م التمهدية :

* أن أدت الممارسات الإدارية المختلفة والدراسات والبحوث العلمية في السنوات الأخيرة إلى إثراء المعرفة الإدارية > للتسهيل عليكم هنا كلمة " إدارية "

* أن الفكر الإداري " الحديث " سآهم في بروز أفكار ونمآذج فكرية جديدة > أعتقد هالمعلومة معروفة فيفا ١٦ و تويتر ووو كلها أفكار جديدة جت من أفكار إدارية حديثة

* حاولت منظمات الأعمال من خلال النمآذج الفكرية الجديدة اللي تكلمنا عنها فوق ^ إنها تواجه التحديات التي فرضتها التغيرات التنافسية والتطورات العلمية والتكنولوجية والاتجاهات الإقتصادية المنبئة على المعرفة >> يعني الكل شيئية

" شرح مفصل عن النقطة الأخيرة مع مثال :

منظمات الأعمال مثل مين ؟

مثلاً أرامكو السعودية ، رآآآحت وإستخدمت " نمآآذج فكرية جديدة " محد يعرفها هل من فراغ ؟ او عبط ؟ او تضييع وقت ؟ لا طبعاً هي استخدمت النمآذج هذي عشان

توآآجه التحديات اللي صآيرة بالدنيا مثل التطورات العلمية والاقتصادية والتكنولوجية وإلخ إلخ إلخ ، أوك ؟

١١ : التعلم التنظيمي : له ٥ تعآريف كل وآحد فيكم بحفظها بطريقته

الاول

التعلم التنظيمي هو " عملية إستثمار \$ خبرات و تجآرب المنظمة والافراد العآملين فيها ، ورصد المعلومات النآجمة عن هذه الخبرات والتجآرب في ذآكرة المنظمة ثم مرآجعتها من حين الى آخر للإستفآدة منها في حل المشكلات التي توآجها .

^ مثال : تستثمر خبرآتك وتجاربك في سوق الأسهم مثلاً وتجمع هذي الخبرات والتجارب في ذآكرة مخك او في اي ذآكرة عندك الزبدة تحتفظ فيها ، عشآن تستخدمها لو حصل لك مشكلات في الأيام الجآية

الثاني

تعريف سينج للتعلم التنظيمي

" هي إختبآر والمراجعة ال مستمرة للخبرات وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها وتوظيفها لاغراضها الرئيسية ^ للتسهيل بالنسبة لي " سينج افصلوها تصير سين ج والإختبار فيه سين و ج صح

الثالث

يعرف سايمون التعلم التنظيمي

بأنه الوعي بالمشكلات التنظيمية والنجاح في تحديدها من قبل أفراد التنظيم

الرابع

يعرف كريس أرجريس التعلم التنظيمي

بأنه العملية التي يتم من خلالها كشف الأخطاء وتصحيحها

الخامس

يعرف Lipshitz & Popper التعلم التنظيمي

بأنه آلية التعلم التي تتبناها المنظمة وتجعلها جزءاً من ثقافتها التنظيمية

يعرف كارفن المنظمة المتعلمة:

المنظمة الماهرة في خلق واكتساب، وتحويل المعرفة

يعرف سينج المنظمة المتعلمة:

هي المنظمة التي يستطيع الفرد فيها ان يتعلم

والتي يوسع فيها الافراد باستمرار من قدراتهم على خلق النتائج التي يريدونها
فعلا

نمآذج المنظمة المتعلمة :

* نموذج بيتر سينج له ٥ أسس * :التفكير التنظيمي * التميز الذاتي *
النمآذج الذهنية * رؤية مشتركة * التعلم الجماعي

*نموذج مارسك وواتكنز له ٧ ابعاد:

* خلق فرص للتعلم المستمر * تشجيع التعاون والتعلم الجماعي *
تشجيع الإستفاهم والحوار * تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة
* ربط المنظمة بالبيئة الخارجية * القيادة الإستراتيجية

*نموذج مآركواردت بتكون من ٥ أنظمة:

التعلم - التنظيم - الأفراد - المعرفة - التقنية

*نموذج العتيبي يتكون من ٣ أنظمة فرعية:

*نظام البناء التنظيمي *نظام التعلم *الثقافة الإجتماعية

*نموذج مآيلونين له ٥ أبعاد:

*الدوافع المحركة *تحديد الأهداف *الإستطلاع والإستفاهم *
التمكين *التقييم

الفرق بين التعلم الفردي والتعلم التنظيمي:

