

أهم ما جاء في المحاضرة المباشرة الأولى

كتبت بواسطة ادارة اعمال 222

ملخص المحاضرة المباشرة

- 1- تكلم عن المحاضرة الاولى ماهية التغيير ومفاهيم التغيير وادارة التغيير وخصائص واهداف التغيير
- 2- تكلم عن بقية المحاضرات بشكل سريع وترك لنا المجال للاسئلة من الاسئلة التي طرحت:

اسباب مقاومة التغيير التي قدمها جيمس اوتول هل تحفظ ؟

رد الدكتور هي تحتاج للفهم ووعدنا بالمحاضرة القادمة انه يجيب لنا اسئلة نراجعها معه بالمحاضرة من المحاضرة الاولى الى الثامنة وان شاء الله المقرر سهل ويحتاج معنويات عاليه

كتبت بواسطة لوسيندا

بعض ماتم ذكره..

1-مقرر الاداره يعتبر من المقررات المهمه والذي يتناول اداره التغيير

(ماهي اداره التغيير +اداره التغيير + واهداف التغيير وغيرها,,)

2-الغايه من المحاضره الاولى تفهيم الطالبه مقرر اداره التغيير

3-تحدث بشكل عام عن

#العوامل المؤثره لاداره التغيير

#الاسباب المباشره والاسباب الغير مباشره

#الحاجه الى اداره التغيير

#الاسباب المباشره في بينه التغيير

4_تحدث ايضا عن

#مجالات التغيير

#مراحل التغيير

#ونماذج التغيير

#ومقاومه التغيير(المقاومه+استراتيجيه المقاومه+وغيرها)

5-المحاضره الثامنه معدله وتأكدو من طباعتكم للشرائح

اسئله بعض الطالبات,,

1-هل المحتوى كافي؟؟

الشرائح تعتبر كافيه الى درجه ما ,, ولامانع من الطالبه الاستفاده من المراجع

2-بعض المحاضرات فيها مراحل وخطوات نحفظها بالترتيب؟؟

المراحل +الخطوات مهمه جدااا ولا بد ان تكون الطالبه ان تعرف الخطوه التي تأتي بعد او قبل اذا لا بد من الترتيب..

3-العلماء مطالبين فيهم ؟

العلماء دانم مرتبطين بالنماذج ولا بد معرفه ذلك ونعرف النظريات ومضمون المراحل

ك مثال ..

من اقترح 3 مراحل...؟ او من اقترح 5 مراحل...؟ وهكذا ماذا قال العالم؟ماذا طرح؟ماهي المراحل التي سواها ؟
العلماء اساميهم بالعربي يكفي,,

4-اشرح يادكتور القوى القصريه

هي استخدام القوه.. اي القوه التي يستخدمها في القيادة

تصلح في ازمات او في حل تهديد

5-تحدث عن المشاركه في التغيير؟؟

التغيير الذي يشارك فيه عده اطراف فرصه نجاحه اكثر

بخلاف التغيير الذي يشارك فيه عدد قليل

المشاركه تعتبر احد الاستراتيجيات الفعاله في اداره التغيير لان من خلال المشاركه

ندمج الاطراف يعني يتعرفون على اهداف التغيير ومدى الحاجة من التغيير والمكاسب الناتجة من التغيير
وفي عدم المشاركة يكون لديهم سوء اداره ومقاومه تغيير وبذلك يدي للفشل
-6جدول جيمس اوتول نحفظه؟؟ الجدول مهم جدا

....

نصائح عامه من الدكتور..

- 1-المقرر ممتاز ولا ينبغي القراءه مره واحده او الاستماع مره واحده
لا بد من التكرار ويحتاج الى نقاش وماده حيويه تتعلق في الافراد الذين لديهم
اراده تغيير للمنظمه وتطورها
- 2-لا تتركين المقرر الى قبل الاختبار باسبوع او اسبوعين ذاكري اول بأول
- 3-المحاضره القادمه يعيد شرح استراتيجيات التغيير بشكل عام
- 4-طلبت احدي الطالبات شرح مودج كوتر و وعد بانه سيتم شرحه في المحاضره القادمه نظرا لضيق الوقت ,,

الاختبار.....

