

基于 OKR 与 KPI 融合的绩效管理模式的员工绩效 改善效果研究

李来斌¹ 林诚²

摘要

绩效管理是企业激活人力资本、构筑核心竞争力的关键环节。而 OKR 与 KPI 融合的绩效管理模式的，已成为优化该环节的重要探索方向。本文先阐释 OKR 与 KPI 的内涵，解析二者的内在联系，继而分析其融合的价值意蕴。随后从目标协同、过程赋能、激励适配三个层面，剖析该融合模式对员工绩效改善的作用机理。最后提出构建动态适配的战略目标整合要素、建立刚性保障与柔性赋能的协同执行体系等优化路径，为企业依托 OKR 与 KPI 融合的绩效管理模式的改善员工绩效提供理论与实践支撑。

关键词：OKR；KPI；绩效管理；员工绩效

1 引言

在市场竞争日趋激烈和数字化转型加速推进的背景下，绩效管理已成为企业激发人力资本潜能、构筑可持续竞争能力的核心环节。传统以 KPI 为核心的绩效管理模式的虽然在目标量化与考核控制方面发挥着重要的作用，但是在应对快速发展的市场环境、激发员工内在创新动力方面存在局限性（胡峰、覃爱玲，2020）。OKR 作为一种聚焦于战略对齐与挑战性目标设定的管理工具，其引入为绩效管理带来新的视角（崔家瑞等，2019）。基于此，如何将 OKR 的导向性与 KPI 的衡量性有机结合，构建兼具战略牵引与运营保障的新型绩效管理模式的，已成为各企业组织共同关注的重要课题。本文首先厘清 OKR 与 KPI 的内涵特征，剖析二者的内在联系，进而阐述其融合对于沉淀组织与个体价值、优化管理生态的价值意蕴。在此基础上，从目标协同、过程赋能、激励适配三个层面，深入分析该融合模式驱动员工绩效改善的内在作用机理。最后，本文构建涵盖战略目标整合、协同执行体系、配套保障机制以及长短结合激励结构的系统性优化路径，以期为推动企业绩效管理转型升级、实现员工效能持续提升提供理论参考与实践指引。

2 OKR 与 KPI 融合的内涵阐释、内在联系及价值意蕴

¹ 李来斌，澳门科技大学商学院，工商管理博士生，广东盈安律师事务所律师，研究方向：人力资源管理；邮箱：13827781379@139.com.

² 林诚，广州华商学院管理学院专任教师，澳门科技大学工商管理博士，研究方向：市场营销，邮箱：691883012@qq.com.

2.1 OKR 与 KPI 的内涵阐释

OKR，全称为：目标与关键成果法（Objectives and Key Results）。崔家瑞等（2019）将其界定为一种通过设定清晰目标及关键结果，以推动团队协作的目标管理框架，进而确保组织工作重心与长期战略方向保持一致。OKR 是一种沟通、对齐与战略落地的管理工具，其能否成功实施，高度依赖于预先形成的开放、信任以及以学习为导向的组织文化（李燕萍、陈文，2021）。

KPI，全称为：关键绩效指标（Key Performance Indicator）。王琛子与康在龙（2021）指出，KPI 是一套量化绩效管理工具，依托战略目标的关键成功要素，用来衡量组织、团队或个体的绩效表现。KPI 强调结果导向和可量化特征，有助于组织实现对关键业务领域的精准监督及责任落实（赵曙明，2019）。

综合上述，OKR 更注重战略引领、过程协同与创新激发，而 KPI 更偏重结果测量、绩效评估与过程控制。OKR 与 KPI 在功能定位及管理逻辑上既有区别，又具备内在的互补性。

2.2 OKR 与 KPI 二者内在联系

OKR 与 KPI 之间是对立统一、功能互补的共生关系，二者功能互补和相互支撑，并形成深度耦合的内在关联。其一，从功能互补层面来看，KPI 作为绩效锚点，通过对核心职责的量化考核保障组织运营的底线，解决效率问题；OKR 作为目标引擎，通过设定挑战性方向与关键成果激发创新潜能与战略对齐（陈春花，2020）。OKR 与 KPI 构成基础保障与创新突破的互补格局。其二，从相互支撑层面来看，KPI 通过构建稳定运营秩序为 OKR 的探索提供稳定的资源与环境，OKR 则通过创新实践与战略牵引为 KPI 的持续优化与突破开辟新路径（谢东峰，2025），形成动态适配的正向循环。有学者进一步指出，两者的有效整合能够在组织内部形成“稳定—灵活”的双元能力结构，从而提升整体绩效管理水平和张维迎、林毅夫，2022）。

