

1.OKR是什么

2.OKR的设定过程与应用

3.常见问题

OKR定义

OKR是一种**目标管理**工具和方法，明确目标和关键结果并**推动实现**是其根本目标

OKR定义



OKR (Objectives and Key Results) 即**目标与关键成果法**，是一套明确和跟踪目标及其完成情况的**管理工具和方法**，是一种战略效率工具，由**英特尔公司**发明。



O表示极致聚焦的明确目标；KR表示关量化该目标的数个关键结果；因为KR，所有O



是高效工作法上的突破，帮助企业内部上下级之间、团队同事之间保持良好的沟通和协作



核心是目标聚焦，指标科学，高频复盘，不断修正

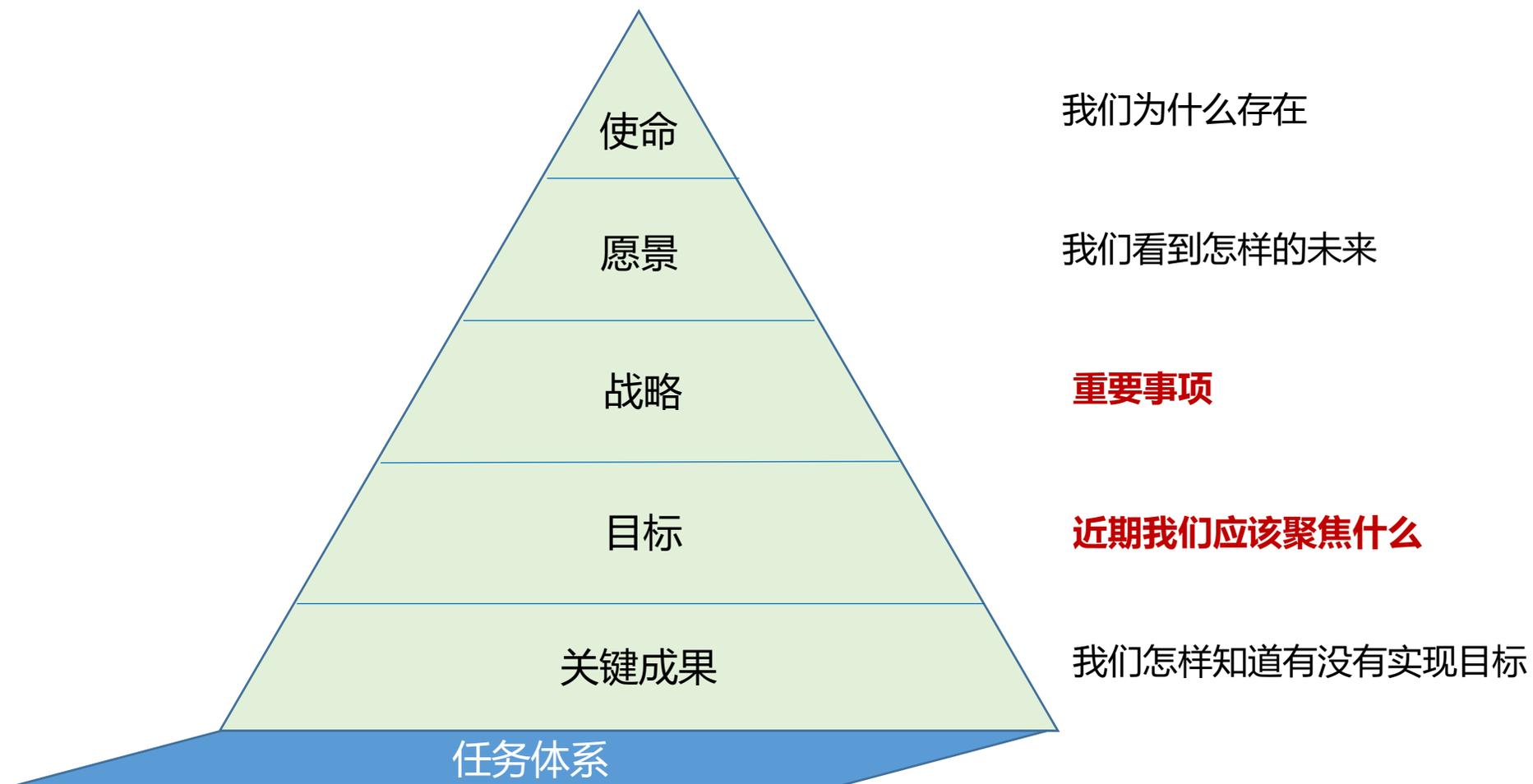
为什么应用OKR

除了创业公司或互联网公司外，更多公司希望引入OKR思维或方式

- 1 为发挥全员创造力提供基础和方法
- 2 明确目标和路径，交互透明，更易于目标实现
- 3 可试错和调整
- 4 更强的绩效区分度

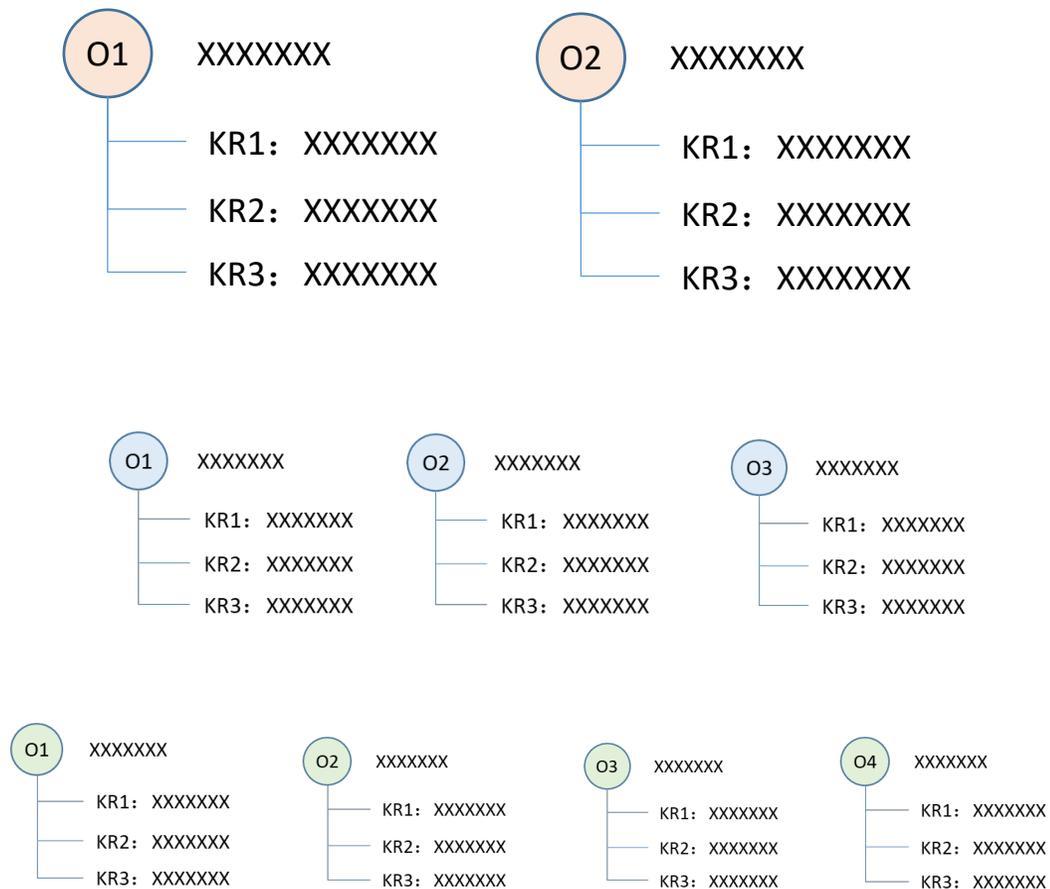
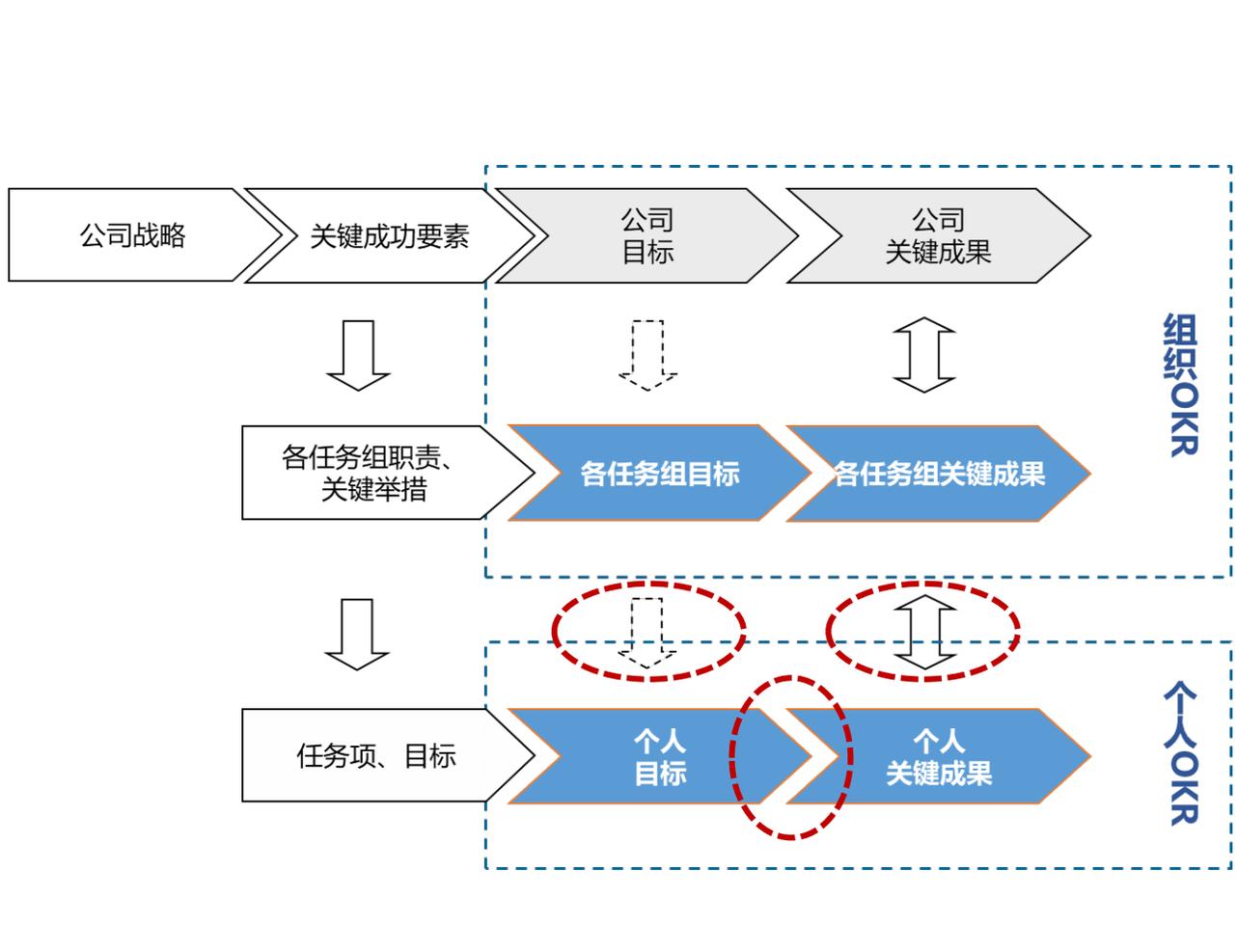
OKR设计逻辑

