

أنواع التغيير

التحويلي

- لمح هو أعقد أنواع التغيير
- لمح يحدث عندما يدرك المدراء أن هناك مشكلة يجب معالجتها أو فرصة يجب اغتنامها .
- لمح يندرج ضمن هذا النوع :
 - اعتماد وتوظيف تقنيات جديدة وحاسبات تتطلب تغيير رئيسي في سلوك الأفراد
 - عملية تنظيم وإعادة هيكلة
 - تقديم منتجات أو خدمات جديدة

التطويري

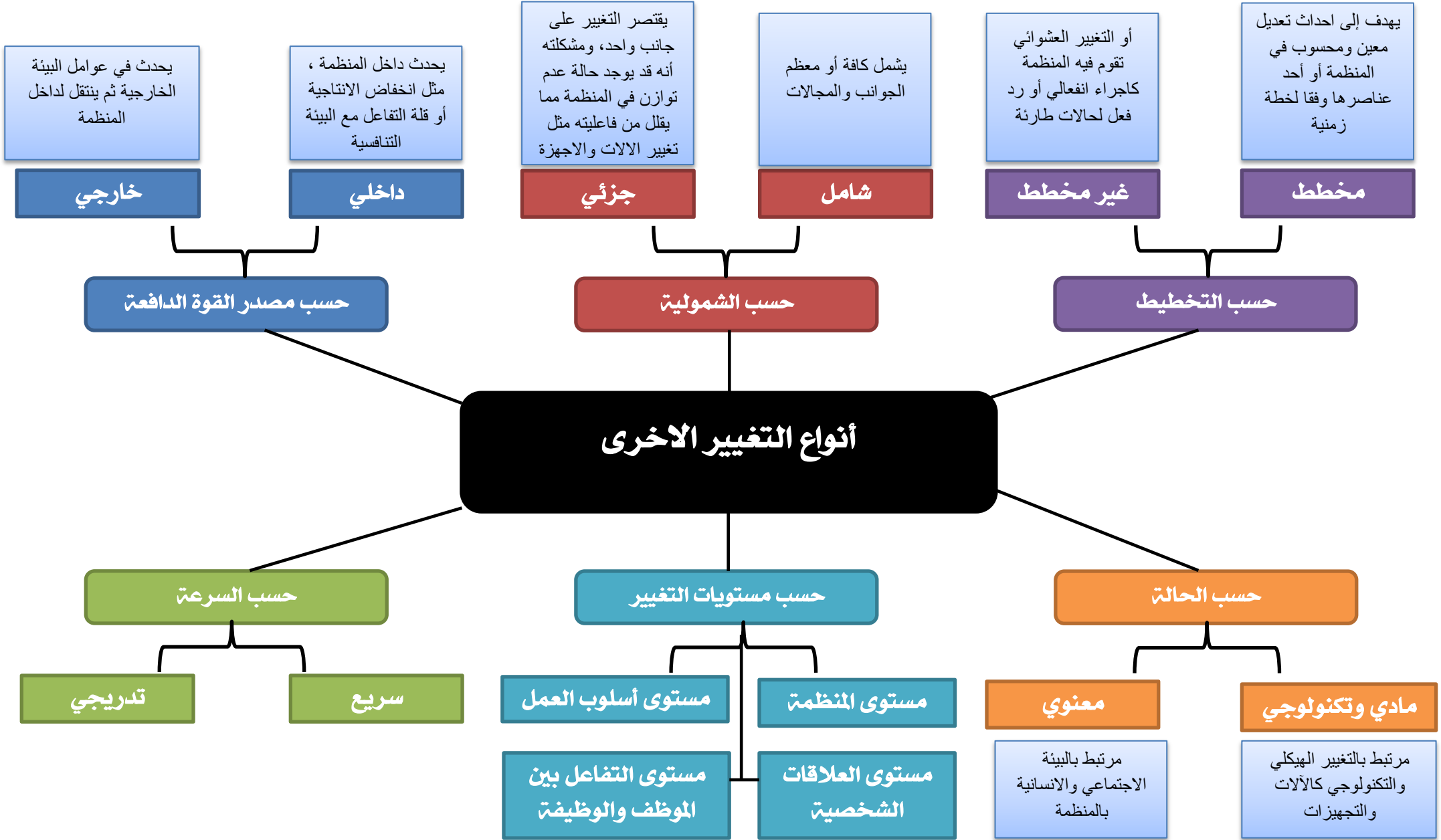
- لمح هو أبسط أنواع التغيير .
- لمح يتم وصف الوضع الجديد بأنه تحسين للوضع القديم
- لمح يقوم التغيير على فرصتين هنا :
 - لدى الأفراد القدرة على التقدم والتطوير
 - يتطور الأفراد عندما تم تحفيزهم وتدريبهم بشكل مناسب
- لمح يهدف إلى مسارية الظروف المحيطة أو تحسين عمليات التشغيل
- لمح يتطلب وضع خطة يتم تنفيذها حسب جدول زمني وميزانية محددة

