

绩效管理之 OKR 工作法

-----有意义的目标工作法

主讲：舒涛

课程背景

- 1 企业绩效管理现状与挑战
 - 1.1 传统 KPI 管理模式的局限性
 - 1.2 快速变化环境下企业目标的灵活调整需求
 - 1.3 激发员工潜能与创造力的重要性
- 2 OKR 工作法的兴起与发展
 - 2.1 OKR 的起源与核心理念
 - 2.2 全球知名企业成功应用案例分享
 - 2.3 OKR 在国内企业的推广与应用

课程收益

- 1 掌握 OKR 工作法的核心原理与操作方法
- 2 学会如何根据企业实际情况设定科学合理的 OKR
- 3 提升团队目标对齐与协同工作的能力
- 4 激发员工潜能，推动企业创新与持续增长
- 5 建立高效透明的绩效管理体系

课程对象

- 企业中高层管理者
- 人力资源部门负责人及绩效管理人员
- 团队负责人及关键岗位员工

课程时长 1 天

课程大纲

一、课程导入

二、OKR 基础概念

- 2.1 什么是 OKR
 - 2.1.1 OKR 定义
 - 2.1.2 OKR 的创始人及历史沿革
- 2.2 OKR 与 KPI 的区别
 - 2.2.1 考核导向不同
 - 2.2.2 目标设定差异
 - 2.2.3 应用场景对比
- 2.3 OKR 的特点
 - 2.3.1 模糊性与方向性
 - 2.3.2 不作为考核标准
 - 2.3.3 精简与高效
 - 2.3.4 公开透明性

三、OKR 的创建与设置

- 3.1 当前情况分析
 - 3.1.1 企业面临的挑战
 - 3.1.2 团队现状评估
- 3.2 设置 OKR 的基本原则
 - 3.2.1 SMART 原则详解
 - 3.2.2 目标设定的具体要求
 - 3.2.3 关键结果 (KR) 的量化与设定
- 3.3 信心指数与挑战性目标的设定

- 3.3.1 信心指数的意义
- 3.3.2 挑战性目标的激励作用
- 3.4 案例分析：OKR 实践
 - 3.4.1 Uber 的 OKR 实践
 - 3.4.2 成都某企业的 OKR 实践

四、OKR 的实施与管理

- 4.1 明确企业使命与 OKR 的关系
 - 4.1.1 使命对 OKR 的导向作用
- 4.2 OKR 实施流程
 - 4.2.1 确定 OKR 目标
 - 4.2.2 公示 OKR
 - 4.2.3 执行与定期检查
 - 4.2.4 沟通与打分
- 4.3 实施中的关键点
 - 4.3.1 时间限定与效率提升
 - 4.3.2 不与绩效挂钩的原则
 - 4.3.3 定期评估与调整
 - 4.3.4 全程透明化的重要性

五、避开 OKR 的常见误区

- 5.1 误区一：目标设定过于保守
- 5.2 误区二：忽视沟通与共识
- 5.3 误区三：将 OKR 作为考核工具
- 5.4 误区四：缺乏灵活调整机制
- 5.5 案例分析：如何避免这些坑

六、OKR 在绩效管理中的应用

- 6.1 OKR 与绩效管理的融合
 - o 6.1.1 OKR 作为绩效管理的补充
- 6.2 激励与反馈机制
 - o 6.2.1 基于 OKR 的激励机制设计
 - o 6.2.2 及时反馈与调整
- 6.3 持续改进与优化
 - o 6.3.1 复盘与总结
 - o 6.3.2 持续优化 OKR 体系

七、总结与展望

- 7.1 课程总结
 - o 7.1.1 OKR 工作法的核心要点
 - o 7.1.2 绩效管理中的 OKR 应用
- 7.2 未来趋势与挑战
 - o 7.2.1 OKR 的未来发展
 - o 7.2.2 绩效管理的新趋势
- 7.3 行动指南