

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَبِشْعَيْنِ وَهُوَ خَيْرُ النَّاصِرِ وَمَعِينٍ

طرح ایجاد

دانشپورک مدیریت

بهرنگ بینش

behrangbinesh@yahoo.com

www.behrangbinesh.com



www.behrangbinesh.com

مقدمه

مطابق با تحقیقات به عمل آمده، حداقل تا سال ۲۰۵۰ وضعیت جهانی به صورت متلاطم باقی خواهد ماند و عمر برنامه ریزی بر اساس تغییرات درونی و بیرونی بین ۲ الی ۴ هفته شده است. در نتیجه سازمانها میباید چابک شوند، از بین بروند یا هزینه های عدم چابکی را پردازند.

عرصه کنونی، عرصه رقابت روی مدلهای کاری است نه روی تولیدات و نه روی کیفیت.

برای شکل گیری سازمان چابک، این سازمان و فرآیندهای سازمانی است که باید مهندسی شود. سازمان مهندسی نشده، بسیار دیر نتیجه اش معلوم میشود برخلاف ساختمان مهندسی نشده که سریعاً ترک میخورد.

شرکتهای بزرگ را سیستم های هوشمند اداره میکنند نه افراد بزرگ. اگر سازمان یادگیرنده نباشد، سازمانی عقب افتاده است. در این سازمان، افراد منابع انسانی نیستند، منابع خودشان هستند و تا روزی برنامه هایشان اجرا میشود که خودشان در سیستم هستند و هیچ سیستمی نیست که توسط آن فعالیتهایشان رصد شود.



هدف اصلی در ابزارهای چابکی سازمان را میتوان در دو جمله خلاصه کرد:

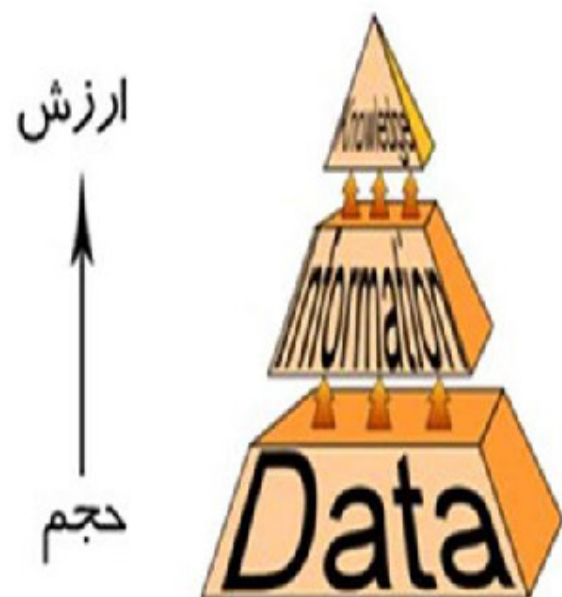
رهبر سازمان چه چیزهایی را نمیداند که باید بداند

به چه چیزی توجه نمیکند که باید توجه کند

برای رسیدن به چابکی سازمان، می باید اطلاعات به دانش سازمانی ای که قابلیت تصمیم سازی داشته باشد، تبدیل شود.

در حالیکه مهندس عمران نرم افزار اتوکد را دارد و یک گرافیکست از فتوشاپ استفاده میکند، آیا رهبر سازمان هیچ نرم افزاری مختص به خود ندارد؟

امروزه و در عصر اطلاعات، در ایجاد ارزش افزوده هیچ عاملی قادر به رقابت با اطلاعات نیست. اطلاعاتی ارزشمند است که شرایط زیر را دارا باشد:



بالاترین رده تصمیم گیری

پایین ترین رده تصمیم گیری

۱. در زمان مناسب

۲. به فرمت مناسب

۳. به فرد مناسب

۴. و با ابزار مناسب

ارائه شده باشند.

هرچه حجم اطلاعات **بیشتر** باشد، ارزش تصمیم سازی **کمتری** دارد.

سازمانها با خرید انواع Server ها با حجم ذخیره سازی اطلاعات بسیار بالا، تلاش میکنند تا از داده های پر ارزش خود نگهداری کنند اما از مساله اصلی غافل می مانند و آن نیز بحث دانش سازمانی است.

