

باسمه تعالی



دانشگاه صنعتی اصفهان

دانشکده برق و کامپیوتر

آکادمی یاسان

درس:

مدیریت استراتژیک فناوری اطلاعات

استاد درس:

دکتر صفایی پور

اعضای تیم:

حوری دهش (۹۸۲۱۴۱۳)

متین قلی پور (۹۹۲۸۵۲۳)

فهرست

۲	استراتژی‌های سازمان
۲	تحلیل سازمان براساس مدل پورتر
۳	بررسی بلوغ سازمانی شرکت و تحلیل BSC
۴	Memes
۶	منابع

استراتژی‌های سازمان

آکادمی یاسان بر روی آموزش برنامه‌نویسی به کودکان و نوجوانان متمرکز است. در بازار داخلی تنها یک موسسه (ایران اسکرچ) وجود دارد که در این زمینه فعالیت می‌کند.

لازم به ذکر است که موسسه‌های زیادی وجود دارند که در زمینه آموزش برنامه‌نویسی و سایر مهارت‌های کامپیوتری فعالیت می‌کنند، اما تمرکز هیچکدام بر روی قشر کودک و نوجوان نیست. در نتیجه استراتژی آکادمی یاسان FOCUS است.

تحلیل سازمان براساس مدل پورتر

۱. خریداران:

خریداران در مقابل آکادمی یاسان قدرت کمی دارند چرا که آکادمی یاسان جزء تنها ارائه آموزش‌دهندگان برنامه‌نویسی به کودکان و نوجوانان است. در نتیجه مشتریان انتخابی جز این موسسه ندارند.

۲. تامین‌کنندگان:

آکادمی یاسان یک موسسه آموزشی است و نیازی به مواد اولیه یا تامین‌کننده ندارد. تنها نیازی که این موسسه دارد مربیان هستند. به دلیل زیاد بودن تقاضای مربیان برای استخدام، مربیان نیز قدرت زیادی در مقابل آکادمی یاسان ندارند.

۳. رقبای جدید:

از نظر رقبای جدید آکادمی یاسان در جایگاه خطرناکی قرار دارد. برای تاسیس موسسه‌ای در این حد چالش‌های زیادی وجود ندارد. چه از نظر نیروی متخصص، چه از نظر سرمایه‌گذار مشکلی وجود ندارد. همچنین تاسیس موسساتی این چنینی مراحل قانونی پیچیده‌ای ندارد.

برای اینکه آکادمی یاسان از این خطر بیرون بیاید بهتر است در زمینه‌های دیگر نیز فعالیت کند. یعنی به جای تمرکز بر روی قشری خاص سعی کند در زمینه‌های دیگر (مثلاً آموزش برنامه‌نویسی یا مهارت‌های کامپیوتری به افراد مسن) نیز شروع به کار کند و جزء اولین‌ها باشد. با این کار حتی اگر رقبایی در زمینه آموزش به کودکان و نوجوانان شروع به فعالیت کنند آکادمی یاسان می‌تواند در زمینه‌های دیگر پیش‌تاز باشد.

۴. کالا و خدمات جدید:

از این نظر نیز آکادمی یاسان در خطر است. امروزه دوره‌های زیادی در زمینه کامپیوتر و برنامه‌نویسی در سطح اینترنت وجود دارند. با اینکه در حال حاضر این دوره‌ها مخصوص کودکان و نوجوانان نیستند اما تولید محتوایی این چنینی کار ساده‌ای است و ممکن است به زودی در این زمینه نیز محتوای زیادی تولید شود. خطری که آکادمی یاسان را تهدید می‌کند این است دوره‌های موجود در سطح اینترنت معمولاً رایگان هستند که این یعنی توسط مردم بیشتر ترجیح داده می‌شوند.

۵. شدت رقابت:

همان طور که در بالا اشاره شد آکادمی یاسان جزء تنها آموزش‌دهندگان برنامه‌نویسی به کودکان و نوجوانان است و رقبای زیادی ندارد. پس شدت رقابت در این بازار کم است و از این نظر خطر زیادی آکادمی یاسان را تهدید نمی‌کند.

