

CONTROLLO DI GESTIONE: L'ADOZIONE DEL METODO OKR

Citazione:

“Se non sai dove stai andando, potresti non arrivarci”¹

Nell'articolo dello scorso 6 giugno 2024, riguardante la mappa delle responsabilità, si evidenziava che l'attuazione del controllo dei risultati richiede:

- a) la definizione delle dimensioni di risultato ritenute desiderate;
- b) l'individuazione di adeguati indicatori di performance;
- c) la scelta degli obiettivi che le risorse umane devono sforzarsi di raggiungere;
- d) la previsione di premi che incoraggino comportamenti che tendano ai risultati desiderati.

Con il presente articolo analizziamo il **metodo OKR** – Obiettivi e Risultati Chiave – utile alle organizzazioni aziendali (ma anche team e singoli) per raggiungere i traguardi economici e finanziari desiderati.

Un **obiettivo** rappresenta il “**cosa**” deve essere raggiunto.

I **risultati chiave** (key results, KR) rappresentano il “**come**” l'azienda arriva all'obiettivo.

La **teoria della motivazione** di Locke afferma che obiettivi difficili guidano le performance più efficacemente dei traguardi facili, nonché obiettivi specifici, chiari e stimolanti motivano le risorse umane e migliorano la loro autoefficacia più di obiettivi generici e vaghi.

Questo metodo aiuta le aziende a:

- focalizzare e impegnarsi sulle priorità;
- allineare e connettere il lavoro di squadra;
- monitorare e responsabilizzare;
- puntare all'incredibile.

Per raggiungere obiettivi importanti le persone devono essere gestite con un livello di attenzione alto mediante:

- **conversazioni** di stimolo allo scambio autentico mirato al miglioramento della performance;
- **feedback** per valutare l'andamento proteso al miglioramento futuro;
- **riconoscimento** di stimolo per il coinvolgimento del personale.

A seguire una scheda utile per formalizzare un OKR in azienda:

¹ Attribuita a Lawrence Peter Berra, detto Yogi, giocatore di baseball statunitense

OBIETTIVO

(deve essere sintetico)

RISULTATI CHIAVE

(da 3 ma non più di 5)

1)

2)

3)

4)

5)

Nel caso di obiettivi quantitativi è opportuno anche accoppiare un risultato qualitativo al fine di non creare una scorciatoia per il raggiungimento del primo.

Un controllo di gestione snello deve concentrarsi sulle attività chiave che forniscono un vantaggio ben al di là delle altre e che diventano bussola per la governance.

Fonte:

Rivoluzione OKR di John Doerr – Edizioni Lswr

A cura di Maura Chiara Cian
Documento del 31/07/2025

NETPROF STUDIO

CONSULENZA PER UN'ECONOMIA SOSTENIBILE

TEL 0437 751075

E-MAIL posta@netprofstudio.it