

أهم ما تم ذكره في المحاضرات المباشرة

إدارة التغيير

د. يحضيه سمالي

F-fatimah



المباشرة الأولى

مجرد مراجعه للخمس محاضرات الأولى

أكد مليون مره بالمحاضرة تكاد تكون الجملة فواصل ما بين مواضيع المحاضرة انو ضروري
ضروري فهم المادة مش فقط الحفظ عشان النجاح لان المحتوى من غير فهم غير كافي
ومحاولة مناقشه موضوعات المادة في مجموعات للفهم أكثر

سألته طالبه هل ينفع الإطلاع على نماذج سابقه

أجابها نعم ممكن الإطلاع للاستفادة واكتساب المعرفة لكن كما هو متعارف الأسئلة جديدة وان
تكررت بعض الأسئلة

المباشرة الثانية

مراجعته للمحاضرات 10-6

- التمييز بين النماذج ومراحلهم وفهمها مهم جدا

- مقاومة التغيير (المحاضرة التاسعة) مهمة وتحتاج إلى مراجعة دقيقة من الجميع

- المادة ممتعة وبنفس الوقت دسمة تحتاج إلى الفهم والتركيز

- الأسئلة دقيقة وتعتمد على فهم الكلمات ومعانيها

- طروحات العلماء ومراحلهم و و و الخ مهمة جدا ولا يخلو أي اختبار منهم

- العلماء والنظريات والمراحل وترتيبها ، هذه الأمور لابد معرفة بدقة

- تم عرض مجموعة من الأسئلة (6 أسئلة) لاختبارات سابقة لمعرفة طريقة
الحل وكيفية التدقيق بالأسئلة والإجابة عليها

١ - تصنف زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة ضمن :

أ - تحديات التغيير

ب - إدارة التغيير

ت - أهداف التغيير

ث - تنظيم التغيير

يمكن البعض يقول أن هذه النقطة تابعة لتكيف المنظمة لذلك الإجابة هي (تحديات التغيير) هنا لن نختلف ، لكن أيهما أقوى التحديات أو الأهداف ؟!

(أهداف التغيير) أقوى وهي الإجابة الصحيحة

٢ - يندرج التغيير كعملية مستمرة ضمن :

أ - تنسيق التغيير

ب - إيجابيات التغيير

ت - خصائص التغيير

ث - الرقابة على التغيير

التغيير عملية مستمرة ، هل له علاقة بالإيجابيات ؟! ليس له علاقة لا بإيجابي ولا سلبي ، فلا يمكن أن يندرج ضمنها ، وكذلك الرقابة ليس لها علاقة باستمرار عملية التغيير ولا التنسيق

إذن العملية المستمرة خاصية من خصائص التغيير

٣ - غالباً ما يندرج كثرة اللجان والاجتماعات ضمن :

أ - الأسباب الخاصة للتغيير

ب - الأسباب العامة للتغيير

ت - مؤشرات الحاجة للتغيير

ث - مؤشرات عدم الحاجة للتغيير

هنا يجب فهم المقصود بالأسباب الخاصة أو العامة ! هي الأسباب المباشرة (السبب يعني يؤدي إلى) هل كثرة الاجتماعات تجعلنا نغير أو تدفعنا للتغيير ؟! ليس سبب خاص ولا عام يجعلنا نغير ، وأيضاً ليست مؤشر عدم الحاجة للتغيير

إذن الإجابة الصحيحة أن كثرة الاجتماعات من ضمن مؤشرات الحاجة

٤ - اقترح Griener أسلوب الاقتراحات الجماعية ضمن مبدأ :

أ - السلطة من جانب واحد

ب - التفويض

ت - مشاركة المرووسين

ث - السلطة من جوانب متعددة

هنا معلومة لها علاقة بباحث وأي معلومة هكذا لها علاقة بباحث أو نظرية لابد معرفتها

الفهم هنا هو المهم ، لنفرض أن اسم هذا العالم لم تعرفه من قبل الآن للنظر إلى جملة (اقتراحات جماعية) ، هل يعقل أن تكون ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد ؟! السلطة من جانب واحد يعني مركزية ، إذن لاتصلح كإجابة \ التفويض يعني تفويض صلاحيات للموظف وعند تفويضه سيتخذ القرارات بنفسه (هل اتخذه معي أو لوحده ؟! أخذها لوحده) إذن غير مناسبة إجابة التفويض \ السلطة المتعددة ليست مناسبة لأن لم يمر علينا هذا النوع من السلطة ف ليس هناك مفهوم للسلطات المتعددة

القرار الجماعي له علاقة بالمشاركة إذن الإجابة الصحيحة مشاركة المرووسين

٥ - التغيير الذي يتطلب تحليلاً لكل العوامل الداخلية والخارجية بالمنظمة هو التغيير :

أ - الوظيفي

ب - التكنولوجي

ت - الإستراتيجي

ث - التحويلي

دائماً عند الحديث عن البيئة الداخلية والخارجية نحن ضمن البيئة الإستراتيجية إذن الإجابة الإستراتيجي

٦ - حسب نموذج افانوفيتش اختيار الإستراتيجية المناسبة يأتي قبل :

أ - تشخيص المشكلة

ب - التغلب على مقاومة التغيير

ت - الاعتراف بالحاجة للتغيير

ث - تطوير إستراتيجيات التغيير

هل يعقل الاختيار قبل التشخيص ؟! لا أبدا \ هل الاختيار يسبق التطوير أو العكس ؟! لابد من البدائل ثم الاختيار لأن التطوير لا يسبق الاختيار / هل تعترف بالحاجة ثم نختار ؟! لا لا يصلح

يبقى التغلب ؟! كيف نتغلب على المقاومة وعن طريق ماذا ؟! يتم التغلب على المقاومة من خلال إستراتيجية إذن نختار الإستراتيجية للتغلب على المقاومة

المباشرة الثالثة

-مراجعته للمحاضرات الاخيره وشرح عام لها

-بنت طلبته نصيحة منه للمذاكرة قال لها (الغاية في الفهم ، ماافهمه لن يغيب عني ابدا)

وبس

اللي حاب يسمع الإضافات بالمحاضرات الثلاث ممكن يستمع لها أفضل لأن فيها شروحات عامة
للمحاضرات

..

نتمنى لكم كل التوفيق ويارب تتسهل عليكم

آخر اختبار وهيصوو براحتكم 😊