2.3 OKR 与 KPI 融合的价值意蕴

OKR 与 KPI 的融合，为组织与个体的价值沉淀提供了双向协同机制。KPI 通过对岗位职责与关键产出的量化衡量，保障基础运营的稳定与可预测性；OKR 则借助战略导向与挑战目标，激励个体围绕长期战略发展开拓创新（王易、刘鹏，2023）。KPI 稳健的运营基础为 OKR 的实践创新提供资源支持。OKR 获得的突破性成果，能够反向推动 KPI 体系的内涵与标准的升级迭代（谢东峰，2025）。

单一用 KPI 量化测量，容易导致过度量化，导致测评结果僵化（方振邦、唐健，2021）；而 OKR 的独立测评也因为强调弹性弱化评估效果的清晰度（周禹、刘光建，2022）。KPI 对职责与量化标准提供规范保障，可操作性强；OKR 因应企业战略需要适时动态调整测评指标，强化系统适应性和创新性，进而优化绩效管理的价值生态（胡峰、覃爱玲，2020）。

3 基于 OKR 与 KPI 融合的绩效管理模式的员工绩效改善的作用机理

3.1 目标协同层面：锚定方向，凝聚员工绩效改善共识

在目标协同层面，OKR 与 KPI 融合下的绩效管理通过战略引导与量化落实相结合的双重属性互补机制，系统塑造员工对绩效改进的共识。OKR 依托其战略导向性与愿景牵引力，将组织核心目标分解为定性目标与量化关键结果，明确绩效改进的长期价值导向，使员工理解绩效改进的意义（崔家瑞等，2019）；KPI 则凭借其可量化、可分解、可追溯的技术特征，把战略目标转化为与员工岗位职责直接关联的具体任务指标，界定绩效改进的短期执行标准与要求（王琛子、康在龙，2021）。融合下的绩效管理依托组织战略、部门目标、岗位任务的三级分解机制，实现 OKR 的挑战性目标与 KPI 的基础性指标对齐，既缓解单纯使用 KPI 可能带来的指标脱节问题，也避免仅采用 OKR 可能导致的目标虚化现象（陈春花，2020），有力凝聚员工提升绩效的共同信念与行动共识。

3.2 过程赋能层面：精准管控，激活员工绩效提升动能

在过程赋能层面，OKR 与 KPI 的融合模式通过刚性监测与柔性迭代的双轨机制，系统激活员工绩效提升的持续动能。KPI 依托其过程可控性与结果可测性，建立关键节点的量化监测体系，实现对绩效进度的结构化追踪与偏差预警，为员工提供清晰的过程参照与纠偏信号（赵曙明，2019）。OKR 动态调整关键成果及路径，对员工在复杂任务执行中有一定的试错和弹性空间（李燕萍、陈文，2021）。通过定期复盘指导及资源支持赋能管理者，促使事后考核向事中赋能转变（张维迎、林毅夫，2022）。OKR 与 KPI 相融合，从员工绩效到管理者赋能，增强组织凝聚力，进而整体上提升绩效管理动能。

3.3 激励适配层面：双向驱动，增强员工绩效改善意愿

激励适配层面，KPI 与 OKR 融合的模式，有效利用基础保障与突破成果激励双向驱动，持续增强员工对绩效的改善意愿。OKR 将员工职业发展与突破性价值评价相绑定，满足员工职业发展的长期需求（周禹、刘光建，2022）；KPI 把绩效薪酬和测评结果挂钩，给予稳定的短期回报（方振邦、唐健，2021）。该办法对 KPI 的短期行为与 OKR 缺乏刚性激励是一种弥补方式，从而促进员工考核从被动转向主动改进（王易、刘鹏，2023）。

4 在融合 OKR 与 KPI 的绩效管理模式下，探寻改善员工绩效的优化路径。

4.1 构建与战略动态对齐的目标融合关键要素体系

在 OKR 和 KPI 融合模式中，企业应根据动态的管理环境构建适配的战略目标，给员工提供

统一的绩效改善方向。包含以下三个环节：

第一，确定核心要素。要给绩效改善提供依据，可用 OKR 深化营销创新、客户价值等战略增值目标，结合 KPI 任务可执行指标，力求目标可量化，保证目标方向一致，相互支持（陈春花，2020）。

第二，建立上下联动的双向联动驱动机制。将组织战略分解成多个联动部门及个人目标，形成目标上下连贯体系，鼓励员工结合岗位情况参与绩效目标的设计（崔家瑞等，2019）。

第三，建立周期性动态目标测评机制。KPI 可设定季度或年度为周期目标，保持稳定性，保障目标绩效的持续评估；OKR 可按月度滚动更新，根据客户需求、市场环境或政策变动适时修正关键绩效目标（胡峰、覃爱玲，2020）。

