



OKRs và bạn

Định nghĩa

- Objective: Mục tiêu
- KR: Key result: dữ liệu có thể định lượng và đo lường được liên kết với từng Mục tiêu để đo lường tiến trình của nó.
 - Doanh thu
 - Tăng trưởng
 - Người dùng tích cực
 - Chất lượng
 - An toàn
 - Thị phần
 - Thu hút khách hàng
- Tất cả các cấp của Công ty phải đạt OKRs
- Đảm bảo mọi người đều biết những gì mong đợi ở họ trong công việc.

Đặc điểm của OKRs

- Tham vọng nhưng thực tế
 - Vượt trội bằng cách làm nhiều hơn những gì chúng ta nghĩ là có thể
 - Chính xác
 - Khi nào là thời điểm để chúng ta có thể xác định mục tiêu
 - Minh đã viết những mục tiêu này ra chưa
 - Mục tiêu có S.M.A.R.T?
 - Mục tiêu có đưa ra ra khỏi vùng giới hạn không?
 - Mục tiêu ngắn hạn và dài hạn
 - Mục tiêu có phù hợp với tầm nhìn và sứ mệnh của công ty không?
 - Có phải mục tiêu đang tập trung giải quyết vấn đề quan trọng nhất không?
- Đo lường
 - Định lượng theo thang điểm 0 - 10 hoặc tỉ lệ %
 - Kết quả chính phụ thuộc vào số điểm ta đo được
 - Có thể đo lường bằng các phần mềm hỗ trợ đo lường OKRs
 - Đo lường là định lượng trong khi mục tiêu là định tính
 - Đây là kênh truyền thông về các mục tiêu trong mỗi nhóm hoặc bộ phận
- Công khai
 - Mục tiêu cần được chia sẻ công khai trong công ty
 - Minh bạch
 - Thúc đẩy nhân viên công tác, liên kết và trách nhiệm
 - Khi công khai các mục tiêu trong công ty
 - OKRs là gì
 - Lợi ích
 - Cách thức thực hiện
- Kết nối với nhau
 - Các bộ phận phải phối hợp với nhau để cùng đạt được mục tiêu
 - Liên kết từ trên xuống
 - OKRs cá nhân phản ánh mục tiêu nhóm
 - OKRs nhóm liên kết với mục tiêu bộ phận
 - OKRs bộ phận phản ánh mục tiêu công ty
 - Mỗi nỗ lực cá nhân đều hướng đến một tầm nhìn tập thể và đóng góp vào kết quả của công ty
 - Nâng cao ý thức của mọi người
- Ngắn hạn và dài hạn
 - Xác định hàng quý hoặc hàng năm
 - Mục tiêu ngắn hạn: từng tháng hoặc theo quý
 - Có thể đặt mục tiêu ngắn hạn hoặc dài hạn
 - Lưu ý
 - Trong quý vừa qua đã đạt OKRs chưa? nếu chưa, làm thế nào để đạt được
 - Có công cụ, hệ thống hỗ trợ không?
 - Thành tích tốt hơn hay kém hơn?
 - Mục tiêu có quá khó để đạt được?
 - Thường xuyên đánh giá hiệu suất



Lưu ý khi thực hiện OKRs

- Viết ra quá nhiều mục tiêu
- Cần ngôn ngữ đơn giản
- Chi tiết
- Chính xác
- Có thử thách để vượt qua
- Đặt mục tiêu không thể đo lường và không chính xác
- Đặt mục tiêu không có sự tham vọng
- Đặt mục tiêu không thực hiện được
- Bao gồm các kết quả chính nhằm đạt được mục tiêu của mình
- Xác định kết quả chính không thể đo lường
- Không liên kết mục tiêu với tầm nhìn chiến lược của công ty
- OKRs nhằm lẫn với các nhiệm vụ
- Chỉ đặt mục tiêu một chiều
- Thiếu nguồn lực và công cụ hỗ trợ
- Trong khi thực hiện OKRs
 - Giữ bí mật
 - Tinh minh bạch
 - Cần xem xét để điều chỉnh mục tiêu hoặc kết quả chính kịp thời
 - Không theo dõi tiến độ hàng tuần
 - Không chỉ định người chịu trách nhiệm theo dõi, tổng hợp OKRs
 - Xác định mức lương thưởng từ hiệu suất bạn đạt được
 - Sau mỗi chu kỳ xét và đánh giá
 - Không đánh giá thành tích OKRs sau mỗi chu kỳ

Triển khai

- Truyền thông về OKRs
 - Nhân viên công ty phải biết OKRs là gì
 - Lựa chọn công cụ OKRs
 - Công ty
 - Phòng ban
 - Cá nhân
 - Tổ chức xét OKRs
 - Đánh giá OKRs
 - Khen thưởng/ ghi nhận việc thực hiện OKRs

Viết OKRs

- Bạn muốn thực hiện những gì
- Mục tiêu S.M.A.R.T
- Xác định và ràng buộc thời gian
- Cần được đo lường
- Làm thế nào để đạt được điều đó
- Đo bằng định lượng
- Số liệu cụ thể
- Có thể là một hoạt động
- Kết quả chính

Loại kết quả chính này thường bắt đầu bằng các từ khóa như tạo, phát triển, tăng, cải thiện, phân phối, xây dựng, thực hiện, xác định, phát hành, giảm, kiểm tra, chuẩn bị hoặc lên kế hoạch.

Lợi ích của việc áp dụng OKRs

- Góp phần vào sự thành công phân chia theo nhóm của công ty
 - Có mục tiêu rõ ràng nhất
 - Tăng doanh thu
 - Nhân viên tham gia nhiều vào hoạt động của công ty và hướng tới mục tiêu và thực hiện các nhiệm vụ khác nhau
 - Quan tâm đến tăng trưởng và năng suất
- Mang lại sự rõ ràng và minh bạch trong kinh doanh
- Thúc đẩy việc cải thiện cách thức quản lý
- Thúc đẩy sự giao tiếp
- Cho phép đổi mới
- Ngăn ngừa nguy cơ
- Tăng sự gắn kết và hiệu suất công việc cho cá nhân

Cấu trúc OKRs