التعلم الفردي:

-يرتبط باحتياجات الفرد ودوافعه وقيمه

-يتصل بالخبرة الشخصية والرؤية الفردية

التعلم التنظيمي:

-يشتمل على واقع مشترك لحاجات ودوافع وقيم أفراد

التنظيم

-يتصل بالرؤية الجماعية المشتركة

العوامل المؤدية الى اهتمام المنظمات بالتعلم:

- اداة فعالة لإيجاد ونشر المعرفة داخل اقسام المنظمة
- المنافسة الجديدة تحتم التعلم والتعلم المتبادل
- تفرض الرؤية الخلاقة للتعلم النظر اليه على انه تعلم ابتكاري
- التجارب السيئة ليست التجارب الفاشلة بل التجارب التي لم يتم التعلم منها
- سرعة التطور ساهمت في زيادة اهتمام الشركات بالتعلم

مبررات دراسة التعلم التنظيمي:

- التحول في الاهمية النسبية لعوامل الانتاج من راس المال المادي الى راس المال الفكري

- ارتفاع حدة المنافسة في بيئة الاعمال الدولية وسرعة تغيرها
- التطور الفكري المرتبط بالمعرفة كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية
- التطورات التقنية الهائلة التي فرضت وجود عاملين متعلمين لديهم مهارات معرفية

- زيادة الاسواق العالمية المطالبة من المنظمة مرونة اكبر وقوة عمل متعلمة
خصائص القائد التحويلي:

- ست خصائص للقائد التحويلي هي (Hellriegal) : يحدد هيلريقل وآخرون
- *1 القدره على التركيز والانتباه.
 - *2 تحمل المخاطره.
 - *3 ثقته بالنفس وبالآخرين.
 - *4 احترام الذات.
 - *5 القدره على الإتصال.
 - *6 الإحساس بالآخرين

الوظائف التي يمارسها القائد التحويلي:

- التركيز على العمل : عمل الأشياء وتحقيق الأهداف وحل المشكلات.
- التركيز على الأداء : تحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنتاجيه والجوده.
- التركيز على التطوير المستمر : والملموس في أهداف الجماعه.
- التركيز على العلاقات الإيجابية : داخل وخارج المنظمه من خلال:

- *تشجيع الآخرين على الصراحة والتعبير عن آرائهم .
- *التعامل مع آراء الآخرين باحترام .
- *الأمانة مع الآخرين فيما يتعلق بأفكارهم وآراءهم .
- *السعي إلى إصلاح وتعزيز علاقه غير الرسميه مع العاملين .

التركيز على الإتصال : مع كل أعضاء المنظمه والعملاء.
التركيز على العمل كفريق : ببناء التعاون والتنافس لتحقيق الأهداف العامه.

- التركيز على تطوير كفايات وأعمال أعضاء المنظمه :** من خلال:
- *تشجيع الأعضاء بشكل متواصل على تطوير كفاياتهم الحاليه والمستقبلية
- *تشجيع الأعضاء على التعامل بإيجابيه مع بعض الأمور المحيطة .
- *تعليم الأعضاء قيم الإدارة النموذجيه وطرق تنفيذ الأعمال .
- *التأكيد على أن كل الأعضاء في جماعة العمل يمثلون جزءا من الأنشطة التدريبيه لتطوير أدائهم الحالي والمستقبلي

من اهم التحديات التي تواجه المنظمة:

- 1-تسونامي المعرفة
 - 2-تحدي القيادة والموارد البشرية
 - 3-تحدي إرضاء أصحاب المصالح في ظل موارد نادرة ويشمل
 - 4-تحدي هندسة المعمارية التنظيمية
 - 5-تحدي اللعب عند نهايات الاقطاب
 - 6-تحدي القيادة النسوية
 - 7-تحدي الحفاظ على البيئة واستدامتها
- *ماهي نتائج اعتبار الإدارة عقل المنظمه؟!
*تحقيق مؤشرات الأداء المنظمي :

الكفاءه

الفاعليه

الإنتاجيه

*تأسيس منظمة متطورة إداريا :من خلال

احترام الوقت وقبول الجديد

عدالة واحترام المرأه

تكافؤ الفرص وتوطيد العلاقات

*تكوين الكفاءات " الجدارات " الجوهرية: m

الموارد

القدرات

التي استطلعت آراء الخبراء بوجهة نظرهم في "Snyderman"

