

E-Commerce Business Coaching

By

Shahab Tabatabaei

1

- تجارت الکترونیک

2

- هدف-چشم انداز و...

3

- MBO

4

- KPI

کوچ تجارت الکترونیک



کوچ تجارت الکترونیک کسی است که دارای مایندست (دانش و تجربه مناسب) از مدل های کسب و کار آنلاین (۱- فروش مستقیم کالا ۲- فروش مستقیم خدمات ۳- واسطه گری محصولات ۴- واسطه گری خدمات ۵- تولید محتوا ۶- ارائه امکانات و خدمات آنلاین ۷- ارائه بستر مورد نیاز برای کار ۸- آموزش مجازی ۹- مدل ترکیبی ۱۰- مدل وابسته یا افیلیت مارکتینگ) دارد و از این مهارت ها برای کوچینگ کسب و کار های آنلاین استفاده می کند.



کوچینگ تجارت الکترونیک با آموزش تجارت الکترونیک بسیار متفاوت است

شما می‌توانید دوره‌های آموزشی و پکیج‌های آموزشی را در سراسر اینترنت پیدا کنید. مطمئناً، بسیاری از این موارد آغازگر خوبی برای به دست آوردن اولین فروش، یادگیری اصول تبلیغات اینستاگرام و واتس‌آپ و غیره هستند. با این حال، فراتر از اصول اولیه، هر کسب و کاری **منحصر به فرد** است.



داستان شما
افراد شما
دیدگاه شما
فرآیندهای شما
همه و همه مهم هستند

آموزش های رایگان عمدتاً ابتدایی هستند، اغلب قدیمی هستند و با توجه به نیازهای خاص کسب و کار شما طراحی نشده‌اند

تفاوت اصلی این است که یک کوچ تجارت الکترونیک همچنین می تواند عمیق تر به ویژگی های این حوزه، از جمله قیف های بازاریابی، ابزارها، تکنیک ها، و انتخاب های فناوری عمیق شود

شما زمانی بهترین کار را انجام می‌دهید که شخصی‌سازی شده باشد و دقیقاً در زمانی که به آن نیاز دارید، شما را با آنچه که نیاز دارید همراهی کند.

- بعضی از مهمترین کارهای یک کوچ تجارت الکترونیک در همراهی شما

- پیدا کردن موقعیت کسب و کار خود را در اینترنت

- جذب ترافیک مناسب و SEO

- پویاسازی شبکه های اجتماعی کسب و کارتان به روشی حرفه ای

- طراحی و راه اندازی کمپین های تبلیغاتی دیجیتال

- افزایش بازگشت سرمایه ROI

- استفاده از ابزارهای تحلیلی و اندازه گیری برای بهبود فرآیندهای کسب و کارهای آنلاین .

- بازاریابی آنلاین و شبکه های اجتماعی

- تولید محتوا و جذب مخاطب

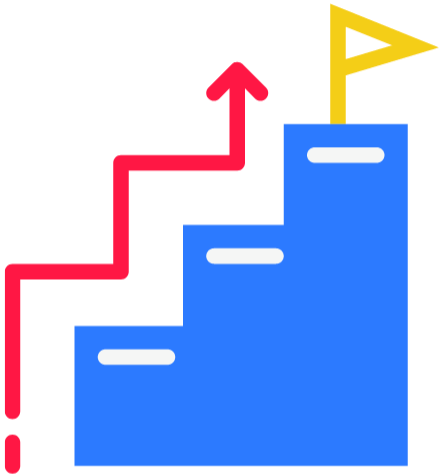
- سیستم سازی و شبکه سازی

Goal



هدف، نقطه‌ای مشخص و معین در آینده است که فرد یا گروهی به دنبال دستیابی به آن هستند. هدف‌ها معمولاً به عنوان نقطه نهایی یا نتیجه‌ای که افراد برای خود تصویر می‌کنند، تعریف می‌شوند. این ممکن است شامل اهداف شخصی، حرفه‌ای، تحصیلی یا دیگر زمینه‌ها باشد.

Goals vs Objectives



Goals
are achievable, long-term,
and broad



Objectives are specific and
measurable actions to
achieve the overall goal





Dreams Vs. Goals

تفاوت هدف و رویا

رویاها، آرزوهایی هستند که توسط میل و اشتیاق تحریک می‌شوند. آن‌ها در قلمروی تخیل وجود دارند و اغلب الهام‌بخش ما هستند. با این حال هدف مبتنی بر عمل است. اهداف، ما را به تلاش وامی‌دارند و به ما در دستیابی به نتایج کمک می‌کنند. رویاهای ما فقط با تعیین چند هدف واقع‌بینانه در زندگی و تلاش جدی قابل تحقق هستند.

فرق چشم انداز و هدف

چشم انداز شما نشان دهنده‌ی جایی است که در زندگی خود می‌خواهید بروید یا مقصدی که می‌خواهید به آن برسید.

اهداف به شما کمک می‌کنند تا مراحل را که باید برای تحقق چشم انداز خود انجام دهید، درک و تعیین کنید. داشتن یک دیدگاه گسترده‌تر شما را در رسیدن به هدف بیش‌تر کمک می‌کند. علاوه بر این هنگامی که اهداف‌تان شما را به سمت مقصد نهایی چشم اندازتان هدایت می‌کنند، داشتن چشم انداز باعث خواهد شد که به هدف‌گذاری‌تان توجه کنید.



فرق ماموریت و چشم انداز



بیانیه ماموریت، فعالیت فعلی شرکت را توصیف می کند، در حالی که بیانیه چشم انداز تصویری از آینده واحد تجاری را ترسیم می کند. به عبارت دیگر، بیانیه ماموریت دلیل حضور شرکت را توضیح می دهد، در حالی که چشم انداز هدف خود را برای آینده بیان می کند.

تفاوت هدف و توقع

هدف نباید با توقع اشتباه گرفته شود، همان طور که می دانید مفهوم هدف با توقع متفاوت است. توقعات مواردی است که فکر می کنیم باید داشته باشیم یا جایگاه هایی که احساس می کنیم باید به آنها دست یابیم. تفاوت هدف و توقع این است که توقعات در زمان هایی که احساس می کنید تا حداکثر پتانسیل خود تلاش نمی کنید می توانند باعث ناامیدی شوند.

برای مثال وقتی قبل از مسابقات المپیک، با تیم های مختلف مصاحبه می شود، همه انتظار دارند که یک مدال کسب کنند. اما آیا همه ی آنها مدال کسب می کنند؟ اما وقتی بعد از مسابقات به برندگان واقعی گوش می دهید، به شما می گویند که چگونه اهداف شان به آنها کمک کرد تا توجه خود را روی موفقیت متمرکز، و در این مسیر تلاش کنند.

تفاوت هدف و خواسته

حال توضیح می‌دهیم تفاوت خواسته و هدف چیست. همه‌ی ما خواسته‌ها و تمایلاتی داریم، آن‌ها نمایانگر چیزهایی هستند که می‌خواهیم. با این حال برای به دست آوردن خواسته‌های خود ممکن است مجبور شویم یک یا چند هدف را تعیین کنیم. در حالی که خواسته معمولاً خوشایند است، هدف می‌تواند این گونه نباشد.

به عنوان مثال تناسب اندام احساس خوبی می‌دهد، اما احتمالاً ورزش و رژیم نه. اما ورزش و رژیم غذایی برای تناسب اندام ضروری‌اند. گذراندن تعطیلات در کشتی کروز احساس خوبی دارد، چه کسی است که چنین چیزی نخواهد؟ با این حال کار کردن برای ساعات اضافی و صرفه‌جویی در هزینه‌های سفر هم کار آسانی نیست.

اهداف، اقدامات خاصی است که ما برای برآورده کردن خواسته‌های خود تعیین می‌کنیم.



کوچینگ

مهم نیست که شما به عنوان یک شرکت چقدر درآمد داشته باشید
اگر ندانید در حال حاضر کجا هستید و در آینده به کجا می روید.

اینجاست که این چشم انداز و بیانیه های ماموریتی واجب هستند.



Objectives are the specific actions taken to achieve these goals

اهداف، اقدامات خاصی هستند که برای دستیابی به این اهداف انجام می شود
برای مثال بگویید هدف من "افزایش درآمد به میزان 10% و کاهش ضایعات به
میزان 5%" است، سپس بر اساس این هدف، اهداف خود را بر اساس این هدف رسمی می
کنم که می تواند

❑ اولین هدف من "افزایش درآمد 10%" است

❑ 5 مشتری جدید اضافه کنید و حداقل 2 مشتری را حفظ کنید.

