



چابکی سازمانی

چابکی سازمانی توانایی یک واحد کسب و کار برای بقاء و رشد در محیطی که تغییرات آن مستمر و غیر قابل پیش بینی بوده و نیازمند واکنش سریع به بازارهای متغیر است تعریف می شود.

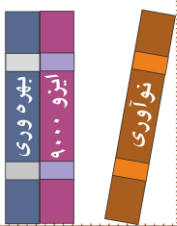
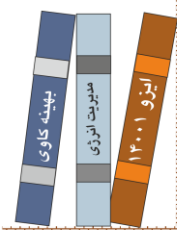
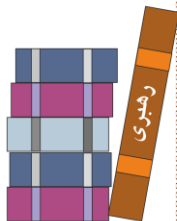
تغییرات محیطی، عامل اصلی نیاز به چابکی

تغییر، یکی از ویژگیهای اصلی سازمان ها در عصر رقابتی جدید است. کمتر سازمانی را می توان یافت که در یک دوره ی مثلاً سه تا شش ماهه یا حتی یکساله، تغییری را در محیط خود شاهد نباشد و در نتیجه سازمان ها ناگزیر از انجام تغییراتی در نگرش، دانش، رویکردها، رویه ها و نتایج مورد انتظار خود هستند.

عرصه های دستخوش تغییر در محیط کسب و کار را بدین گونه می توان طبقه بندی نمود:

- رقابت شدید که به دلیل بازار در حال تغییر سریع، افزایش فشار هزینه ای، رقابت پذیری فزاینده و توسعه کوتاه مدت محصولات جدید به وجود می آید.
- تغییرات نیازهای مشتریان که به دلیل تقاضای سفارشی، افزایش انتظاراتی کیفی و زمان حمل سریع تر به وجود می آید.
- شتاب تغییرات تکنولوژیکی که با معرفی تسهیلات تولیدی جدید و کارآمد، یکپارچگی سخت افزاری و نرم افزاری سیستم ها حاصل می گردد.
- تغییرات عوامل اجتماعی که برای حفاظت محیط زیست، انتظاراتی نیروی کار و فشارهای حقوقی و قانونی پدیدار می شود.
- چالش هایی برای جذب استعدادها میزان اهمیت دانش خلاقانه و امور مبتنی بر یادگیری، روزبه روز در حال افزایش است. سازمان ها می خواهند بهترین استعدادها را جذب کنند لذا در جذب افراد معیار نوینی را مد نظر قرار داده اند: استخدام افرادی که همواره به دنبال یادگیری هستند.

همگام با بروز این تغییرات در محیط، سازمان ها تلاش کرده اند تا خودشان را با محیط جدید هماهنگ کنند، ولی تعداد بالایی از آنها نتوانسته اند به موفقیت برسند. تعداد شرکت هایی که رونق بالای خود را در طی چندین سال حفظ کرده اند، بسیار اندک است؛ بعنوان مثال تنها ۱۰ درصد از شرکت های غیر مالی که در سال ۱۹۸۳، در فهرست ۵۰۰ سهام برتر در بازار بورس سهام نیویورک حضور داشتند، موفق به حفظ جایگاه خود تا کنون شده اند.



مشخصه های اساسی سازمان های چابک

▪ دانش محور بودن:

سازمان هایی که قصد چابک شدن را دارند باید نیروهای تربیت شده و دارای انگیزه خوب را با یک مجموعه درست از مهارت ها، تجربه و دانش ارتقا داده و این دانش حاصله را شناسایی، ثبت، به اشتراک گذاری و بکارگیری مجدد کنند؛

▪ افراد مشغول به کار در سازمان های چابک، به صورت مستمر اولویت های مشتری و محیط خارجی را رصد می کنند و فعالیت های خود را بر اساس آن ها تنظیم می کنند.

▪ کسب اطمینان از شفاف بودن و مسئولیت پذیری هر کدام از نقش های سازمانی : در سازمان های چابک، کارمندان به سرعت و فعالانه، هرگونه عدم شفافیت در نقش ها را شناسایی و رفع می کنند.

▪ سازمان های چابک، عملکرد محور هستند. آنها بیش از آن که به دنبال محاسبه ی مقدار فعالیت انجام شده باشند، تأثیر آن فعالیت را در کسب و کار مورد ارزیابی قرار می دهند .

▪ افراد، به شکل فعالانه ای به دنبال شناسایی فرصت های جدید هستند و در راستای توسعه ی نوآوری، دانش و مهارت شغلی، تلاش می کنند .سازمان های چابک، اشخاصی را استخدام می کنند که شوق و اشتیاق بالایی دارند و برای رسیدن به کمال، نهایت تلاش خود را به کار می گیرند.

▪ طراحی و پیاده سازی ساختارهای سازمانی شفاف و مسطح. سازمان های چابک سلسله مراتب سنتی را با شبکه های تیمی منعطف و مقیاس پذیر جایگزین می کنند. بخش بندی تیم ها به گروه های عملکردی متمرکز و تعیین یک مأموریت کاری مشخص برای هر کدام از آنها، نمونه ای از همین ساختارها هستند.

