

توسعه سازمانی چیست؟

توسعه سازمانی (OD) فرایندی حیاتی و مبتنی بر علم است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با توسعه، بهبود و تقویت استراتژی‌ها، ساختارها و فرایندها، ظرفیت خود را برای تغییر و رسیدن به اثربخشی بیشتر ایجاد کنند.

عناصر مهم توسعه سازمانی

در توسعه سازمانی یک سری عناصر مهم وجود دارند، که عبارتند از:

(۱) فرآیند انتقادی و مبتنی بر علم

توسعه سازمانی (OD) یک فرایند مبتنی بر شواهد و ساختار یافته است. OD درباره‌ی این نیست که چیزی را امتحان کنید و ببینید چه اتفاقی می‌افتد.

بلکه در مورد استفاده از یافته‌های علمی به عنوان ورودی و ایجاد یک فرایند ساختاریافته و کنترل شده است که در آن فرضیات آزمایش می‌شوند.

در آخر، OD در مورد امتحان کردن این است که آیا نتایج منعکس کننده نیت و هدف مداخله است یا خیر.

(۲) ایجاد ظرفیت برای تغییر و دستیابی به اثربخشی بیشتر

توسعه سازمانی با هدف اثربخشی سازمانی انجام می‌شود. بنابراین، دارای تعدادی نتایج است.

این موارد می‌توانند بین سازمان‌ها متفاوت باشند، اما معمولاً شامل عملکرد مالی، رضایت مشتری، تعامل اعضای سازمانی و افزایش ظرفیت برای سازگاری و تجدید سازمان هستند.

نکته اینجاست که این موارد همیشه روشن نیستند. گاهی اوقات ساختن یک مزیت رقابتی است، به هر روشی که آن را تعریف کنیم.



(۳) توسعه، بهبود و تقویت استراتژی‌ها، ساختارها و فرایندها

آخرین قسمت از عناصر مهم OD بیان می‌کند که توسعه سازمانی برای تغییر در استراتژی، ساختار و یا فرایندها اعمال می‌شود.

این به معنای یک رویکرد سیستمی است، جایی که ما روی کل سیستم سازمانی تمرکز می‌کنیم که می‌تواند شامل سازماندهی کامل، یک یا چند مکان یا یک بخش واحد باشد.

نکات مهم OD

طراحی سازمانی با گذشت زمان بسیار مهمتر شده است. دنیای امروز با نوسان، عدم اطمینان، پیچیدگی و ابهام (VUCA) مشخص می‌شود.



این دنیای VUCA به چابکی سازمان‌ها نیاز دارد و توسعه سازمانی وسیله‌ای برای این منظور است.

در توسعه سازمانی، ذینفعان اصلی شامل شرکت‌های داخلی و شرکت‌های خارجی هستند. مدیریت و کارمندان ذینفع داخلی هستند. ذینفعان خارجی شامل مشتریان، سرمایه‌گذاران، تأمین‌کنندگان، جوامع و دولت‌ها هستند.

اهداف توسعه سازمانی

ما در این مقاله به طور خلاصه در مورد اهداف توسعه سازمانی صحبت کردیم. این اهداف بین سازمان‌ها متفاوت است.

در شرکت‌های سازمانی، افزایش سود احتمالاً یکی از دغدغه‌های اصلی است. ارزش‌های فرهنگی در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است و در خدمات بهداشتی، سازگاری برای حفظ عملکرد خوب مهم است.

اگر یک هدف اصلی وجود داشته باشد، آن **افزایش رقابت سازمان** است.



رقابت‌پذیری، ایده‌ای است که هر سازمانی در این زمینه، منابع و صلاحیت‌های منحصر به فردی دارد که به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در بازار پیروز شوند و رقبای خود را کنار بزنند. این افراد می‌توانند کسانی مانند ایلان ماسک یا تیم گوگل یا یک محصول ابتکاری مثل SpaceX، خدمات برتر (هتل‌های چهار فصل) باشند.

همچنین می‌تواند میزان واکنش سازمان نسبت به تغییر تقاضاهای بازار باشد. به عنوان مثال: اگر اولین کسی باشید که از یک فرصت استفاده می‌کنید، ممکن است در پنج سال آینده درآمد شما را تثبیت کند.

هدف OD توسعه این جنبه‌ها است، زیرا این جنبه‌ها می‌تواند به یک پیروزی تجاری در بازار کمک کند.

این بدان معنی است که توسعه سازمانی با روند تغییر انفرادی متفاوت است.

نتیجه‌گیری

OD بر ایجاد توانایی سازمان در ارزیابی عملکرد فعلی آن و تعدیل آن برای دستیابی به اهداف خود تمرکز دارد.

بنابراین، این یک روند مداوم و مستمر است، در حالی که فرایندهای تغییر اغلب به طور موقت انجام می‌شوند.

این امر همچنین بر ارتباط OD تأکید می‌کند. در این دنیای VUCA، تغییر به یک عامل ثابت تبدیل می‌شود.

OD یک رویکرد جدایی ناپذیر برای اطمینان از این تغییر ثابت است.

سنجمان