

اهداف و نتایج کلیدی

مؤلفین :
بابک هزاوه حصار مسکن ، الهه حصیری

سرشناسه	: هزاره حصارمسکن، بابک، ۱۳۶۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: اهداف و نتایج کلیدی/ مولفین بابک هزاره حصارمسکن، الهه حصیری.
منیخصات نشر	: تهران: میعاد اندیشه، ۱۴۰۰.
منیخصات ظاهری	: ۲۲۲ ص.: نمودار (رنگی): ۵/۱۲ × ۵/۲۱ س.م.
شابک	: 978-622-231-671-6 : ۷۸۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۲۸ - ۲۲۹.
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
موضوع	: برنامه ریزی سازمانی
موضوع	: Business planning
موضوع	: برنامه ریزی راهبردی
موضوع	: Strategic planning
موضوع	: مدیریت -- نوآوری
موضوع	: Management -- Technological innovations
شناسه افزوده	: حصیری، الهه، ۱۳۷۱ -
رده بندی کنگره	: HD۵۸/۹
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۱۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۲۴۲۲۵۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا



Chapemiaad.com

عنوان کتاب: اهداف و نتایج کلیدی
مولفین: بابک هزاره حصار مسکن، الهه حصیری
ناشر: میعاد اندیشه
صفحه آرایشی و طراحی جلد: علیرضا لطفی، شریف انوری نیا
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۰
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۷۸۰/۰۰۰ ریال
شابک: ۹۷۸ - ۶۲۲ - ۲۳۱ - ۶۷۱ - ۶

همه ی حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولفین محفوظ است.

تکثیر و انتشار این اثر به هر صورت، از جمله بازنویسی، فتوکپی، ضبط الکترونیکی و ذخیره در سیستم های بازیابی و پخش، بدون دریافت مجوز کتبی و قبلی از مولفین به هر شکلی ممنوع است.

این اثر تحت حمایت «قانون حمایت از حقوق مولفان، مصنفان و هنرمندان ایران» قرار دارد

فهرست

۸

مقدمه

فصل اول

۱۰

مختصری درباره OKR

۱۰

تاریخچه OKR

۱۷

تعریف اهداف و نتایج کلیدی (OKR) چیست؟

۲۰

اهداف

۲۰

نتایج کلیدی

۲۶

چالش‌های سازمانی و دلیل نیاز به OKR

۲۶

اجرای استراتژی

۳۰

سازمان‌دهی برای روبرو شدن با واقعیت‌های جدید

۳۱

چالش رشد پایدار

۳۲

تهدید اختلال

۳۶

مشارکت کارمندان

۳۵

مزایای OKR

فصل دوم

آماده سازی برای سفر OKR

- ۴۴ چرا در حال پیاده سازی OKR هستید؟
- ۴۴ حمایت مدیران اجرایی: یک مؤلفه حیاتی در اجرای OKR
- ۴۷ به دست آوردن حمایت مدیران اجرایی
- ۴۷ کجا می توانید OKR های خود را توسعه دهید
- ۴۹ طرح توسعه OKR ها
- ۵۵ مرحله برنامه ریزی
- ۵۶ مرحله توسعه
- ۵۸ درس های اصلی برای تغییر موفقیت آمیز
- ۶۰ مواد اولیه OKR: مأموریت، چشم انداز و استراتژی
- ۶۱ مأموریت
- ۶۸ مأموریت، اهداف و نتایج کلیدی
- ۷۰ چشم انداز
- ۷۴ استراتژی
- ۷۵ استراتژی نقشه راه
- ۷۶ چهار سؤال اساسی که باید هنگام ایجاد استراتژی به آن ها پاسخ دهید
- ۸۰ چهار لنز

ایجاد OKRهای مؤثر

۸۴	ایجاد اهداف قدرتمند
۸۵	نکاتی برای ایجاد اهداف
۸۹	توضیحات هدف
۹۲	مشخصات نتایج کلیدی مؤثر
۹۴	نکاتی برای ایجاد نتایج کلیدی
۹۹	انواع نتایج کلیدی
۱۰۳	بررسی‌های میانه فصل
۱۱۲	هنگام امتیازدهی نتایج کلیدی باید چه انتظاری داشته باشید
۱۱۳	آیا باید اهداف را امتیازدهی و درجه‌بندی کنید؟
۱۱۴	هرچند وقت یکبار OKR تنظیم کنیم؟
۱۱۵	باید چند OKR داشته باشیم؟
۱۱۷	آیا OKRها نباید هر فصل تغییر کنند؟
۱۲۰	آیا می‌توان OKRها را در میانه فصل تغییر داد؟
۱۲۲	روند تنظیم OKRها
۱۲۳	

