

مهندسی اجرا

راهکاری برای نتیجه گرفتن

Execution

توسط : حسین ظهوریان

متخصص در اجرا



Chris McChesney
متخصص اجرا

کسب نتیجه

مهمترین اتفاق در هر کار و تلاش
و اصلی ترین وظیفه هر مدیری است.

اما اغلب مدیران،
آموزش استراتژی می بینند،
در حالیکه چالش اصلی آنان، شیوه کار کردن
نتیجه بخش است.

Process Groups



PMBOK 5th Edition format: The 47 process-2013

1	Initiating	Planning	Executing	Monitoring & Controlling	Closing
Integration Management	Develop Project Charter	Develop Project Management Plan	Direct and Manage Project Execution	-Monitor and Control Project Work - Perform Integrated Change Control	Close Project/Phase
Scope Management		- Plan Scope Management - Collect Requirements - Define Scope - Create WBS		-verify scope - Control Scope	
Time Management		-Plan Schedule Management - Define activities -Sequence Activities - Estimate Activity Resources -Estimate Activity Duration -Develop Schedule		-Control Schedule	
Cost Management		-Plan Cost Management -Estimate Cost -Develop Budgeting		-Control Cost	
Quality Management		-Plan Quality	Perform Quality Assurance	Perform Quality Control	

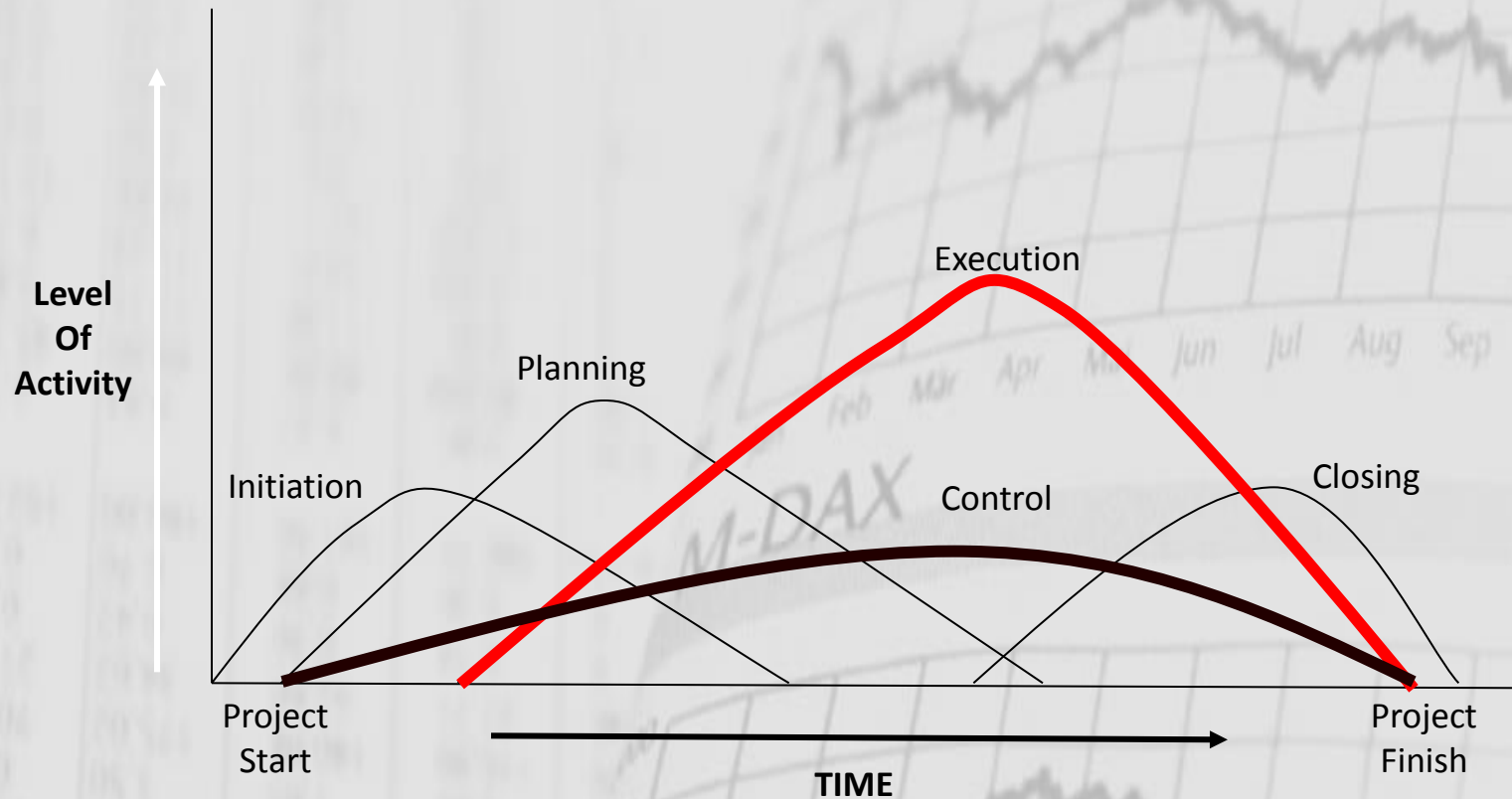
Continue

2	Initiating	Planning	Executing	Monitoring & Controlling	Closing
HR Management		-Develop HR Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Acquire Project Team - Develop Project Team - Manage Project Team 		
Communication Management		Plan Communication Management	Manage Communication	Control Communication	
Risk Management		<ul style="list-style-type: none"> -Plan Risk Management -Identify Risk - Perform Qualitative Risk Analysis -Perform Quantitative Risk Analysis -Plan Risk Responses 		- Control Risks	
Procurement Management		Plan Procurement	Conduct Procurement	Administer Procurement	Close Procurement
Stakeholder Management	Identify Stakeholders	Plan Stakeholder management	Management Stakeholder Engagement	Control Stakeholder Engagement	

نگاه به اجرا بر اساس PMBOK5-2013



Project Phase overlap



Overlap of Phases in the Project Life Cycle

Paradigm Shift



پارادایم

**برداشت ذهنی ما از
مسائل می باشد.**

**با درک حقیقت هر موضوعی،
پارادایم تغییر خواهد کرد.**

• اجرا (*Execution*)

مهارتی، قابل اندازه گیری است و
مهمترین عامل افزایش **کارایی** می باشد.

اجرا، یکی از مهمترین مهارت های موجود
در سازمان های برنده می باشد..

