
OKR-变革创新与指数级增长的落地工具

OKR 是什么？

OKR(Objectives-Key Results, 目标-关键结果)源自英特尔并在谷歌等知名企业发扬光大, OKR 更适用于现在这个狂野多变的市场, 颠覆性产品随时横空出世的时代。OKR 的成功在于让所有人的目标与公司的最终目标相一致, 这样经理人或领导者与团队成员密切配合, 立足于业务增长方向, 自下而上设定更具挑战性的目标, 追求更大的市场影响与社会贡献。OKR 是创新的发动机, 是卓越的护航员, 使用它的公司也成为行业内的领跑者。

谁需要 OKR？

现在有很多成功的管理方法, 并不是所有企业都需要 OKR。企业在做选择时, 可以先对本企业做一个诊断, 问三个简单问题:

- 1) 哪些是亟待改善的问题?
- 2) 有哪些是可以通过 OKR 可以解决的?
- 3) 用 OKR 的投入产出比预期是什么?

如果你只是对 OKR 好奇, 可以来听 OKR 的网上微课 (简化版)或者公开课 (完整版), 也可以和我们顾问咨询。如果你想要尝试在本部门建立“创新”文化, 顾问可以帮助你实施企业内训并辅导, 同时提供一些简单工具以保障实施效果。如果你想在全公司推行 OKR 管理方法, 顾问可以提供一对一高阶教练, 认证本企业 OKR 专家, 管理层及经理人的培训, 系统导入和辅导, 以及后续效果追踪。

如何使用 OKR 才能效果倍增？

OKR 要发挥全效是一个伟大而艰难的决策，所以 OKR 必须是 CEO 级别的决策，或者是业务单元负责人的决策。它需要一支和 CEO 或业务单元负责人在同一层面思考的班底来实施，需要中层强有力的团队来推动，更需要所有人的坚持。当然也需要一定的耐心来观察效果。

OKR 与现存管理工具的区别是什么？

目前使用最广泛的管理工具是 KPI. 也有一些公司使用平衡计分卡，或者自己独特的管理体系。OKR 是使每个人都能建立和公司使命相关联的目标，并用关键结果来规划执行。OKR 的土壤是管理理念的颠覆，例如：经理不是管理员工的，经理是支持员工的。而大多数的管理工具还停留在让经理如何精益管理员工。OKR 是自下而上的创新，KPI 或其他工具是自上而下的控制。

为什么选择我们？

我们拥有专业的 OKR 咨询团队，均有英特尔或谷歌工作和实战背景，对 OKR 有深刻的认识和咨询辅导经验，已经为多家企业进行过 OKR 培训导入和辅导。不仅为企业提供包括 OKR 管理思路、流程相关介绍、培训和辅导，而且可以针对 OKR 所围绕的业务转型、团队领导力建设、与公司绩效管理并轨，重塑组织文化、培养卓越经理人等，使 OKR 成为创新变革与指数级增长的落地工具。

咨询顾问简介



陈德金，资深咨询顾问。在学习发展、人才与领导力发展及组织文化和团队管理等领域有超过十五年的工作经验。曾任英特尔大学亚洲区员工发展经理。带领六个国家跨文化团队负责亚洲区超过2万5千名员工的学习发展规划、项目计划、课程内容设计及实施。亦是英特尔中国技术优才发展的项目经理:该项目为期3年，涵盖技术优才库的建立、优才培养战略、优才遴选、评估及培养方案和实施。该项目最终为英特尔中国在2008-2011年成功培养了5位首席工程师（相当于国家级高级副总裁）。

同时具有培训业务发展的背景：于2006-2008年担任惠普培训服务部的高级顾问，负责华东区的培训业务发展，每年成功销售约两百万美元的惠普培训业务。此外，他还在另两家外资培训公司担任专职讲师期间同时帮助公司发展业务。

在此之前，曾担任过毕博管理咨询大中华区学习发展经理及雅高酒店管理集团的人力资源项目经理。4年专职讲师的工作经历：他曾在“我不再抱怨”——一家著名的英国人力资源咨询公司及凯讯管理咨询分别工作两年。

曾为众多知名企业如ABB、思科、英特尔、理光、重庆联通、兴业银行、南京银行、中航国际、赛诺菲、默沙东等提供咨询及培训服务。