

# سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتالی با رویکرد فرهنگ انسان محور

تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳

## Organizational Inertia Resistance to Digital Transformation:

ارائه کننده

رضا طحان لیباری

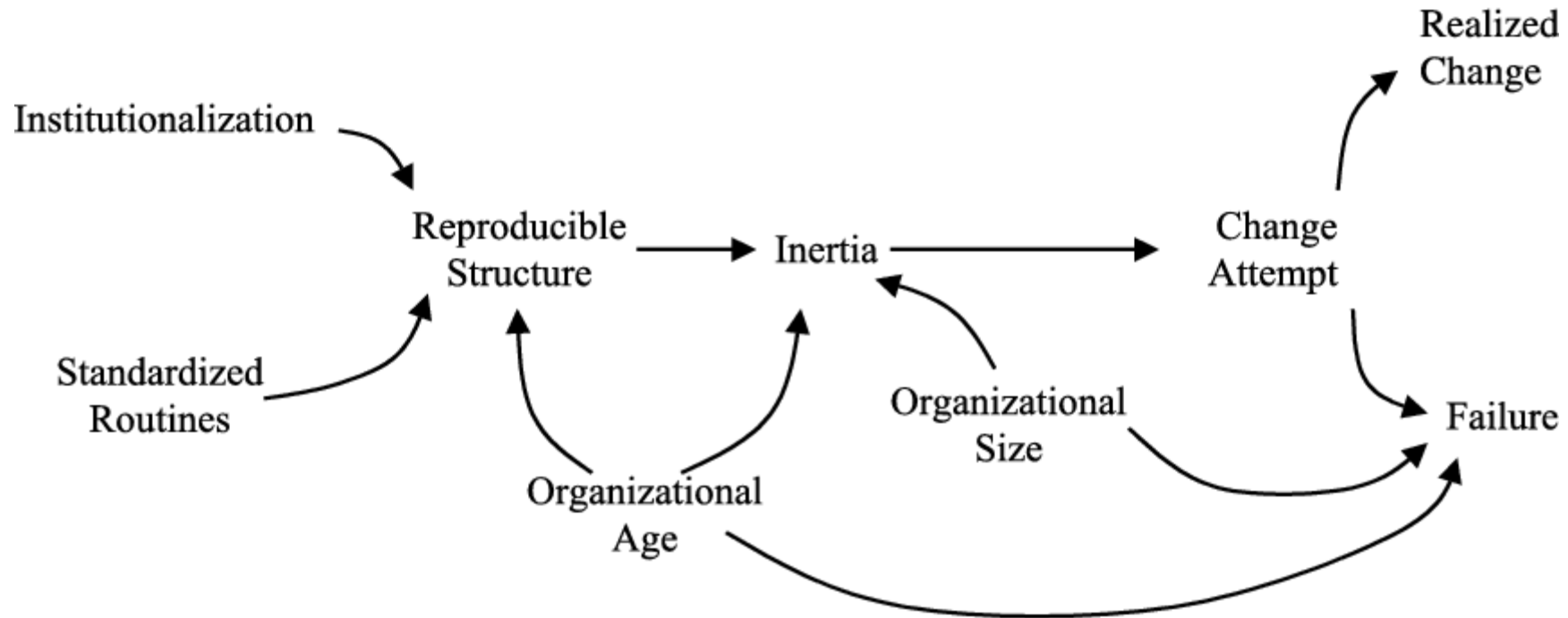
 /reza-latibari/

**برخی از سازمانها در ایجاد تغییرات دیجیتال موفق نبوده اند**

**سازمانها یا ابزارهای لازم برای تغییر را ندارند و یا اینرسی سازمانی باعث**

**شده است تا عکس عملهای به موقع به تغییرات داده نشود.**

- در مواجهه با تغییرات دیجیتال مانند هر تغییر دیگری در سازمان، بازتولید موفقیت آمیز ساختار و روتینیزه شدن عمل، اعتماد، توجه و پاسخگویی به فرصتهای تغییر را در سازمان ها کاهش می دهد.
- از سوی دیگر، تکرار و روتین سازی دوره های موفق عمل، روند پروسه های تجمع منابع، ارتقاء مهارت و یادگیری را منجر می شود.
- این تناقضات، یک سوال اساسی را مطرح می کنند که آیا استراتژی های موفقیت آمیز انباشت منابع در گذشته، باعث ایجاد اینرسی سازمانی و سختی در تغییر سازمان می شود و یا موجب ایجاد قابلیت های پویا می گردد.