❖ هدف دوم من "کاهش کاهش ضایعات تا 5%" است.

❖ فرآیند را بهینه کنید یا برخی از فرآیندها را برای صرفه جویی در هزینه و زمان برون
سپاری کنید.

ماموریت Mission



ماموریت در مورد این است که دلیل حضور شما در سازمان یا دلیل اصلی ورود شما به این تجارت چیست. " به طور خلاصه، بیانیه ماموریت یک توصیف مکتوب از هدف یک سازمان برای موجودیت است. بیانیه ماموریت به دیگران کمک می کند تا بدانند ما چه می کنیم و چرا در این تجارت هستیم.

تسلا

- بیانیه چشم انداز: "برای تسریع انتقال جهان به انرژی پایدار."
بیانیه ماموریت: ایجاد قانع کننده ترین شرکت خودروسازی قرن بیست و یکم با هدایت انتقال جهان به وسایل نقلیه الکتریکی.

ماکروسافت

- بیانیه چشم انداز: برای کمک به مردم و کسب و کار در سراسر جهان تا پتانسیل کامل خود را درک کنند.
بیانیه ماموریت: توانمندسازی هر فرد و هر سازمانی در این سیاره برای دستیابی به اهداف بیشتر.

گوگل

- بیانیه چشم انداز: برای دسترسی به اطلاعات جهان با یک کلیک.
بیانیه ماموریت: سازماندهی اطلاعات جهان و قابل دسترس و مفید ساختن آن برای همه







چه در زندگی شخصی و چه سازمانی، اثربخشی زمانی معنا و مفهوم پیدا می کند که مأموریت، چشم انداز و اهداف تعریف شده باشند. چون این المانها جهت گیری کلی را مشخص می کنند و پس از مشخص شدن جهت است که می توان همسو بودن اقدامها با جهت گیری مطلوب را سنجید و بررسی کرد.

هدف Goal یک نتیجه‌ی اولیه‌ی گسترده است؛

استراتژی Strategy استراتژی رویکردی است که شما برای رسیدن به هدف در پیش می‌گیرید؛

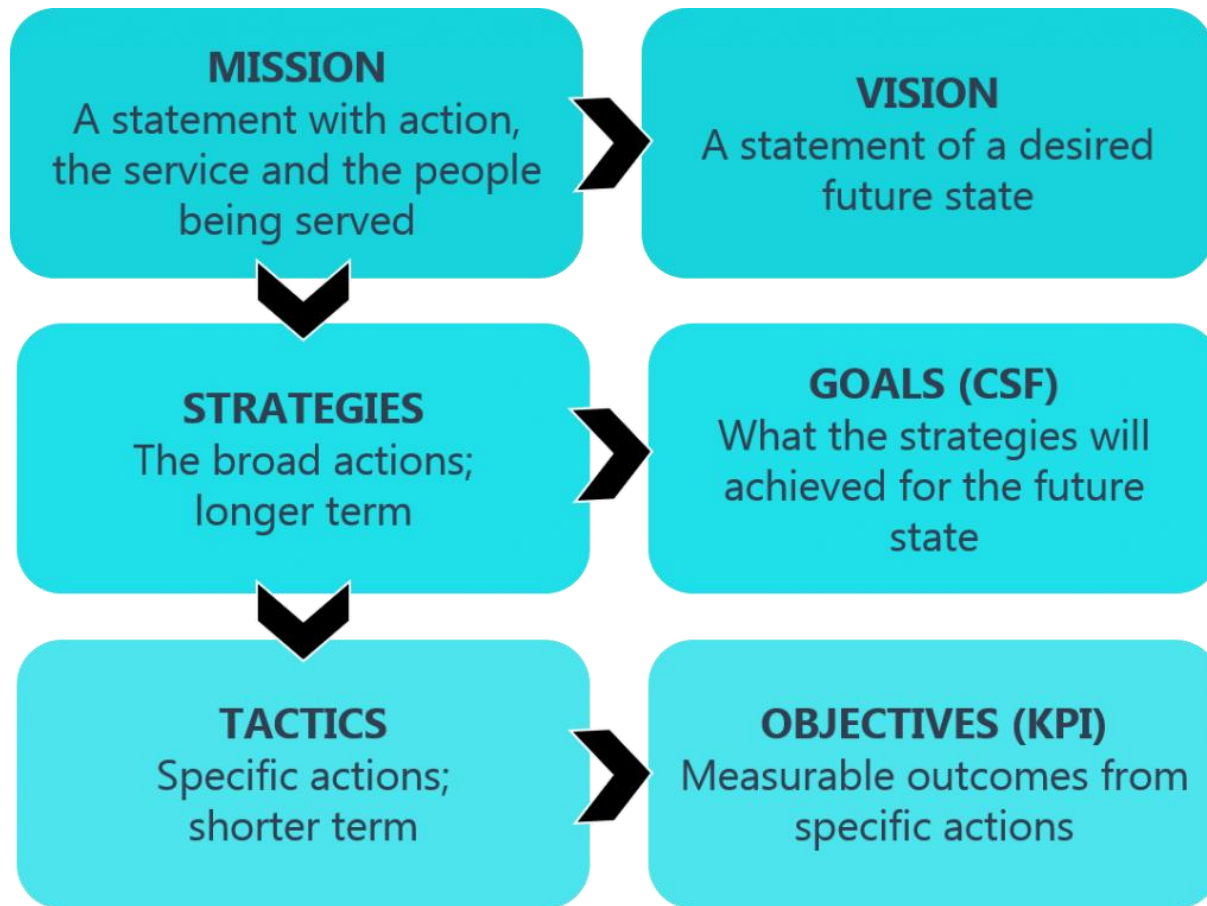
اهداف اجرایی Objective اهداف اجرایی قدمی قابل اندازه‌گیری است که برای دستیابی به یک استراتژی برمی‌دارید؛
به این مثال توجه کنید:

هدف: ریزپردازنده‌های هسته رایانه را تا سال X به اصلی‌ترین و درآمد پش‌تاز شرکت تبدیل کنیم؛

استراتژی: با همکاری با تولیدکنندگان بزرگ، خریداران را ترغیب کنیم که پردازنده‌های ما بهترین محصولات بازار هستند؛

اهداف اجرایی: براساس گزارش معیار، حداقل ۷۰ درصد از بازار ریزپردازنده‌های رایانه‌های سراسر جهان را دست بگیریم؛

تاکتیک: با خلاقیت که زیربنای پیام‌رسانی ماست، از آگاهی از برند شرکای سخت‌افزاری بهره بگیریم تا پیام‌های کلیدی را در برنامه‌ی Intel به گوش مخاطب برسانیم.



تکنیک Technique تکنیک‌ها عملکردهای کوچکتر و جزئی در یک فرآیند یا عملیات کسب و کار را توصیف می‌کنند. ...
تاکتیک Tactic تاکتیک‌ها قدم‌های میانبر و روش‌های خاصی هستند که برای دستیابی به هدف‌های کلانتر و استراتژیک‌تر در کسب و کار استفاده می‌شوند

S

SPECIFIC



Make goals clear and **specific**.

M

MEASURABLE



Define **measureable** assets.

A

ATTAINABLE



Confirm your goals are **attainable**.

R

RELEVANT



Verify your goals are **relevant**.

