

چاپک سازی در سازمان‌های آموزشی

دکتر فرشته کردستانی

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

امین فرخ

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی



سرشناسه	: کردستانی، فرشته، ۱۳۵۱
عنوان و نام پدیدآور	: چاپک سازی در سازمان های آموزشی / فرشته کردستانی، امین فرخ.
مشخصات نشر	: تهران: ندای کویر، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۵۳ ص.: مصور، جدول، نمودار.
شابک	: ۹-۳-۹۶۴۴۳-۶۲۲-۹۷۸ : ۳۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست	: فیپا
نویسی	
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۳۸ - ۱۵۲.
موضوع	: تحول سازمانی
موضوع	: Organizational change
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
شناسه افزوده	: فرخ، امین، ۱۳۶۹
رده بندی کنگره	: HD ۵۸/۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۶۱۷۴۴
اطلاعات رکورد	: فیپا
کتابشناسی	

نام کتاب : چاپک سازی در سازمان های آموزشی / نوبت چاپ : اول ، سال ۱۴۰۰

تالیف : فرشته کردستانی و امین فرخ ، ویراستار : ابوالفضل کیفی بجستانی

ناشر : تهران ، ندای کویر ۰۹۱۲۲۹۹۵۲۴۴ ، تیراژ : ۱۰۰۰ قیمت کتاب : ۳۰۰۰۰ تومان

فهرست

صفحه	عنوان
۷	مقدمه:
۱۰	تاریخچه و سیر ظهور مفهوم چابکی:
۱۳	مفهوم و تعاریف چابکی:
۱۹	رویکردهای اصلی و مفاهیم اساسی در چابکی سازمان:
۲۵	مضامین کلیدی در مفهوم چابکی:
۲۹	اهمیت چابکی:
۳۱	ضرورت چابکی:
۳۶	ویژگی‌های چابکی:
۳۷	ابعاد چابکی:
۴۱	محرک‌های چابکی:
۴۱	تولید چابکی:
۵۰	تفاوت تولید چابک با تولید در کلاس جهانی یا تولید ناب:
۵۱	اصول زیربنای چابکی:
۵۲	اصول طراحی سازمان چابک:
۵۴	ویژگی‌های سازمان‌های چابک:

فهرست

عنوان	صفحه
ابزارهای سازمانی جهت تحقق اهداف چابکی:	۵۵
مزایا و علل استفاده از سیستم چابک:	۵۸
مزایای حاصل از بهبود و افزایش سطح چابکی سازمانی:	۵۹
قابلیت‌های کلیدی چابکی در سازمان:	۶۰
بهبود قابلیت‌های کلیدی چابکی در سازمان:	۶۳
شاخص‌های بهبود چابکی:	۶۵
تفاوت بین سازمان‌های سستی و سازمان‌های چابک:	۶۷
توانمندی‌های چابکی:	۶۹
توانمندسازهای چابکی:	۷۴
ویژگی‌های کارکنان چابک:	۷۸
نقش منابع انسانی در چابکی:	۷۹
شاخص‌ها و توانمندی‌های چابکی نیروی انسانی:	۸۱
چابکی مدیران در سازمان:	۹۰
نیاز به چابکی در مدیریت سازمان:	۹۵
سازمان مجازی در سازمان چابک:	۹۶
دلایل نیاز سازمان‌ها به تشکیل سازمان چابک مجازی:	۹۸

