OKR چیست و چه مزایایی برای سازمان‌ها دارد؟

چندان عجیب نیست که کارمندان از اهداف کاری حوزه شغلی خود در شرکت بی‌اطلاع باشند و یا تنها در جریان نیمی از این اطلاعات باشند. همچنین کارکنان به راحتی می‌توانند درک کنند که گاهی اوقات اهداف آنها با اهداف شرکت و سازمانشان یکسان و هماهنگ نیست. سازمان‌ها زمان چالش‌برانگیزی دارند تا کارکنان خود را در مسیر درست برای رسیدن به اهدافشان در طول زندگی حرفه‌ای‌شان هدایت کنند. بسیاری از افراد هنوز نمی‌دانند **OKR** چیست و چه مزایایی دارد.

برای کارمندان بسیار مهم است که از هدف و نتیجه کارشان آگاه باشند. سازمان‌ها در سراسر جهان به منظور شفاف‌سازی تأثیر نقش‌های سطح خرد خود بر سطح کلان، به طور فزاینده‌ای از چارچوب OKR یعنی اهداف و نتایج کلیدی استفاده می‌کنند. این روش علاوه بر آسان‌تر کردن سؤالات بازخورد 360 درجه و **ارزیابی عملکرد** برای مدیران، به کارکنان هدف و معنایی برای کار در سازمان می‌دهد که با چشم‌انداز بزرگ‌تر شرکت هماهنگ باشد.

بنابراین، اگر به تازگی با این مفهوم آشنا می‌شوید، ما اینجا هستیم تا با این مقاله در مورد **اهداف و نتایج کلیدی** (OKRS) با شما صحبت کنیم.

متدولوژی چارچوب OKR چیست؟

برای آنکه بدانید OKR چیست، باید بدانید که OKRها یک چارچوب مدیریت هدف محبوب هستند که به شرکت‌ها کمک می‌کند تا **استراتژی تجاری** خود را برای نتایج بهینه پیاده‌سازی کنند. با سازماندهی کارکنان و وظایف مربوطه آنها برای دستیابی به اهداف مشترک قابل دستیابی، OKRها به عنوان پلی بین عملکرد کارکنان و اهداف سازمانی عمل می‌کنند. OKRهایی که به هر یک از کارکنان در شرکت اختصاص می‌یابد، مختص وظایف او هستند، با نقش او همسو هستند و در جهت **موفقیت شخصی** و سازمانی هستند. همچنین تأثیر زیادی در هر دو سطح دارند و همان چیزی است که کارمند را به سمت انگیزه و جاه‌طلبی مداوم سوق می‌دهد.

علاوه بر این، چیزی که واقعاً OKRها را متمایز می‌کند، جنبه قابل اندازه‌گیری آن است. با جدول‌بندی آماری مشارکت‌های یک فرد در هدف کلی، مدیران می‌توانند OKR کارمندان مختلف را برای ارتقاء، شناسایی یا **افزایش حقوق** مقایسه کنند. OKRها یک روش منحصربه‌فرد است که به راحتی قابل درک و در عین حال پیچیده است. این واقعیت که محدودیت زمان وجود دارد، به کارکنان مهارت‌های نرم و سخت مادام‌العمر خاصی را می‌آموزد.

اجزای OKR

از اجزای مدیریت OKR، این است که ابتدا باید اهداف تعیین شوند. اهدافی که در آینده

باید به آن دست یافت. این هدف فرد برای بازه زمانی مشخصی تعیین شده است. تعیین یک هدف واضح برای کارمند تا حدی به او نشان می‌دهد که در کدام جهت باید قدم بگذارد تا به بهترین، آسان‌ترین و هموارترین راه ممکن به اهداف مورد نظر دست یابد.

هدف نهایی کارمند را تشویق می‌کند تا دائماً بهتر عمل کند و در **رقابت سالم** با خود و دیگران در سازمان شرکت کند. به عبارت دیگر، اهداف شخصی و اهداف سازمان را می‌توان با مقصد مشخص روی نقشه کسب و کار مقایسه کرد. دوم، نتیجه کلیدی در سنجش عملکرد کارکنان است.

پس از پاسخ به سؤال OKR چیست، بهتر است بدانید به طور کلی، در OKR پنج نتیجه کلیدی انتخاب می‌شود که به طور کلی **پیشرفت کارمند** را به سمت هدف می‌سنجد. نتایج کلیدی عوامل تعیین‌کننده‌ای هستند که نقش یک کارمند برای دستیابی به هدف را نشان می‌دهند. OKR یک معیار با مقدار شروع و یک هدف مشخص است که به طور مداوم فاصله او را از مقصد می‌سنجد. در واقع مانند تابلوهای راهنما هستند که کارمند را راهنمایی می‌کنند که بدانند در کجای مسیر قرار دارند.

پیاده‌سازی موفق OKR زمانی اثربخش‌تر خواهد بود که سازمان‌ها از نرم‌افزار ارزیابی عملکرد برای پایش اهداف، ارزیابی نتایج کلیدی و سنجش پیشرفت تیم‌ها استفاده کنند. برای بررسی بیشتر و درخواست دمو رایگان بنر زیر را کلیک کنید.