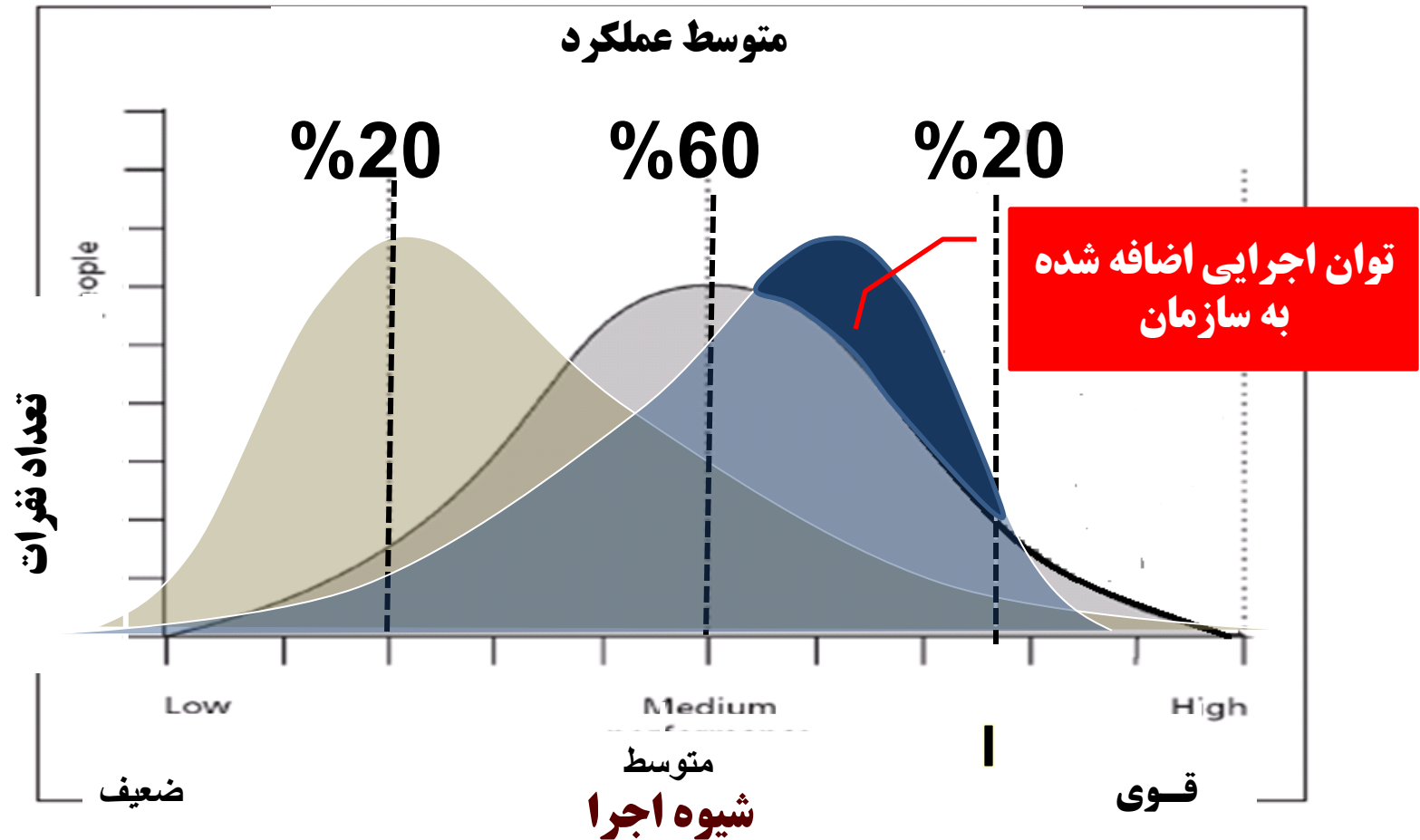
عوامل موثر بر اجرا:



مدل موفقیت مدیریت پروژه، برپایه نقش افراد اجرایی در انجام فرآیندها

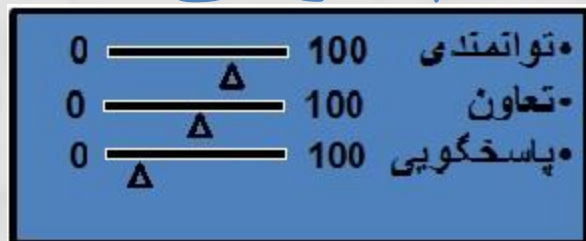


توزیع رفتار اجرایی منابع انسانی ...



افزایش توان اجرایی در منابع انسانی به معنای
افزایش **کارایی** است و هنگامی امکان پذیر
است که :

از بیشترین تمرکز و بیشترین هم افزایی

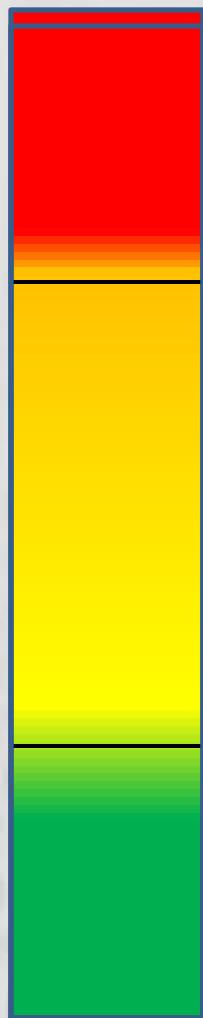


ن اجرای



برای

روش کار کردن شما، طیفی از کارایی را به نمایش میگذارد. حسب تحقیقات در هر سازمانی :

