

本课纲以指引学员“清晰目标制定的维度、布局达成目标的规划、激励士气的方案”为核心授课点

《目标规划与达成目标的管控》

时间：2天 20__年__月__日至__日

一、课程目的

- 1、思目标：引导学员思考目标的意义与思考设定目标的维度与好目标的标准
- 2、定目标：指导学员与上级共同商议制定相对合理的目标，大家认同且有信心挑战达成的目标
- 3、划目标：指导学员布局达成目标的规划、方案以及预案
- 4、励目标：激发学员达成目标的士气、潜能、设定奖惩与承诺，助力目标的达成

二、课程导读

- 1、下达目标任务容易，执行难，核心问题有很多，那么源头问题是什么呢？
- 2、什么是相对合理的好目标，是上下级都认同的目标，心里认同执行力度才相对变强
- 3、制定目标的维度有哪些？好目标必须符合哪些标准和要素呢？
- 4、俗话说：“兵马未动粮草先行”“不打无准备之战”，目标制定后，我们如何准备呢？
- 5、为何目标年年定，年年激励，为何总是无法达成目标或达成率性对偏低呢？
- 6、如何做好达成目标的布局、实现目标的资源匹配、达成目标的详细规划呢？
- 7、达成目标的过程中一定会出现很多不可控的因素，如何启动实现目标的预案呢？
- 8、如何激励员工的士气、潜能、调动积极性和原动力，从而助力目标的实现呢？



助力目标实现



柳叶雄老师

三、课程时间与对象

授课时间
培训对象



2天 20__年 月 日至 日

公司各部门主管、经理、总监、总经理

四、授课方式



· 讲授
· 互动体验

· 小组练习
· 小组讨论

· 角色扮演
· 案例分析

· 启发互动式教学
· 作业辅导式落地

五、课程大纲

第一讲：目标塑造价值

一、价值心态的塑造

1、价值的呈现

思维导向：个人价值 VS 团队价值

2、目标助力成功

案例研讨 1：生孩子 VS 找工作

案例研讨 2：目标 VS 计划

3、革除六大顾虑

思维导向 1：我不会

思维导向 2：不可能

思维导向 3：我试一下，我尽力

思维导向 4：找借口、找理由

思维导向 5：突破极限

思维导向 6：逼迫潜能，改变不习惯

4、目标塑造机制

思维导向 1：人生的五大目标 VS 个人职业目标

思维导向 2：公司目标 VS 个人目标

二、互动价值目标

思维导向 1：个人 VS 团队

思维导向 2：高绩效团队的标准

互动体验 1：支援前线

互动体验 2：无声的配合

第二讲：目标制定的模型

▲ 一、目标制定的数据分析

技术导向：变动因素 VS 精准数据

▲ 二、目标制定的现状分析

▲ 三、好目标的五大标准

▲ 四、设定目标的七个步骤

▲ 五、目标制定的三个维度

技术导向 1：目标制定工具表

技术导向 2：现场互动研讨

▲ 第三讲：目标的管控

▲ 一、目标的分解技术

技术导向 1：渠道的分解

技术导向 2：时间的分解

技术导向 3：目标的进度管控工具表

▲ 二、实现目标的资源匹配

- 1、人力调整策略（实现目标的组织结构与人力编制）
- 2、渠道调整策略（单一渠道到多渠道）
- 3、政策调整策略（内外部）
- 4、产品推广策略与活动策略
- 5、资金与实现目标的费用预算
- 6、利润预算

▲ 三、实现目标的执行与管控

- 1、达成目标的核心要素
- 2、核心要素优劣势分析
- 3、达成目标的方法策略
- 4、达成目标的预案
- 5、达成目标的激励方案（公司提前把目标与激励方案发给老师）

技术导向 1：利润与激励方案的关联

技术导向 2：文化激励 VS 物质激励

技术导向 3：PK、对赌、承诺激励的应用技术

6、实现目标的组织、工具、方法

体验游戏：企业版图



第四讲：实现目标的誓师大会



一、公开挑战

技术导向 **1**：寻找挑战对象



二、公开承诺



三、团队 **PK** 承诺



四、情景模拟

1、誓师大会

2、出征与达成目标的情景模拟



五、课程小结