أشارت نتائج دراسة سينديرمان

الذكاء وقياسه إلى أن الذاكره وثقت كعنصر هام من الذكاء بنسبة 80%

والسرعه الذهنيه بنسبة 71%

والمعلومات العامه بنسبة 59%

ودافع الإنجاز بنسبة 18%

مما يعني أهمية وحيوية الذاكره كعنصر جوهرية منالذكاء

للتمييز بين تعريف العقل و الذكاء

الذكاء هو القدره

العقل هو العملية الفكرية

المحاضرة ٤

توجد ثلاث اتجاهات في تحديد مفهوم الذكاء الإستراتيجي :

الإتجاه الأول : الذكاء الإستراتيجي عملية أو أداة لجمع المعلومات لصالح

صناع القرار ، حيث يعرفه

تريكو وزيمرمان بأنه عملية منطقيه لجمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وفق

نظام يقود بنجاح إلى نتائج هامة أو قرارات حاسمه .

الإتجاه الثاني :الذكاء الإستراتيجي وظيفة تعامل مع كل القضايا التي تؤثر في

المنظمات في المدى المتوسط والطويل

حيث يعرفه **Johansen** بأنه الوظيفة التي تختص بتحليل المنافسين أوفهم ،أهدافهم المستقبليه وإستراتيجياتهم الحالية .

الإتجاه الثالث : الذكاء الإستراتيجي جزء من نظام الشخصيه التي يتمتع بها قادة المنظمات ،حيث يعرفه **Maccoby** بأنه ذكاء يتسم به قادة المنظمات عناصره الإستشراف ، تفكير النظم ، المستقبليه، الشراكه ، القدره على تحفيز العاملين

أهداف الذكاء الإستراتيجي:

- *توفير تنبؤات وتحذيرات مبكره بالتهديدات المحيطه بالمنظمات واتخاذ الإجراءات الوقائيه منها
- *تمكين المنظمات من الإستجابه لتغيرات البيئه الحأليه والمستقبليه بالتخطيط والتنبؤ بالنتائج
- *تشكيل القناعات لدى صنع القرارات والسياسات بوجوب الوصول إلى قرارات وسياسات إبداعيه
- *تطوير مهمه جمع المعلومات وتحليلها " الزبائن،الموردين،الشركاء"
- *تقديم الأفكار الهادفه إلى تحويل الإبتكارات والإختراعات إلىسلع قابله للتداول
- *توفير معلومات استراتيجيه تمكن المنظمات من فهم التهديدات المحيطه بها حاليا ومستقبليا

عناصر الذكاء الإستراتيجي " ٧ < " أكيد بيحي بالإختبار

الإستشرف (البصيرة) - التفكير بالنظم - الرؤية المستقبليه - الشراكة - الحدس - الدافعية - الإبداع

الإستشرف " البصيره : " أي إمكانية إسقاط حالة العالم الراهنه على المستقبل إبصار تطورهمستقبلا ، وتمييز ما يمكن تجنبه والتأثير فيه و السيطرة عليه < للتسهيل الكلمة المشتركة إبصار

التفكير بمنطق منظم:

يعبر عن القدره على توليف ودمج العناصر أكثر من فصلها إلى أجزاء ثم

تحليلها

هو دراسة الأجزاء من حيث علاقتها بالكل ، والتركيز على أسلوب تفاعلها مع بعضها ثم تقييمها من حيث نجاحها في خدمة أهداف النظام < للتسهيل تذكروا اللاب توب يتكون من أجزاءء وعناصر " كيبورد + شاشة + ذاكرة + إلخ .. وهي عبارة عن مجموعة مع بعض وصارت نظام

الشراكة:

تعبّر على قدرة القائد على إقامة تحالفات استراتيجيه < تذكر عاصفة الحزم + هي تحالف وشراكة لوصول لهدف محدد

الدافعية:

تعكس قدرة القائد على دفع وتحفيز الأفراد على الإيمان بهدف عام يجمعهم تنفيذه < د .. د .. دفع .. دافعية .. واضحة

الرؤية المستقبلية:

تعبّر الرؤية على قدرة الفرد على رؤية التطورات قبل حدوثها والذي يرتبط بشئ حصل سابقا وينتظر نتيجته < مثال سوق الأسهم اللي تكلمنا عنه قبل ، انت لازم تكون عندك رؤية سابقة وتنتظر النتائج على اساس الرؤية اللي عندك X يارب فهمتوا (:)

