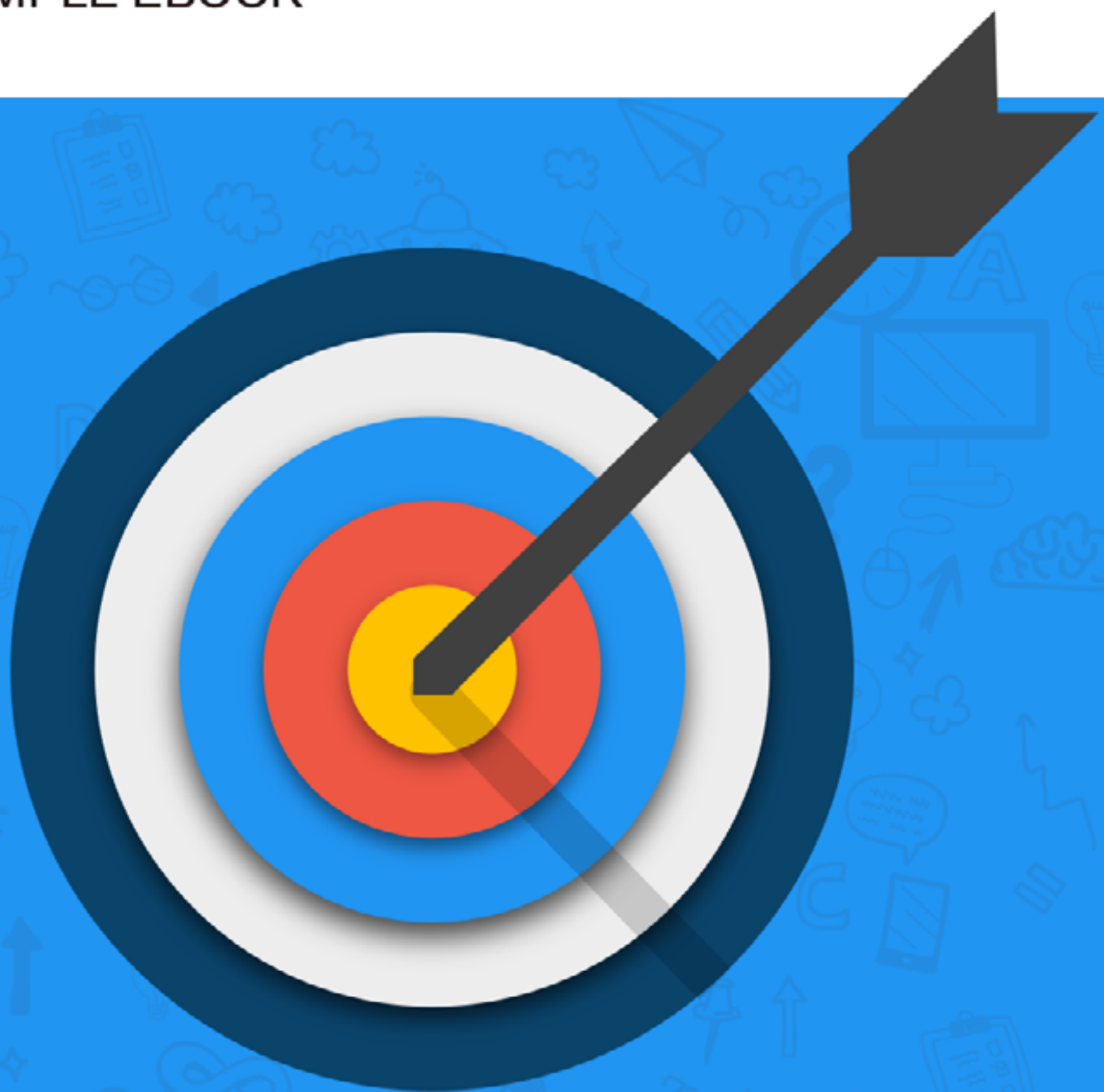


20种职位 OKR 模版案例大全

THE ULTIMATE LIST OF OKR GOAL
EXAMPLE EBOOK



目录

- 一、公司层面的 OKR 案例 4
- 二、市场部 OKR 案例 6
 - 1、获客部门 -OKR 目标案例 6
 - 2、线上营销 -OKR 目标案例 7
 - 3、内容营销 -OKR 目标案例 8
 - 4、公关经理和数据分析 -OKR 目标案例 8
 - 5、社群经理 -OKR 目标案例 9
 - 6、产品营销 -OKR 目标案例 10
 - 7、BD 经理 -OKR 目标案例 10
- 三、销售部 OKR 案例 11
 - 1、销售团队 -OKR 目标案例 11
 - 2、销售经理 -OKR 目标案例 12
 - 3、SDR 经理 -OKR 目标案例 13
 - 4、销售支持 -OKR 目标案例 14
 - 5、渠道经理 -OKR 目标案例 15

四、人事部 OKR 案例

16

1、人事经理 -OKR 目标案例

16

五、研发部 OKR 案例

18

1、研发总监 -OKR 目标案例

18

2、测试工程师 -OKR 目标案例

19

3、软件工程师 -OKR 目标案例

20

六、产品部 OKR 案例

21

七、客户成功 OKR 案例

22

八、客服部门 OKR 案例

23

九、财务部 OKR 案例

24

十、运营部 OKR 案例

