



مدیریت تغییر و تحول با تغییر فرهنگ در مدیریت دارایی‌های فیزیکی

سازمان‌ها برای بقا و رشد نیاز به تغییرات مستمر در زمینه‌های مختلف دارند. دارایی‌های فیزیکی‌های یک سازمان نیز از این قاعده مستثنی نیست.

مدیران اغلب به اشتباه بر این باورند که با تغییر ساختار یا تکنولوژی و ماشین‌آلات، سازمان در جهتی نو با موفقیت حرکت خواهد کرد. غافل از اینکه روند تغییر روندی پیچیده است که موفقیت و ثباتش تلاش پیگیر افراد با نفوذ را می‌طلبد.

در این ارائه ابتدا بعد از توضیح ضرورت تغییر به **هشت عامل** مهم در موفقیت تغییر می‌پردازیم. پس از آن به راهکارهای ثبات تغییر می‌پردازیم. هر تغییری در هر لایه و سطحی نیاز به همراهی و اجرا از طریق پرسنل را دارد. چنانچه نیروی انسانی سازمان همراستا و موافق با این تغییرات نباشد این تغییرات یا اجرا نمی‌شود یا ناقص و بی‌انگیزه اجرا می‌شود و یا حتی اگر درست اجرا شود پایدار و با دوام نخواهد بود و سازمان در مدت زمانی کوتاه به حالت اولیه برمی‌گردد. لذا لازم است پس از اطمینان از ساختارهای حمایتی در تغییر، برای ثبات آن هم چاره‌اندیشی کنیم.

راهکار پیشنهادی ایجاد ثبات از طریق تغییر فرهنگ سازمان است. فرهنگی که با تغییرات جدید (تکنولوژی چشم‌انداز پروسه‌ها و...) همخوان باشد و ساز و کارهایش با هدف جدید سازمان در یک راستا باشد. چنانچه تغییر در فرهنگ صورت پذیرد تغییرات در سازمان نهادینه شده و ماندگار خواهند بود.

دکتر سارا بانکی