بررسی بلوغ سازمانی شرکت و تحلیل BSC

۱.۳

بلوغ IT سازمان آکادمی یاسان در سطح ۲ است بخاطر عوامل زیر:

۱. مدیریت با تجربه: وجود مدیریت با تجربه در مسائل آموزشی و مدیریتی نشان از وجود ساختارهای پایه‌ای و توسعه‌یافته دارد.
 ۲. تیم‌های متخصص: حضور تیم‌های بازاریابی، منابع انسانی، و تحقیق و توسعه قوی نیز نشان‌دهنده بلوغ نسبی سازمان است.
 ۳. خدمات آموزشی با کیفیت و به‌روز: ارائه خدمات آموزشی با کیفیت بالا و استفاده از تکنولوژی‌های مختلف برای گروه‌های سنی مختلف نشان‌دهنده تلاش برای بهره‌وری از تکنولوژی در فرآیندهای آموزشی است.
- با این حال، ضعف‌هایی مانند تیم تجربه مشتری ضعیف، عدم پرداخت به موقع حقوق و عدم اطلاع‌رسانی به موقع به کارمندان و مشتریان نشان می‌دهد که هنوز سازمان به سطح بالایی از بلوغ نرسیده و نیاز به بهبود دارد.

۲.۳

- بله، این درجه بلوغ سازمانی می‌تواند به سطح بالاتری ارتقا پیدا کند. برای این کار، سازمان باید به موارد زیر توجه کند:
- بهبود تجربه مشتری: تقویت تیم تجربه مشتری و بهبود راه‌های ارتباطی با مشتریان می‌تواند به افزایش رضایت مشتریان و در نتیجه بهبود کلی سازمان کمک کند.
 - پرداخت به موقع حقوق کارکنان: ایجاد سیستم‌های پرداخت حقوق منظم و منصفانه می‌تواند انگیزه کارکنان را افزایش داده و بهره‌وری را بالا ببرد.
 - کاهش ساعات کاری اضافی بدون افزایش حقوق: تنظیم ساعات کاری معقول و ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی کارکنان به بهبود عملکرد آنها کمک می‌کند.
 - اطلاع‌رسانی به موقع: بهبود سیستم‌های اطلاع‌رسانی داخلی برای کارکنان و مشتریان می‌تواند باعث افزایش شفافیت و کاهش نارضایتی شود.
 - سرمایه‌گذاری در فناوری اطلاعات: ارتقاء سیستم‌های IT، استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت منابع پیشرفته و بهبود زیرساخت‌های تکنولوژی می‌تواند به ارتقاء سطح بلوغ IT کمک کند.

بله، این سازمان از BSC استفاده می‌کند و می‌توان برای هر کدام از ۴ حوزه BSC، شاخص‌های کلیدی عملکرد مناسب با اهداف سازمان را به شرح زیر بیان کرد:

۱. مالی (Financial)

- نرخ بازگشت سرمایه (ROI): ارزیابی میزان بازگشت سرمایه‌گذاری‌ها برای توسعه دوره‌های آموزشی جدید و بهبود زیرساخت‌های تکنولوژی.
- درآمد ناخالص: اندازه‌گیری میزان درآمد کلی حاصل از دوره‌های آموزشی و خدمات ارائه شده.

۲. مشتری (Customer)

- رضایت مشتری: اندازه‌گیری سطح رضایت مشتریان از کیفیت آموزش‌ها، پشتیبانی و خدمات ارائه شده.
- نرخ نگهداری مشتری: ارزیابی تعداد مشتریانی که برای دوره‌های جدید ثبت‌نام می‌کنند.

۳. فرآیندهای داخلی (Internal Processes)

- مدت زمان توسعه دوره‌های جدید: اندازه‌گیری زمان لازم برای توسعه و ارائه دوره‌های آموزشی جدید.
- نرخ خطاهای فرآیندی: ارزیابی میزان خطاها و مشکلات در فرآیندهای داخلی و تلاش برای کاهش آن‌ها.