25

一、公司层面的 OKR 案例

目标：
开拓海外市场

关键成果

- KR：公司全球销售额达到 1 亿美元
- KR：使欧洲，中东和中国地区的销售额环比增长 100%
- KR：通过增值服务使平均客单价提高 30%
- KR：通过客户成功部门使每年客户流失率低于 5%

目标：
提高客户满意度

关键成果

- KR：每月回访 20 位客户并搜集反馈
- KR：让客户 NPS（净推荐值）达到 9 分
- KR：将用户周留存率提高到 98%
- KR：达成某个产品的用户粘性指标，即周客户活跃数达到 80%

目标：
建立优秀的企业文化

关键成果

- KR：季度末的员工满意度调查达到平均 8 分以上
- KR：每周庆祝一次工作上的“小成就”
- KR：老板每月开展一次全体员工大会，并进行开放式问答

目标：
在 Q1 季度成功发布新产品

关键成果

- KR：选择 20 位客户作为使用案例分析
- KR：进入行业的魔力象限图
- KR：在行业大会上夺得“年度最佳产品”奖

二、市场部 OKR 案例

1、获客部门 -OKR 目标案例

目标：
获得更多合格
的市场线索

关键成果

KR: 通过邮件营销获取 150 条合格线索

KR: 通过搜索广告获取 100 条合格线索

KR: 通过自然搜索流量获取 50 条合格线索

目标：
优化获客方式

关键成果

KR: 改进营销自动化流程

KR: 在 Q3 季度将获客成本降低 20%

KR: 通过象限图来分析 ROI (投资回报率)

