

تحول سازمانی چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟

امروزه ایجاد تغییر در سازمان یکی از اقدامات ضروری برای حفظ بقا و کارایی آن است؛ چرا که سرعت تغییرات در محیط خارجی سازمان‌ها به شدت بالا است. گاهی اوقات این تغییرات، کوچک و گاهی اوقات تغییرات ضروری به شدت بزرگ و قابل لمس هستند. تحول سازمانی یکی از اصطلاحاتی است که در سال‌های اخیر مطرح شده است و به زمانی گفته می‌شود که سازمان باید تغییراتی بزرگ و عمیق در خود ایجاد کند تا بتواند با سایر سازمان‌ها به رقابت بپردازد. در ادامه به معرفی این نوع تحول و بیان تفاوت و ویژگی‌های آن می‌پردازیم. پس با ما همراه باشید.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



تحول سازمانی چیست؟

تحول سازمانی (Organizational Transformation) به فرایندی گفته می‌شود که در آن، مدیران یک سازمان تصمیم می‌گیرند تا تغییراتی بزرگ را در نحوه عملکرد مجموعه ایجاد کنند. هدف از این تغییرات، ایجاد مزایای رقابتی جدید و تضمین آینده سازمان

است. مدیران یک مجموعه، زمانی تصمیم به ایجاد این تحولات در سازمان می‌گیرند که:

- نرخ خروج کارکنان افزایش پیدا کرده باشد
- تعداد مشتریان کاهش پیدا کرده باشد
- سود مجموعه کاهش پیدا کرده باشد

در چنین شرایطی رهبران یک مجموعه تصمیم به ایجاد تغییراتی می‌گیرند که سازمان را از شرایط فعلی خارج و به سمت آینده‌ای بهتر هدایت کند. طی این تحولات، تمام ابعاد سازمانی مانند فعالیت‌های کارکنان، فناوری‌های به‌کار گرفته شده در سازمان و... با اهداف جدید سازمان هم‌راستا می‌شوند. لازم به ذکر است که مهم‌ترین گام در ایجاد این تحولات، انتخاب تغییراتی است که باید در سازمان اعمال شوند. مشکل از جایی شروع می‌شود که مدیران یک مجموعه می‌دانند که باید تغییرات بزرگی را در سازمانی ایجاد کنند اما نمی‌دانند که این تغییرات، دقیقاً چه هستند.



تفاوت تحول سازمانی با تغییرات سازمانی چیست؟

بسیاری از افراد تصور می‌کنند که دو اصطلاح تحول سازمانی و تغییرات سازمانی یکسان هستند، در صورتی که این‌طور نیست. تغییر سازمانی به شرایطی گفته می‌شود که یک یا چند تغییر جزئی در سازمان ایجاد می‌شود. تغییرات ایجاد شده در این حالت، شرایط زیر را دارند:

- قابل اندازه‌گیری هستند
- از قبل برنامه‌ریزی شده‌اند
- واضح و مشخص هستند
- در یکی از بخش‌ها یا فرایندهای سازمان اعمال می‌شوند

به عنوان مثال، زمانی که یک شرکت حسابداری تصمیم می‌گیرد به جای نرم‌افزار فعلی خود از یک نرم‌افزار حسابداری جدیدتر استفاده کند؛ در این شرایط سازمان دچار تغییرات شده است.

این در حالی است که وسعت تغییرات در تحول سازمانی بسیار بیشتر است. در این حالت، تغییرات مورد نظر روی تمام فعالیت‌ها و فرایندهای سازمان اعمال می‌شوند و باعث ایجاد تحولات بزرگی در کل سازمان می‌شوند. به عنوان مثال، زمانی که یک مجموعه تصمیم می‌گیرد آموزش‌های ویژه‌ای به کارکنان خود بدهد تا عملکرد و کارایی آن‌ها افزایش پیدا کند؛ یا زمانی که مدیران سازمان تصمیم به بزرگ‌تر کردن سازمان و استخدام تعداد زیادی نیروی جدید می‌گیرند، سازمان دچار تحول شده است. تحولات شرکتی به قدری وسیع است که حتی می‌تواند باعث تغییر در مدل کسب و کار سازمان شود.

