

# نماذج إدارة التغيير توجد العديد من النماذج لإدارة التغيير التنظيمي، وجميعها تهدف إلى تسهيل عملية الانتقال من الوضع الراهن إلى الوضع الجديد. سنتناول أربعة نماذج شائعة: نموذج كريت ليون: يركز هذا النموذج على ثلاث مراحل: إدابة وإسالة الجليد: تحدّد في هذه المرحلة الحاجة إلى التغيير عن طريق التأكيد على نقاط الضعف في الوضع الراهن. أحداث التغيير المطلوب: تمثل هذه المرحلة في تطبيق التغيير تدريجياً، مع التأكيد على أهمية عدم التسرع. إعادة التجميد: في هذه المرحلة، تثبت التغييرات الجديدة وتُدمج في ثقافة المنظمة من خلال تقديم الحواجز وتتدريب الموظفين. نموذج هوس: يقترح هوس سبع مراحل لإدارة التغيير: الاستكشاف: تعرّف في هذه المرحلة المجالات التي تحتاج إلى التغيير. الدخول: يتم الاتفاق على خطوات التغيير بين إدارة المنظمة ومستشار التغيير. التشخيص: تشخص المشاكل التنظيمية وتحدد إستراتيجية التدخل. التخطيط: تصمم خطة عمل زمنية لإدارة التغيير. خطة العمل: تطبق خطة العمل بشكل فعلي. التثبيت والتقييم: تثبت التغييرات الجديدة وتقيّم فعاليتها. إنتهاء العمل: ينتهي دور مستشار التغيير وينقل المشروع إلى إدارة المنظمة. نموذج افينسفس: يؤكد هذا النموذج على خطوات منظمة لإدارة التغيير: قوى التغيير: تحدّد الأسباب القوية لإجراء التغيير. الاعتراف بالحاجة إلى التغيير: تعرف إدارة المنظمة الحاجة إلى التغيير من خلال تحليل البيانات المالية والإنتاجية. تشخيص المشكلة: تحدّد المشكلة بدقة وتعرّف أسبابها وعواقبها. تطوير البديل والاستراتيجيات: تطور استراتيجيات لإدارة التغيير في جوانب مختلفة، مثل: تغيير البناء التنظيمي، تغيير الناس، أو تغيير التقنيات. تقرير المحددات: تحدّد العوامل التي قد تؤثر على عملية التغيير. مقاومة التغيير: تدرك إدارة المنظمة مقاومة التغيير وتحدد مسبباتها. تنفيذ التغيير ومتابعته: يتم تنفيذ التغيير وفقاً لخطة زمنية محددة وترتّب تقدمه. نموذج كوتور: يقترح كوتور ثمانى خطوات لإدارة التغيير الناجح: الإحساس بضرورة التغيير: تحدّد التهديدات والفرص التي تواجه المنظمة. خلق التضامن بين الجميع: تشجّع روح العمل الجماعي لمواجهة التغيير. تحسين وتطوير الإستراتيجية: تطوير رؤية إستراتيجية لإدارة التغيير. نقل وإيصال رؤية التغيير: تنقل رؤية التغيير بشكل واضح ومقنع. تفعيل العمل الأساسي: تزال العوائق التي قد تعرقل عملية التغيير. الحفاظ على المكاسب: تكافأ الجهود المبذولة في عملية التغيير. الزيادة في تحقيق المكاسب وتنميتها: تشجّع استمرارية التغيير من خلال تقديم الحواجز. إدماج التغيير في ثقافة المنظمة: تُدمج التغييرات الجديدة في سلوكيات ومبادئ المنظمة. نموذج بيتر: يركز بيتر على عناصر متكاملة لإدارة التغيير: المهام: تحدّد وتغيّر المهام الموكلة إلى الموظفين. التكنولوجيا: تُدمج التقنيات الجديدة في أداء العمل. الهيكل: تغيّر بنية المنظمة من حيث الصالحيات والمسؤوليات. القوى العاملة: تطور مهارات الموظفين وتشجّع دافعيتهم لمواجهة التغيير. تُعد هذه النماذج أدوات مهمة لمساعدة المنظمات على إدارة التغيير بشكل فعال. لكل نموذج مزايا وعيوب، ويمكن اختيار النموذج الأنسب وفقاً لظروف المنظمة ومجالات التغيير.