**OKR目标绩效管理体系建立-绩效管理的变革与创新**

【培训对象】企、事业单位董事长、总经理、人力资源总监、人力资源经理、绩效主管等  
【课程费用】5200/人（包含：培训费、教材、午餐、茶点...）

注：此课程我们可以提供企业内部培训与咨询服务，欢迎来电咨询。

**课程背景**

传统绩效管理每年做一次，低效僵化，如何重塑新绩效管理，学会运用简单的模型，将绩效管理侧重在反馈辅导，目标设定和员工与经理的友好关系上，赶紧加入我们课程吧。

德勤2015年度人力资源管理趋势报告指出，绩效考核最早出现在美国19世纪，当时的工人的工作可以很好的被量化，比如铺设了多少火车轨枕，工作了多少时间等。但是现在超过70%的员工在服务型和知识型公司工作，他们的绩效更多的来自他们的技能、态度、创新变革及对团队的贡献上。这些技能需要被长期的培养，所以绩效管理更应侧重在员工能力的持续发展上，而非在某个阶段对他们的排名上。

今天的业务环境和战略很少能符合一年一次的绩效考核周期。目标在不断修改，战略在持续调整，员工不停在不同项目之间转换，他们在不同的部门向不同经理汇报。敏捷化开始渗透在业务中，它逐渐对我们的目标设定与人员管理发生影响。

敏捷绩效管理针对互联网新业务环境工作方式而设计。它把绩效管理的重点从年度考核排名专项持续反馈与员工发展。它更强调合作、社交化和快速反应。

我们很高兴提供您全球最新版权课程---OKR敏捷绩效管理沙盘模拟的课程，本课程结合国际OKR 与敏捷绩效管理理念，融入本土企业实践,并被中国国家版权机构认证。这个课程将为您提供一个全新的敏捷方法进行绩效管理，帮助您的企业在互联网环境下取得战略的成功。

**课程收益**

了解敏捷绩效管理与传统绩效管理的差异性

掌握有效的OKR目标设定概念和具体操作方法

训练有效持续的绩效反馈与教练技巧

学会运用绩效奖励与薪酬激励员工

理解认可与激励对员工绩效的影响度

**课程大纲**

第一天日程安排

开场介绍

日程安排

第一天学习回顾

模块1：传统绩效管理的挑战与困惑

传统绩效管理模型

传统绩效管理挑战与困惑

打分与排名有效吗？

案例分析：德勤最佳实践案例分享

模块2：重新定义绩效管理

互联网时代工作方式对人才影响

移动互联网时代敏捷组织的特点

定义敏捷模型与特点

敏捷绩效管理与传统绩效管理差异

测评：贵公司目前绩效管理现状评估

案例分析：微软最佳实践案例分分享

模块3：OKR敏捷绩效管理模型第一步骤：OKR敏捷目标设置

OKR敏捷绩效管理模型4大步骤

1.OKR敏捷绩效第一步：OKR敏捷目标概况介绍

OKR定义

OKRs来源：历史渊源与国际实施现状

OKR管理中的角色及职责：总经理/人力资源经理/直线经理/员工

2．OKR敏捷绩效第一步：OKR敏捷目标结构与特点

OKR与战略目标的一致性

SMART目标与OKR目标

OKRs 的主要特点及与KPI的区别

OKRs 提炼方法与手段

OKRs 模板与工具分享

美国公司OKRs /部门OKRS/个人OKRS 案例分析

公司实施OKRs 的关键成功要素

3．OKR敏捷目标实战演练：

模拟公司/部门设置OKR

各小组递交与分享OKRs设置

讲师进行分析、点评与修改。

案例分析: Google 最佳实践案例分享

第一天总结与回顾：

总结第一天知识点

回答提问

第二天日程安排

开场介绍

日程安排

第一天学习回顾

模块4：OKR敏捷绩效管理模型第二步骤：：有效持续的反馈与教练

1：有效持续的反馈

定义有效持续的反馈

反馈模型：SAID

反馈作为敏捷流程的一部分

创造反馈文化

案例分析: Adobe最佳实践案例分享：给予和接受反馈

2：绩效教练

建立与设计教练型企业文化

运用教练技巧促进绩效发展

教练模型：GROW

案例分析: Nike 最佳实践案例分享

模块5：OKR敏捷绩效第三步骤：绩效考核与面谈

纠正考核偏差

五级考核制度

绩效面谈技巧

模块6：OKR敏捷绩效第四步骤：绩效奖励、奖酬与认同

1：绩效奖励与薪酬

激励原则

考核激励与薪酬

非物质激励

OKR与考核的结合与分离

2：全员认同

定义全员认同感

认可、敬业度与高绩效的联系

模块7：绩效管理变革中的角色

变革的心理学原理

变革模型CES

HR在绩效管理变革中的作用

业务经理在绩效管理变革中的作用

获得管理层的支持

模块8：个人培训后行动方案

设计您的行动方案

活动：您在绩效管理上需要做的三件最重要的事

****

**讲师介绍**

讲师介绍：姚老师

专业资质：

OKR专家

人力资源绩效专家

原微软大中华区培训经理

原欧洲500强人力资源总监

美国人力资源协会绩效课程认证讲师

曾先后担任微软大中华区培训经理及非技术类讲师，英特尔渠道销售项目培训师，美国纳斯达克上市公司大中华区人事总监，欧洲世界500强人力资源总监及企业大学讲师。

姚女士从微软公司开始她的职业生涯，在10多年的企业管理中，姚女士主要负责个人与组织培训需求分析，设计发展公司内部培训课程，并负责核心主管与领导力课程，主持高层团队建设课程，员工敬业度调查，创新绩效管理体系和其他课程。

