

# فرهنگ سازمانی چابک چیست؟ چه مزایایی برای کسب و کارها دارد؟

از همان روزهای اولیه عصر صنعتی، هم مردم و هم شرکتها دائماً در معرض یک شرایط قرار داشته‌اند: پیشرفت. شرکت‌هایی که نتوانند خود را با بازار و نیازهای مشتریان خود وفق دهند، بدون توجه به مدت زمانی که در بازار فعال بوده‌اند، در نهایت کنار خواهند رفت. در دنیای پرسرعت امروز، چابکی در سازماندهی تمام ساختارهای شرکتی بیش از هر زمان دیگری اهمیت دارد. به همین دلیل است که شرکت‌های بیشتری از استارت‌آپ‌های جوان گرفته تا شرکت‌های بزرگ، این نوع طراحی شرکت را معرفی می‌کنند. در این مقاله، با [مزایای فرهنگ سازمانی چابک](#) آشنا می‌شوید که در آن چالش‌ها وجود دارد و رهبران بازار از روش‌هایی استفاده می‌کنند.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



## چه چیزی فرهنگ یک سازمان را چابک می‌کند؟

بسیاری از شرکت‌ها در بازار کار به خوبی از اهمیت توسعه بیشتر آگاه هستند. با این حال، بسیاری نیز غرق در تعدادی از وظایف همراه با آن هستند. شرکت‌هایی با فرهنگ

سازمانی چابک یا آنهایی که رهبری چابک دارند، مستقیماً با ساختار سازمانی خود به این مشکلات رسیدگی می‌کنند و اطمینان می‌یابند که همه اعضای شرکت، فعالانه در توسعه آن شرکت می‌کنند. بر این اساس، در یک شرکت با فرهنگ سازمانی چابک، فقط تعدادی از کارمندان خاص در بازسازی شرکت حضور ندارند؛ بلکه هر یک از اعضای تیم بخشی از سازمان و فرهنگ چابک می‌شود و کمک‌های مهمی با کارهای خود می‌کند.



## کسب‌وکارهایی با فرهنگ سازمانی چابک چه نوع سازمان‌هایی هستند؟

طبق تعریف، یک شرکت با فرهنگ سازمانی چابک با توانایی آن در انطباق با نیازهای جدید بازار در مدت زمان کوتاه مشخص می‌شود. در انجام این کار، شرکت همیشه به شیوه‌ای آینده‌نگر عمل می‌کند و به‌طور مستقل تغییراتی را ایجاد می‌کند که تأثیر مثبتی بر

بهره‌وری، مشتری‌مداری، انعطاف‌پذیری و دستیابی به هدف دارد.

طرز فکر صحیح یکی از مهم‌ترین عناصر سازنده برای کار چابک در یک شرکت است. این پیش‌نیاز اساسی برای ایجاد شیوه‌های کاری چابک در کل تیم و ایجاد سازگاری خاصی برای موقعیت‌های جدید است.

ذهنیت و فرهنگ سازمانی چابک با ویژگی‌ها و اصولی زیر همراه است:

- مسئولیت شخصی هر یک از اعضای تیم
- ارتباط باز با یکدیگر
- قدردانی و انصاف برای همه
- نتیجه و تفکر و عمل مشتری‌مداری
- انعطاف‌پذیری

فرهنگ سازمانی روشن و همچنین تمرکز بر مسئولیت شخصی، ارتباطات و تبادل در کل تیم از جمله جنبه‌هایی است که هر فرد در یک سازمان چابک با آنها زندگی می‌کند.

در این زمینه، فرهنگ سازمانی چابک و روشن بودن آن بسیار مهم است. کارکنان باید بتوانند برای ارزش‌ها و اهداف خود در تیم بایستند. این امر مستلزم یک فرهنگ پایدار است که در آن هم بحث و هم شکست مجاز باشد.

به این ترتیب، پتانسیل هر فرد می‌تواند به طور کامل خسته شود و کار چابک یکپارچه شود. در مورد بازخورد هم همین‌طور. اگر چنین فضای باز در یک شرکت وجود داشته

باشد، فرهنگ بازخورد را ترویج و چرخه یادگیری هر فرد را کوتاه می‌کند.

