

انطباق پذیری سازمانی چیست؟ + اصول و ویژگی‌های سازمان‌های انطباق‌پذیر

انطباق پذیری سازمانی Organizational Adaptability در تعریف کارشناسی به توانایی انعطاف و سازگاری نسبت به تغییرات بیرونی و درونی گفته می‌شود. مجموعه‌ای از عوامل در پیدایش و پرورش انطباق پذیری سازمانی نقش دارند.

انطباق‌پذیری و ایجاد این فرهنگ و روحیه در سازمان از جمله مواردی است که نسبت به آن مقاومت مشاهده می‌شود. این مهارت نیازمند دانش و آگاهی و همچنین تمریناتی است که موجب ارتقای سطح مهارت فردی و حرفه‌ای کارکنان یک مجموعه کاری می‌شود.

سازگاری سازمان با تغییرات محیط یکی از مهم‌ترین واکنش‌هایی است که برای حفظ بقا و توسعه و رشد بیشتر هر سازمانی لازم و ضروری است.

انطباق پذیری و بهبود عملکرد سازمانی

شرکت‌هایی که موفق به رشد و توسعه شده‌اند، همگی به مرور زمان شاهد تغییرات زیادی در سطح داخلی و محیط خارج از خود بوده‌اند. شرط بقا و موفقیت آنها در انعطاف‌پذیری و یادگیری تغییر رفتار در برابر عوامل مختلف بوده است. سازمان‌هایی که

خلاقیت و نوآوری را مورد توجه قرار می‌دهند، به راحتی این فرهنگ انطباق‌پذیری را در سطوح مختلف خود گسترش و آموزش می‌دهند و در نتیجه می‌توانند به هر گونه تغییری واکنش درست نشان دهند.

مهارت‌های مورد نیاز کارکنان سازمان در افزایش

انطباق‌پذیری

کارکنان یک سازمان انطباق‌پذیر علاوه بر توانایی حرفه‌ای به توسعه فردی نیز نیاز دارند. این ویژگی در برخی از افراد به خوبی شکوفا و مستعد است. برخی دیگر از افراد نیاز به محرک‌های بیرونی دارند و با مهیا شدن شرایط مهارت‌های لازم را به خوبی در خود پرورش می‌دهند. در هر صورت برای پیاده‌سازی فرهنگ انطباق‌پذیری سازمانی لازم است تا سازمان شرایطی را برای پرورش بیشتر مهارت‌های افراد به وجود آورد. این شرایط در ادامه توضیح داده می‌شوند.



آموزش پیوسته

یادگیری مداوم یکی از خصوصیات است که به مهارت انطباق‌پذیری منتهی می‌شود. هر چه تجربه کارکنان بیشتر باشد و با مشکلات بیشتری مواجه شده باشند، به دنبال یادگیری مهارت‌ها و دانش بیشتر برای حل مشکلات خواهند بود.

پشتکار

روحیه تلاش و کوشش به کارکنان سازمان کمک می‌کند تا زمان مواجه شدن با یک چالش یا تغییر بزرگ به جای مقاومت کردن به فکر پیشرفت باشند و در راستای رسیدن به پیشرفت پشتکار داشته باشند. احتمال شکست در هر مرحله وجود دارد، اما با پشتکار می‌توان هر بار گام‌های بیشتری در مسیر پیشرفت و انعطاف‌پذیری در برابر

تغییرات برداشت.

ذهن تحلیلگر

با تحلیل درست یک مشکل می‌توان راه‌حلی برای رفع آن پیدا کرد. با پرورش مهارت تحلیلگری می‌توان به کارکنان سازمان در افزایش مهارت انطباق‌پذیری کمک کرد. همچنین در زمان بروز تغییرات کارکنانی که تحلیلگر باشند، به راحتی می‌توانند به حرکت خود ادامه دهند و نیازمند کمک و راهنمایی مدیران و افراد دیگر نیستند.

