الحلول للتعامل مع مقاومي التغييرمقاومة التغيير سمة طبيعية متوقعة، ولذلك على المدراء اتباع الطرق اللازمة الخفض مقاومة التغيير،التغيير، وهي:1 الاتصال للإقناع وتعيين وكلاء التغيير تعتبر هذه المرحلة أكثر طرق خفض مقاومة التغيير شيوعاً، حيث يجب أن يشرح للأفراد من خلال عمليات الاتصال طبيعة التغيير ومسبباته وأهدافه. وهنا نقول للمدير الذي يتعامل مع معارض التغيير: أعطه نظارتك ليرى بها ما تراه أنت". الى جانب ذلك، يمكن للمدير أن يعين وكلاء التغيير حيث أن هؤلاء يرون الحاجة للتغيير ويصفوها للآخرين. فهم محفّزون مهمون جداً لمبادرة التغيير وينبغي تعيينهم فيالمواقع الرئيسية. ويمكنك تحديد هؤلاء تبعاً لما يلي:حاول إيجاد من يُصغي إليه من الناس. إذ يقود وكلاء التغيير الآخرينبقوة أفكارهم الخاصة.انتبه للناس الذين يفكرون بمنحى آخر".المنافسين التقليديين، فقد لا يكونون قد أعدوا بنفس التوجه الفكري كالآخرين ابحث عن أناس خضعوا لتدريب أو تجربة غير عادية،هؤلاء برون العالم من خلال عدسات مختلفة. 2 المشاركة إن أخذ رأي المتأثرين بالتغيير في الاعتبار يساعد على كما أنها متضمنة في جهود التغيير سوف يميلون لأن يكونوا أقل معارضة أو مقاومة للتغيير، وأكثر تقبلاً له، لندرك هنا أن الاختلاف في الرأييمكن أن يهيئ مناخاً للإبداع والتطوير.3 الوعد بالدعم والمساعدة على التكيف هنا يمكن أن يعد مخططو التغيير بتقديم الدعم المعنوي وتهيئة برامج التدريب وكافة التجهيزات المادية، وظروفالعمل المناسبة، بما يهيئ أداة فعالة للمشاركين في برنامج التغيير. 4 التفاوض إن أسفرت المراحل السابقة عن اقتناع بسيط بطبيعة التغيير ودواعيه وأهدافه، وظل طرف أو أكثر يقاومه، يتطلب الأمر حينئذ التخطيط العملية أو عمليات تفاوض فاعلة. ويستهدف التفاوض تحقيق درجة أكبر من إقناع معارض أو معارضي التغيير بأهميته. وأعضاء فريق التفاوض إن تطلب الأمر اشراك آخر أو آخرين إلى جانب مستشار أو مستشاري التغيير، فياختيار التكتيكات المناسبة للتفاوض. المناورة إذا لم تسفر مراحل الإقناع أو المشاركة أو التفاوض عن تقدمفي تخفيف المعارضة للتغيير، قد تظهر الحاجة للمناورة كصيغة للسلوك السياسي إزاء المقاومة، وذلك من خلال تباع سياسة الإقدام والإحجام، أو الالتفاف حول الهدف لجعل المستهدف بالتغيير يقتنع به دون مقاومة مؤثرة.الإلزام الضمني أو الصريح الإلزام الضمني يتمثل في أي صيغة غير مكتوبة، أو تلميح ضمني يدرك معه المستهدف بالتغيير بأنه لا مفر من الالتزام بالتغيير. أما الإلزام الصريح فيتمثل في سياسة أو قرار يُخطر به المستهدف بالتغيير باعتباره توجيهاً رسمياً يتعين الالتزام به. وفي كل الحالات، يجب أن يصاحب الإلزام بالتغيير، أيا كانت صيغته اتصالات رسمية وغير رسمية تلطف الأثر السلبي الذي يصيب المستهدف بالتغيير، بحيث يبدو الأمر إلزاماً لهبالتغيير وليس إكراها عليه. 7 النقل والفصل والتعيين يعد هذا المدخل لازماً كآخر ورقة في جعبة الإدارة ،أو مخطط التغيير، لاسيما إن كان المقاوم على درجة عالية من التصلب ويتعذر إلزامه بقبول التغيير

Summarized by © lakhasly.com