

سبک‌های مدیریت نوین و تحول سازمانی

طاهره صادقی^{۱*}، لیلا فخمی^{۲**}

۱- taha.sadeghi77@gmail.com

۲- leilafakhimii@gmail.com

چکیده

در عصر حاضر مزیت رقابتی یک سازمان تنها در فاکتورهای مالی و منابع انسانی آن خلاصه نمی‌شود، بلکه ظرفیت تحول سازمانی یک قابلیت مهم و استراتژیک شناخته می‌شود. تغییر سریع محیط سازمانی لزوماً تفاوت در سیستم منابع انسانی و فرهنگ سازمانی را ایجاد نخواهد نمود و بطور طبیعی در برابر تغییر مقاومت خواهد نمود؛ لیکن سازمانهایی که سطح تفکر استراتژیک بالاتری دارند دارای تغییر سازمانی بالاتری خواهند بود. تغییر و تحول سازمانی و تفکر استراتژیک تنها با انعطاف سازمانی و مدیریت اقتضایی در سازمان ساری و جاری خواهد بود. تأکید مقاله پیش رو بر نقش سبک‌های مدیریت نوین بر تحول سازمانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استراتژیک، مدیریت سیستمی و اقتضایی، تحول سازمانی، مدیریت تغییر، نوآوری سازمانی.

۱- مقدمه

در دنیای مملو از تغییر کنونی سازمان‌ها در هر سطح و با هر رسالت سازمانی با رکن اساسی تغییر و تحول در سازمان مواجه‌اند و محیط سازمان‌ها به شدت ناپایدار و منعطف گردیده است. در یک بررسی اجمالی چنین به نظر می‌رسد که بین تدوین برنامه استراتژیک و تحول سازمانی رابطه مستقیم برقرار می‌باشد، بگونه ایی که هر قدر برنامه‌های استراتژیک سازمان منطبق با اهداف و رسالت سازمان و همچنین تغییرات محیطی باشد، میزان موفقیت در اجرای برنامه‌های تغییر سازمان بیشتر خواهد شد. [۱] مفهوم ظرفیت تغییر سازمانی یا تحول سازمانی در ادبیات مدیریت بعنوان قابلیت کلی یک سازمان، برای آمادگی و پاسخ به شرایط محیطی به شدت متغییر و غیر قابل پیش‌بینی تعریف می‌گردد. [۲] ظرفیت تغییر را می‌توان به مدیرانی اختصاص داد که تفکر استراتژیک دارند و قادرند سازمان خود را در پرتو روندها و رویدادهای گوناگون و روز افزون دنیای در حال تغییر امروز ببینند و همبستگی‌های بین عوامل اساسی و مهم را تشخیص دهند. [۳] از دیدگاه مدیریت نوآوری و خلاقیت می‌توان هر استراتژی را یک نوآوری دانست و مدیران دارای تفکر استراتژیک دائماً استراتژی و نوآوری تولید می‌کنند که منتج از تصورات هر فرد است. [۴]