کنجکاوی

سازمان‌هایی که اجازه می‌دهند تا کنجکاوی و خلاقیت در محیط کار وجود داشته باشند، در حال آموزش انطباق‌پذیری سازمانی به کارکنان خود هستند. کنجکاوی به قدرت حل مسئله افراد می‌افزاید. با کنجکاوی چالش‌ها تبدیل به سوژه‌ای برای کنجکاوی بیشتر و یافتن راه‌حل خواهند شد.

مهارت مدیریت زمان

کارکنان یک سازمان انطباق‌پذیر به خوبی با اولویت‌های شغلی و حرفه‌ای خود آشنا هستند و توانایی اولویت‌بندی مسئولیت‌ها و کارهای خود را دارند. به درستی برای انجام هر وظیفه برنامه‌ریزی می‌کنند و در موعد مقرر یک کار را به پایان می‌رسانند.

انطباق‌پذیری سازمانی فقط به معنای همسو شدن و پذیرش تغییرات در سازمان نیست. زمانی این انطباق‌پذیری مؤثر است که خللی در روند انجام و پیشرفت کارها نیز وارد

نشود. یعنی علی‌رغم تغییرات و ورود فناوری‌ها یا ابزار جدید به سازمان و تغییر رویه‌های کاری، به پایان رسیدن کارها با تأخیر و مشکل مواجه نشوند.

در مجموع هر ویژگی سازمان در کنار بازده و میزان بهره‌وری سازمان قابل سنجش است. انطباق‌پذیری هم به معنای پذیرش روانی شرایط و هم توانایی انجام امور و تداوم مسئولیت با سرعت و کیفیت مطلوب است.

فرهنگ سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی

انطباق‌پذیری سازمانی یکی از ابعاد و نمودهای فرهنگ سازمانی است. سازمان‌های مختلف ممکن است فرهنگ‌های متفاوتی داشته باشند اما هرچه این فرهنگ به درستی تعریف و تمرین شده باشد، انعطاف‌پذیر و انطباق‌پذیری بیشتری را در کارکنان خود پرورش داده است.

فرهنگ سازمانی بازدارنده موجب می‌شود تا در زمان تغییر، سازمان نسبت به هر گونه دگرگونی مقاومت داشته باشد و ممکن است این مقاومت به ضرر سازمان باشد و ایجاد خسارت کند.

فرهنگ سازمانی نقش تسهیل‌کننده‌ای در پیدایش، پرورش و افزایش انطباق‌پذیری سازمانی دارد.

ویژگی‌های فرهنگ انطباق‌پذیر

انعطاف و پذیرش شرایط از سوی کارکنان از اصلی‌ترین مؤلفه‌های پیشرفت سازمان‌ها در زمینه انطباق‌پذیری است. انعطاف‌پذیری کارکنان شرکت مزایای فردی و گروهی دارد. در یک سازمان پویا و انعطاف‌پذیر ورود تکنولوژی‌های جدید یا تغییرات با مقاومت مواجه نمی‌شود. خلاقیت و نوآوری در شرکت موجب ایجاد انگیزه و اشتیاق بیشتر می‌شود و همچنین فرصت‌های بیشتری برای یافتن راه‌های مؤثر در بهبود کسب‌وکار نیز فراهم می‌شود.

فرهنگ انطباق‌پذیری سازمانی سعی می‌کند تا ابعادی از عملکرد را در کارکنان خود بیشتر مستعد سازد. چنین فرهنگی با تکیه بر سازگاری با شرایط و پرورش مهارت‌ها و استعداد‌های شخصی و گروهی همواره از مزایای ایجاد ساختارهای مؤثر استفاده خواهد کرد.