تفاوت OKR و KPI

بعد از درک مفهوم OKR چیست، از تفاوت میان OKR و KPI می‌گوییم. یکی از معضلات اصلی هر کارمند **تفاوت بین OKR و KPI** است. آیا تفاوت خاصی وجود دارد؟ اگر تفاوتی وجود داشته باشد چگونه این دو از نظر عملکرد بسیار شبیه هستند؟ بین این دو کدام بهتر است؟ آنچه در ادامه در این راهنمای OKRها می‌خوانید، به شما می‌گوید KPI برای شرکت شما مناسب است یا OKR.

تفاوت اصلی بین شاخص‌های عملکرد کلیدی (KPI) و اهداف و نتایج کلیدی (OKRs) **هدف‌گذاری‌ها** است. اهداف KPI عمدتاً قابل دستیابی هستند و خروجی یک فرآیند یا پروژه در حال کار را نشان می‌دهند در حالی که OKRها اهدافی هستند که تهاجمی‌تر و جاه‌طلبانه‌تر هستند. با این حال، OKRها باید قابل دستیابی باشند. آنها نمی‌توانند یک هدف غیرواقعی باشند که سازمان در تلاش است تا به صورت آرمانی به آن دست یابد. ایده پشت بهترین شیوه‌ها و استراتژی OKR این است که با ساختن OKRهای تهاجمی، می‌توانید تیم خود و خودتان را به سمت عملکرد بهتر سوق دهید.

KPI و OKR هر دو دارای سه عنصر هستند، یعنی اهداف، معیارها و نتایجی که به عملکرد کمک می‌کنند. اهداف، جهت و مقصدی هستند که شرکت آرزوی آن را دارد.

معیارها به نظارت بر **عملکرد کارکنان** کمک می‌کنند و اهداف، سطح عملکردی هستند که یک شرکت می‌خواهد به آن دست یابد. هر دو تکنیک الهام‌بخش هستند، از نظر کیفی اندازه‌گیری می‌شوند، رشد شرکت را جدول‌بندی می‌کنند و عملکرد را بررسی می‌کنند. اما کدام یک از این دو بهتر است؟

OKR یا KPI؟ کدام یک بهتر است؟

راستش را بخواهید، اینکه از OKR استفاده کنید یا KPI، واقعاً به شما بستگی دارد و اینکه به دنبال سنجش چه چیزی هستید. اگر به دنبال مقیاس یا بهبود طرح یا پروژه‌ای هستید که قبلاً انجام شده است، KPIها ممکن است گزینه بهتری باشند. KPIها ساده هستند و به شما امکان می‌دهند یک سیستم اندازه‌گیری را به پروژه‌های در حال انجام خود اضافه کنید.

با این حال، اگر دید بزرگ‌تری دارید یا به دنبال تغییر جهت کلی خود هستید، OKRها ممکن است انتخاب بهتری باشند. آنها عمق بیشتری دارند که به شما امکان می‌دهد با خلاقیت بیشتر در مورد نحوه برنامه‌ریزی برای رسیدن به آن اهداف بلندپروازانه، اهداف خود را بیشتر گسترش دهید.

توجه به این نکته مهم است که اگرچه هر دو **چارچوب هدف‌گذاری** هستند که تنها هدفشان دستیابی به اهداف سازمانی است، اما متقابلاً منحصربه‌فرد نیستند. بنابراین، در

چه موقعیتی این دو می‌توانند هم‌زمان با هم مورد استفاده قرار گیرند؟

اگرچه ممکن است این دو ابزار یکسان به نظر برسند و عملکرد یکسانی را انجام دهند، اما بزرگ‌ترین تفاوت بین آنها توانایی OKR برای کار خارج از انزوا است. مهم است که به این واقعیت توجه داشته باشید که هر دو تکنیک را نمی‌توان مستقیماً با هم مقایسه کرد زیرا آنها در یک سطح کار نمی‌کنند. تا حدی می‌توان گفت که این دو با هم نسبت معکوس دارند. یک KPI با هدف‌گذاری نشان می‌دهد که تمرکز و تلاش بیشتری روی OKRها موردنیاز است. دومی برای بهبود و رفع کاستی‌های قبلی ایجاد شده است. به عبارت دیگر، OKRs با مشکلی که در KPIها منعکس می‌شود، سروکار دارد.

سه عنصر مهم OKR

حال که درباره مفهوم OKR چیست با یکدیگر صحبت کردیم، لازم است در مورد سه عنصر اساسی OKR صحبت کنیم.

وضوح کار را در نظر بگیرید

ساده‌ترین راه برای انجام یک کار سخت این است که آن را به چند چیز کوچک تقسیم کنید. با ترسیم ارزش‌های خود، اهداف تعریف شده‌تان را تجسم کنید. آنچه مهم است این است که OKR همه با هدف مدیرعامل، که معمولاً چشم‌انداز و مأموریت کسب و کار است، همسو باشد. با انجام این کار، **همسویی سازمانی** با چشم‌انداز ایجاد می‌کنیم.

به نتایج هدفمند توجه داشته باشید

نتیجه را در نظر بگیرید. اینجا جایی است که یک تکه کاغذ کار نمی‌کند. نتایج لایه دیگری از ارزش‌های شما هستند، معیارهای نتیجه شما باید پوششی از اهداف شما باشد. این نقطه پیوند است که مهم است: باید به این سؤال پاسخ دهد که "نتیجه قابل سنجش هدف شما چیست."