دائم تكون اسئله الاعوام السابقه من ضمن اسئله الاختبار ولكن لابد وجود اسئله جديده
ومن الافضل خلال المذاكره مذاكره اسئله الاعوام السابقه بدون حل لقياس مدى فهمك للماده وتقييمي نفسك

وبالتوفيق يارب للجميع 🌸 ..

كتبت بواسطة إراده

المحتوى كافي

الخطوات مطلوبه بالترتيب

العلماء لابد نعرف المرتبطين بالنماذج

والنظريات التي قدموها

والمقرر يحتاج حفظ وفهم وبعض الاسئله تعتمد على الفهم

تنبيه بخصوص المحاضره الثامنه

جرى عليها تعديل واعتمدوا الموجوده بالبلاك بورد

وتم ضبط الامور الشكلية بها

الاختبار قد تكون الاسئله من الاختبارات السابقه

ولكن بالتاكيد هناك اسئله جديده

ولا يمنع من الاستفادة من الاسئله السابقه

تسجيل المحاضره من طموح شايب

<https://www.youtube.com/watch?v=kVY6D4zJGvs&feature=youtu.be>

أهم ما جاء في المحاضرة المباشرة الثانية

كتبت بواسطة منيا

في المحاضرات الاولى كلها تناولت المفاهيم المراحل و الاستراتيجيات و الاخ

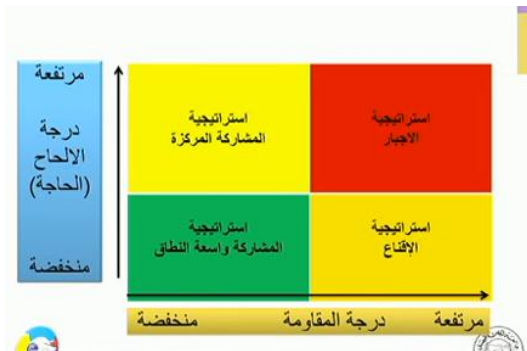
وبعد ذلك مراحل التغيير حسب النماذج وغيرها

وعد الطالبات ب الجزئيات في المحاضره ه

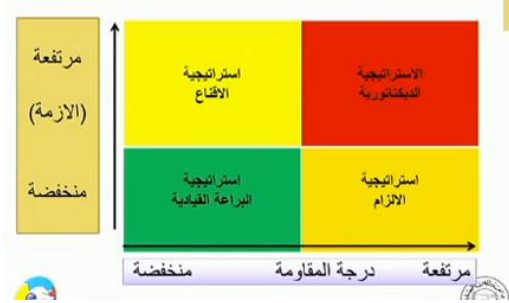
من الافضل الاطلاع ع المحاضره المسجله الجديده .~ يقصد المحاضره ه المسجله

*سيأخذ الشكل الذي اعتمده في المحاضره ه استراتيجيات التغيير المتدرج)

~>يشرح ع رسم



*في استراتيجيات الهيكلية او البنوية وجاب صورته الشكل الثاني و شرح عليه



1/الالتزام: لا تكون في ازمة ودرجه مقاومه عاليه

2/الاقناع : فيه ازمة و درجة المقاومة منخفضة

~< هذا التوضيح اللي وعد يشرحه

فتح مجال للاستفسار

ومافي اي استفسارات لذا جاب عينه من الاسئله السابقة\:

س/يصنف او يرتب و عي المدير للتغيير:

التنظيميه

الداخليه

الماديه

خارجية

الجواب: داخليه

لان الوعي ليس تنظيمي و ليس مادي

خارجي المدير ما يشتغل خارج المنظمة

س/ واحد من الاتي ليس ضمن قوى التغيير الداخلي:

وعي وادراك العملاء للتغيير

زيادة طموحات وحاجات الافراد

نمو المنظمة وتطورها

الرغبة في تحسين كفاءة وقدرة المنظمة

س/ملاحظة وجود فجوة بين الاداء الفعلي و المرغوب يعد مؤشر ان المنظمة في اي مرحلة:

تحديد الحاجة للتغيير

تحديد معوقات التغيير

متابعة خطة للتغيير

تخطيط جهود التغيير

س/من اسباب مقاومة التغيير:

وضوح اهداف التغيير ~<من الغبائ نقاوم لما الهدف واضح

وجود حاجة شعور للتغيير ~<محد يقاوم حاجته

عدم مشاركة العلاء في التغيير ~<مالها علاقه

عدم توافر الثقة ~< هذي صح زي لو احنا م نثق في نون راح نقاوم سياسته في تنظيم قسمنا