فصل چهارم

ارتباط برقرار کردن بین OKRها برای ایجاد یکپارچگی و همسویی بین آنها

۱۳۲	ارتباط برقرار کردن بین OKRها
۱۳۳	نحوه اتصال به OKRها
۱۳۴	رویکرد اتصال متراکم
۱۴۲	ایجاد هم‌راستایی
۱۴۵	هم‌راستایی عمودی
۱۴۵	ایجاد هم‌راستایی افقی
۱۴۸	تأیید هم‌راستایی OKRهای متصل شده
۱۵۲	جمع‌بندی در مورد اتصال OKRها
۱۵۳	

فصل پنجم

مدیریت OKR ها

- ۱۵۶ یک چرخه: جلسات روز شنبه، بررسی‌های میانه فصل و بررسی‌های فصلی
- ۱۵۷ جلسات شنبه
- ۱۶۰ بررسی‌های میانه فصل
- ۱۶۲ نکات اجرایی در برگزاری جلسات بررسی OKR هفتگی
- ۱۶۳ بررسی‌های فصلی
- ۱۷۱ OKR ها و نرم‌افزار
- ۱۷۱ چه زمانی باید به دنبال یک ابزار اختصاصی OKR بگردید
- ۱۷۴ تعیین نیازها برای راه‌حل نرم‌افزاری
- ۱۸۳ حالا نوبت بازی ۲۰ سؤالی است!

فصل ششم

مقایسه OKR با سایر چارچوب‌های شناخته شده دیگر

- ۱۸۶ OKR چه تفاوتی با هدف‌گذاری SMART دارد؟
- ۱۸۷ شباهت‌های اهداف SMART و OKR
- ۱۸۸ اهداف کلیدی برای OKR ها
- ۱۸۹ شرایط استفاده از OKR ها
- ۱۹۱ نقاط قوت و ضعف OKR ها و اهداف SMART
- ۱۹۳ مقایسه OKR و BSC
- ۱۹۴ تفاوت اصلی بین BSC و OKR چیست؟
- ۱۹۷ تفاوت OKR و KPI
- ۱۹۷ شاخص کلیدی عملکرد (KPI) چیست؟

مقدمه

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اصلی بشری همیشه انتخاب یک هدف مشخص بوده است. انتخاب هدف برای سازمان‌ها از اهمیت دوچندان برخوردار است، زیرا در یک سازمان افراد با تخصص، پیشینه، فرهنگ و علایق مختلفی در کنار هم قرار می‌گیرند. اگر سازمان را مانند یک کشتی در نظر بگیریم برای اینکه کشتی به مقصد برسد تمامی این افراد مختلف باید دید یکسانی نسبت به مقصد داشته باشند و نقشه‌ای یکسان برای رسیدن به این مقصد در دست داشته باشند.

بسیاری از ناکامی‌های ما در سازمان به دلیل عدم توانایی نیروی انسانی، ناکارآمدی فرایندها، بودجه ناکافی، محصول نامناسب یا ... نیست. بلکه به این دلیل است که سازمان و افراد درون سازمان هدف مناسبی ندارند.

OKR ابزار بسیار مفیدی است برای درک مشترک و واحد از مقصد و مسیری که باید طی کنیم تا در نهایت تمامی سازمان با موفقیت به مقصد مشخص شده برسند. OKR به سازمان‌ها کمک می‌کند اهداف خود را در سطوح مختلف با مشارکت تمامی افراد سازمان تدوین کنند و مسیرهایی که باید در کوتاه‌مدت طی شود تا در نهایت اهداف بلندمدت محقق شوند را مشخص می‌کند. OKR انگیزه، مشارکت، خلاقیت و یکپارچگی را در سازمان شما افزایش می‌دهد و در نهایت عملکرد سازمانتان به طور قابل‌توجهی بهبود می‌یابد.