在英特尔项目中，姚老师运用OKR培训中层经理与员工，更好地实现绩效的提升。

在这之后，姚女士加入一家美国纳斯达克上市公司，利用全球人力资源合作出针对亚洲的人力资源发展计划，并负责全球人力资源高绩效项目在中国本地的落实与实施。在欧洲公司，姚老师先后负责亚太区研发、销售与生产部门的人力资源工作，对全球绩效管理在各个业务单位的实施有非常丰富的经验。姚老师也是国内最早把室内体验式培训引入企业绩效管理培训体系中的培训师，并一直坚持研究开发适合中国企业绩效管理相关的体验式培训产品。

专业背景：

多年来，姚老师一直致力于人力资源绩效管理的创新研究与实践，是国内首位倡导企业引进与运用OKR的讲师，姚老师是唯一一位获得美国人力资源协会OKR课程授证讲师，并撰写了大量关OKR相关的文章。姚老师每年在全国各地开设OKR相关绩效管理课程，并辅导企业落地与实施。目前姚老师辅导过和正在辅导的OKR实施公司有：北森、暴风科技、用友、搜狐、百度、网易、联想、光明乳业研究院，中兴通讯研究所，原象数码、创维，瑞声科技、金风科技、万惠金融、金大师等企业。

绩效管理学术研究成果：

发表的文章：

《2016绩效管理八大趋势》

《绩效变革，德勤领跑》

《新年喊话HR：2017你设OKR目标了吗》

《福布斯：2017人力资源发展新趋势》

《德勤：2017人力资源技术发展趋势》

《绩效面谈,HR心中永远的痛》

《GE终于明白了绩效管理的真谛》

《2016人力资源技术大比拼》

绩效视频课程《向世界500强学绩效管理》

www.binggo-sh.sh.cn

绩效管理微课程《全面解析4大主流绩效工具》

www.qlchat.com

新书籍出版<世界500强绩效管理，你学得会》预定中

授课风格：

其鞭辟入里的精辟思维，加上灰谐幽默兼备专业，上课内容纯熟的表现，深受学员喜爱欢迎。尤其与学员互动的上课风格倍受好评。

上课方法：体验式教学方式为主导、讲演、小组研讨、案例研究、角色扮演、活动练习等多元化的教学手法，让上课学员于轻松气氛中，吸收实务重于理论的经验，在脑力激荡间，领悟方向。

品牌课程：

OKR敏捷绩效管理沙盘模拟

非人力资源经理的人力资源培训沙盘模拟

国际体验式TTT

哈佛领导力工作坊

培训过的部分企业名单：

IT 行业：微软、Intel、趋势科技、MSN、HP、龙旗集团、益锋信息科技、 E-bay、

生产企业：上海通用、日立电梯、宝钢国际、LG 集团、ABB、华新集团，科孚德、康奈集团、米思米、马尼托瓦克、特灵空调、派克尼份、联合利华、佳通轮胎、林德叉车、西科石英、威特电梯、摩恩洁具、三一集团、大陆汽车、安吉名流、林阳新能源、晶奥太阳能、金融证券：申银万国、上海证券、杭州工商信托、太平洋财产、

制药行业：瑞辉制药、卫材、微创医疗、国药控股、方圆制药、 BD、永裕医药、

研究所：上海船舶研究所、无锡物联网产业研究院、

其他：浦东外服、NSK、西图建筑、KSB、阿海珐集团、顺和诚、雷诺贸易、中建房地产惠尔浦，世贸商城，喜力啤酒, 等国内外著名公司。

部份客户评价：

企业转型期最需要的绩效管理的变革，感谢姚老师为我们带来了绩效新管理新方法、新思路和新工具。

------ 新华网培训总监胡栋

姚老师给我们中层管理人员的绩效管理培训，提升了我们干部的能力。她的课程实战与落地，尤其是绩效案例教学，对我们非常帮助。

-------途牛网途牛学院

作为国内的创业型公司，我们非常期待学习国际化绩效管理经验，今年初姚老师通过培训与咨询帮助我们引进了OKR，对我们战略目标的完成，起到了保障作用。

-------合力亿捷CEO 曲道俊

从我们研发部门过去一年试用情况看，OKR特别适用在结果弹性比较大的领域，保证目标协同一致，激活组织，团队，个人挑战更高目标，会产生很大激发作用。希望姚老师在国内大力推广这一创新工具。

------中兴通讯人力资源总监施艳萍