الحدس:

أي قدرة متخذ القرار على الإستجابة السريعه بإعتماد الظن والتخمين المتكون من خبره الشخصيه < مثلاً صارت لك مشكلة في الإنترنت حق بيتكم تستخدم الحدس وعلى طول تزهم على الاتصالات وتقدم بلاغ على العطل الابداع :

قدرة القادة على التفكير في نسق مفتوح وعلى اعادة تشكيل عناصر الخبرة في اشكال جديدة < لازم نعرف انه دائماً المبدع عقله مفتوح ، ومستحيل يرضى بالأشياء التقليدية او القديمة " يحب التجديد يحب الابتكار

وتظهر أهمية الاستشرآف في توظيف الذكاء الإستراتيجي لقادة المنظمات في الم
جالات التاليه :

- *اعتماد التوقع فيادارة التغييرات البيئيه بأسلوب هادئ ومنظم .
- *نجاح القاده في اعتماد السيناريوهات .
- *استيعاب القاده للعمليات المنظميه الرئسيه.

ويبرز دور الرؤية المستقبلية

كعنصر للذكاء الإستراتيجي للقاده الناجحين كونها :

- *أحد سمات المدير الإستراتيجي و محور القياده الإستراتيجيه
- *تساعد في مجابهة تحديات إدارة العمل المعرفي و رأس المال الفكري
- *مفتاح النجاح في التغيير الإستراتيجي

يساعد تفكير النظم القادة الناجحين كونه:

- *اطار للتفكير الإستراتيجي وأسلوب لمجابهة تعقيدات البيئه
- *طريقة للتعلم واكتساب المعرفه
- *فرصة لمشاركة الأفراد وفرق العمل في تحليل المشكلات

ويحدد دور الشراكة في الإرتقاء بقدرات قادة المنظمات من خلال :

- *كونها أحد اتجاهات التنظيم المعاصره
- *بوصفها أحد آليات التأقلم مع البيئه التنافسيه
- *تعد اطار للعمل التعاوني بين الشركات

ويظهر الذكاء الإستراتيجي في ترسيخ السمات القياديه من خلال الحدس في :

- *أن الحدس سمة بارزه للقاده الإستراتيجيين صناع القرارات
- *يبعد القاده عن القلق خاصه الإستراتيجي منه

مه البدايه

الأزمة :

ضرر مفاجئ نتيجة لأوضاع غير مستقرة يترتب عليها تطورات غير متوقعة
نتيجة عدم القدرة على إحتوائها من قبل الأطراف المعنية وغالباً ما تكون
" بفعل الإنسان "

خصائص الأزمة:

- *التعقيد والتشابك والتداخل في عناصرها وأسبابها
- *المفاجأة في حدوثها من حيث المكان والزمان أو المبدأ
- *وجود مجموعة من القوى ذات الإتجاهات الضاغطة على الكيان الإداري
- *ان مصدر الخطر يشكل تهديداً لمصالح الكيان الإداري
- *ان مواجهتها تتطلب خروجاً عن الأنماط التنظيمية المألوفة < يعينحتاج نمط جديد
- *انها تسبب في بدايتها صدمة ودرجة عالية من التوتر
- *تصاعدها المفاجئ يجعل متخذ القرار في حيرة بالغة وعجز عنمجابهة الأحداث المتسارعة
- *إن مجابهة الازمة تعد واجباً مصيرياً على الكل لانها تمثل تهديد على النظام بأكمله

أسباب الأزمات : ممكن يكون

- *سوء فهم
- *سوء إدراك
- *الادارة العشوائية كسوء التخطيط
- *سوء التقدير والتقديم
- *الرغبة في الإبتزاز
- *اليأس
- *الإشاعات
- *استعراض القوة
- *الأخطاء البشرية
- *الأزمات المخططة
- *تعارض الأهداف

*تعارض المصالح

أنواع الأزمات : على حسب

1× التكرار:

*متكررة مثل أزمة المياه بالصيف

*مفاجأة مثل الأمطار و الفيضانات

2× العمق:

*عميقة "جوهريّة" مثل هيكلية التأثير

*سطحية غير عميقة هامشية التأثير

3× المظهر:

*زاحفة مثل " الديون الخارجيّة"

*العنيفة الفجائية مثل أزمة " الرهائن"