الوظيفي

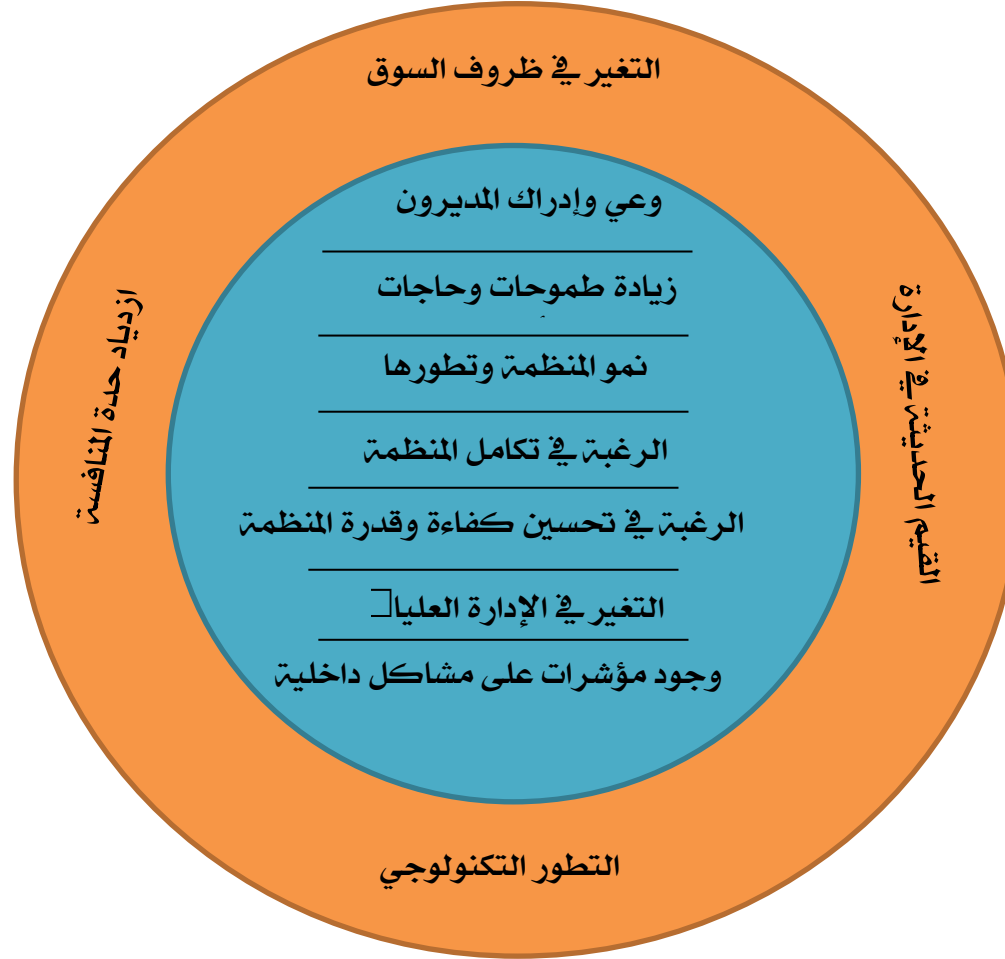
- لمح يرتبط الأنظمة الجديدة والاجراءات وبناء المنظمة والتقنيات المؤثرة على تنظيم العمل داخل الأقسام
- لمح يجب على القادة والجهات الادارية والأفراد أن يكونوا على دراية جيدة بالطرق والأساليب الفنية والادارية التي يتغير بها الأفراد

