

اهداف سازمان متشکل از ۵ بخش جداگانه است که به ترتیب عبارتند از:

۱. اهداف سازمان
۲. نقش‌های سازمان
۳. واحدهای سازمان
۴. وظایف سازمان (به تفکیک نقش‌های مختلف)
۵. فرآیندهای سازمان

اهداف سازمان:

همان‌طور که در بالا به آن اشاره شد، هر سازمانی بر مبنای پاسخ به یک نیاز شکل می‌گیرد. از طرف اگر از پنجره‌ی **Business modeling** بنگریم، در می‌یابیم که هر سازمان برای نیل به یک هدف شکل می‌گیرد اما تضادی بین این دو نیست زیرا پاسخگویی به نیاز همان هدف سامانه است.

اصولاً ساز و کار یک سازمان را در قالب یک هدف نمی‌توان بیان کرد زیرا برای آنکه به یک هدف جامه‌ی عمل بپوشانیم ممکن است نیاز داشته باشیم که ابتدا به اهداف دیگری دست یابیم که در واقع می‌توان از آنها به عنوان زیر هدف یاد کرد و علاوه بر آن ممکن است یک سامانه چند هدف را به صورت موازی دنبال کند.

از آنجا که کشتی نوح یک سازمان پیچیده و عظیم است، از این قاعده مستثنی نیست. بنابراین در این وهله هسته‌ی مدیریتی تیم نرم‌افزاری **sapiens** پس از ساعت‌ها مشورت و ارزیابی به این نتیجه رسید که به جای سخن راندن در زمینه‌ی اهداف سازمان، از ساختاری جدید مشابه درخت استفاده کند که هم مطلب را خلاصه نماید و هم به وضوح نمایان‌گر اهداف کشتی نوح باشد.

از این به بعد از درخت زیر به عنوان "درخت اهداف" یاد می‌شود:

ارتقا و اعتلای سطح علمی جامعه

رفع نیاز از جامعه‌ی تحصیلی کشور

کاهش سهل‌انگاری در جامعه‌ی اساتید^۱

پاسخگویی به سوالات علمی

ایجاد محیط کسب و کاری
مفید و مولد

پاسخ سوالات موجود در منبع پاسخ به سوالات باز و غیر مرجع

البته درخت می‌تواند بسته به عمق نگاهی که

به پروژه داریم بسیار وسیع‌تر و یا بسیار خلاصه‌تر گردد. درخت فوق با یک دید میانی رسم شده است.

نقش‌های سازمان:

هر چه نقش‌های یک سامانه کم‌تر باشد تجزیه و طراحی آن راحت‌تر صورت می‌گیرد و به تبع آن سامانه از انسجام بیشتری برخوردار خواهد بود.

البته باید دقت داشت که از کم‌بودن نقش‌ها نباید کوچک بودن جامعه‌ی هدف و یا ناتوانی سیستم در سطح وسیع را برداشت کرد زیرا تعداد افراد بسیار زیادی می‌توانند در یک نقش به فعالیت بپردازند و در پیشبرد آن سهیم باشند و از طرفی کم بودن نقش‌ها نه تنها نشانه‌ی کوچک بودن جامعه‌ی هدف نیست بلکه گویای قدرتمندی پروژه برای پاسخگویی به یک جامعه‌ی هدف بزرگ است زیرا انسجام و ارتباط بین نقش‌ها به خوبی طراحی و پیاده‌سازی خواهد شد.

در کشتی نوح افراد در قالب سه نقش می‌توانند به فعالیت بپردازند که در زیر آنها را برشمرده‌ایم:

^۱ به جز اوستاد محمودزاده که تلاش و پشتکارشان در دانشگاه مثل و در عرصه‌ی عمل مشهود است

۱. نقش کاربر: شامل افرادی که سوال حل می کنند و هم افرادی که سوال طرح می کنند، این نقش همانند خدمه‌ی کشتی بیشترین جمعیت نرم افزار را به خود تشخیص می دهد و در واقع بازیگران اصلی این سامانه کاربران هستند

۲. نقش مدیر: شامل کسانی هستند که همانند ناخدا هدایت و کنترل کشتی نوح را برعهده دارند و بر امور دیگر نقش ها نظارت می کنند.

۳. نقش ناظر: می توان از آنها به عنوان بازوهای اجرایی مدیر نام برد و در واقع وظیفه ایجاد یک بستر مطمئن برای نقش کاربر را بر عهده دارند (نماینده های استاد در پروژه 😊).

کل افرادی که با هدف رستگاری به سمت کشتی نوح می آیند باید در یک یا چند عدد از این نقش ها جای گیرند و در چهارچوب تعریف شده برای آن نقش به فعالیت بپردازند.

واحد های سازمان:

واحدها را می توان قالب هایی در نظر گرفت که نقش ها را در خود جای می دهند و آن ها را دسته بندی می کنند.

مزیت ایجاد واحد در یک سازمان این است که مدیریت نقش ها و تعیین ارتباط بین آنها را تسهیل می کند. در واقع به جای این که برای چند نقش که هدف و نیازمندی های یکسانی دارند یک فرآیند به صورت جداگانه تکرار شود تنها برای واحدی که آن نقش ها را در خود گنجاده است تعریف شده و از تکرار بیهوده ی آن جلوگیری به عمل می آید. از این رو واحدها در کنار افزایش پیوستگی و هماهنگی در سازمان به کاهش حجم تجزیه و طراحی نیز منجر می شوند.

نکته ای که هنگام تعریف واحدها باید به آن توجه داشت این است که واحدها نباید آنقدر زیاد شوند که نه تنها از حجم کار نکاهند بلکه به آن نیز بیافزایند.

در کشتی نوح سعی بر آن بوده که دو نکته ی فوق در ایجاد واحدها مورد توجه قرار گیرد و خروجی آن دو واحد بسیار بزرگ است که عبارتند از:

۱. واحد مدیریت

۲. واحد کاربری

در واقع کشتی نوح مفهومی انتزاعی است که حاصل ارتباط و همکاری بین این دو واحد است.