OKR核心逻辑：为实现企业使命和愿景，明确战略，逐步设计落实到阶段性目标和成果



OKR形式

OKR主要包括组织OKR和个人OKR，不同层级设定不同OKR内容
不是简单的层层分解，还是上与下的双向校验和沟通



OKR与KPI的区别

假设某快递公司在新的季度要制定一个目标，要提升公司服务的用户体验，我们展现OKR和KPI两种不同的展现方式：

KPI

“本季度客户满意度要提升至90%以上”

1

数字化（单一数字），直接、定量、具体表述，无直接逻辑

OKR

O: 为用户提供极致的、高效满意的服务体验

KR1: 派单时间由一天一次改为一天两次

KR2: 用户投诉建议等问题反馈时间不超过 2 个小时

KR3: 用户问题的处理时间缩短至 24 小时之内

KR4: 对快递员、客服进行 2 次服务技能培训

1

O: 更高的目标，有野心的、或是激动人心的

2

KR量化（具体数字），可三种分类：

基准类-没有现成指标可以参考。如每天早晨进行业务标准早训

度量类-追踪定量结果。如用户问题的处理时间缩短至 24 小时之内

里程碑-重大节点或事件。如服务标准体系完成发布

3

KR是行为路径，每一条KR背后是一个**达成目标的思路或想法**

OKR与KPI的区别

总体区别综述

OKR



KPI

“产出导向，关注过程和产出”

“我要做的事”

