



BASE.VN

HIỂU HẾT OKRS TRONG 1H

*Làm thế nào để
Thiết lập mục tiêu tinh gọn
& Thực thi hiệu quả?*

019

Mục lục

- 01 Lời mở đầu: OKRs trong khủng hoảng
- 02 OKRs là gì và tại sao bạn nên áp dụng?
- 13 Hướng dẫn 6 bước triển khai OKRs
- 45 Template OKRs sử dụng ngay

Lời mở đầu

Trong bối cảnh khủng hoảng hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp đang phải đối mặt với tình trạng gián đoạn và trì trệ vận hành, đặt ra hai thách thức chính cho các nhà quản trị.

Một là làm thế nào để ứng biến trước mắt, tập trung nguồn lực vào những mục tiêu ưu tiên. Hai là thay đổi và làm cho bộ máy vận hành linh hoạt và bền vững hơn trong dài hạn.

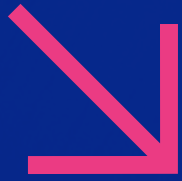
Với ưu điểm tinh gọn, nhất quán và linh hoạt, OKRs là một phương pháp quản trị được đánh giá là rất phù hợp để triển khai trong thị trường biến động hiện nay. Điểm mạnh của OKRs là khả năng thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện những thay đổi liên tục và có ý nghĩa.

Nhằm cung cấp những giá trị thiết thực cho doanh nghiệp để triển khai và ứng biến nhanh chóng, Base.vn đã nghiên cứu thực hiện cuốn ebook "Hiểu hết OKRs trong 1 giờ" này.

*Cụ thể, giải pháp được giới thiệu trong đây bao gồm 2 yếu tố: **(1) phương pháp quản trị mục tiêu OKRs và (2) công cụ quản trị mục tiêu Base Goal.***

*Nội dung ebook là sự **tổng hợp những lý thuyết chất lọc nhất về OKRs và đi sâu vào phương pháp thực thi hiệu quả.** Bạn có thể đọc - nắm - làm ngay hôm nay!*

Đội ngũ Base.vn



Phần 1

What & Why OKRs?

**OKRs là gì và tại sao
bạn nên áp dụng?**

Hầu hết chúng ta không biết cách đặt mục tiêu.

"Trong suốt cuộc đời mình, tôi đã có may mắn được làm việc tại một vài công ty có tầm ảnh hưởng và quan sát những nhà lãnh đạo tài giỏi nhất trong vài thập kỷ qua. Hành trình của tôi bắt đầu khi còn là một nhân viên tại Intel.

Tại đây, tôi gặp Andy Grove, chủ tịch kiêm giám đốc điều hành của Intel lúc bấy giờ. Andy là một nhà quản lý xuất sắc và một nhà lãnh đạo huyền thoại.

*Điều tôi nhận thấy trong thời gian làm việc cùng Andy là, **mặc dù hiệu quả ở mức kinh ngạc, những chiến thuật của ông ấy rất đơn giản.** Những nguyên tắc đơn giản nhưng hiệu quả của ông ấy đã dẫn tôi đến việc tạo ra OKRs.*

Tôi sẽ nói thẳng: Hầu hết chúng ta không biết đặt cách mục tiêu. Nhiều trường hợp tệ hơn, chúng ta hoàn toàn không đặt ra mục tiêu.

Tôi đã chứng kiến điều này nhiều lần. Khi các công ty đặt ra những mục tiêu đúng với những lý do đúng, họ thành công. Khi họ chỉ tiến về phía trước mà không có phương hướng, họ lạc lối và thất bại."

*- John Doerr, tác giả cuốn "kinh thánh" về OKRs
"Measure What Matters"*

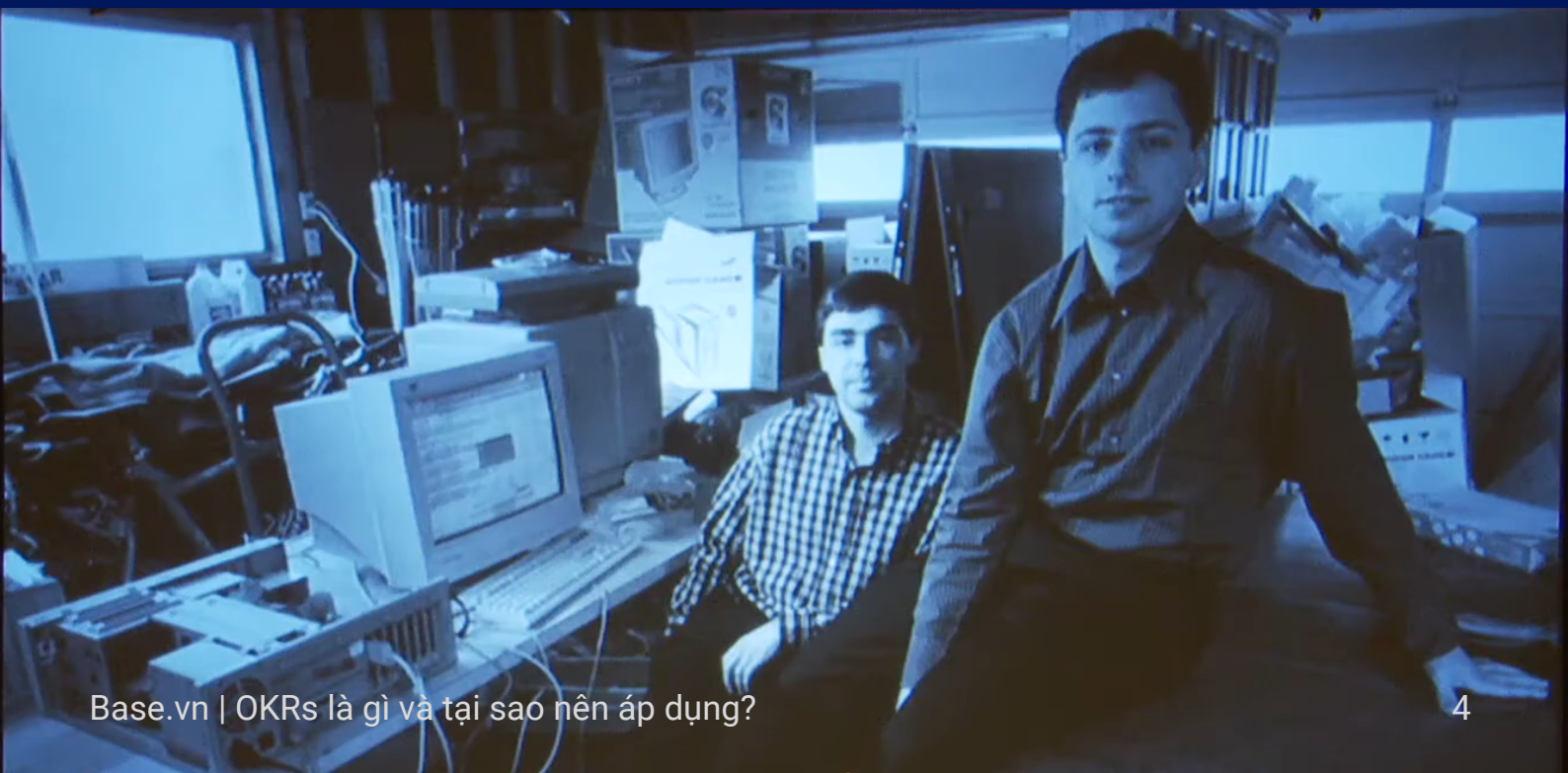
Vậy, OKRs là gì?

OKRs (Objectives and Key results) là một phương pháp quản trị doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp định lượng và tạo ra những kết quả then chốt nhằm hiện thực hóa mục tiêu trong một thời hạn nhất định, thường là theo quý.

Được tạo ra và áp dụng lần đầu bởi Andy Grove - chủ tịch tập đoàn Intel vào những năm 1970. Phương pháp này bắt đầu phổ biến khi được John Doerr mang đến Google vào năm 1999 và lan rộng ra các công ty trong Thung lũng Silicon.

Google đã áp dụng OKRs từ khi còn là một công ty khởi nghiệp với quy mô 40 người. Chính hệ thống quản trị này đã góp phần đưa Google phát triển trở thành "gã khổng lồ" với 70.000 nhân sự như ngày nay.

Ngoài Google và Intel, rất nhiều "ông lớn" khác đã và đang áp dụng OKRs trong thiết lập và quản trị mục tiêu, ví dụ như: Airbnb, Walmart, LinkedIn, Oracle, BMW, Disney, Exxon, Samsung...



OKRs dành cho ai?

▶ **Tổ chức có văn hóa sáng tạo, linh hoạt**

Được khởi nguồn và phát triển từ những công ty công nghệ, ý tưởng OKRs tập trung thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo trong tổ chức. Đồng thời với nhịp độ nhanh của OKRs (đặt mục tiêu hàng quý, check-in hàng tuần..), các công ty cần có văn hóa làm việc linh hoạt để có thể áp dụng hiệu quả.

Vì vậy, nếu tổ chức của bạn vận hành theo định hướng ổn định, không quá đề cao tính sáng tạo, thì việc triển khai OKRs sẽ rất khó để đi vào thực tế.

▶ **Phòng ban, bộ phận có mục tiêu định tính, tập trung vào giá trị**

Một số phòng ban đặc thù có mục tiêu không phù hợp hoặc rất khó để quy về KPI hay con số cụ thể. Ví dụ: Phòng sản phẩm có mục tiêu phát triển tính năng hay ra mắt phiên bản mới. Đối với những mục tiêu định tính như vậy, OKRs sẽ giúp phân bổ chúng thành các hành động cụ thể và quản trị hiệu quả.

