

2018 OKR制定

什么是OKR

OKR即目标与关键成果。

O = 理解为企业目标，

KR = 理解为关键结果。

浓缩在一起就是“为确保达成企业目标的关键结果分解与实施”。

OKR制定原则

- 符合SMART原则
 1. 具体 (specific)
 2. 可度量 (measurable)
 3. 可实现 (attainable)
 4. 相关的 (relevant)
 5. 有时间限制 (time-based)
- 符合公司战略目标
- 每个人都需要制定自己的OKR
- OKR的调整原则是目标不变，关键结果可以按月度或者季度调整
- 制定以后公开，大家都可以看到

OKR目的

OKR 主要的目的是为了更有效率的完成目标任务，并且依据项目进展来考核的一种方法。它的主要流程是这样的一个循环。

- 1 明确项目目标。
- 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。

OKR例子

企业目标	目标	关键结果
基于提高用户满意度	O1:提升用户体验	KR1:第二季度前：降低每次点击的反应时间（一秒内）
		KR2:第二季度前：降低整体功能操作次数（输入\点击次数）50%）
		KR3:第二季度前：致命产品缺陷数降为0个
		KR4:第二季度前：严重产品缺陷数减少50%，
基于合作渠道共赢-快速交付	O2:MQTT迁移到WCF	KR1:第一季度：100%完成
	O3:开发云端数据字典管理	KR1:第一季度：100%完成
	O4:开发基于云端一体化的产品 安装部署，注册，升级，监控系统	KR1:第二季度：100%完成
	O5:完成第二版表单设计器	KR1:第二季度：100%完成
基于提升产品开发能力	O6:增强专业技能和业务水平	KR1:至少每月组织一次学习会
	O7:构建自动化测试与部署系统	KR1:第二季度：100%完成，达到可运行程度

公司战略目标

客户价值		提高用户满意度	营销智慧化
			生产智能化
			管理透明化
		合作渠道共赢	快速交付
			增加利润点
内部流程	产品领先	提升产品开发能力	年度开发计划达成率
			MES产品标准化程度
		建立系统化研发管理	完成研发流程标准化
		建立有效的实施服务体系	服务体系标准化
学习成长	人力资本	提高员工岗位能力	能力提升覆盖率
		打造战略性人才团队	岗位空缺率