

即時發佈

尋找激活香港企業創新的管理密碼—O.K.R.

【香港 - 2018 年 1 月 4 日】在移動互聯及人工智能時代，動態性、不確定性是企業面臨的最大挑戰，要想生存和發展，都必須以敏捷疊代的方式來驅動業務。但香港企業，尤其是傳統企業如何應對不確定性，積極擁抱智能未來，一直未找到行之有效的方式方法。亞太策略研究所研究發現源於 INTEL 與 Google 的 Objectives and Key Results (OKR) 目標與關鍵成果法是激活員工創造力、激活企業活力以及驅動企業創新的管理利器，更是激活傳統企業創新基因的運作方法。

早在 1999 年 John Doerr 把從 Intel 學到的 OKR 方法導入 Google，充分激活 Google 的員工與組織活力，LinkedIn, Dropbox, Twitter, Oracle 等企業紛紛引入 ORK 方法，並取得驚人的效果。亞太策略研究所研究總監李卓駿博士指出，OKR 有別于其他目標管理工具，它更強調如何釋放員工創造力，而不是強調考核員工績效。從戰略到執行上，平衡計分卡規劃了整個戰略實現的路徑，非常有價值，但它過於笨重，以致很多企業難以運轉起來。同時過分強調 KPI，對失誤零容忍並不惜一起代價地去避免犯錯，就會導致員工熱衷於掩蓋錯誤和過失並相互指責，嚴重限制員工的創新空間，會讓企業很快在創新競爭中落後。

而 OKR 則反其道而行，基於戰略目標，共創「鼓舞人心」的目標，將目標達成的關鍵成果**量化**，將績效評估結果轉為改善績效的依據而不是考核，讓員工回歸到實現「鼓舞人心」的目標的思考上，不斷自我突破。因此 Google 在設定 OKR 時強調，最好的得分不是滿分，而是 60%-70% 左右，一個完成率為 100% 的 OKR 對個人和企業的推動收效甚微，因為過於簡單。

李卓駿博士進一步指出：“其實在企業內，考核不是最終目的，釋放員工實現價值創造才能激活組織。如果你去考核績效，人的創造是要被禁錮掉的。因為我們的工作習慣就是，你考核什麼就只做什麼。在外部環境不確定，內部價值共享的時代，OKR 從企業目標共享、關鍵成果共享、企業價值共享多個角度激發個體，使得組織更好「駕馭不確定性」。”

亞太策略研究所作為第一家將 OKR 引入香港的智庫，將持續從 OKR 理論與實踐中，尋找激活香港企業創新的管理密碼，幫助香港傳統企業啟動 KPI 與 OKR 平衡的「雙模運營」模式推動「雙模業務」運作，激活傳統企業沉睡已久的創新基因。同時讓初創企業，和互聯網公司能更好「駕馭不確定性」。

[完]

關於亞太策略研究所

亞太策略研究所的願景是為香港在亞太區領先的經濟戰略地位提供智力支持。我們的使命是基於亞太不同地區的行業集羣和生態鏈，透視和比較亞太區內外最前沿的戰略及企業運營，挖掘海內外企業創新的成功與失敗案例，為香港提供理論與實踐融合的借鑒。亞太策略研究所涵蓋的四大研究領域包括：戰略，創新，領導和人才，及市場情報。查詢研究所詳情，請瀏覽網址 <http://www.apifs.org>。

傳媒查詢

聯絡人：Rosa Kwok

亞太策略研究所公共關係及傳訊部

直線電話：(852) 3970 1828

傳真電話：(852) 3005 7477

電子郵箱：cs@apifs.org