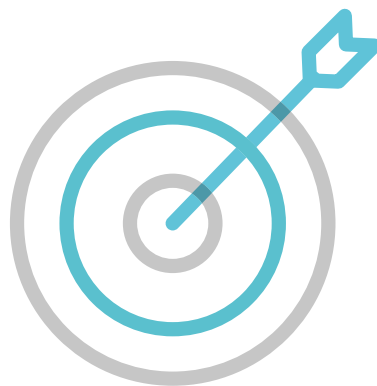
Mặt khác, nếu mục tiêu mang tính định lượng, có thể quản lý triết để bằng con số (ví dụ như doanh thu), bạn cần cân nhắc xem việc áp dụng OKRs có thực sự cần thiết hay không.

Mô hình OKRs

Công thức chung của OKRs rất đơn giản, bao gồm 2 yếu tố: mục tiêu (objectives) và kết quả then chốt (key results).

Trong đó:

- Mục tiêu là "What?" - Bạn muốn đạt được điều gì?
- Kết quả then chốt là "How?" - Bạn đạt được điều đó bằng cách nào?



Mục tiêu



Kết quả then chốt

- Hành động
- Hành động
- Hành động



Kết quả then chốt

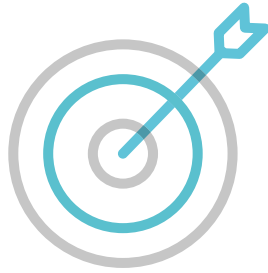
- Hành động
- Hành động
- Hành động



Kết quả then chốt

- Hành động
- Hành động
- Hành động

Phân loại mục tiêu



Mục tiêu cam kết

Đây là những mục tiêu bắt buộc phải được hoàn thành 100% trong một thời hạn nhất định, thông thường liên quan đến những nhiệm vụ duy trì tăng trưởng như: phát hành sản phẩm, tuyển dụng, tăng doanh thu, v.v.



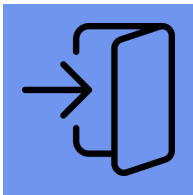
Mục tiêu tham vọng

Đây là những ý tưởng mang tính thách thức, táo bạo, nhằm thúc đẩy toàn bộ tổ chức vượt lên trên giới hạn của mình. Chúng không dễ dàng đạt được, thậm chí Google còn có tỷ lệ thất bại là 40%.

▶ Ví dụ:

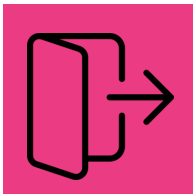
- Mục tiêu cam kết: Tăng trưởng 150% trong quý 2 năm 2021
- Mục tiêu tham vọng: Trở thành start-up trị giá 1 triệu đô trong năm 2021

Phân loại kết quả then chốt (KRs)



KRs Input (Đầu vào)

Là những nhiệm vụ và hoạt động cụ thể cần làm, trả lời câu hỏi: How? - Làm như thế nào để đạt mục tiêu?



KRs Output (Đầu ra)

Là kết quả của KRs input, trả lời câu hỏi: What? - Cần đảm bảo điều gì để đạt mục tiêu?



KRs Outcome (Kết quả)

Là kết quả mong muốn cuối cùng, thường nhấn mạnh vào sự cải thiện về mặt kinh doanh, trả lời câu hỏi: What for? - Mục đích cuối cùng là gì?

▶ Ví dụ:

Mục tiêu: Thu hút 1000 khách hàng tiềm năng trong quý 2

- KRs Input: Triển khai 3 chiến dịch Marketing mới
- KRs Output: Thu hút trên 4000 khách hàng đăng ký trải nghiệm sản phẩm
- KRs Outcome: Tỷ lệ chuyển đổi trên website tăng 12%

Nên sử dụng 3 loại KRs khi nào?

	Ý nghĩa	Ví dụ	Nên sử dụng khi nào?
KRs Input	Giúp kiểm soát quá trình, nhưng không đảm bảo quá trình đó mang lại hiệu quả và cho ra Output mong muốn.	Bạn có thể yêu cầu nhân viên tăng ca làm việc, nhưng kết quả bạn mong muốn là tăng hiệu suất thì chưa chắc đạt được.	• Khi bạn tin những Input này sẽ cho ra Output mong muốn, hoặc bạn muốn quyết định hướng hành động. • Thường được sử dụng cho cấp nhân viên.
KRs Output	Giúp kiểm soát kết quả, không quan tâm đến quá trình hay cách thức đạt được kết quả đó.	Bạn yêu cầu phòng Marketing đem về 5000 khách hàng tiềm năng trong quý tới. Khi đó, bộ phận Marketing sẽ tự xây dựng kế hoạch để đạt được mục tiêu.	• Khi bạn tin tưởng đối tượng thực hiện có đủ khả năng để tự định hướng hành động và đạt được mục tiêu. • Thường được sử dụng cho cấp quản lý.
KRs Outcome	Giúp nhìn được bức tranh kinh doanh tổng thể và kiểm soát các yếu tố/ chỉ số then chốt tăng giảm, thay đổi như thế nào.	Bạn cần doanh số công ty tăng trưởng 40% so với quý trước. Đây là chỉ số then chốt để hướng tới được mục tiêu là đứng đầu thị trường.	• Khi bạn tập trung vào sự tiến bộ và muốn tạo động lực cho tổ chức. • Thường được cấp lãnh đạo sử dụng.

Phương pháp luận của OKRs

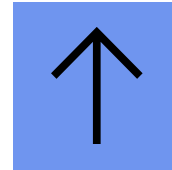
Nắm được nguyên lý hoạt động của một phương pháp luận là việc thiết yếu để có thể **hiểu bản chất cốt lõi và áp dụng linh hoạt**.

Hệ thống phương pháp luận cơ bản của OKRs có thể được tóm tắt như sau:



Minh bạch

OKRs của tất cả các cấp trong công ty được công khai hoàn toàn. Khi nhân viên nhận thấy sự minh bạch của tổ chức, động lực và trách nhiệm làm việc sẽ được cải thiện.



Từ dưới lên

Phần lớn OKRs thiết lập từ dưới lên. Mô hình này tăng sự gắn kết và chủ động của nhân viên, đồng thời giúp bộ máy linh hoạt hơn do không bị phụ thuộc vào mục tiêu phân bổ từ trên xuống.



Tham vọng

Các mục tiêu trong OKRs luôn được thiết lập cao hơn ngưỡng năng lực và mang tính táo bạo. Nếu tổ chức của bạn luôn đạt được 100% mục tiêu đề ra, có thể bạn cần xem xét lại để thiết lập những mục tiêu thách thức và tham vọng hơn.



Đặt niềm tin

Triết lý của OKRs là tin tưởng vào con người và tập trung thúc đẩy cam kết bằng cách tạo động lực hơn là giám sát. Bằng động lực, con người mới thực sự sáng tạo và bứt phá.

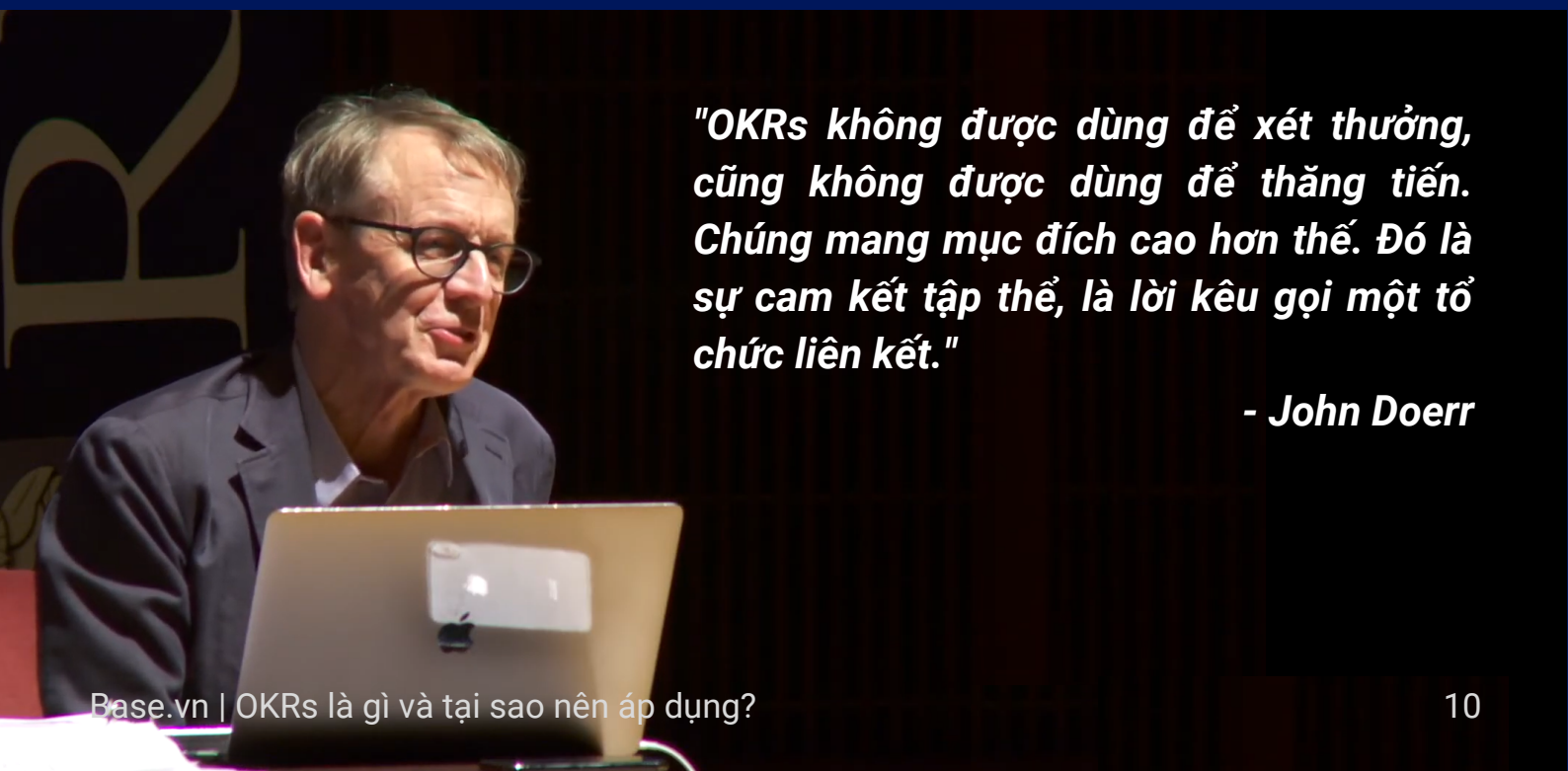
Gắn liền OKRs với đánh giá hiệu suất nhân viên, nên hay không?

