

OKRs Guidelines

دليل منهجية الأهداف والنتائج

الرئيسية OKRs

OKR

OBJECTIVES AND KEY RESULTS

OKRS GUIDELINES نموذج الأهداف والنتائج الرئيسية

هذا الدليل المقدم إليكم من شركة أفاق الجانب
الإيجابي PSH حول نموذج الأهداف والنتائج
الرئيسية OKRs



table of content

كيفية التطبيق

مميزات المنهجية

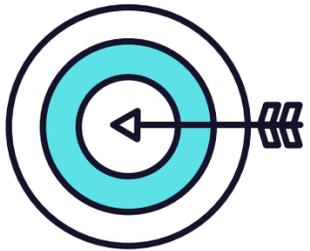
تاريخ نشأة OKRs

نظام نتاج

لماذا يجب استخدامها

مثال لتطبيق المنهجية

O K R



الأهداف والنتائج الرئيسية (Objectives and Key Results).
OKR): هي إطار عمل إداري يقوم على تحديد أهداف طموحة للشركة
تكون عادة قصيرة المدى (ربع سنوية أو سنوية)، ثم يتم تحديد
النتائج الرئيسية التي تمكّن من قياس مدى تحقيق تلك الأهداف
المسطرة، ومشاركتها مع الموظفين على كل المستويات الوظيفية.
و لا يقتصر استخدام "الأهداف والنتائج الرئيسية" على الشركات
الكبيرة أو متعددة الجنسيات، وإنما يُستخدم أيضاً في الشركات
الصغيرة والمتوسطة والناشئة، وهو أداة تمكّن من توجيه جهود جميع
الموظفين نحو تحقيق غاية موحدة.

ما هي منهجية
الأهداف والنتائج
الرئيسية OKRS

هناك الكثير من الأشخاص يعملون بجد، لكنهم يحققون القليل جداً

"أندرو غروف" (ANDREW GROVE)
الرئيس التنفيذي السابق لشركة "إنتل" (INTEL)،
والمساهم الحقيقي في ظهور منهجية الأهداف
والنتائج الرئيسية للعالم

تاريخ الأهداف والنتائج الرئيسية



Peter Drucker
developed MBO

1954



Andy Grove
founded Intel

1968



John Doerr
joins Intel

1974



John Doerr invests
in Google

1999



مميزات منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية



التعاون



رفع مستوى تعاون وتفاعل الموظفين
معاً من خلال التواصل المستمر.



المواءمة



المواءمة ومساعدة المدراء والموظفين
على تنظيم العمل الذي يقومون به، مما
يضمن أن كل شخص في المؤسسة
يعمل نحو هدف واتجاه مشترك

القياس



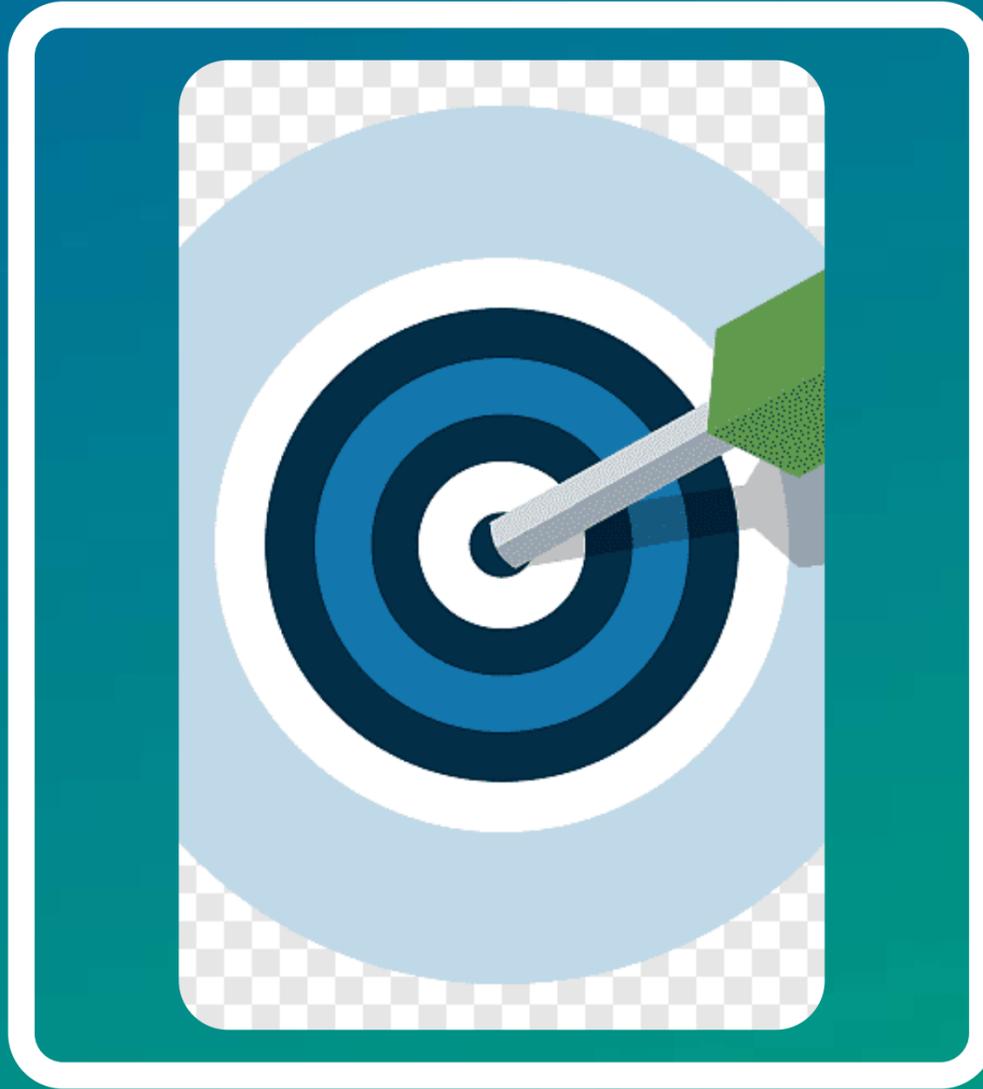
قياس النجاح بشكل مستمر للوصول إلى
الأهداف.