فرهنگ‌های انطباق‌پذیر موارد زیر را در رأس آموزش‌ها و ارزش‌های سازمانی خود قرار می‌دهند:

– مسئولیت‌پذیری

ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان باعث می‌شود تا در زمان تغییرات واکنش درستی از سوی کارکنان نشان داده شود. زمانی که افراد احساس مسئولیت کنند و مدیران نشان داده باشند که اعتماد کافی به آنها دارند، همکاری بیشتری با سازمان خواهند داشت. زمانی که همه افراد یک سازمان بدانند که با همکاری و انجام وظیفه

می‌توانند به موفقیت برسند و یک جامعه یکپارچه با منافع مشترک هستند، حس مسئولیت‌پذیری در آن جامعه به خوبی رشد می‌کند.

– تاب‌آوری در شرایط دشوار

تاب‌آوری از دیگر ویژگی‌های افراد یک سازمان انعطاف‌پذیر است. با بروز مشکلات و شرایط دشوار تمامی افراد سازمان سعی بر حل مشکل و رفتاری هوشمندانه دارند تا از عهده دشواری‌های پیش رو برآیند. انطباق‌پذیری سازمانی و سازگاری در چنین فرهنگی همیشه بازده مثبت برای سازمان خواهد داشت.

– توانایی حل اختلافات

وجود اختلاف نظر و تفاوت عملکردی یکی از مسائل اجتناب‌ناپذیر در شرایط کاری و سازمانی است. مهارت حل مسئله و گفتگوی مؤثر به یافتن راه‌حل در چنین مواردی کمک می‌کند.

– یادگیری و استقبال از دانش و فناوری

در حال حاضر هر روز شاهد پیشرفت سریع فناوری و عرضه ابزار جدید به بازار هستیم. برای پرورش انطباق‌پذیری و انعطاف سازمانی لازم است تا روحیه یادگیری و استقبال از ابزار جدید در سازمان وجود داشته باشد و مقاومتی در برابر پیشرفت تکنولوژی و تغییرات ساختاری به دلیل ورود ابزار جدید به حیطه عملکردی سازمان وجود نداشته باشد.



اصول حاکم بر سازمان‌های انطباق‌پذیر

– **شفافیت و هدف مشترک:** تمام کارکنان یک مجموعه به درستی با هدف اصلی و اهداف مقطعی سازمان آشنا هستند. در چنین سازمان‌هایی در صورت بروز هرگونه مشکل و تغییر، تمامی واکنش‌ها به سوی یک هدف واحد میل می‌کنند و در نتیجه انسجام عمل و یکپارچگی فکری آن حفظ می‌شود. ثبات هدف موجب عدم اختلال در تمرکز عملکردهای سازمانی می‌شود

– **تفکر رو به جلو:** سازمان‌هایی که با آینده‌نگری و تفکر رو به جلو استراتژی‌های خود را پیاده‌سازی می‌کنند همیشه آماده پذیرش چالش‌ها و تغییرات هستند. سازمان‌های آینده‌نگر هیچ‌گاه غافلگیر نمی‌شوند، چون حتی اگر رویداد برای آنها قابل پیش‌بینی نباشد اما

همیشه می‌دانند که آینده شبیه حال نیست و در آن دگرگونی‌هایی صورت خواهد گرفت.

– **استقبال از نوآوری و خلاقیت:** نوآوری و خلاقیت دقیقاً همان چیزی است که موجب پویایی سازمان می‌شود. سازمانی که پویایی داشته باشد، دائماً در حال تغییر و تحول است. به عبارت دیگر چنین سازمانی همیشه در حال تمرین انطباق‌پذیری است.

– **اهمیت به منابع انسانی:** سازمان‌های انطباق‌پذیر منابع انسانی را به منزله ارزشمندترین دارایی خود می‌دانند و به همین منظور سعی می‌کنند تا بیشترین توجه و تأکید بر حفظ و نگهداری کارکنان و آموزش آنها برای پایداری بیشتر سازمان در شرایط سخت و دشوار را داشته باشند.

