



مقالات علمی و پژوهشی

عنوان مقاله:

مدل مدیریت تغییر لوین

مدل مدیریت تغییر لوین چیست؟

مدل مدیریت تغییر لوین یک مدل تغییر جامع است که برای درک اینکه چرا تغییر اتفاق می افتد و چه کاری باید انجام شود تا تغییر را به یکپارچه ترین راه اعمال کند، طراحی شده است. لوین مدل تغییر را به عنوان راهی برای نشان دادن نحوه واکنش افراد در مواجهه با تغییر در زندگی خود توسعه داد. مدل مدیریت تغییر لوین را می توان در طیف وسیعی از زمینه ها به کار برد. برای مثال، می تواند به شما کمک کند تا بفهمید چرا برخی از افراد و سازمان ها بیشتر از انگیزه های مالی به دلیل نیاز به شناخت اجتماعی برانگیخته می شوند و به شما می آموزد که چگونه کارکنان را در تغییرات مهم سازمانی مشارکت دهید.

سه مرحله مدل مدیریت تغییر لوین

سه مرحله این فرآیند عبارتند از **انجماد** کردن (فرد حالت موجود دارد)، **تغییر** به یک روش جدید و سپس **انجماد مجدد** به حالت جدید!

1. **انجماد کردن** – اولین مرحله از فرآیند شامل افرادی است که آماده و مایل به انجام تمام تغییرات مورد نیاز هستند. به این حالت Unfreezing می گویند. به عنوان مثال، ممکن است شامل هر چیزی از شناسایی مشکل گرفته تا گرفتن مجوز برای اقدام باشد.
2. **تغییر** – در مرحله دوم، افراد در واقع تغییر را ایجاد می کنند. این یعنی جابجایی یا تغییر که معمولاً آسان نیست! افراد با چالش های مختلفی روبرو هستند، از ناراحتی تا احساس عدم اطمینان در ایجاد تغییر. مردم همچنین ممکن است احساس کنند با کنار گذاشتن روش های قدیمی چیز مهمی را از دست داده اند و اینجاست که ممکن است با مقاومت مواجه شوند.
3. **انجماد مجدد** – در مرحله آخر، افراد در نهایت می توانند دوباره به حالت جدیدی منجمد شوند. در این مرحله، آنها تغییر خود را می پذیرند و احساس می کنند تمام انرژی که برای آن گذاشته اند ارزشش را داشته است. اگر هر سه مرحله با موفقیت انجام شود، می توان فرآیند مدیریت تغییر را موفقیت آمیز دانست! همچنین ممکن است تیم با آنچه در حال حاضر در زندگی آنها اتفاق می افتد احساس راحتی بیشتری نسبت به قبل داشته باشد. وقتی کارمندان تغییرات مثبتی در کار خود ایجاد می کنند، شروع به احساس انگیزه و مشارکت می کنند!

اما برای درک بهتر، اجازه دهید نگاهی عمیق تر به هر یک از مراحل مدل تغییر لوین بیندازیم.



1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns

1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view

1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success



مقالات علمی و پژوهشی

مرحله ۱ - یخ زدایی کنید

اولین گام در تغییر این است که سازمان را برای پذیرش اینکه تغییر لازم است، چه مالی، چه مدیریتی یا سازمانی، آماده کنیم. این یک گام ضروری است که با شناخت ابتدا نیاز به تغییر و سپس ایجاد حس تغییر در بین کارکنان می توان به آن دست یافت. نکته کلیدی در اینجا ایجاد یک روایت قانع کننده است که توضیح دهد چرا روش فعلی انجام کارها نمی تواند ادامه یابد. به عنوان مثال، زمانی که می توانید به ارقام کاهش فروش، نتایج مالی ضعیف، نظرسنجی های منفی رضایت مشتری یا سایر داده های مشابه اشاره کنید، این انتقال آسان تر است.