س/ واحده ليست من ايجابيات مقاومه التغيير:

اظهار المنظمة لاهداف التغيير

اظهار ضعف الفعاليه

اظهار ضعف مقاومة

اظهار المنظمة لكفاءة التغيير لأنه لم يحين

وقت التغيير من الأساس عشان نظهر كفاءة هنا التغيير

س / حسب نموذج كوتر يعد الاشتراك في الهدف من التغيير احد سمات مرحلة

بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

توصيل رؤية التغيير

تطوير رؤية واستراتيجية التغيير

تعزير المكاسب المحققة

هذي جميع الاسئله

كان سريع في قراءتها + الخط غير واضح

لكنها من اسنله الاعوام الفانته
في النهايه الدكتور ينبه يقول لازم تقروون بهدوء و تفهمون و بعدين تجاوبون
اذا فعلا مطلعين ع المقرر و فاهمين
ماراح تجدون مشكله في المقرر
وشكرا ع حسن المتابعه
وحياذ كمان عينه للاسنله
وشكرا

كتبت بواسطة لوسيندا
انتهت محاضره الطالبات .. اهم ماتم ذكره..

في المحاضره الثامنه ...

التغيير المتدرج كما في الشكل..

[bimg]http://a.top4top.net/p_92huwk1.jpg[/bimg]

- 1-الواسعه النطاق تكون درجه المقاومه منخفضه واللاحاح منخفضه
- 2-المشاركه تكون المقاومه منخفضه ودرجه الاحاح مرتفعه
- 3-استراتيجيه الاقناع عندما تكون درجه المقاومه عاليه ودرجه الاحاح منخفضه
- 4-استراتيجيه الاجبار عندما تكون المقاومه مرتفعه ودرجه الاحاح عاليه

استراتيجيه التغيير الهيكلي او البنيوي

كما في الشكل



- 1-البراعه القياديه .. عندما تكون الازمه منخفضه ولا تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه
- 2-الاقناع .. عندما تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه
لاحظو لاتوجد ازمه ولا مقاومه يكون القائد بارع ولايوجد عائق امامه..
- لكن عندما تكون الازمه مرتفعه يستخدم الاقناع لان التغيير هيكلي هنا وليس تغيير متدرج المتدرج .. عادي يستخدم الاقناع حتى لو كانت المقاومه مرتفعه لان لديه وقت
- 3-اذا كانت المقاومه مرتفعه لابد من استخدام الالزام
- 4-عندما تكون المنظمه مقاومه مرتفعه والازمه مرتفعه نستخدم الديكتاتوريه .. القوى القصريه ..

المحاضره التاسعه ..

المتغير هو اللي ينجح في المقاومه , كيف يتعامل مع المقاومه , كيف يجعلها اقل
تناولنا مفهوم المقاومه + درجه المقاومه + السلوك المتوقع للفرد اتجاه التغيير

المحاضره العاشره ..

تكلمنا عن استراتيجيات المنظمه في المقاومه
#التعليم , الاتصال , المشاركه , الاستقطاب , التفاوض , الاجبار ,

عينه من نماذج الاختبار ..

ستجدونها في المحاضره المسجله

وكل الشكر لمن سجلها , ونفع الله به انتهى ..

تسجيل المحاضرة من N0000N

<https://www.youtube.com/watch?v=pNBOvRCVhsU>

أهم ما جاء في المحاضرة المباشرة الثالثة

كتبت بواسطة مي

رفعت لكم الأسئلة بالمرفقات

بس السؤال الاخير مو متأكدة من اجابته فتركته بدون حل

6. ... أن تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني
- أ- ان تتم في إطار حركة منظمة
 - ب- ارتباطها بالواقع العملي للمنظمة
 - ج- احتياجها إلى التفاعل الإيجابي
 - د- توافقها مع احتياجات قوى التغيير

6. ... أن تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني

- أ- ان تخضع قرارات التغيير
- ب- لا اعتبارات التكلفة والعائد
- ج- ان يتم التغيير في إطار الشرعية
- د- أن يسعى التغيير نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب

ان يتوافق التغيير مع الاحداث ويتكيف معها

9. التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء ان هناك فرصة يجب اغتنامها هو ... التغيير
- أ- الوظيفي
 - ب- التطويري
 - ج- الجزئي
 - د- التحويلي