Nói cách khác, bên cạnh nhiệm vụ quản trị mục tiêu, OKRs nên được coi là **công cụ điều hành doanh nghiệp** hay là **công cụ thúc đẩy văn hoá**?

Theo OKRs nguyên bản của Google, John Doerr khuyến khích việc tách biệt OKRs ra khỏi bản đánh giá hiệu suất và cơ sở xét thưởng cho nhân viên. Việc này thúc đẩy đội ngũ cố gắng hơn nữa, đặt ra mục tiêu khó khăn hơn nữa, mà không phải lo sợ ảnh hưởng đến lợi ích cá nhân.

Tuy nhiên, một điều thực tế là không phải mọi tổ chức đều có văn hoá mạnh mẽ như Google. Việc chỉ viết ra OKRs như một bộ mục tiêu nhưng không đưa vào chính sách đánh giá thì sẽ rất khó để đi vào thực tiễn doanh nghiệp.

Vậy có nên gắn OKRs với đánh giá hiệu suất nhân viên? Câu trả lời **tùy thuộc vào mỗi doanh nghiệp**. Một cách làm phổ biến hiện nay là kết hợp tùy theo loại mục tiêu: áp dụng chính sách đánh giá đối với OKRs cam kết, và không áp dụng đối với các OKRs tham vọng.

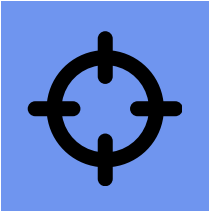


"OKRs không được dùng để xét thưởng, cũng không được dùng để thăng tiến. Chúng mang mục đích cao hơn thế. Đó là sự cam kết tập thể, là lời kêu gọi một tổ chức liên kết."

- John Doerr

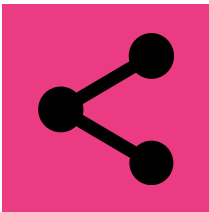
5 sức mạnh của OKRs

Với hệ thống phương pháp luận trên, OKRs tấn công và giải quyết trực tiếp những điểm yếu của các phương pháp quản trị truyền thống. 5 lợi ích chính OKRs đem lại cho doanh nghiệp có thể được viết tắt là F.A.C.T.S



Focus - Tập trung

Khi đặt OKRs, bạn bị giới hạn số lượng. Một chu kỳ OKRs nên bắt đầu bằng câu hỏi: Điều gì là quan trọng nhất trong 3/6/12 tháng tới?



Alignment - Nhất quán

Tính minh bạch sẽ hỗ trợ sự nhất quán tổ chức. Khi một bộ phận có OKRs không liên kết với các nhóm còn lại, họ sẽ nhanh chóng nhận ra và khắc phục.



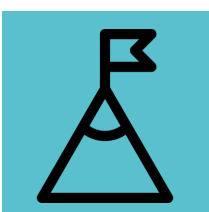
Commitment - Cam kết

Việc mỗi cá nhân tự viết ra OKRs là một hình thức thúc đẩy cam kết và sẵn sàng sắp xếp mọi nguồn lực để hoàn thành mục tiêu.



Tracking - Theo dõi

OKRs đòi hỏi phải theo dõi, check-in tiến độ hàng tuần hoặc hàng ngày, giúp ngăn chặn tình trạng công việc bị lơ là, đi chệch khỏi tiến độ.



Stretching - Bứt phá

Với tính chất tham vọng và táo bạo, OKRs giúp tổ chức vượt lên khỏi mức tăng trưởng đều đặn và bứt phá.



OKRs không thể thay thế cho khả năng phán đoán nhạy bén, kỹ năng lãnh đạo mạnh mẽ hay văn hóa làm việc sáng tạo. Nhưng nếu những yếu tố này đã sẵn có, OKRs sẽ đưa tổ chức của bạn vươn tới mục tiêu tham vọng nhất."



- John Doerr



Phần 2

OKRs How?

Hướng dẫn 6 bước triển khai OKRs

Lưu ý: Không có một cách duy nhất hay "chuẩn" nhất để áp dụng OKRs. Phương pháp giới thiệu dưới đây được tham khảo dựa trên 2 nguồn: (1) phương pháp OKRs nguyên bản của John Doerr và (2) phương pháp OKRs của Felipe Castro.

Bước 1. Chuẩn bị nguồn lực

Bạn cần hiểu một điều: OKRs trông có vẻ đơn giản, nhưng không dễ để đưa vào thực thi, đặc biệt đối với những tổ chức lần đầu áp dụng.

Bước đầu tiên khi áp dụng một hệ thống quản trị mới là việc chuẩn bị mọi nguồn lực cần thiết để hỗ trợ quá trình thích nghi cho tổ chức. Bao gồm 4 khía cạnh sau:



Tinh thần & Kiến thức



Công cụ hỗ trợ



OKRs Master



Nhóm tiên phong



1. Tinh thần & Kiến thức

Việc triển khai mô hình OKRs cần phải bắt đầu từ việc **đội ngũ lãnh đạo chủ động học hỏi**, nắm vững kiến thức, cũng như bổ sung kinh nghiệm thực tiễn để dẫn dắt tổ chức.

Cuốn ebook này có thể đảm bảo cho bạn về mặt lý thuyết tổng quan và các bước áp dụng thực tế. Nếu muốn nghiên cứu sâu hơn các case study, cũng như so sánh đối chiếu OKRs với các phương pháp khác, bạn có thể tham khảo thêm một số cuốn sách và website sau:

- Sách: Measure What Matters (Làm điều quan trọng) - Tác giả John Doerr
- Sách: Objective and Key Results (OKRs Nguyên lý và thực tiễn) - Tác giả Paul Niven & Ben Lamorte
- Website (tiếng Anh): <https://www.whatmatters.com>
- Tổng hợp các bài viết về OKRs của Base.vn: <https://resources.base.vn>

Sau khi đội ngũ lãnh đạo đã nắm vững phương pháp, bước tiếp theo, **toàn bộ tổ chức cần được phổ biến và nghiêm túc học hỏi về OKRs**.

Điểm quan trọng nhất ở bước này là **đảm bảo từng cá nhân nắm được ý nghĩa của OKRs và quyết tâm thực thi**, chứ không chỉ "làm theo ý sếp" một cách máy móc.



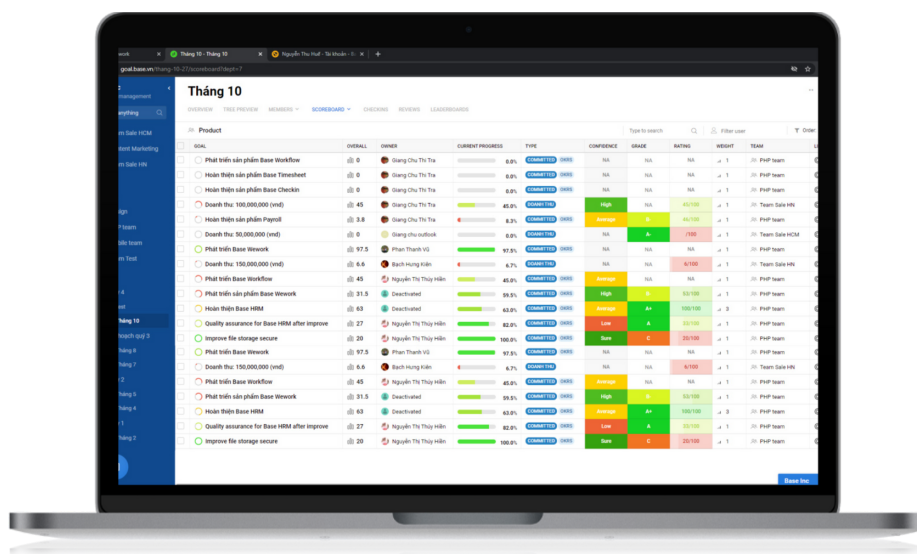
2. Công cụ hỗ trợ

Đối với tổ chức quy mô nhỏ, hệ thống mục tiêu chưa quá phức tạp, bạn có thể trình bày và quản lý OKRs thủ công trên giấy tờ hoặc phần mềm Excel.

Tuy nhiên, phương pháp này sẽ không tối ưu trong việc theo dõi tiến độ - một trong những "long mạch" quan trọng nhất của OKRs.

Để đảm bảo một môi trường tập trung, minh bạch và hiệu quả, bạn cần tới một phần mềm chuyên biệt, có khả năng giải quyết những bài toán đặc thù trong quản trị mục tiêu. Base Goal là một lựa chọn phù hợp cho quản trị mục tiêu KPI/OKRs trong doanh nghiệp.

Với Base Goal, nhà quản lý có thể tạo lập, quản lý và đánh giá OKRs - tất cả tập trung trên một nền tảng. Đồng thời, hệ thống cập nhật real-time, thông báo tức thì đến người sử dụng sẽ giúp cả nhà quản lý và nhân viên theo dõi tiến độ một cách trực quan, hiệu quả hơn.



Base Goal - Phần mềm quản trị mục tiêu KPI/ OKRs



3. Nhóm tiên phong

Nếu OKRs vẫn còn là một khái niệm mới đối với tổ chức của bạn, việc chạy thử nghiệm trên quy mô nhỏ là rất cần thiết.