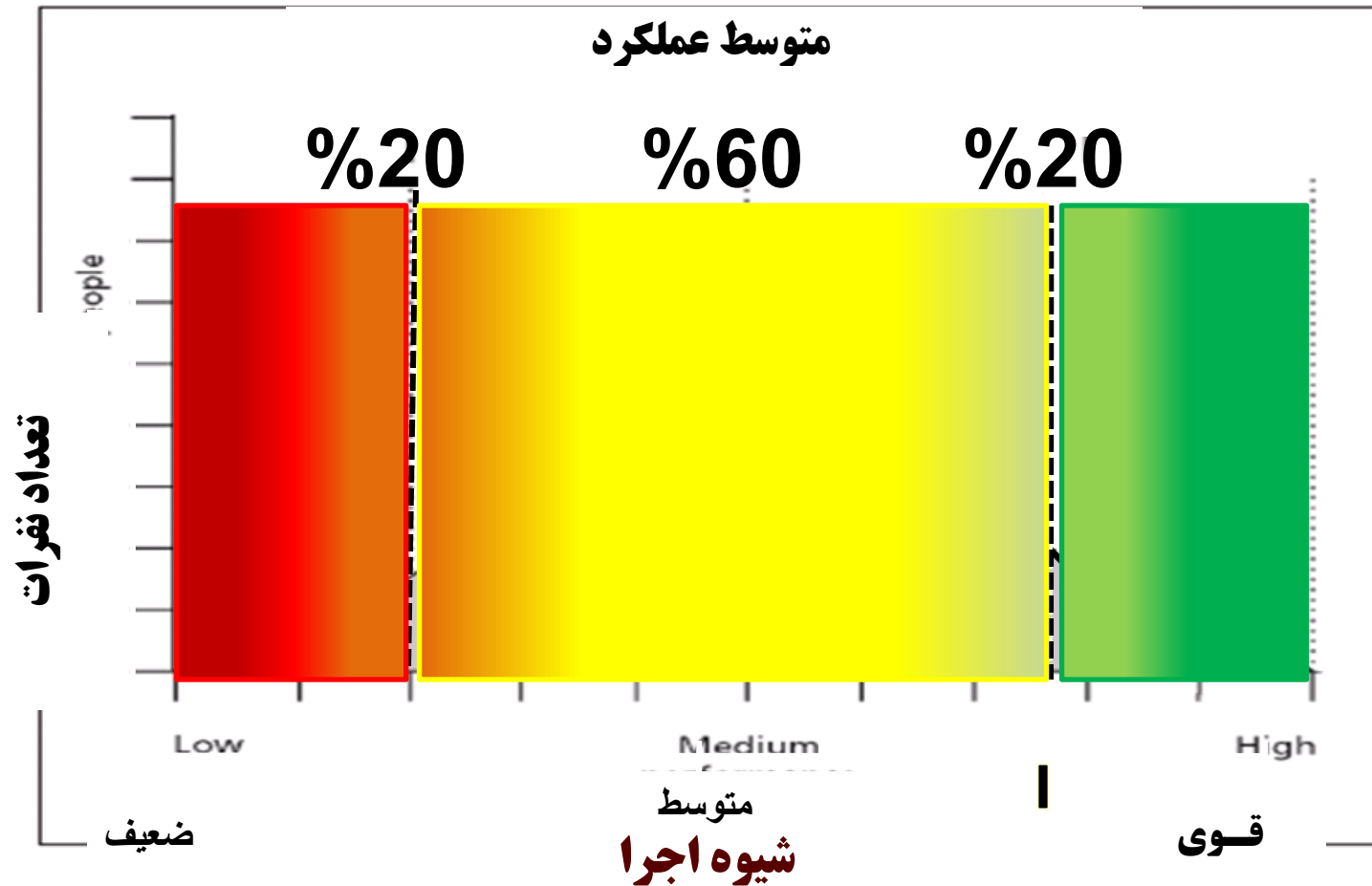


نواحی با کارایی کم

نواحی با کارایی متوسط

نواحی با کارایی زیاد

توزیع رفتار اجرایی منابع انسانی ...



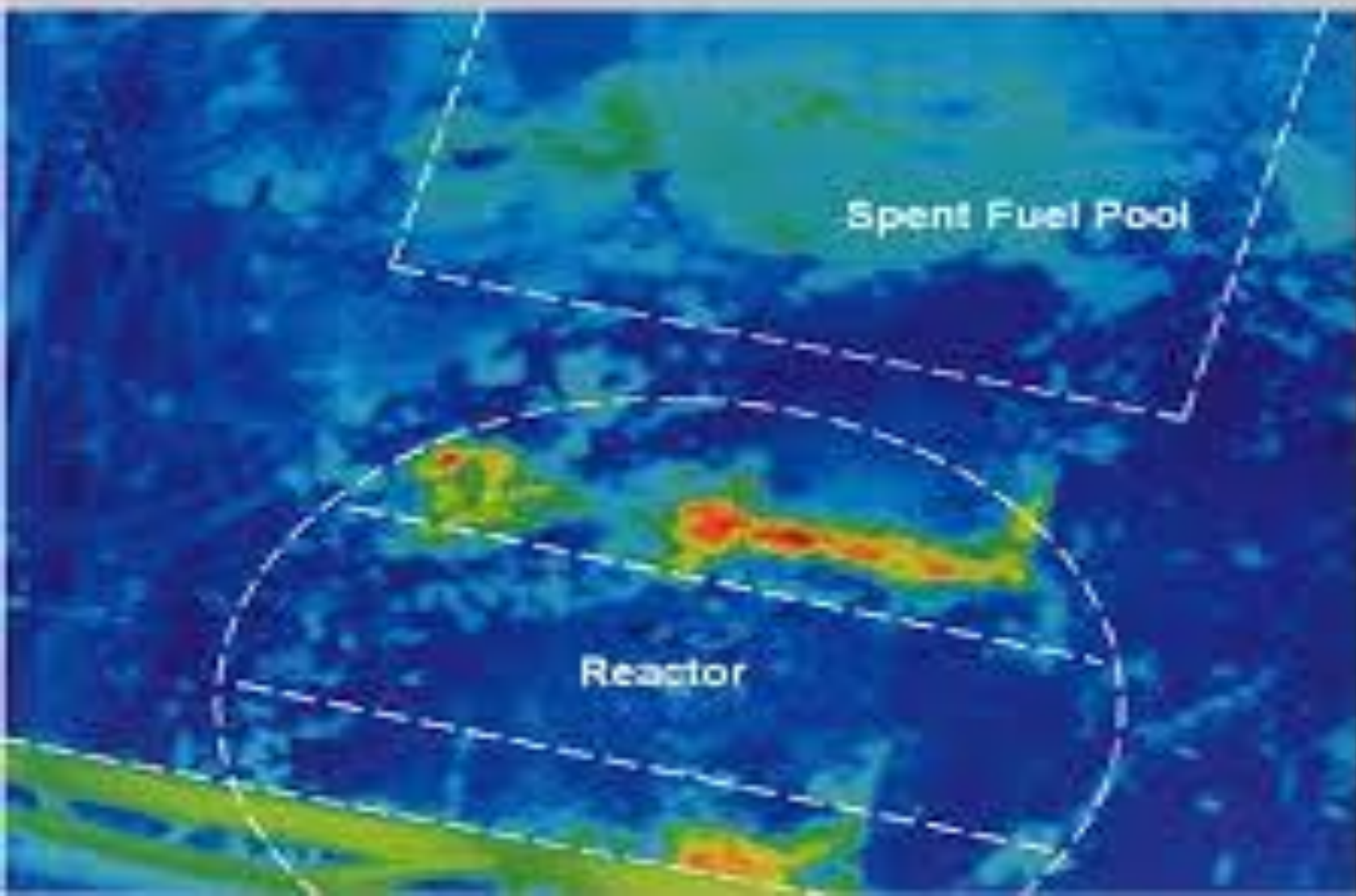
Efficiency Heat Map

RG: 2 S: 1.00 SC: OFF EL: HV

11/10/13

12 14.01

(250.0)



Spent Fuel Pool

Reactor

(0,0)

36.3

33.7

30.6

27.5

24.3

21.2

18.1

15.0

(0,0)

xQ یکی از بهترین ابزارهای ارزیابی شاخص های اجرا:

xQ®



HELP EVERY TEAM AND ORGANIZATION BECOME HIGHLY EFFECTIVE

xQ® Service Organizational Assessment

OUTCOMES

FranklinCovey's xQ Service Organizational Assessment

1. Measure the ability of your organization to execute on your most important priorities.
2. Measure the capability of your organization to get the right job done.
3. Gauge how well your organization focuses on your key priorities and provides direction for improvement.
4. Provide reports that enable you to pinpoint areas of excellence and challenges.
5. Individuals learn how to leverage creative collaboration.

xQ SURVEY AND REPORT

strategic management tool

learning and performance solutions

BENEFITS OF THE xQ PROCESS

- Identify your most important priorities.
- Understand whether your workforce knows what those priorities are...
- ...buys into them;
- ...knows what to do to support them;
- ...performs with discipline to achieve them; and
- ...works well with others towards common goals.
- Based on this, plan effective measures to improve execution.

xQ Report for ABC Testing Company (20 Respondents)

April 10, 2004

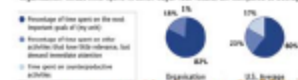
Goal and Measure Clarity

This figure indicates the average percentage of respondents who accurately identified the key goals and measures of the organization. (For more detail, see Q1 & Q2.)



