

إدارة مقاومة التغيير أمر بالغ الأهمية لنجاح أي عملية تغيير مؤسسي، خاصةً مع التغييرات الجذرية. تنبع المقاومة من عدة أسباب، منها الخوف من المجهول، والتحفيز على التغيير، وعدم الثقة بالقيادة، والتأثيرات السلبية المحتملة على الوظائف أو المصالح الشخصية، وقصور المعلومات، وذكريات سلبية سابقة مع التغييرات. لإدارة هذه المقاومة، يُنصح باتباع استراتيجيات فعالة تشمل: التواصل الفعال والمستمر (بالتوضيح، والشفافية، وفتح قنوات الحوار)؛ والإشراك والمشاركة (بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، وتقديم المسؤوليات تدريجياً)؛ والتدريب والدعم (بالتدريب على المهارات الجديدة، وتقديم الدعم المستمر)؛ والحوافز والمكافآت (بإظهار التقدير، ومكافأة التغيير الناجح)؛ وإدارة القيادة بالمثل الشخصي والتفهم والدعم؛ وإزالة المخاوف وتوضيح الفوائد؛ وأخيراً، المرونة والتكيف مع الردود بمراجعة التقدم باستمرار. تتضمن تقنيات محددة: الضغط والإقناع، والتخفيف التدريجي، والتوافق والتهديئة.