

انواع التغيير الرئيسية

1. التغيير الاستراتيجي (الذي يتطلب تحليلاً لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة)
2. التغيير الوظيفي (الذي يرتبط بالإجراءات وبناء المنظمة)
3. التغيير التطويري التنظيمي (هو أحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة)
4. التغيير التحويلي (إدراك المدراء أن هناك مشكلة يجب معالجتها)

أنماط الطرف المغير

- المغير المتأمل (هو الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير ويميل للأصغاء والمشاركة)
- المغير العقلاني (يتمثل في الشخص الذي يبحث عن الحقائق في عملية التغيير)
- المغير المنفذ (يربط بين ما يعرض عليه من افكار وعالم الواقع، ويلزمه معرفة كيف تعمل الأشياء)
- المغير المادي (يبحث عن الامكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه، كما يتعلم عن طريق التجربة والخطأ)

اقتراح Griener

- مبدأ السلطة من جانب واحد (المرسوم والقرار - الاحلال او التبديل - تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي)
- مبدأ مشاركة المرؤوسين (اسلوب القرارات الجماعية - اسلوب حل المشاكل بطريقة جماعية)
- مبدأ التفويض (اسلوب التدريب الجماعي - اسلوب المناقشة الجماعية للحالة)

حسب كوتر KOTTER

- أنه يجب على القائد أن ينجح في خلق الشعور المؤدي للتغيير (أيجاد شعور بالحاجة الى التغيير)
- لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح كوتر (ضرب المثال والقوة من طرف القائد)
- تمكين العاملين (لكي يتم تحقيق التغيير المطلوب يجب إشراك كافة الأطراف)
- تعزيز المكاسب (يرى عدم المبالغة في الاحتفال بالإنجازات المحققة)
- لتثبيت التغيير في ثقافة المنظمة عدا (ترجيح تثبيت التغيرات الثقافية في بداية التغيير)
- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير (الاشتراك في الهدف من التغيير)
- تطوير رؤية واستراتيجية (توضح الرؤية الاتجاه والطريق الذي يقود إليه التغيير)
- تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير (ان يلمس الموظفون تلك المكاسب)

نموذج ليفين LOWIN

- المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي (مرحلة اذابة الجليد)
- المرحلة التي يتعلم الفرد افكار وأساليب ومهارات جديدة هي (مرحلة ادارة التغيير)
- المرحلة التي يتم دمج ما تعلمه الفرد من قيم وسلوكيات ومهارات والتغيير المخطط والواعي هي (مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد)

نموذج افانوفيتش IVANCEVICH

- 1) قوى التغيير
- 2) الاعتراف بالحاجة للتغيير
- 3) تشخيص المشكلة
- 4) تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير
- 5) تقرير المحددات المقيدات
- 6) اختيار الإستراتيجية المناسبة
- 7) التغلب على مقاومة التغيير
- 8) التنفيذ والتقييم