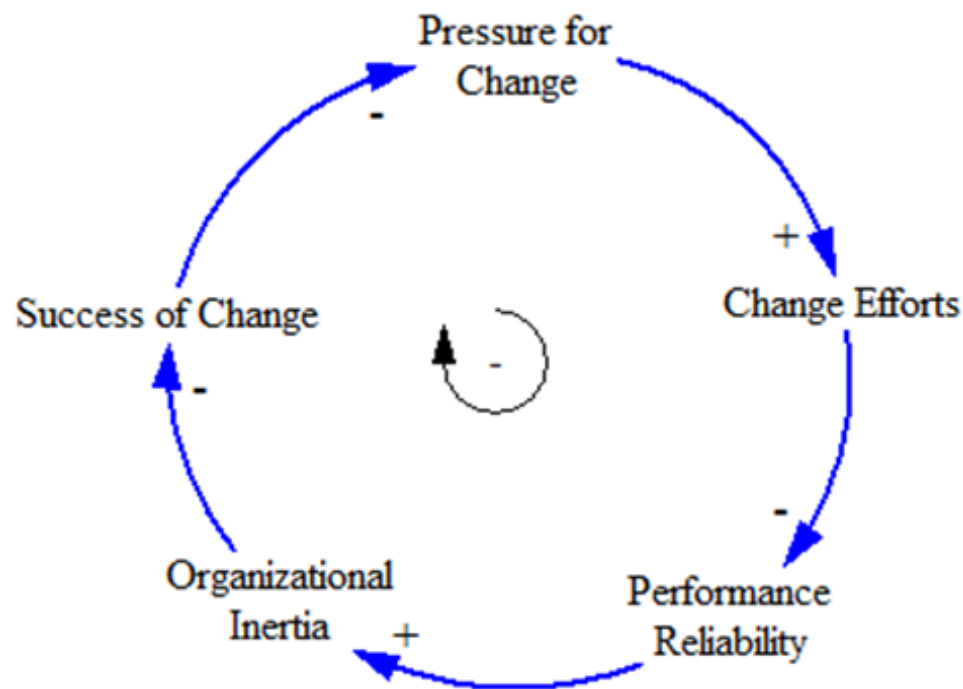


Model of organizational inertia based on Hannan and Freeman Theory

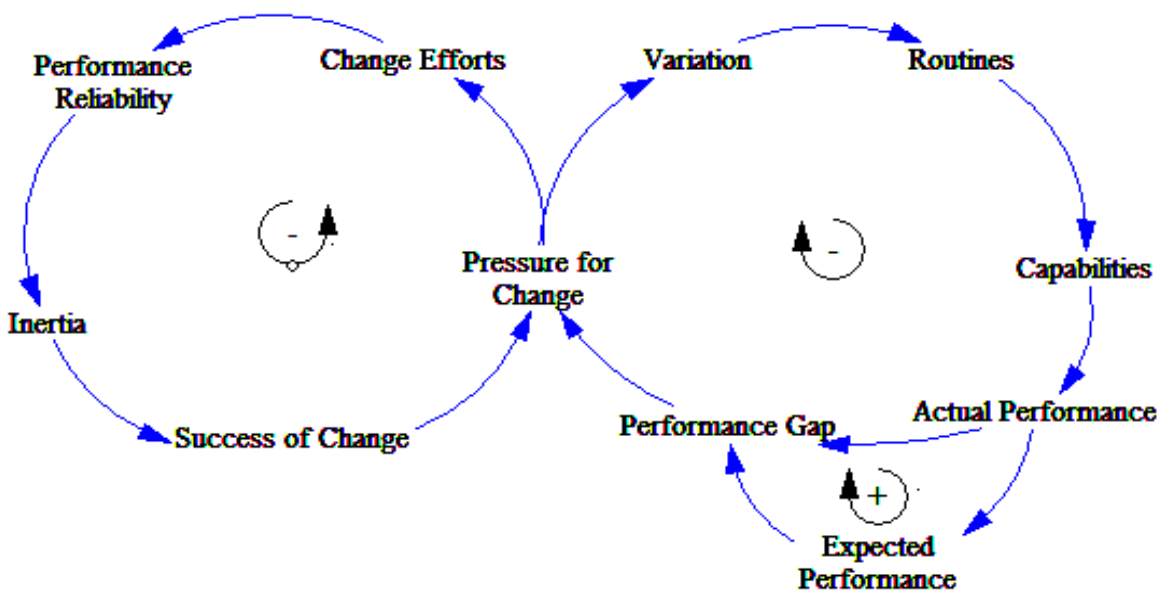
فشارهای بیرونی موجب می شود تا تلاش برای تغییر شدت پیدا کند.