اندازه‌گیری، پیگیری و نظارت

اندازه‌گیری نتیجه تقریباً همیشه مقیاسی بین 0 تا 100 درصد است. این مقیاس ذهنی است و بسته به سطح راحتی شما و نزدیک‌ترین افراد به نتیجه قابل ارائه، می‌تواند به جلو یا عقب حرکت کند. همچنین باید اهداف خود را جمع‌آوری کنید تا همه OKRهای موجود برای OKRهای سطح بالاتر جمع‌آوری شوند و در نهایت بتوان از آنها برای دستیابی به چشم‌انداز استفاده کرد. در هر سطح از **سلسله مراتب OKR** می‌توانید نتایج کمی یا معیارهای پیشرو داشته باشید که به ارتباط کلیدی بین اهداف و نتایج مربوط به آنها دست می‌یابد.

22 مزیت استفاده از OKR در سازمان شما چیست؟

بعد از تعریف مفهوم OKR چیست، خوب است بدانید یک سازمان دارای چندین واحد عملکردی است و هر فرد و تیم باید با هماهنگی کار کنند تا نتایجی را که منجر به تحقق **اهداف سازمان** می‌شود تولید کنند. بنابراین نیاز به سیستمی وجود دارد که سازمان را همسو کند و تیم‌ها و افراد را در جهت اهداف مشترک وادار کند.

در میان بسیاری از چارچوب‌هایی که این امکان را فراهم می‌کند، اهداف و نتایج کلیدی (OKRs) است، یک چارچوب هدف‌گذاری مناسب برای هدف‌گذاری بالا به عنوان یک سازمان، **افزایش عملکرد** و دستیابی به اهداف بلندپروازانه. در حالی که چارچوب‌ها و اندازه‌گیری‌های مختلف، مانند MBOs، KPI، اهداف SMART و غیره برای اهداف

مشابه طراحی شده‌اند، OKR مزایای واضحی را برای یک سازمان ارائه می‌کند.

مزایایی که یک سازمان از استفاده از **اهداف و نتایج کلیدی** (OKR) به دست می آورد، در ادامه شرح می‌دهیم.

1. همسویی با اهداف را امکان‌پذیر می‌کند

OKR چیست؟ OKR یک چارچوب **هدف‌گذاری** است که امکان همسویی سریع تیم‌ها و افراد را با اهداف سازمان و OKRهای شرکت فراهم می‌کند. با همسویی کامل شرکتی، هر کار و نتیجه در هر سطح به منظور دستیابی به اهداف کلی سازمان است.

2. به کارکنان حس جهت‌گیری واضحی می‌دهد

با حصول اطمینان از همسویی در جهت اهداف، OKR ایده روشنی از آنچه که هر کارمند باید در حوزه کاری خود انجام دهد تا به بهترین شکل ممکن در راستای اهداف سازمان انجام دهد، ارائه می‌دهد. این یک حس روشنی از جهت و مسیر می‌دهد و همه می‌دانند که از آنها چه انتظاری می‌رود.

3. یک دستور کار برای تیم‌ها تعیین می‌کند

هنگامی که یک هدف کلی در سطح سازمانی وجود دارد، OKR به مدیریت و تیم‌ها اجازه می‌دهد تا به سرعت به سطح تیم کاهش یابند و به راحتی اهداف را برای هر تیم تخصیص دهند. بنابراین، ارتباط منطقی بین هدف سازمان و آنچه تیم‌ها باید به آن دست یابند وجود دارد. برخلاف سیستم‌هایی که به جای نتایج، بر روی وظایف تمرکز می‌کنند، بلافاصله آنها را به سمت تفکر در مورد چگونگی دستیابی به اهداف سوق می‌دهد.

4. افراد را تشویق می‌کند تا با تیم‌ها درگیر شوند

چارچوب OKR بر نتایج تیمی به جای دستاوردهای فردی تأکید دارد. در نتیجه، این مسئولیت افراد است که با تیم درگیر شوند، مسئولیت‌ها را بین اعضای تیم تقسیم،

اهداف فردی خود را بر اساس آن تعیین و یک برنامه عمل برای خود ایجاد کنند.

5. از افراد با توجه به عملکرد خود مراقبت می‌کند

اهداف و نتایج کلیدی به فرد این آزادی را می‌دهد تا اهداف خود را مطابق با نتایج تیم انتخاب کند. با این انعطاف و آزادی، مسئولیت **مدیریت عملکرد** و دستاوردهای خود به وجود می‌آید.

6. به سازمان کمک می‌کند تا پیشرفت‌های انجام شده را در هر سطح پیگیری کند

اهداف و نتایج کلیدی بر تعیین اهداف مشخص، قابل اندازه‌گیری و قابل پیگیری توسط کارکنان تأکید دارد. بنابراین، به راحتی می‌توان پیگیری کرد که افراد، تیم‌ها و سازمان به طور کلی در برابر اهداف چقدر پیشرفت کرده‌اند.

7. داده‌های نزدیک به زمان واقعی، بینش دقیق و تجزیه و تحلیل در مورد پیشرفت به سمت اهداف را ارائه می‌دهد

کارمندان هر هفته پیشرفت خود را به سمت اهداف خود به‌روز می‌کنند. بنابراین، داده‌ها همیشه به‌روز هستند، که نرم‌افزار OKR آنها را بیشتر پردازش می‌کند و بینش‌های دقیقی

از پیشرفت انجام‌شده در هر سطح در هر زمان معین با استفاده از داشبورد ارائه می‌دهد.

