

B. com - IIIrd Semester

Paper - IVth

Subject :- Business Management

Lectur by :-

Mr. Vikas Maurya
Assistant professor
Commerce faculty
Nehru gram Bharti
(Deemed to be University)
Prayagraj

Topic - परिवर्तन का प्रव-ध

संगठनात्मक परिवर्तन :-

संगठनों में परिवर्तन अपरिहार्य है। नये युग में पुरानी व्यवस्था कार्य नहीं करती शतः नये समय की चुनौतियों एवं भय का सामना करने हेतु संगठन को पर्याप्त सक्षम बनाने हेतु संगठन को नवीन व्यवस्था के अनुसार निश्चित परिवर्तन करना चाहिए।

रेसिस लिफ्ट ने कहा है कि "प्रत्येक संगठन परिवर्तन की क्षमता में है। कभी-कभी परिवर्तन बड़े एवं कभी-2 दोटे होते हैं।"

मलैत्रनिस के अनुसार, "संगठनात्मक परिवर्तन संगठन की संरचना, व्यवहार एवं तकनीक में परिवर्तन के द्वारा व्याप्तियों, समूहों, एवं संगठन के कुल निष्पादन को सुन्नत करने हेतु प्रव-ध का सुविचारित प्रयास है।"

आठनात्मक परिवर्तन की विशेषताएँ :-

1. परिवर्तन नियोजित और अनियोजित हो सकता है।
2. परिवर्तन सतत और न समाप्त होने वाली प्रक्रिया है।
3. परिवर्तन बाह्य, आंतरिक या दोनों हो सकता है।
4. परिवर्तन प्रायः प्रतिरोध का सामना करते हैं।
5. परिवर्तन प्राकृतिक प्रक्रिया है। अतः परिवर्तन अनिवार्य होता है।
6. परिवर्तन का प्रबन्ध व्यवसाय में सफलता की कुंजी है।
7. परिवर्तन व्यक्ति, समूह तथा सम्पूर्ण संगठन को प्रभावित करता है।

परिवर्तन प्रवर्धन के उद्देश्य या आवश्यकता :-

1. व्यक्तिगत में बदलाव लाना
2. संगठन के ढांचे में सुधार करना
3. नवीन तकनीकों का लाभ उठाना
4. वातावरण के अनुरूप बनना
5. अभिप्रेरणा में वृद्धि करना

परिवर्तन के कारण :-

(i) बाह्य कारण

(ii) आन्तरिक कारण

(iii) अन्य कारण

(i) बाह्य कारण :-

1. आर्थिक दृष्टांत

2. राजनैतिक एवं वैधानिक वातावरण

3. सामाजिक एवं सांस्कृतिक वातावरण

4. तकनीकी विकास

5. प्रतिस्पर्धा

(ii) आन्तरिक कारण :-

1. कर्मचारियों तथा प्रबन्धकों में परिवर्तन

2. संगठन का विकास एवं प्रगति

3. संगठन के ढांचे में कर्मचारियों

4. संगठन को गतिशील बनाये रखने के लिए

5. विभिन्न वर्गों के हितों में सामंजस्य स्थापित करने के लिए

(iii) अन्य कारण :-

1. परिवर्तन प्रतिनिधि

2. आकस्मिकता

3. अन्तर निर्भरता

परिवर्तन को प्रभावित करने वाले घटक :-

1. व्यक्तिगत कारण

2. संगठनात्मक कारण

1. व्यक्तिगत कारण :-

कुछ व्यक्तिगत कारणों के कारण भी परिवर्तन का विरोध किया जाता है जो निम्न हैं :-

(i) आर्थिक कारण :-

आर्थिक कारणों में निम्नलिखित

महत्वपूर्ण हैं :-

1. वैशेषज्ञता का डर होना
2. पदावली का डर
3. अधिक कार्यभार का डर
4. परिवर्तन के कारण वेतन में कमी का डर
5. वर्तमान चतुर्य (Skill) के बेकार होने का डर

(ii) अनौपचारिक कारण :-

हैं :-

उसके अन्तर्गत निम्न कारण होते

1. प्रशिक्षण प्राप्त करने का बोझ
2. अपर्याप्त ज्ञान

3. असुरक्षा का भय
4. महम भावना को दबका
- (iii) सामाजिक कारणों में इसके अन्तर्गत निम्न कारण हैं :-

1. आपसी सम्बन्धों के बिगड़ने का डर
2. सहभागिता का अभाव
3. होने वाले लाभों पर संन्देह

2. संज्ञानात्मक कारणों में ये कारण निम्नलिखित हैं :-

- (i) संसाधनों की कमी
- (ii) अधिक जोखिम तथा लागत
- (iii) प्रबन्धकों का संकुचित दृष्टिकोण

परिवर्तन के प्रतिरोध से दूर करने उपाय हैं

1. परिवर्तनों की उचित जानकारी देना
2. कर्मचारियों के साथ विचार विमर्श
3. प्रशिक्षण देना
4. अनावश्यक परिवर्तनों से बचना
5. आर्थिक सुरक्षा का आश्वासन दिलाना
6. परिवर्तन उचित समय पर करना
7. प्रभावशाली नेतृत्व
8. परिवर्तन की उमिक जगह

परिवर्तन प्रक-ए की प्रक्रिया :-

1. परिवर्तन की आवश्यकता की पहचान करना
2. महत्वपूर्ण क्षेत्रों का विश्लेषण करना
3. परिवर्तन की योजना बनाना
4. परिवर्तन को प्रभावित करने वाली शक्तियों का निर्धारण करना
5. परिवर्तन को लागू करना
6. प्रतिपुष्टि एवं सुधारात्मक कार्यवाही करना