الاستراتيجي

- لمح يرتبط بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة
- لمح يعرف بالرؤية الاستراتيجية التي تشمل رسالت وأهداف وفلسفة المنظمة تجاه النمو والجودة والابتكار
- لمح يتطلب تنفيذها تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية للمنظمة



القوى الدافعة للتغيير



القوى الداخلية

القوى الخارجية

مقتطفات من إدارة التغيير ... أبو يزن

استراتيجيات التغيير

استراتيجية التثقيف والتوعية

- تفترض أن الحاجز الرئيسي عدم اقتناع الأفراد والوحدات بضرورة التغيير لذا يتم استخدام المنطق والحجج والأدلة والبراهين ، خاصة عندما يعتقد الأفراد أن ذلك التغيير يهدد مصالحهم أو يتضارب مع قيمهم ومعتقداتهم
- يحاول قائد التغيير أن يتغلب على المقاومة عن طريق التثقيف وإزالة المخاوف وتنمية الولاء للتغيير

استراتيجية العقلانية الميدانية

- تفترض أن العدو الأساسي للتغيير هو الجهل وعدم الوعي
- تقوم المنظمة بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات مع تشجيع البعثات والدراسات العلمية

استراتيجية القوة القسرية

- يتم استخدام كافة الأساليب والوسائل في أحداث التغيير حيث يفرض التغيير بالقوة
- يتم التغلب على كافة أشكال المقاومة باستخدام العقوبات والجزاءات لكل من يخالف
- تنفذ بأسلوبين :
 - استعمال القوة بشكل مباشر
 - اللجوء إلى المناورة السياسية
- تكون **فعالة** في الحالات الطارئة
- **غير فعالة** في المدى البعيد

استراتيجيات التغيير المتدرج

استراتيجية الاجبار

- تستخدم عندما تكون هناك ضرورة ملحة للتغيير ومقاومة عالية للتغيير
- معها يدرك المدير عدم امكانية الاستفادة من الطرق الاقناعية او انها تأخذ وقت طويل

استراتيجية الاقناع

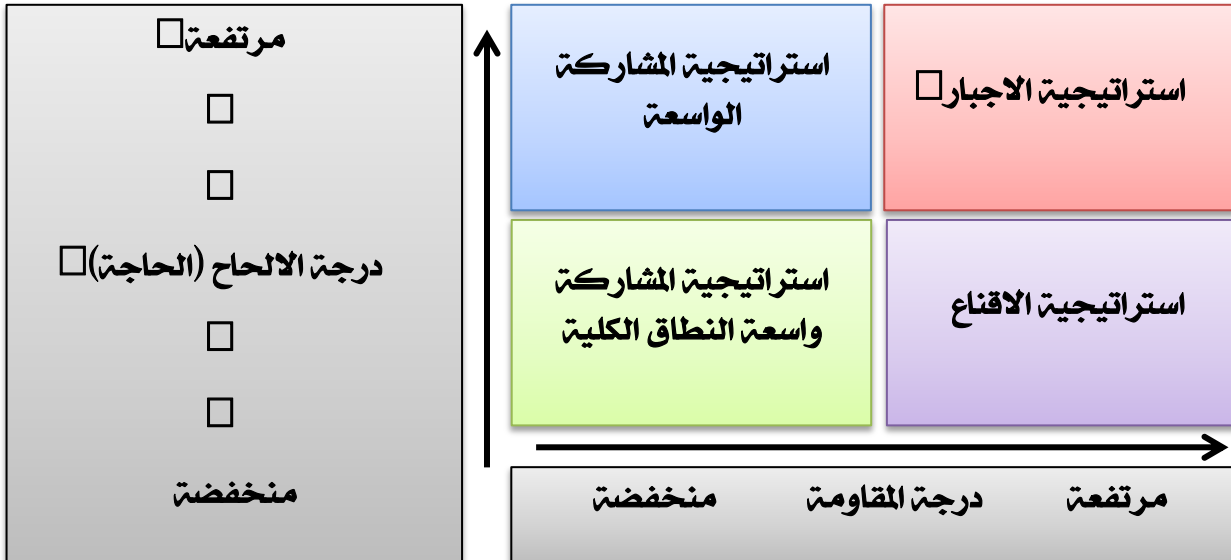
- تستخدم عندما تكون درجة المقاومة عالية ودرجة الالاح منخفضة .
- يوصي في هذه الحالة من خلال هذه الاستراتيجية اقناع الأفراد المتأثرين بالتغيير بضرورة قبوله

