



خلاصة قيادة التغيير

خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال

سبب فشل عمليات التغيير هو الإفراط في الإدارة وغياب القيادة.

أخطاء تحقق فشل التغيير:

- 1 الرضا المبالغ فيه عن الوضع الحالي مع التراخي.
- 2 غياب التحالف القوي بين الإدارة والأفراد.
- 3 افتقاد الرؤية.
- 4 عدم توصيل الرؤية للعاملين.
- 5 العقبات الإدارية.
- 6 عدم تحقيق نجاحات سريعة.
- 7 سرعة إعلان النصر الكبير.
- 8 عدم وصول التغيير إلى جذور ثقافة المؤسسة.

ثمان خطوات لمعالجة أخطاء التغيير:

1 أوجد إحساساً بالإلحاح كيف تكافح الكسل والرضا عن الذات ومن هذه العوامل التي تشجع الرضى ويجب مكافحتها:

- 1 لا توجد أزمة .
- 2 الموارد المالية والأرصدة التي تشعر بالنجاح.
- 3 تدني معايير تقييم الأداء.
- 4 الهياكل التنظيمية التي تركز على أهداف وظيفية محدودة.
- 5 تزويد الشركة بأنظمة قياس جامدة (المؤشرات).
- 6 لا يوجد رجع صدى للأداء الخارجي.
- 7 عدم الإلتفات للعاملين الناصحين الأمينين.
- 8 عدم الإصغاء للأخبار السيئة.

9 حديث الإدارة عن الأخبار والإنجازات السعيدة والخرقة.



1

@ABO3ADL Aboadl



@tnawi3

+966 552231032

تلخيص / يوسف الهاجري



2 بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير من خلال:

- 1 أوجد الناس الملائمين.
- 2 الثقة والأهداف المشتركة.

3 وضع رؤية واستراتيجية وأهميتها:

- 1 توضح الإتجاه.
- 2 تحفز الناس.

- 3 تساعد على التنسيق.

وأهم سمات الرؤية:

- تنقل صورة متخيلة عن الأمد البعيد.
- تخاطب مصالح الناس في الأجل الطويل.
- تتكون من أهداف واقعية يمكن تطبيقها.
- واضحة بما يكفي لإرشاد عملية إتخاذ القرار.
- مرنة بما يسمح بالمبادرة الفردية.
- سهل شرحها وتوضيحها.

4 توصيل رؤية التغيير ومن أهم مبادئ الاتصال:

- 1 كن بسيطاً.
- 2 استعن بالبلاغة والحوار الذاتي.

- 3 استعن بأشكال مختلفة لإيصال بياناتك.
- 4 كرر وكرر.

- 5 كن قدوة.
- 6 الصراحة راحة.

- 7 استمع واجعل نفسك موضع استماع.

5 التمكين للموظفين وإزالة العقبات واهمها:

- 1 الهيكل التنظيمي.
- 2 المهارات وعدم التدريب.

- 3 النظم.
- 4 المشرفون إما تحولهم أو رجيلهم.

2





خلاصة قيادة التغيير

خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال

6 **انتصارات الأجل القصير** لمزيد دافعية للموظفين ولإخفات صوت المشككين.

7 **توسيع نطاق التحول في جانبين:**

2 **تقليص العلاقات** (تطهير الشركة من الاتصالات والملاقات غير الضرورية التي تجعل التحول أكثر سهولة).

1 **المصالح المترابطة** (البدء بالمشروعات الأكبر والتي لها ترابط داخل المنشأة بين القطاعات).

8 **ترسيخ ثقافة التغيير** حيث أن الثقافة القديمة أو الثابتة وخاصة المتجذرة تهدد أي جهد نحو التغيير ويتطلب ذلك:

1 **جهد جريء**

2 **صبر**

3 **زرع الممارسات الجديدة في الثقافة القديمة.**

دور الإدارة والثقافة يأتي متأخرا:

- 1 **الإدارة (المحترفة) لها دور في التغيير.**
- 2 **المهارات الادارية مثل التخطيط تساهم في التغيير.**
- 3 **إسناد مسؤوليات القيادة إلى المديرين.**
- 4 **قم بالتغيير أولاً ثم إغرس ثقافة التغيير.**



3

@ABO3ADL Aboadl



@tnawi3

لناويع الاعلام

+966 552231032

تلخيص / يوسف الهاجري