8. به تصمیم‌گیری آگاهانه کمک می‌کند

هنگامی که **چارچوب OKR** به درستی مدیریت می‌شود، بینش‌های جامعی را ارائه می‌دهد که برای تأیید اینکه آیا سازمان کارهای درستی را انجام می‌دهد که نتایج مطلوب را به همراه دارد یا خیر. با این بینش‌ها، رهبری می‌تواند **تصمیم‌های استراتژیک** بگیرد که از داده‌های عینی مطلع می‌شود، بنابراین آنها همیشه حرکت درست را در زمان مناسب انجام می‌دهند تا سازمان را در جهت مطلوب هدایت کنند.

9. تصحیح سریع مسائل را ممکن می‌سازد

با ارائه بینش دقیق در مورد نتایج هر فرد و تیم، و در سطح سازمانی، OKR به رهبری اجازه می‌دهد تا هر گونه مشکل بالقوه را تجزیه و تحلیل، شناسایی و به سرعت آنها را برای اجرای روان سازمان و عملیات آن برطرف کند.

10. شفافیت و مسئولیت‌پذیری را ترویج می‌کند

OKR پیشرفت‌ها و **دستاوردهای تیم‌ها** و افراد را در یک پلتفرم باز نگه می‌دارد تا هر کسی در سازمان در هر زمان به آن مراجعه کند. این شفافیت کارکنان را تشویق می‌کند که دائماً آنچه را که دیگران انجام می‌دهند بررسی کنند، عملکرد خود را فراتر از معیارها برسانند و آنها را در قبال نتایجی که تولید می‌کنند مسئول می‌سازد.

11. به اولویت‌بندی کارها کمک می‌کند

OKR به وضوح اهداف را برای افراد مشخص می‌کند. بنابراین، آن‌ها می‌دانند چه چیزی مهم است و فقط می‌توانند وظایفی را که آنها را به سمت کمک به اهداف سازمان هدایت می‌کند، اولویت‌بندی کنند. این باعث **تمرکز** در کار می‌شود.

12. تیم‌ها و افراد را قادر می‌سازد تا اهداف روشنی را تعیین کنند

حال که به سؤال OKR چیست پاسخ دادیم، خوب است بدانید OKR یک چارچوب **نتیجه‌گرا** است. به جای وظایف، تمرکز بر روی نتایج است. بنابراین، کارمندان باید تعیین کنند که به چه چیزی باید برسند، نه اینکه یک مدیر وظایفی را تعیین کند و برنامه عملی را به آنها تحمیل کند. در نتیجه، آنها مشروط به تعیین اهداف روشنی هستند که به پیشرفت تیم و سازمان کمک می‌کند.

13. تعامل و کار تیمی را بهبود می‌بخشد

OKR روی دستاوردهای یک فرد تمرکز نمی‌کند. نتایج تیمی مهم‌تر از موفقیت در سطح فردی است. بهترین نتایج تیمی تنها زمانی حاصل می‌شود که افراد به عنوان یک تیم با هم کار کنند، وابستگی‌های متقابل خود را درک و با هم کار کنند. OKR شرایط ایده‌آلی را در سازمان ایجاد می‌کند تا کارکنان به طور داوطلبانه با تیم خود درگیر شوند و با هم در جهت یک هدف مشترک کار کنند.

14. بهره‌وری را بهبود می‌بخشد

وقتی ابزارها و اهداف مشخص باشد، کار تولید شده توسط یک فرد مرتبط‌تر می‌شود. در نتیجه، کارکنان اغلب موفق به تولید نتایج معنادار می‌شوند که منجر به کارایی، عملکرد و **بهره‌وری** می‌شود.

15. فرهنگ عملکرد را پرورش دهید

هدف‌گذاری OKR به طور ذاتی باعث می‌شود که کارکنان و تیم‌ها هر بار برای اهداف بالاتر تلاش کنند. آنها اهدافی را تعیین، نتایجی را ایجاد ، اهداف را برآورده و به سمت مجموعه اهداف بعدی حرکت می‌کنند. این چرخه ثابت هدف‌گذاری و دستیابی به هدف، فرهنگ عملکرد بالا را القا می‌کند، جایی که کارکنان به طور مداوم معیارهای جدیدی را

تعیین می‌کنند، تلاش می‌کنند از آنها پیشی بگیرند، ببینند دیگران چه می‌کنند و رویکردهای خود را تکرار می‌کنند.