Time Allocated to Key Objectives

This figure indicates the percentage of time employees report spending on the key objectives of the organization versus time spent on other tasks. Your results are compared to averages. (See Q3.)

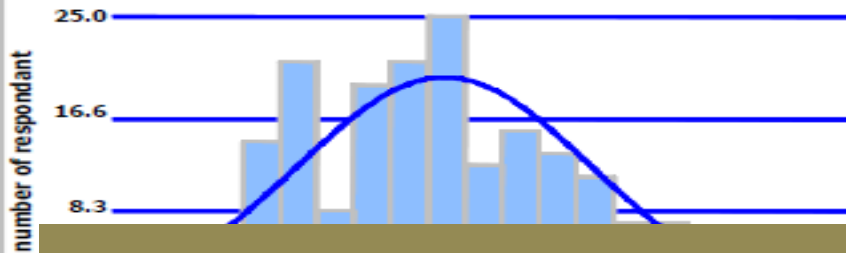


در متدولوژی **xQ** (Execution Quotient) اگر:

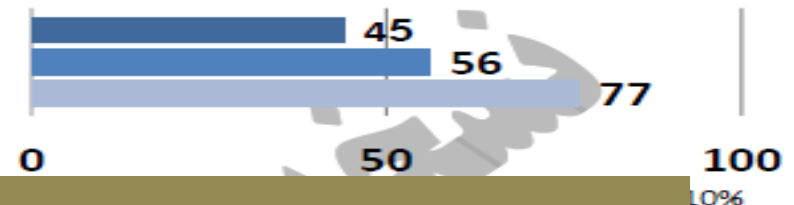


چکیده گزارش

توزیع امتیازات توان اجرایی



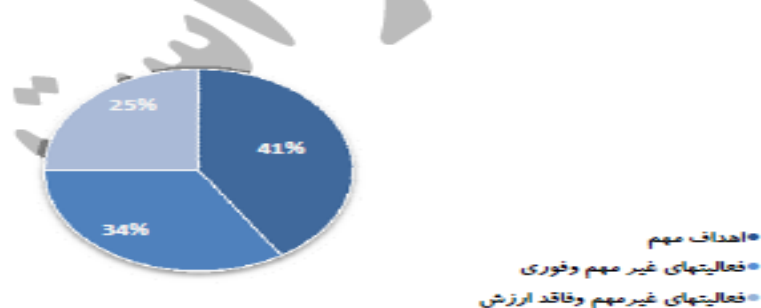
امتیاز سازمان



نام سازمان: نیروگاه برق شهید منتظری اصفهان
 نوع سازمان: خصوصی
 تعداد پرسنل: ۱۰۰۰ نفر

وضوح
Clarity
تعهد
Commitment
تفسیر کار
Translation
توانایی دا
enabling
هم افزایی
Synergy
پاسخگویی
Sustainability

درصد زمان صرف شده بر اهداف کلیدی



وضوح اهداف و شاخص ها



$$xQ1=36$$



**با افزایش توان اجرایی، روش
کار کردنتان بهتر و نتیجه بخش تر
می گردد.**

برای بهبود توان اجرایی تان لازم است:

