



مقدمه

تعریف مدیریت تغییر سازمانی در فرهنگ لغت کمبریج به این صورت آمده است: «فرایند سازماندهی تغییر در یک سازمان بزرگ به روشی مؤثر.» در دیکشنری کسب و کار نیز تعریف مدیریت تغییر سازمانی به این گونه آمده است:

«به حداقل رساندن مقاومت در برابر تغییر سازمانی از طریق مشارکت بازیگران اصلی و ذینفعان».

در تعریفی دیگر می توان گفت مدیریت تغییر سازمان، فرآیند برنامه ریزی و اجرای تغییر در سازمان ها به گونه ای است که مقاومت کارکنان و هزینه های آن را به حداقل می رساند و همزمان اثربخشی تلاش برای تغییر را به حداکثر می رساند.

به طور کلی فرایند تغییر در سازمان بر چگونگی کمک به کارمندان در جهت پذیرش، تطبیق و بهره مندی از تغییر در کار روزمره، متمرکز است.

یک برنامه مدیریت تغییر سازمانی باعث می شود سازمان به آرامی و با ملایمت تغییر کند و همچنین برنامه ای برای هدایت و تطبیق کارکنان با شرایط جدید دارد؛ اما مشکل این است که حدود ۷۰ درصد برنامه های تغییرات به خاطر عدم استقبال کارمندان و بهره وری کم مدیران با شکست روبرو می شوند.



مدل مدیریت تغییر سازمانی چرخه دمینگ

چرخه دمینگ با نام‌های دیگری مانند چرخه کنترل و مدل PDCA نیز شناخته می‌شود. این مدل توسط ویلیام دمینگ در دهه ۱۹۵۰ ساخته شد. این مدل از مدیریت تغییر سازمانی به‌عنوان برنامه تغییر عمل، اقدام به روند دوره‌ای و تکراری برای تغییر و بهبود مستمر است. این چرخه به‌صورت زیر است:

۱. برنامه‌ریزی (Plan) ؛
۲. انجام (Do) ؛
۳. بررسی (Check) ؛
۴. اقدام (Act) ؛



عواملی که موجب ایجاد تغییر در سازمان می شوند.

۱- ماهیت نیروهای کاری سازمان: تغییر نیروی کار در دهه اخیر، سیاستهای مربوط به نیروی انسانی تغییر کرده

۲- فن آوری: تغییرات در دنیای فن آوری تاثیرات شدیدی بر نحوه کار سازمان ها گذاشته است

۳- روندهای اجتماعی: سازمانها لازم است آماده پذیرش تغییرات اجتماعی باشند

۴- رقابت: در سایه رقابت، سازمانهایی موفق خواهند بود که بتوانند در برابر رقبایشان واکنش های مناسب از خودشان دهند

گام هایی برای تشخیص مخالفت در برابر تغییر

- تشویق افراد برای بیان آزادانه افکار و احساسات خود در برابر تغییر
- به هنگام بروز مخالفت با دقت گوش دهید
- مقاومت را مشکلی حل شدنی بدانید
- پس از درک ماهیت نگرانی آن ها، کارکنان را برای بحث درباره مشکلات دور هم جمع کنید
- تلاش برای غلبه بر حس ناتوانی
- تعادل در سرمایه گذاری احساسی
- تجزیه و تحلیل واکنش ها
- علل ناامیدی، تعجب یا سایر احساسات منفی شناسایی شود

مزایای کلیدی مدیریت تغییر موفق عبارتند از:

۱. مبارزه با مقاومت در برابر تغییر
۲. اهداف روشن و نتایج قابل پیش بینی تر
۳. اجرای صحیح تغییرها و رضایت کارمندان
۴. توجه به جنبه های مختلف تغییر، مانند افراد، فرآیندها، فناوری و...
۵. سود بیشتر و جلوگیری از ضرر

مدیریت تغییر کلید اجرای موفقیت آمیز تغییرات است

