

基于 KPI 与 OKR 的绩效考核模式比较与适用性分析

刘姝

成都交投旅游运业发展有限公司 四川 成都 610041

摘要: 当下商业环境的竞争激烈,科学有效的绩效考核模式对企业的发展意义重大。KPI 关注可量化的关键指标,可以准确衡量员工的工作成果,适合有明确目标、流程规范的企业;OKR 重视目标设定与关键成果的联系,提倡创新与突破,更适合创新变革、业务灵活的组织。企业要综合考虑行业特点、发展阶段、企业文化等来选择,也可以尝试 KPI 和 OKR 的结合使用,发挥各自的优势,既保证核心目标的完成,又能激发员工的创造力和主动性。本研究通过深入剖析比较,给企业绩效考核模式的选择和改良赋予了全面而实用的参照,有益于企业提升管理效能和竞争力。

关键词: KPI; OKR; 绩效考核模式; 适用性分析; 优化策略

DOI: 10.63887/ssrp.2025.1.4.11

引言

在风云变幻、竞争白热化的市场大潮中,若想让企业从众多企业中突围而出,有效的绩效考核模式就是重要的“引擎”。KPI 有着明确的量化标准,它能精准掌控企业关键的业务成果,让员工的工作方向十分明晰。它适用于业务稳定且目标明确的企业;OKR 着眼于目标,重视激发员工内部的潜力与创造性思考,它帮助企业灵活应对不确定的环境,适合在驱动型的团队中推行。文章深度剖析了 KPI 和 OKR 之间的差别及其各自的优点,再结合不同的企业的发展战略、组织结构、业务特点等实际情况,为不同的企业量身定制绩效考核模式的选择手册,以此来帮助准确地选出适合自身的模式,进而使员工和企业共同发展起来,让竞争力逐步提升。

1 KPI 与 OKR 绩效考核模式的基本内涵

1.1 KPI 考核体系的结构与运作机制

KPI 考核体系就像企业战略落地的精密齿轮组。它是以企业的战略目标作为出发点,自上而下地把企业战略进行细分分解,将企业战略一步步细化为一个具体的、可量化的企业绩效指标,就像是企业里的一条条精准的尺子。清晰性使得员工清楚地知道自己的工作方向在哪里,可衡量性使绩效结果显而易见,

可达成性给员工指明了努力的方向和希望。KPI 考核体系是企业战略落实的指挥棒,KPI 考核体系如同企业战略执行过程中的一个闭环,在运转过程中,会定期进行评估,就像给自己的身体进行一次“体检”,发现有偏差之处。而在反馈的过程中,就如同“导航”一样,给员工指出了工作方向上的偏差,让员工去调整自己的步伐。通过这一系列的过程,KPI 考核体系就像一条无形的线,将员工的个人目标同企业组织目标紧密联系在一起,使企业战略稳步向前推进^[1]。

1.2 OKR 目标管理理念与实施框架

OKR 目标管理持有独特的理念,它知晓目标的挑战性是激发潜能的催化剂,可达成性是保持动力的稳定器,只有二者平衡才能促使组织和人员不断前行。它的实施结构就像一座透明的灯塔,目标公开透明,让每个人知晓方向;灵活调整机制好似灵活的船舵,可以按照市场变化及时改变方向;持续跟进好比定期的加油续航,保证目标推进不停歇。这种实施结构形成了一种开放、自主的工作环境,最大限度地激发了员工的创造力和自主性,让员工在追逐目标的同时发挥自身价值,促使组织持续发展创新^[2]。

1.3 绩效管理中两种模式的应用逻辑

KPI 和 OKR 在绩效管理中的应用逻辑就像两条不同的轨道,各具特色。KPI 以结果为出发点,像一个

精确的狙击手，用数字来衡量绩效，关注最后的结果，适合有明确目标、业务稳定的企业，可以保证工作高效地向前推进；OKR注重过程和结果，像一个聪明的探险家，既考虑目标的挑战性，又重视实现路径的灵活性，鼓励员工在探索中创新，适合创新驱动、变化多端的企业。在企业的绩效管理中，可以根据自己的发展阶段、业务特性等，灵活选择或者混合使用这两种方式，从而达到最佳的绩效管理效果，让企业不断成长^[3]。

2. KPI与OKR在不同行业与组织中的适用性分析

2.1 制造业KPI与OKR的选择依据

制造业长久以来以生产流程标准化、产品特性明确为显著特点。KPI考核体系依靠其强大的量化能力，可以准确衡量生产效率、质量把控等重要环节。比如，通过设置具体的生产数量、次品率等指标，直观显示生产情况，方便管理者随时调整生产策略，保证生产的高效稳定运转。所以KPI在传统制造业里很受欢迎。不过，制造业朝着智能化、柔性化方向转变以后，市场对产品更新和快速反应的需求越来越高。这个时候OKR模式的优势开始显现出来，在创新项目管理方面，它会推动团队冲破常规思维，设立前瞻性目标；在团队协作方面，通过公开透明的目标设定，促使成员之间交流协作，激活团队的创新动力。所以制造业在选型的时候要联系自身发展时期，如果处在稳定生产阶段，KPI比较适合；如果积极转型升级，可以采用OKR模式或者探究二者结合^[4-5]。