بر اساس چهار انضباط اجرایی، کار کنید

• تمرکز بر WIG's

• حرکت بر اساس شاخص های پیشبرنده

• استفاده از تکنیک Scoreboard

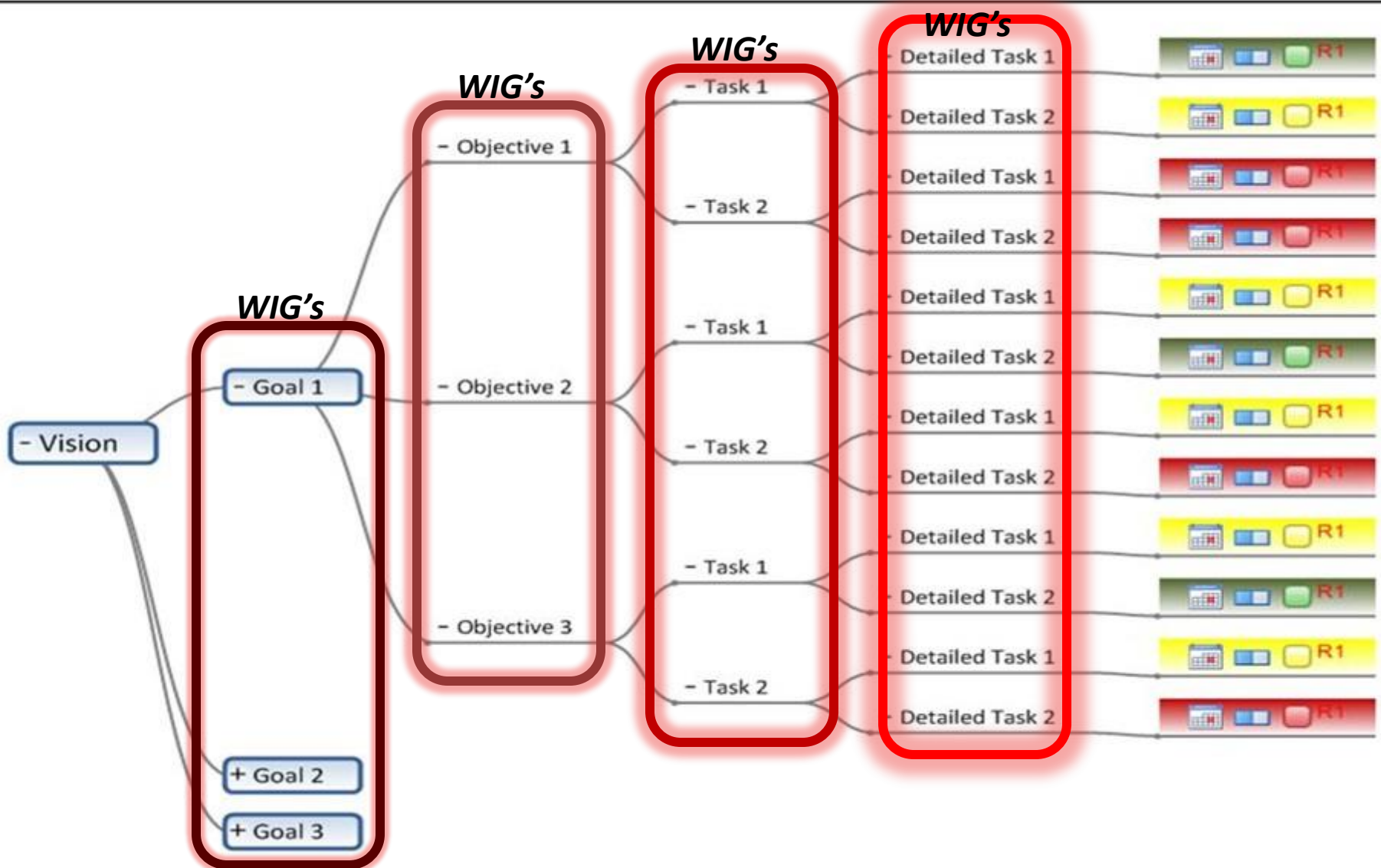
• طراحی ساختار پاسخگویی







































$xQ2=48$



بیشتر از ۳ هدف بشدت مهم (*WIG's*) برای کسب نتیجه، تعیین نکنید

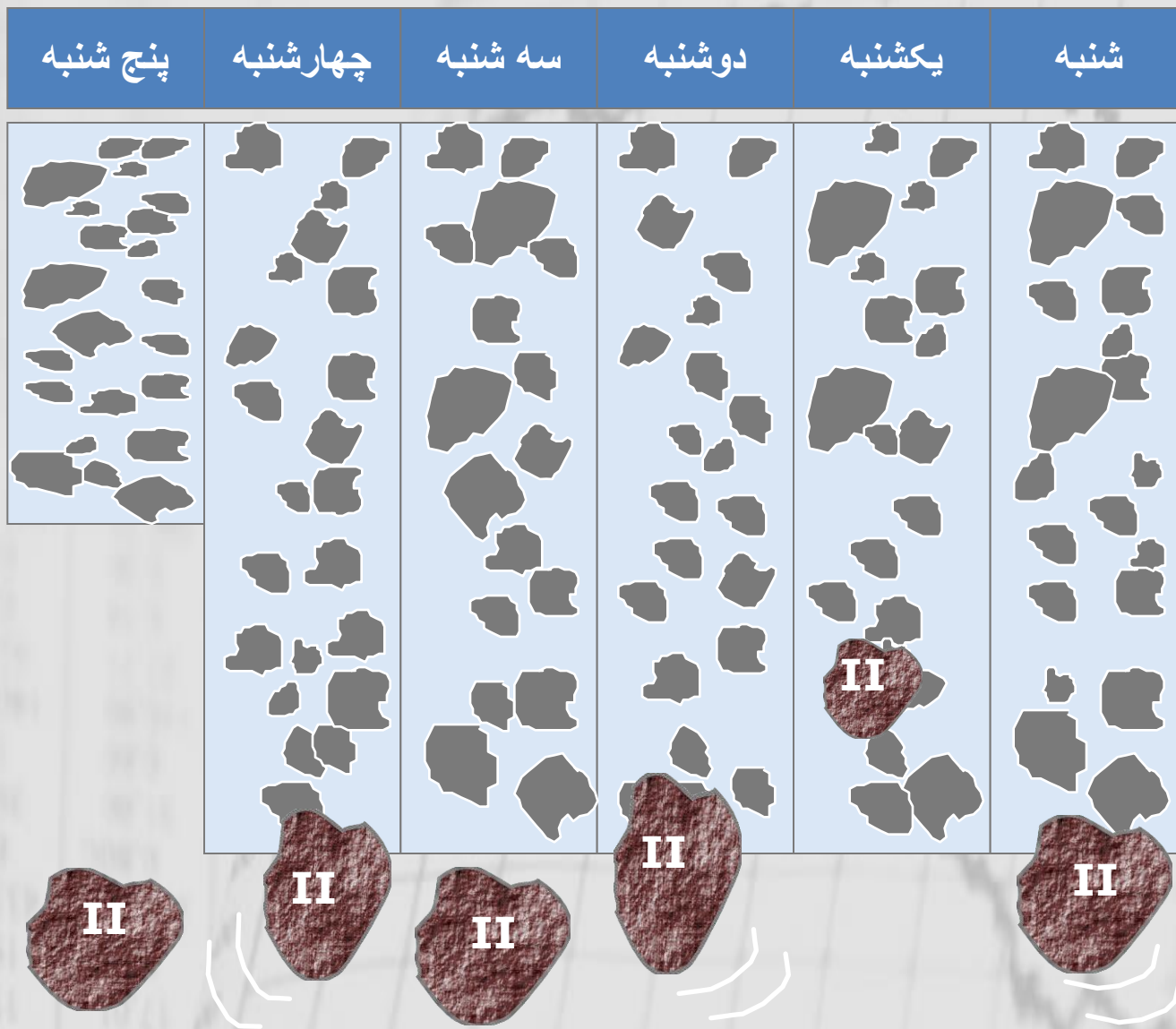


وضعیت کار		
انجام شده	در دست اقدام	انجام نشده

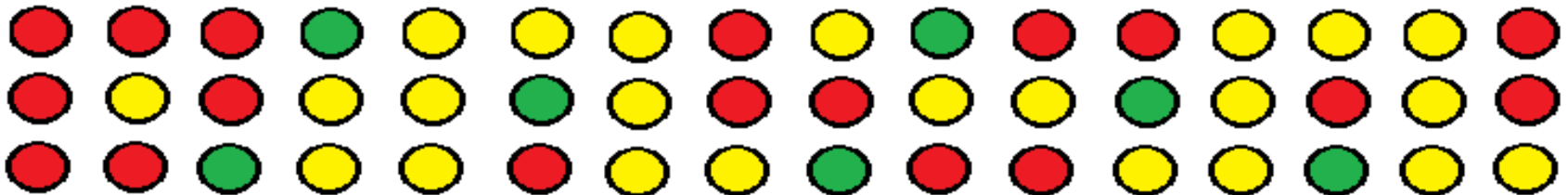
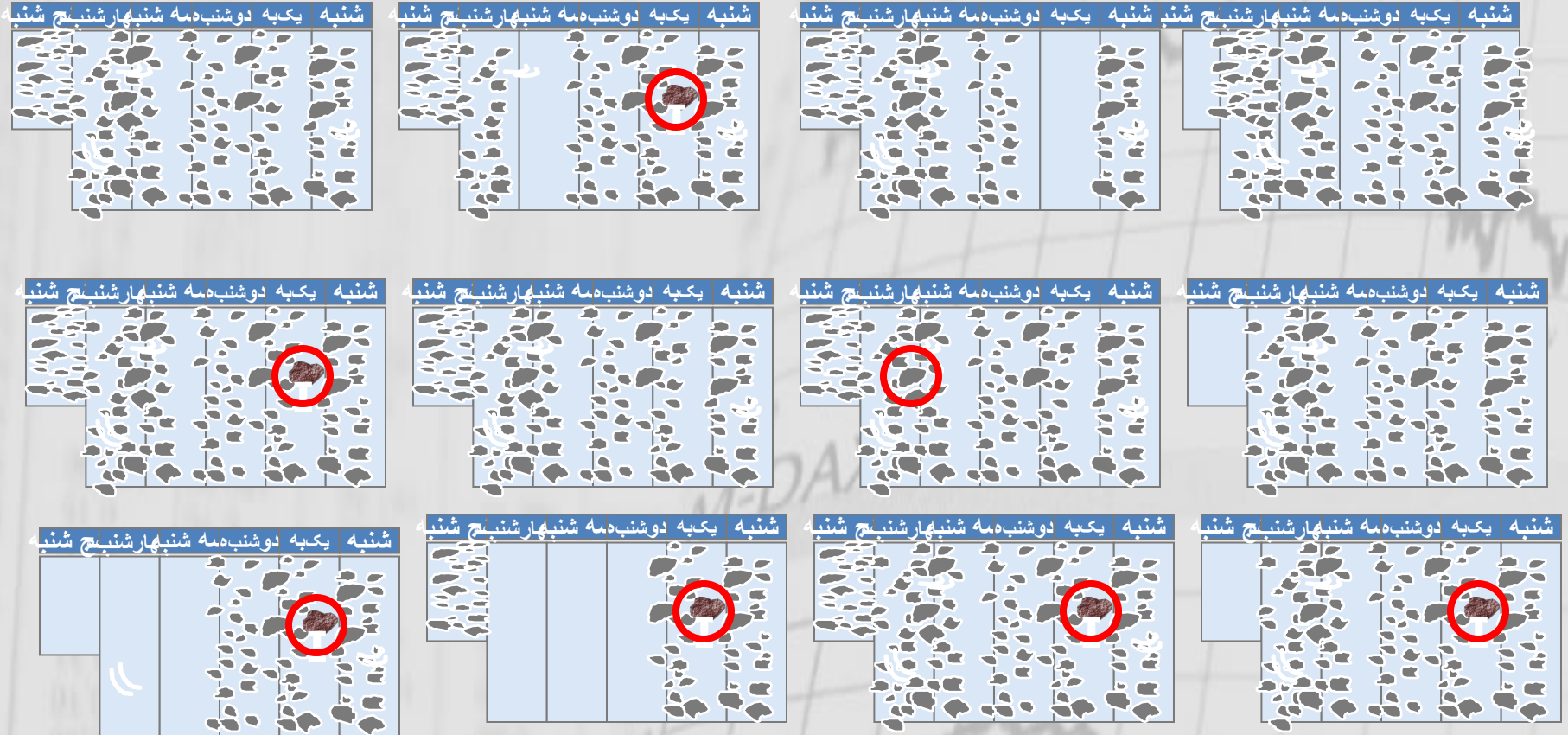
- Detailed Task 1			
