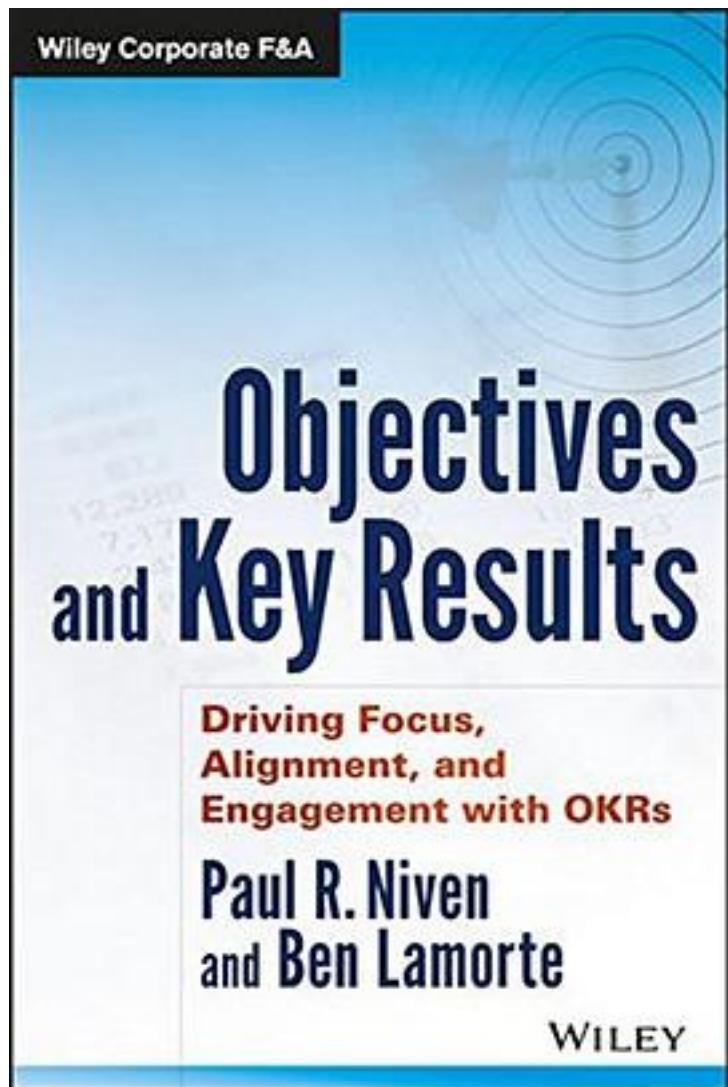


Objectives and Key Results



[Objectives and Key Results 下载链接1](#)

著者:Paul R. Niven

出版者:Wiley

出版时间:2016-9-6

装帧:Hardcover

isbn:9781119252399

作者介绍:

保罗 R.尼文

OKRsTraining.com的合作伙伴。他著有关于战略及执行方面的5本专著，已被翻译成15种语言。

本·拉莫尔特

OKRsTraining.com的合作伙伴。他是国际知名的OKR教练，曾辅导全球多家企业实施OKR。

译者简介

况阳

2005年加入某世界500强企业，先后从事过7年研发和项目管理工作，2012年开始专注人力资源工作，分别从事过组织诊断、绩效管理、员工关系和学习发展模块等HR工作，对OKR有较深入研究和积累。

目录:

[Objectives and Key Results 下载链接1](#)

标签

OKR

管理

技法

商业

V++

评论

1. 跨团队沟通对齐和Performance review等环节，对沟通协作能力要求很高；2. OKR执行过程中往往跟升职加薪挂钩而变味，名为OKR，实为KPI~

内容还可以，但是太啰嗦。本书内容可以压缩到50页以内。

可以算是一本OKRs的实践指南，非常适合作为手册带在身边，全书结构清晰，观点论证严谨，实施介绍的时候图文并茂，一步一步的介绍OKRs的发展历史、基本原则、实施指南、案例分析，非常适合对OKRs管理不甚了解的读者

[Objectives and Key Results 下载链接1](#)

书评

序OKR，Objective & Key Results的缩写。最精确的翻译应该是：“目标”与“关键结果”，最初由Intel发明，随后被包括Google和Oracle在内的大量硅谷企业应用。笔者用上“”的原因是强调OKR是由2个部分组成。一是“目标”，二是“关键结果”。而从“O”到“KR”如何具体实施...