T

TIME-BASED



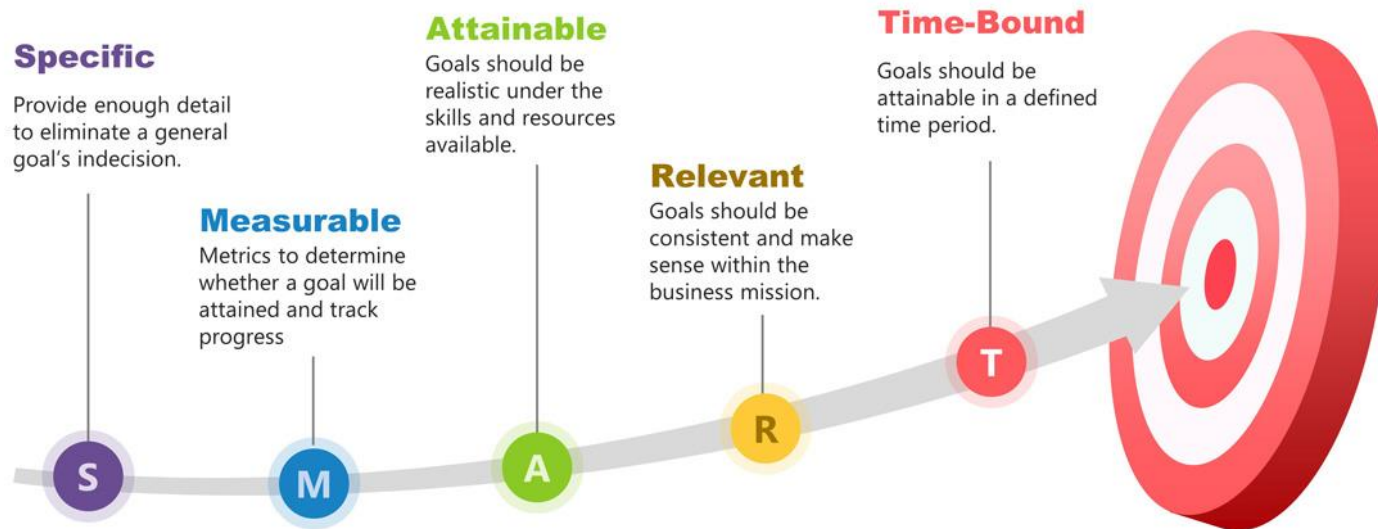
Set up a **time-based** plan.

ER

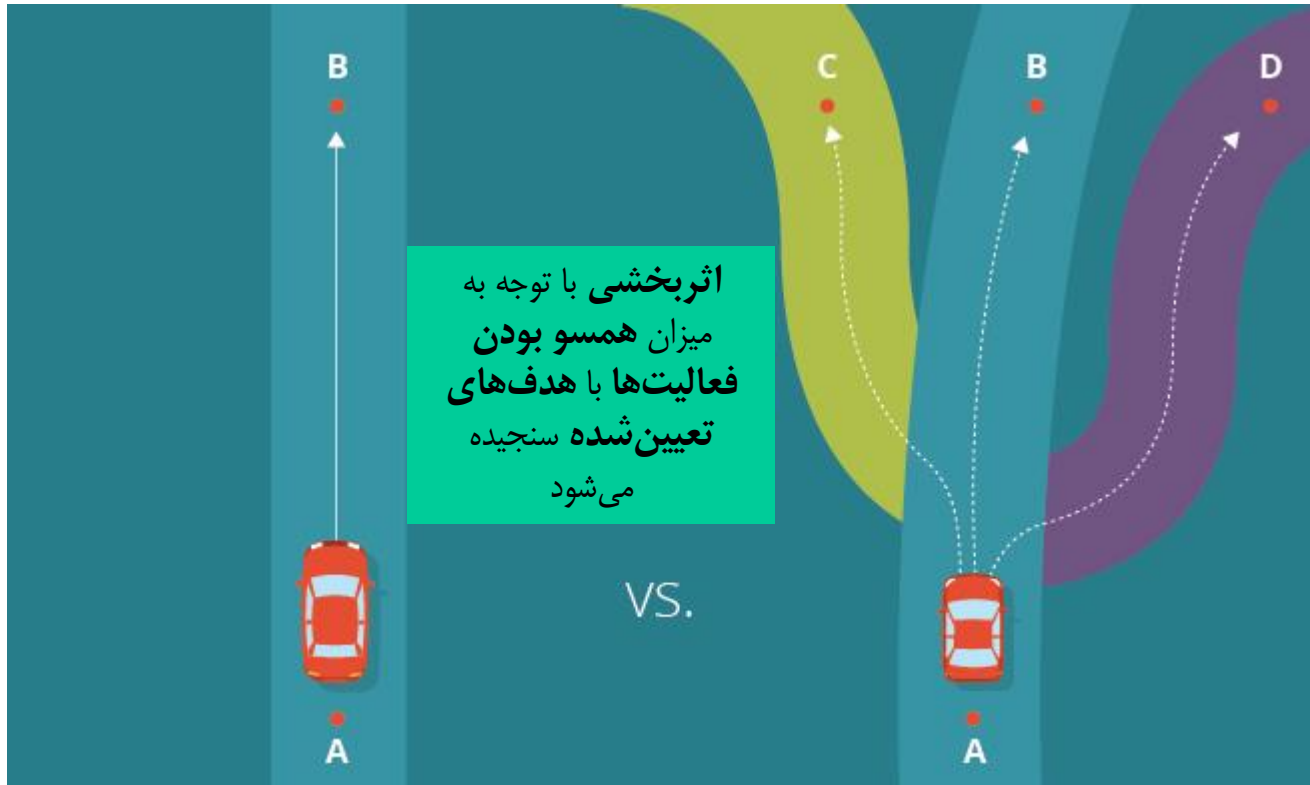
Reviewed ارزیابی شده و R را حرف اول
بازنگری شده Evaluated

آیا هدف‌ها تنها معیار موفقیت یا شکست هستند؟

SMART Goals



فرض کنیم که در حال حاضر یک میلیون تومان در هفته درآمد دارید و هدف خود را برای دو میلیون تومان در هفته تعیین کرده‌اید. اما پس از انجام همه‌ی کارها و تعیین استراتژی‌های تان تنها یک میلیون و ۳۰۰ هزار تومان درآمد کسب کرده‌اید. اگر این هدف نتیجه‌محور باشد، احتمالاً از رسیدن به هدف‌تان ناراضی خواهید بود. با این حال اگر هدف شما فرایندمحور باشد، از اینکه درآمد خود را بهبود بخشیده‌اید، راضی خواهید بود و انگیزه بیشتری برای تلاش خواهید داشت.



Effectiveness vs. Efficiency

کارایی به معنای به دست آوردن آن نتایج سریعتر یا با تلاش کمتر بدون به خطر انداختن اثربخشی است.

قبل از اینکه کارآمد باشید موثر بودن ضروری است. به عنوان مثال، یک ماشین زمانی موثر است که شما را از نقطه A به B برساند، نتیجه مطلوب رانندگی. نمونه ای از کارایی یک خودرو مصرف سوخت آن است. اما زمانی که نمی توانید به مقصد مورد نظر خود برسید، مایل در هر گالن شما اهمیتی ندارد



اگر ندانیم چه می‌خواهیم بکنیم، هرگز نمی‌توانیم اثربخشی را افزایش دهیم، اگر چه در همین حالت ندانستن و نفهمیدن، می‌توان فعالیت‌های فعلی را با کارایی بیشتری انجام داد
مسیر مناسب من در زندگی (شخصی/شغلی) چیست؟ و آیا فعالیت‌هایی که انجام می‌دهم با آن مسیر، همسو است؟



فلسفه پیتر دراگر

مدیران مسئول فعالیتهای خود و کارمندان خود هستند. به این ترتیب، مدیریت یک وظیفه است نه یک قدرت. مدیرانی که در راس هستند، از درک کارگرانی که تحت نظارت آنها قرار دارند، پرهیز می کنند. مدیران به عنوان محور سازمان هستند و بقیه عوامل - کارگران، منابع، بازارها و محیط - گرد این محور می چرخند

مدیران باید در رده بالاتری از فن سالاران باشند و باید وجوه اجتماعی را در کار خود در نظر بگیرند. هرچه اندازه بنگاه آنها بزرگتر باشد، آثار اجتماعی آن گسترده تر است و ضرورت بیشتری برای در نظر گرفتن آثار اجتماعی مزبور احساس می شود.

