

المحاضرة الثالثة انواع وعناصر التغيير

محاور المأضرة

أولا: أنواع الأغير الرئسية:

1. الأغير الأسرائي.
2. الأغير الوظيفي.
3. الأغير الأطويري.
4. الأغير الأحويللي.

أانيا: أنواع الأغير الأخرى

1. الأغير أسب: الأأطيط، الأمولية، مصدر الأوة الأافة، الأالة، الأسأوى، الأسرعة.

أالآ: عناصر الأغير

أابعا: أنماط الأطرف الأغير

أولاً : انواع التغيير الرئيسية

1. التغيير الاستراتيجي

- ❖ يرتبط هذا التغيير بالقضايا الاستراتيجية للمنظمة، ويعرف بالرؤية الاستراتيجية التي تشمل رسالة وأهداف وفلسفة المنظمة تجاه النمو والجودة والابتكار، وأيضا قيم العاملين واحتياجات المستفيدين.
- ❖ يحدث التغيير الاستراتيجي ضمن عوامل البيئة الخارجية والموارد الداخلية للمنظمة، والإمكانات والثقافة والأنظمة السائدة.
- ❖ يتطلب تنفيذ التغيير الاستراتيجي تحليلا لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة.
- ❖ اشار كل KOTTER & NADLER الى اهمية ربط ادارة التغيير بالرؤية والأهداف والقضايا الاستراتيجية للمنظمة.

• □ - التغيير الوظيفي

- ❖ يرتبط التغيير الوظيفي بالأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة والتقنيات المؤثرة على تنظيم العمل داخل الأقسام، والتي تؤثر بشكل كبير على الأفراد.
- ❖ يجب على القادة والجهات الإدارية والأفراد ان يكونوا على دراية جيدة بالطرق والأساليب الفنية والإدارية التي يتغير بها الافراد.

تر - التغيير التطويري

❖ هو اوسط انواع التغيير في المنظمات، حيث يتم وصف الوضع الجديد بأنه تحسين وتطوير للوضع القديم، اذ لا يشمل الحلول التي تتطلب تغييرا عميقا في المنظمة.

❖ يقوم التغيير التطويري على فرضيتين هما:

1. لدى الافراد في المنظمة القدرة على التقدم والتطوير.

2. يتطور الافراد عندما يتم تحفيزهم وتدريبهم بشكل مناسب.

❖ يهدف التغيير التطويري الى مسايرة الظروف المحيطة، او تحسين عمليات التشغيل.

❖ يتطلب هذا التغيير وضع خطة يتم تنفيذها حسب جدول زمني وميزانية محددة من خلال المشاركة في المعلومات حول اسباب زيادة الاداء في المنظمة.

❖ يجب على المدير تحفيز الموظفين على المشاركة وإبداء الرأي وطرح الأفكار.

ير - التغيير التحويلي

❖ يعد من اعقد انواع التغيير، ويحدث عندما يدرك المدراء ان هناك مشكلة يجب معالجتها او فرصة يجب اغتنامها.

❖ يندرج ضمن هذا النوع ما يلي:

1. اعداد وتوظيف تقنيات وحاسبات تتطلب تغيير رئيسي في سلوك الافراد.
2. عملية التنظيم وإعادة الهيكلة في المنظمة.
3. تقديم منتجات او خدمات جديدة.



ثانيا: انواع التغيير الاخرى

• □ - التغيير حسب التخطيط

❖ التغيير المخطط: هو الاجراء الاداري الهادف الى احداث تعديل معين ومحسوب في المنظمة او في احد عناصرها وفقا لخطة زمنية وعلى اساس تفكير وتقدير لتكلفة التغيير ومتطلباته والفائدة المترتبة عليه.

❖ التغيير غير المخطط او العشوائي: هو عملية تقوم فيها المنظمة باجراء انفعالي او رد فعل لحالات طارئة نتيجة للضغوط التي تتعرض لها مما قد يسفر عنه نتائج غير محسوبة.

• □ - التغيير حسب الشمولية

- ❖ التغيير الشامل: هو التغيير الذي يشمل كافة او معظم الجوانب والمجالات.
- ❖ التغيير الجزئي: هو ذلك التغيير الذي يقتصر على جانب واحد، ومشكلته انه قد يوجد حالة من عدم التوازن في المنظمة، مما يقلل من فاعلية التغيير، مثلا تغيير الآلات او الاجهزة يتطلب تغيير في عمليات الانتاج وأساليب التسويق وتدريب العاملين.

تر - التغيير حسب مصدر القوة الدافعة

❖ التغيير الداخلي: أي التغيير الذي يحدث داخل المنظمة لأسباب داخلية مثل انخفاض الانتاجية او قلة التفاعل مع البيئة التنافسية، مما يؤدي الى احداث تغيير جذري على مستوى الاهداف او العمليات.

❖ التغيير الخارجي: هو التغيير الذي يحدث في عوامل البيئة الخارجية للمنظمة ثم ينتقل الى داخل المنظمة

ير - التغيير حسب الحالة

❖ التغيير المادي والتكنولوجي: مرتبط بالتغيير الهيكلي والتكنولوجي كالآلات والتجهيزات.

❖ التغيير المعنوي: مرتبط بالبيئة الاجتماعية والإنسانية بالمنظمة.

• □ - التغيير حسب مستويات التغيير

- ❖ التغيير على مستوى المنظمة.
- ❖ التغيير على مستوى اسلوب العمل.
- ❖ التغيير على مستوى العلاقات الشخصية.
- ❖ التغيير على مستوى التفاعل بين الموظف والوظيفة.

• □ - التغيير حسب السرعة

- ❖ التغيير السريع.
- ❖ التغيير التدريجي.

ثالثا: عناصر التغيير

• يتطلب التغيير التعرف على كيفية التعامل مع عناصر التغيير التالية:

1. الموضوع: الذي يتناوله التغيير.
2. المغير: الذي يطالب بعملية التغيير ويبدأ في ممارستها وقيادتها ، فهو اساس التغيير.
3. المحايد: الذي لم يتبنى موقفا واضحا تجاه عملية التغيير.
4. المقاوم: الذي يرفض ويقاوم عملية التغيير ويسعى لإفشالها او تأخيرها او تشويهها.
5. مقاومة المقاومة: وهي الممارسات التي يقوم بها قادة التغيير في تعاملهم مع مقاومة التغيير.

رابعاً: انماط الطرف المغير

1. **المغير المتأمل:** الذي عادة يبحث عن المعنى في التغيير، ويميل الى الاصغاء، ومشاركة الافكار مع الاخرين، ويحتاج الى اندماج شخصي فيما يعرض عليه من افكار التغيير.
2. **المغير العقلاني:** يبحث عن الحقائق في عملية التغيير، و يلزمه معرفة كيف يفكر الآخرون ليحلل اراهم، ويشعر بالمتعة في تصور الافكار المجردة، ويهتم دائماً بالأسئلة المتصلة بطبيعة الأشياء.
3. **المغير المنفذ:** يربط بين ما يعرض عليه من افكار وعالم الواقع، ويلزمه معرفة كيف تعمل الأشياء.
4. **المغير المادي:** عادة يبحث عن الامكانيات التطبيقية المباشرة لما يتعلمه، كما يتعلم عن طريق التجربة والخطأ.