
OKR 管理体系及落地实践

课程背景：

OKR 全称是 Objectives and Key Results 即目标与关键成果法，OKR 是一套定义和跟踪目标及其完成情况的管理工具和方法:1999 年 Intel 公司发明了这种方法,后来被 John Doerr 推广到 Google 和 Oracle、LinkedIn 等逐步流传起来，现在广泛应用于 IT、研发、游戏、创意、风险投资等以项目为主要经营单位的大小企业。

课程收获：

1. 明确绩效管理及 OKR 的核心思想及理念；
2. 掌握 OKR 运行的基本流程；
3. 现场演练 OKR 操作的重要环节，掌握 OKR 操作的主要技巧；
4. 学会应用 OKR 的激励部署和团队创新工作；
5. 建立本公司的 OKR 操作大纲，重在实践。

课程特点

“理念+方法+工具”确保应用

学以致用，集多年实践、理论研究以及咨询经验的心血杰作；深入浅出，案例丰富，情景再现，现场互动，感染力强，成效显著。

适合对象：企业中高层管理人员

授课方式：课堂讲授、实战演练、案例分析、角色演练、小组讨论等。

课程时间：4 天(每天 6 小时)

备注：1、本大纲是标准版，企业可以根据自己的实际情况制定

2、具体的培训大纲请参看下一页，总共分为 4 个模板，每个模板需要一天时间。

模块一：OKR 的基本知识体系

一、OKR 体系介绍

1. OKR 体系——为确保达成企业目标的关键结果分解与实施
2. 关键成果

二、OKR 的好处与作用

1. 规范思维，核心目标突出；
2. 沟通更精准，让每个人都很清楚什么对他们是最重要的；
3. 建立测量过程的指标，时刻了解我们距离目标还有多远；
4. 使组织的努力更聚焦。

三、OKR 与 KPI 的区别

1. OKR 明确项目目标与流程。
2. KPI 的流程

四、OKR 基本的要求

五、OKR 基本的流程

六、OKR 执行的关键

七、小组互动，案例分析，角色扮演

模块二：全面绩效管理观

一、激励团队、打造系统

1. 经营企业的核心思想与理念
2. 激励团队 打造系统
3. 优秀系统的力量

二、正确认识组织绩效管理，激励部门团队

三、OKR 案例分享、全员分析

模块三：如何建立战略性绩效管理激励系统

一、为什么要推行绩效管理

1. 企业为什么要推行绩效管理
2. 员工会接受绩效管理吗？
3. 推行绩效管理深层次的原因
4. 推行绩效管理的目的与理念

二、绩效体系设计要点

三、如何科学合理制订目标计划

四、如何科学合理提取绩效考核指标

五、绩效检查与绩效辅导

六、绩效考评过程

七、绩效结果怎么兑现

模块四：组织管理体系介绍及考核模板的制定

一、如何认清行业发展方向，做正确的事

二、如何解决“谁来做，做什么，正确地做事”的问题

三、如何解决“把事怎么做规范正确”的问题

四、如何解决薪酬管理的问题

五、公司级、管理层、职员 OKR 考核模板

六、搭建 OKR 操作大纲