

چه کسی مسئول ایجاد تغییرات در سازمان می باشد؟

سازمان‌ها و شرکت‌ها برای اینکه بتوانند در بازار رقابتی و نابسامان فعلی به حیات خود در شرایط مناسب و مطلوب ادامه دهند، ناگزیر استقبال از تغییرات در جهت بهبود عملکرد خود می‌باشند.

هر چه سازمان نسبت به طراحی و اعمال این تغییرات سرعت و انعطاف بیشتری داشته باشد، موفق‌تر خواهد بود. حال یک پرسش مهم این است که چه کسی مسئول ایجاد این تغییرات در سازمان می‌باشد؟

یکی از نکات مهم در ایجاد مدیریت تغییرات سازمانی انتخاب جهت اعمال تغییرات می‌باشد. بدین معنا که آیا باید تغییرات از سمت مدیران ارشد یک سازمان طراحی و اعمال شود یا اینکه تغییرات توسط مدیران میانی یا حتی کارکنان سازمان طراحی و اجرا شوند؟ فارغ از این حقیقت که سازمان‌ها به هر دو نوع از تغییرات نیاز دارند، تجربه نشان داده است که تغییراتی که از سمت کارکنان سازمان طراحی و اجرا می‌شوند هم سریع‌تر در سازمان اعمال و نهادینه می‌شوند و هم ماندگاری بیشتری در سازمان خواهند داشت. از دیگر نکات مثبت این روش تغییرات ایجاد حس رضایت و انگیزه در بین مجریان و میل و امیدواری در بین دیگر کارکنان سازمان می‌باشد.

مسئله بسیار مهم و حیاتی در این گونه تغییرات حمایت مدیران ارشد از تغییرات و مجریان تغییرات می‌باشد. عدم حمایت یا حمایت ناکافی از مجریان تغییرات سازمانی بی‌شک باعث شکست تغییرات خواهد شد. بدون شك ایجاد هرگونه تغییری در سازمان در هر سطحی، سازمان و کارکنانش را دچار آشفتگی‌ها و برخوردهایی هر چند کوتاه مدت خواهد نمود. اینجاست که مدیران ارشد سازمان باید نسبت به این شرایط صبورانه نشان داده، مانند آن زمان که خود مجری تغییرات می‌باشد، و نسبت به تغییرات و مجری‌های آن حمایت کامل را داشته باشند.

این رفتار مدیریت ارشد علاوه بر دلگرمی و اطمینانی که به مجریان تغییرات می‌دهد، باعث می‌شود که پذیرش تغییرات توسط بخش‌های مرتبط سازمان با سهولت بیشتری صورت گیرد.

تجربه‌ای که در چند سال اخیر، در شرکت چارگون جاری بوده است. تغییرات بسیاری است که توسط کارشناسان شرکت پیشنهاد، طراحی و اجرا شده‌اند. این تغییرات از هر نوع و در هر سطحی بوده است، تغییرات درون واحدی و در سطح فرآیندهای کاری تا تغییرات استراتژیک در سطح کلان گروه شرکت‌های چارگون. اما چیزی که در تمام این تغییرات مشترک بوده است، اهمیت و حمایت مدیران ارشد چارگون از تغییرات و مجریان تغییرات بوده است و نتیجه آن شده است که چارگون سازمانی چابک نسبت به تغییرات باشد و ضریب موفقیت اعمال تغییرات بسیار بالا باشد.