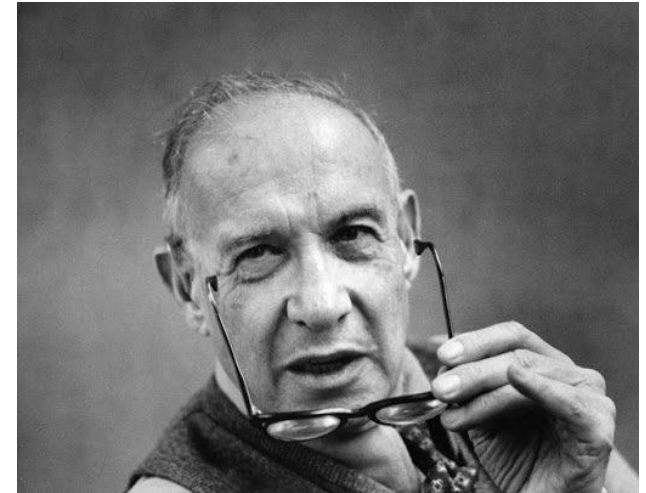
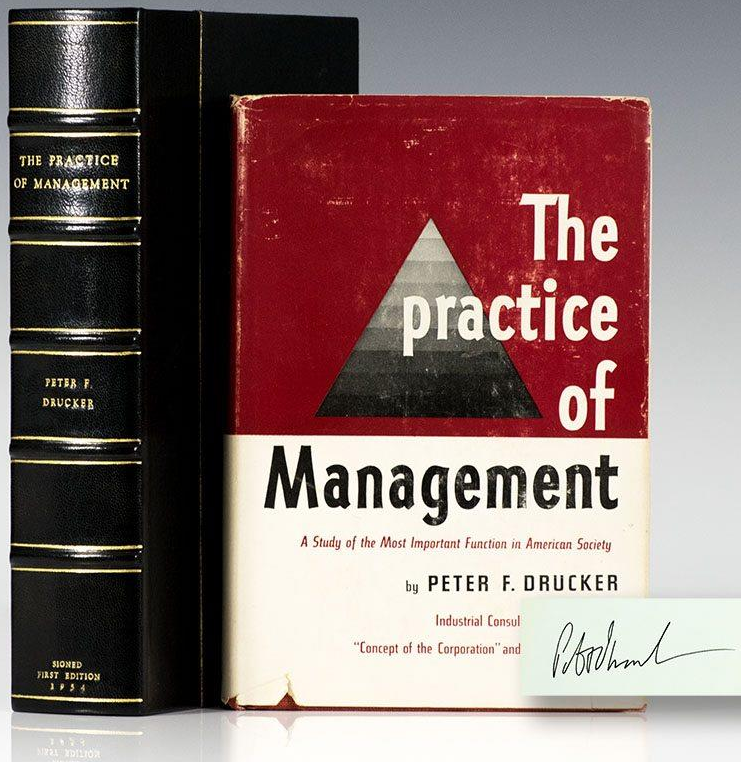
: " کامپیوتر ابله است ".
اوتکنولوژی را ابزاری
برای نوآوری می انگارد و
نه به عنوان جانشینی
برای آن

، تقاضا برای مسئولیت
اجتماعی، بهای
موفقیت است

دو کارکرد اساسی برای مدیریت وجود دارد که عبارتند از:
نوآوری و بازاریابی. او توجه کمتری به بازاریابی دارد ولی نیاز به درک و مدیریت نوآوریها از موضوعهای ثابت در بیشتر کتابهای اخیر اوست

هدف نهایی یک بنگاه، آفرینش منافع اجتماعی است. سازمان در جهت تبدیل توان بشر به محصول قرار می گیرد و به این ترتیب "قوای فردی، منافع اجتماعی را پدید می آورند"

نوآوری اولین کارکرد مدیریت است و تاکید دارد که مدیران باید بر تکنولوژی تکیه کنند



مدیریت بر مبنای هدف، از مهم‌ترین اهداف شرکت برای تعیین هدف‌های کارمندان بهره می‌گیرد. در واقع، MBO امکانی را برای همی افراد شرکت فراهم می‌کند تا بدانند که در هنگام انجام وظایفشان در شرکت، در رابطه با اهداف و اولویت‌های اصلی کسب‌وکار به چه نتیجه‌ای رسیده‌اند. این امر نشان می‌دهد که چگونه فعالیت و نتیجه‌ی آن روی یکدیگر تأثیر می‌گذارند و در نهایت، ممکن است به افزایش شدید بهره‌وری فرد منجر شود.



مدیریت بر مبنای هدف به مشارکت افراد در تعیین هدف تأکید می‌شود. این هدفها باید قابل لمس، قابل تأیید و قابل سنجش یا اندازه‌گیری باشند یا به عبارت دیگر فرایندی که به واسطه آن رئیس و زیر دست با کمک هم اهداف را شناسایی کرده همچنین معیار عملکرد و مسئولیت افراد را تعریف می‌نمایند

ویژگی‌های مدیریت بر اساس اهداف

- ❖ مشارکت مافوق و زیردستان
- ❖ هدف‌گذاری مشترک
- ❖ تصمیمات مشترک در مورد روش
- ❖ دستیابی آسان به اهداف حداکثری
- ❖ پشتیبانی و مربی‌گری (کوچینگ)

فرهنگ لغت آکسفورد: “یک معیار قابل سنجش که برای ارزیابی موفقیت یک سازمان، کارمند و غیره در برآورده شدن اهداف (برای عملکرد) استفاده می‌شود.”

شاخص کلیدی عملکرد KPI چیست ؟

KPI:

Key Performance Indicator

KPI روشی برای سنجش میزان خوب بودن عملکرد افراد و یا در سطح کلان‌تر میزان خوب بودن عملکرد سازمان و یا یک واحد سازمانی است. KPI مخفف کلمه Key Performance Indicator و به معنای شاخص کلیدی عملکرد می‌باشد.

شاخص KPI برای تمامی صنایع ، سازمان‌ها و حتی کارهای شخصی می‌تواند استفاده شود. این شاخص باید در دوره‌های زمانی مشخص ارزیابی شود و با معیارهای عملکرد در زمان گذشته مورد مقایسه قرار بگیرد .

Churn Rate Formula

$$\left(\frac{\text{Lost Customers}}{\text{Total Customers at the Start of Time Period}} \right) \times 100$$

USERS AT BEGINNING OF
PERIOD - USERS AT END OF
PERIOD

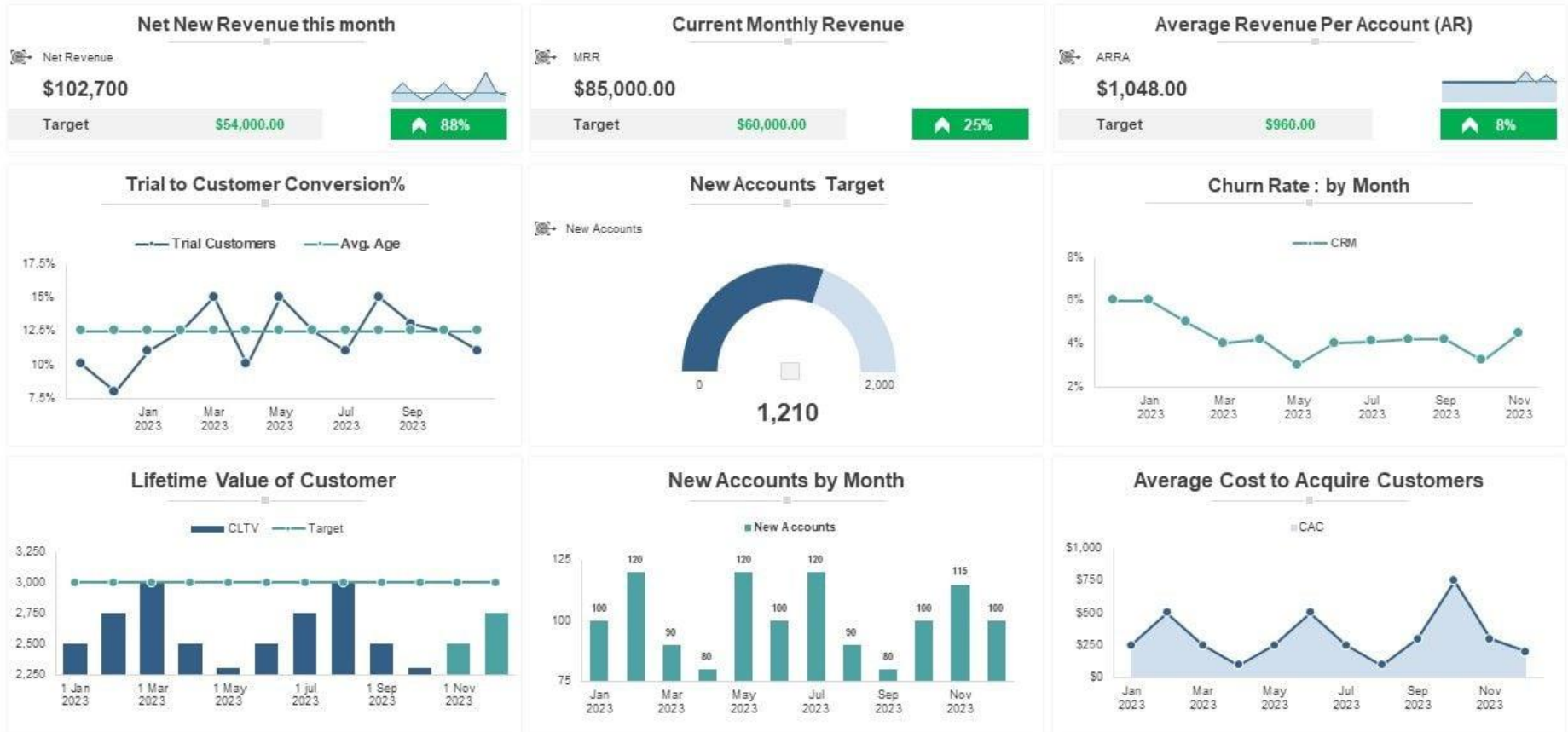
USERS AT BEGINNING OF
PERIOD

=

**CHURN
RATE**

SaaS company KPI dashboard with customer churn rate

Following slide outlines SaaS metrics KPI dashboard which can be used by companies to track the overall business progress. Lifetime value of customers, churn rate by month, average cost to acquire customers are some of the essential metrics which can assist businesses in tracking the entire progress.