10. التغيير الذي يهدف الي مسايرة ... الظروف المحيطة هو التغيير
- أ- الاستراتيجي
 - ب- التطويري
 - ج- الجزئي
 - د- التحويلي

11. التغيير الذي يتطلب تحليلاً لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير
- أ- الاستراتيجي
 - ب- التطويري
 - ج- الجزئي
 - د- التحويلي

14. ضمن الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير، ابتكار الحلول والالتزام يأتي ضمن

- أ- الخطوة الأولى
- ب- الخطوة الثانية
- ج- **الخطوة الثالثة**
- د- الخطوة الرابعة

18. ضمن مراحل ادارة التغيير، يدرك ... المدراء ضرورة احداث التغيير في المرحلة

- أ- الأولى
- ب- **الثانية**
- ج- الثالثة
- د- الرابعة

23. لترسيخ ثقافة التغيير بشكلٍ دائم ... وُضع كوتر مجموعة من الأسس منها

- أ- تثبيت التغييرات الثقافية أثناء اجراء التغيير
- ب- تثبيت التغييرات الثقافية في نهاية التغيير
- ج- تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
- د- تثبيت التغييرات الثقافية أثناء مقاومة التغيير

كتبت بواسطة لوسيندا

انتهت المحاضره الثالثه وهنا بعض ماتم ذكره..

في المحاضره 11..

1-برنامج التغيير

2-الخطوات العمليه لبرنامج للتغيير الفعال وهي 10 خطوات

3-عوامل النجاح التغيير الفعال ومنها..

((ان يكون المدراء قدوه في التغيير + تشجيع سلوكيات الافراد المناسبه للتغيير + ان يبداء التغيير من فرق العمل .. الخ

4-

عوامل نجاح برنامج التغيير التنظيمي..

لازم دعم القياده + المناخ المناسب القابل للتغيير ولايعارضه + وجود خبراء متمرسين لديهم معرفه بادراه التغيير +اشراك افراد ومجموعات في التخطيط وتنفيذه + شرح وتوضيح دوافع التغيير واسبابه +توضيح الفوائد الماديه المترتبه على عمليه التغيير ... الخ
هناك ايضاً ..

-تهيئه المناخ الصحي للتغيير

-الادراك السليم للاحداث

-نشر القيم السليمه

-تتميه الاتجاهات الملائمه

-تنميه دوافع العاملين

5-معوقات اللي تعيق التغيير سواء كان معوقات (فرديه + تنظيميه + اقتصاديه .. الخ)

تناولنا في المحاضره الثانيه عشر 12..

1- قياده التغيير

2- العلاقات الموجوده بين اداره التغيير وقياده التغيير .. ولاشك انه من اهم العوامل المؤثره في نجاح اداره التغيير هو)) .. قيادتها

#الى اي مدى يتصف القائد بخصائص قياده التغيير ..

-ادوات اداره التغيير (القياده الاداريه والاتصالات + التحفيز + المشاركه + الاداره بالاهداف + فرق العمل)

-**خصائص قياده التغيير..**

-ان يكون لديها القدره على تحديد الاهداف

-ان يكون لديها على اتخاذ قرارات موضوعيه

-على ان تحدث التغيير المطلوب

-ان تواجه المواقف المتغيره

-القدره على الحركة والابتكار والتنظيم والتنفيذ

-القدره على التقييم الذاتي..

-**5ماهي مبادئ قياده التغيير ؟**

-ان يكون لها هدف اخلاقي

-ان لاتكن لها مصالح ذاتيه من التغيير .. تريد مثلا ان تقدم مصلحه المنظمه على مصالحها

-ان تكون تفهم عمليه التغيير وكيف يمكن ان تحدث وكيف يمكن ان تتعامل مع مقاومه التغيير

-ان تكون لديها القدره على بناء العلاقات وانشاء المعرفه وان تشاركها مع الاخرين

-ان تستطيع ان تجمع جهود الافراد وتماسك التغيير داخل المنظمه

-بالاضافه لايد ان يكون للقائد ابطاقه والحماس والتفاؤل

في المحاضره 13

-تحدثنا عن الثقافه التنظيميه والتغيير..