برای اینکه سازمان خود را به درستی آماده کنید، باید از پایه و اساس آن شروع کنید - باید فلسفه، ارزش ها، نگرش ها و رفتارهایی را که شرکت شما را تعریف می کنند، زیر سوال ببرید. با استفاده از قیاس ساختمان، باید فونداسیون های موجود را ارزیابی کرده و آماده اصلاح کنید، زیرا ممکن است نتوانند طبقات اضافی را پشتیبانی کنند. اگر این کار را نکنید، کل ساختار ممکن است فرو بریزد. این اغلب چالش برانگیزترین و استرس زا ترین جنبه فرآیند تغییر است. وقتی شروع به تغییر «شیوه انجام کارها» می کنید، همه و همه چیز را از تعادل خارج می کنید. ممکن است واکنش شدید مردم را برانگیزید و این دقیقاً کاری است که باید انجام شود. با فشار دادن شرکت خود به بررسی مجدد ارزش های اصلی خود، می توانید به طور موثر یک بحران (مدیریت شده) ایجاد کنید که می تواند انگیزه قدرتمندی برای یافتن تعادل جدید ایجاد کند. بدون آن شتاب، حمایت و مشارکت لازم برای ایجاد تغییر واقعی را نخواهید داشت.

وقتی شروع به تغییر «شیوه انجام کارها» می کنید، همه و همه چیز را از تعادل خارج می کنید. ممکن است واکنش شدید مردم را برانگیزید و این دقیقاً کاری است که باید انجام شود. با فشار دادن شرکت خود به بازبینی ارزش های اصلی خود، می توانید به طور موثر یک بحران (مدیریت شده) ایجاد کنید که می تواند انگیزه قدرتمندی برای یافتن تعادل جدید ایجاد کند. بدون آن شتاب، حمایت و مشارکت لازم برای ایجاد تغییر واقعی را نخواهید داشت.

مرحله ۲ - تغییر

هنگامی که سازمان آماده عمل شد، باید شروع به عمل بر اساس ایده های خود کنید. شما باید با تمرکز بر پیروزی های کوتاه مدت و یک استراتژی ارتباطی روشن، هرگونه مقاومت فعلی را از بین ببرید. هنگامی که افراد در مورد تغییر احساس عدم اطمینان می کنند، ترجیح می دهند بر اساس ترس های خود انتخاب کنند تا منافع یا پاداش های مورد انتظار.

برای به دست آوردن حمایت و شتاب، باید بتوانید نشان دهید که ایده شما برای سازمان ارزش واقعی دارد. شما معمولاً این کار را با نشان دادن اینکه چگونه بهره وری یا عملکرد مالی را به نحوی بهبود می بخشد انجام خواهید داد. برای به دست آوردن حمایت بیشتر، به جای تلاش برای متقاعد کردن فوراً همه، از تاکتیک های «فروش» با تأثیرگذاران کلیدی استفاده کنید. اگر در جذب افراد مناسب موفق شوید، آنها به ترویج ایده شما و جذب دیگران برای پیوستن کمک می کنند.

همچنین مهم است که نقاط عطف و پیروزی در این فرآیند را جشن بگیرید، که این باور افراد را تقویت می کند که در حال پیشرفت هستند و در عین حال احساس خوبی نسبت به خود دارند. این باید تا حد امکان آشکارا انجام شود تا در میان کسانی که هنوز متقاعد نشده اند، حرکت بیشتری ایجاد شود.



مقالات علمی و پژوهشی

مرحله ۳ - انجماد مجدد

مرحله نهایی مدل تغییر لوین، انجماد مجدد است، جایی که سازمان از تغییر به "کسب و کار طبق معمول" (وضعیت جدید) حرکت می کند. این بدان معناست که همه تغییرات را پذیرفته اند و متعهد به حفظ آنها هستند.

بهترین راه برای انجام این کار، با یک استراتژی «ادغام» است، جایی که می توانید برای مرور دستاوردهای خود تا به امروز، جشن گرفتن موفقیت ها و حل مشکلات برجسته ای که ممکن است در این مسیر ایجاد شود، وقت بگذارید. اگر همه چیز خوب پیش برود، سازمان شما اکنون قوی تر از همیشه است و برای مقابله با چالش های آینده مجهزتر است.

اگر در یکی یا هر دو مرحله قبلی ناموفق بودید، بسیار مهم است که یک گام به عقب بردارید، ارزیابی خود را انجام دهید و متوجه شوید که چه چیزی اشتباه بوده است تا تنظیمات لازم را برای دفعه بعد انجام دهید. این به سازمان شما این امکان را می دهد که به جای تکرار اشتباهات، از اشتباهات درس بگیرد.

