

目标管理训练营

一、 上下同欲——组织需求与个人需求的共赢

1. 组织发展、个人发展与管理格局

- 政策理解能力和响应效率
- 个人工作状态和工作心态
- 上下级合作关系和沟通效率

2. 如何提升个人对政策的理解程度

- 站在未来看现在
- 站在高处看低处
- 关键训练：态势分析与公司发展战略认知训练 PK

二、 公司战略目标与个人战略

1. 战略思维

- 站在未来看现在：可能与必然
- 站在高处看低处：高度与精度

2. 战略管理的源点：站在未来看现在

- 靠什么来指导我们的思想？
- 靠什么来指导我们对业务的安排？
- 靠什么获得比较竞争优势？
- 靠什么获得持续竞争优势？

3. 公司战略规划

- 业务链倒逼式的战略规划
- 多维度联动式的战略规划
- 战略规划的具体维度和案例分析

三、 公司战略规划基本逻辑

1. 战略分析：像老板一样思考，战略同频的保障
2. 战略分析维度与方法训练
3. 战略目标：企业发展与个人成长的“道”与“理”
4. 如何承接落实公司年度战略目标？
5. 战略解码：从“数字”到“行为”的分析实践过程
6. 训练：如何突破业务指标实践瓶颈
7. 知识点回顾：上下同欲的保障——个人战略规划

四、 事件目标管理

1. 目的与目标、目标与指标的关系
2. 何为目标？好目标的基本特征
3. 目标的 SMART 五大要素
4. 目标管理的误区

五、 从现场学习目标定位看目标管理

1. 目标指令与行为指令
2. 如何看待让干什么就干什么
3. 黄金圈管理法则
4. 目标管理中的精益求精具体化——目标分级系统训练

六、 目标管理中的契约精神

1. 契约当事人
2. 契约标的
3. 契约标的交付方式
4. 违约责任

七、 目标达成效率提升的六个凡是

1. 凡是工作，必有目标
 - 目标指令&行为指令
 - 黄金圈法则工具分享
2. 凡是目标，必须量化 (SMART 原则)
3. 凡是量化，务求九段 (九段目标管理工具训练)
4. 凡是量化，必须检查 (不相信人会永远不犯错)
5. 凡是检查，必有奖罚 (契约精神工具分享)
6. 凡是奖罚，必须改善 (复盘分享会模式分享)

八、 事件目标的实战训练

1. 传统目标计划表达方式的困局
2. 4R 化的目标与工作计划表达方式
3. 方向——工作——结果的不同沟通效果
4. 目标分级体系训练