This graph/chart is linked to excel, and changes automatically based on data. Just left click on it and select "edit data".



Intel CEO and OKR pioneer Andy Grove



John Doerr

در دهه ۱۹۷۰، اندی گرو، مدیرعامل اینتل، ایده اهداف را در نظر گرفت، آن را برجسته کرد و آن را با نتایج کلیدی همراه کرد تا آنچه را که اکنون به عنوان OKR می شناسیم، تشکیل دهد. برای گرو، نقش نتایج کلیدی این بود که دستیابی به اهداف خود را تسهیل کنند - و آن سفر، خوب، عینی تر! در میان تیم او در اینتل، جان دوئر بود که بعدها تبدیل به یک میلیاردر سرمایه گذار و سرمایه گذار گوگل شد. این Doerr بود که فلسفه مدیریت OKR را در گوگل معرفی کرد



Peter Drucker
developed MBO



Andy Grove
founded Intel



John Doerr
joins Intel



John Doerr invests
in Google



1954



1968



1974



1999



OKR مخفف Objectives and Key Results به معنای اهداف و نتایج کلیدی است. OKR یک چهارچوب محبوب مدیریت اهداف است که به شرکت‌ها در پیاده‌سازی و اجرای استراتژی‌ها کمک می‌کند. چهارچوب OKR شامل قوانینی است که به کارکنان کمک می‌کند اولویت‌بندی، همسویی و اندازه‌گیری پیامد تلاش‌های خود را انجام دهند.

OKRs	MBO
چی و چرا هر 3 ماه یا ماهانه عمومی شفاف از پایین به بالا یا افقی بدون ارتباط مستقیم با حقوق و دستمزد	چی سالیانه خصوصی و بسته از بالا به پایین ارتباط مستقیم با حقوق و دستمزد

• OGSM Framework

OGSM Defined

O OBJECTIVES Long-term, broad; usually to be accomplished over 1-3 years	G GOALS Quantitative articulation of the objective
S STRATEGIES Key priorities and actions	M METRICS Measures that tell whether strategies are delivering goals

OGSM

Agile
OGSM™



OKR ها از دو جزء
تشکیل شده اند:

هدف: چیزی که در تلاش
برای انجام آن هستید
نتایج کلیدی: چگونه اندازه
گیری می کنید که آیا به
هدف می رسید یا خیر



OKR به صورت رایج، معمولاً هر سه ماه یک بار، پیاده سازی و پیگیری شده و مورد بازبینی مجدد قرار می گیرد.
OKR، فرآیندی ساده بوده و ریتمی سریع دارد. در نتیجه، ادراک و خلاقیت هر تیم را به کار می گیرد.

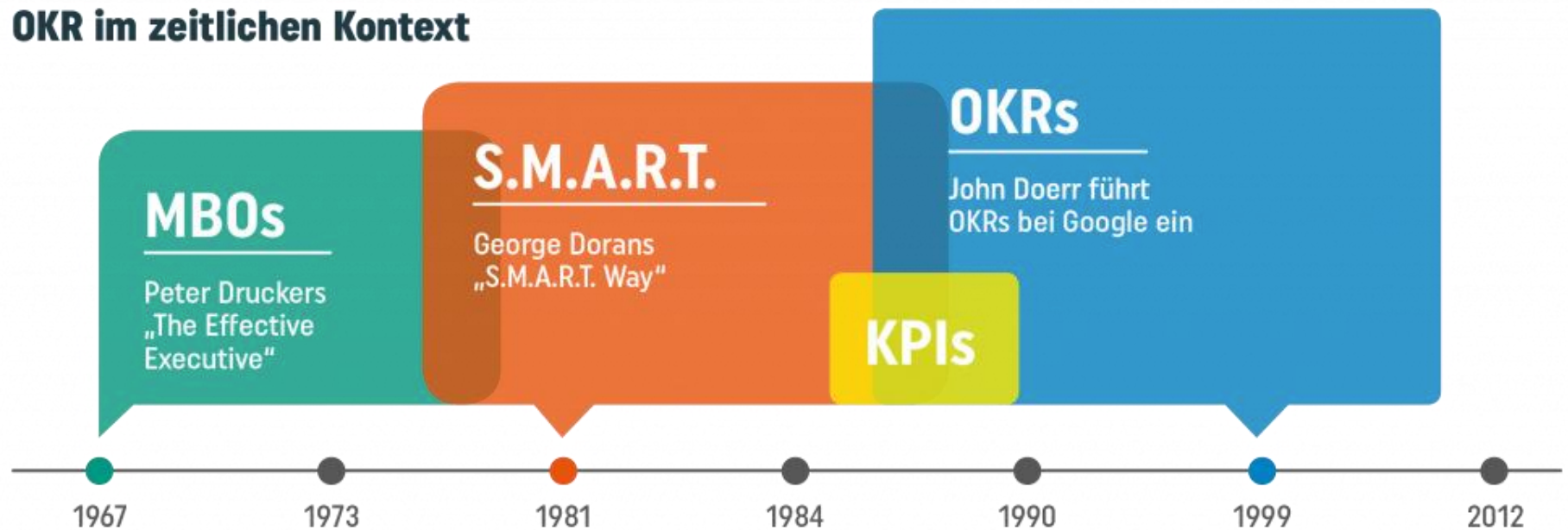
➤ ایجاد توازن در سازمان، از مزایای اصلی OKR به حساب می آید. مقصود OKR این است که همه اعضا در مسیری مشترک، با وجود اولویت های مشخص و روندی پیوسته، حرکت کنند.

رنج 0 تا 1

بهترین حالت 0/6 تا 0/7



OKR im zeitlichen Kontext



شباهت ها و تفاوت های OKR و MBO:

در نگاه اول ، هر دو رویکرد بسیار شبیه به هم هستند. ساختار هر دو چارچوب مطابق با اهداف عمل می کند و در تمام سطوح شرکت اعمال می شود. با این وجود ، OKR ها به میزان قابل توجهی با MBO تفاوت دارند. در حالی که اهداف MBO کمی هستند و غالباً به صورت KPI فرموله می شوند. OKR ها از اهداف کیفی تشکیل می شوند که به نتایج اصلی کمی تقسیم می شوند. با ساختار دقیق تعیین اهداف کیفی ، OKR ها بر روند دستیابی به هدف تأکید می کنند. در حالی که در MBO تمرکز بر نتیجه است. این تفاوت اساسی بین MBO و OKR بسیار فراتر از تکنیک خالص هدف گذاری است و تمام سطوح یک شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد.

(۱) رهبری (مدیریت در برابر مربیگری) :

(۲) هماهنگی (بالا به پایین در مقابل بالا به پایین و پایین به بالا) :

نه تنها روند دستیابی به اهداف ، بلکه تعیین هدف نیز در OKR ها و MBO متفاوت است. در MBO اهداف شرکت توسط مدیریت شرکت تعیین می شود. بر اساس اهداف اصلی تعیین شده توسط مدیریت ، بخشها ، تیمها و کارمندان اهداف خود را تعیین می کنند. بنابراین تعیین اهداف از بالا به پایین انجام میشود. در مورد OKR ها ، اهداف کل شرکت نیز در سطح مدیریت تعیین میشود و اهداف ادارات ، تیم ها و کارمندان با این اهداف همسو می شوند. با این وجود ، کارکنان در هر سطح نیز به طور فعال اهداف خود را توسعه میدهند. بنابراین اهداف افراد ، تیم ها ، بخشهای مختلف و شرکت شکل داده می شوند. این بدان معناست که اهداف از بالا به پایین و همچنین از پایین به بالا تعیین می شوند.

