



## OKR چیست؟

در این مقاله، به بررسی مفهوم اهداف و نتایج کلیدی (OKR) خواهیم پرداخت و اهمیت آن را در مدیریت اهداف سازمانی بررسی خواهیم کرد. همچنین، به تشریح تفاوت‌های آن با KPI و بهترین شیوه‌های پیاده‌سازی OKR خواهیم پرداخت.

## اهداف و نتایج کلیدی یا OKR چیست؟

اهداف و نتایج کلیدی (OKR) یک چارچوب مدیریتی است که برای تعیین و پیگیری اهداف سازمانی استفاده می‌شود. این سیستم به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اهداف خود را به صورت شفاف و قابل اندازه‌گیری تعیین کنند و پیشرفت خود را به طور مستمر ارزیابی نمایند. OKR از سه جز اصلی تشکیل شده است: اهداف، نتایج کلیدی و اقدام‌ها.

### ۱. اهداف

هدف در OKR به عنوان مقصدی برای سازمان یا تیم تعریف می‌شود. هدف باید

الهام‌بخش و قابل‌فهم باشد و لزومی ندارد شامل جزئیات فنی یا معیارهای عددی باشد. به عنوان مثال، هدف می‌تواند «افزایش رضایت مشتریان به بالاترین سطح ممکن» باشد. این هدف ساده و قابل درک است و جهت‌گیری کلی سازمان را نشان می‌دهد.

## ۲. نتایج کلیدی

نتایج کلیدی مشخص‌کننده معیارهایی هستند که برای دستیابی به هدف تعیین می‌شوند. نتایج کلیدی باید شامل معیارهای عددی و قابل اندازه‌گیری باشند. برای مثال، اگر هدف «افزایش رضایت مشتریان» باشد، یک نتیجه کلیدی می‌تواند «افزایش معیار NPS مشتریان از ۳۰ به ۵۰» باشد. این نتیجه کلیدی به‌طور واضح نشان می‌دهد که چه چیزی باید اندازه‌گیری شود و به چه سطحی باید رسید.

## ۳. اقدام‌ها

اقدام‌ها شامل پروژه‌ها و وظایفی هستند که برای پیشبرد نتایج کلیدی انجام می‌شوند. این اقدام‌ها باید به‌طور مستقیم به دستیابی به نتایج کلیدی کمک کنند. به عنوان مثال، برای هدف «افزایش رضایت مشتریان»، اقدام‌ها می‌تواند شامل «استخدام دو کارشناس پشتیبانی جدید» یا «رفع تمامی مشکلات جدی در محصول» باشد. این اقدامات به بهبود تجربه مشتریان و در نتیجه افزایش رضایت آنها کمک می‌کند.

## تفاوت بین اهداف و OKR

در حالی که اهداف به‌تنهایی می‌توانند جهت‌گیری کلی را نشان دهند، OKR با افزودن نتایج کلیدی و اقدام‌ها، رویکردی جامع‌تر و ساختارمندتر ارائه می‌دهد. OKR علاوه بر تعیین هدف، به‌صورت دقیق نشان می‌دهد که چگونه می‌توان به آن هدف دست یافت و چه اقداماتی برای رسیدن به آن ضروری است. این رویکرد به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به‌طور متمرکزتر و موثرتری به اهداف خود برسند و پیشرفت خود را به‌طور دقیق‌تری ارزیابی کنند.

## تاریخچه مختصر OKR

هدف‌گذاری بر اساس OKR به عنوان یک روش مدیریت عملکرد، ریشه در دهه ۱۹۵۰ دارد. در سال ۱۹۵۴، پیتر دراکر مفهوم مدیریت بر مبنای اهداف (MBO) را معرفی کرد. این مفهوم به عنوان پایه‌ای برای توسعه OKR شناخته می‌شود.

