

عنوان:

چابکی سازمان

نویسنده:

آرش رحمانی

www.ketab.ir



سرشناسه	:	رمضانی، آرش، ۱۳۶۹-
عنوان قراردادی	:	ایران، قوانین و احکام Iran. Laws, etc
عنوان و نام پدیدآور	:	
مشخصات نشر	:	تهران: زلال سبز، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	:	س، ۱۱۹ ص.
شابک	:	۶۰۰۰۰ ریال ۱-۹۶-۷۶۲۷-۶۲۲-۹۷۸:
وضعیت فهرست نویسی	:	فیفا
یادداشت	:	کتابنامه: ص ۱۱۲ - ۱۱۶؛ همچنین به صورت زیرنویس
موضوع	:	بازرگانی، اسناد -- ایران Commercial documents -- Iran
	:	Contracts -- Iran معاملات تجارت -- ایران Commercial law -- Iran KMHA۹۲۰
رده بندی کنگره	:	
رده بندی دیویی	:	۳۴۶/۵۵۰۷
شماره کتابشناسی ملی	:	۸۶۷۶۳۷۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی	:	فیفا

تهران. میدان انقلاب. نبش ۱۲ فروردین پلاک ۱۳۲۰ طبقه اول. نشر و پخش همراه ۰۹۱۲۲۳۷۴۷۱۵-.

عنوان: چابکی سازمان
نویسنده: آرش رضانی
نشر و پخش: موسسه فرهنگی انتشاراتی زلال سبز
نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
چاپ: آبان
قیمت: ۶۰۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸ - ۶۲۲ - ۷۶۲۷ - ۹۶ - ۱

چکیده

این کتاب، حاوی مفهوم و پارامترهای چابکی سازمان است. مفهوم «چابکی» بر هوشیاری و انعطاف‌پذیری تأکید می‌کند. همچنین توانایی موفقیت در محیط غیرقابل پیش‌بینی و متغیر را نیز «چابکی سازمانی» می‌گویند. با وجود اینکه موضوع چابکی سازمانی یک مفهوم جدید است، ولی تعریف دقیقی در ادبیات کسب و کار ندارد. اگر بخواهیم بر یک تعریف واحد پافشاری کنیم، معنای اصلی آن توانایی یک شرکت در انطباق با سرعت تغییرات در بازار است. هنگامی که سرعت تغییرات و فناوری‌های جدید در محصول یا خدمتی که سازمان شما در بازار انجام می‌دهد بالا باشد، کارکنان باید تشویق شوند که در نوآوری مشارکت کنند. در رقابت یک سازمان از انواع روش‌ها و استراتژی‌ها استفاده می‌شود. ارتباط و وابستگی متقابل بین این روش‌ها، در چابک سازی مجموعه زنجیره ارزش بسیار حائز اهمیت است. تمرکز بر چگونگی چابکی سازمانی نیز اغلب دست کم گرفته می‌شود یا به شکل انتزاعی در نظر گرفته می‌شود. برخی از محققان تمایل دارند که بر تولید و مدیریت عملیات تمرکز کنند. این دست از نظریه پردازان با نادیده گرفتن مسائل فرهنگی، ارتباطات، سبک رهبری و فناوری، عملاً موفقیت خود را در چابک‌سازی به شکست تبدیل می‌کنند. چابکی عبارتی جامع است که در تمامی زمینه‌های بنگاه از قبیل تولید، بازاریابی، طراحی، سازماندهی و افراد نفوذ می‌کند. چابک ترکیبی از محصولات فیزیکی، خدمات و اطلاعات است که با تغییر نیازمندیهای مشتری تغییر می‌کند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴	چکیده
۸	پیشگفتار
۱۱	فصل یک: کلیات
۱۲	مقدمه
۱۳	بیان موضوع
۱۶	اهمیت موضوع
۱۹	فصل دوم: مبانی نظری: چابکی سازمان
۲۰	مقدمه
۲۳	تاریخچه مفهوم چابکی
۲۵	مفهوم چابکی
۲۶	پارادایم چابکی سازمانی
۲۷	مولفه های چابکی سازمانی
۲۸	سازمان انطباق پذیر و سازمان چابک
۳۴	مقایسه چابکی و انعطاف پذیری
۳۶	ویژگی های سازمان چابک
۳۹	چابکی و قابلیت های آن

۴۳	چارچوب های مفهومی تولید چابک
۴۳	غنی سازی مشتریان
۴۴	سازماندهی برای غلبه بر تغییرات
۴۴	اهرم سازی اثر افراد و اطلاعات
۴۵	جکسون و جوهانسون
۴۷	اندازه گیری چابکی
۵۲	چابکی نیروی کار
۶۲	اصول طراحی سازمان چابک
۶۳	اصول و شاخص های چابکی در بخش دولتی
۸۰	فصل سوم نتیجه گیری
۸۱	خلاصه نتایج
۸۹	نحوه ارزیابی چابکی سازمانی
۹۲	نتیجه گیری
۹۵	منابع فارسی
۹۶	منابع انگلیسی