OKR原理与实施手册，另外附了几家实施过OKR的公司的访谈。
书中表述的OKR思想，我认为是这两点：1：始终聚焦在最重要的目标上；
2：不以OKR为考核员工的指标；
Kindle电子版排版有小缺陷，小标题跟正文的样式相同导致不易识别。
以下是书中一些信息的摘抄，#号后面是kind...

事实上，看书的同时我费了一番功夫思考OKR和KPI的差异，要理解推贯OKR，也必须先彻底了解KPI。两者都是为战略落地而服务，需要以可量化/可衡量的要素为目标，KPI应用在我们各个职能部门随处可见，而兴起于谷歌的OKR更像是个新兴名词。最后我发现两个词形容较为贴切，分别是“...

感觉牛逼吹大了。

1.谷歌、英特尔不离嘴，好像我们就是下一个巨头似的。而事实上，我们不是一路人，谷歌是谷歌，我们是我们。而事实上，谷歌、英特尔用的情况如何，鬼知道。
2.你是否创新型企业？中国的环境中国的国情，有创新型企业吗？我们每个人都是在应试教育中成长，只学...

中文题目可能是为了吸引眼球吧，拉出来英特尔和谷歌做背书，其英文书名更能体现书中内容“Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs”。

关注目标，聚焦执行，应对变化，实现价值，在商业社会中，这种口号式的总结，其实浸入在每一天细...

评前秀：我是管理学出身，参加工作后曾有两段负责组织绩效的经历，但在实践中确实遇到不少问题没有找到答案，本次OKR的阅读，结合前面的经历，提供了不同的视角，收货颇丰，试总结之。

OKR最显著最独特之处，不在于它“量化指标”、“设定期限”、也不在于所谓的“初始信心值”...

首先，咱不是什么大公司的老板，也不是书中提到的高官，所以没有这种权限去推行OKR。但OKR作为一套管理工具，并不是只适用于公司管理，对于个人，对于想要有所成就，但却不知道如何下手的人，可以说，授之以渔，提供了一套不错的思考方式。首先，OKR的构成很简单，objective (...

◆ 战略演进 低价或者差异化，差异化要求好的客户关系维持或者尖端设计>>
另外一种差异化方式是在产品中提供与众不同的功能，创新、尖端设计、丰富的功能以及最新技术，都是苹果这类组织的标签，它们采取的是销售顶尖产品战略。
正如我们所看到的那样，在所有四个问题中...

okr工作法因为谷歌公司的应用，2017年开始在中国逐渐流行起来，kpi的绩效管理理念在企业应用实践中的负面效应，使一部分企业开始放弃绩效管理，避免短期效应和kpi的负面作用，okr的出现仿佛带来一些曙光，管理学的概念不断的创新，总有些概念在一定时期内倍受推崇，例如在财务...

二刷，发现第一遍和没读一样，还是老原因，废话太多。
内容总结很简单，O是目标，KR是关键结果，一个目标，对应不同分值的结果。少人指定，上下修改，定期回顾，及时调整。
OKR的作用在于让涉及员工知道为什么这么做，要怎么做，和整体目标对齐。不跑偏。
以前以为OKR是绩效管...

Objective：
必须是一个鼓舞人心的（偏务虚），可达到的（务虚不代表吹牛逼），以3个月为周期的（不会太远，也不会太近，刚刚好），定性的（不要定量，只给大家一个感觉就好，定量是KR的工作）。比如：我们要在3个月后让销售额上一个台阶。KR：2-4个符合SMART原则的，有挑战...

OKR，Objective,Key
Results。目标，关键结果。“OKR是一套严密的思考框架和持续的纪律要求，旨在确保员工紧密协作，把精力聚焦在能促进组织成长，可衡量的贡献上”
关键结果有5种类型，基线型，正向度量型，负向度量型，范围型，里程碑型。一个目标下设置2-5个关键结果，不宜多...

Objectives and Key Results [下载链接1](#)