OKR目标制定

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| 制定人 | | 李彦宏 | | | |
| 部门 | | 百度CEO | | | |
| 时间 | | 2020-01-31 | | | |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 业务目标 #1 | | |
| 目标描述 | | 进度 |
| 目标 | 打造一个空前繁荣、强大的百度移动生态 | 4% |
| 关键结果1 | 恪守安全可控、引人向上、忠诚服务、降低门槛的产品价值观，持续优化用户体验，提升百度系产品的总时长份额 | 5% |
| 关键结果2 | 恪守良币驱逐劣币的商业价值观，实现在爱惜品牌口碑、优化用户体验基础上的收入增长 | 1% |
| 关键结果3 | 产品要有创新，不能总是me too，me later | 1% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 业务目标 #2 | | |
| 目标描述 | | 进度 |
| 目标 | 主流AI赛道模式跑通，实现可持续增长 | 10% |
| 关键结果1 | 小度小度进入千家万户 | 15% |
| 关键结果2 | 智能驾驶、智能交通找到规模化发展路径 | 0% |
| 关键结果3 | 云及AI2B业务至少在个万亿级行业成为第一 | 1% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 管理目标 #1 | | |
| 目标描述 | | 进度 |
| 目标 | 提升百度的组织能力，有效支撑住业务规模的高速增长，不拖战略的后腿 | 1% |
| 关键结果1 | 全公司成功推行OKR制度，有效降低沟通协调成本，激励大家为更高目标奋斗取得比KPI管理更好的业绩 | 1% |
| 关键结果2 | 激发从ESTAFF到一线员工的主人翁意识，使之比2018年更有意愿有能力自我驱动管理好各自负责的领域 | 0% |
| 关键结果3 | 建立合理的管理人员新陈代谢机制，打造出不少于2名业界公认的优秀领军人物 | 1% |