

OKR là gì

Thì gần đây thì từ khóa okalo trở nên rất phổ biến ở Việt Nam. Đặc biệt từ sau khi cuốn sách media watchmestore của runeword được dịch sang tiếng việt xây dựng mục tiêu là bước đầu tiên để giúp công ty đạt được thành công về cả 2 phương diện tăng trưởng và lợi nhuận. Đó là định hướng dẫn đường giúp cho công ty đạt được những cái điều thực sự quan trọng và ugrave chính là một công cụ giúp chúng ta làm được điều đó, hỗ trợ việc quản lý mục tiêu, đảm bảo việc hợp tác giữa các nhân viên trong tổ chức được diễn ra xuyên suốt, tập trung vào các nỗ lực đóng góp của cá nhân, nhóm tổ chức đo lường các đóng góp ấy giúp cho tổ chức phát triển. Không được áp dụng ở rất nhiều các tổ chức lớn trên thế giới trên nhiều lĩnh vực khác nhau như khu olive inn có seara hay là uber. Công cụ accular không mới được phát minh bởi lg gpro từ những 5 1, 9, 70 và sau đó được phổ biến rộng rãi bởi gioneer. Chính Ronaldo là người đã giới thiệu o carro cho em đi vào sergay kể từ khi Google. Nó còn làm của doanh nghiệp startup và như chúng ta thấy sau này Google đã vươn mình trở thành một doanh nghiệp tỷ đô và tất cả nhân viên của Google đều áp dụng vào calo áo caro giúp chúng ta giải quyết 5 nhóm vấn đề lớn của doanh nghiệp. Đầu tiên là các công ty không biết đi đâu về đâu. Lãnh đạo cứu= việc của lãnh đạo các cấp chỉ lo công việc của mình và không nhìn thấy cái đích đến chung của cả doanh nghiệp. Mỗi phòng ban đi về một hướng, thậm chí xung đột nhau dẫn đến nguồn lực bị phân tán, hoạt động không tập trung, công ty càng to thì vấn đề này càng trở nên nghiêm trọng, không lập kế hoạch đủ kỹ kế hoạch, không có các mốc sự kiện, các hành động phải làm, không có sự điều chỉnh thường xuyên, liên tục dẫn đến xa rời thực tế, biến đổi hay có đặt mục tiêu, nhưng mà mục tiêu đặt quá thấp đặt ra chỉ vừa đủ để đạt được tâm lý lo lắng, sợ mục tiêu cao quá, không đạt được thì sếp- lương hay các cá nhân bị đánh giá hiệu. Rất kém, dần dần cả bộ máy sẽ không còn động lực thực hiện những đột phá kế hoạch theo 5 nhưng thực tiễn có sự thay đổi những vấn đề phát sinh khiến cho kế hoạch sau đó không còn ý nghĩa nữa. Mục tiêu và kết quả then chốt là 2 cụm từ chính của hệ thống quản trị này. Mục tiêu là định hướng là cái bạn muốn đạt được trong một thời hạn gian ngắn hạn, ví dụ như là một quý sau khi hoàn thành mục tiêu thì tổ chức sẽ đạt được một trạng thái gì đó hay một biến đổi về chất. Kết quả then chốt là bạn dự định như thế nào để đạt được mục tiêu đó và phải đo lường được có các con số cụ thể. Mục tiêu thì có từ 2 đến 5. Kết quả then chốt vòng đời của áo caro rất ngắn, chỉ khoảng một quý đơn giản vậy cho nên hệ thống ocular có thể phù hợp với tổ chức nhóm, thậm chí là cá nhân. Mục tiêu và kết quả then chốt cái gì và như thế

nào? Sau đây là một vài ví dụ về okalo mục tiêu 5 thì công ty tăng trưởng vượt bậc từ doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh thu 9 tỷ 1 5, 9 nhân viên lên doanh nghiệp trở thành có quy mô 100 người và 50 tỷ đồng doanh thu calo một 40 tỷ đồng doanh thu KL 2. Sự nhân viên vượt 100 KR 3 có chi nhánh tại tokyo, silicon valley. Hay ví dụ về mục tiêu quý của phòng nhân sự o tạo lập nền tảng của công ty gắn kết KR, một tổ chức open talk hàng tháng, carrer high hoàn thiện độ đo chỉ số hạnh phúc cả đời 3 cái tổ chức mô tả công việc và lộ trình công danh cho 100% vị trí tại công ty catcher 4 hoàn thành chiến lược nhân sự hr 2. Không. Aucas giúp chúng ta làm việc tập trung với các kết quả được thảo luận kỹ, ưu tiên, đồng thời đồng bộ các hoạt động+ tác của các phòng ban trong công ty để giúp công ty cùng đạt được mục tiêu chung thông qua việc check in hàng tuần, trách nhiệm giải trình của từng cá nhân được làm rõ. Mọi người đều có thể nhìn thấy mình trong các cuộc đóng góp chung và cũng bởi như sự kéo giãn từ các mục tiêu đột phá như giữa tư duy phát triển hướng tới tương lai linh hoạt trong việc đặt mục tiêu mà chúng ta có thể đạt được những kết quả vượt mong đợi.