

# KPI和OKR到底有什么区别

作者：有故事的人 来源：范文网 [www.wtabcd.cn/fanwen/](http://www.wtabcd.cn/fanwen/)

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/14d91fb9479c393a7cb23c694c322aed.html>

范文网，为你加油喝彩！

目的设定是指导者最重要的日常工作之一，我们每年、每个季度、每个月以至每个礼拜都要做目的设定，那是权衡一位指导者办理程度凹凸的重要目标。

目的做为勤奋的标的目的和业绩达成的权衡尺度，若何造定才气更好地促进组织开展？如今流行的两种目的设定办法：KPI和OKR，到底哪一个更合适你？

本文中，办理的常识内容合伙人、出名指导力学者徐中教师将为你分享他的概念。

01

KPI和OKR到底有什么区别？目的办理是由办理学之父彼得·德鲁克1954年在他的名著《办理的理论》中碧欧泉男士香水更先提出的。

德鲁克认为：“并非有了工做才有目的，而是相反，有了目的才气确定每小我的工做。所以，企业的任务和使命，必需转化为目的。”

目的可分为战略目的和战术目的、久远目的和短期目的。总体目的颠末有效合成，改变成各凌仕个部分以及每小我的目的，以便对每位员工停止查核、评价和奖惩。

我们各人都十分熟悉，目的设定有一个原则叫SMART原则，即目的必需是详细的、能够权衡的、能够到达的、与其他目的有相关鹧鸪天张炎性、有明白的时间进度。

今天，最有影响力的目的设定办法有两种，就是KPI和OKR。

KPI就是“关键绩效目标”，在良多工业企业和传统企业被遍及接纳。

KPI是一种权衡员工表示好坏、对公司整体停止绩效办理的东西，与公司的整体战略和目的亲近联络。

对员工来说，KPI查核意味着，在规定的时间内（一般是以月为单元）要完成哪些使命，达成哪些目的。公司会按照完成使命的几和价值，停止按劳付酬，或者按奉献付酬。

简单来讲，KPI就是：你查核什么，你就会得到什么。

那么，什么是OKR呢？

OKR是以谷歌、英特尔为代表的高科技立异型公司遍及接纳的一种查核体例，它的中文名称是“目的和关键功效”，是一套定义和跟踪目的及其完成情况的办理东西和办法。

两种绩效查核体例各有特点，企业需要按照现实早泄吃什么药情况，接纳最得当的体例。

我们起首来看一个案例：

索尼公司（Sony）曾经被誉为日本的国度手刺，从19世纪40年代到2000年岁首 年月，它都不断在引领全球的电子行业。但在比来10多年，曾经全球第一的索尼公司式微了。

其前常务董事天外伺朗写过一篇很有影响力的文章，标题问题叫《绩效主义毁了索尼》，他谈到，在索尼开创新人井深大的时代，大大都索尼员工为逃求工做的乐趣而埋头苦干，员工有很强的激情和挑战精神。

但今天的索尼员工仿佛没有了自觉的动力，为什么呢？他认为那是因为绩效主义。

绩效主义就是“营业功效和金钱报答间接挂钩，职工是为了拿到更多报答而勤奋工做”。若是外在的动机加强，那么以工做为乐趣的内在的、自觉的动机就会遭到按捺。因为实行绩效主义，员工逐步失去了工做热情。

索尼公司从1995年摆布起头，逐步实行绩效主义，成立了专门的机构，造定了十分详细的评价尺度，并按照对每小我的评价确定报答。

因为要查核绩效，几乎所有人都提出容易实现的低目的，能够说索尼精神的核心——“挑战精神”就消逝了。

因实行绩效主义，索尼公司内逃求短期利益的风气蔓延。如许一来，短期内难收效益的工做，好比产物量量查验以及“老化处置”工序就遭到不放在眼里和忽略。

例如，索尼曾经因彩色显像管电视机获得胜利，占据了电视机市场的领先地位近30年，但在液晶和等离子电视机的开发方面却落后了。因为彩色显像管是成熟的产物，根据KPI的体例去办理就能够，将彩色显像管销量目标做得越高越好。

但根据OKR的体例去思虑，就会发现整个行业已经改变了标的目的，转向液晶和等离子电视了，应该尽快将目的也转向液晶和等离子电视，而不是继续将目的放在彩色显像管电视上。

从索尼的案例我们看到，OKR和KPI的素质是差别的：OKR聚焦于最末的目的，让我们做准确的工作，KPI聚焦于运营的过程目标，让我们按准确的办法干事情，以进步效率。

在产物和市场明白的情况下，KPI有助于进步运营效率，但在需要捕获市场时机和立异迭代的时代，KPI会障碍立异。

而OKR可以以末为始，始末聚焦于客户的需乞降变革，不竭停止产物的立异迭代，满足客户需求，引领市场潮水。

## 02

### 一个案例

#### 让你更清晰地领会OKR

谷歌前高管吴军博士曾经在专栏《硅谷来信》中专门介绍过谷歌的目的管理办法：

谷歌的每个员工，每个季度都会给本身定一个或者几个目的Objectives，而且权衡目的是不是能达成关键成果Key Results，那几个词合在一起被称为OKR。

每小我的OKR会放到本身的网页上，大约半页纸长，各人都能够看到。若是谁没有造定OKR，一目了然。即便没人催你，各人看到你的网页上是一片空白，你本身都欠好意思。

到了季度完毕时，每小我会给本身的目的完成情况打分，完成了得分是1，部门完成的话，得分是0到1之间的一个数字，没完成的得分就是0。

谷歌强调每小我造定的目的要有挑战性，所以若是谁完成目的的情况老是1，其实不能申明他工做好，而是目的定得太低。大部门情况下，各人完成的目的都在0.7~0.8摆布。

当然，一个季度刚起头时的设法，和后来完成的使命可能会有差别，之前没想到的工作可能后来也做了。因而，在季度总鸟化石结工做时，能够增加当初造定的目的，关于不筹算完成的目的，或者已颠末时不再有意义的目的，不克不及删除，但是能够申明为什么没有做。

