



人力资源管理实战类系列课程

——企业目标与关键结果（OKR）管理

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 人力资源管理实战课程：企业目标与关键结果（OKR）管理

【课程背景】

Google 引入 OKR 绩效管理模式并发挥了巨大效益，被很多人认为是传统企业 KPI 考核模式的颠覆者。无独有偶，小米也在推行去 KPI 化的管理思想，走上了 OKR 的道路。于是，在 OKR 的吸引力不断加强的同时，企业对 KPI 的审视也在增加。但现实中，对于 OKR 或去 KPI 化，企业应如何选择？OKR 到底是什么？OKR 要如何操作？实施 OKR 需要什么前提条件或配套机制？《企业目标与关键结果（OKR）管理》不但深入讲解 OKR 与 KPI 的相同点及主要区别，还将使管理者掌握 OKR 导入的方式和方法，帮助企业及管理人员全面了解 OKR 的管理模式。

【课程收益】

- 掌握 OKR 与 KPI 的区别
- 掌握 OKR 的操作流程及实施方式
- 掌握 OKR 导入的前提条件与配套机制
- 提升绩效管理推行效果

【课程对象】 企业各层级管理者

【课程时长】 1-2 天，6 小时/天

【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸 2-3 张；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用三种颜色。

【课程大纲】

第一单元：认识 OKR

- 从 google 看 OKR 发展历程
- 什么是 OKR
- **案例分析：OKR 与 KPI 有何区别**
- **案例分析：OKR 变被动为主动**

第二单元：掌握 OKR

- OKR 标准流程
- **案例研讨：OKR 的基本规则**
- OKR 的周期设计
- **案例分析：OKR 实施的关键点**
- OKR 中的沟通

第三单元：落地 OKR

- 如何设计公司、部门、个人目标与关键结果

OKR 的落地工具

化目标为行动

模拟演练：OKR 工具演练

- OKR 管理工具：计划表应用

模拟演练：计划表练习

- OKR 的定期回顾

模拟演练：如何进行定期回顾

- OKR 实施的注意事项

第四单元：OKR 实施条件与配套机制

- OKR 实施前提

- 案例研讨：OKR 与绩效评估体系

- 案例分享：OKR 与薪酬、晋升体系

- 案例研讨：OKR 与企业文化体系