## خواسته‌های جدید برای مدیران ارشد کسب‌وکار یا رهبری چابک چگونه موفق می‌شود

البته، چنین تغییراتی یک شبه اتفاق نمی‌افتد و همه کارکنان نمی‌توانند به تنهایی ارزش‌های جدید شرکت را درونی کرده و پیاده‌سازی کنند. برای بازسازی موفقیت‌آمیز یک سازمان چابک، یک الگو در سطح مدیریت مورد نیاز است.

در اینجا منظور ما مدیریت چابک یا رهبری چابک است. اما این در واقع چه معنایی دارد؟

از آنجایی که هر فردی سبک رهبری خاص خود را دارد، تعریف رهبری چابک همیشه آسان نیست. با این حال، یک رهبر چابک در یک سازمان چابک بسیار سازگار است و این امکان را فراهم می‌کند که به هر موقعیت مشکلی به بهترین شکل ممکن واکنش نشان دهد.

برای انجام این کار، رهبران چابک به‌طور فعالانه، از جمله، اطلاعاتی را ارائه می‌دهند که برای اعضای تیم برای تصمیم‌گیری مناسب ضروری است. به این ترتیب، کارکنان تشویق می‌شوند تا آن تصمیمات را مستقل و بدون ترس اتخاذ کنند. رهبران محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس امنیت می‌کنند و از شکست نمی‌ترسند.

از این نظر، رهبران چابک همیشه با کارکنان خود به صورت حضوری ملاقات می‌کند

و با آنها برای یافتن راه‌حلهایی برای **چالش‌های فعلی** و آینده همکاری می‌کند.

به طور خلاصه، **رهبران چابک** با موارد زیر مشخص می‌شوند:

- درونی‌سازی ارزش‌های تعریف‌شده سازمان خود
- توانایی ارزیابی مناسب موقعیت‌های جدید و در حال تغییر و راهنمایی کارکنان از طریق چالش‌ها به صورت دیدار حضوری
- آشنایی با مهم‌ترین روش‌ها و مدل‌های سبک‌های رهبری چابک و چابک‌کاری

## توسعه استراتژی فرهنگ سازمانی چابک

توسعه استراتژی یک فرآیند مداوم در سازمان‌های چابک است. جهت‌گیری‌های راهبردی سخت و بلندمدت جای خود را به اهداف **انعطاف‌پذیری** می‌دهد که با محیط‌های دائماً در حال تغییر سازگار می‌شوند. به عنوان بخشی از فرآیند، هر کارمند و هر بخش باید به تعیین جهت استراتژیک سازمان‌های چابک کمک کند و به شناسایی سریع تغییرات و واکنش به آنها کمک کند. این تنها راهی است که در آن **توسعه استراتژی چابک** می‌تواند پتانسیل کامل خود را توسعه دهد.

## مزایای ایجاد فرهنگ سازمانی چابک

این نوع تغییر در فرهنگ شرکت چه مزایایی را به همراه دارد؟ یا به عبارت دیگر:

شرکت‌هایی با فرهنگ سازمانی چابک، در کدام زمینه نسبت به ساختارهای شرکتی

مرسوم برتری دارند؟

اولین و بارزترین مزیتی که از نامش پیداست سرعت است. شرکت‌ها با فرهنگ سازمانی چابک می‌توانند به‌طور خودجوش به شرایط خاص واکنش نشان دهند و آنها را در فرآیندهای خود ادغام کنند. این امر به ویژه در توسعه محصول منعکس شده است. با کمک روش‌های چابک، می‌توان چرخه‌های تولید کوچکی را انجام داد که راه‌اندازی سریع‌تر بازار را ممکن می‌سازد. هر گونه تنظیم بر اساس **بازخورد مشتری** نیز می‌تواند در سرعت‌های کوتاه برای بهبود محصول انجام شود.

این به طور مستقیم به مزیت بعدی منجر می‌شود: **مشتری‌مداری**. بازخورد مشتری بزرگ‌ترین دارایی یک شرکت در توسعه محصول است. به لطف کار چابک، نظرات و بازخوردها را می‌توان مستقیماً در مدیریت محصول ادغام کرد. این امر ارزش افزوده واقعی برای مشتری ایجاد می‌کند که به نوبه خود تأثیر مثبتی بر رضایت مشتری دارد.