我根据谷歌造定OKR的习惯，介绍我在2017年的目的。

目的1 完成《数学之美》那本书的英文版和韩文版，还有图书《大学之路》的第二版。那个目的下的关键成果有六个，别离是：

找到《数学之美》英文版的出书商；

寻找适宜的、母语是英语的合做者来修改英文版的书稿；

完成英文版的写做；

争取岁尾前出书；

共同韩文版的出书商，争取在岁尾前出书；

完成《大学之路》那本书的第二版，弥补公立教育的内容，增加关于“伯克利”的一章，增加有关大学申请的内容，改换一些照片。四月底完成修改，争取在9月份之前面世。

#### 目的2

对《吴军·硅谷来信》的部门内容停止完美，并整理成书出书。那个目的下的关键成果有三个。

第一个，从《硅谷来信》中选择三个标的目的的标题问题，每个标题问题下20篇来信。

第二个，对所挑选出的那60封来信，弥补质料，每一篇拓展成大约5000字的完好内容。

第三个，8月底完成初稿，争取在岁尾前出书。

目的3 更新在商学院的讲课内容，完成60小时的教学量。关键成果有两个：

一个是将去年在一些场所讲的新内容整理成课件，春季学期在上海交大试讲。

还有一个是将那些内容按主题分红大约3个1.5~2小时的讲座内容，以便在以后的讲演中利用。

目的4 根据协议完成《硅谷来信》。

目的5 完成游览方案和整理摄影照片。关键成果有四个，别离是：

去欧洲一趟

驾车在美国西部转一圈

进修图形东西软件LightRoom

以及造做5本摄影集，包罗2本本年的，还有3本去年的。

目的6 完成进修方案。关键成果有两个：

一个是上两门公开在线课程Coursera的课，一门法令的，一高足物的；

一个是认实读10本书，再快地读10本。

目的7 完成《美国十案》那本书和一本科普图书的初稿。关键成果有两个：

一个是10月份将2本书的初稿交给出版社；

一个是吸收之前的教训，提早和写保举序的伴侣打号召。

目的8 熬炼，跑步完成1000公里。

目的9 是完成丰元本钱第三期融资；

目的10

是关于家庭、孩子和补缀天井的目的；目的11是财政目的。那三个目的，恕不克不及透露细节。

上面是我目前可以想到的目的，当然，中间可能会不竭地做调整，估量岁尾时有一小半目的会调整。若是我最初完成了70%，就算满意了。

03

### 3个角度判断能否适用OKR

以世界杯足球运发动为例。

若是是OKR思维，就会聚焦成果目的，球员就会想到小组出线、进四强、夺得冠军；

若是是KPI思维，就会聚焦过程目标，就会想到进球数、助攻数、跑动间隔、角逐场次等。

那是两种差别的思维体例，球员的存眷点和内驱力也就差别。

很显然，在充满不确定的角逐中，球员需要有主动性和缔造性，当球员老是想赢球、晋级、夺冠的时候，他的内驱力会更大，工做会愈加主动。

总体来说，企业是接纳KPI仍是OKR，能够从以下三个方面来考虑：

#### 第一，若是是互联网和立异型公司

总体来讲，接纳OKR会愈加有利。

乔布斯曾讲过，1个好的工程师能抵1000个一般的工程师。有创意的好工程师，他们的工做成果常常不克不及被意料，但他们的内驱力对工做成果影响很大。

而用传统的工做时间、专利数量等KPI来权衡他们，就不克不及够从心里激发创意员工的激情和缔造力，不克不及够激发他们的冒险和摸索精神。

#### 第二，若是是中等规模以上的公司和层级较多的公司

在公司人数超越100人的时候引进OKR办理比力适宜。

同时，相关于扁平化的公司，那些层级多的公司更合适OKR，它可以处理部分之间的内耗和标的目的背离问题，让每一个团队有明白的指南针和标的目的——以客户为中心。

#### 第三，营业转型的公司合适用OKR

在那种公司，变化和转型需要公司高层和下层一路摸索。

有的时候，最接地气的立异设法常常来自一线接触客户的员工，我们之前提到的亚马逊公司的AWS营业就是一名下层员工提出来的，得到了开创人贝佐斯的承认，最初成为亚马逊最重要的收入来源之一。

那些前瞻性的创意需要有时机被讨论，而OKR就供给了如许的一个沟通体例。

当然，OKR的目的设定还有良多的技巧，例如，目的一般设定在3个摆布，且需要有必然的挑战性等。那些详细的操做，还需要按照详细的情况停止考虑。

更多 作文 请访问 [https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92\\_0.html](https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92_0.html)

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发