لازم به ذکر است که یک شرکت می‌تواند در ایجاد تغییرات موفق عمل کند اما در زمان ایجاد تحولات سازمانی با شکست مواجه شود؛ چرا که تغییرات، تنها بخش کوچکی از تحولات سازمانی محسوب می‌شوند.

مزایای تحول سازمانی

ایجاد تحولات بزرگ در سازمان‌ها مزایای زیادی مانند افزایش طول عمر سازمان و ایجاد ثبات در سازمان را به همراه دارد. در ادامه برخی از مهم‌ترین مزایای آن را برای شما شرح می‌دهیم.

– افزایش کارایی

بهینه نبودن فرایندهای سازمان باعث کاهش کارایی و عملکرد آن می‌شود. یکی از دلایل اصلی اعمال تحولات بزرگ در شرکت‌ها، افزایش عملکرد و کارایی کارکنان و در نتیجه تمام مجموعه است. در صورتی که فرایند ایجاد تحولات در مجموعه به درستی انجام شود، میزان بهره‌وری سازمان تا حد زیادی افزایش پیدا می‌کند.

– بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی

بهبود و ارتقا فرهنگ و ارزش‌های سازمانی یکی از مهم‌ترین دلایل مدیران برای ایجاد تحول در شرکت‌ها است. ایجاد تغییرات بزرگ در فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث حل معضلاتی مانند خروج کارکنان از سازمان و کاهش بهره‌وری کارکنان باشد. همچنین می‌تواند میزان مشارکت افراد با سازمان را افزایش دهد.

– افزایش تأثیر سازمان بر بازار

سازمانی می‌تواند در بازار موفق عمل کند و خود را به خوبی به مشتریان بالفعل و بالقوه بشناساند که تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازار داشته باشد. یکی از مزایای تحولات سازمانی، توسعه مهارت کارکنان است که به افزایش اثرگذاری مجموعه در بازار منجر می‌شود.

– ایجاد مزیت رقابتی

داشتن مزیت رقابتی یکی از پیش‌نیازهای اساسی برای باقی ماندن در دنیای رقابت است. هدف بسیاری از مدیران سازمان از ایجاد تحولات در مجموعه خود، دستیابی به مزایای

رقابتي جديد است.



مراحل ایجاد این تحول در شرکتها

شاید فکر کنید که تحول سازمانی به سادگی یا به سرعت در سازمانها ایجاد می شود اما این فکر اصلاً درست نیست. به اتمام رسیدن روند ایجاد این تحولات، ممکن است نیازمند صرف مدت زمان زیادی باشد اما همواره در 4 مرحله انجام می شود. این 4 مرحله به شرح زیر هستند:

گام اول: مقاومت

مفهوم مقاومت در برابر تغییرات به ما نشان می دهد که در ابتدا، ایجاد هر تغییری با

مقاومت از سوی افراد مواجه خواهد شد. به خصوص آن دسته از کارکنان که باید بیشترین سطح تغییرات را در شرح وظایف یا فرایند کاری خود ایجاد کنند، ممکن است بیشترین مقاومت را در برابر تغییرات نشان دهند. این دسته از افراد به دلایل زیر استناد می‌کنند:

- با روش‌های قدیمی راحت‌تر هستند.
- با روش‌های جدید آشنایی ندارند.
- احساس ترس و نگرانی بابت تهدید شدن موقعیت شغلی خود دارند.
- تصور می‌کنند که روش جدید کارایی لازم را ندارد.

گام دوم: تعدیل

پس از قبول تغییرات، نتیجه این تغییرات توسط کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد و شرایطی ایجاد می‌شود که کارکنان بتوانند نظرات و انتقادات خود را به گوش مدیران برسانند. این کار باعث ایجاد احساس رضایت، مفید بودن و ارزشمند بودن در کارکنان می‌شود. در صورتی که این مرحله به خوبی به پایان برسد، کارکنان به راحتی به مرحله بعد می‌رسند و برای ایجاد تغییرات با سازمان همکاری می‌کنند.