چگونه می توانید اقدامات پیشگیرانه را تقویت کنید تا بتوانید دفعه بعد تغییر را بهتر اجرا کنید؟

بهترین ابزار اینفوگرافیک

Visual Paradigm Online (VP Online)، یک ویرایشگر طراحی آنلاین تغییر مدل Lewins، از مدل تغییر Lewins و انواع دیگر نمودارها مانند تجزیه و تحلیل SWOT، ۶ کلاه فکری، مدل S۵، ERD، نمودارهای سازمانی و غیره پشتیبانی می کند. با ویرایشگر بصری تغییر مدل Lewins، می توانید مدل های تغییر لوینز را در چند ثانیه ترسیم کنید.



مقالات علمی و پژوهشی

الگوهای مدل تغییر Lewin را بیشتر کاوش کنید
Unfreeze تغییر مدل Refreeze

Unfreeze

1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns

Change

1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view

Refreeze

1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success



Unfreeze

1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns



Change

1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view

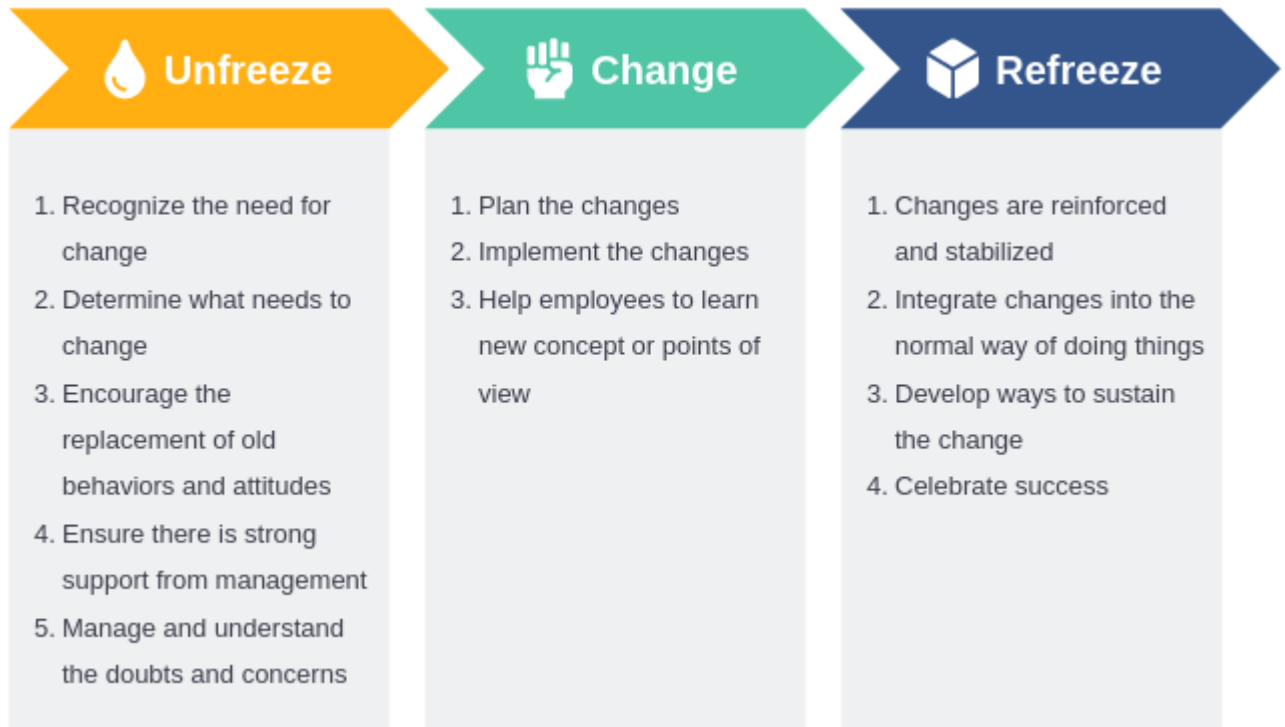


Refreeze

1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success



مقالات علمی و پژوهشی



Unfreeze

1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns

Change

1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view

Refreeze

1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success