2、线上营销 -OKR 目标案例

目标：
优化网站和提高转化率

关键成果

KR：网站访客每月增长 7%

KR：在 Q2 季度将线上转化率提高 10%

目标：
优化付费搜索广告

关键成果

KR：从付费搜索广告中获取 150 条合格线索

KR：每条线索平均获取成本低于 20 元

KR：确保 2%的点击率

目标：
带来更多 SEO 流量

关键成果

KR：与 10 个相关网站建立友情链接

KR：网站页面停留时间增加 40%

KR：提高网站 20% 的加载速度

3、内容营销 -OKR 目标案例

目标：
成功发布新版
月刊

关键成果

KR：本季度发布 3 期月刊

KR：每月完成并发布 1 期月刊

KR：保证每期月刊点击率不低于 3%

目标：
优化博客营销
策略

关键成果

KR：在 Q3 季度发布 50 篇博客文章

KR：对 5 位行业专家进行专访

KR：博客订阅数达到 5,000

4、公关经理和数据分析 -OKR 目标案例

目标：
提高品牌知名
度

关键成果

KR：在 Q1 季度末前与科技媒体沟通 30 次
电话

KR：和具有行业影响力的大 V 沟通 15 次电
话

KR：确保能在行业年度会议上发表两次演说

目标：
与数据报告公
司建立关系

关键成果

KR：在 Q1 季度里制作两期产品分析报告

KR：在网上认识两名行业分析师

KR：和两名分析师沟通新产品的发布安排

5、社群经理 -OKR 目标案例

目标：
建立一个新的
客户社群

关键成果

KR：基于成功案例制定对客户社群的运营策略

KR：本季度发布 60 篇文章，并获得 6000 以上的浏览量

KR：让 30%的客户加入社群

目标：
让行业专家和
KOL 了解社群

关键成果

KR：Q1 季度内接触认识 12 位行业专家和 KOL

KR：采访这些人，并将对他们采访文稿发在社群里

KR：在社群里发布 5 篇行业研究报告

6、产品营销 -OKR 目标案例

目标：
成功发布新产
品

关键成果

KR：在网站上完成所有产品的更新

KR：和公关部门合作发布产品技术说明书

KR：在新品发布之前优先介绍给老用户和合作伙伴

KR：发布产品的特性介绍，关键数据和销售帮助文档

7、BD 经理 -OKR 目标案例

目标：
为合作伙伴和
代理商创建一个社群

关键成果

KR：在 Q1 季度发布 5 本合作伙伴白皮书

KR：开展 7 场线上会议，为合作伙伴提供产品培训

KR：为合作伙伴举办一场“5 城学习交流会”

三、销售部 OKR 案例

1、销售团队 -OKR 目标案例

目标：
建立更高效的销售漏斗

关键成果

KR：销售漏斗内预期销售额达到 1200 万美元

KR：保持漏斗内预期销售额始终超过目标业绩 5 倍，确保 20% 转化率也能达成业绩

KR：每个销售的产品演示次数达到 7 次以上

目标：
为销售团队招聘优秀员工

关键成果

KR：在 1 月末前招聘 10 位销售顾问

KR：在 1 月末前招聘 20 位 SDR 成员

KR：在 1 月末前招聘 5 位销售经理

KR：维持 25% 的录用率

目标：
组建行业内最
优秀的销售团
队

关键成果

- KR：推行实施更高效的入职流程
- KR：保证每周对销售团队进行常规培训
- KR：与销售培训公司合作，优化培训体系
- KR：每月对 SDR 成员和销售顾问进行匿名调研并获得反馈

2、销售经理 -OKR 目标案例

目标：
拓展二线城市的
业务

关键成果

- KR：与 50 位目标客户建立联系
- KR：在二线城市与 10 位经销商建立合作
- KR：给销售顾问提供额外关怀，实现对二线城市 120% 的关注

目标：
改善南美地区
销售状况

关键成果

- KR：在南美寻求 30 位新客户
- KR：在南美团队推行实施新的销售培训计划
- KR：得到客户的 5 星评价

3、SDR 经理 -OKR 目标案例

目标：

向 SDR 成员
推行实施社交
式营销手段

关键成果

KR：将数据库传送给销售主管

KR：为 5 位 SDR 成员提供社交式营销培训

目标：

销售额超过
第四季度的
50%

关键成果

KR：挖掘 80 条有效销售线索

KR：第三季度末订货额达到 5 万美元

目标：

增加增值服务
和交叉销售

关键成果

KR：将 3 名 SDR 成员转岗到增值服务部门

KR：增加 40% 的增值服务和交叉销售收入

KR：将客户保留率提高到 98%

KR：定期和客户成功经理会面

4、销售支持 -OKR 目标案例

目标：
帮助销售顾问
提高成交率

关键成果

KR：确保实时更新销售技巧

KR：修改话术，并更新到销售工具中

KR：提供数据，帮助销售副总裁制定合理的薪酬计划

目标：
改进销售分析
方法

关键成果

KR：推广和实施具有销售分析功能的软件

KR：定期向销售副总裁汇报销售情况

KR：查看销售活动指标，并向团队发送每周摘要

KR：查看销售漏斗指标，并向团队发送每周摘要

KR：追溯销售结果指标，并向团队发送每周摘要

5、渠道经理 -OKR 目标案例

目标：
通过渠道增加
销售

关键成果

KR：招募 30 位新的渠道合作伙伴

KR：在 Q3 季度完成 20%的新渠道促销活动

KR：为新渠道合作伙伴完成网站建设

KR：改善渠道合作伙伴签约流程

四、人事部 OKR 案例

1、人事经理 -OKR 目标案例

目标：
降低员工离职率

关键成果

- KR：建立持续的绩效激励管理方法
- KR：将员工参与度和员工满意度提高到 8 分以上
- KR：每月搜集“如何能使公司成为更好的工作场所”的员工意见
- KR：评估是否根据人才市场情况支付薪酬和福利