与绩效考核分离，一般不直接与薪酬、晋升关联

有野心的目标

强调KR（关键结果）的量化，非目标的量化

集体讨论确定

强调的是对于项目的推进

指导性工具，侧重协作和沟通

阶段性跟踪更细化（季/月）

用信心指数来描述任务完成的可能性

“结果导向，只关注结果”

“要我做的事”

与绩效考核相关，直接与薪酬、晋升关联

预期的目标

强调指标目标的量化

上级下达与下级博弈

强调的是对人、事的高效组织与达成

考核工具，侧重考核应用

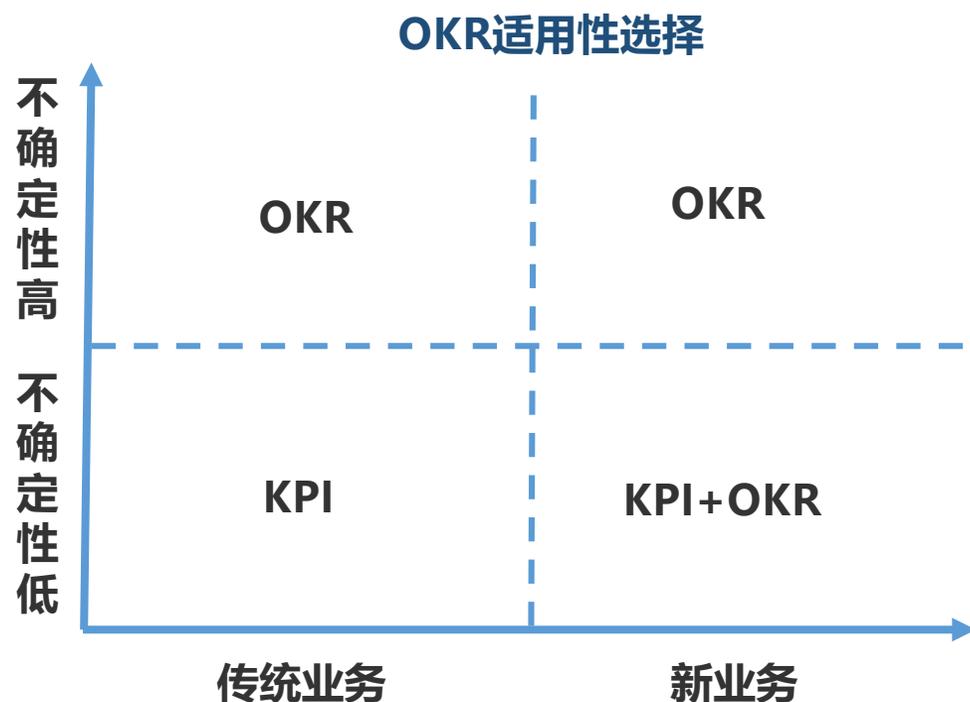
阶段性跟踪较粗放（年/季）

目标值都是必须完成的



OKR与KPI的区别

应用背景的区别



1 KPI是企业**传统业务价值、业绩**实现的工具，一般是设定**关键性指标**，KPI的实现保证**公司业务价值的实现**，正常情况下目标实现受外界影响**相对较小**

KPI适用范围：凡是要与公司业绩直接挂钩的公司、部门

2 OKR是**战略目标或发展目标**实现的工具，更多应用于**新业务或创业公司**，目标一般**较高**，过程当中可不断修正，受外界变化影响较大

OKR适用范围：互联网公司，IT公司的任务小组，更多强调任务的达成，而不是业绩的达成

- 公司OKR级别**主要取决于团队在特定时刻聚焦在了正确的方向上**，没有被非关键事务和其他诱惑分散精力
- 个人绩效考核只能帮助企业在成熟运营环节进行更严格的员工胜任力检验，**对于创造、开拓、试错和纠偏性的企业状态作用不大**

1.OKR是什么

2.OKR的设置过程与应用

3.常见问题

OKR设定流程

严格目标确定流程

- 1 在制定OKR之前，先**回顾企业的使命和战略，据此明确短期规划**
- 2 提出**公司OKR总体目标和要求**
- 3 召集会议，**共同讨论确定目标**，确保团队中的每位成员清晰的理解
- 4 明确目标后，确定目标是否实现的**关键结果和任务分解**
- 5 设定好关键结果后，给每个关键结果一个**初始信心指数**（初始值我们建议50%），并在OKR执行过程中持续跟踪这一数字。如果想有挑战，建议在挑战性的OKR里，有50%以上的KR，信心指数在50%以下（越低越有挑战）

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/465121332142011042>