



OKR实施之难

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

案例

经过Kate的各种复核后，OKR的试行方案被老板审核批准了，老板要求小范围内试运行，Kate想看来执行过程中势必会遇到各种阻碍呀，有没有一些经验之谈，让我知道我在尝试的过程中会出现哪些问题，这样就可以提早预防OKR执行过程中的困难呢？

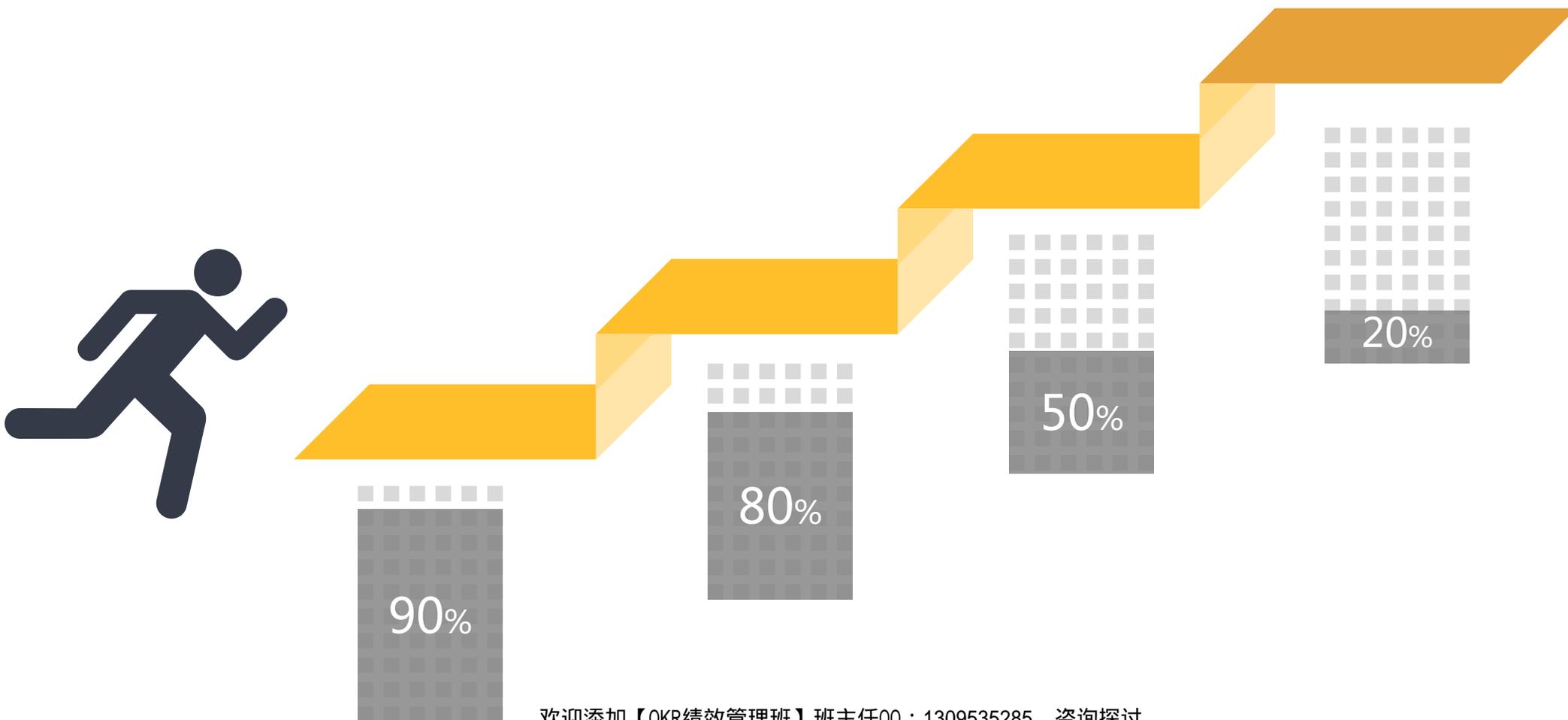


OKR实施有诀窍



欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

OKR很不错，实施起来有难处吗？



欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

做了也就是做了

- ▲ 企业要求要有OKR，不明就里的上OKR，做了表格，定了指标，但是不知道OKR为了啥