目标：
招聘更优秀的员工加入

关键成果

- KR：对成功内推的员工奖励 500 元美金
- KR：本季度为 5 个需求部门招聘 25 名新员工
- KR：面试后回访每位被面试者，获取他们的反馈意见
- KR：维持 25% 的录用率

目标： 转变绩效考核 方式

关键成果

KR：宣布作废年度绩效考核方案

KR：重新制定季度绩效考核方案

KR：宣布新的年度绩效考核方案，并作为对
进度的总结

五、研发部 OKR 案例

1、研发总监 -OKR 目标案例

目标：
发布新的产品
架构

关键成果

KR: 评估 5 个以上的产品架构
KR: 与测试部门制定 5 项检测标准
KR: 升级数据库并完成数据迁移

目标：
建设世界一流的
研发队伍

关键成果

KR: 对优秀员工奖励 500 元美金
KR: 在 Q2 季末前留用内推的 5 名工程师
KR: 维持 25% 的录用率

2、测试工程师 -OKR 目标案例

目标：
提升新版本功能质量

关键成果

KR：到 Q2 季度结束时检查出 30 个 bug

KR：推行实施新的质量检测自动化工具

KR：确保 Q3 季度报告中少于 1 个严重产品缺陷

KR：Q3 季度测试过程中不存在误差

目标：
保持敏捷的开发流程

关键成果

KR：建立并按照工作流程图执行工作

KR：安装新的迁移字段

KR：创建知识库文档

3、软件工程师 -OKR 目标案例

目标：
改进电子邮件
传送架构

关键成果

KR：构思电子邮件传送的新架构计划

KR：将新架构文档发送给内部团队

目标：
推出优质的试
用版产品

关键成果

KR：邀请 10% 现有客户参与软件测试

KR：净推荐值得分为 7 分或以上

六、产品部 OKR 案例

目标：
成功推出新产
品

关键成果

- KR：调研 30 个客户的使用情况，并在团队内部进行总结
- KR：给市场和销售团队做 2 次新产品培训
- KR：检查产品书册，并帮助市场推广

目标：
制定 2018 年
新产品愿景

关键成果

- KR：回访 50 位潜在客户并获得反馈
- KR：20 位潜在客户的用户体验得分高于 8 分
- KR：列举 5 项增加客户粘性的方法
- KR：销售团队的内部反馈达到 10 分

七、客户成功 OKR 案例

目标：
成为优秀的客
户成功经理

关键成果

KR：建立客户成功系统，长期维护客户关系

KR：全身心投入为客户服务，确保净推荐值
达到 8 分以上

KR：与可能存在风险的客户保持联系

八、客服部门 OKR 案例

目标：
提供世界一流的
客服体验

关键成果

- KR: 客服满意度调查超过 90%
- KR: 1 小时内解决一级工单问题
- KR: 24 小时内解决 95% 二级工单问题

目标：
让客服工作更
高效

关键成果

- KR: 推行实施新的客户支持系统
- KR: 更新知识库中的 30 篇文章

目标：
追踪所有关键
指标

关键成果

- KR: 追踪并上报已处理的工单数量
- KR: 追踪并上报处理工单的平均时长
- KR: 追踪并上报亟待解决工单的 10 位客户
名单

九、财务部 OKR 案例

目标：
完善年度预算

关键成果

- KR：和每位副总裁研讨预算
- KR：在 Q3 季中之前审批每个人的预算提案
- KR：在 9 月 15 日之前完成最终预算

目标：
完善财务报告
流程

关键成果

- KR：招聘一位财务人员
- KR：推行实施一款财务软件
- KR：确保两周内能完成季度财务状况评估

十、运营部 OKR 案例

目标：
改善 IT 和 基
础设施

关键成果

KR: 在 Q2 季度排查系统故障

KR: 部署并推进实施新的云备份系统

KR: 提升内部 IT 支持的稳定性和响应时间