2.2 互联网行业OKR模式适配性研究

互联网行业处在快速变化的市场大潮里，创新驱动是它发展的主要动力。OKR模式凭借特有的灵活、挑战和透明，成了互联网企业的最佳选择。它的灵活之处让企业可以很快适应市场变化，及时调整目标和策略；挑战性的目标促使员工发挥创造力和积极性，敢于冲破常规，去追求卓越。像某些互联网公司就设定了非常有挑战性的用户增长目标，以此来激发团队不断探寻新的营销途径和改善用户体验的方法。OKR的透明度推动企业内部信息交流和团队合作，各个部

门围绕共同目标并肩作战，加快业务推进速度。在竞争激烈的互联网行业，OKR模式维持着企业的灵敏性，抓住市场机会，达成快速增长。

2.3 传统企业绩效转型的两种模式对比研究

传统企业进行绩效转型时，组织结构僵化，员工的习惯难以改变。KPI考核体系经过长期的实践检验，是稳定的考核方式，具有明确的量化标准作为考核依据，方便操作和管理，保证企业日常运营的正常开展。但是KPI考核体系缺乏灵活性，不能应对市场环境的变化和企业的战略调整。而OKR模式给传统企业带来全新的思维和激励，让员工自己去思考和创新，设置具有挑战性的目标，激发员工的动力。但是OKR模式的实行需要公司有一定的企业文化以及管理能力，员工也需要一定的时间去适应改变工作的方式。因此传统企业进行绩效考核模式的选择需要考虑自身组织架构、员工素质、转型目标等。如果企业的转型步伐比较稳健，可以先从优化KPI入手；如果企业转型的决心较大，希望有所突破，可以慢慢采用OKR模式。

2.4 初创企业与创新型组织的实践路径抉择

初创企业和创新型组织往往具备较强的灵活性以及较快的创新速度，因此OKR模式成为它们的首要选择。OKR模式给予员工更多自主性与决策权，使其能依据市场变化及企业需求，迅速改变工作方向。在创新期间，员工可大胆提出新的想法与目标，并通过关键成果的设置促使目标达成。一些科技初创企业设定了前瞻性的技术研发目标，从而激发团队成员去探究新技术、新应用，加快产品更新换代的速度。但是初创企业在OKR的时候也要小心，因为资金有限，经验不足，要是把目标定得太高，员工就会有太大的压力，工作积极性和团队的团结力就会下降。所以，初创企业设定OKR的时候，要顾及自身的实际状况，保证目标既现实又可行，还要创建有效的交流和回馈体系，随时调节目标和方法，做到企业的长久发展。

3. 绩效考核模式选择与融合应用的优化策略

3.1 构建企业绩效导向型管理体系

当下这个复杂又充满竞争的市场环境下，企业就像大海里航行的船只，要想平稳前行就得建立起绩效

导向型的管理体系。每个企业都有自己的特点，所处的行业也各不相同，抱有的战略目标更是千差万别，这就使得企业在挑选绩效考核模式的时候不能随大流，要因企制宜。对于一些传统制造业企业来说，它们的生产流程比较固定，产品标准程度高，KPI考核模式或许更合适，这种模式能用具体的量化指标来准确评判员工的工作成果，保证生产环节顺利运转。对于一些互联网科技企业而言，创新、快速响应市场变化是其核心竞争力，OKR模式或许更能够激发员工的创造力与自主性，设置具有一定挑战性、可以量化的关键成果，促使企业不断创新。

企业也可以针对自身的发展阶段及需求打造KPI与OKR相互融合的体系。搭建起绩效管理体系的时候，首先要弄清绩效导向问题，要让员工知道自己的工作同企业总体策略的关系。在制定考核程序方面也要加以改进，考核应做到公平、公正又公开，防止受到人的左右影响，并且加强考核成果的实际运用效果。考核成果可以和员工的工资、提升以及培训等情况挂上钩，以此激发努力程度去提升工作表现。在这样的情况下，就能形成符合自身发展的绩效管理体系，从而对企业的持续发展起到强有力的支持作用。

3.2 KPI与OKR融合过渡机制的设计推动

企业若要融合KPI和OKR两种绩效考核模式，就务必设计出恰当的过渡机制以及融合策略。KPI和OKR都是有效的绩效考核手段，不过二者在理念、侧重以及执行方法等方面存在区别。所以，企业要明确各自的适用场合，KPI比较适合用来评定那些较为稳定并且可以量化的指标，比如销售成绩、成本控制之类，而OKR则比较适合推动革新、战略变革等带有挑战性且不确定的工作范畴。