همزمان با عصر ارتباطات و فناوری اطلاعات و پیشرفت روز بروز آن دست‌یابی به موفقیت و بقاء سازمان مشکل‌تر می‌شود و این واقعیت ناشی از ظهور عصر تجاری جدیدی است که تغییر یکی از خصوصیات اصلی آن است. این وضعیت موجب بازنگری اساسی در اولویت‌های تجارت، دیدگاه استراتژیک، قابلیت بقاء و روش‌ها شده است. در شرایطی که محیط صنایع هر روز به طور سریع‌تری نسبت به دو دهه پیش دچار تغییرات در تکنولوژی، بازار و نیازهای مشتریان می‌گردد؛ بسیاری از شرکت‌ها برای اینکه از رقبای خود عقب نمانند، شروع به استفاده از ابزارها و شیوه‌های نوینی مانند سیستم‌های خودکار و انعطاف‌پذیر تولیدی، مدیریت کیفیت جامع، مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار، الگوبرداری، برون‌سپاری و بسیاری دیگر از روش‌ها نموده‌اند. محققان مختلف در جمع‌بندی و تطبیق این روش‌ها و ابزارها با سیستم‌های تولیدی، از روش جدیدی در تولید صحبت به میان می‌آورند که چابکی نام دارد و به عنوان تولید چابک (AGILE MANUFACTURING) شناخته می‌شود (وازگوئز^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). تولید چابک که در مفهوم یک گام به جلو و ایجاد معانی جدید

برای عملکرد بهتر و موفقیت در تجارت بوده و در عمل نیز رویکردی استراتژیک در تولید و در نظر گرفتن شرایط جدید محیط تجاری است.

تولید چابک یک مدل جدید تولیدی است که نتیجه تغییرات در محیط شرکت‌هاست (وکورکا و فلندر^۲، ۱۹۹۸ : ۱۷۱-۱۶۵؛ اسماعیل^۳ و همکاران، ۲۰۰۶ : ۶۹۳-۶۸۱؛ یوسف و آدلیه^۴، ۲۰۰۲ : ۶۲-۴۵). صنعت تولید همواره با تغییر پارادایم روبرو بوده است. این تغییر از صنعت دستی به تولید انبوه سپس به تولید ناب و در عصر حاضر به تولید چابک در حال گذار بوده است (هرمزی^۵، ۲۰۰۱ : ۱۳۴-۱۳۲، بورگس^۶، ۱۹۹۴ : ۳۴-۲۳). هدف سیستم تولید چابک پیشی گرفتن یک شرکت از رقبای آن است (گونااسکاران^۷، ۲۰۰۱ : ۴۹-۲۵). در فضای کنونی، چابکی به معنای واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از آن تغییرات به عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی است. به زعم شریفی و ژانگ (۱۹۹۹ : ۲۲-۷) چابکی به معنای توانایی هر سازمان برای حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری می‌باشد. سازمان‌های چابک نگران عدم اطمینان محیطی و عدم پیش‌بینی در محیط

^۲ Vokurka and Flidner

^۳ Ismail et al

^۴ Yusuf & Adeleye

^۵ Hormozi

^۶ Burgess

^۷ Gunasekaran et al

کسب و کار خود هستند. این مؤسسات برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش‌بینی در محیط کاری خود، به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمندند (شهایی و رجب‌زاده، ۱۳۸۴: ۹). این قابلیت‌ها چهار عنصر اصلی را در بر می‌گیرند که به عنوان مبنای حفظ و توسعه تولید چابک به شمار می‌روند. این قابلیت‌ها عبارتند از پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت (ناراسیمان و همکاران^۸، ۲۰۰۶: ۴۵۷-۴۴۰؛ مک‌گاکي^۹، ۱۹۹۹: ۱۳-۷).

چابکی سازمانی هسته‌میزی محیط تجاری امروزی است که با تغییرات تجاری سریعی رویه رو می‌باشد. تقریباً ۹۰٪ از شرکت‌های اجرایی و سازمان‌های اجرایی باور دارند که چابکی سازمانی از عوامل حیاتی و بحرانی برای موفقیت سازمان محسوب می‌شود. تیمی از مدیران اجرایی و مدیران اطلاعاتی سازمان باور دارند که در فرایند تصمیم‌گیری تنها سرعت نیست که حائز اهمیت است؛ ولی بر این نکته نیز توافق دارند که سرعت برای بقای سازمان‌ها ضروری است. چابکی می‌تواند با رشد سودآور همراه شود. تحقیقات MIT نشان داده است که شرکت‌ها و سازمان‌های چابک رشد درآمدی سریع‌تر و بیشتری را دارند.

^۸ Narasimhan et al

^۹ McGaughey