



# 创业公司

OKR模版

# 理解OKR

OKR能够帮助企业聚焦目标，反映出每个季度的进步。很多技术领域的大企业都在使用OKR来管理，包括Google, Zynga, Upstart等。OKR的管理方法是由Intel公司发明的。

OKR是目标和关键结果的缩写。核心提示: 关键结果通常都是要量化的，这样你可以衡量达成率，它们不一定需要说明团队如何来达成，而只是提出目标数字。

每个周期结束后，OKR可以很好地为达成目标的程度提供衡量，这些反馈能够帮助您更好地进行下一步计划。

花在打磨OKR上的时间越多，你的策略性会越来越强。员工也能从更一个更加完整的图景上看到自己与其他团队成员是如何协作起来为总体目标而努力的。

以下模版是一个典型OKR设计的简单版本。真是一个真实公司业务的OKR（但是是匿名的）。你可以直接利用这个模版文件来形成自己公司的OKR。制定后，应该全员公开，并且用来围绕战略和目标进行日常决策的参照。

# OKR模版

目标	中期	得分
提升 Quorum （产品名）的用户基数	0.4	0.60
从用户那里证明Quorum是一个有价值的产品 Get Validation that Quorum is useful from users	0.5	0.75
改进产品基础架构 Improve Quorum infrastructure	0.5	0.65
改进用户提问的准确度体验 Improve question matching technology	0.3	0.30
更新Quorum App的交互设计 Refresh Quorum App UX & Design	0.4	0.90
	0.42	0.65

# Key Results分解（例）

**目标:** 提升Quorum（产品名）的用户基数

**关键结果:**

增加平均每日访问数到2,000

月度独立访问量达到45,000

**目标:** 改进产品基础架构

**关键结果:**

使用Hubot自动发布工具

降低请求延迟50%

**目标:** 改进用户提问的准确度体验

**关键结果:**

尝试至少5重算法改进

实现提问精准度到80%

# 常见问题

## \* 我应该制定多少OKR?

OKR最关键的不是数量，而是质量。思考为了达成商业目标有那些关键的事情你需要做，然后聚焦在这些事上。并不是所有的关键结果都是等价的，在OKR中你可以按照从“必须做”到“最好做”进行排序。

## \* 应该有个人的OKR吗？还是只是集体的？

这完全取决于你自己。在Google，个人和集体都有OKR，集体（或者项目、产品）相关的OKR的清晰定义要更加重要。团队中的个人需要很清楚他们将如何为这些目标而努力。

个人OKR服务于个人发展。每个人需要找到如何在自己的专业领域内提升，对于经理人员，通过个人OKR的设定也能帮助你成长，以及在未来的周期中更合理地形成集体的OKR。

## \* 季度中期是否应该评分？

这对团队保持进度很有帮助。只要不要过多地打断工作，我看到很多团队通过中期评价来确定哪些任务应该关闭，哪些应该得到更多的关注。

我在以下模版中增加了一列中期评分，但这不是必须的。做中期评价，更多地是帮助你在一个季度中逐步看清事情的趋向，主动发现那些可能失败的OKR，及时采取新的措施，要么接受这种轨迹。

## \* 我们如何决定OKR？是不是应该设定有野心和不现实的OKR？

在Google，我们鼓励和奖励设置超出射程的目标。如果你对团队的实力了解不清，设置目标可能成为一种限制。当然，不能达成目标总是感觉不会那么好受，所以我们总是尽力设置可能完成70%的目标。最理想的是，你设置的目标能不断拉伸团队的能力。

如果你每季度更新OKR，在了解团队表现的同时，你总是能够不断调整你的目标。永远不要担心尝试大胆的事情，鼓励大家设置越来越高的目标，即使他们失败，也要奖励他们。