- ▲ 结果一定会一塌糊涂

yī tā hú tu
一塌糊涂

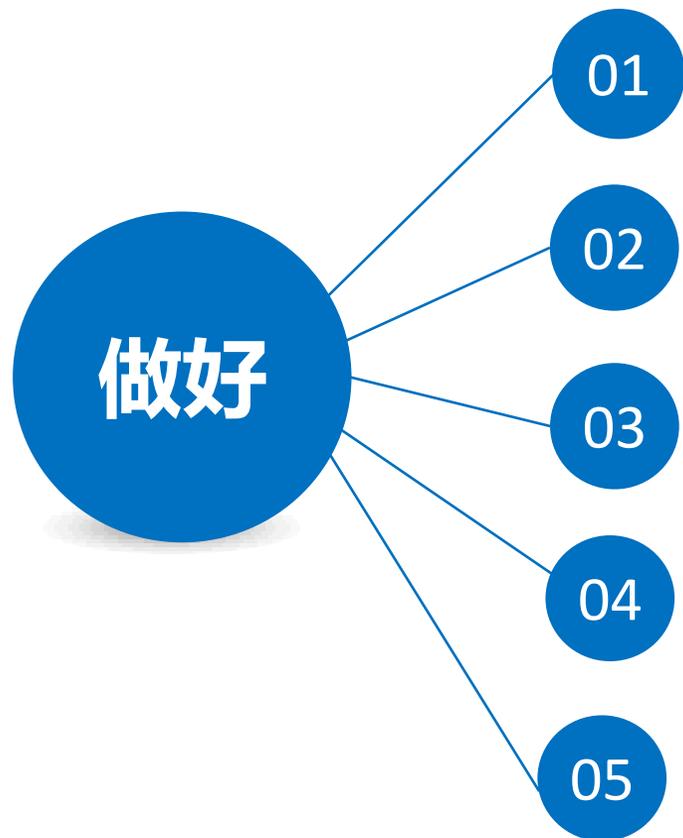
做对—有专业了



原因：

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

做好——业务和HR一起做



欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

做优——如何能做到有HR的引领？

做优OKR，实际上是优雅的做OKR，有许多的要求



欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

OKR的极致结果



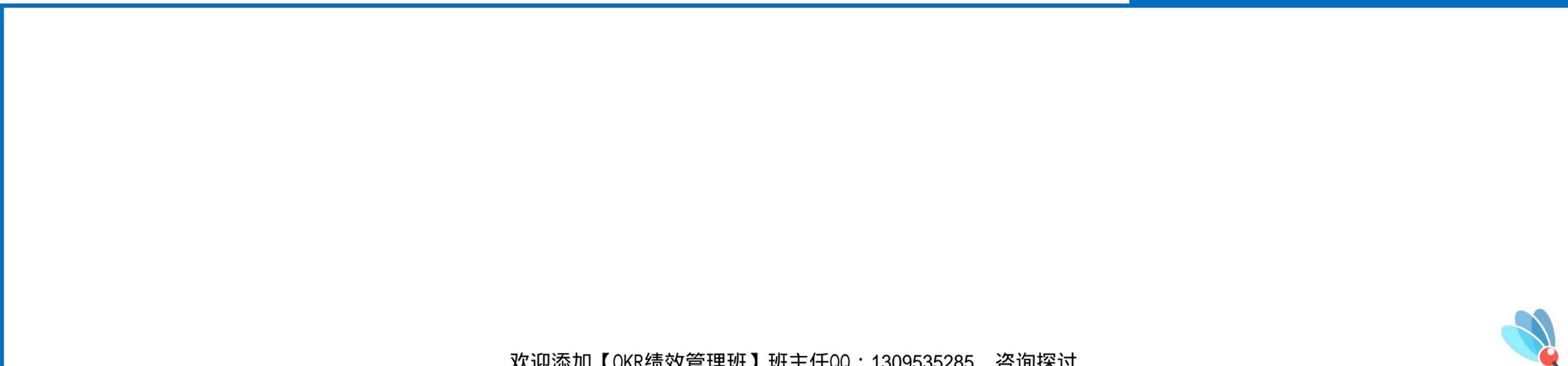
欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