MBO

اهداف MBO کمی هستند و غالباً به صورت KPI فرموله می شوند

تمرکز بر نتیجه

انگیزه و مشوق ها بیرونی است همراه با پاداش و تنبیه

مدیریت

OKR

OKR ها از اهداف کیفی تشکیل می شوند که به نتایج اصلی کمی تقسیم می شوند

OKR ها بر روند دستیابی به هدف تأکید می کنند

انگیزه و مشوق ها درونی همراه با کاهش هزینه ها

کوچینگ

MBO

هماهنگی فقط بالا به پایین-
کنترل

مستلزم تخصص است

تمرکز بر هدف

سازگاری

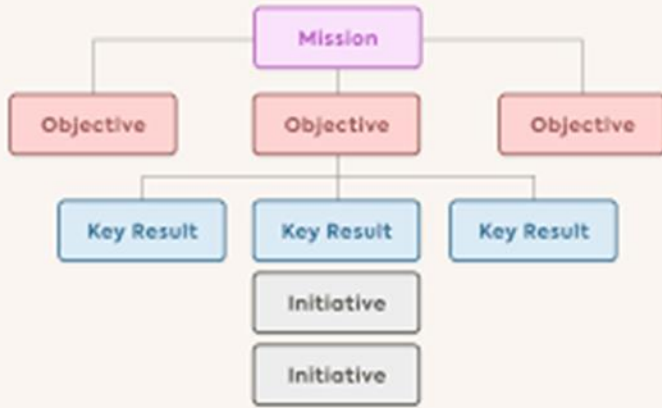
OKR

هماهنگی بالا به پایین و پایین به بالا-
بازخورد شفاف

مستلزم هماهنگی مداوم
و بحث در مورد
اهداف

تمرکز بر روند

چابکی



OBJECTIVES



Where do I need to go?

Objective are statements that inspire and direction

KEY RESULTS



How do I know I'm getting there?

Key results measure progress toward an objective

INITIATIVES



Where will do to get there?

Objective are statements that inspire and direction

مثال okr

هدف: بوروکراسی را در فرآیند مدیریت قرارداد محدود کنید

نتیجه کلیدی ۱: بررسی ۱۰ بخش در قرارداد استاندارد برای خطرات

نتیجه کلیدی ۲: کاهش زمان مذاکره قرارداد تا ۲۰۰٪

نتیجه کلیدی ۳: ۱۰ قرارداد بلندمدت را با بهبود جدول زمانی دوباره ارسال کنید

عملیات OKR مثال ۲

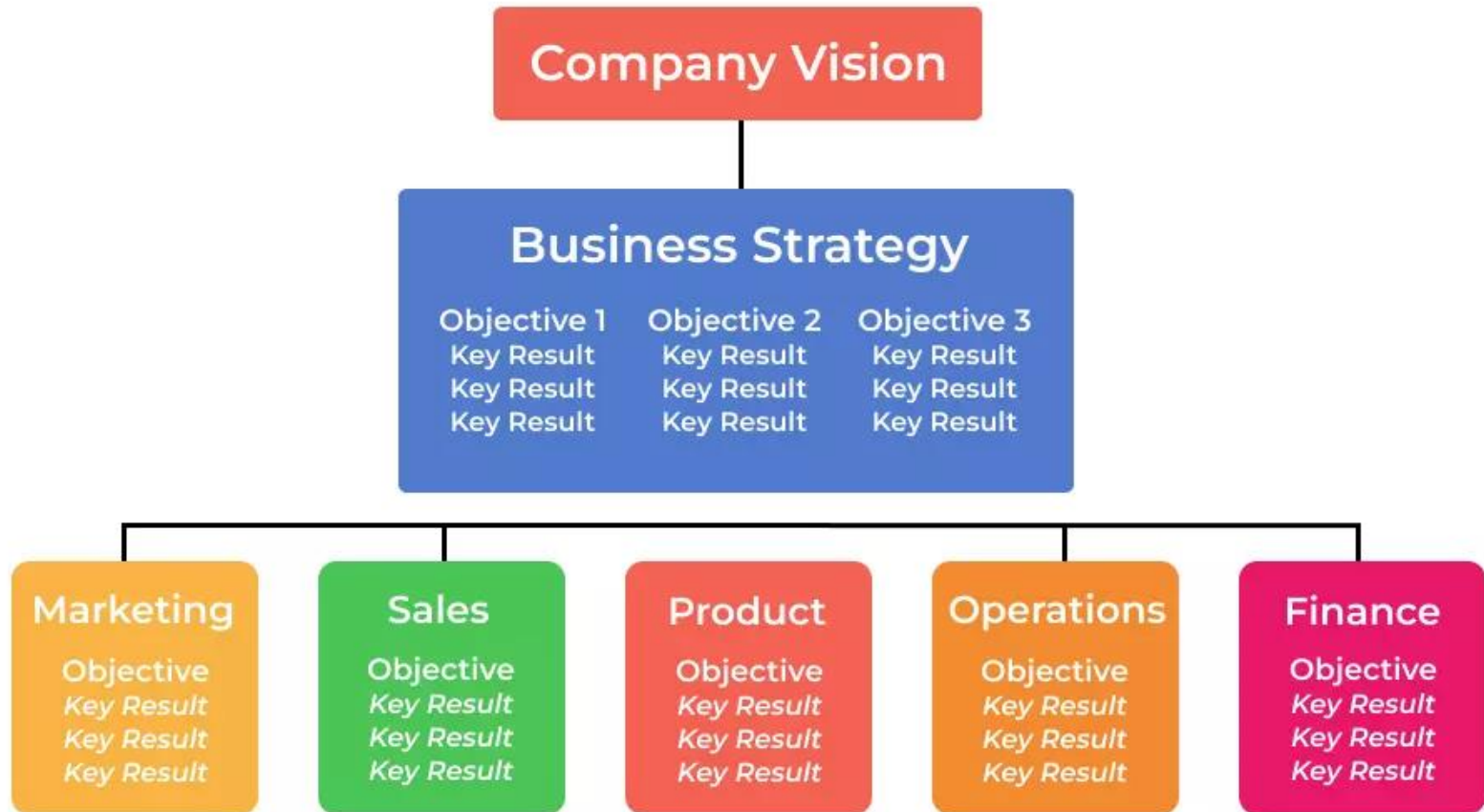
هدف: حفظ یک دفتر در سطح جهانی

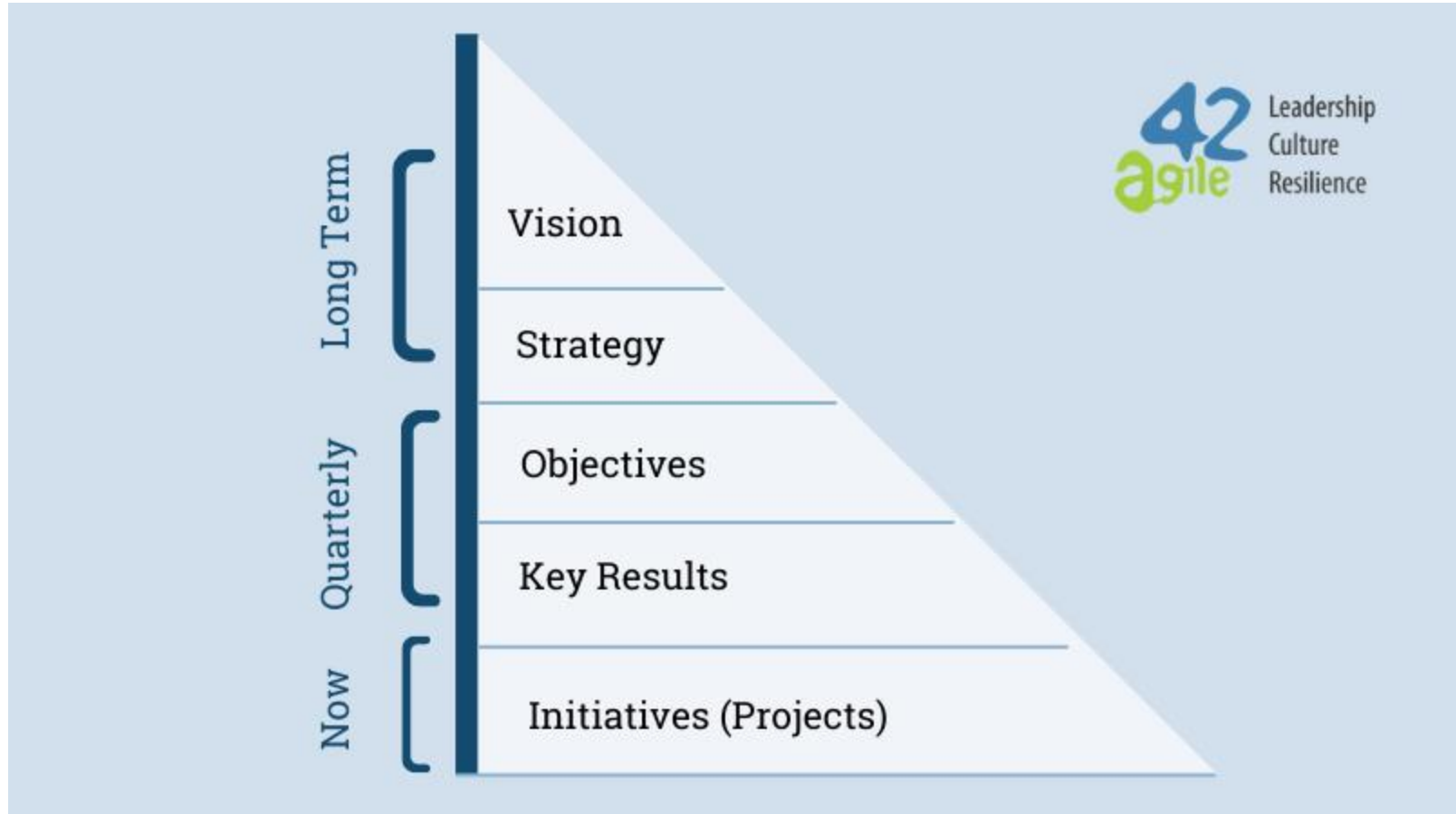
نتیجه کلیدی ۱: تمام سوابق شرکت و مشتری را به ابر منتقل کنید