Việc này cho phép bạn quan sát được quá trình, tác động và cách nhóm đối tượng đó thích nghi với OKRs như thế nào để điều chỉnh cho phù hợp. Ngoài ra, khi cả tổ chức nhìn thấy một ví dụ triển khai thành công, họ cũng sẽ tin tưởng và hào hứng hơn với OKRs.

Tiêu chí để chọn ra nhóm tiên phong phù hợp:

- Nhóm tiên phong nên là một phòng ban/ nhóm chức năng chuyên biệt trong công ty, không nên là ban điều hành chung. Do việc ban điều hành áp dụng một phương pháp quản trị mới sẽ vô hình chung yêu cầu cả hệ thống phía dưới phải thay đổi theo trong một thời gian ngắn, đem lại nhiều rủi ro trong quá trình vận hành của công ty.
- Nhóm tiên phong nên là nhóm người năng động, có khả năng thích ứng nhanh, có tư duy tốt về quản trị và hệ thống.

Lời khuyên từ chuyên gia

Các yếu tố cần xác định trong giai đoạn thử nghiệm OKRs:

1. Xác định thời gian của giai đoạn thử nghiệm.
2. Xác định những tiêu chí thành công của giai đoạn thử nghiệm. (Khi nào thì biết thử nghiệm thành công?)



4. OKRs Master

Việc triển khai phương pháp quản trị mới đều cần các nhân tố thúc đẩy (*change agents*).

Nếu như phương pháp Scrum sử dụng Scrum Master hay Six Sigma có Black/ Green Belts để đảm bảo việc ứng dụng, OKR cũng sử dụng OKR Master để thúc đẩy và giám sát quá trình áp dụng OKR của công ty.

OKRs Master không phải là một khái niệm có trong OKRs nguyên bản, nhưng kinh nghiệm triển khai OKRs của các công ty hàng đầu thế giới đã cho thấy tính hiệu quả trong việc sử dụng những “*change agents*” này.

OKRs Master là người có nhiệm vụ hướng dẫn và giám sát, đảm bảo việc triển khai OKRs thành công trong nhóm tiên phong và toàn tổ chức.

Tiêu chí để chọn ra OKRs Master hiệu quả:

- OKRs Master phải là một người nằm trong nhóm tiên phong, để có thể hiểu rõ công việc và chức năng của nhóm.
- OKRs Master nên là người có tầm ảnh hưởng nhất định đối với nhóm triển khai.
- Nhiệt tình, năng động, có hứng thú với việc áp dụng OKRs.
- Yêu thích việc hướng dẫn và truyền đạt ý tưởng.

Bước 2. Thiết lập OKRs tổ chức

Mặc dù phần lớn mục tiêu trong OKRs được thiết lập theo hướng "từ dưới lên", nhưng trước khi có thể thiết lập OKRs cho các phòng ban và cá nhân, cần phải có OKRs cấp tổ chức. Việc này đóng vai trò định hướng toàn bộ mục tiêu các cấp còn lại.

Thiết lập OKRs tổ chức bao gồm 2 bước: Thiết lập mục tiêu năm và thiết lập OKRs quý.

a. Thiết lập mục tiêu năm

Mục tiêu năm cần liên kết chặt chẽ với tầm nhìn và sứ mệnh của doanh nghiệp. Hãy nhìn lại tuyên bố sứ mệnh của tổ chức bạn, và thử đề ra 3 thứ bạn cần đạt được trong năm nay để hướng tới điều đó, chúng sẽ là gì?

b. Thiết lập OKRs quý

Các OKRs quý cần gắn liền với mục tiêu năm nhưng sẽ cụ thể và mang tính chiến lược hơn. Đồng thời sẽ không dừng lại ở thiết lập mục tiêu, mà còn xây dựng các kết quả then chốt.

Ví dụ minh họa: thiết lập OKRs tổ chức

Sứ mệnh công ty: Chuyển đổi số cho 800.000 doanh nghiệp SME Việt Nam.

Tầm nhìn công ty: Trở thành công ty SaaS B2B hàng đầu Đông Nam Á.

Các mục tiêu của công ty trong năm 2021:

- Đạt tăng trưởng 200%
- Trở thành ứng dụng được yêu thích trên Appstore
- Trở thành thương hiệu tuyển dụng được yêu thích

Các OKRs của công ty trong quý 1 năm 2021:

- Mục tiêu 1: Đạt tăng trưởng 150% doanh số
 - KR 1: Triển khai 2 chiến dịch Marketing mới
 - KR 2: Tăng 30% tỷ lệ gia hạn hợp đồng
 - KR 3: Tuyển thêm 10 chuyên viên kinh doanh
- Mục tiêu 2: Thu hút sự chú ý của giới truyền thông
 - KR 1: Xuất hiện trên 10 đầu báo chính thống
 - KR 2: Hợp tác chiến lược với 8 đơn vị
 - KR 3: Sản xuất 15 video về khách hàng
- Mục tiêu 3: Phát triển phần mềm
 - KR 1: Thêm tính năng mới
 - KR 2: Ra mắt phiên bản điện thoại
 - KR 3: Test bugs và khắc phục

Bước 3. Thiết lập OKRs cho phòng ban, team, cá nhân

Tới bước này, khi đã có mục tiêu năm và OKRs quý, sự thành công của OKRs phụ thuộc vào các thành viên còn lại trong công ty.

a. Thiết lập OKRs cho phòng ban, team, cá nhân

Ở bước này, đội nhóm và từng cá nhân có thể chủ động đưa ra mục tiêu của mình, ngay cả khi nó chưa gắn với mục tiêu của cấp trên, chỉ cần mục tiêu đó không đi chệch hướng so với mục tiêu toàn tổ chức.

Điều này thực sự có ý nghĩa bởi nó cho phép đội ngũ có thể hành động liên tục mà không bị ảnh hưởng bởi độ trễ khi xây dựng cả cây mục tiêu lớn của công ty.

b. Review và tinh chỉnh OKRs

Sau khi tất cả phòng ban và cá nhân đã hoàn thành việc thiết lập OKRs, đây là bước rà soát xem xét lại toàn bộ hệ thống nhằm đảm bảo các tiêu chí về số lượng, chất lượng và tính kết nối của OKRs. Các tiêu chí review và bộ câu hỏi tinh chỉnh cụ thể như sau:

Các tiêu chí review mục tiêu

Về số lượng: chỉ nên có 3 - 5 mục tiêu cho mỗi cấp độ trong tổ chức. Điều này đảm bảo tính chất tinh gọn, tập trung ưu tiên cho mục tiêu.

Về chất lượng:

- **Có ý nghĩa:** Mục tiêu cần phải là ưu tiên hàng đầu của tổ chức trong thời điểm hiện tại và chỉ ra một hướng đi rõ ràng.
- **Có tính thách thức:** OKRs không phải một dạng "to-do list" những việc bạn cần làm để duy trì trạng thái hiện tại, nó cần phải đại diện cho sự thay đổi đáng kể của tổ chức mà bạn mong muốn đạt được trong tương lai.
- **Truyền cảm hứng:** Hãy làm cho mục tiêu của bạn ngắn gọn, dễ nhớ và tạo động lực cho người thực hiện.



**Nếu ước mơ của bạn
không làm bạn sợ, thì
chúng còn quá nhỏ.**



- Richard Benson

Các tiêu chí review KRs

Về số lượng: Chỉ nên 3 kết quả then chốt cho mỗi mục tiêu.

Về chất lượng:

- **Cụ thể và có thời hạn:** KRs tốt cần miêu tả cụ thể những hành động cần làm, kết quả cần có và thời điểm cần hoàn thành.
- **Đo đếm và kiểm chứng được:** Bạn cần phải biết rõ các tiêu chí đánh giá việc thực hiện thành công hay thất bại.
- **Có tính thách thức nhưng vẫn thực tế:** Ranh giới giữa tham vọng và viễn vọng thường mong manh và dựa trên cảm tính. Lý tưởng nhất, KRs của bạn nên nằm trên đúng ranh giới đó. Nó cần tạo cảm giác khó khăn, nhưng không đến mức độ không thể thực hiện được.

Câu hỏi tinh chỉnh khi thiết lập mục tiêu



Đây là mục tiêu gia tăng, mục tiêu bứt phá hay mục tiêu khám phá?

Bạn muốn nhóm của mình tăng trưởng theo tiến độ, có bước nhảy vọt hay thử nghiệm một ý tưởng mới? Hãy xác định bạn đang yêu cầu điều gì và làm rõ trong cách truyền đạt chúng.



Tôi có thể làm cho mục tiêu này cụ thể hơn không?

Mục tiêu mơ hồ là mục tiêu yếu. Mục tiêu cụ thể giúp nhóm của bạn biết những gì là ưu tiên và những gì nên cân đối để sắp xếp và phân bổ nguồn lực.



Tôi có thể làm cho mục tiêu này có định hướng hành động hơn không?

Thay vì mô tả một trạng thái, hãy mô tả những gì bạn cần làm để đạt được trạng thái đó. Ví dụ, hãy thử xem sự khác biệt giữa "*Nâng cao chất lượng phần mềm*" với "*Sửa lỗi phần mềm và thêm tính năng mới*".



Tôi có thể làm cho mục tiêu này dễ nhớ hơn không? Có thể gắn nó với văn hóa công ty không?

Để một thông điệp lan tỏa dễ dàng, bạn phải làm cho chúng dễ nhớ. Đồng thời, hãy gắn các mục tiêu với giá trị cốt lõi của tổ chức để giúp chúng có ý nghĩa và thúc đẩy gắn kết hơn.

Câu hỏi tinh chỉnh khi thiết lập KRs

Nếu tất cả các KRs được hoàn thành thì mục tiêu của tôi đã đạt được chưa?