تمامی حرکت‌های فرهنگ‌سازی و ایجاد سازگاری و انعطاف‌پذیری از سوی بخش مدیریت منابع انسانی سازمان صورت می‌گیرد. به همین دلیل برنامه‌ریزی و طراحی ساختاری پویا و مؤثر در پرورش مهارت‌های بیشتر و بهتر بر عهده این بخش سازمان خواهد بود.

در راستای مدیریت بهینه و ایجاد ارزش بیشتر و ساخت فرهنگ مؤثر در انطباق‌پذیری سازمانی می‌توان از راهکارهای یکپارچه در مدیریت منابع انسانی کمک گرفت.

راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه

مدیریت منابع انسانی به کمک یک راهکار یکپارچه که با تمرکز بر بهبود فرایندها و ارائه خدمات کارآمد طراحی شده است، موجب می‌شود تا تجربه‌ای مثبت و مؤثر هم از سوی

مدیران و هم از سوی کارکنان به وجود آید. راهکار منابع انسانی دیدگاه متشکل از نرم افزارهای مختلفی است که تبادل اطلاعات در آنها به راحتی انجام می شود و نیاز مدیران برای ارزیابی های مختلف و تحلیل شرایط را برآورده می سازد.

در این راهکار نرم افزارهای کاربردی مختلفی چون نرم افزار تشکیلات سازمانی، نرم افزار پرسنلی، نرم افزار حقوق و دستمزد، نرم افزار جذب و استخدام، نرم افزار وام و تسهیلات و نرم افزار مدیریت مزایا وجود دارند که به طور مستقیم و غیرمستقیم در ایجاد فرهنگ انطباق پذیری سازمانی می توان از اطلاعات موجود در آنها به گونه ای مؤثر استفاده کرد.

نرم افزارهای تخصصی آموزش و نظرسنجی از راهکارهایی هستند که به برنامه ریزی و اجرای آموزش پیوسته و ایجاد حس خلاقیت و رضایت کارکنان یک مجموعه کمک می کنند. نرم افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه به سنجش میزان بهره وری کارکنان با وجود بروز مشکلات یا پیاده سازی فرهنگ انعطاف پذیری سازمانی کمک می کند.

در مجموع می توان با دانش مدیریت منابع انسانی و ابزار مختلفی که راهکار جامعه منابع انسانی دیدگاه در اختیار سازمان های قرار می دهد، انطباق پذیری سازمانی را به صورتی مؤثر و بهینه در سطح سازمان پیاده سازی کرد.

نکاتی برای افزایش انطباق پذیری سازمانی

– افزایش مسئولیت پذیری

– ایجاد و رشد مهارت حل مسئله

– سازگاری و تلاش برای تسهیل امور

– استفاده از فناوری و یادگیری مداوم



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

سخن پایانی

انطباق‌پذیری را واکنشی مؤثر در راستای تغییرات مفید در سازمان معرفی کرده‌اند. با انطباق‌پذیری نرخ بهره‌وری و میزان کارایی یک سازمان افزایش می‌یابد یا حفظ حیات آن در صورت دگرگونی‌های محیطی و درونی تضمین می‌شود. انطباق‌پذیری سازمانی نیاز به پرورش و آموزش مهارت‌هایی به کارکنان سازمان دارد. این آموزش باید به شکلی باشد که ارزش‌های مرتبط با انعطاف‌پذیری سازمانی در آنها نهادینه شده و به یک فرهنگ سازمانی تبدیل شود. زمانی که این فرهنگ در سازمان به وجود آید، می‌توان نسبت به واکنش مؤثر و مثبت کارکنان در مواجهه با تغییرات اطمینان داشت. در چنین شرایطی هزینه و وقت مدیریتی صرف تمرکز بر بهبود مهارت‌های دیگر در سازمان خواهد شد و شرایط رشد و توسعه بیشتر کسب‌وکار نیز مهیا می‌شود.