نتیجه کلیدی ۲: کاهش ۱۰ درصدی هزینه های مربوط به لوازم اداری

نتیجه کلیدی ۳: پیاده سازی سیستم رزرو آنلاین اتاق کنفرانس

نتیجه کلیدی ۴: یک پلت فرم اشتراک گذاری اسناد جدید را انتخاب و راه اندازی کنید







نمونه OKRهای بازاریابی

هدف: ایجاد leadهای بازاریابی با کیفیت
نتیجه کلیدی:

- رساندن تعداد Leadهای تولید شده از ۵۰ به ۱۵۰
- رساندن تعداد leadهای گوگل ادز به ۵۰
- رساندن تعداد leadها در جست و جوی ارگانیک از ۲۰۰ به ۴۰۰

هدف: رشد شبکه های اجتماعی

- افزایش تعداد دنبال کنندگان توئیتر تا ۳۰ هزار
- افزایش بازدید ویدیوهای یوتیوب به میزان ۵ هزار یا بیشتر
- دو برابر کردن تعداد گفتگوها در شبکه های اجتماعی در مقایسه با ۳ ماه گذشته

هدف: بهبود سایت و افزایش نرخ تبدیل
نتایج کلیدی:

- افزایش میزان بازدید به میزان ۵۰ درصد
- افزایش نرخ تبدیل لندینگ پیج به میزان ۳۰ درصد
- رساندن تعداد کاربران جدید در روز به ۲۵۰

نمونه OKRهای بازاریابی

هدف: ما میخواهیم تجربه مشتریانمان را تا آخر فصل پاییز ارتقا بدهیم.

که با این موارد اندازه گیری می شود:

- در پایان تابستان نرخ خالص ترویج کنندگان نرخ وفاداری مشتریان به عدد ۵۰ برسد.
- موارد مورد انتقاد مشتریان در کمتر از یک ساعت حل شود.
- سرعت فرآیند پذیرش مشتریان تا آخر پاییز ۴۰٪ سریعتر شود.

چرا این OKR به خوبی کار می کند؟

- یک هدف بلند پروازانه دارد
- نتایج کلیدی اش با یکدیگر هماهنگی دارند (برای افزایش نرخ وفاداری مشتریان احتیاج است تا مشکلات مشتریان سریعتر حل شود)
- تمام نتایج کلیدی قابلیت اندازه گیری دارند (در آن ها عدد وجود دارد)
- حالا مدیر می تواند قدم های ضروری برای رسیدن به اهدافش را بردارد.

بهترین ابزارها و نرم افزارهای رایگان OKR

نرم افزار OKR به شما کمک می کند تا به طور مؤثرتری با اهداف و وظایف خود مقابله کنید. در ادامه لیستی از برخی از نرم افزارهای OKR مناسب برای کاربران شخصی یا تجاری آورده شده است: برای اینکه همه چیز بدون دردسر باشد و همه نسبت به انتظاراتی که از آنها می رود آگاه باشند، میتوانید از یکی از نرم افزارهای OKR کمک بگیرید. از آنجایی که میتوانید OKR را برای تقریباً هر بخشی از عملکردتان تنظیم کنید، این ابزارها بخش های مختلفی را پوشش میدهند. اکنون که معیارهایی را که باید هنگام ارزیابی گزینه های نرم افزار OKR خود در نظر بگیرید، می دانید، بیایید به چند مورد از بهترین نرم افزارهای OKR در بازار نگاه کنیم. سپس، برای هر نرم افزار OKR، مروری بر ویژگی ها، مزایا و معایب آن خواهیم داشت.

نرم افزارهای okr

Todoist

نرم افزار Todoist به شما این امکان را می دهد OKR ها را بر اساس پروژه ها اصلی و پروژه های فرعی فعلی خود به صورت بصری اولویت بندی کنید. در نتیجه، وظایف روزانه شما با نتایج کلیدی تعریف شده هماهنگ می شود. با استفاده از این برنامه می توانید برای هر یک از اهداف پروژه ایجاد کنید و نتایج کلیدی را به طور جداگانه وارد آن کنید. همچنین می توانید برای دستیابی به هر یک از نتایج کلیدی یک ضرب الاجل تعیین کنید و در نتیجه روی مسیر خود تمرکز کنید. بررسی نتایج کلیدی را به یک کار هفتگی تکرارشونده تبدیل کنید به شما کمک می کند پیشرفت و مسائل را شناسایی کنید

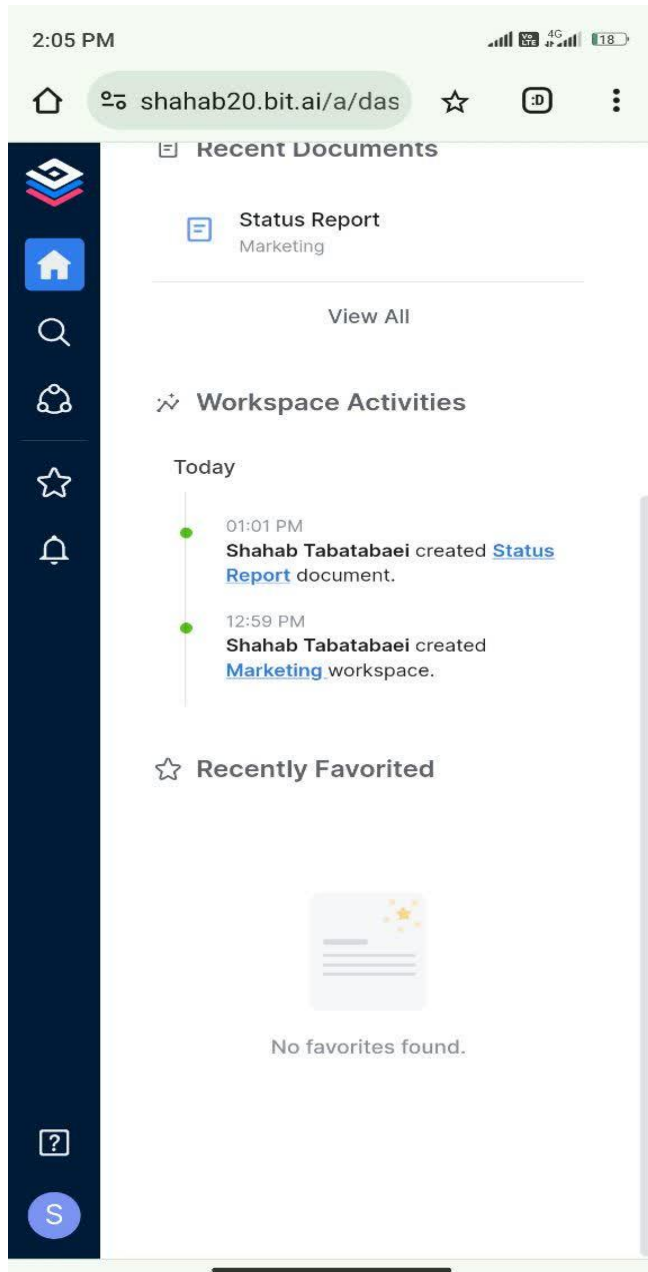
Perdoo

پردو شرکتی آلمانی است که در زمینه OKR تخصص دارد. پردو علاوه بر طراحی نرم افزار okr، آموزش OKR را نیز انجام می دهد. نرم افزار پردو Perdoo یک برنامه مدیریت هدف عملکرد OKR برای تیم ها یا مشاغل با هر اندازه است. این برنامه برای به اشتراک گذاری استراتژی های شما در زمان واقعی با تیم شما عالی است. در کنار این قابلیت، می توانید از این پلتفرم برای تعیین اهداف، هماهنگی منابع و نظارت بر پیشرفت استفاده کنید. داشبورد مرکزی پردو به شما امکان می دهد پیشرفت هفتگی را زیر نظر داشته باشید.