OKR的理念基础

X理论-传统考核的基础



麦格雷戈的Y理论



OKR的样板企业的共同点

1
2
3

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

干嘛要用OKR？

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

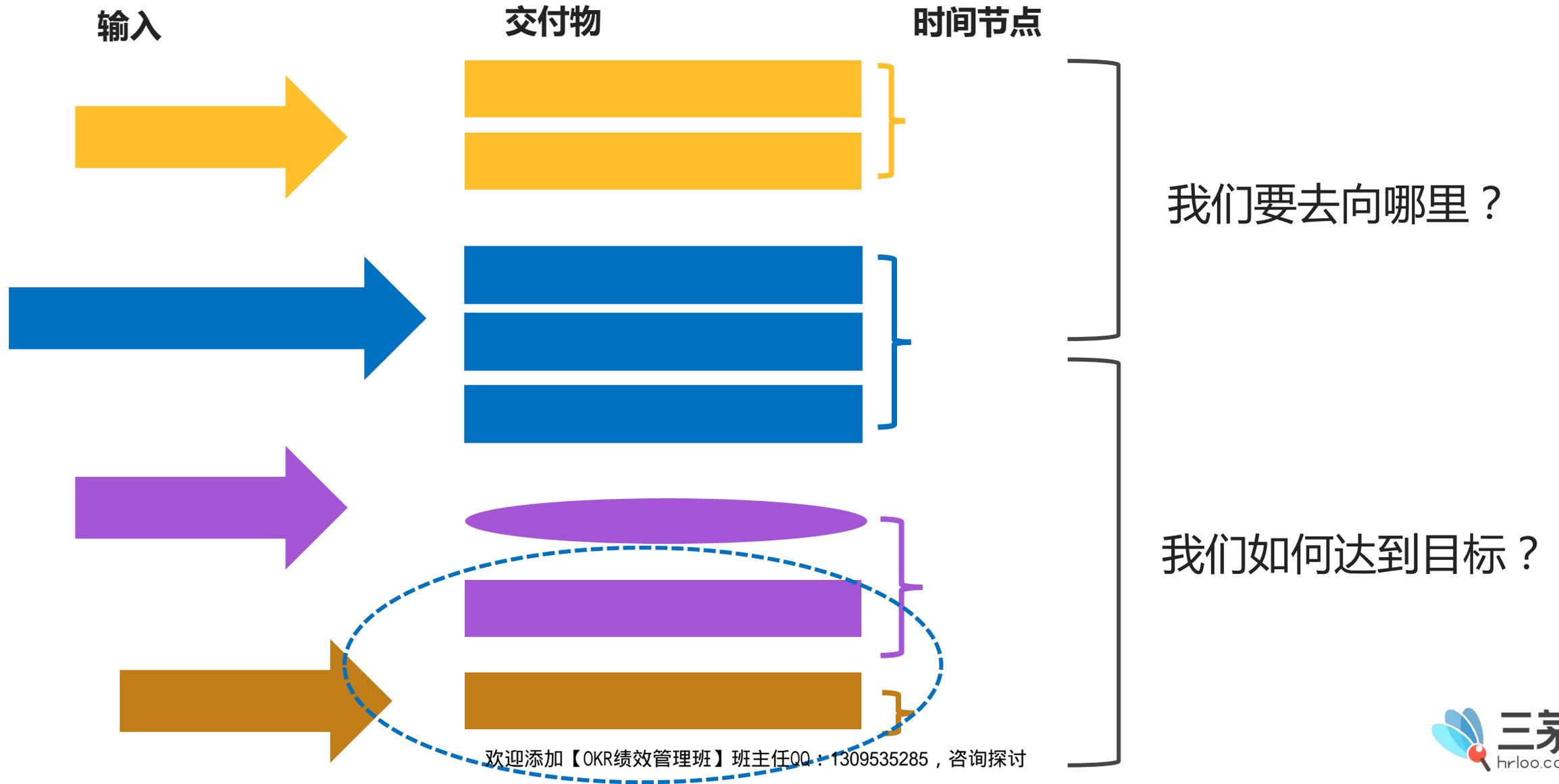


做优--使用OKR前要思考



欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

目标设定的先后顺序



实施前思考--制定OKR目标的要素

设定目标和制定OKR时需要考虑的要素

组织层面

团队/个人发展

计划——OKR
(细分至季度)

跟踪那些必须关注的要素，
内容和开放的讨论和沟通重要性远远大于工具和模板

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309335285，咨询探讨

管理关键结果时，HR可以用这个图

OKR与关键结果管理模板

愿景、使命、战略目标

愿景	
使命	
战略目标（年度）	1、 2、 3、

KR-关键结果/期望

战略目标1：（目标是否足够挑战？）				
KR-关键结果/期望	衡量KR达成的指标 （对组织的影响-impact-这点尤为关键）	战术手段 （Tactics）	时间安排	状态评估 0.0 0.5 1.0

好的目标设定要聚焦于真正重要的领域，目标足够挑战，时间比较长远（一年或大于一年），及符合SMART原则

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

OKR要用好，会成就企业的追求卓越管理



欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

OKR的优势和局限

| 优势

| 局限

OKR的实践心得

- ▶ 高管层制定公司OKR要忘记自己的部门，站在整个公司层面提出目标
- ▶ OKR战略会议的开法：
 - step1 :
 - step2 :
 - step3 :
 - step4 :
- ▶ 利用imindmap制作脑图，向团队进行公示

- ◆ OKR实施的各种典型的问题
- ◆ 相应的解决方法 and 技巧





THANKS

欢迎添加【OKR绩效管理班】班主任QQ：1309535285，咨询探讨