در سال ۱۹۶۸، اندرو گرو، یکی از بنیان‌گذاران اینتل، MBO را به چارچوبی که امروز به عنوان OKR می‌شناسیم، ارتقا داد. جان دوئر، که در سال ۱۹۷۴ به اینتل پیوست، این مفهوم را در شرکت‌های دیگر از جمله گوگل معرفی کرد. گوگل از OKR برای مدیریت اهداف خود استفاده کرد و موفقیت‌های چشمگیری را تجربه نمود.

## تفاوت بین OKR و KPI

درک تفاوت بین OKR و KPI برای بهره‌برداری بهینه از هر دو مفهوم بسیار مهم است. KPI یا شاخص‌های کلیدی عملکرد، بر ارزیابی موفقیت یا کارایی یک فرآیند یا فعالیت جاری تمرکز دارند. این شاخص‌ها معیارهایی برای سنجش عملکرد پایدار و بهبود مداوم هستند.

از سوی دیگر، OKR به ایجاد ارتباط بین آرزوهای بلندپروازانه و واقعیت‌ها کمک می‌کند. OKR برای دستیابی به اهداف بزرگ و نوآورانه طراحی شده است و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به سرزمین‌های ناشناخته وارد شوند و وضعیت موجود را به چالش بکشند.

## اجرای استراتژی با OKR

اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی سازمانی نیازمند هماهنگی دقیق بین اهداف و منابع است. OKR این امکان را فراهم می‌کند تا سازمان‌ها اهداف استراتژیک خود را به

وظایف عملیاتی قابل اندازه‌گیری تبدیل کنند. این رویکرد باعث می‌شود تا تمام اعضای تیم در یک جهت مشترک حرکت کنند و به هدف نهایی نزدیک‌تر شوند. برای این منظور، ابتدا باید استراتژی سازمان به وضوح تعریف شود و سپس OKRها بر اساس آن تنظیم شوند. این فرآیند به ایجاد شفافیت و پیگیری پیشرفت‌ها کمک می‌کند و به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا به طور مداوم در مسیر درست حرکت کنند.

## ریتم OKR

ریتم OKR به معنای تعیین تناوب زمانی برای تنظیم و بررسی اهداف و نتایج کلیدی است. این تناوب می‌تواند به صورت سالانه برای سطح سازمانی و فصلی برای تیم‌ها و واحدها تعریف شود. این روش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به طور منظم پیشرفت خود را ارزیابی کنند و در صورت نیاز تنظیمات لازم را انجام دهند.

بررسی منظم OKRها به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا در مسیر دستیابی به اهداف خود باقی بمانند و از انحراف از مسیر جلوگیری کنند. این رویکرد همچنین به شناسایی موانع و فرصت‌های بهبود کمک می‌کند.

## چند نکته درباره OKR

- **تمرکز بر اولویت‌ها:** تعداد کمی از OKRهای کلیدی را انتخاب کنید و بر آنها تمرکز کنید. از پرداختن به مسائل غیرضروری و پراکنده خودداری کنید.
- **استراتژی قبل از OKR:** ابتدا استراتژی سازمان را تعریف کنید و سپس OKRها را بر اساس آن تنظیم کنید. این کار به هم‌راستایی اهداف و اقدامات کمک می‌کند.
- **شفافیت:** اطمینان حاصل کنید که اهداف و استراتژی‌ها برای همه اعضای سازمان شفاف و قابل دسترسی هستند. این کار به افزایش انگیزه و تعهد کمک می‌کند.

• **ایجاد ریتم:** فرآیندهای استاندارد برای تنظیم، بستن، به‌روزرسانی و بررسی OKRها ایجاد کنید تا همه بدانند چه انتظاری از آنها می‌رود و کی باید چه کاری انجام دهند.

با پیاده‌سازی این بهترین شیوه‌ها، سازمان‌ها می‌توانند از OKR به عنوان ابزاری مؤثر برای مدیریت اهداف و دستیابی به موفقیت‌های استراتژیک استفاده کنند.