این برنامه مواردی مانند راه اندازی، ردیابی و تجسم OKR را بسیار آسان می کند. پردو رابط کاربری بسیار ساده و جذابی دارد و به دلیل طراحی ساده خود متمایز است. یکی از قابلیت های مهم Perdoo ارائه یک "نقشه راه" است که از طریق آن می توان اهداف شرکت و اهداف تیم را در چندین دوره مشاهده کرد. Perdoo به راحتی با MS Jira، Slack، Teams و Google Sheets ادغام میشود.

از مزایای این نرم افزار OKR میتوان به قابلیت نقشه راه و تعرفه شروع رایگان برای حداکثر ۱۰ کاربر اشاره نمود.

از معایب این نرم افزار OKR میتوان به زمانبر بودن رفع اشکالات و ارسال ایمیل های زیاد که در بلند می تواند آزاردهنده باشد و ادغام ضعیف با Slack اشاره کرد.



نرم افزارهای okr

Bit

محیط کاری نرم افزار Bit باعث می شود تیم شما وظایف خود را به طور موثر و کارآمد انجام دهد. همچنین می توانید از این نرم افزار برای وظایف شخصی و سازمانی استفاده کنید. این برنامه یک فضای ذخیره سازی برای OKR های سازمان شما فراهم می کند و همه اعضا به این فضا دسترسی خواهند داشت. این پلتفرم به شما امکان می دهد در مورد اهداف، پروژه های کوتاه مدت، محتوا، زمان جلسات و یادداشت ها بحث و همکاری کنید. ویژگی هایی مانند جستجوی هوشمند، ویرایش مشترک همزمان، و نظرات درون برنامه ای در این برنامه تضمین می کند که به اهداف خود خواهید رسید.

Koan

نرم افزار Koan یک ابزار کارآمد در زمینه ایجاد تیم های هدفمند از طریق OKRهای واضح میباشد. این ابزار هر کارمند را به وظایف، چشم اندازها و اولویت های شرکت متصل کرده و این امکان را دارد تا پیشرفت را در داشبورد خود ردیابی کنند و همچنین بازخورد مستقیمی را دریافت کرده و به اشتراک بگذارند. کوان بصورت هفتگی از شما میخواد تا در مورد پیشرفت اهدافتون نظر داده و باعث میشود ردیابی اهداف را به بخشی فعال از روال خودتان تبدیل کنید.

این پلتفرم معیارهای حیاتی را در اختیار شما قرار می دهد که می توانند به شما در برنامه ریزی استراتژی کسب و کار، دریافت بازخورد از تیم خود و تصمیم گیری آگاهانه کمک کنند. نرم افزار Koan یک حالت ارائه و یک حالت نمای درختی دارد. این دو حالت برای سازماندهی و مدیریت اهداف شما مناسب هستند. جدای از این موارد، می توانید از ویژگی های اشتراک گذاری برنامه برای پیشبرد کار تیم ها و بخش های مختلف سازمان استفاده کنید.

CultureAmp

CultureAmp به شما کمک می کند تا روابط حیاتی بین عملکرد و تعامل را کشف کنید و بینش ها را به اقداماتی با تاثیر بالا تبدیل و در نهایت یک تجربه ایده آل را برای کارمندانان ایجاد کنید. نرم افزار کالچر امپ وجه اشتراک افراد با عملکرد بالا را تجزیه می کند و در طول مدت زمانی که کارمند با کسب و کار همکاری دارد بینش های عملی را به دست می آورد. این نرم افزار به شما کمک می کند تا اهداف مشترکی را برای تیمتان تعیین کنید تا در جهت رسیدن به آن تلاش کنند.

Timely

Timely با تجزیه و تحلیل مدت زمانی که تیم ها برای انجام وظایف خاص نیاز دارند به شما کمک می کند تا OKR بسازید و اهداف موقتی جدیدی را ایجاد کنید. این اهداف میتواند شامل تلاش برای ایجاد و QA یک صفحه وب جدید در دو روز یا محدود کردن زمان صرف شده برای ایمیل به 10 دقیقه باشد. همچنین میتوانید به راحتی میزان به کارگیری تیم را اندازه گیری کنید تا هزینه های قابل پرداخت و غیر قابل پرداخت در پروژه ها را تنظیم کنید. تمام پیشرفت پروژه و عملکرد کارکنان از زمان انجام وظایف و کار فراتر از ظرفیت گرفته تا بودجه هزینه شده برای پروژه را میتوان در داشبوردهای لحظه ای بررسی کرد،

Profit

Profit یک نرم افزار OKR است که به شرکت ها اجازه می دهد استراتژی را با استفاده از OKR هدایت کنند. این نرم افزار سازمان ها را قادر می سازد تا OKR ها را در ابتدای هر سه ماهه تنظیم، برنامه ریزی و تراز کرده و با بررسی ها و به روزرسانی های هفتگی باعث بهبود هر چه بهتر تعامل کارکنان میشود.

Profit به شرکت شما کمک می کند تا با استفاده از OKR و مدیریت وظایف به اهداف خود برسد. با مدیریت OKR، می توانید اهداف را تراز کنید، از انواع مختلف نتایج کلیدی برای ردیابی اهداف استفاده کنید، داشبوردهای شرکت را طراحی کنید و تیم ها را با استفاده از پاداش ها تشویق کنید. رابط کاربری Profit کمی پیچیده است و برای عادت کردن به زمان نیاز دارد. یکی از ویژگی های که Profit را متمایز می کند، وجود سیستم پاداش دهی کارمند است که به شما این امکان را می دهد تا جوایز را به کارمندان خود بدهید. علاوه بر این، Profit یک منبع بزرگ از KPI ها دارد که می توانید آن ها را به OKR های خود اضافه کنید، و همچنین با ابزارهای مختلفی مانند Google Sheets یا Hubspot ادغام می شود.

از مزایای این نرم افزار OKR میتوان به منابع آنلاین و آموزشی عالی، تیم پشتیبانی خوب، ابزار مدیریت پروژه و قابلیت های گزارش دهی متعدد اشاره کرد. از معایب این نرم افزار OKR میتوان به پیچیدگی های UI/UX ناشی از سفارشی سازی های زیاد، شهودی نبودن و مدیریت سخت OKR ها مشکل و وجود مشکل در داشبورد ها اشاره کرد.

Mooncamp انعطاف پذیرترین نرم افزار OKR موجود در بازار است. جدا از قابلیت شخصی سازی، Mooncamp بخاطر طراحی بصری و مدرن خود متمایز است. Mooncamp علاوه بر سادگی و قابلیت سفارشی سازی قابلیت های نظیر تجسم OKR ها به صورت آبشار یا شبکه ای، ادغام جامع با Microsoft Teams، Jira، Excel، Asana، گزاردهی و تجزیه و تحلیل OKR، قابلیت Check-in با الگوهای قابل تنظیم برای یادآوری مرتب به روزرسانی های OKR، قابلیت وزن دهی به OKR ها و ایجاد OKR های شخصی را در اختیار کاربران خود قرار میدهد.

Shahab Tabatabaei

E-Commerce Business Coach



+989126856360



Shahab_Coach



Dr.SHAHAB.TABATABAEI



Dr.SHAHAB.TABATABAEI@GMAIL.COM