在确定了应用场景之后，企业还要调整考核指标以及权重。针对融合使用的部分，要合理分配KPI和OKR指标所占的比例，既要保证企业核心目标的达成，又要调动员工的创新积极性。而且要加强沟通与培训，管理层要把融合使用KPI和OKR的目的、意义以及实施方法详细告知员工，让员工理解和接纳这种新的考核模式。通过培训，改进员工对两种考核模式的认识和应用水平，促使更好地适应新的考核体系。在过渡

期间，企业要重视员工的反馈以及实施情况，及时调整策略，保证两种模式可以有有机融合，发挥各自的优势，从而给企业发展增添新动力。

3.3 增强管理层绩效认知与执行效能

管理层在企业绩效考核模式的推行过程中起着举足轻重的作用，绩效认知与执行能力会直接关系到考核模式的效果。绩效考核并非只是人力资源部门的事情，管理层也应积极参与并推动绩效考核工作。但现实中有些管理层可能并未认识到绩效考核的重要性，又或是缺乏执行能力。

想要提高管理层对绩效的认知，企业就可以举办培训、研讨会之类的活动，这样管理层就能知晓绩效考核的理念、办法以及工具。培训可以涵盖KPI和OKR的基本原理、执行步骤、案例剖析等内容，让管理层知道绩效考核对于企业战略达成、员工激发以及组织发展有着怎样关键的作用。而且还要增进管理层之间的交流和分享，定时举办经验交流会，管理层可以交流自己在绩效考核执行过程里取得的成功经验和碰到的问题，一起探讨解决办法，从而改进整体的管理水平。

在提升执行能力上，企业需要给予管理层相应的支持与资源。比如，创建起健全的绩效考核制度及流程，清晰地界定管理层的责任和权力，保证考核工作有章可依。而且还要加强对管理层的监督和考核，把绩效考核的执行状况归入到管理层的绩效评价体系中，以此来促使管理层积极履行职责，保证绩效考核模式能够顺利展开并不断改进。还可以利用数字化管理工具，精简考核流程，减轻管理层的操作负担，定时开展执行效果复盘，针对薄弱之处精确施策，不断加强管理层的执行效能，从而保障考核模式得以高效落实。

3.4 构建和营造良好的企业高绩效文化氛围

构建和营造良好的企业高绩效文化氛围，是推动组织绩效持续提升的重要基础。高绩效文化的核心并不仅仅在于设定高目标或强调考核机制，而在于建立一种鼓励追求卓越、协同合作、勇于创新的组织氛围。在这样的文化中，企业注重目标导向，但更强调过程

中的责任感、主动性与成长性，员工愿意为共同目标持续投入和优化工作方法。例如在某些企业中，鼓励员工自主设定发展目标，并通过团队互助、开放反馈等方式来持续改进绩效，这种氛围有效地激发了员工的内在动机与组织认同感。此外，高绩效文化也强调信任与沟通，不将绩效视为单一的管理工具，而是一种组织学习与共同进步的机制。在此基础上，OKR与KPI等绩效管理工具可以作为辅助机制，帮助团队明确目标与衡量标准，但其真正发挥作用的前提，是文化氛围中已经建立起的高度认同、积极参与与共同进步的组 织基础。因此，高绩效文化不是单纯追求“高指标”，而是在于营造一种鼓励突破自我、乐于挑战目标、乐于反馈学习的氛围，从而自然形成高绩效成果。

面对绩效管理变革带来的变化，员工因为善于观

察变化以及迅速应对的能力，很快便适应了新的考核方式。因为勇于担责所以能够积极投入到新绩效管理的流程之中，不去推脱、不去抱怨。企业尊重员工，关注员工的成长与发展，员工也愿意在融合绩效管理之中释放创造力，为企业的发展出谋划策。

4. 结语

KPI与OKR属于两种主流的绩效考核模式，各有优势且适用场景不同。企业选择绩效考核模式的时候，要结合自身特点、行业环境以及战略目标等因素，创建契合企业需求的绩效管理体系。而且，推动KPI与OKR的融合与过渡，改进管理层绩效认识和执行水平，形成数据驱动并动态调整的考核体系等举措，达成绩效考核模式的落实与完善。

参考文献

- [1]叶雅丹.基于KPI的企业绩效考核指标体系优化研究[J].市场调查信息,2021,(06):10-11
- [2]胡峰,覃爱玲.基于OKR与KPI融合的绩效管理创新[J].现代商业,2020.
- [3]张倩.基于OKR的科研院所绩效管理体系优化策略研究[J].企业改革与管理,2020,No.381(16):93-94.
- [4]孟庆丰.从KPI到OKR,你的目标是什么[J].人力资源,2020(19):92-94.
- [5]邢晓彤.浅谈以KPI-OKR融合模式建立机场一线班组考核体系——以鸟击防范班组为例[J].民航管理,2020(10):45-47.