تلاش برای تغییر اعتبار را کاهش می دهد زیرا سیستم های تثبیت شده و روتین ها را تخریب می کند و این تغییرات از بیرون سازمان به سازمان تحمیل می شوند. به مرور زمان که تکرارپذیری و روتین سازی فرایندها در سازمان رخ می دهد، مقدار اینرسی در سازمان افزایش پیدا می کند.

این اینرسی بوجود آمده موفقیت فرایند تغییر را کاهش داده و موجب می شود در سازمان در برابر فشارهای وارده برای تغییر مقاومت رخ دهد.

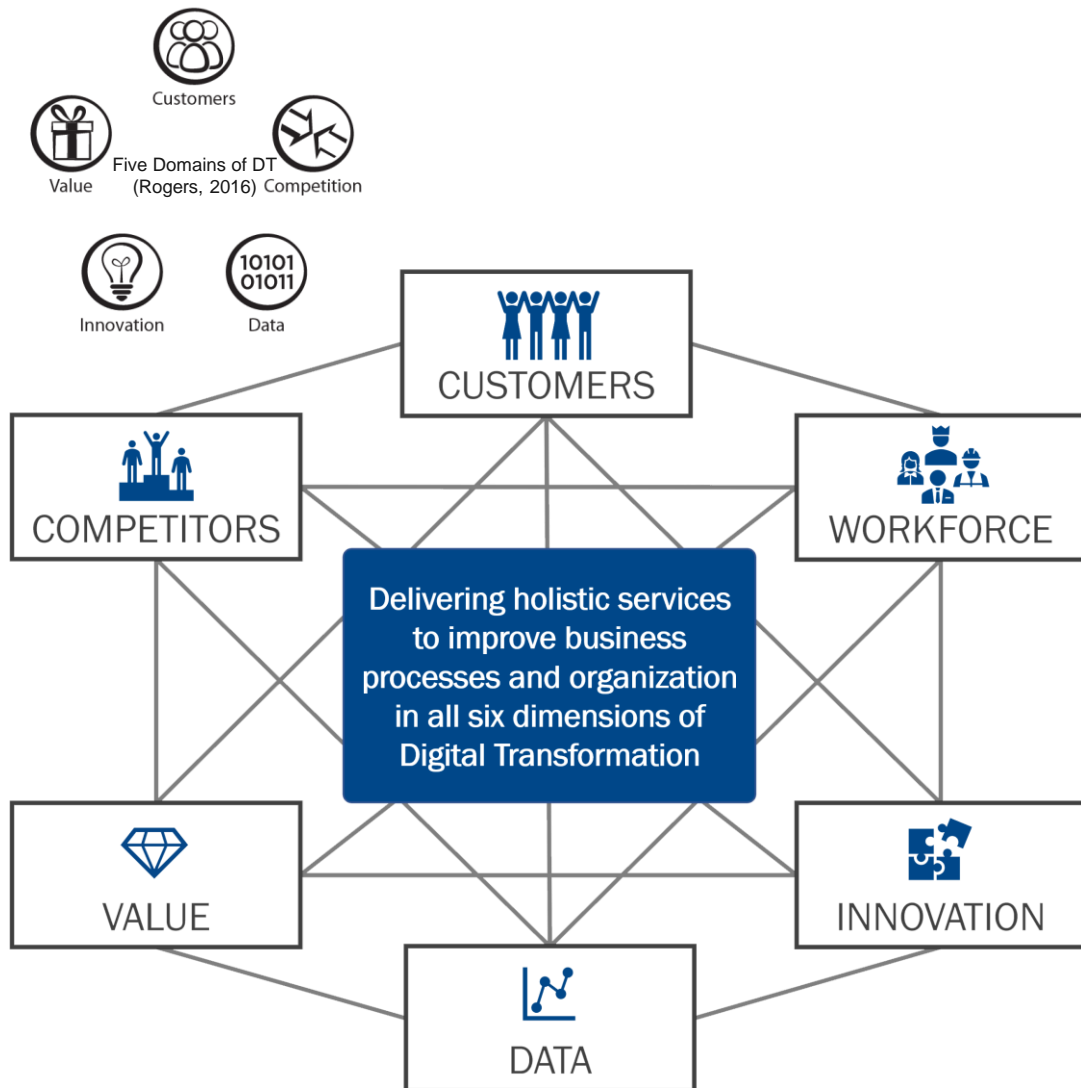