Chúng ta không thể tách mục tiêu ra khỏi kết quả then chốt. Nếu bạn thấy rằng việc hoàn thành các KRs không đảm bảo việc đạt được mục tiêu, thì đó là lúc bạn cần xem xét lại.

Các KRs có bao gồm chỉ báo nhanh không?

Khi tạo KRs, hãy ưu tiên đưa vào các chỉ báo nhanh (*leading indicator*) thay vì chỉ báo chậm (*lagging indicator*). Điều này cho phép bạn nhận được dấu hiệu cảnh báo sớm và thay đổi kịp thời, thay vì chỉ thực hiện thay đổi vào cuối chu kỳ.

VD: Doanh thu là một loại chỉ báo chậm vì hầu hết nó được xác định ở cuối giai đoạn. Bên cạnh doanh thu, bạn nên quan sát thêm các chỉ báo nhanh như: số lượng hợp đồng ký kết, số buổi pitching với khách hàng...

Có KRs nào chỉ mang tính định lượng mà không có định tính không?

Điều này sẽ giúp đảm bảo nhóm của bạn đang tiến bộ và hướng tới chất lượng, chứ không chỉ đạt được thành tích bằng mọi giá.

VD: "Sản xuất 20 bài viết trên website" là một KRs thuần định lượng, nó không kiểm soát được chất lượng bài viết. Bạn cần thêm yếu tố định tính ở đây, như: "Sản xuất 20 bài viết đạt top tìm kiếm Google".

Bước 4. Tạo lập OKRs trên phần mềm

Sau khi đã có hệ thống OKRs hoàn chỉnh và kết nối, bước tiếp theo là việc đưa dữ liệu lên phần mềm để theo dõi và quản lý. Dưới đây là hướng dẫn triển khai trên công cụ quản lý Base Goal.

1. Thiết lập nền tảng

Nhằm đảm bảo mỗi mục tiêu được thiết lập chặt chẽ và liên kết, phần mềm sẽ yêu cầu bạn cài đặt 3 yếu tố nền tảng trước khi sử dụng:

- **Cơ cấu tổ chức:** đảm bảo mục tiêu được phân bổ chặt chẽ xuống 4 cấp độ: công ty, phòng ban, team và từng cá nhân.
- **Chu kỳ:** Mỗi OKRs được gắn vào các chu kỳ tháng/quý để liên kết và theo dõi.
- **Chỉ số chính:** Bên cạnh OKRs, Base Goal còn cho phép đo lường mục tiêu bằng KPI và hỗ trợ thiết lập sẵn các chỉ số then chốt cho mỗi bộ phận.

The image shows two overlapping dialog boxes from the Base Goal software. The background dialog is 'CREATE A NEW TEAM', which includes fields for 'Team name' (filled with 'Kinh Doanh'), 'Team owners' (filled with '@phuc'), and 'Team members'. It also has sections for 'GOAL PRIVACY SETTING' and 'TARGET PRIVACY SETTING'. The foreground dialog is 'EDIT A METRIC', which includes fields for 'Metric name' (filled with 'Doanh thu'), 'Metric code' (filled with 'doanh-thu'), 'Metric unit' (filled with 'vnd'), and 'Metric group' (filled with 'Tài chính'). It also has sections for 'Liên kết', 'Format', 'Expected direction', 'Trạng thái', and 'Mô tả'. Both dialogs have 'Bỏ qua' (Skip) and 'Lưu lại' (Save) buttons.

Thiết lập nền tảng giúp hệ thống OKRs liên kết nhất quán

2. Tạo và liên kết các OKRs

Không chỉ đơn thuần giúp trình bày và theo dõi mục tiêu, điểm đặc biệt của Base Goal là các thiết lập **đảm bảo người sử dụng tuân theo các nguyên tắc cốt lõi của OKRs**.

Tạo mục tiêu

Đảm bảo các trường thông tin cần thiết được cung cấp, bao gồm: chu kỳ, nhân sự phụ trách, mục tiêu liên kết...

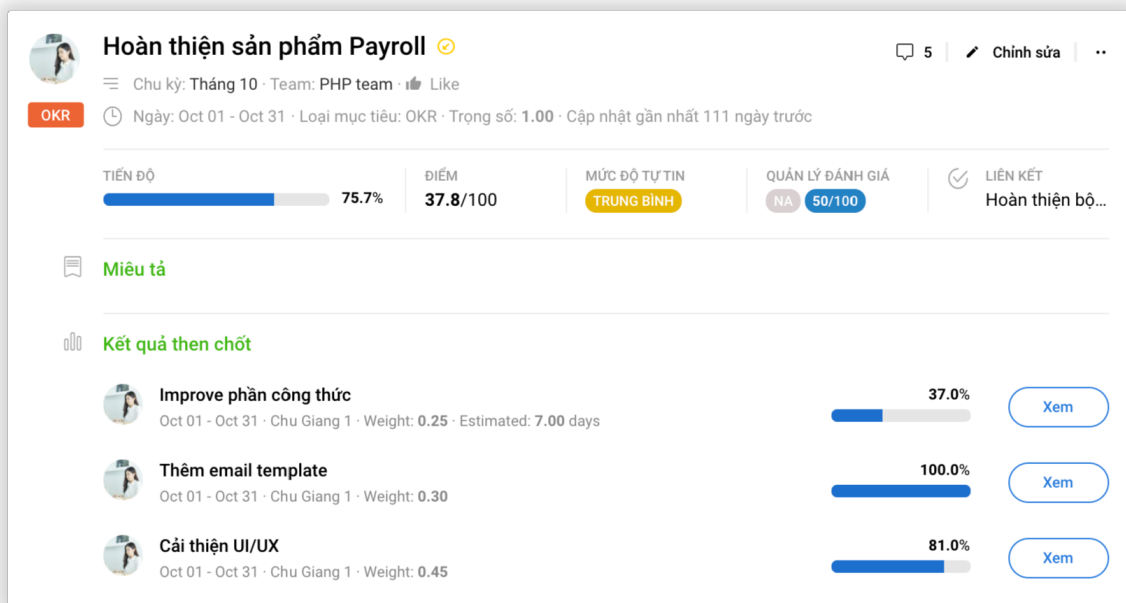
Yêu cầu xác định: **đây có phải mục tiêu cam kết hay không**, Base Goal đảm bảo mục tiêu được check-in 100% mới được ghi nhận là hoàn thành.

Tạo kết quả then chốt

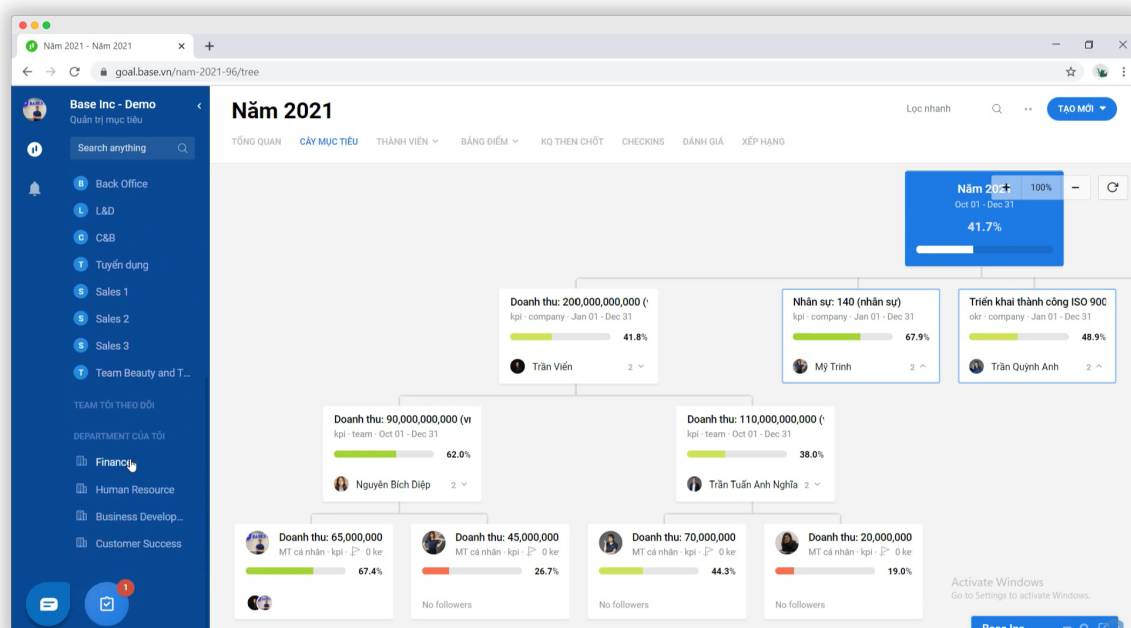
Đơn vị đo lường các KRs được quy định bằng phần trăm hoặc do user tùy chỉnh.

Mỗi kết quả then chốt tạo ra được liên kết với mục tiêu trong OKRs. Tiến độ mục tiêu chung được cập nhật theo tiến độ trung bình của các KRs đi kèm.

Sau khi hoàn thành bước tạo và liên kết toàn bộ OKRs, bạn có thể quan sát hệ thống hoàn chỉnh qua giao diện OKRs hoặc giao diện cây mục tiêu trên Base Goal.



Giao diện OKRs trên Base Goal



Giao diện cây mục tiêu trên Base Goal

Bước 5. Quản lý tiến độ OKRs

Qua 4 bước thiết lập và tinh chỉnh OKRs trên, bạn đã đặt ra được những mục tiêu có ý nghĩa và thử thách đối với tổ chức, **bài toán tiếp theo và đồng thời bài toán khó nhất là làm thế nào để đạt được chúng.**

Thông thường, để quản lý tiến độ và hiệu suất, các tổ chức thực hiện họp tiến độ hàng tháng và đánh giá hiệu suất hàng năm.