اي ماعلاقه الثقافه التنظيميه ؟

طبعاً موضوع الثقافه التنظيميه سبق وتحدثنا عنه في السلوك التنظيمي باعتباره انه هو

القيمه للمنظمه , المعتقدات التي يشترك فيها الافراد داخل التنظيم وبالتالي فهي مهمه

والثقافه قد تكون في صالح التغيير او قد تعيق التغيير

-**2البيات التغيير الثقافي..**

-من خلال التكوين والتعليم

-من خلال لغه الاتصال

-من خلال المناهج

-من خلال التوقع المعياري

-**3مداخل التغيير الثقافي ..**

-من خلال الجوده الشامله + اداره الهندسه] وغيرها من الامور المهمه في المنظمه..

قريباً هذا مايمكن تناوله في المحاضرات يعني تبقى المحاضره الاخيره مراجعه عامه..

من ثم تطرق الى اسئله الطالبات وذكر بعض الامثله من اسئله الاختبار وتم شرحها

واعترز على عدم تدوينها لضيق الوقت و بطء الاتصال..



..

واكيد باقي الطالبات ماقصرو في تدوينها ورافقها

انتهى .. بالتوفيق



كتبت بواسطه إراد ه

مراجعته لجميع عناوين المحاضرات 11-12-13

من اسئله الطالبات

الفرق بين التغيير وادارة التغيير والتغيير التنظيمي

التغييرأي الانتقال من حال الى حال

التغيير التنظيمي داخل المنظمه

ادارة التغير التحكم في التغيير الذي يحصل داخل المنظمة

مقاومة التغيير لجسم في اسباب المقاومة (الحماقة)

حسب ما يراه ان التغيير جميل ولكنه يخاف النتائج

نماذج من الاسئلة السابقة

ان تتميز ادارة التغيير بالاستهدافية يعني ...

ان تتم في اطار حركة المنظمة

ارتباطها بالواقع العملي للمنظمة

احتياجها الى التفاعل الايجابي

توافقها مع احتياجات قوى التغيير

ان تتميز ادارة التغيير بالرشادة يعني..

ان تخضع قرارات التغيير لاعتبارات التكلفة و العائد

ان يتم التغيير في اطار الشرعية

ان يسعى التغيير نحو اصلاح ما هو قائم من عيوب

ان يتوافق التغيير مع الاحداث ويتكيف معها

التغيير الذي يحدث عندما يدرك المدراء أن هناك فرصة

يجب اغتنامها هو التغيير...

الوظيفي.

التطويري.

الجزئي.

التحويلي.

التغيير الذي يهدف الى مسايرة الظروف المحيطة هو التغيير..

الاستراتيجي

التطويري

الجزئي

التحويلي

التغيير الذي يتطلب تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير

التغيير الوظيفي

التغيير التكنولوجي

التغيير الاستراتيجي

التغيير التحويلي

ضمن الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير يأتي ابتكار الحلول والالتزام بها في:

الخطوة الأولى

الخطوة الثانية

الخطوة الثالثة

الخطوة الرابعة

ضمن مراحل ادارة التغيير , يدرك المدراء ضرورة احداث التغيير في المرحله ..

الأولى

الثانية

الثالثة

الرابعة

لترسيخ ثقافة التغيير بشكل دائم وضع كوتر مجموعة من الاسس منها

تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير

تثبيت التغيرات الثقافية في وسط التغيير

تثبيت التغيرات الثقافية في نهاية التغيير

عدم تثبيت التغيرات الثقافية

تسجيل المحاضرة المحاضرة من N0000N

<https://www.youtube.com/watch?v=rlnDEY-1LW0&feature=youtu.be>

أهم ما جاء في المحاضره المباشرة الرابعة

كتبت بواسطة ghayda

ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجيه المشاركة المركزة عندما

- أ - تكون درجة الالاح منخفضة و درجة المقاومة مرتفعه
- ب- تكون درجة الالاح منخفضة و درجة المقاومة منخفضة
- ج- عندما تكون درجة الالاح مرتفعه و درجة المقاومة مرتفعه
- د- تكون درجة الالاح مرتفعه و المقاومة منخفضة

عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير غير واضح النتائج له فانه
أ- يقاوم علنا دون خوف