- Detailed Task 2			
- Detailed Task 1			
- Detailed Task 2			
- Detailed Task 1			
- Detailed Task 2			
- Detailed Task 1			
- Detailed Task 2			
- Detailed Task 1			
- Detailed Task 2			
- Detailed Task 1			
- Detailed Task 2			

چالش اصلی اجرا،
انجام همین فعالیت های
خورده ریز (Detailed Tasks)
در حین گرفتاری های
روزانه است.







کار کردن با کمترین توان اجرایی



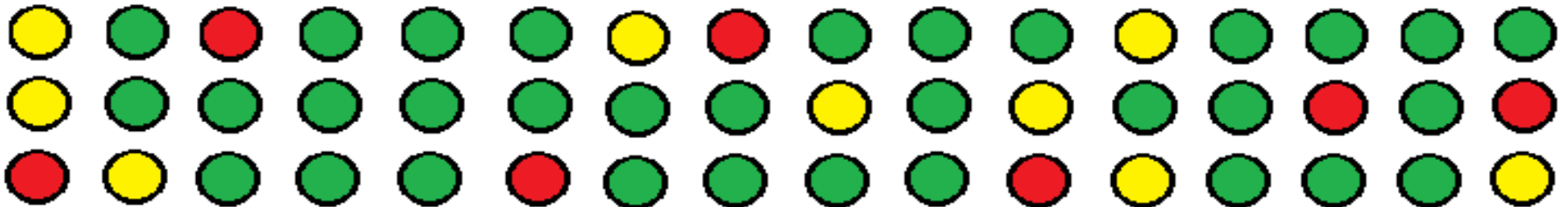
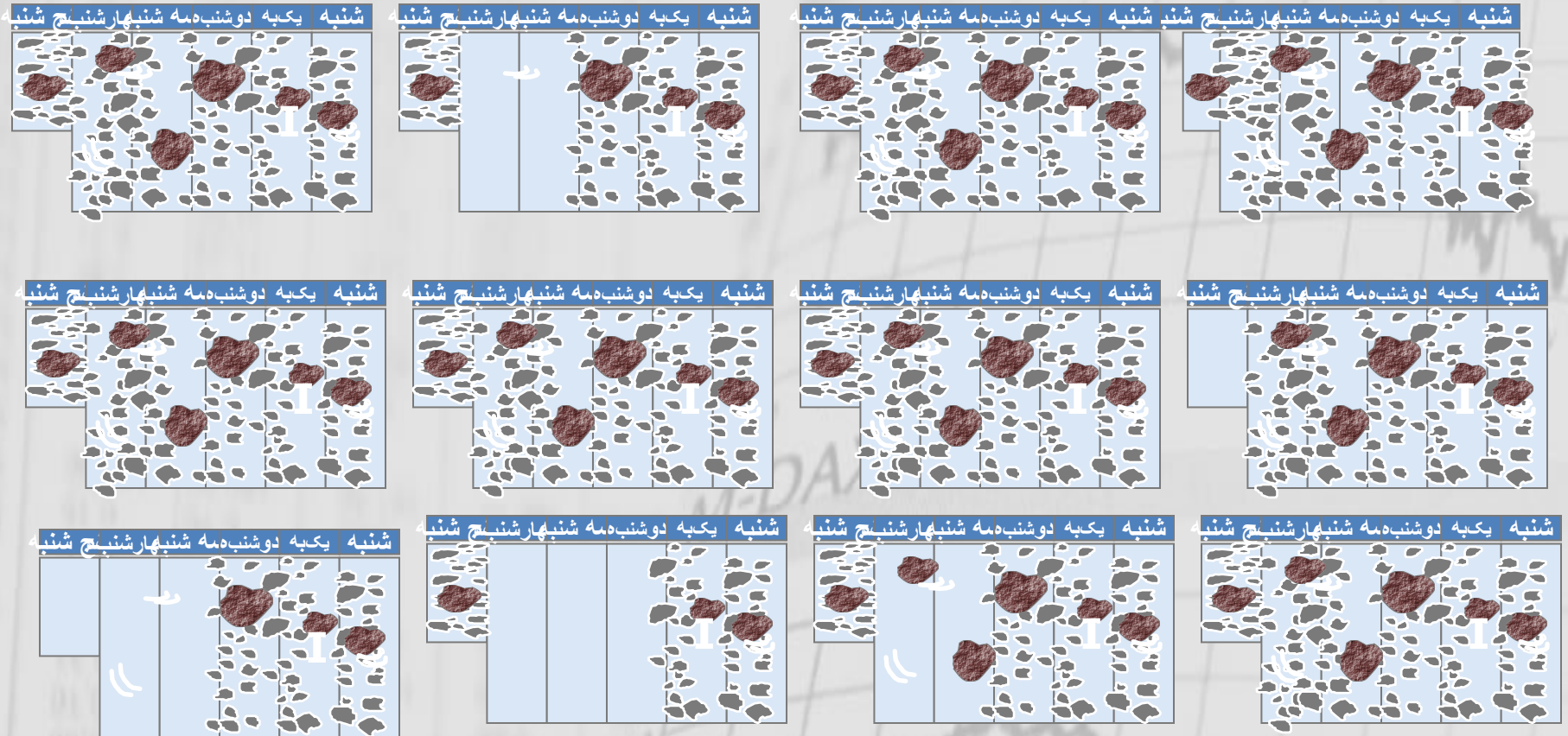
روش کاری غیر کارآمد