نتیجه یک **فرهنگ سازمانی**، شرکتی است که با سازگاری و انعطاف‌پذیری مشخص می‌شود. روش‌های فرهنگ سازمانی چابک تیم‌هایی را ایجاد می‌کنند که به صورت متقابل کار می‌کنند و ارتباطات و اثربخشی را در بخش‌های مختلف افزایش می‌دهند. این منجر به: نتایج بهتر، کارگران شادتر و مشتریان راضی‌تر می‌شود.

## چالش‌های فرهنگ سازمانی چابک

با این حال، تبدیل شدن به یک سازمان چابک آسان نیست و همیشه با موفقیت همراه نیست. بر اساس یک نظرسنجی از انتشارات بازرگانی هاروارد، تنها 20 تا 30 درصد از

مدیران مورد بررسی گفتند که تحولات مورد نظر خود را با موفقیت انجام داده‌اند. اما چرا این‌طور است؟

هنگامی که تصمیم به عنوان یک شرکت گرفته شد، چندین چالش وجود دارد که مدیران و کارکنان با آن روبه‌رو هستند.

اولین مورد، دانش فنی است. نمی‌توان فرض کرد که همه کارکنان در مورد شرکت‌های با فرهنگ سازمانی چابک دارای سطح یکسانی از تخصص هستند. برای شکل‌دهی موفقیت‌آمیز سازمان چابک بر این اساس، اعضای تیم باید در صورت امکان به سطح دانش یکسانی برسند.

برای اجرای تحول چابک، اعتقاد و تمایل مداوم از سطح اجرایی نیز ضروری است. اگر از ابتدا شک و تردید وجود داشته باشد، ایجاد انگیزه در کارکنان برای سفر آینده دشوار خواهد بود. تحول، تنها در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که همه با هم متحد شوند. برای مثال، این مطالعه نشان می‌دهد که تنها 58 درصد از مدیران ارشد، رویکردهای چابک را نشان می‌دهند.

برای رفتن یک قدم جلوتر، انتظارات تصمیم‌گیرندگان نیز مهم است. در ذهن بسیاری از تصمیم‌گیرندگان شرکت، کارایی عامل محرک تغییر است. اما در جریان تحولات چابک، این رویکرد اشتباهی است. در ابتدا، بحث افزایش کارایی نیست. در عوض، این در مورد جنبه‌های دیگر، مانند اثربخشی، سازگاری و سرعت است. بهره‌وری بالاتر نتیجه اجتناب‌ناپذیر چنین پیشرفت‌هایی خواهد بود.

در نهایت، آموزش نیز جنبه مهم سازمان‌های چابک است. در کارگاه‌ها، جلسات آموزشی و موارد مشابه، تشویق اعضای تیم به گنجاندن کار چابک در روال روزمره‌شان به همان اندازه مهم است. تنها از این طریق است که فرد مربوطه می‌تواند با موفقیت بخشی از تحول چابک باشد.



## روش‌های متفاوت ایجاد فرهنگ سازمانی چابک

هر شرکتی به روشی متفاوت به تحول و ایجاد فرهنگ سازمانی چابک می‌پردازد.

برای مثال، در سال 2016، دویچه‌بان برنامه “راه‌آهن آینده” خود را راه‌اندازی کرد. بخش منابع انسانی برای فروش DB منحصراً در تیم‌های چابک کار می‌کرد. علاوه بر این، یک سیستم پاداش جدید برای هیئت‌مدیره، قوانین شغلی جدید و فرهنگ جلسات کارآمدتر

معرفی شد.

شرکت آلمانی تولیدکننده لوازم ورزشی آدیداس از سال 2015 مسیر چابکی را برای افزایش سرعت و قدرت نوآورانه خود دنبال کرده است. با این حال، برای این کار، از هیچ روش مدیریت پروژه چابک "کلاسیک" مانند اسکرام استفاده نمی‌شود. در عوض، تمام اصول چابک را می‌توان به چهار عامل تقسیم کرد:

• افزایش مهارت‌های کارکنان

• سرعت

• انعطاف‌پذیری

• پاسخ‌گویی

شرکت هیلتی، سازنده مته چکشی، در جریان تراز مجدد چابک خود، تمرکز خود را بر مشتریان افزایش داد و یک سیستم مدیریت ناوگان باز را معرفی کرد. این سیستم نه تنها امکان خرید دستگاه‌ها بلکه اجاره آنها را نیز فراهم می‌کند.