ب- يقاوم سرا

ج- من المحتمل ان يقبل بالتغيير

د- يشارك في نجاح التغيير

واحد من الاتي ليست من الاسباب الخاصة للتغيير

أ- العمل على تحقيق المزيد من الرضا للعملاء

ب- زيادة قيمة المنظمه في السوق

ج- الوصل الى شريحة كبيره من العملاء

د- التحول من الاقتصاد المحلي الى الاقتصاد العالمي

تبني الموضوعية يدخل ضمن احد خصائص قيادة الغير التاليه

أ- قدره على التنظيم و التفاوض

ب- القدرة على الحركة و الابتكار

ج- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

د- القدرة على اتخاذ القرارات

المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي

أ- يربط بين مايعرض عليه من افكار بعالم الواقع

ب- يبحث عن المعنى في عملية التغيير

ج- يبحث عن الحقائق في عملية التغيير

د- يبحث عن الامكانات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

حسب نموذج ليفين يتعلم الفرد افكار و اساليب و مهارات جديدة ضمن مرحلة

أ- اذابة الجليد

ب- ادارة التغيير

ج- توصيل رؤية التغيير

د- الاستقرار و اعادة التجميد

كرد فعل على التغيير تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير و تحويله الى مزايا

أ- الصدمة

ب- التكامل

ج- الذنب

د- الاسقاط

استخدام مفهوم النظم ياتي ضمن

أ- العناصر المساعدة على التغيير

ب- أسس التغيير الايجابي

ج- الخطوات الادارية

د- مجال طرق العمل

ضمن مبادئ التغيير يندرج سعي القائد الى زيادة الترابط في عملية التغيير في

أ- فهم عملية التغيير

ب- بناء العلاقات

ج- انشاء التماسك

د- الهدف الخلاقي

حسب جيمس اوتول حالة المقاومة التغيير التي يريد الفرد المقاوم نتائج فورية للتغيير هي حالة

أ- العزيمة

ب- التفكير الضيق

ج- الشك

د- الحماققة

الدكتور قال انو الاسئلة مهمة و شبيهه بالاختبار و ايضا جيمس اوتول لازم بكل اختبار و في اسالة هدية زي سوال واحد من الاتي ليست من الاسباب الخاصة للتغيير و موفقين

كتبت بواسطة إراد هـ

البداية تكلم عن مقدمة عن التغيير

وذكر ان يتمنى ان تكون الاستفادة من المقرر كانت كبيره

الهدف الرئيسي من المحاضره الاخير

توضيح أي جزئية غير مفهومه لكم

ومقرر ادارة التغيير هو من افضل المقررات واهمها

التي تساعد على تحسين نمط القيادة وتكون قياده فاعلة

ومن يدرك نقاط المقرر يستطيع ان يكون قائداً ناجحاً في منظمته

وعلينا ان نعرف علم ادارة التغيير ومحاولة تغيير واقع معين

والتغيير ان لم تكن جاهزين له سيفشل

لان فهم الواقع غير جيد ولم نعرف نتعامل مع المقامة

وما اسهل ان الشخص يتصدر التغيير

ولكن نحن نريد من ينجح في التغيير **(المعيار الاساسي النجاح)**

والتغيير الذي يؤدي الى زيادة المقاومة هذا لايعتبر تغيير

ومن اصعب انواع التغيير في القطاع الحكومي

نماذج من الاسئلة السابقه

ضمن استراتيجيات التغيير المندرج، من الأفضل استخدام استراتيجية المشاركة المركزة عندما :

تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة مرتفعة

تكون درجة الإلحاح منخفضة ودرجة المقاومة منخفضة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة مرتفعة

تكون درجة الإلحاح مرتفعة ودرجة المقاومة منخفضة

عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له فانه:

يقاوم علنا دون خوف

يقوم سرا

من المحتمل ان يقبل بالتغيير

يشارك في نجاح التغيير

واحدة من الآتي ليست من الأسباب الخاصة للتغيير :

العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء .

زيادة قيمة المنظمة في السوق .

الوصول إلى شريحة كبيرة من العملاء .