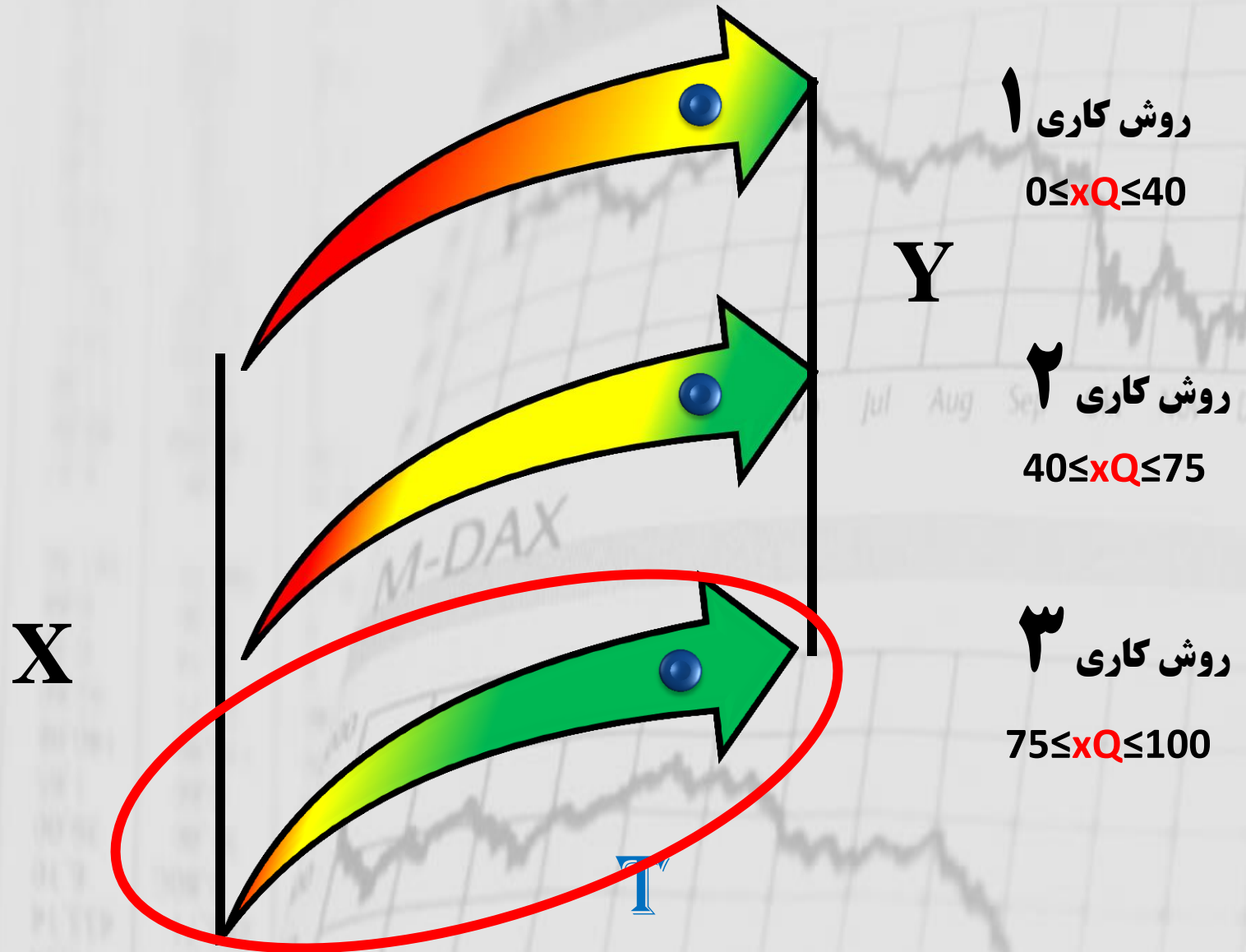
کار کردن با بیشترین توان اجرایی

شنبه	یکشنبه	دوشنبه	سه شنبه	چهارشنبه	پنج شنبه
					

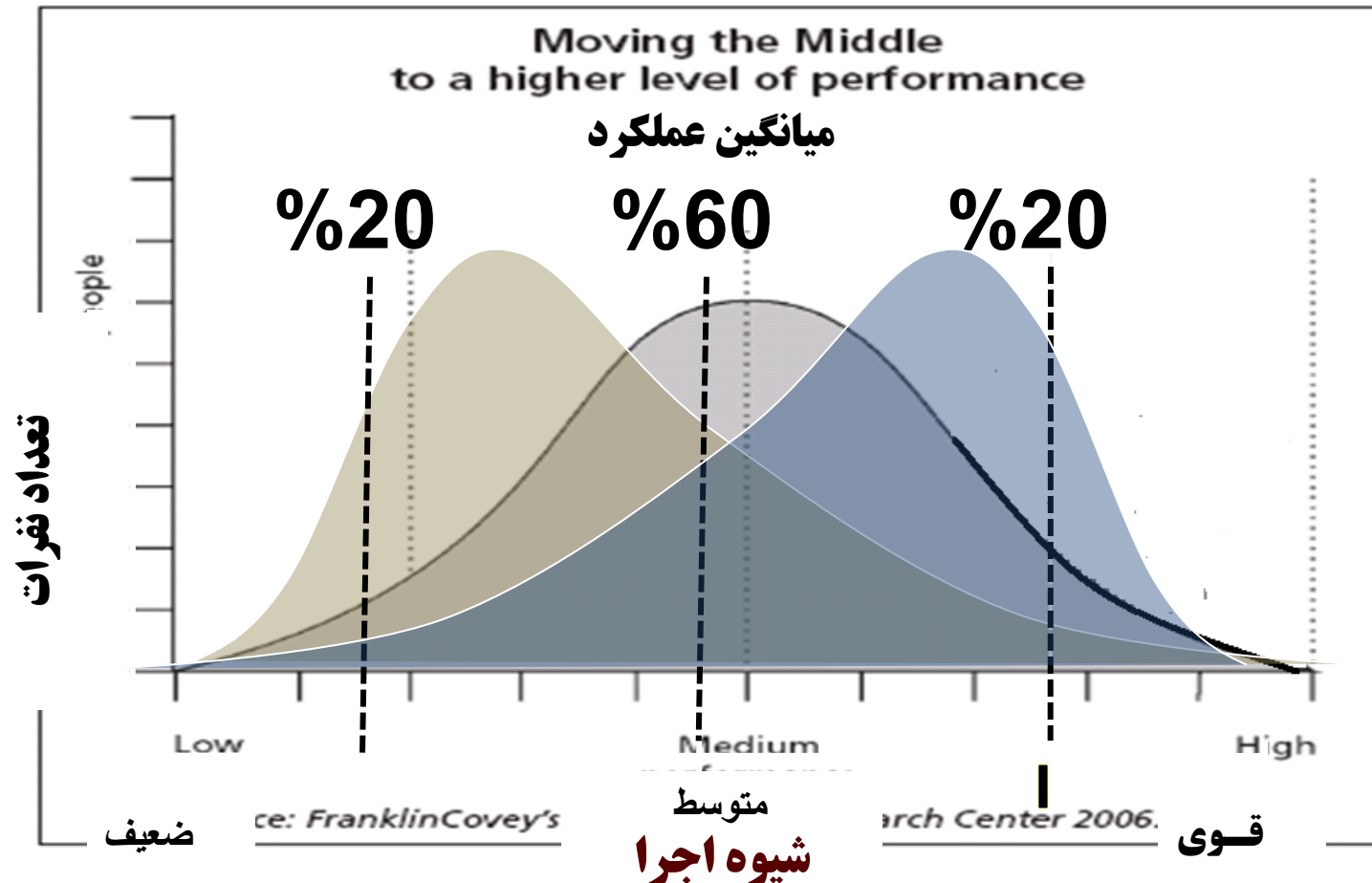
روش کاری کارآمد و نتیجه بخش



دستیابی به هدف یعنی حرکت از نقطه x بسمت نقطه y در طی زمان t ...



توزیع رفتار اجرایی منابع انسانی ...

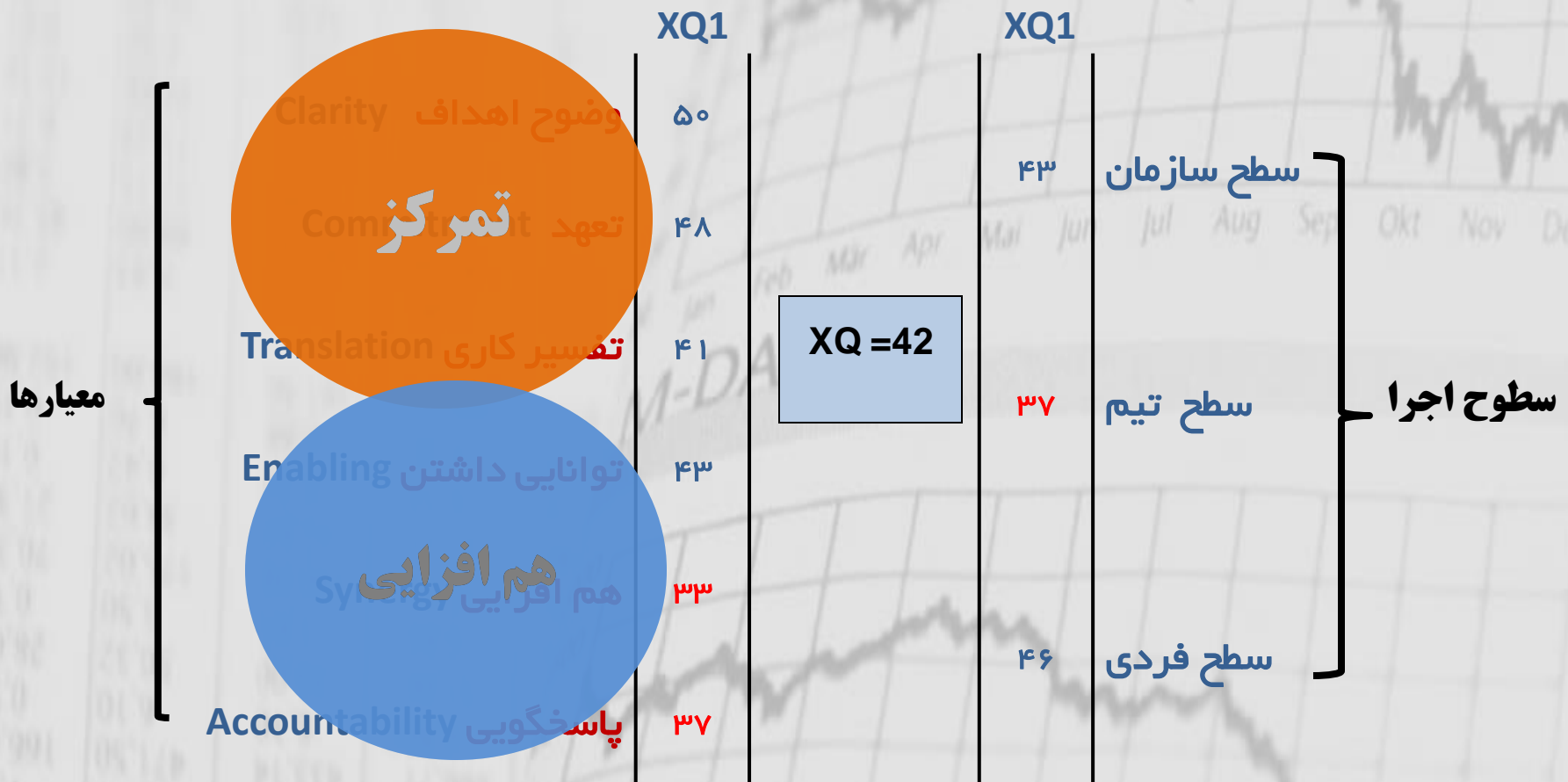


$$0 \leq x_Q \leq 40$$

$$40 \leq x_Q \leq 75$$

$$75 \leq x_Q \leq 100$$

در متدولوژی xQ (Execution Quotient)



تربیت نخستین مربیان بهبود توان اجرایی در نیروگاه شهید محمد منتظری اصفهان - شهریور ۱۳۹۳



کشورهای بهره مند از تکنیک ارزیابی توان اجرا به روش xQ



International

Australia	Indonesia	Sweden
Brazil	Italy	Taiwan
Bulgaria	Japan	Thailand
Canada	Korea	Turkey
China	Latvia	Ukraine
Czech Republic	Malaysia	United Kingdom
Denmark	Mexico	United States
Egypt	Netherlands	
Estonia	Nigeria	
Finland	Norway	
France	Philippines	
Germany	Poland	
Greece	Panama	
Hong Kong	Singapore	
Hungary	South Africa	
India	Spain	

Middle East

Kingdom of Saudi Arabia
Bahrain
Kuwait
Oman
Qatar
United Arab Emirates (Head Office)
Syria
Jordan

52 International Offices covering 149 Countries



برخی سازمانهای بین المللی که ارزیابی xQ انجام داده اند.



برخی سازمان های منطقه که ارزیابی xQ انجام داده اند.



با آرزوی موفقیت برای شما

حسین فهوریان پردل



www.Pordel.Ir