**关于OKR与KPI的浅陋分析**

**一、什么是OKR与KPI**

**1、OKR：Objectives and Key Results，**

**2、KPI: Key Performance Indicator，关键绩效指标**

通过对组织内部流程的输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、[计算](http://baike.baidu.com/view/280138.htm)、[分析](http://baike.baidu.com/view/239473.htm)，[衡量](http://baike.baidu.com/view/725735.htm)流程[绩效](http://baike.baidu.com/view/122994.htm)的一种目标式量化管理[指标](http://baike.baidu.com/view/605645.htm)，是把企业的[战略目标](http://baike.baidu.com/view/488015.htm)分解为可操作的工作目标的工具，是企业[绩效管理](http://baike.baidu.com/view/166419.htm)的基础。KPI可以使部门主管明确部门的主要责任，并以此为基础，明确部门人员的[业绩](http://baike.baidu.com/view/1061506.htm)衡量指标。建立明确的切实可行的KPI体系，是做好[绩效管理](http://baike.baidu.com/view/166419.htm)的关键。关键绩效指标是用于衡量工作人员工作绩效表现的量化指标，是[绩效计划](http://baike.baidu.com/view/1333444.htm)的重要组成部分。

[KPI](http://baike.baidu.com/view/166535.htm)符合一个重要的[管理原理](http://baike.baidu.com/view/487302.htm)--“八二原理”。在一个企业的[价值创造](http://baike.baidu.com/view/5466073.htm)过程中，存在着“80/20”的规律，即20%的骨干人员创造企业80%的价值；而且在每一位员工身上“八二原理”同样适用，即 80%的工作任务是由20%的关键行为完成的。因此，必须抓住20%的关键行为，对之进行分析和衡量，这样就能抓住[业绩评价](http://baike.baidu.com/view/1259876.htm)的重心。

**二、OKR和KPI各自的侧重点**

**1、OKR**

(1)明确奋斗目标，如何更有效率的完成一个有野心的个人目标。

(2)对关键性结果进行**可量化**的定义，并且明确达成目标的/未完成目标的措施。

(3)共同努力达成目标。

(4)根据项目进展进行评估。

**2、KPI**

(1)进行人事组织，如何保质保量完成预定目标。

(2)确定影响结果的关键性因素，并且确立KPI。

(3)对关键绩效指标进行**检测**，并且进行实时监督。

(4)对有错误行为的人进行监督，更甚者开除。

**三、OKR关键点**

**1、目标可量化，**不能定义

：新客户增长指标定义发展更多新客户定义当年新增的客户数量÷公司已有客户数量：≥50%得满分。

比如：采购成本平均降幅指标，不能定义“平均成本实现较大降幅”，必须定义“（上年采购平均单价-当年采购平均单价）÷上年采购平均单价：≥8%，得满分”

2、明确**时间节点和交付目标**，不能没有时间期限。

比如：新产品研发，不能定义“智能摄像机开发达到成功”，必须定义“智能摄像机2014年7月1日前完成应用样机试制得10分”。

比如：工程项目验收，不能定义“实现项目顺利验收”，必须定义“XX项目2014年4月1日前验收得10分”。

3、目标要有**野心**，有一些**挑战性**，初步考虑超出上一年度10-20%。

目标设定太低，每个人都拿到90分以上，这样的考核没有意义。一般来说，如果评分为100满分，达到70-80分是较好的了，这样你才会不断为你的目标而奋斗，而不会出现期限不到就完成目标的情况。如果低于60分，那么需要进行反省，公司其他部门需要帮助他改进下一年底的OKR目标。

4、每个考核对象的OKR评分在全公司都是**公开透明**的。

包括总经理在内，每次OKR评分在公司内部公示，相互之间清楚各自的工作进展情况，并将每人每年OKR的各项考核得分计入职工档案。

5、**相互评估，又相互协作**

比如：营销中心的很多指标是由财务部提供数据和评估，文案部的很多指标又是由营销中心提供，等等。

比如：很多部门的指标必须依赖于营销中心的合同额、利润额，否则无法完成预定指标，如财务部和行政人事部的“公司业绩效率”，一方面需要营销中心完成合同业绩指标，另一方面需要根据业绩进度合理控制职工人数。

6、目标可以**自定义，可以调整**

如果实施过程中，发现某个OKR指标明显偏离，其他各部门可以帮助调整。或者由某个部门提出一项指标，其他关联部门根据这项指标制定自身的OKR指标。