16. به تجزیه و تحلیل شکست‌ها کمک می‌کند

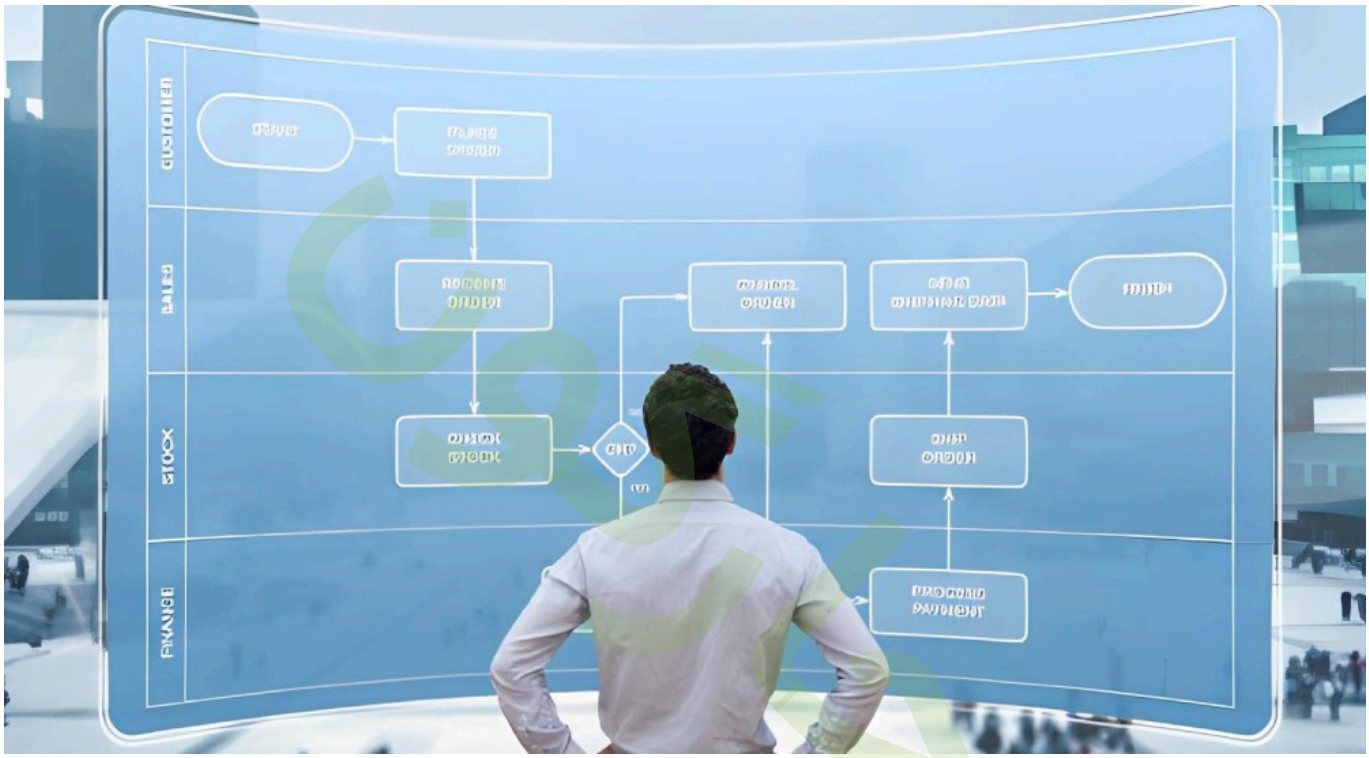
OKR به صورت دوره‌ای بررسی و مرتباً ارزیابی می‌شود. اگر **اهداف کوتاه‌مدت** نتوانند به موقع به دست آیند، این فرصت را به رهبری می‌دهد تا به سرعت دلایل شکست را تجزیه و تحلیل کند و علت اصلی را در مراحل اولیه شناسایی کند. این به آنها کمک می‌کند تا اشتباهات را تصحیح کنند و راه‌حل‌های مناسب را به موقع اعمال کنند، قبل از اینکه گلوله برفی به یک مسئله بسیار بزرگ‌تر تبدیل شود و به طور بالقوه تأثیر جدی بر سازمان بگذارد.

17. آزمایش، ریسک‌پذیری و نوآوری را برای دستیابی به فراتر از آنچه معمولاً ممکن است تشویق می‌کند

اهداف و نتایج کلیدی سازمان‌ها را تشویق و به آنها کمک می‌کند تا اهداف غیرممکن را تعیین کنند. برای دستیابی به آن، تیم‌ها و کارکنان فردی باید اهدافی را تعیین کنند که دستیابی به آن دشوار است. بنابراین، کارکنان باید ریسک کنند، آزمایش کنند، نوآوری کنند و راهکارهای خلاقانه‌ای برای تحقق اهداف خود بیابند.

علاوه بر این، OKR یک فضای ایده‌آل برای آزمایش فراهم می‌کند. با بررسی مداوم

پیشرفت، می‌توان تأثیر آزمایش‌ها را سنجید و هر چیزی آن طور که در نظر گرفته شده کار نمی‌کند، می‌تواند به سرعت حل شود. در پایان، سازمان به طور جمعی بیش از آنچه که معمولاً ممکن است به دست آورد.



18. مدیریت را قادر می‌سازد تا تصویر بزرگ را ببیند

فرآیند تعیین هدف OKR تضمین می‌کند که هر نتیجه با اهداف کلی سازمان مرتبط است. در نتیجه، هر به‌روزرسانی ارسال شده توسط افراد و تیم‌ها به طور خودکار در یک محاسبه پیشرفت جمعی برای هدف سازمانی جمع می‌شود. OKR به مدیریت کمک می‌کند تجسم کند که چگونه هر نتیجه منفرد با پیشرفت کلی سازمان مرتبط است و

تصمیمات به موقع بگیرد.

19. به سازمان شما کمک می‌کند تا چابک شود

OKR به شما کمک می‌کند تا تغییرات را به سرعت در سطوح سازمانی اعمال کنید و در همه سطوح به همسویی برسید. این شما را قادر می‌سازد تا سازمان را در مسیر درست هدایت کنید و در مواقع چالش‌برانگیز **چابک** و **سازگار** باقی بمانید.