Change as a Negative feedback process



Inertia and capabilities as coupled feedback loops in DT

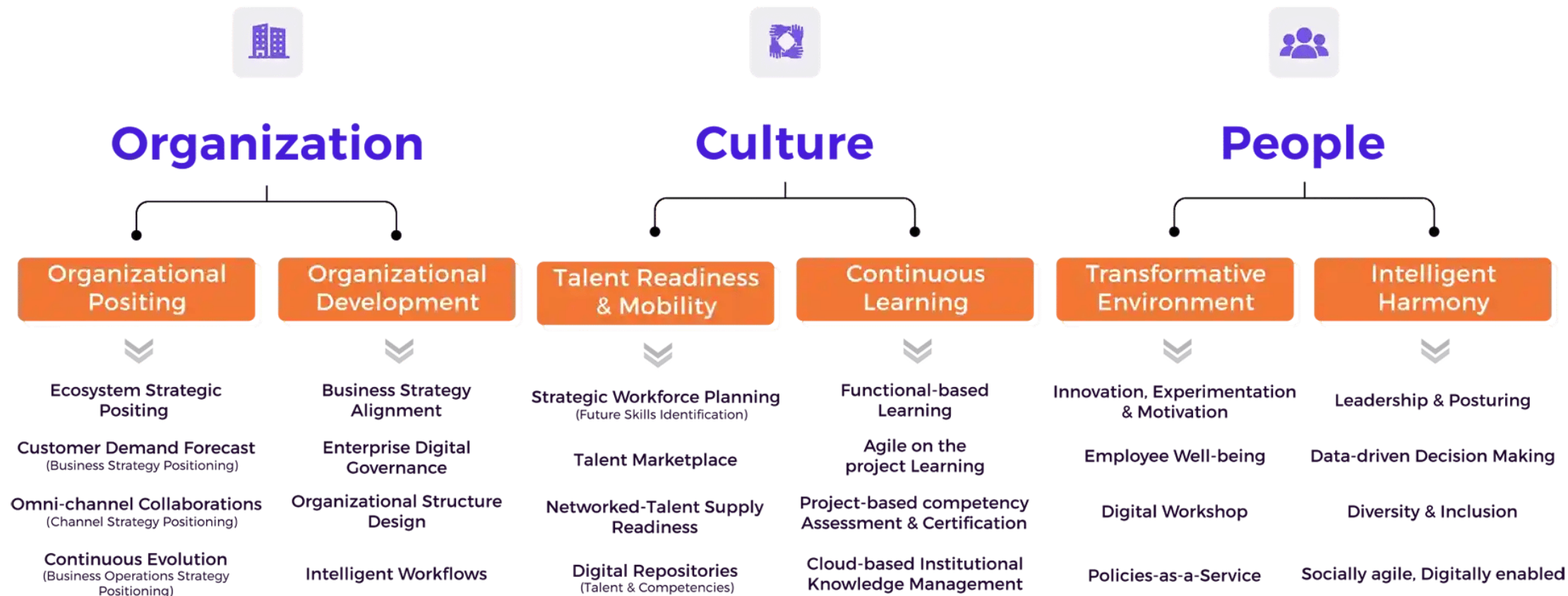
- در یک سازمان همان فرایندهایی که باعث بقاء سازمان می شوند، همانهایی هستند که آنها را در برابر تغییر مقاوم می کنند
- تغییر سازمانی به خودی خود خطرناک است، زیرا روتین هایی را که حافظه و صلاحیت های سازمان در طول زمان در خود ذخیره کرده اند را مختل می کند



