**Общие принципы использования OKR в планировании**

**Agile-цели**

Вместо того, чтобы использовать статическое планирование на год вперед, OKR следует Agile-подходу. Используя более короткие циклы постановки целей, компании легче адаптируются и быстрее отвечают на изменения рынка.

**Простота**

В оригинальной модели от Intel цели пересматривались ежемесячно, что требовало от процесса их постановки исключительной легкости. Поэтому OKR просты для понимания и пользоваться ими несложно.

Компании, внедрившие OKR, снижают время на постановку целей с месяцев до дней, и в результате тратят ресурсы не на обсуждение, а на достижение поставленных целей.

**Прозрачность**

Основная задача OKR — выравнивание внутри организации. Для этого OKR делаются публичными на всех уровнях, и каждому сотруднику дается доступ ко всем поставленным OKR. OKR генерального директора обычно публикуется в Интранете.

**Встроенные Каденции**

OKR учитывает, что стратегия и тактика существуют на разных частотах, и последняя меняется значительно быстрее. Чтобы разрешить это несоответствие, OKR применяет различные ритмы:

* Стратегические каденции с высокоуровневыми и более долгосрочными OKR для компании (обычно годовые).
* Тактические каденции с более короткими OKR для команд (обычно квартальные).
* Операционные каденции для отслеживания результатов и инициатив (обычно еженедельные).

**Двунаправленная Постановка Целей**

Вместо традиционной каскадной модели сверху вниз, требующей много времени и не добавляющей ценности, OKR использует двунаправленный подход, основанный на запросах рынка.

Зная стратегические OKR компании, команды лучше понимают, как им взаимодействовать, чтобы соответствовать общей стратегии. В таком процессе около 60% тактических OKR, которые ставятся командами, согласуются со стратегическими целями компании, а затем фиксируются с менеджерами снизу вверх.

Такая модель увеличивает вовлеченность сотрудников и их понимание стратегии в целом, а процесс становится быстрым и простым.

**Амбициозные Цели**

Согласно философии OKR, если компания всегда достигает 100% всех заявленных целей, значит, они слишком простые.

Вместо этого, OKR поощряет постановку вдохновляющих и амбициозных целей и верит в то, что команды могут ставить себе настолько смелые цели, требующие небывалой производительности, что для их достижения им придется пересмотреть текущие способы работы.

**Разделение Вознаграждения**

Разделение OKR и вознаграждения/повышения является очень важным для постановки амбициозных целей. Очень сложно ставить смелые цели, если держать в голове, что из премии нужно будет оплатить ребенку колледж. Сотрудники должны быть уверены, что не потеряют свои деньги, если поставят чересчур амбициозную цель.

OKR — это инструмент управления, а не оценки персонала.