20. تخصیص منابع را بهبود می‌بخشد

با تضمین شفافیت، OKR چالش‌ها، شکاف‌ها و کمبودها را در هر سطحی از سازمان آشکار می‌کند. به مدیریت بینش لازم برای تخصیص منابع به حوزه‌های مناسب به منظور دستیابی به نتایج مطلوب و دستیابی به اهداف را می‌دهد. تخصیص بهتر منابع منجر به نتایج بهتر می‌شود.

21. هم‌افزایی و انسجام متقابل عملکردی ایجاد می‌کند

اهداف و نتایج کلیدی به تجسم ماهیت به هم پیوسته اهداف در سطوح مختلف سازمان کمک می‌کند. همچنین تیم‌ها را با هم‌ترازی افقی به هم متصل می‌کند و به آن تیم‌ها اجازه می‌دهد تا برای دستیابی به اهداف مربوطه با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با هم همکاری

کنند.

22. تیم شما را قادر می‌سازد تا مانند Google به «موفقیت بیش از حد» دست پیدا کند

چارچوب اهداف و نتایج کلیدی در میان برترین شرکت‌های فناوری مانند گوگل، لینکدین و توییتر محبوب است. این سازمان‌ها با موفقیت بی‌سابقه خود کارایی چارچوب داشتن را ثابت کرده‌اند.

با این حال، برای استفاده از OKR نیازی نیست که یک شرکت فناوری برتر باشید. رهبران صنعت و استارت‌آپ‌ها به طور یکسان می‌توانند چیزهای بزرگی را هدف قرار دهند، هدفی فراتر از آنچه ممکن است داشته باشند، **نوآوری** کنند و فعالیت‌هایی موفقیت‌آمیز را اجرا کنند، و به‌عنوان یک تیم قوی برای موفقیت و رشد با هم همکاری کنند. این کیفیت موفقیت و نوآوری را برای OKRهای Google و بسیاری از سازمان‌های دیگر تضمین کرده است و می‌تواند برای شما و سازمان شما نیز کارساز باشد!

اهداف و نتایج کلیدی OKR چیست؟

به سؤال OKR چیست پاسخ دادیم اما سؤال بزرگی که باقی می‌ماند این است، رعایت چه نکاتی برای نوشتن OKRهای خوب ضروری است؟ باز هم راه‌های مختلفی برای دستیابی به یک OKR عالی وجود دارد. یکی از راه‌هایی که به راحتی قابل اجراست، یک روش چهار مرحله‌ای است که می‌تواند به طور گسترده اتخاذ شود و هم فرد و هم پیشرفت سازمان را در بر می‌گیرد.

1. ابزاری را انتخاب کنید

اولین کاری که باید انجام دهید استفاده از یک نرم افزار OKR است که کارکرد شما را

آسان می‌کند. پلتفرم‌های مدیریت سرمایه انسانی مانند نرم افزار ارزیابی عملکرد چارگون اغلب مملو از عناصر پیشرفته یک نرم‌افزار مدیریت عملکرد هستند که سازمان‌دهی، مدیریت و ارزیابی عملکرد تیم را لذت‌بخش می‌سازد. ابزاری که انتخاب می‌کنید تفاوت زیادی در نحوه پیشرفت شرکت شما با کمک OKR ایجاد می‌کند.

2. سازماندهی اهداف و نتایج کلیدی

گام بعدی در راهنمای ما برای اهداف و نتایج کلیدی، سازماندهی آنها است. این کار را می‌توان به صورت هفتگی، ماهانه، فصلی یا سالانه یا با توجه به اهداف انجام داد. در زیر چند راه برای سازماندهی OKRها می‌آوریم. با این حال، هر یک را می‌توان به طور انحصاری مورد استفاده قرار داد یا از ادغام هر سه نوع می‌توان در سطوح مختلف سازمان استفاده کرد.

