

عنوان مقاله:

واکاوی پارادایم چابکی به منظور چارچوب بندی مشخص از نیروی انسانی چابک و سازمان چابک

محل انتشار:

فصلنامه بهبود مدیریت، دوره 7، شماره 2 (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 23

نویسندگان:

مجید نجاتیان - دانشجوی دکتری مدیریت سیستم ها، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

رضا حسنی - دانشیار، دانشکده مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

سید محمود زنجیری - استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

حامد صوفی - کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

محمد اسماعیل مولایی - کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

خلاصه مقاله:

در دنیای تجاری امروز، چابکی سازمانی به عنوان ویژگی اساسی برای رقابتی بودن یک سازمان قلمداد می شود. علی رغم اینکه تاکنون مطالعات زیادی در حوزه چابکی صورت گرفته، غالب آنها بر تولید چابک متمرکز بوده و سایر جنبه ها و ابعاد سازمان را مورد توجه قرار نداده اند. یکی از اساسی ترین اشتباهات، نادیده گرفتن نقش برجسته نیروی انسانی در ارتقاء چابکی است. به گونه ای که فقدان نیروی انسانی چابک به عنوان یکی از عمده ترین دلایل شکست سازمان ها در همگام بودن با تغییرات بازار و فناوری شناسایی شده است. این پژوهش بر آن است تا چابک سازی سازمان ها را با در نظر گرفتن کلیه ابعاد آن خصوصا نیروی انسانی، مجددا مورد بررسی قرار دهد. مطالعه حاضر در گام نخست به بررسی عمده تحقیقات معتبر گذشته جهت فراهم آوردن مفهومی مشخص از چابکی سازمانی، توانمندی ها و توانمندسازهای مربوط به آن پرداخته است. در گام دوم با تمرکز ویژه بر نیروی انسانی چابک، غالب تحقیقات مربوط به حوزه انعطاف سازمانی و انطباق پذیری نیروی انسانی مورد واکاوی قرار گرفته اند تا ایده ها، شاخص ها و مولفه هایی که قابلیت تعمیم به پارادایم چابکی در ارتقای سطح چابکی نیروی انسانی را دارند، به صورت یکپارچه طبقه بندی و در قالب چارچوب جامع سازمان چابک ارائه شوند.

کلمات کلیدی:

سازمان چابک، نیروی انسانی چابک، توانمندی های چابکی، توانمندسازهای چابکی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1470231>

