

خطوات لمقرر إدارة التغيير

الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير

- 1- وجود ضغط للتغيير
- 2- تحديد المشكلة والتعرف عليها
- 3- ابتكار الحلول والالتزام بها
- 4- إستمرارية مجال التغيير

مراحل إدارة التغيير

- 1- تشخيص مشكلات المنظمة
- 2- تحديد الحاجة إلى التغيير
- 3- تخطيط جهود التغيير
- 4- تنظيم خطة التغيير وتحديد معوقاتها
- 5- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

خطوات نموذج كوتلر لعملية إدارة التغيير التنظيمي

- 1- إيجاد شعور بالحاجة إلى تغيير
- 2- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
- 3- تطوير رؤية واستراتيجية
- 4- توصيل رؤية التغيير
- 5- تمكين العاملين من صلاحيات تساعدهم على التحرك والعمل
- 6- تحقيق بعض المكاسب على المدى القصير
- 7- تعزيز المكاسب المحققة وتحقيق مزيد من التغيير
- 8- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

خطوات نموذج لوين لعملية إدارة التغيير التنظيمي

- 1- مرحلة إذابة الجليد
- 2- مرحلة إدارة التغيير
- 3- مرحلة الاستقرار وإعادة التجميد

نموذج أفانوفيتش لعملية إدارة التغيير التنظيمي

- 1- قوة التغيير
- 2- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- 3- تشخيص للمشكلة
- 4- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير
- 5- تقرير المحددات, المقيدات
- 6- اختيار الاستراتيجية المناسبة
- 7- التغلب على مقاومة التغيير
- 8- التنفيذ والتقييم

الخطوات العملية لبرنامج التغيير الفعال

- 1- تحديد طرق وأساليب التنفيذ
- 2- تحديد زمن بداية ونهاية التغيير
- 3- وضع الخطط المفصلة للتنفيذ
- 4- تحديد المساهمين الكبار من الإدارة العليا والاستفادة من دعمهم
- 5- تأسيس إدارة واعية للمشروع الجديد
- 6- صيغ خطة التغيير بالصيغة الشخصية وربطه بأهداف العاملين
- 7- التأكد على مشاركة غالبية العاملين
- 8- تحفيز وتشجيع القائمين على التغيير
- 9- الاستعداد للمقاومة والصراع بأسلوب إيجابي
- 10- بناء مهارات وتعزيز القدرة على التعليم