استراتيجية المشاركة المركزة

- تستخدم عندما تكون درجة إلحاح التغيير عالية ودرجة المقاومة منخفضة
- في هذه الحالة لا يوجد لدى المدير أو القائد الوقت الكافي بحيث يشرك جميع العاملين
- حيث يسمع بمشاركة أهم الأفراد

استراتيجية المشاركة واسعة النطاق

- تقوم على التعاون والمشاركة بين الأفراد والمنظمة
- تقوم على قواعد المشاركة والتمكين والاشراف والأخذ بحجات الأطراف المشاركة وأهدافها .
- تستخدم عندما تكون المقاومة منخفضة وضرورة التغيير منخفضة



مقتطفات من إدارة التغيير ... أبو يزن

استراتيجيات التغيير البنيوي

استراتيجية الديكتاتورية

- تستخدم عندما تكون وقامة التغيير مرتفعة توشك المنظمة على الوقوع بكارثة
- تكون هذه الاستراتيجية هي الاسلوب الانسب

استراتيجية الالزام

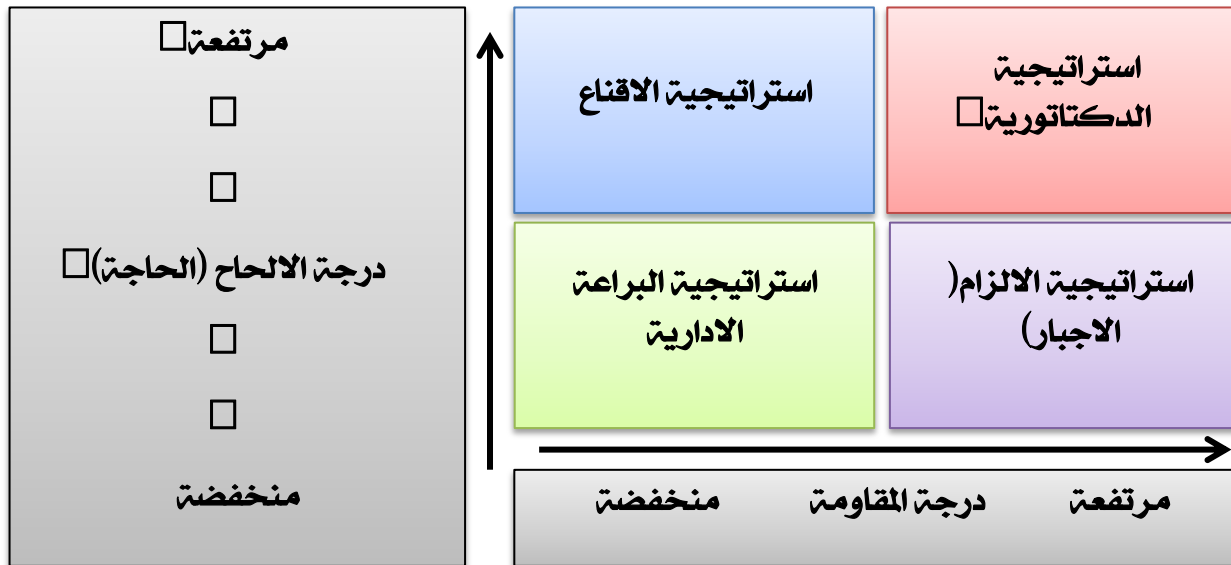
- تستخدم عندما لا تكون المنظمة في ازمة مع وجود مقاومة مرتفعة حيث يوصي بأسلوب الاجبار بسبب نقص الوقت الكافي للمشاركة واسعة النقاط

استراتيجية الاقناع

- تستخدم عندما تكون المنظمة في ازمة مع ادراك جميع العاملين لتلك الازمة ، وتكون مقاومة التغيير منخفضة
- لا بد من القيام بعمل سريع لتخطي تلك الازمة
- يعتمد القائم بالتغيير الى غرس ثقة في نفوس العاملين

استراتيجية البراعة القيادية

- تستخدم عندما لا تكون المنظمة في ازمة ، ومقاومة التغيير منخفضة
- يبادر أحد القادة الذين يتمتعون بالقدرة الادراية على طرح فكرة التغيير



مقتطفات من إدارة التغيير ... أبو يزن