چند سال پیش، رئیس سابق دایملر، دیترزتچ، تأسیس یک "سازمان ازدحام" را اعلام کرد. این شامل، در میان دیگران، شبکه‌سازی در سراسر مرزهای دپارتمان، سلسله‌مراتب مسطح و شیوه‌های کاری شبیه به راه‌اندازی است.

پلتفرم مد Zalando مفهوم چابک خود را "چابکی رادیکال" می‌نامد. فناوری این شرکت پایه و اساس این امر است. این مفهوم در نظر گرفته شده است که ساختارهای اجتماعی و تیم‌های خودسازمان‌یافته را با ساختارهای فناورانه و معماری خدمات‌محور

پیوند دهد.

شرکت عمده‌فروشی مترو به تیم‌های محصول متکی است که معمولاً از هفت تا دوازده کارمند تشکیل می‌شوند. این تیم‌ها مسئول جنبه‌های فنی و تجاری راه‌حل IT خود هستند، مانند عملکرد جستجوی فروشگاه اینترنتی.

خودروساز آلمانی آئودی حتی مکان خود را برای حداکثر چابکی ایجاد کرد - تانک فکری آئودی. این به توسعه مدل‌های کسب‌وکار دیجیتالی می‌پردازد که تنها بر نیازهای خاص مشتری تمرکز دارد.

## روش‌های کسب‌وکارها با فرهنگ سازمانی چابک، از

### اسکرام تا OKR

سؤال این است: آدیداس، هیلتی و دیگران چگونه به سازمان‌های چابک تبدیل شدند؟ برای اجرای ایده‌های آنها از چه روش‌هایی استفاده شده است؟

بسته به شرکت و اهداف آن می‌توان از روش‌های مختلفی استفاده کرد. هر کدام مزایای خود را دارند و هر کدام در سطوح مختلف چابکی تأثیر دارند.

### • اسکرام

با روش اسکرام، تیمی متشکل از متخصصان مختلف و خودسازمانده گرد هم می‌آیند و

می‌توانند به سرعت و انعطاف‌پذیری به تقاضاهای در حال تغییر واکنش نشان دهند. با اسکرام، هدف تعیین می‌شود اما اجرا نیست. این تیم می‌تواند خودش تصمیم بگیرد. جریان فرآیند کار مشخصه روش اسکرام است. به طور خاص، این یک سری از اسپرینت‌های چندگانه است که به موجب آن هر دوی سرعت توسط مجموعه‌ای از جلسات اسپرینت مختلف ساختار یافته است.

این روش در سطح کاری روزانه یا به عبارتی سطح عملیاتی کمک می‌کند.

## • کانبان

کانبان یک روش چابک برای مدیریت تغییرات تکاملی است. این بدان معنی است که روند فعلی به جای ایجاد یک تغییر اساسی در یک لحظه، گام به گام بهبود می‌یابد. برای این کار، گردش کار فعلی در مراحل با کمک تخته سفید و Post-its به تصویر کشیده می‌شود. مزیت Kanban این است که تجسم به سرعت مشکلات فعلی و پیشرفت را شفاف می‌کند.

از این روش چابک در سطح عملیاتی نیز استفاده می‌شود.

## • تفکر دیزاین

در تفکر دیزاین، تمرکز بر نیازهای مشتری است. فرض اصلی این روش چابک این

است که مشکلات در یک زمینه خلاق بهتر حل می‌شوند. تیمی از کارشناسان از رشته‌های مختلف یک مشکل کاربرمحور را حل می‌کنند. این روش، به عنوان مثال، در توسعه نرم‌افزار برای طراحی سیستم‌هایی که بر تعامل با کاربر نهایی تمرکز دارند، انجام می‌شود.

این روش می‌تواند در سطح عملیاتی و همچنین تجاری یا فنی استفاده شود. در حالی که ارتباط با کاربر نهایی در سطح تجاری یافت می‌شود، همه چیز در سطح فنی حول شرایط فنی مورد نیاز برای تعامل با کاربر نهایی در وهله اول می‌چرخد.

البته روش‌های چابک دیگری نیز در تجارت روزمره استفاده می‌شود. یکی از آنها که ریشه‌هایش به بیش از 50 سال قبل برمی‌گردد، OKR است.