مسلماً شما نیز به طرح ها و ایده های جالبی برخورد کرده اید که بعد از خروج مدیر پروژه از سازمان یا جابجایی وی در سازمان، به طور ناقص اجرا شده یا اینکه کلاً از بین رفته است. یا اینکه با خروج یک نفر از سازمان، کلیه اطلاعات حیاتی ای که برای انجام امور لازم است، می باید با صرف وقت و هزینه به فرد دیگری از ابتدا آموزش داده شود. این امر به دلایل زیر توسط کارکنان شرکت اتفاق می افتد:

۱- متکی کردن سازمان به خود

فقط من هستم که میتوانم این کار را انجام دهم و کس دیگری قادر به انجام آن نیست.

در صورتی که برای پرسنل جایگزین وجود داشته باشد، امکان باج خواهی پرسنل کاهش مییابد.

مواردی مانند : درخواست مرخصی های طولانی، درخواست وامهای خارج از ضابطه، انجام امور خلاف مقررات سازمان و عدم ترس از برخورد و موارد مشابه

۲- ترس از دست دادن شغل

در صورتی که برای من جایگزینی وجود داشته باشد، ممکن است شرکت عذر مرا بخواهد.

به دلایل فوق ، متضرر اصلی این مسائل سازمان است که می باید هزینه های مربوط به عدم اجرا و آموزش مجدد را پرداخت نماید.

همچنین سازمان با موارد دیگری نیز مواجه است.

ضرورت اجرا

سازمان ها از یک سو غرق در داده بوده و از سوی دیگر از فقر دانش درون داده رنج میبرند. به معنای دیگر، همه گونه اطلاعات وجود دارد، اما زمانی که نیاز به اتخاذ یک تصمیم فوری و ضروری احساس میشود، عملاً همه دستها را به نشانه تسلیم بلند میکنند.

میتوان گفت حجم شگرفی از داده ها زندگی ما را پر کرده اند که مدیریت و تجزیه و تحلیل آنها مشکل است و ما در حقیقت از بخش کوچکی از آنها استفاده می کنیم زیرا یک برنامه که شامل چگونگی تجزیه و تحلیل آنها باشد وجود ندارد و همیشه تلاش اصلی بر ذخیره سازی داده ها می باشد.

در سازمانها، افراد به شکلهای مختلف اطلاعات را ارائه میکنند و این امر باعث به وجود آمدن مسائل زیر می شود:

۱. فرمت های ناهماهنگ اطلاعات بخشهای مختلف

۲. نیاز به ارائه فرضیات به ازای هر گزارش

۳. ارائه گزارشات متنی به جای گزارشات تصویری

۴. عدم قابلیت تحلیل گزارشات

و مهمترین مساله این است: **با خروج فرد از سازمان، نحوه نمایش گزارشات و حتی گزارشاتی که ارائه میشده، به دلیل حضور فرد دیگر، کاملاً دچار تغییر می شود.**



زمان برای هیچ کس صبر نمی کند..

تفاوت بین پیشرو بودن و تقلید کردن تنها در زمان اولین تحویل به بازار است !

ارائه تحلیل مناسب اطلاعات در زمان نامناسب، با عدم ارائه آن هیچ تفاوتی ندارد.

هدف از اجرای طرح

طرح حاضر (داشبورد مدیریت) تلاش می کند تا به اهداف زیر دست یابد:

۱. سرعت در تحلیل اطلاعات و افزایش کیفیت نتایج تحلیل ها
۲. شناسایی سریع فرصتها و تهدیدها
۳. بهره گیری از سیستمهای با کاربری آسان
۴. ایجاد امکان استفاده از ابزارهای متنوع جهت نمایش گزارش
۵. افزایش قدرت تحلیل در سازمان به همراه افزایش صحت تحلیل

به رهبر سازمان، چیزی را که نمیداند به سرعت بگو

به او بگو: به چه چیزی دقت نمیکند که باید دقت کند؟



داشبورد مدیریت چیست؟

داشبوردهای مدیریتی سیستم های نرم افزاری نوینی هستند که به سازمان ها در جهت غنی سازی اهداف با استفاده از اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن ها کمک می کند

