



دانشگاه کردستان
University of Kurdistan
زانکۆی کوردستان



همایش ملی مدیریت کسب و کار در شرایط بحران و عدم اطمینان

بررسی ارتباط میان مدیریت تحول، تکنولوژی اطلاعات و کسب و کار

نویسنده مسئول: *مهرداد برون
ایمیل: mehrdadboroon95@gmail.com

چکیده

شاید مهم ترین و مشکل ترین فرایند در هر سازمان ایجاد تحول و تغییر در سازمان باشد چرا که در محیط متغیر امروزی سازمان ها بایستی با توجه به تغییرات محیط متحول شده و از خود واکنش نشان دهند در غیر این صورت در ورطه نابودی قرار می گیرند. با توجه به اهمیت تغییر در تحول سازمان به ویژه در زمینه کسب و کار در مقاله حاضر تلاش می شود تا به بررسی تاثیر مدیریت تحول بر فناوری اطلاعات و کسب و کار پرداخته شود و بدین منظور ابتدا مدیریت تغییر و تحول تعریف شده، مدل های مربوطه ارائه گردیده و علل مقاومت در مقابل تغییر و تحول بررسی می گردد و در پایان رابطه بین مدیریت تحول و کسب و کار و فناوری اطلاعات با ارائه یک مدل توضیح داده شده است.

کلمات کلیدی: مدیریت تحول، تکنولوژی اطلاعات، کسب و کار، فرایند تغییر

۳- یافته ها

پنج گامی که روی مدیریت تغییر تاثیر می گذارد

گام ۱: درک آنچه نیاز به تغییر دارد

گام ۲: شفاف کردن فرایندهای تغییر

گام ۳: تخصیص بهینه منابع

گام ۴: به کارکنان توجه کنید.

گام ۵: از بالا رهبری کنید.

۱- مقدمه

در زمان کنونی سازمان ها به صورت فزاینده ای با محیط پویا و در حال تغییر روبه رو هستند و مجبور شدند که خود را با این عوامل محیطی وفق دهند. تکنولوژی موجب تغییر کارها و سازمان ها شده است. برای مثال به جای سرپرستی مستقیم، کارها به وسیله کامپیوتر کنترل می شود که در نتیجه باعث گردیده تا حوزه کنترل مدیران گسترش یابد و سازمان ها در سطح افقی گسترده تر شوند. تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی باعث شده است که سازمان ها به گونه ای در حال آماده باش باشند. بطور کلی تغییرات سازمانی در دو دسته صورت می گیرد:

- تغییرات برنامه ریزی شده
- تغییرات برنامه ریزی نشده

بسیاری از سازمان ها پدیده تغییر را یک رویداد تصادفی می دانند ولی تغییر فرایندی است که آگاهانه و از قبل برنامه ریزی شده می باشد. بنابراین هدف این مقاله ارائه راهکارهایی جهت انجام تغییرات برنامه ریزی شده با در نظر گرفتن تکنولوژی اطلاعات می باشد. اصولاً این نوع تغییرات در پی تامین دو هدف هستند: نخست می خواهند توانایی سازمان را بالا ببرند تا خود را با تغییرات محیط وفق دهند. دوم در پی تغییر دادن رفتار کارکنان هستند (رابین، ۱۳۸۱)

۴- نتیجه گیری

فرایند تحول سازمانی فرایندی بسیار پیچیده است که نیاز به تغییرات بلند مدت دارد. به منظور اعمال این تغییرات در سازمان بایستی فرهنگ سازمانی، استراتژی ها، اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمان، تکنولوژی و اطلاعات نقش بنیادین ایفا می کنند. این مساله زمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می شود که مدیریت تحول تغییرات بنیادین بر روی فرایندهای کسب و کار سازمان بگذارد. به منظور تحول در فرایندهای کسب و کار بایستی زیر ساختارهای اصلی آن فراهم باشد. مهم ترین این زیرساختارها فرهنگ سازمانی مناسب و تکنولوژی اطلاعات می باشد. تکنولوژی اطلاعات به مثابه خونی در رگ سازمان می باشد که منجر می شود تا اطلاعات از بالاترین سطح به پایین ترین سطح و برعکس در کوتاه ترین زمان ممکن انتقال پیدا کند. این مساله منجر به تسریع شدن فرایند تحول سازمانی می گردد که نهایتاً سازمان قادر خواهد بود یک استراتژی کسب و کار مناسب را با توجه به محیط در حال تغییر تدوین نماید.

۲- روش کار

روش کار در این مقاله به صورت پژوهشی است و به صورت گام به گام در این تحقیق پیاده شده و در هر مورد در بند خود توضیحات داده شده است که جای بسی تامل دارد.

۵- منابع

استیفن رابین، "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمه پارسایان و اعرابی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۱.

وندال، فرنچ و سسیل، اچ. بل. "مدیریت تحول در سازمان"، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، چاپ دوم، تهران، انتشارات صفار، ۱۳۸۰.

پیتر سنگه. "رقص تغییر"، ترجمه مهندس حسین اکبری و مسعود سلطانی، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۳.

ریچارد ال دفت، "تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسایان، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۱.

جزنی، نسرن، "مدیریت منابع انسانی"، نشر نی، ۱۳۸۰

Ganon, Martin. Understanding Global Cultures. Sage. Thousand Oaks, 1994
Wasson, Robert and Mies. "Five Steps". engineering Management, (February/March 2004), pp14-15

Len, Nixon. "Change Management: Theory and Practice". no1 (March 2004), pp1-4

Robert Krither, Angelo kinikj, "Organizational behavior", Mc Growth, 2004. pp432

Osterwalder, A. Pigneur, Y. 2002, "An e-business model ontology for modeling e-business", proceedings of the 15th Bled Electronic Commerce Conference, Solvenia, June 17-19