پیشگفتار

چابکی اصطلاحی است که این روزها اغلب در ادبیات مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرد و نشان‌دهنده افزایش نیاز سازمان‌ها به سرعت در واکنش و پاسخ سریع به تغییرات داخلی و خارجی است. مردم به فناوری بسیار سریع‌تر از گذشته دست پیدا می‌کنند. اخبار با سرعت نور منتشر می‌شود. اقتصاد جهانی، آشفته‌گی‌ها و پیچیدگی‌ها، همه عواملی هستند که بر سازمان‌های امروزی سریع تاثیر می‌گذارند و نیاز سازمان‌ها برای زنده ماندن به چابکی و درک پارادایم جدید، تغییر در نگرش‌ها، اهداف، شیوه‌های کار و مدیریت سازمان‌ها را دو چندان کرده است. گابریل هالن کروتز در سال ۲۰۱۲ پس از تحقیقی وسیع دریافت که مدیران اندکی از مدل‌های مدیریت تغییر در سازمان‌های خود استفاده می‌کنند. با وجودی که اکثر آنها از مزایای آن هم مطلع هستند، ولی به دلیل نبود انگیزه، عدم تمرکز و توانایی اعمال مدل‌های نظری تغییر در کار خود سازمانی به شکل ناباورانه‌ای نادیده گرفته می‌شوند. او همچنین به این نتیجه رسید که دانش مدیریت تغییر به ندرت از مشاوران و کارشناسان به مدیران منتقل می‌شود. یکی دیگر از دلایل «شکست» طرح‌های تغییر، فقدان درک ضرورت و فوریت آن است. «چرایی» و نیاز واضح برای تغییر و حس اینکه فرآیند تغییر در چه مرحله‌ای است، ضروری به نظر می‌رسد و نیاز به یک نقشه راه و همچنین پشتیبانی برای مواجهه با آشفته‌گی‌ها در میان ابعاد موثر بر چابکی سازمانی می‌تواند مفید باشد. از آنجا که سبک رهبری برای چابکی سازمانی بسیار مهم است، به همین دلیل ویژگی‌های رهبری در سازمان چابک بسیار با اهمیت است. با افزایش سرعت کسب و کار، باید همکاری و اجرای بهتری در مورد اهداف استراتژیک وجود داشته باشد و بیشتر پاسخگوی تغییرات بازار و خواسته‌های تجاری باشد. برای موفقیت در این نوع محیط‌ها

ضمن کنترل فشار رشد در آمد پایدار، سازمان‌ها و کسب و کارها باید رویکرد چابک‌تری را برای توانمندسازی رهبران، مدیران و کارمندان منابع انسانی اعمال کنند. «مک کینزی» که رهبری موفق در توسعه کسب و کار است چابکی سازمان را این‌گونه تعریف می‌کند: «توانایی یک سازمان برای تجدید خود، سازگاری، تغییر سریع و موفقیت در یک محیط با تغییرات متغیر، آشفته و مبهم». هر چه شرکتی انعطاف‌پذیرتر باشد و هر چه سریع‌تر بتواند خود را با تغییرات اجتناب‌ناپذیر صنعت سازگار کند، آمادگی بیشتری برای کسب سهم بازار، بهبود کارایی سازمان و افزایش رضایت و وفاداری مشتری خواهد داشت. هسته اصلی چابکی سازمانی در مورد نحوه واکنش یک شرکت در برابر تغییرات است. "مک کینزی" معتقد است دو مؤلفه مهم، چابکی را برجسته می‌کنند: سرعت ثبات این دو مؤلفه مانند ستون فقرات پایدار برای چابکی سازمان هستند که به یک سکوی پرشی برای شرکت تبدیل می‌شوند. یک مؤلفه که تغییر نمی‌کند در حالی که مجموعه‌ای از عوامل دیگر به‌طور مداوم تغییر می‌کنند. فراموش نکنیم که در دنیای پر سرعت و متغیری زندگی می‌کنیم پس سطح تغییر و ابهامی که در مشاغل به وجود می‌آیند برای موفقیت در هر کسب و کاری نیاز به چابکی سازمان ضروری است. طی یک تحقیقات گسترده صاحبان مشاغل عنوان کرده‌اند چابکی برای ارائه محصولات و پیشی گرفتن از رقبای مورد نیاز است؛ اما متأسفانه بسیاری از صاحبان مشاغل نیز عنوان کرده‌اند که در سازمان کسب و کاری خود از چابکی استفاده نکرده‌اند. این در حالی است که وقتی سازمانی از چابکی برخوردار نباشد، فرایندهای تصمیم‌گیری یا تصمیمات مدیریتی اغلب خسته‌کننده شده و سطح تعامل کارمندان نیز پایین است.