۴. یادگیری و رشد (Learning and Growth)

- نرخ آموزش و توسعه کارکنان: اندازه‌گیری میزان سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان.
- نرخ نوآوری: ارزیابی تعداد پروژه‌ها و ایده‌های نوآورانه که به مرحله اجرا رسیده‌اند و تاثیر آن‌ها بر بهبود فرآیندها و خدمات.

Memes

:Meme 1

این میم به ضرب‌المثل

When everyone is looking for gold,

it's a good time to be in the pick and shovel business.

اشاره دارد. در واقع این ضرب‌المثل بیانگر استراتژی blue ocean است. در این میم شرکت‌های بزرگ به دنبال برتر بودن و پیشرفت در بازارهای موجود هستند اما شرکت Nvidia با درک شرایط موجود و نیازهای بازار (نیاز به پردازنده‌های قوی)، بازار جدیدی به وجود آورده و در آن پیش‌تاز است. مزیت استراتژی blue ocean این است که تعداد تامین‌کنندگان کم است و سایر شرکت‌ها برای بقای خود مجبور هستند تابع این تامین‌کنندگان محدود باشند و در مقابل آنها قدرت کمی دارند (همان طور که در این میم همه شرکت‌ها تابع Nvidia هستند).

این میم در حوزه تعیین هدف و استراتژی سازمان (ضلع استراتژی کسب و کار در مثلث IS) است.

Meme 2:

در این میم ساختار سازمانی در شرکت‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است.

Amazon: ساختار سلسله مراتبی دارد. همان طور که در شکل معلوم است هر گره یک بالاسری دارد و باید به او پاسخگو باشد. همچنین چند زیردست دارد که به آنها دستور می‌دهد.

از طرفی جریان اطلاعات نیز نشان‌دهنده ساختار سلسله مراتبی است. برای اینکه اطلاعات از برگ‌ها به ریشه برسد باید از هر گره به گره بالایی خود منتقل شود.

Google: ساختار ماتریسی دارد. به این صورت که هر گره چند گره بالاسری دارد و باید به همه آنها پاسخگو باشد.

Facebook: ساختار مسطح دارد. در این ساختار همه گره‌ها با هم در ارتباط هستند. از طرفی همان طور که در شکل دیده می‌شود همه گره‌ها مرتبه یکسانی دارند و هیچکدام به دیگری برتری ندارند.

Microsoft: ساختار ترکیبی دارد. مایکروسافت به بخش‌های مختلفی تقسیم شده که هر کدام دارای ساختار سلسله مراتبی هستند. این بخش‌ها هر کدام جدا از هم مدیریت می‌شوند و دخالتی در کار هم ندارند.

Apple: ساختار team-based دارد. در ساختار team-based گروه‌های مختلف در راستای هدف یکتایی که شرکت دارد تلاش می‌کنند. این گروه‌ها توسط یک مدیر مرکزی مدیریت می‌شوند. در شرکت Apple این ساختار کاملاً واضح است. یعنی یک مدیر مرکزی وجود دارد که تیم‌ها را رصد می‌کند و در هر تیم یک کار تخصصی انجام می‌شود که در راستای هدف سازمان (تولید با کیفیت‌ترین محصول ممکن) است.

Oracle: ساختار شبکه‌ای دارد. در ساختار شبکه‌ای بخش‌های مختلف با یک گره مشترک (مدیریت مرکزی) با هم در ارتباط هستند و در هر بخش ساختار سلسله مراتبی برقرار است (مشابه شکل زیر).



در این میم، شرکت Oracle ساختاری این چنین دارد.

میم شماره ۲ مربوط به طراحی ساختار سازمانی (ضلع استراتژی سازمانی در مثلث IS) است.

منابع

[/https://yasanacademy.ir](https://yasanacademy.ir)

<https://yasanacademy.ir/courses/>

[/https://yasanacademy.ir/one-month-with-yasan](https://yasanacademy.ir/one-month-with-yasan)