The six domains of Digital Transformation (Matthias, 2020)

- با ظهور تکنولوژیهای دیجیتال جدید مانند شبکه های اجتماعی، موبایل، داده های کلان و غیره، شرکتها با ابتکارهای متعدد در تلاش هستند از مزایای این فناوری ها بهره مند شوند.
- دیجیتالی شدن اغلب شامل ایجاد تغییرات در عملیات کلیدی تجاری می شود و محصولات و فرایندها و همچنین ساختار سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد.
- از طرف دیگر، جامعه به طور کلی به علت بلوغ تکنولوژی های دیجیتال و نفوذ آن در همه بازارها با تغییرات سریع و رادیکال مواجه است.
- در کنار افزایش تقاضای مشتریان و مواجه شدن شرکت ها با پدیده جهانی شدن رقابت شدیدتر شده و شرکتها در تلاش هستند تا قبل از دیگران دیجیتالی شوند و مزیت های رقابتی را حفظ کنند

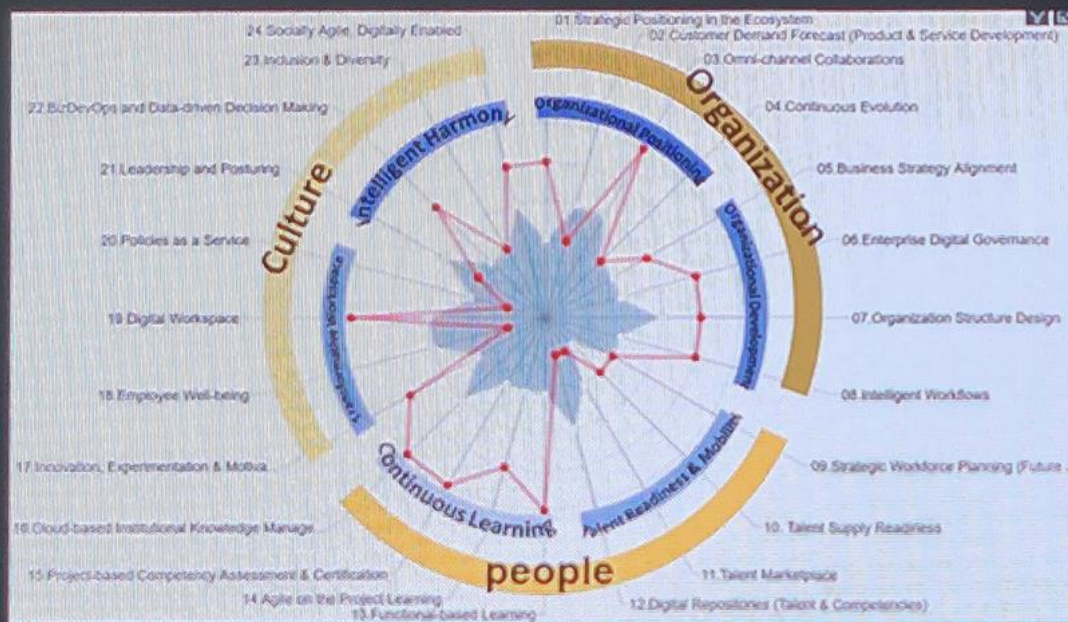
