

#أهداف التغيير:

- 1-زيادة قدرة المنظمة ع البقاء والنمو والتكيف
- 2-زيادة درجة التعاون بين وظائف المنظمة
- 3-مساعدة الأفراد ع حل مشكلاتهم وتحفيزهم للتغيير
- 4-تشجيع الأفراد ع الرضى الوظيفي
- 5-الكشف عن الصراع وتوجيهه بشكل يخدم المنظمة
- 6-بناء جو من الثقة والإنفتاح بين الأفراد والمجموعات
- 7-تمكين المديرين من إتباع أسلوب الإدارة بالأهداف
- 8-تزويد المنظمة بالمعلومات لحل المشكلات

#خصائص التغيير:

- (1)أمر حتمي لا مفر منه .. (٢)عملية مستمرة بالتخطيط أو بدونه
- (3)حركة تفاعلية .. (٤)عملية شاملة لكل المنظمة

#اهم الثورات المؤدية للتغيير:

1/المعرفة والمعلومات. ٢/الإقتصاد. ٣/التكنولوجيا. ٤/العلولمة. ٥/البيئية

#أسباب التغيير:

- (عامة)"إقتصادية،تكنولوجية،إجتماعية"
(خاصة)"عدم الرضى عن الوضع الحالي،تحسين جودة،الطموح للأفضل..الخ"
(تفرض)"الأزمة،الرؤية،التهديد،الفرصة"
#مؤشرات الحاجة للتغيير في المنظمة: ك إنخفاض الأرباح وكثرة الشكاوى ..الخ

#أهمية التغيير ب النسبة لـ

*الموظفين"إبداع"*العملاء"جودة وأسعار أقل"*والمنظمة"تحقيق الأهداف بكفاءة"

#مبادئ التغيير:

- 1]السلطة من جانب واحد"مرسوم/أحلال وتبديل/تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل"
- 2]مشاركة المرؤوسين"قرارات جماعية وحل المشاكل بطريقة جماعية"
- 3]التفويض"تدريب جماعي ومناقشة جماعية"

#خصائص إدارة التغيير:

الإستهدافية. الواقعية. التوافقية. الفعالية. المشاركة
الشرعية. الإصلاح. الرشادة. التطوير. التكيف
#أنواع التغيير الرئيسية/1: الإستراتيجي. ٢/الوظيفي. ٣/التطويري. ٤/التحويلي

#أنواع التغيير الأخرى:

- المخطط-حسب الشمولية-مصدر القوة-الحالة-مستوى التغيير-السرعة
#عناصر التغيير: الموضوع+المغير+المحايد+المقاوم+مقاومة المقاوم
#أنماط الطرف المغير: المتأمل!العقلاني!المنقذ!المادي
#مجالات التغيير: التكنولوجي/التنظيمي/الإنساني/طرق العمل
#الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير <<< <<< <<< بالترتيب
(1)وجود ضغط..(٢)تحديد المشكلة..(٣)إبتكار حل..(٤)استمرارية مجال التغيير
#عناصر مساعدة ع التغيير: بعد إنساني،هدف التغيير،التجديد،مفهوم النظم،التعلم
#أسس التغيير الإيجابي: أن تكون عملية التغيير ضمن خطة مدروسة وضوابط وبكفاءة
#مداخل التغيير: عدم القبول عن الوضع الحالي والعمل ع احياء المنظمة واليقظه والتقدم

#القوى الدافعة للتغير:

- {داخلية} < أفراد/عمليات/هيكل/أنظمة
ودعي المديرين-طموحات الأفراد-نمو وتطور المنظمة-الرغبة في التحسين والكفاءة
التكامل-تغير الإدارة العليا-وجود مؤشرات ع مشاكل داخلية
{خارجية} < منافسون/عملاء/بيئة عامة/تكنولوجيا
ظروف السوق-حدّة المنافسة-التطور التكنولوجي-قيم حديثة في الإدارة

#مراحل عملية التغيير <<< <<< بالترتيب

1=تشخيص المشكلة، 2=تحديد مدى الحاجة للتغيير، 3=تخطيط جهود التغيير،
4=تنظيم خطة التغيير وتحديد المعوقات، 5=التنفيذ والمتابعة

#نماذج إدارة التغيير:

أولاً/خطوات نموذج كوتر لعملية التغيير التنظيمي <<< <<< بالترتيب

1-إيجاد شعور بالحاجة للتغيير. 2-بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير. 3-تطوير الرؤية والإستراتيجية
4-توصيل الرؤية. 5-منح العاملين صلاحيات. 6-تحقيق بعض المكاسب. 7-تعزيزها. 8-تثبيت التغيير