التركيز



تحديد الأولويات والتركيز على الأعمال
الأكثر أهمية والتي لها تأثير عالي



كيفية تطبيق "منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية"



كيفية تطبيق "الأهداف والنتائج الرئيسية"

عادة ما تُختار فرق مختلفة لإنجاز كل هدف فرعي، مثل فريق التدريب والفريق القانوني والفريق التشغيلي وغيرها من الفرق الملائمة لطبيعة كل هدف ومرحلة إنجازه؛ وبعد ذلك، تُحدد من 3 إلى 5 نتائج مرتبطة بكل هدف، على أن تكون قابلة للقياس وموضوعية وتوضح مدى التقدم في تحقيق الهدف، ويكون ذلك وفقاً لمقياس دقيق مثل:

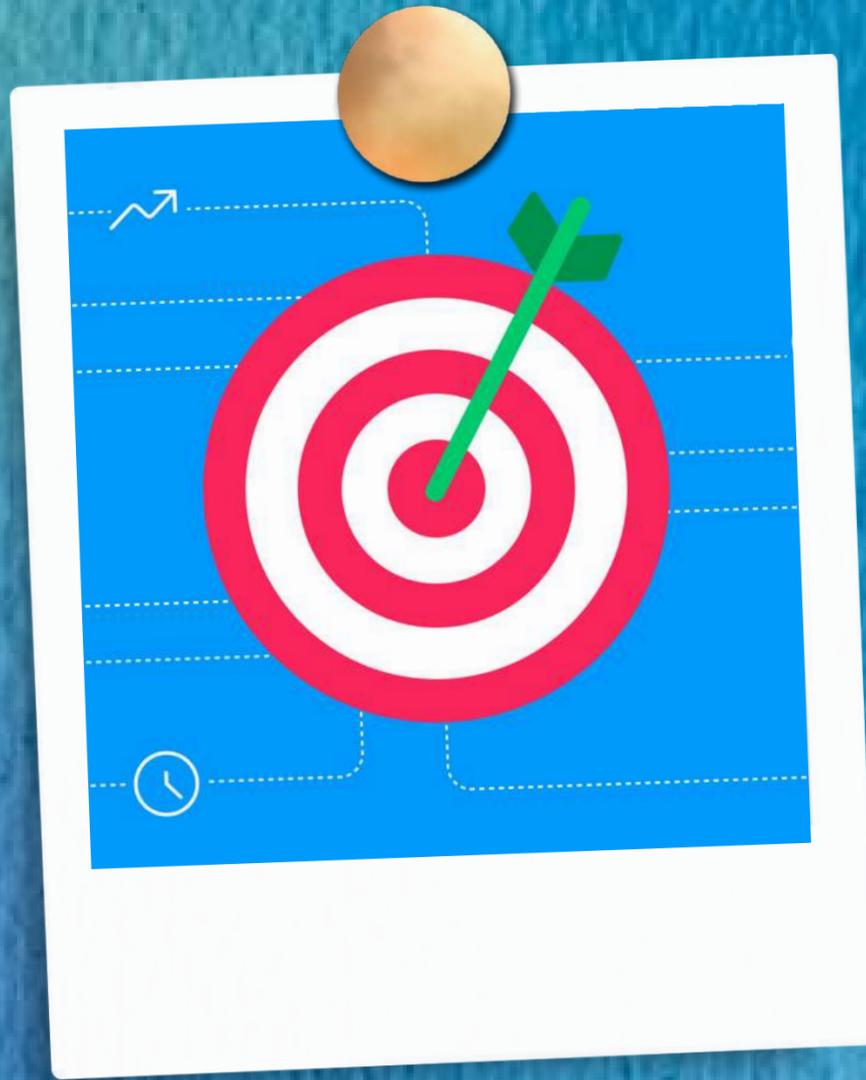
- تحقيق 0% يعني فشل تام؛
- تحقيق 30% يعني لم نبذل جهداً كافياً لغاية الآن.
- تحقيق 50% يعني أننا في الطريق الصحيح لكن الجهد المبذول غير كاف.
- تحقيق 70% يعني أن الهدف تحقق.
- تحقيق 100% يعني أن العمل ممتاز لكن يجب وضع أهداف أكثر طموحاً.

