作瑕疵
- 7) 通过对工作计划排序的分析，找出团队调整和改进空间

【课程受众】企业中高层管理者、企业核心员工

【课程时间】1-2天（6小时/天）

【课程形式】理论讲解+案例分析+方法分享+工具练习+团队共创+角色模拟+现场问答

【课程特色】

有理念：理念是方法和工具的有力支撑

有方法工具：打破传统授课场景，本次课程主要以工作坊形式体现，让学员根据自己目标情况认真参与进来，有互动、有分享、有案例拆解和分析

有效果：现场演练结合实际工作中目标应用，让学员在课程现场有实操有演练有答案

【课程大纲】

第一节：目标管理概述

1、目标管理概念

- 1) 为什么很多人不愿意设定目标
- 2) 目标管理常见误区
- 3) 目标管理内涵及要点

2、目标分类

- 1) 个人目标
- 2) 组织目标
- 3) 个人目标与组织目标关系

3、管理者在目标管理中定位

- 1) 高层管理者关注使命愿景/战略目标
- 2) 中层管理者关注具体目标/部门目标
- 3) 基层管理者关注部门目标和个人目标

4、管理者在目标管理中角色定位

- 1) 参谋者
- 2) 承诺者
- 3) 传教士

- 4) 设计者
- 5) 战友和教练

实战演练：团队达成目标路径

第二节：目标管理关键路径

- 1、 目标设定科学工具
 - 1) **SMART** 原则
 - 2) 实战演练
- 2、 关键目标路径
 - 1) 关键目标=必须打赢的仗
 - 2) 关键目标 **6** 方面要素
 - 3) 必须打赢仗模板

实战演练：关键目标梳理与确定

- 3、 制定分解目标
 - 1) DOAM 工具法
 - 2) D 行动方向
 - 3) O 目标
 - 4) A 行动计划
 - 5) M 衡量标准
 - 6) 逐级分解/逐级承诺

实战演练：目标分解工具应用

- 4、 目标跟踪与检查
 - 1) 目标跟踪基本原则
 - 2) 目标跟踪核心任务
 - 3) 目标跟踪挑战及应对措施

第三节：从目标到计划有效制定

- 1、 制定计划有效工具 (**OGSMA**)
 - 1) 根据目标制定相关策略
 - 2) 达成目标的策略（促动工具：团队共创）
 - 3) 团队优劣势分析
 - 4) 团队资源梳理
 - 5) 达成目标的策略选择（促动工具：盈利矩阵）

实战演练：**OGSMA**、世界咖啡、价值排序、盈利矩阵工具实践应用

- 2、 制定策略过程中因素分析（鱼骨图）
 - 1) 成功因素分析
 - 2) 障碍因素分析

实战演练：从目标到计划实战因素分析

- 3、 演练：团队计划制定
- 4、 演练：个人计划制定

第四节：从计划到执行

- 1、 执行概述
 - 1) 执行概念

- 2) 执行两大关键因素
- 2、 团队执行障碍分析**
 - 1) 缺乏独立人格障碍
 - 2) 执行文化障碍
 - 3) 管理素养障碍
- 3、 执行目的——结果保障**
 - 1) 什么是结果？
 - 2) 为什么要做结果
 - 3) 结果保障 3223 原则
- 4、 从目标到结果 5 步系统**
 - 1) 结果清晰
 - 2) 方法明确
 - 3) 过程检查
 - 4) 奖罚即时
 - 5) 改进完善

本课程大纲为通用大纲可根据客户具体需求调整