ثانياً/نموذج لوين للتغيير المخطط والواعي <<< <<< بالترتيب

(1إذابة الجليد. 2)إدارة التغيير. 3)إعادة تجميد الجليد والاستقرار

*خطوات لوين الـ 7 لأي عملية تغيير أو تطوير تنظيمي <<< <<< بالترتيب

[1تحديد المشكلة. 2]أستشارة خبير. 3]جمع معلومات مع الخبير وتشخيصها

[4تعريف المنظمة بنتائج التشخيص. 5]وضع خطة. 6]إحداث تغيير. 7]تقويم النتائج

ثالثاً/نموذج افانوفيتش: ديليت من عندي

#استراتيجيات التغيير: القوة القسرية & العقلانية الميدانية & التثقيف والتوعية

#استراتيجيات التغيير المتدرج: المشاركة واسعة النطاق & متمركزة & الإقناع & الإيجار

#أستراتيجيات التغيير النبوي: البراعة القيادية & الإقناع & الإلزام & الدكتاتورية

ترتبط عوامل التغيير ب السلوك الإنساني الذي يتشكل ب فعل العوامل التالية:

نفسية/اجتماعية/ثقافية/تنظيمية/اقتصادية

#المظاهر السلوكية لمقاومة التغيير: الدفاعي العلني، الدفاعي الضمني أو المستتر، الاستسلام

#أسباب مقاومة التغيير: عدم الوضوح ومشاركة الأفراد، خبرة سيئة، السرعة، نقص معلومات

#أسباب أخرى: أنعدام الاستقرار النفسي، توقع الخسارة، تخوفات إقتصادية، قلق إجتماعي

#عوامل تزيد من مقاومة التغيير: فرض التغيير، تنظيم غير رسمي، رأي جماعي ضد التغيير

#إيجابيات مقاومة التغيير: الكشف عن نقاط الضعف عند حل المشكلات، كشف ضعف الإتصال

#خطوات علمية لبرنامج التغيير الفعال <<< <<< بالترتيب

(1تحديد طرق وأساليب التنفيذ. 2)تحديد زمن بداية ونهاية. 3)وضع خطط مفصلة للتنفيذ

(4تحديد المساهمين الكبار ودعمهم. 5)تأسيس إدارة واعية. 6)صبغ الخطة بالصبغة الشخصية

(7التأكيد من مشاركة الأغلبية. 8)تحفيزهم وتشجيعهم. 9)الاستعداد للمقاومة. 10)بناء مهارات+تعلم

#عوامل نجاح التغيير الفعال:

المدير قدوة حسنة/تحفيز الأفراد/فرق عمل/أهمية التطوير/تعلم نظري وعملي/التركيز ع الأفراد المتجانسين

#عوامل نجاح برامج التغيير:

دعم القادة الإداريين، توفير مناخ عام، وجود خبراء، مشاركة الأفراد بالتخطيط، الأهتمام بالتنظيم الغير رسمي

#تهيئة المناخ الصحي للتغيير: إدراك سليم-قيم سليمة-إتجاهات ملائمة-تنمية دوافع العاملين

#معوقات التغيير: تنظيمية&فردية(سلوكية&فنية&اقتصادية

#أدوات إدارة التغيير في التأثير ع الأفراد: قيادة إدارية+إتصالات+تحفيز+مشاركة+الإدارة بالأهداف+فرق عمل

#خصائص إدارة التغيير:

القدرة ع تحديد الأهداف وإتخاذ القرارات ومواجهة المواقف وإحداث تغيير والحركة والإبداع والتقييم الذاتي والمتابعة

#مبادئ قيادة التغيير: هدف أخلاقي، بناء علاقات، إنشاء معرفة ومشاركتها، تماسك، فهم عملية التغيير

#سمات وخصائص قائد التغيير: طاقة ونشاط وحماس وتفاؤل

#عوامل مؤثرة في ثقافة المنظمة: بيئة الأعمال-القيادة الإدارية-تجربة الأفراد وخبراتهم

#آليات التغيير الثقافي في المنظمة: التعليم والتكوين، اللغة والإتصال، المناهج، التوقع المعياري

#مداخل التغيير الثقافي: جوده شاملة وإعادة هندسة

تم بحمد لله إنهاء المنهج ، والسلام عليكم (أشوااااق)