

EXPANSION

اکسپانسیون



راهبری هدف گذاری سطوح مختلف سازمانی



EXPANSION
اکسپانسیون

تمرکز بر توسعه سازمان

یک نقطه شروع ایده آل برای کسب و کار شماست.

مسیر ما برای برای هدف گذاری در سطوح مختلف سازمان

اهداف و نتایج کلیدی (OKR) یک سیستم تعیین اهداف برای شرکتها، تیمها و افراد است که در صورت استقرار صحیح در سازمان، در پیشرفت و توسعه آن بسیار تاثیرگذار خواهد بود. OKRها باعث شفافیت، مسئولیت پذیری و پاسخگویی و پیگیری بی نظیر کارکنان در تمامی سطوح می شوند.

تعیین محدوده استقرار OKR

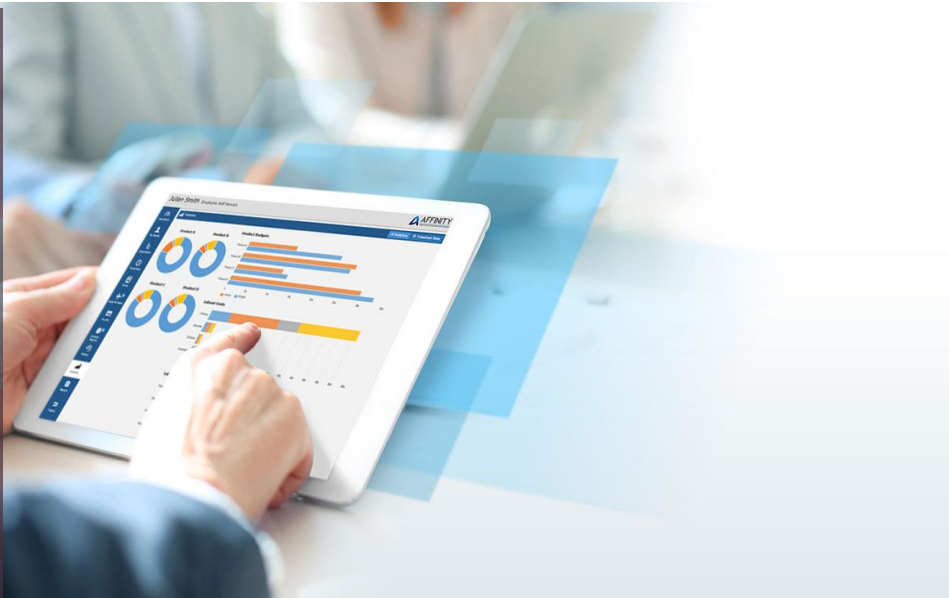
برای برنامه ریزی و شروع استقرار OKR لازم است محدوده پیاده سازی با توجه به نیاز سازمان، فرهنگ مشارکت، اولویتها و دیدگاه و نظرات تیم رهبری تعیین شود. بطور کلی OKR را می توان در سطوح بالای سازمان، واحدهای کاری، کلیه سطوح سازمان (در سطح کارکنان)، واحد پایلوت و یا پروژه پیاده سازی کرد. محدوده استقرار با توجه به شناخت حاصل شده از سازمان و خروجی جلسات اولیه با مدیران ارشد سازمان تعیین خواهد شد. پس از تعیین محدوده پیاده سازی جلساتی با هدف همفکری و دستیابی به یک دید مشترک درباره OKR برای ذی نفعان در سطوح مختلف برگزار خواهد شد. همچنین در این گام متناسب با نوع فعالیت سازمان، مدت زمان چرخه فعالیت OKR نیز تعیین خواهد شد که حداکثر به مدت یک سال و حداقل ماهیانه خواهد بود.

