

## 战略目标管理系统训练（2天）

第一部分：战略目标管理系统——本部分主要通过对企业发展过程的底层问题逻辑介绍、战略规划认知实践误区以及战略目标管理系统框架等内容分享让团队建立完整目标管理系统化思维，并对战略目标管理工作法推进建立相对完整的框架认知和自我定位，为战略目标管理推进奠定认知基础。

### 一、 企业发展过程中的三大割裂与三大矛盾

1. 上下割裂：领导者对未来发展的信心与规划与执行层认知不统一的矛盾
2. 前后割裂：部门间高效率协作要求和部门责权利迥异之间的矛盾
3. 左右割裂：团队协作中思想统一要求和员工个性化特点之间的矛盾

### 二、 传统年度战略规划的误区

1. 战略是老板的事，老板定多少是多少
2. 战略目标就是销售指标
3. 战略分解就是销售指标到人头

### 三、 战略目标管理实践三大支撑底线

1. 战略愿景认知同频
2. 自我成就欲望激发
3. 分享公开机制保障

### 四、 战略目标管理系统循环



第二部分：战略目标管理系列应用工具分享——本部分从战略目标管理系统实践应用三大支撑底线出发，以工作法配套系列工具训练为主线，通过团队管理层共创工作坊实战训练的方式，强化战略同频、智慧激发、实践技能训练，推动战略目标管理工作法落地。

### 一、自我成就欲望赋能

1. 战略目标管理与自我成就欲望的关系
2. 动机+信心+心智+氛围的源动力体系建设
3. 目标感=目标 X 危机感 X 成就感
4. 战略目标管理的挑战意识训练——九段目标分级系统：若知还有更好则永不停息

### 二、战略目标管理体系工具训练——战略目标梳理

1. 没有合理的目标值，只有合理的关注点
2. 目标刻在钢板上，方法写在沙滩上
3. 目标规划工具训练——内外部环境分析

4. 目标规划工具训练——战略地图与战略主题

三、 战略目标管理体系工具训练二——公司级目标和关键结果梳理

1. 战略主题与战略目标的承接关系

2. 目标与关键结果的支撑关系案例分享：什么样的关键结果才能支撑目标的达成

3. 目标-关键结果细化的重要工具讲解：价值树策略分析工具

4. 公司级目标和关键结果现场梳理训练与路演点评

四、 战略目标管理体系工具训练二——战略目标管理细化分解的挑战分析

1. ME-WE-ALL 共创学习工作法

2. KSF 和 CFF 的根因分析

3. 5WHY 根因分析法讲解

4. 公司级战略目标挑战分析训练、路演与点评

五、 战略目标管理体系工具训练三——战略目标管理行动计划梳理

1. 行动计划的表达格式与案例分享

2. 关键挑战定义与行为细化分解训练

3. 行动计划分解画布 (WHO-WHEN-OUTPUT-RESOURCE)

六、 战略目标管理体系工具训练四：过程检查工具训练

1. 过程检查例会的目的：效率与效果

2. 高效率例会的行为要求

3. 高效果例会的行为要求

4. 关键事件例会复盘实战工具模板训练

七、 绩效考核体系与战略目标管理体系的融合

1. 绩效管理与战略目标管理的区别与联系
2. 关键结果中的指标与常规绩效考核指标的联系
3. 常态化例会关键事件管理与绩效 GS 的联系
4. 如何平衡战略目标管理与绩效管理的管理密度