Tuy nhiên, trong thị trường biến động như ngày nay, các chu kỳ điều chỉnh theo năm là không còn phù hợp. Cũng như việc tại sao OKRs được đặt ra theo chu kỳ 90 ngày, thì việc theo dõi tiến độ của nó phải được thực hiện đều đặn hàng tuần, thậm chí hàng ngày, để đảm bảo sự linh hoạt và thích ứng kịp thời.

Những mục tiêu tham vọng và ngoài sức tưởng tượng đòi hỏi những phương pháp quản trị tinh tế và quyết liệt.

Phương pháp đó chính là **CFRs - trợ thủ đắc lực của OKRs**. Được nhắc đến trong cuốn "Measure What Matters", CFRs được so sánh giống như *"hơi thở và tiếng nói con người của OKRs."*

CFRs là gì?

CFRs là viết tắt của **Conversation (trao đổi), Feedback (phản hồi) và Recognition (ghi nhận)**. Phương pháp quản trị CFRs sử dụng yếu tố cơ bản là giao tiếp, với mục đích thông qua những cuộc trao đổi sâu, phản hồi liên tục và ghi nhận đúng lúc sẽ giúp nâng cao tinh thần và hiệu suất làm việc của tổ chức.

Nếu coi chức vô địch World Cup là mục tiêu, mỗi bàn thắng trong vòng bảng là kết quả then chốt, thì CFRs chính là tất cả những sự tương tác giữa các cầu thủ và huấn luyện viên. Chúng là những buổi họp chiến lược hàng tuần, là những câu khẩu hiệu hô hào trước mỗi trận đấu, là những cái ôm ăn mừng sau mỗi cú ghi bàn.

CFRs là tác nhân kích hoạt OKRs và thúc đẩy chúng đi vào quỹ đạo.



Giao tiếp thay đổi tư duy, tư duy thay đổi hành vi, và hành vi thay đổi văn hóa.

- Sheryl Sandberg



Vậy, cụ thể áp dụng CFRs là làm gì?

1. Họp check-in OKRs hàng tuần

Check-in là cuộc họp kiểm tra tiến độ OKRs, diễn ra 1:1 giữa người quản lý và nhân viên, thường là theo tần suất hàng tuần.

Những buổi check-in là cơ hội thúc đẩy **giao tiếp và phản hồi** giữa quản lý và nhân viên, giúp quản lý nắm được tiến độ và nhân viên có cơ hội chia sẻ những vấn đề, vướng mắc trong công việc.

Lưu ý: Nội dung check-in sẽ không chỉ giới hạn ở câu hỏi: "*Mục tiêu có đạt được hay không?*" Bạn cần xem xét đưa ra các câu hỏi quan trọng hơn như: "*Mục tiêu có khó hơn chúng ta tưởng tượng không? Đây có phải là mục tiêu phù hợp ngay từ đầu không? Chúng ta có nên tiếp tục mục tiêu này hay từ bỏ và chọn hướng đi mới?*"

Nội dung check-in OKRs:

Tiến độ OKRs

Các KRs thay đổi như thế nào từ lần cuối check-in?

Độ tự tin

Các KRs đang đúng tiến độ, cần lưu ý hay đang gặp nguy hiểm?

Khó khăn

Điều gì đang làm gián đoạn tiến độ các KRs?

Hướng giải quyết

Chúng ta sẽ làm gì để giải quyết những khó khăn này?

Áp dụng công nghệ để tối ưu hoá quá trình check-in OKRs

Việc check-in hàng tuần sẽ đem lại cải thiện vượt bậc trong hiệu suất công việc, song phương pháp thủ công này vẫn tồn tại những điểm hạn chế.

Đối với nhân viên: Trong quá trình làm việc sẽ nảy sinh những vấn đề cần trao đổi nhanh mà không thể đợi đến buổi check-in mới xử lý. Thông thường, nhân viên và quản lý sẽ trao đổi trực tiếp, nhưng việc này cũng có độ trễ nhất định.

Đối với quản lý: Việc check-in hàng tuần chủ yếu nhằm giúp đỡ và định hướng nhân viên. Còn dưới góc độ kinh doanh (vấn đề khách hàng hay đối tác), nhà quản lý cần có cái nhìn bao quát "24/7" về công việc, nhằm phát hiện điểm nóng và xử lý kịp thời.

Đó là lý do tại sao Base Goal được thiết lập những tính năng như: check-in tiến độ, phản hồi độ tự tin và báo cáo tổng quan.

The screenshot displays a web interface titled "CHECKIN A KEY RESULT". It features two columns: "Kết quả then chốt" (Key Result) and "MT cá nhân" (Personal Metric). Under "Kết quả then chốt", there is a button labeled "Hoàn thiện quy trình Hợp Đồng Chuẩn.". Under "MT cá nhân", there is a button labeled "Chuẩn hóa quy trình Team Sales" with a checkmark. Below these, there is a section for "Mức độ tự tin" (Confidence Level) with four buttons: "Thấp", "Trung bình", "Cao", and "Chắc chắn". At the bottom, there is a "PROGRESSION UPDATE" section with a green progress bar showing 85%. Below the bar, it says "Giá trị hiện tại: 0% · Chỉ tiêu được giao: 100%". A hand icon is shown clicking on the progress bar, and the text "Metric: Percentage" is visible.

Check-in tiến độ OKRs trực tiếp trên phần mềm

Chủ động đánh giá mức độ tự tin hoàn thành mục tiêu

Được coi là một trong những trải nghiệm tinh tế nhất trong quản trị nhân sự, tính năng này giúp người nhân viên vượt qua trở ngại giao tiếp, dễ dàng bày tỏ khó khăn trong công việc. Người quản lý cũng đồng thời nắm bắt ngay được nút thắt nằm ở đâu và ra tay trợ giúp.

TỰ ĐÁNH GIÁ

Đối tượng
Revenues: 305,000,000 (vnd) ✓

Mức độ tự tin *

Thấp Trung bình Cao **Chắc chắn**

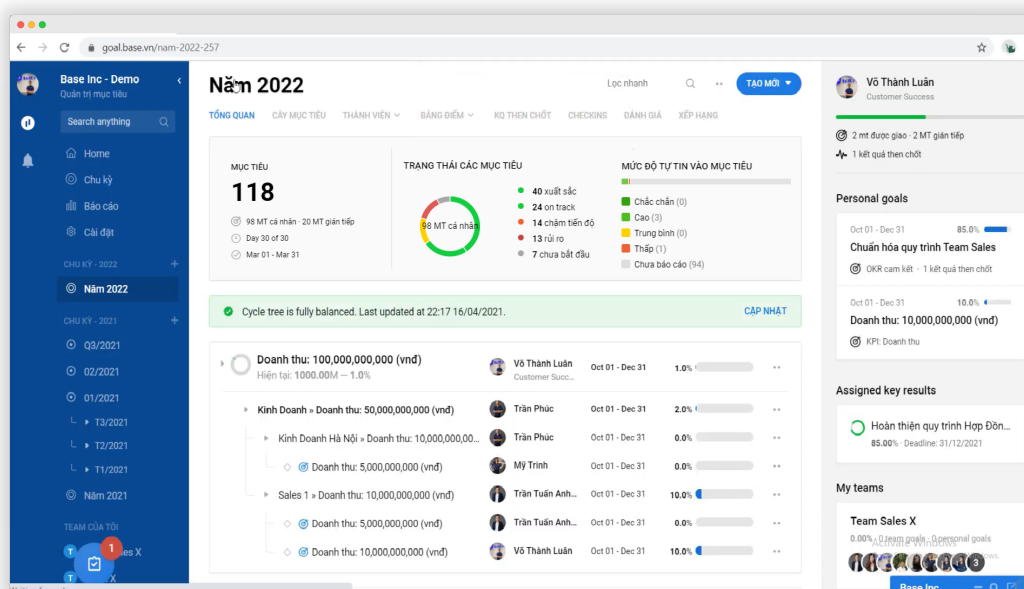
Bình luận

B I U G H₁ H₂ [List Icon] [List Icon] [Text Icon]

Bình luận

Bỏ qua Lưu lại

Tự động tổng hợp và báo cáo tiến độ



Base Goal giúp tổng hợp dữ liệu real-time và tự động phân loại trạng thái tiến độ của từng nhân sự: xuất sắc, on track, chậm tiến độ hay chưa bắt đầu.

2. Xây dựng văn hóa và hệ thống ghi nhận

Hầu hết các doanh nghiệp đều có hình thức ghi nhận thành tích cho các cá nhân xuất sắc. Điều này tăng cường sự gắn kết và tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong tổ chức.

Đặc biệt đối với OKRs, việc ghi nhận càng cần được ban lãnh đạo chú trọng hơn nhằm thúc đẩy động lực và cam kết của đội ngũ.

Một số lưu ý khi xây dựng văn hoá ghi nhận trong doanh nghiệp:

- **Thiết lập tiêu chí rõ ràng.** Cũng như OKRs, hệ thống CFRs đề cao sự minh bạch. Các tiêu chí ghi nhận cần cụ thể hoá về hành động và kết quả. Ví dụ: thay thế chương trình “Nhân viên của tháng” bằng “Thành tích của tháng”.
- **Chia sẻ những câu chuyện đằng sau mỗi sự ghi nhận** và đăng tải chúng trên mạng truyền thông nội bộ của công ty.
- **Ghi nhận cả những thành tích nhỏ**, như là: nỗ lực chạy kịp deadline, đưa ra đề xuất hợp lý... những điều nhỏ nhặt mà thường được coi là đương nhiên.
- **Gắn tiêu chí ghi nhận với giá trị và chiến lược của công ty:** sáng tạo đổi mới, tập trung vào khách hàng, cắt giảm chi phí - bất kỳ ưu tiên nào của tổ chức đều có thể được khuyến khích bằng những chính sách ghi nhận và biểu dương.