# Digital Talent Maturity Model





## Results and Key Findings

### Consolidated Summary based on Assessments



### Top Areas for Improvement

#### Organization

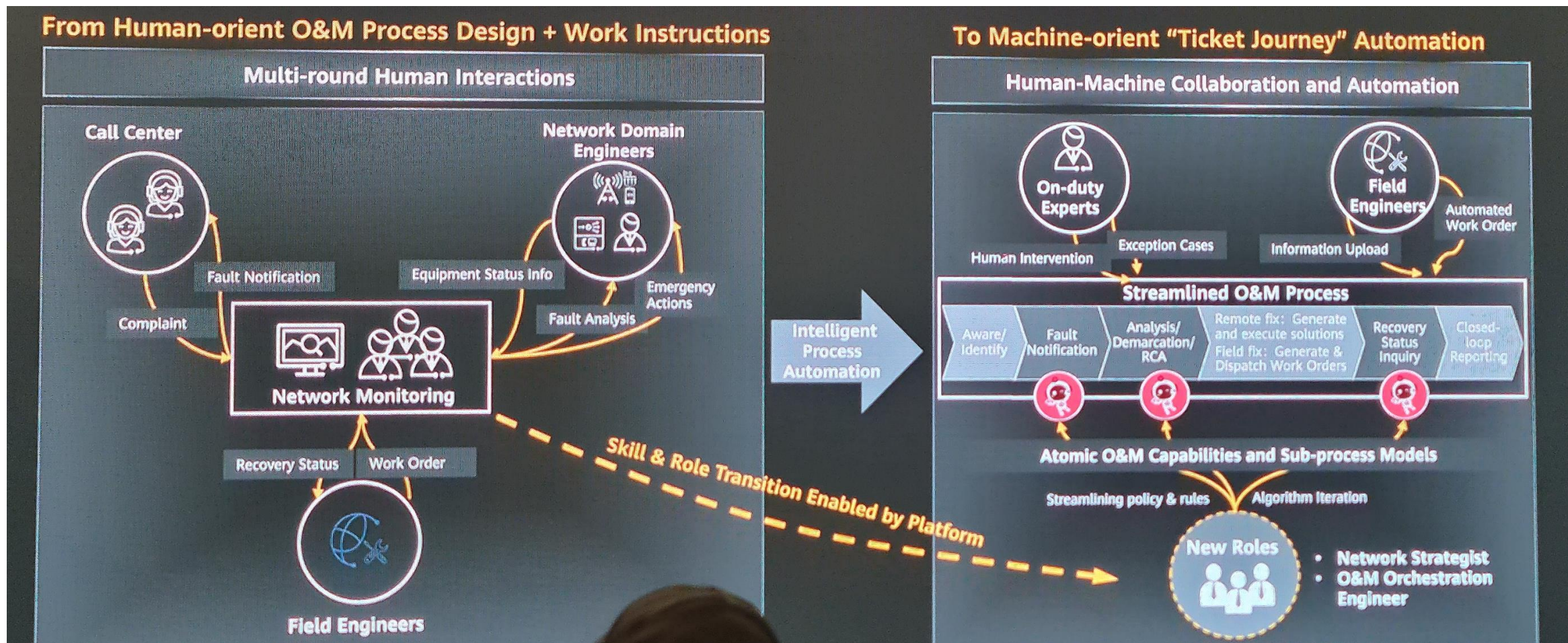
- Inadequacy of collaborative engagements
- Structures not aligned with Business goal
- Governance not well managed internally

#### People

- Competencies are outdated and unmapped
- Digital resources @ workplace limited

#### Culture

- Policies are not contemporary
- Diversity needs to be more inclusive



DTMM Solution (China Mobile)

سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

(تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
دانشگاه خاتم



کنفرانس ملی تحول دیجیتال



انجمن ریاست ایران



با سیاست از توجه  
شما