تعیین OKRها و انتشار آن

OKRها می بایست با استراتژی، چشم انداز و مأموریت سازمان هماهنگ و منطبق باشد و سازمان را در یک مسیر پیشرفت حرکت دهد. در این گام با بررسی اسناد موجود و برگزاری جلسات مشترک با مدیران ارشد سازمان، دو تا پنج هدف در سطح کلان مشخص خواهد شد. (تعداد ایده آل OKRها بین دو تا پنج است، بنابراین باید اهداف مختلف را اولویت بندی کرد و کلیدی ترین اهداف را انتخاب کرد). با توجه به محدوده انتخاب شده در مرحله قبل رویکرد مناسبی برای تعیین OKRها در سطح واحد کسب و کار و تیمهای کاری و با در نظر گرفتن این نکته که مشارکت دادن حداکثری مدیران و کارکنان، تعامل و مشارکت در تحقق اهداف را افزایش خواهد داد، تعیین خواهد شد. برای تعیین اهداف و نتایج کلیدی گزینه های متعددی وجود دارد که می توان به تشکیل تیم کوچکی از رهبران ارشد سازمان، جمع آوری داده و اطلاعات از سطوح پایین تر سازمان و استفاده در کارگاه، برگزاری مصاحبه (در کل ترکیب رویکرد بالا به پایین و پایین به بالا) اشاره کرد. پس از نهایی شدن OKR لازم است تا از طریق ابزارهای IT و بویژه از طریق برگزاری جلسات کارکنان در جریان اقدامات قرار گیرند.

پایش و کنترل OKR و ارائه گزارش پیشرفت

OKRها می‌بایست در دوره‌های مشخصی و معمولاً بصورت هفتگی مورد پایش قرار بگیرند. در این فرآیند OKR، روند پایش و کنترل، شیوه امتیازدهی، تعیین سطوح هدف، خود ارزیابی (بررسی امتیاز و تغییر آن مبتنی بر قضاوت خبرگان و مسئول نهایی OKR) و رویکردهای متناسب با میزان تحقق هدف تعیین خواهند شد. رویکرد مناسب برای تحلیل گزارش و روند پیشرفت برگزاری جلسات تحلیلی است که درباره چرایی پیشرفت یا عدم پیشرفت با مشارکت‌کنندگان بحث و گفتگو انجام می‌شود و می‌تواند با تکنیکی مانند بازنگری پس از اقدام (After Action Review) ترکیب شود و فضای یادگیری را نیز در سازمان بهبود دهد.



توسعه OKR به سیستم جامع مدیریت عملکرد

ایجاد یک سیستم جامع مدیریت عملکرد به معنای یکپارچگی میزان تحقق اهداف سازمان، تیم و فرد با تلاش کارکنان برای توسعه شایستگی‌های شغلی برای انجام وظایف و برنامه‌ریزی برای بهبود عملکرد و توسعه فردی کارکنان می‌باشد. پس از توافق بر روی OKRها، در جلسه با مدیر مربوطه شایستگی لازم برای تحقق آنها نیز مشخص خواهد شد و به کارکنان ابلاغ خواهد شد. پس از تعیین اهداف و شایستگی‌ها، لازم است فرآیند ارزیابی عملکرد شامل چگونگی اندازه‌گیری عملکرد، سنجش و ارزیابی شایستگی‌های مورد نیاز و دوره‌های ارزیابی طراحی شوند که در قالب دستورالعمل و راهنما ارائه خواهند شد. پس از انجام ارزیابی دوره‌ای، برنامه‌های توسعه فردی در جلسه با مدیران و بهینه‌کاوای الگوهای جهانی تعیین خواهد شد.

آنچه شما می توانید از اجرای صحیح هدف گذاری سطوح مختلف سازمانی در سازمانتان انتظار داشته باشید...

- پاسخگویی تیمها و کارکنان با توجه به اهداف تعیین شده
- یکپارچگی ارکان سازمان متناسب با اهداف اصلی سازمان
- بهبود عملکرد سازمان با ارزیابی دوره‌ای میزان تحقق اهداف و ارائه برنامه اصلاحی



www.expansion.ir

باتعیین اهداف درست،
دریک جهت وبصورت یک تیم واحد
حرکت کنید...



EXPANSION
اکسپانتشن



تهران، خیابان فاطمی، خیابان چهارم،
(میرزایی بی‌غش)، پلاک ۶



۹۱۰۰۲۱۶۰



expansion.ir



info@expansion.ir