*الصريحة العلنية او المفتوحة مثل " أزمات التمويين"

*الضمنية المستترة وهي أخطر الأزمات بسبب غموض أسبابها وعناصرها

مثلثقة في الجهاز المصرفي

4× المدة الزمنية:

*طويلة الأمد *قصيرة الأمد

5× الهدف :

*عمدية *غير عمدية

6× المستوى:

*محلية * إقليمية *دولية *المنظمة

×الأزمات المادية:

انخفاض حاد في المبيعات ، إنتاج سلع فاسدة اوغير مطابقة للمواصفات ، أزمة

الديون ، أزمة الأقتراض من البنوك ، عدم توفر السيولة، أزمة العمالة

×الأزمة المعنوية:

أزمة الثقة ، تدهور الولاء ، عدم ارضاء العاملين واستيائهم ، يأس البعض ،

تدهور الإنتماء ، إنخفاض الروح المعنوية

×الأزمات البسيطة:

الإشاعات الداخلية المحدودة ، عمل تخريبي فيبعض أجزاء الكيان الإداري ،
إضراب عمال أحد الأقسام في الشركة ، وفاة مدير إدارة أو استقالته ، عطل في
خط الإنتاج

×الأزمات الجزئية :

حريق في أحد عنابر الإنتاج ، اعتصام بعضالعاملين في أحد الأقسام ، تدهور
العمل في أحد الأقسام في الشركة ، انخفاض الروحالمعنوية في إحدى الإدارات
، ظهور وباء في أحد المدن الصغيرة ، تسمم في إحدىالمدارس

×الأزمات المتكررة:

انخفاض الطلب على المشروبات في الشتاء، أزمة عجم توافر القوى العاملة في
مواسم الحصاد ، عدم الإحتياج للعاملين في شهور معينة دورياً ، كساد عالي
كل ١٠ سنوات ، أزمات الصقيع التي تهدد المزروعات

×مراحل تطوّر الأزمات مهمة وذاكروها بتركيز . . . طويلة مقدر أكتبها
بصراحة

اولا شوفو مراحل تطور الازمات كأنها مراحل الزكمه او مراحل الحمى وما
الى ذلك من امراض البرد بما اننا في موسم شتاء~

اول مرحلة هي مرحلة الميلاد والظهور

~> اربطوها بمرحلة وجود الفيروس في الجو والاطفال اول من يمرض

*طيب هذي المرحلة تبدأ بالظهور بشكل حساس ومبهم ~> >تجي الام فجأة
تلاقي حدود النها حمرا ورقبته حاره و بس منسدح ويبيغا ينام

*الازمة م تجي من فراغ بل من مشكلة لم يتم معالجتها بشكل ملائم ~> >

الام م دفت ولدها كويس او مروشته ومخليه راسه مبلل م جففته

*ادراك وخبره و مدى نفاذ صبر متخذ القرار = عوامل اساسية في التعامل مع

الازمة في المرحلة الاولى

بدون اب خسائر بسمونها**تنفيس الازمة ~ ~ < ** يعني صبر الام و خبرتها

مع عيالها الاولين يخليها تتصرف بدون م تلجئ للطوارئ وخسارة ادوية

تنفيس الازمة

1/نخلق شي جديد يخلي الازمة شئ ثانوي ~ ~ < نخلي البيبي ينشغل عن

التعب منشان م يتكبك والام عليها اختبار

2/معرفه اين تكمن ب والتعامل ب العلاج الناجح ~ ~ < عرفنا انها زكان عرفنا

دواء الزكام

3/امتصاص قوة الدفع المحركه للأزمة ~ ~ < نقتل الفيروس الزكام قبل

انتشاره نمصص برتقال

مرحلة النمو و الاتساع

*هي المرحلة الثانيه الناتجه من عدم معالجة المرحلة الاولى وتمنو وتتسع من

محضرين:

1/مغذيات ذاتيه ~ ~ < الفيروسات تتوالد جوا الجسم

2/مغذيات خارجية ~ ~ < الادوات الغير معقمه حق حلاق حق طبيب حق اي

شيء

*في هالمرحلة يتعاضم الاحساس ب الازمة من قبل متخذ القرار و الكل يبدأ

يحس ان فيه مشكله ~ ~ < الام تخاف و تحس انها قتلت ولدها من المرض و

باقي الاخوان و الاب يحسون ان في مرض ب البيت

*اخر شي متخذ القرار يحاول يتدخل كذا:

1/عزل عزل العناصر الخارجية ~ ~ < الام تعزل باقي عيالها عشان م ينتشر

المرض

2/ تجميد نمو الازمة ~ ~ < يعني نحط فوطه بارده ع جسم البيبي 🤔

المرحلة الثالثة مرحلة النضج

* هي اخطر مرحلة ممكن يمر فيها الازمة ، ونادر كمان م توصل لها المرحلة والسبب ل وصولنا هنا هو جهل و تخلف واستبداد ~ ~ < الام متخلفه م تعرف تخفض حراره ابنها من البدايه كل الي هامها وظيفتها و دراستها و ابنها مسكين الله حيموت 🤔🤔

* ها المرحلة توصل الازمة لاقصى قوتها وعنفها و السيطرة عليها مستحيله ~ ~ < زي اطفال الصرع ابسط مرض يخليهم تحت رحمه الله 🤔

* زي ما قلنا الازمه بالغه الشدة وشديدة القوة اما تطيح ب المؤسسه و المشروع الجديد او يقدر متخذ القرار بدهاء تحويل مسارها الى اتجاه اخر ~ ~ < يعني ي الام خلاص م تعرف تتصرف او يجيها الهام و تعالجه و كل شيء او كيه

المرحلة الرابعة مرحلة النحسار والتقلص

* بسبب الصدام العنيف الي صارت ب النضج خلاص الازمة تضعف و تتقلص طاقتها ~ ~ < بسبب الادوية و المغذيات * بعض الازمات تتجدد وتصير زي امواج البحر < يعني الادوية م تنفع مع الفيروس 🤔

المرحلة الاخيريه الاختفاء

هنا يتنهي الحديث عنها الحمد لله ولازم نستفيد من ها الازمة و نتعلم م نكررها و اذا تكررت نعرف نتصرف اخر شي وهي نقطه حسيتها مهمه جدا نعيد البناء و ليس اعاده تكيف

لان التكيف شيء مرفوض وغير مقبول ~ <كيف نتكيف اننا نرضى بالي احنا فيه

لكن البناء هي خلاص عالجنها وبعيد نستعيد الوضع السابق من فعاله وحماس ونكسبه خبره + مناعة

المحاضرة ٦

أهم مواصفات الإدارة بالأزمات :

× الإعداد المبكر

× تهيئة المسرح الأزموي

× توزيع الأدوار على قوى صنع الأزمة

× اختيار التوقيت المناسب لتفجيرها

× إيجاد المبرر والذريعة لهذا التفجير

مبادئ التعامل مع الأزمة:

* توخي الهدف

* الإحتفاظ بحرية الحركة وعنصر المبادرة

* المباشرة التي تؤمن السيطرة على الأزمة وشل حركة القوة الصانعة لها

* الحشد وجمع القوة اللازمة لمعالجة الأزمة

* التعاون في معالجة الأزمة

* الإقتصاد في إستخدام القوة

* التفوق في السيطرة على الأحداث

استراتيجيات مواجهة الأزمة ٦ :

* 1 إستراتيجية العنف :تستخدم في مواجهة " الأزمات المجهولة + أزمة متعلقة

بالقيم + حالة الإنتشار السريع

***2 إستراتيجية وقف النمو: تقوم على مبدأ قبول الأمور الواقع وبذل الجهد لمنع التدهور وضمان عدم الوصول للإنفجار وتستخدم في حالة: المواجهة مع قوى كبيرة الحجم ومتشعبة + قضائياً الرأي العام والجماهير + الإضطرابات العمالية**

***3 إستراتيجية التجزئة: تقوم على التحليل الدقيق والشامل بهدف تجزئتها إلى أجزاء من خلال: ضرب الروابط المجمعة للأزمات + تحويل العناصر المتحدة إلى عناصر متعارضة**

***4 إستراتيجية إجهاض الفكر والقيم والإتجاهات: التي يقف وراء الأزمة من خلال: التشكيك فيها و التحالف مع بعض العناصر المرتبطة بها بشكل ضعيف**

***5 إستراتيجية تصعيد الأزمة: من خلال دفع القوى المشاركة في صناعة الأزمة إلى مرحلة متقدمة تظهر فيها الخلافات وتسرع الصراع فيها**

***6 إستراتيجية تغيير مسار الأزمة: تصلح مع الأزمات الجارفة التي يصعب الوقوف أمامها**

نهاية م