- **OKRهای شرکت را تنظیم کنید**

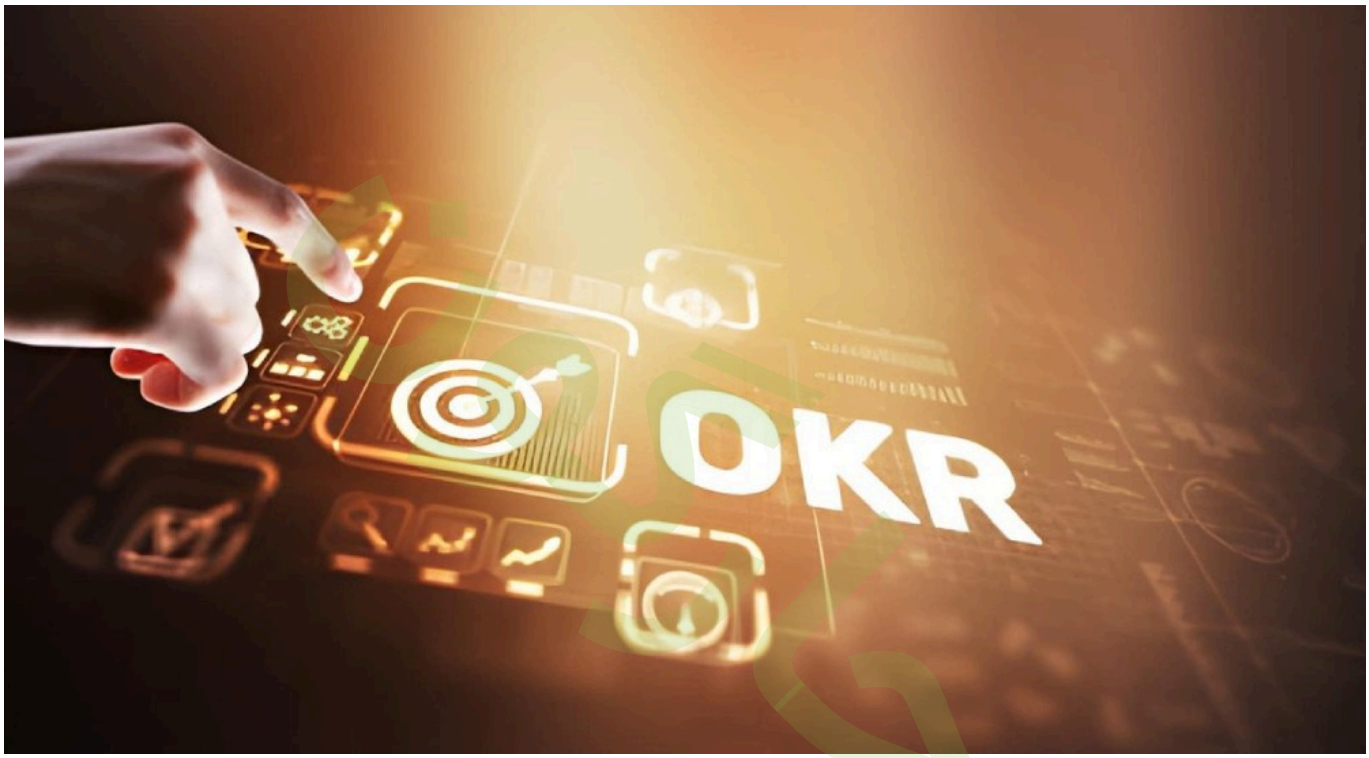
این OKRها در سطح سازمانی تنظیم می‌شوند. این امر می‌تواند شامل نقش یک فرد خاص از نظر **توسعه کسب و کار** به عنوان یک کل باشد.

- **OKRهای تیم را تنظیم کنید**

یک فیلتر نزدیک‌تر باعث می‌شود که فرد در سطح تیمی تعامل داشته باشد و با همکاری و مشارکت کافی نتایجی را ارائه دهد.

- **OKRهای فردی را تنظیم کنید**

در نهایت، تنها کسی که وجدان کارمند به او پاسخگو است، خودش است. در سطح شخصی عمیق‌تر، این اهداف او را به انجام کار حرفه‌ای‌تر سوق می‌دهند که در نهایت به نفع او خواهد بود.



3. OKRها را در همه سطوح به طور مداوم ویرایش و بهبود دهید

تنظیم و تعیین OKR برای دستیابی به هدف کافی نیست. این مسئله یک **فرآیند دائمی** و مداوم است که نیاز به بازنگری، اصلاح و بهبود در همه سطوح دارد تا افراد را به ارائه نتایج بهینه برساند. بیش از یک پدیده یک بار، چیزی است که در قالب تغییرات و ویرایش مداوم توجه را می‌طلبد.

4. ارزیابی OKRها

گام نهایی در این راهنمای اهداف و نتایج کلیدی، ارزیابی و نتیجه‌گیری است که آیا OKRها برآورده شده‌اند یا خیر. در صورتی که کارمند در نیمه راه باشد، می‌توان تلاش‌ها را در مناطقی هدایت کرد که هدف‌گذاری باید واقع‌بینانه‌تر باشد، فشار و انگیزه بیشتری به کارکنان داده شود و به سطح مورد نظر برسد یا خیر.

13 دلیل برای اینکه OKRها بسیار مهم هستند

در ابتدای مقاله به شما گفتیم که OKR چیست، اکنون دلایل اهمیت آن برای سازمان‌ها را برایتان شرح می‌دهیم. اهداف و نتایج کلیدی راهی برای همسو کردن استراتژی شرکت شما با اهداف آن است. آنها راهی برای اندازه‌گیری پیشرفت در برابر مجموعه‌ای از اهداف قابل اندازه‌گیری هستند.

دلایل اهمیت OKR عبارتند از:

1. درک آنها آسان است.

OKRها به اتخاذ یک **استراتژی تجاری** پیچیده کمک و آن را به ماهیت آن خلاصه می‌کنند: یک هدف قابل اندازه‌گیری.

2. آنها را می‌توان برای انواع مختلفی از اهداف استفاده کرد.

چارچوب تعیین هدف OKR به اندازه کافی **انعطاف‌پذیر** است تا نیازهای هر کسب و کاری را برآورده کند.

3. اجرای آنها آسان است.

در حالی که نام اختصاری OKRs ممکن است ترسناک به نظر برسد، پایه‌های چارچوب OKRs ساده و آسان است. همان طور که در تنظیم و ردیابی پیشرفت با OKRها بهتر می‌شوید، می‌توانید بیشتر پیش بروید و نحوه استفاده از این سیستم را پیچیده‌تر کنید.