## فرهنگ سازمانی چابک و OKR

یکی دیگر از روش‌های چابک محبوب «اهداف و نتایج کلیدی» یا OKR است. با [OKR](#)، شرکت‌ها می‌توانند خدمات و اهداف خود را در تمام سطوح سازمانی مدیریت کنند و در نتیجه رشد سریع‌تر و بهینه‌سازی فرآیندها را به همراه داشته باشند.

## OKRها چگونه کار می‌کنند؟

OKR یک چارچوب چابک رهبری و هدف‌گذاری است که همه کارکنان شرکت را در تدوین اهداف مشارکت می‌دهد.

اهداف بلندپروازانه را فرموله می‌کنند، در حالی که نتایج کلیدی ارقام کلیدی تابع اهداف

هستند. برخلاف اهداف، نتایج کلیدی قابل اندازه‌گیری هستند و به وضوح بیان می‌کنند که آیا به یک هدف رسیده‌اید یا خیر.

با کمک OKRها، روند هماهنگی و برنامه‌ریزی و همچنین ارتباط بین بخش‌ها بهبود می‌یابد و شفافیت با توجه به یک مسیر مشترک ایجاد می‌شود. آنها استراتژی‌ها را با نتایج هدفمند ترکیب می‌کنند و به وضوح نشان می‌دهند که چگونه می‌توان به آنها دست یافت. به این ترتیب، کارکنان می‌توانند تصویر بزرگ پشت اهداف را ببینند و به سرعت تأثیر عملکرد کاری خود را بر دستیابی به هدف مورد نظر تشخیص دهند. این به طور خودکار به کارکنان کمک می‌کند تا انگیزه درونی خود را برای کار در راستای اهداف دیگر شرکت ایجاد کنند.

برای قابل اندازه‌گیری و ملموس کردن دستاوردها، ابزارها و نرم‌افزارهای خاصی که دقیقاً نشان می‌دهند آیا یک نتیجه کلیدی به دست آمده است یا خیر، بسیار مفید هستند. تجسم دستاوردهای فردی می‌تواند انگیزه بیشتری در کارمندان ایجاد کند تا بخواهند با موفقیت سایر نتایج کلیدی را ببندند.

## کار چابک و کار جدید

اصطلاح New Work ارتباط نزدیکی با کار چابک دارد. هر دوی این مفاهیم ریشه در تغییر ساختاری کنونی جهان کار دارند. کار جدید روشی را که کارفرمایان با خواسته‌های جدید کارمندان در محل کارشان مطرح می‌کنند، توصیف می‌کند. این شامل انعطاف‌پذیری در طراحی کار خود (دفتر خانگی، زمان انعطاف‌پذیری و غیره) و تمایل به خودشکوفایی از طریق، به عنوان مثال، آموزش بیشتر یا فرآیندهای کاری پایدار است.

کار چابک، از سوی دیگر، ادغام رفتارهای چابک در کار روزانه تیمها و پروژهها یا ابتکارات آنها. هر دو حوزه نشانه‌های بازار کار مدرن هستند. آنها به شکلی مکمل رفتار می‌کنند و راه را برای یک شرکت چابک و جذاب هموار می‌کنند.

اگر طرز فکر چابک در تمام زمینه‌های کار روزانه (مثلاً از طریق چارچوب‌هایی مانند SCRUM) یکپارچه شود، همه سطوح شرکت می‌توانند به سرعت به عوامل محیطی جدید و اولویت‌های در حال تغییر واکنش نشان دهند و با ایده اصلی سازمان‌های چابک مطابقت داشته باشند.

## سخن پایانی

پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی چابک می‌تواند چالش بزرگی برای شرکت‌ها باشد، اما داشتن حمایت متخصصان چابکی می‌تواند در موفقیت تحول سازمانی تفاوت ایجاد کند. برخلاف پیاده‌سازی بدون راهنمایی مناسب، مشاوره چابکی می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا بر موانع و چالش‌های رایج در اتخاذ فرهنگ چابک غلبه کنند و همچنین تحول را به روشی سریع‌تر و کارآمدتر ارتقا دهند. بنابراین، اگر شرکت شما به دنبال اتخاذ یک فرهنگ چابک است، در جستجوی حمایت یک شریک تیم چابکی خبره درنگ نکنید.