يحدد قائد (أو قادة) الشركة أهدافاً طموحة وواضحة، وقابلة للتحقيق، ثم تُربط هذه الأهداف بنتائج ملموسة تمثل مؤشرات التأكد من تحقيقها، ويجب أن تتميز الأهداف المسطرة وفقاً لهذا الإطار الإداري بمجموعة من الخصائص كالآتي:

- أن توضح الاتجاه العام الذي تنوي الشركة أن تسلكه دون تحديد كيفية ذلك.
- أن تكون واضحة ومفهومة لجميع الموظفين في جميع المستويات.
- أن ترتبط بفترة زمنية محددة مثل ربع سنوية أو سنوية.
- أن تثير الإلهام والطموح لدى الموظفين، ما يدفعهم للخروج من منطقة راحتهم.



مثال لتطبيق منهجية الاهداف والنتائج الرئيسية



مثال!

لدى هدف رئيسي أن أقوم بزيادة عدد المحلات الخاص بي بنسبة 30 % بحلول شهر ديسمبر، هيا بنا نتعرف عليها وكيف سأقوم بتحقيقها!

الهدف الأساسي

زيادة عدد المحلات بنسبة 30%
بحلول شهر ديسمبر

لكي يتم تحقيق هذا الهدف
الأساسي، يجب وضع أهداف
فرعية لتحقيقه وهي: -

1

اختيار 50 محلاً بهدف عقد
صفقة "امتياز" معهم لتمثيل
منتجاتنا قبل شهر مارس.

2

تدريب موظفي 40 محلاً
من المحلات المُختارة
مع حلول شهر يونيو.

3

بحلول شهر سبتمبر، سيكون
35 منهم قد وقّعوا بالفعل
عقد الامتياز مع الشركة

4

بحلول ديسمبر/كانون
الأول، سيُفتح 30 متجراً
جديداً (أو نقاط بيع جديدة).



تلقي 600 طلب "امتياز" قبل يناير

اختيار 70 متقدماً مثيراً للاهتمام من بينهم بحلول فبراير

الاحتفاظ بـ 50 متقدماً مع حلول شهر مارس

النتائج الرئيسية المرتبطة بكل هدف فريق الموارد البشرية

اختيار 50 محلاً بهدف عقد صفقة "امتياز"
معهم لتمثيل منتجاتنا قبل شهر مارس

إعداد البرنامج التدريبي وتصميم العروض التقديمية قبل
حلول شهر أبريل

تقديم دورات مكثفة لمدة 30 يوماً قبل شهر مايو

اختيار 40 متقدماً على الأقل من بين 50 التحقوا بالدورة في
أجل أقصاه شهر يونيو

النتائج الرئيسية المرتبطة بكل هدف فريق التدريب

تدريب موظفي 40 محلاً من المحلات
المُختارة مع حلول شهر يونيو

جمع الوثائق القانونية وتسجيلها قبل شهر أغسطس

تحرير مسودة العقود وإرسالها قبل شهر سبتمبر

التوقيع على 35 عقداً على الأقل بحلول شهر سبتمبر

النتائج الرئيسية المرتبطة بكل هدف

الفريق القانوني

توقيع 35 من المتقدمين على عقد الامتياز
بحلول شهر سبتمبر

دعم أصحاب الامتياز الجدد المحتملين في اختيار 35 موقعاً
للبيع بالتجزئة قبل شهر سبتمبر