گام سوم: پذیرفتن تغییرات

در این مرحله، کارکنان و تیم‌های مختلف سازمان، ضرورت ایجاد تحول سازمانی را درک و تلاش می‌کنند تا آن را بپذیرند. به عبارت بهتر، میزان مقاومت در برابر تغییرات در آن‌ها به مرور کاهش پیدا می‌کند.

گام چهارم: ثبات

مهم‌ترین مرحله در فرایند ایجاد تحولات شرکتی، مرحله آخر (ثبات) است. در این مرحله ایجاد تغییرات به روشی پایدار آغاز می‌شود. برخی از تغییرات به صورت مداوم ایجاد می‌شوند، البته تمام آن‌ها باید با اهداف و چشم‌انداز سازمان هماهنگ و هم‌راستا باشند.



انواع تحول سازمانی

تحولات سازمانی 3 نوع اصلی دارد و در 3 حوزه کلیدی سازمان اعمال می‌شوند. این 3 حوزه شامل: افراد سازمان، فرایندهای سازمان و فناوری مورد استفاده سازمان هستند.

– ایجاد تحولات در فرهنگ شرکت

یکی از مهم‌ترین تحولات شرکت‌ها، ایجاد تغییر در فرهنگ سازمانی است. برای ایجاد این تحولات از روش‌هایی مانند:

- دریافت بازخورد از کارکنان
- دریافت بازخورد از مشتریان
- طراحی ساختار سازمانی مناسب
- فراهم کردن مزایای کاری خوب

استفاده می‌شود. این روش‌ها در نهایت باعث افزایش انگیزه کارکنان و کاهش مقاومت آن‌ها در برابر ایجاد تغییرات می‌شود.

– ایجاد تحولات در فرایندهای شرکت

بهبود فرایندهای سازمانی و استفاده از فرایندهای چابک، یکی از روش‌های ایجاد تحول در فرایندهای شرکت است. هر چه فرایند یک سازمان بهتر و بهینه‌تر باشد، کارایی، بهره‌وری و کارایی کارکنان و سازمان هم بیشتر می‌شود.

– ایجاد تحولات در فناوری و تکنولوژی شرکت

افزایش روزافزون علم و پیشرفت تکنولوژی باعث شده تا سازمان‌ها مجبور به استفاده از روش‌ها و دستگاه‌های جدید شوند و از این طریق کارایی خود را افزایش دهند. ایجاد هرگونه تحول در فناوری و تکنولوژی مورد استفاده سازمان‌ها، در این گروه قرار

می‌گیرد. لازم به ذکر است سازمان‌هایی که تکنولوژی مورد استفاده خود را تغییر ندهند با مشکلات بزرگی مانند رکود و کاهش مزایای رقابتی مواجه خواهند شد.



سخن پایانی

تحول سازمانی یکی از اقدامات ضروری برای سازمان‌هایی است که قصد دارند طول عمر و بهره‌وری خود را افزایش دهند و با موفقیت بیشتری در بازار ظاهر شوند. هر سازمان از زمان تأسیس خود، در چرخه رشد قرار می‌گیرد و از مراحل مختلف رشد یا افول گذر می‌کند. یکی از روش‌های گذر از مرحله افول، ایجاد تحول سازمانی است. با این کار، بهره‌وری سازمان افزایش پیدا می‌کند، به مزایای رقابتی جدید دست می‌یابد و می‌تواند مجدداً به دوره اوج خود بازگردد.

به همین دلیل، مدیران و رهبران سازمانی تصمیم می‌گیرند تا فرایند تحول سازمانی را در شرکت‌های خود آغاز کنند. درست است که در ابتدا با مشکلاتی مانند مقاومت کارکنان در برابر این تغییرات مواجه می‌شوند اما در پایان می‌توانند باعث افزایش انگیزه و عملکرد همین کارکنان شوند. البته این اتفاق در صورتی رخ می‌دهد که تمام مراحل تحولات به درستی و با موفقیت انجام شده باشد.