



ORGANISATIONAL CHANGE

By Dr Vivek Kumar



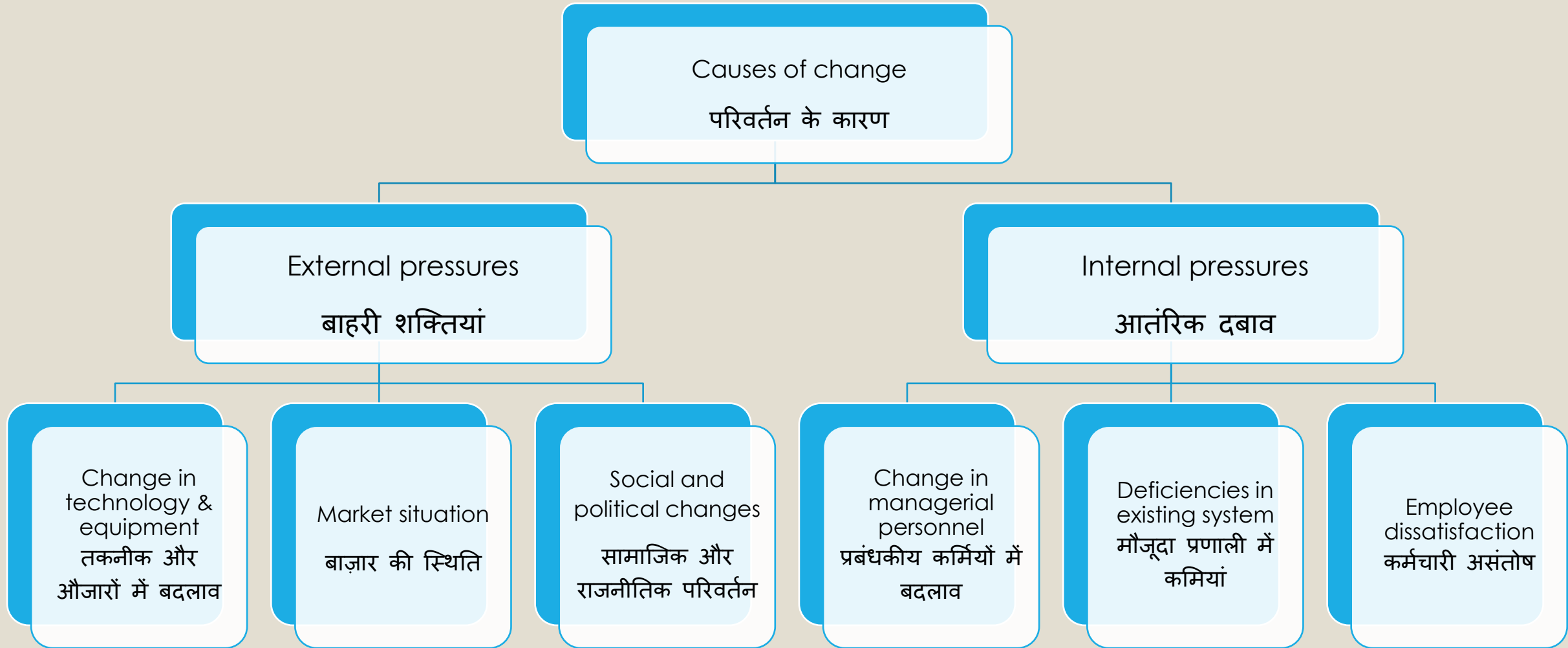
Organisational change: meaning

- Organizational change is defined as the process of alteration of organizational structure and the implementation of new procedures and organizational structure which help an organization to adapt to the changing nature of its business environment and grab new business opportunities.
- संगठनात्मक परिवर्तन को संगठनात्मक संरचना में परिवर्तन की प्रक्रिया और नई प्रक्रियाओं और संगठनात्मक संरचना के कार्यान्वयन के रूप में परिभाषित किया गया है जो एक संगठन को अपने कारोबारी माहौल की बदलती प्रकृति के अनुकूल होने और नए व्यावसायिक अवसरों को हासिल करने में मदद करता है।
- Organizational Change Management is the organized, systematic application of knowledge, tools, and resources of change that provide organizations with a key process to achieve their business strategy.
- संगठनात्मक परिवर्तन प्रबंधन ज्ञान, उपकरणों और परिवर्तन के संसाधनों का व्यवस्थित, व्यवस्थित अनुप्रयोग है जो संगठनों को अपनी व्यावसायिक रणनीति प्राप्त करने के लिए एक महत्वपूर्ण प्रक्रिया प्रदान करता है।
- Organisational change refers to the process of growth, decline and transformation within the organisation. Organisational change refers to any alteration that occurs in total work environment.
- संगठनात्मक परिवर्तन संगठन के भीतर विकास, गिरावट और परिवर्तन की प्रक्रिया को संदर्भित करता है। संगठनात्मक परिवर्तन किसी भी परिवर्तन को संदर्भित करता है जो सम्पूर्ण कार्य वातावरण में होता है।