Áp dụng công nghệ để tối ưu hoá hệ thống ghi nhận trong doanh nghiệp

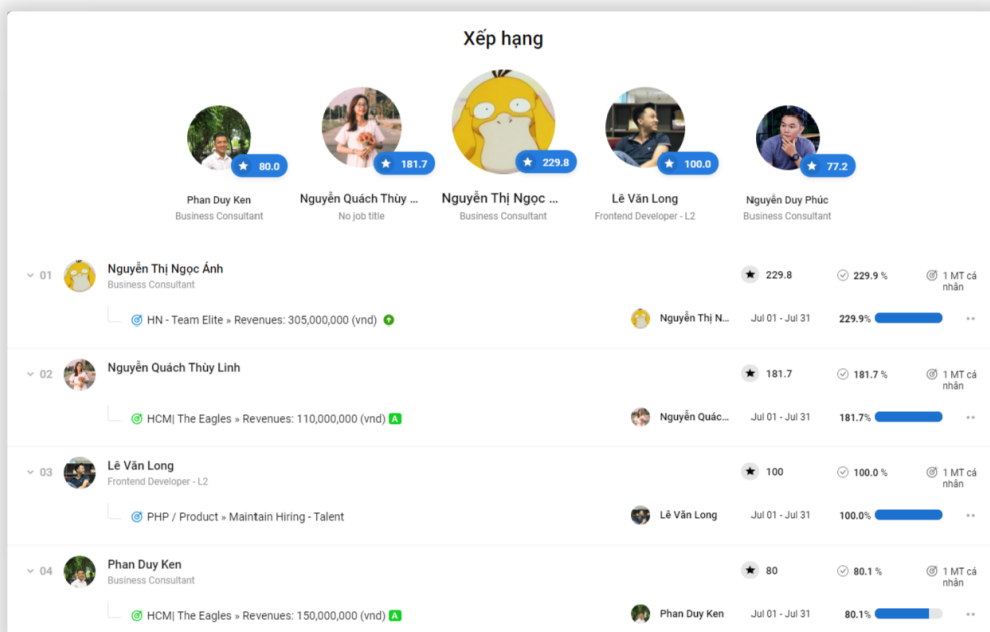
Chat bot tự động cập nhật

Khi một nhân sự thực hiện check-in OKRs trên Base Goal, phần mềm sẽ tự động gửi thông báo tới nhóm chat của công ty - nơi mọi người có thể tương tác, bình luận và biểu dương.



Bảng xếp hạng tiến độ OKRs công khai

Hệ thống Base Goal tổng hợp và xếp hạng tiến độ hoàn thành công việc của tất cả nhân sự trong công ty. Đặc biệt, thành tích mỗi cá nhân đều được nêu một cách cụ thể và minh bạch.



Bước 6. Đánh giá OKRs

Đánh giá mức độ hoàn thành OKRs là bước cuối cùng được thực hiện vào cuối chu kỳ 90 ngày. Việc này tạo cơ hội để cá nhân nhìn nhận lại quá trình và kết quả công việc của mình, đồng thời điều chỉnh cho chu kỳ tiếp theo.

Cách đánh giá OKRs:

Tính điểm KRs trên thang 0-1.0 (hoặc 0-100% tương ứng):

- 0-0.3 là thất bại hoặc không thực hiện được mấy
- 0.4-0.6 là đang đi đúng hướng hoàn thành mục tiêu
- 0.7-1 là hoàn thành mục tiêu

Sau đó, **điểm của mục tiêu được xác định bằng cách tính trung bình cộng điểm của các KRs.**

► Ví dụ:

Phòng Marketing		Quý 2 - 2021
		Điểm
Mục tiêu	Phát triển chiến lược thu hút người dùng	0,667
KRs	KR 1: Tăng tỷ lệ chuyển đổi website thêm 25%	0,3
	KR 2: Tăng 10.000 likes Facebook	0,7
	KR 3: Được giới thiệu trên 5 tạp chí công nghệ	1,0

Bạn cần lưu ý: Hãy đánh giá OKRs một cách toàn diện, đừng chỉ chấm điểm nó.

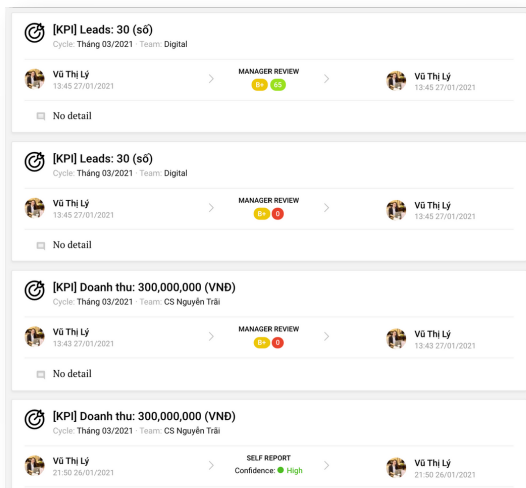
Theo Felipe Castro (chuyên gia tư vấn và huấn luyện OKRs), chấm điểm hệ số OKRs là một phương pháp phổ biến, nhưng doanh nghiệp không nên quá phụ thuộc vào nó. Bởi *"nếu đo lường có thể giải quyết được vấn đề, thì chỉ cần mua một cái cân cũng có thể giảm béo."*

Điểm hạn chế của phương pháp chấm điểm OKRs thủ công:

- Hầu hết các cá nhân nhận thấy quá trình tính điểm OKRs là khó khăn vì nó mang tính chủ quan, cảm tính hoặc mơ hồ, không rõ ràng.
- Khi bạn xác định các tiêu chí tính điểm OKRs: *Như thế nào là thành công, điểm 0.5 có ý nghĩa gì..* bạn đang tăng mức độ phức tạp lên từ 3 đến 5 lần. Quá trình này có thể tốn nhiều thời gian và nguồn lực của tổ chức.

Vì vậy, để có thể đánh giá OKRs một cách hiệu quả nhất đòi hỏi một phương pháp tinh gọn, nhanh chóng và tự động.

Quy trình đánh giá OKRs đa chiều và được chuẩn hóa trên Base Goal



Đánh giá đa chiều

Dựa trên 2 hình thức: Cá nhân tự đánh giá & quản lý trực tiếp đánh giá. Phương pháp này đảm bảo tính khách quan và thúc đẩy cộng tác trong doanh nghiệp.

GOAL	OVERALL	OWNER	CURRENT PROGRESS	TYPE	CONFIDENCE	GRADE	RATING	WEIGHT	TEAM	LINKED TO
Phát triển sản phẩm Base Workflow	0	Quang Chu Thi Tra	0.0%	COMMITTED OKRS	NA	NA	NA	1	PHP team	Phát triển các sả...
Hoàn thiện sản phẩm Base Timesheet	0	Quang Chu Thi Tra	0.0%	COMMITTED OKRS	NA	NA	NA	1	PHP team	Hoàn thiện bộ H...
Hoàn thiện sản phẩm Base Checklist	0	Quang Chu Thi Tra	0.0%	COMMITTED OKRS	NA	NA	NA	1	PHP team	Hoàn thiện bộ H...
Doanh thu: 100,000,000 (vnd)	45	Quang Chu Thi Tra	45.0%	COMMITTED OKRS	High	NA	45/100	1	Team Sale HN	Doanh thu: 600.0...
Hoàn thiện sản phẩm Payroll	3.8	Quang Chu Thi Tra	8.3%	COMMITTED OKRS	Average	B	45/100	1	PHP team	Hoàn thiện bộ H...
Doanh thu: 50,000,000 (vnd)	0	Quang Chu outlook	0.0%	COMMITTED OKRS	NA	A	7/100	1	Team Sale HCM	Doanh thu: 400.0...
Phát triển Base Wework	97.5	Phan Thanh Vũ	97.5%	COMMITTED OKRS	NA	NA	NA	1	PHP team	Improvements o...
Doanh thu: 150,000,000 (vnd)	6.6	Bach Hung Kien	6.7%	COMMITTED OKRS	NA	NA	6/100	1	Team Sale HN	Doanh thu: 600.0...
Phát triển Base Workflow	45	Nguyễn Thị Thủy Hân	45.0%	COMMITTED OKRS	Average	NA	NA	1	PHP team	Improvements o...
Phát triển sản phẩm Base Wework	31.5	Deactivated	59.5%	COMMITTED OKRS	High	B	53/100	1	PHP team	Phát triển các sả...
Hoàn thiện Base HRM	63	Deactivated	63.0%	COMMITTED OKRS	Average	A+	100/100	3	PHP team	Finalize HRM Core
Quality assurance for Base HRM after improve	27	Nguyễn Thị Thủy Hân	82.0%	COMMITTED OKRS	Low	A	33/100	1	PHP team	Finalize HRM Core
Improve file storage secure	20	Nguyễn Thị Thủy Hân	100.0%	COMMITTED OKRS	Stare	C	20/100	1	PHP team	Improve Google ...
Phát triển Base Wework	97.5	Phan Thanh Vũ	97.5%	COMMITTED OKRS	NA	NA	NA	1	PHP team	Improvements o...
Doanh thu: 150,000,000 (vnd)	6.6	Bach Hung Kien	6.7%	COMMITTED OKRS	NA	NA	6/100	1	Team Sale HN	Doanh thu: 600.0...
Phát triển Base Workflow	45	Nguyễn Thị Thủy Hân	45.0%	COMMITTED OKRS	Average	NA	NA	1	PHP team	Improvements o...
Phát triển sản phẩm Base Wework	31.5	Deactivated	59.5%	COMMITTED OKRS	High	B	53/100	1	PHP team	Phát triển các sả...
Hoàn thiện Base HRM	63	Deactivated	63.0%	COMMITTED OKRS	Average	A+	100/100	3	PHP team	Finalize HRM Core
Quality assurance for Base HRM after improve	27	Nguyễn Thị Thủy Hân	82.0%	COMMITTED OKRS	Low	A	33/100	1	PHP team	Finalize HRM Core
Improve file storage secure	20	Nguyễn Thị Thủy Hân	100.0%	COMMITTED OKRS	Stare	C	20/100	1	PHP team	Improve Google ...