4.2 建立刚性保障与柔性赋能的协同执行体系

建立刚性保障与柔性赋能相结合的协同执行体系，以保证绩效改进符合组织战略发展方向，并最大化实现绩效效能。

刚性保障：KPI 要考虑到绩效目标的可行性，明确时间节点、执行标准与责任边界，建立过程管控机制，利用数字化平台监测管控进度，给员工明确的考核指标（赵曙明，2019）。

柔性赋能：OKR 要结合动态的战略目标，结合考核目标与环境变化适时调整关键结果，避免单一 KPI 的刚性局限（李燕萍、陈文，2021）；通过阶段性复盘，对组织协作阻碍、方法不当等方面提供指导与资源支持，让管理重心从结果考核到事中支持（张维迎、林毅夫，2022），激发员工积极主动性与创造力，持续改善员工绩效。

4.3 建立长期与短期相结合的双重激励机制

企业应建立长期发展与短期收益相结合的双重激励机制，激发员工积极性并持续改进绩效的内在意愿。

短期激励：将 KPI 与月度、季度绩效薪酬及奖金直接挂钩，增强薪酬合理性与透明度（方振邦、唐健，2021）。设置专项奖励，对超额完成 KPI 给予对应的奖励，激发员工主动挑战更高目标，提高组织的绩效管理效能。

长期激励：组织用 OKR 取得的突破性成果作为评价依据，根据员工积极参与核心项目做出的贡献，获得优先晋升通道或专项培养（崔家瑞等，2019）。员工通过努力实现个人收益、能力升级强化组织任务执行质量与效率，有效支持绩效管理的持续改善。

5 结语

本文通过深度剖析 OKR 与 KPI 的内涵特征，以及二者的内在联系，阐述二者融合的价值意蕴，深入分析 OKR 与 KPI 融合下绩效管理模式的内在机理，希冀为改善员工绩效效果提供有益

借鉴。未来，企业应通过构建与战略动态对齐的目标融合关键要素体系、建立刚性保障与柔性赋能的协同执行体系、建立长期与短期相结合的双重激励机制，以打造 OKR 与 KPI 融合的绩效管理新模式系统性优化路径，为改善员工绩效提供支撑和保障。

参考文献

- 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(18): 49-51.
- 崔家瑞, 李擎, 李希胜, 等。基于 OKR 的实验技术人员绩效评价探索与实践[J]. 实验技术与管理, 2019, 36(02): 31-35.
- 王琛子, 康在龙。基于 OKR-KPI 模式的现代国有企业干部绩效管理研究[J]. 中国集体经济, 2021(23): 45-46.
- 谢东峰。基于 KPI 与 OKR 融合的综合能源公司营销绩效管理新模式研究[J]. 中国电子商情, 2025, 31(18): 47-49.
- 陈春花。数字化时代的绩效管理变革[J]. 管理世界, 2020, 36(8): 112-125.
- 李燕萍, 陈文。OKR 在知识型团队中的应用机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(5): 86-98.
- 赵曙明。人力资源管理研究: 回顾与展望[J]. 管理评论, 2019, 31(1): 12-22.
- 方振邦, 唐健。绩效管理: 从控制到赋能[J]. 中国行政管理, 2021(7): 98-104.
- 周禹, 刘光建。目标管理的前沿演进与融合趋势[J]. 经济管理, 2022, 44(3): 76-89.
- 张维迎, 林毅夫。企业组织与激励机制[J]. 经济研究, 2022, 57(4): 34-48.
- 王易, 刘鹏。数字化背景下绩效管理模式的创新路径[J]. 管理工程学报, 2023, 37(2): 55-67.

Research on the Effect of Employee Performance Improvement Based on the Performance Management Model Integrating OKR and KPI

Li Laibin Lin Cheng

Abstract

Performance management is the key link of enterprises to excite human capital and maintain core competitiveness. The performance management model integrating OKR and KPI is an important research route to optimize this link. Firstly, this paper clarifies the connotation of OKR and KPI, analyzes the essence links between them, and then discusses the value meaning of integrating OKR and KPI. Secondly, it describes the mechanism of OKR and KPI integration model contributing to improve employee performance from three aspects: goal alignment, execution empowerment, and incentive adaptation. Finally, some optimization paths such as forming a dynamic and flexible strategic goal element of integration, establishing a cooperation execution system with a strict guarantee but flexible empowering were proposed, providing theoretical and reference values for enterprises to improve employee performance on the basis of performance management model of integrating OKR and KPI.

Keywords: OKR; KPI; Performance management; Employee performance