تخصيص الموارد الضرورية لإعادة تهيئة المتاجر قبل شهر
أكتوبر

افتتاح ما لا يقل عن 30 متجراً جديداً قبل نهاية السنة

النتائج الرئيسية المرتبطة بكل هدف

الفريق التشغيلي

افتتاح 30 متجراً جديداً بحلول ديسمبر

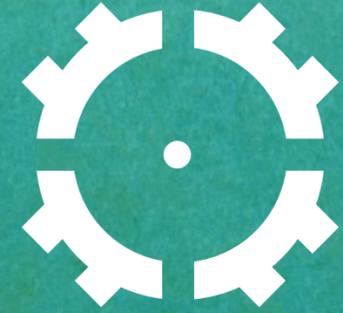


لماذا يجب عليك
استخدام منهجية
الأهداف والنتائج
الرئيسية OKRs



2- التنسيق

يكمن جمال الأهداف والنتائج الرئيسية في أنها تجمع بين نهجين أحدهما تنازلي والآخر تصاعدي لتحديد الأهداف. بينما تقوم الشركة بتعيين الأهداف والنتائج الرئيسية الاستراتيجية عالية المستوى (تنازليًا)، يمكن للفرق والأفراد تحديد الأهداف والنتائج الرئيسية الخاصة بهم (بالتشاور مع مديريهم) لتحقيق أهداف الشركة بأفضل ما يمكن (تصاعديًا). ثم يتملكون ذلك العمل المحدد.



1- التركيز

تنشأ الأهداف والنتائج الرئيسية فهمًا واضحًا لما يجب تنفيذه حسب الأولوية. إنها تمنحك أنت وفريقك الإذن برفض أي شيء آخر. يصف جون دوير كيف كان تحرير الأهداف والنتائج الرئيسية في حياته المهنية المبكرة في IBM قائلاً: "عندما جاء الناس إلي بطلبات لصياغة أوراق بيانات جديدة في الربع السنوي الأوسط، شعرت أنني أستطيع أن أقول لا بدون خوف من التذاعيات."



4- المتابعة

في بداية الفترة التي يتم وضع الأهداف خلالها، تتفق الفرق على النتائج الرئيسية للأهداف التي يجب تحقيقها كل أسبوع ثم تقوم بمتابعتها، وتساعد عملية المتابعة الجميع على إدراك النتائج وأيضاً تسهل على الأعضاء مساعدة أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة في استكمال مهامهم من خلال مشاركة الموارد والخبرات كما هو مطلوب.



3- المسؤولية

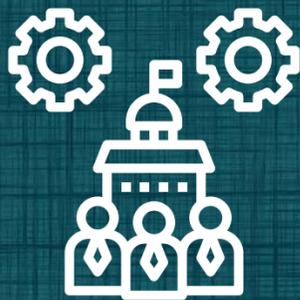
مع مرور الوقت، ينسى الناس الرؤية أو الأهداف التي تم مناقشتها في الاجتماعات التي عُقدت من قبل المديرين التنفيذيين ويركزون فقط على إدارة مهامهم اليومية. تأتي أهمية منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية هنا في أنه عندما يقرر مجلس الإدارة العليا للشركة الأهداف، فإن تلك الأهداف تتطلب نتائج رئيسية لتحقيقها، وبالطبع لا يمكن تحقيق تلك النتائج إلا بمساهمة جميع الفرق والموظفين، وهذا بالتالي يؤدي لغرز ثقافة المسؤولية والالتزام.



نبذة عن شركة أفاق الجانِب الايجابي PSH



WWW.PSH-ME.COM





• هي شركة رائدة و متخصصة في تقديم خدمات إستشارية وحلول رقمية لمختلف الجهات.

• يوجد الآن لديها قاعدة عريقة ومتنامية من العملاء في الوطن العربي بخبرة تزيد عن ال 20 عاماً مثل: -



تعتبر شركة أفاق الجانب الايجابي PSH واحدة من الشركات الرائدة في تطبيق منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRS، وتمتلك الشركة العديد من الأنظمة منها نظام "نتاج"، والذي يساعدك علي تطبيق تلك المنهجية بسهولة ويسر.



نظام نتاج

هو نظام تفاعلي وتشاركي يساعد على متابعة تنفيذ النتائج المرتبطة بالأهداف بكفاءة وفعالية، تم تطويره بكفاءة عالية لمواجهة جميع العقبات التي تواجه المنظمات من إدارة الموارد الداخلية وتنظيمها للوصول للهدف المنشود





EMAIL ADDRESS

info@psh-me.com



WEBSITE

www.psh-me.com



PHONE NUMBER

00966-5032-23364



Positive Side Horizons



PSH_MiddleEast



PSH_MiddleEast



PSH_MiddleEast

ترید معرفة المزيد حول شركتنا؟

تواصل معنا

الآن!

Positive Side Horizons



سعدنا
بكم!

WWW.PSH-ME.COM