

《OKR 目标管理工作法》课程大纲 ——与世界级企业同步的治理方式

【课程名称】《OKR 目标管理工作法》

【授课对象】企业中高层管理者

【授课时间】1 天

【课程背景】

在 VUCA 时代,轻治理时代的来临。“去 KPI 的呼声越来越高,OKR 受到 IT、互联网、高科技企业的追捧,开始变得流行起来,目前 OKRM 硅谷大量高大上的公司采用,包括 Uber、Google、Oracle > LinkedIn、推特等。

OKR 是指 Objectives & Key Results,即目标与关键成果,源于德鲁克的目标治理 MBO OKR 由英特尔公司创造,由约翰·杜尔将其群众化.乔布斯重新创造了 ,而硅谷的科技公司重新创造了目标治理,John Doerr 在 OKR 勺根底上,又开展了 CFR 最终形成 Continuous Performance Management 迭代了传统的绩效考核模式. CFRs 给 OKRs 带来"human voice "。

当你在寻找新的治理方式,想去除“繁文缛节”的冗余式治理、去除限制式的、被动治理,寻找回归初心 的价值观至上迭代以 KPI 为主的绩效考核的时候,OKR 这一适合新时代的轻量级目标治理,也许是你的选择。

在准备实施 OKR 勺企业,可能常常会有如下问题: 什么样的企业适合采用 OKR 理体系 OKR 勺采用需要哪些根底和前提条件 OKRW KPI 的区别是什么用了 OKR 需要 KPI 吗 是否需要用 OK 砢线工具,大家填好表格,OKRt OK 啦

从哪个层级开始实施 OKRt 比较吗是需要全员实施 OKR 吗

【适合对象】企业高层,包括各级治理者、HR 治理人员等人士。

【课程收益】

- .掌握 OKR 目标治理的开展历程和 OK 别核心内容、指导思想和理念
- .掌握 OKRFF 发的主要程序、工具和表单设计
- .掌握 OKRW KPI 的区别和各自的特点
- .课堂演练个人 OKRFF 发,掌握 OK 淤计的主要技巧
- .课堂演练开发团队的 OKR 并学习相互之间的沟通与协作
- .掌握 OK 斛价、完善导入实施 OKR 勺文化和提升人员技能

【授课方式】工作坊、课堂讲授、实战演练、案例分析、情景演练、小组讨论等。

【课程特点】理念+方法+工具+演练+点评

【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。

上海蓝草企业治理咨询

【课程时间】1-2 天 6-12 小时〔每天 6 小时课程〕

【课程大纲】

一、“去 KPI ”与轻量级目标治理 OKR

为什么小米提出“去 KPI ”化

“去 KPI ”化是否有一定的合理性

KPI 存在的缺陷和误区

VUCA 寸代是否有相适应的治理方法

什么企业适合导入 OKR

OK 幅什么核心理论根底是什么

采用 OKR 勺四个关键理由:

规整组织思维〔明确最主要的目标〕

精确交流〔让每个人都对轻重缓急心中有数〕

建立评价进展的衡量标准〔明示任务完成进度〕

集中精力〔让组织中各成员的行动互相协调〕

OKRg 典案例示范与分析

现场演练写作 OKRW 点评

二、OKRf 理体系的开发方法

导入 OK 别主要阶段和任务

自上而下运作 OKR 还是自下而上进行

企业确定 OKR 勺议程举例

如何制定季度 OKR 标准化流程是什么

导入实施 OKR 勺前期准备

上级 OKRW 下级 OKR 勺关系

实施 OKR 勺四个根本步骤:

.明确工程目标

.对 KR 进行可量化的定义

.共同努力达成目标

.根据工程进展定期进行评估

与 OKR 配套的两种沟通方式：一对一的交流和全公司的 meeting

Objective 制定的工具和方法

有效的 KR 有什么特点

KR 设置中的常见问题

部门层面的 OKR 如何设立

如何从部门使命到 OK 确定

公司层面的 OKR 如何设立

如何从公司使命、战略到 OKR 确定

现场演练与点评

三、实施 OKR 与 OKRM 盘治理

上海蓝草企业治理咨询

OKR 落地关键点有哪些 明确推行 OKR 的目的 治理人员的责任和沟通技能 适应开放的公司文化 不断完善改良

扁平化的组织架构

实施 OKR 的文化契合度

OKR 象限复盘

OKR 日常治理要点

OKL 大重要会议

每周 check-in 模板

John Doerr 为什么将 OK 分为两大类

OKR 分系统

现场演练与点评

四、OKR 与持续绩效治理

传统绩效考核的挑战

持续绩效治理的要点

OKR 是否应用于绩效考核

OKR 是否应用于员工鼓励

OK 如何与持续绩效治理结合