التحول من الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي

تبني الموضوعية والابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية

القدرة على التنظيم والتفويض

القدرة على الحركة والابتكار

القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة

القدرة على اتخاذ القرارات

المغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي:

يربط بين ما يعرض عليه من أفكار بعالم الواقع

يبحث عن المعنى في عملية التغيير

يبحث عن الحقائق في عملية التغيير

يبحث عن الإمكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه

حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتعلم فيها الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديده هي : (2)

مرحلة اذابة الجليد

مرحلة ادارة التغيير مرحلة توصيل رؤية التغيير

مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

كرد فعل على التغيير تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا بحالة :

الصدمة

التكامل

الذنب

الإسقاط

استخدام مفهوم النظم يأتي ضمن ..

العناصر المساعدة على التغيير

اسس التغيير الايجابي

الخطوات الادارية لتحديد مجال التغيير

مجال طرق العمل

ضمن مباديء قيادة التغيير , يندرج سعي القائد الى زيادة الترابط في عملية التغيير في ..

فهم عملية التغيير

بناء العلاقات

انشاء التماسك

الهدف الاخلاقي

حسب "جيمس اوتول" حالة مقاومة التغيير التي يرغب بها الناس فيها بالنتائج الفورية للتغيير هي ..

قصر النظر

التفكير الضيق

غش البصير

الظرفية

وبالتوفيق ..

كتبت بواسطة لوسيندا

نتهت المحاضره الرابعه والاخيره .. كانت عباره عن عينه من الاسنله كمراجعه ,,

1-ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الأفضل استخدام استراتيجيه المشاركه المركزه عندما

-تكون درجه اللاحاح منخفضه ودرجه المقاومه مرتفعه

-تكون درجه اللاحاح مخفضه ودرجه المقاومه منخفضه

-تكون درجه اللاحاح مرتفعه ودرجه المقاومه مرتفعه

-تكون درجه اللاحاح مرتفعه والمقاومه منخفضه

2-عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير غير واضح بالنسبه له فإنه ..

-يقاوم علنا دون خوف

-يقاوم سرا

-من المحتمل ان يقبل بالتغيير

-يشارك في نجاح التغيير

3-واحد من الاتي ليست من الاسباب الخاصه بالتغيير

-العمل على تحقيق مزيد من الرضا للعملاء

-زياده قيمه المنظمه في السوق

-الوصول الى شريكه كبيره من العملاء

-التحول من الاقتصاد المحلي الى الاقتصاد العالمي

4-تبني الموضوعيه يدخل ضمن احد خصائص قياده التغيير التاليه

-القدره على التنظيم والتفويض

-القدره على الحركه والابتكار

-القدره على مواجهه المواقف المتغيره

-القدره على اتخاذ القرارات

5-المتغير العقلاني يتمثل في الشخص الذي

- يربط مايعرض عليه من افكار بعالم الواقع
- يبحث عن المعنى في عملية التغيير
- يبحث عن الحقائق في عملية التغيير**
- يبحث عن الامكانيات التنظيميه المباشره لما يتعلمه
- 6حسب نموذج ليفين يتعلم الفرد افكار واساليب ومهارات جديده ضمن مرحله
- أدابه الجليد



-اداره التغيير >> هالسؤال مجاني

- توصيل رؤيه التغيير
- الاستقرار واعاده التجميد
- 7كرد فعل على التغيير , تسمى الحاله التي يقود فيها الفرد باحتواء التغيير وتحوله الى مزايا,,
- الصدمه
- التكامل**
- الذنب
- الاسقاط
- 8ضمن مبادئ قياده التغيير . يندرج سعي القائد الى زياده الترابط في عمله
- فهم عملية التغيير
- بناء العلاقات
- انشاء التماسك**
- الهدف الاخلاقي
- 9استخدام مفهوم التنظيم يأتي ضمن
- العناصر المساعده في التغيير**
- اسس التغيير الايجابي
- الخطوات الاداريه لتحديد مجال التغيير
- مجال طرق العمل
- 10حسب جيمس اوتول حاله مقاومه التغيير التي يريد الفرد المقاوم نتاج فوريه للتغيير
- العزيمه
- التفكير الضيق**
- الشك
- الحماقه
- انتهت الاسئله,,
- وذكر **جيمس اوتول** لازم يجي منه في الاختبار
- اتمنى لي ولكم التوفيق والسداد 🌹,,

تسجيل المحاضرة من N0000N

<https://www.youtube.com/watch?v=D2xwDH7Dkbc>

كل الشكر لجميع من شارك بنقلها جزاهم الله عنا خير الجزاء

بالتوفيق ..