Chuẩn hóa quy trình đánh giá OKRs

Các chỉ số xếp hạng mức độ tự tin, mức độ hoàn thành, trọng số OKRs đều được nghiên cứu tối ưu và chuẩn hóa đưa vào phần mềm.

Tóm tắt 6 bước triển khai OKRs



Tạm kết



Bản chất OKRs là một phương pháp thiết lập mục tiêu hoặc một khung lý thuyết, như cách chúng ta vẫn gọi. Nhưng tôi khuyến khích bạn hãy coi nó như một hệ thống tư duy.



- John Doerr

Đằng sau mỗi bước thiết lập, check-in hay đánh giá OKRs là những triết lý quản trị minh bạch, tinh tế và nhân văn. Bởi vậy, áp dụng OKRs không chỉ là thay đổi cách thức quản trị, mà đồng thời còn đòi hỏi nhà lãnh đạo phải thay đổi tư duy quản trị.

Hi vọng với những định hướng quản trị hiện đại, hướng dẫn triển khai cụ thể và bộ công cụ hỗ trợ tối ưu, cuốn ebook này đã phần nào cung cấp cho bạn một giải pháp thiết thực cho bài toán quản trị mục tiêu, cũng như hỗ trợ doanh nghiệp tập trung nguồn lực ưu tiên để ứng phó trong giai đoạn khủng hoảng.

VỀ BASE GOAL

Giải pháp hỗ trợ toàn diện doanh nghiệp trong 4 bước thiết lập và quản trị mục tiêu KPI/OKRs hiệu quả



**Lên kế hoạch
thực hiện**

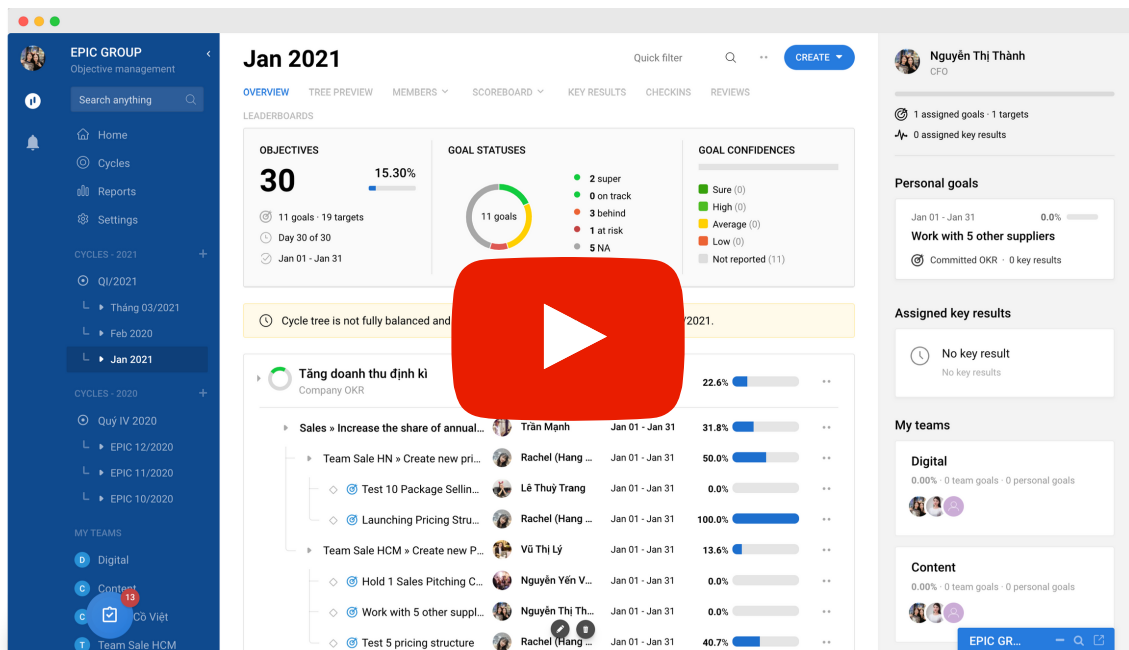


Báo cáo & Đánh giá

**Thiết lập & Phân bổ
mục tiêu**



Quản lý tiến độ



Video demo phần mềm Base Goal

NHẬN TÀI LIỆU TÍNH NĂNG

**ĐĂNG KÍ DEMO
TRẢI NGHIỆM PHẦN MỀM**

KHÁCH HÀNG NÓI GÌ VỀ BASE GOAL?



Ms. Xuyến Nguyễn
Chủ tịch Couple Group

"Thành thực mà nói, tôi ấn tượng với các sản phẩm của Base bởi tư duy xây dựng sản phẩm. Tôi thấy các bạn đã nghiên cứu về OKRs, một phương pháp quản trị gắn liền với sự thành công của những ông lớn như Google, Youtube, Intel... Bản thân tôi cũng đang nghiên cứu về nó."

"Ở Việt Nam, thuật ngữ này còn khá mới mẻ, thậm chí chưa có mấy công ty áp dụng phương pháp này thành công, thì tôi tin là những người làm sản phẩm như các bạn đã rất biết nắm bắt xu thế, tôi tin tưởng vào sản phẩm mà các bạn làm."

"Chúng ta đều biết đỉnh cao của quản lý là làm thế nào để nhân viên chủ động thực hiện việc phải làm. Ở Vòng Xanh bây giờ cấp nhân viên đã bắt đầu việc lập kế hoạch theo mô hình Balance Scorecard, tạo mục tiêu trên Base Goal và check-in các mục tiêu đó định kỳ để nhận lương Performance..."

"Mục tiêu mở mới 100 cửa hàng tới 2025 yêu cầu quá trình chuyển đổi số của Vòng Xanh sẽ còn diễn ra mạnh mẽ... Chúng tôi cũng sẽ đòi hỏi nhiều hơn từ nền tảng công nghệ và gắn bó sâu hơn với các đối tác như Base. Tôi mong muốn Base liên tục phát triển các giải pháp và hoàn thiện hệ sinh thái ứng dụng của mình, vì chúng tôi phụ thuộc vào bạn."

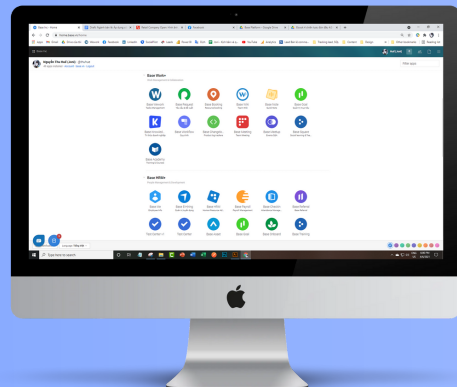


Mr. Peter Nguyễn
CEO Công ty TNHH
Vòng Xanh

Nền tảng thống nhất quản trị và điều hành doanh nghiệp

Base.vn là đơn vị hàng đầu tại Việt Nam cung cấp nền tảng SaaS kết nối các ứng dụng công nghệ cho quản trị và điều hành doanh nghiệp.

Tất cả trên một nền tảng thống nhất và duy nhất, Base Platform cùng bạn nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên mọi mặt trận.



Quản trị công việc & hiệu suất Base Work+

-  **Base Request**
Quản trị phê duyệt
-  **Base Wework**
Quản lý công việc & dự án
-  **Base Workflow**
Quản lý quy trình
-  **Base Square**
Hỏi đáp & Tri thức

Quản trị & phát triển con người Base HRM+

-  **Base E-Hiring**
Quản trị tuyển dụng
-  **Base HRM**
Quản trị thông tin nhân sự
-  **Base Checkin**
Quản lý chấm công
-  **Base Goal**
Quản trị mục tiêu

Quản trị thông tin & giao tiếp Base Info+

-  **Base Office**
Quản trị công văn
-  **Base Inside**
Mạng truyền thông nội bộ
-  **Base Message**
Team chat & video call
-  **Base Booking**
Quản lý tài nguyên

Quản trị khách hàng & kinh doanh Base Sale+

-  **Base CRM**
Coming soon
-  **Base Expense**
Coming soon
-  **Base Contact**
Coming soon

BASE.VN TỰ HÀO ĐỒNG HÀNH CÙNG 5000+ DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

Base.vn hiện đang cung cấp dịch vụ công nghệ tới hơn 5000 doanh nghiệp thuộc mọi quy mô từ hàng chục tới hàng trăm người, thuộc mọi ngành nghề - lĩnh vực:



**ĐĂNG KÍ TƯ VẤN & TRẢI NGHIỆM
PHẦN MỀM BASE GOAL**





Phụ lục

Template OKRs

Tải về và sử dụng ngay

Thiết lập OKR tổ chức

[Tải về bản mềm để dùng ngay](#)

Sứ mệnh của công ty: _____

Tầm nhìn của công ty: _____

Các mục tiêu của công ty trong năm: _____

Các OKRs của công ty trong quý:

- Mục tiêu 1: _____

- KR 1: _____

- KR 2: _____

- KR 3: _____

- Mục tiêu 2: _____

- KR 1: _____

- KR 2: _____

- KR 3: _____

- Mục tiêu 3: _____

- KR 1: _____

- KR 2: _____

- KR 3: _____

Báo cáo họp check-in

[Tải về bản mềm để dùng ngay](#)

	Tiến độ	Độ tự tin	Khó khăn	Hướng giải quyết
	Các KRs thay đổi như thế nào từ lần cuối họp check-in?	Các KRs đang đúng tiến độ, cần lưu ý hay đang gặp nguy hiểm?	Điều gì đang làm gián đoạn tiến độ các KRs?	Chúng ta sẽ làm gì để giải quyết những khó khăn này?
KR 1				
KR 2				
KR 3				