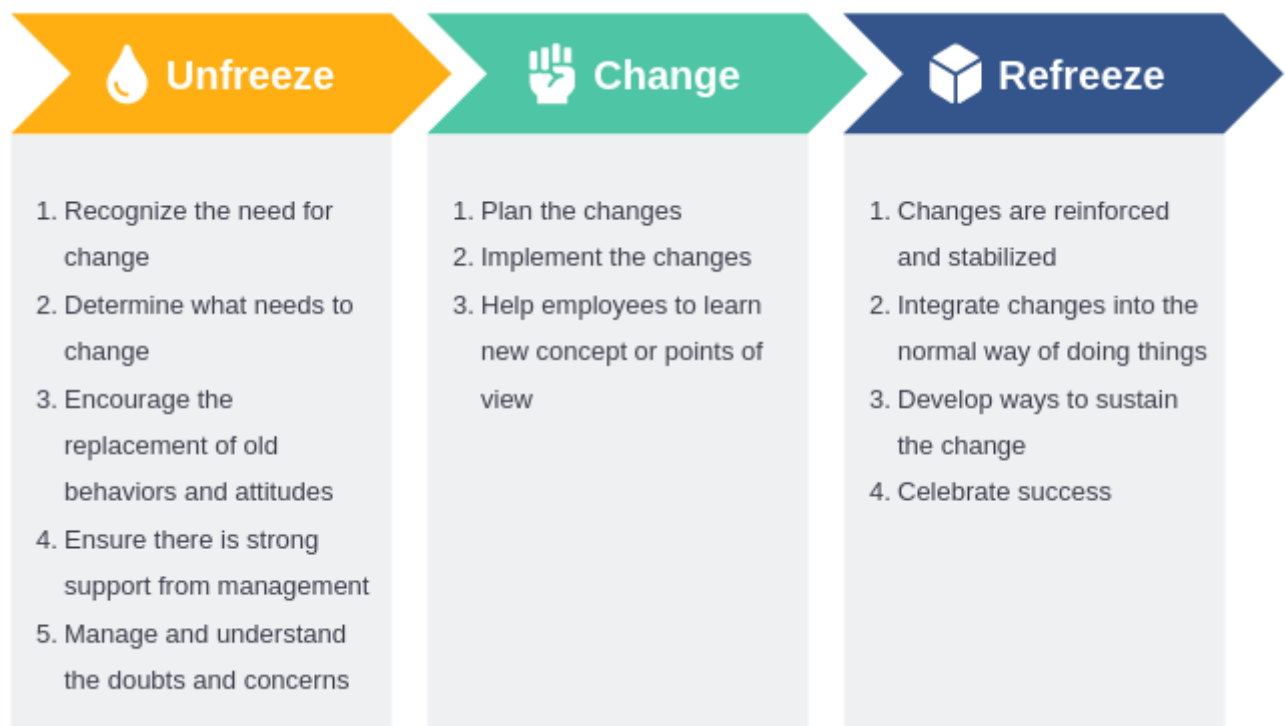


مقالات علمی و پژوهشی

Lewin's Change Model



مدل مدیریت تغییر لوین



مقالات علمی و پژوهشی

Unfreeze

1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns



Refreeze

1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success



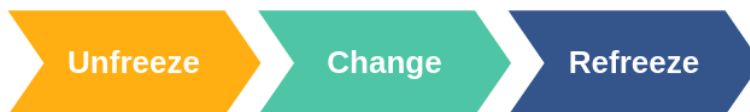
Change

1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view

مدل تغییر ۳ مرحله ای لوین

الگوی مدل تغییر لوین

مدل تغییر لوین



1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns

1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view

1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success



مقالات علمی و پژوهشی



Unfreeze



1. Recognize the need for change
2. Determine what needs to change
3. Encourage the replacement of old behaviors and attitudes
4. Ensure there is strong support from management
5. Manage and understand the doubts and concerns



Change



1. Plan the changes
2. Implement the changes
3. Help employees to learn new concept or points of view



Refreeze



1. Changes are reinforced and stabilized
2. Integrate changes into the normal way of doing things
3. Develop ways to sustain the change
4. Celebrate success



کمیته آموزش و پژوهش