4. OKRها را می‌توان به روش‌های مختلف استفاده کرد.

بعد از آنکه پاسخ سؤال OKR چیست را دریافتید، بهتر است بدانید برخی از تیم‌ها ممکن است بخواهند از اهداف کوچک شروع کنند و به سادگی **مهم‌ترین اهداف** خود را با OKR دنبال کنند. دیگران نیز اهدافی را در سطح بالایی در نظر می‌گیرند. به این ترتیب تیم‌ها و افراد دیگر اهدافی خواهند داشت که در نهایت به آنها کمک می‌کند تا به بالاترین اهداف خود دست یابند.

5. می‌توان از آنها برای ردیابی پیشرفت در طول زمان استفاده کرد.

از آنجایی که شما OKRها را به صورت دوره‌ای تنظیم و بررسی می‌کنید، می‌توانید به عملکرد OKR خود در گذشته نگاه کنید و ببینید که چگونه بهبود یافته‌اید.

6. از OKR می‌توان برای مقایسه موفقیت در بین تیم‌ها استفاده کرد.

تیم‌ها باید موفقیت را به روش‌های مختلف اندازه‌گیری کنند. تیمی از توسعه‌دهندگان ممکن است هدف داشته باشند که کد را سریع‌تر یا با باگ‌های کمتر ارسال کنند. یک تیم بازاریابی ممکن است بخواهد ترافیک وب و سرنخ‌ها را افزایش دهد. با OKR، هر دو می‌توانند اهداف جداگانه‌ای داشته باشند، اما همچنان با هم مقایسه می‌کنند که آیا توانسته‌اند به اهداف خود برسند یا خیر.

7. می‌توان از آنها برای کمک به همسو کردن استراتژی‌ها با اهداف تجاری استفاده کرد.

از آنجایی که استراتژی کسب و کار در خط مقدم "چرا" در یک OKR قرار دارد، اهداف تجاری ذاتاً بخشی از چارچوب OKRها هستند.

8. می‌توان از آنها برای کمک به تعیین اولویت‌ها استفاده کرد.

اهداف تعیین شده در OKRها به تعریف یک لیست اولویت کمک می‌کنند. این می‌تواند به تیم‌ها کمک کند تا متوجه شوند روی چه چیزی باید تمرکز کنند و چه چیزی کمتر

اهمیت دارد.

9. می‌توان از آنها برای تخصیص منابع استفاده کرد.

OKRها می‌توانند به تخصیص مؤثر منابع کمک کنند. هنگام مقایسه آنها با اینکه آیا منابع برای کمک به دستیابی به اهداف شرکت قرار گرفته‌اند، به راحتی می‌توان دید که چگونه منابع تخصیص می‌یابد.

10. می‌توان از آنها به عنوان یک ابزار پاسخگویی استفاده کرد.

OKRها راهی برای مسئول دانستن افراد برای اعمالشان هستند. شما می‌توانید پیشرفت خود را در برابر اهداف ردیابی کنید، و اگر OKRها را رعایت نکنید، می‌توانید افراد را در قبال اقدامات خود مسئول بدانید.

11. می‌توان از آنها برای کمک به ایجاد فرهنگ بهبود مستمر استفاده کرد.

با درک مفهوم OKR چیست و استفاده از آن، می‌توانید با **ردیابی پیشرفت** در برابر اهداف به صورت مداوم، به همتایان و تیم خود نشان دهید که بهبود و تعیین هدف بخشی از فرهنگ شرکت شما است. این در نهایت به مناطق دیگر سرازیر خواهد شد.

12. آنها می‌توانند به شما در شناسایی و اولویت‌بندی فرصت‌ها کمک کنند.

OKRها به تیم‌ها سطح تمرکزی را می‌دهند که برای بررسی یک موضوع و یافتن فرصت‌ها نیاز دارند. آیا کارهای زیادی برای انجام دادن دارید؟ خوب، چند مورد به OKR اصلی شما مربوط می‌شود؟ این امر تصمیم‌گیری را آسان‌تر می‌کند.

13. آنها می‌توانند به شما در شناسایی و اولویت‌بندی خطرات کمک کنند.

همان طور که OKRها می‌توانند به شما در یافتن فرصت‌ها کمک کنند، اهداف را نیز در معرض خطر قرار می‌دهند. برخی از دلایل عدم دستیابی به یک نتیجه کلیدی چیست؟ هنگامی که یک KPI را برای اندازه‌گیری انتخاب می‌کنید، ناگهان دلایلی را نشان می‌دهد که KPI ممکن است در جهت اشتباه حرکت کند.

سخن آخر

این راهنمای نهایی با عنوان اهداف و نتایج کلیدی OKR چیست، فقط نوک کوه یخ است. OKR یک تکنیک اندازه‌گیری عملکرد پرقدرت است و بیش از آنچه به چشم می‌آید برای سازمان شما مفید است. وقتی هدفی را در نظر می‌گیرید، نباید فقط به این فکر کنید که آیا تیک "انجام شده" را بعد از رسیدن به هدف علامت بزنید یا نه. در عوض، با ایجاد

OKR، چارچوبی برای تفکر در مورد اهداف ایجاد می‌کنید، کار خود را با اهداف شرکت مرتبط می‌کنید، و در نهایت، بلندپروازانه‌ترین ابتکارات خود را همسو می‌کنید و اجرا می‌کنید. تعیین اهداف ممکن است به تیم شما در اولویت‌بندی وظایف کمک کند.

سازمان شما نیاز به همسویی گسترده و جهت‌گیری واضح دارد، به خصوص در مورد عملیات توزیع شده و از راه دور.