Nature of Organizational change

- 1) Organization change is a continuous process.
 - 2) Change is any part or element of the organization that affects the whole organization. Some elements of the organization may be affected more, others less if any change takes place.
 - 3) The aim of organizational change is to modify or transform the organization which affects the status quo.
 - 4) Change is a part of life and provides opportunity for growth. It is a conscious decision by the management of organisation.
 - 5) Organization change affects individual behavior, group behavior, and management behavior.
 - 6) Change supports the organization's survival.
 - 7) change should prepare a stock of the situation and should effect change in their attitude and style of functioning.
- 1) संगठन परिवर्तन एक सतत प्रक्रिया है।
 - 2) परिवर्तन संगठन का कोई भाग या तत्व है जो पूरे संगठन को प्रभावित करता है। यदि कोई परिवर्तन होता है तो संगठन के कुछ तत्व अधिक प्रभावित हो सकते हैं, अन्य कम।
 - 3) संगठनात्मक परिवर्तन का उद्देश्य संगठन को सशोधित या बदलना है जो यथास्थिति को प्रभावित करता है।
 - 4) परिवर्तन जीवन का एक हिस्सा है और विकास के अवसर प्रदान करता है। यह संगठन के प्रबंधन द्वारा एक सचेत निर्णय है।
 - 5) संगठन परिवर्तन व्यक्तिगत व्यवहार, समूह व्यवहार और प्रबंधन व्यवहार को प्रभावित करता है।
 - 6) परिवर्तन संगठन के अस्तित्व का समर्थन करता है।
 - 7) परिवर्तन को स्थिति का एक भंडार तैयार करना चाहिए और उनके दृष्टिकोण और कार्यशैली में परिवर्तन को प्रभावित करना चाहिए।

Causes of organisational change



Resistance to change परिवर्तन का विरोध



- Resistance to change is unwillingness to adapt to new circumstances or ways of doing things. It can happen with individuals, relationships, or within organizations. There are many reasons for resistance, but at its heart, resistance is rooted in fear of the unknown.
- परिवर्तन का प्रतिरोध नई परिस्थितियों या काम करने के तरीकों के अनुकूल होने की अनिच्छा है। यह व्यक्तियों, रिश्तों या संगठनों के भीतर हो सकता है। प्रतिरोध के कई कारण हैं, लेकिन इसके मूल में प्रतिरोध की जड़ में 'अज्ञात का डर' है।
- Resistance to change is the reluctance of adapting to change when it is presented. Employees can be either overt or covert about their unwillingness to adapt to organizational changes. This can range from expressing their resistance publicly, to unknowingly resisting change through their language or general actions.
- परिवर्तन के अनुकूल होने की अनिच्छा ही परिवर्तन का प्रतिरोध है। संगठनात्मक परिवर्तनों के अनुकूल होने की अपनी अनिच्छा कर्मचारी या तो अभिव्यक्त कर सकते हैं या गुप्त रख सकते हैं। यह उनके प्रतिरोध को सार्वजनिक रूप से व्यक्त करने से लेकर अनजाने में अपनी भाषा या सामान्य कार्यों के माध्यम से परिवर्तन का विरोध करने तक हो सकता है।

Reasons for resistance to change

परिवर्तन के विरोध के कारण

- Lack of trust and confidence
- Poor communication
- Emotional response
- Fear of failure
- Surprises
- Constant changes
- Unrealistic timelines
- भरोसे और विश्वास की कमी
- खराब संचार प्रक्रिया
- भावनात्मक प्रतिक्रिया
- विफलता का भय
- आश्चर्य
- लगातार परिवर्तन
- अवास्तविक समयसीमा

Management of resistance to change

परिवर्तन के विरोध को कम कैसे करें

- Communicate early, clearly and frequently
- Collect employee input prior to change
- Listen to employees
- Educate employees on the value of the change
- Support your employees during organizational transformation
- Having a strategic plan in place
- Show value through education and training
- Come to an agreement with your employees
- Include employees in the change management plan
- Measure the performance of your organizational change
- जल्दी, स्पष्ट रूप से और बार-बार संवाद करें
- बदलाव से पहले कर्मचारी इनपुट लीजिए
- कर्मचारियों की सुनें
- परिवर्तन के मूल्य पर कर्मचारियों को शिक्षित करें
- संगठनात्मक परिवर्तन के दौरान अपने कर्मचारियों का समर्थन करें
- रणनीतिक योजना बनाएं
- शिक्षा और प्रशिक्षण के माध्यम से मूल्य दिखाएं
- अपने कर्मचारियों के साथ एक समझौते पर आएं
- परिवर्तन प्रबंधन योजना में कर्मचारियों को शामिल करें
- अपने संगठनात्मक परिवर्तन के प्रदर्शन को मापें

