



خلاصة قيادة التغيير

خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال

سبب فشل عمليات التغيير هو الإفراط في الإدارة وغياب القيادة.

أخطاء تحقق فشل التغيير:

- 1 الرضا المبالغ فيه عن الوضع الحالي مع التراخي.
- 2 غياب التحالف القوي بين الإدارة والأفراد.
- 3 افتقاد الرؤية.
- 4 عدم توصيل الرؤية للعاملين.
- 5 العقوبات الإدارية.
- 6 عدم تحقيق نجاحات سريعة.
- 7 سرعة إعلان النصر الكبير.
- 8 عدم وصول التغيير إلى جذور ثقافة المؤسسة.

ثمان خطوات لمعالجة أخطاء التغيير:

1 أوجد إحساساً بالإلحاح كيف تكافح الكسل والرضا عن الذات ومن هذه العوامل التي تشجع الرضى ويجب مكافحتها:

- 1 لا توجد أزمة .
- 2 الموارد المالية والأرصدة التي تشعر بالنجاح.
- 3 تدني معايير تقييم الأداء.
- 4 الهياكل التنظيمية التي تركز على أهداف وظيفة محدودة.
- 5 تزويد الشركة بأنظمة قياس جامدة (المؤشرات).
- 6 لا يوجد رجع صدى للأداء الخارجي.
- 7 عدم الالتفات للعاملين الناصحين الأمينين.
- 8 عدم الإصغاء للأخبار السيئة.
- 9 حديث الإدارة عن الأخبار والإنجازات السعيدة والخرقة.



1

@aboaadl2030 Aboaadl



@tnawi3



+966 552231032

تلخيص / يوسف الهاجري



خلاصة قيادة التغيير

خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال

2 بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير من خلال:

- 1 أوجد الناس الملائمين.
- 2 الثقة والأهداف المشتركة.

3 وضع رؤية واستراتيجية وأهميتها:

- 1 توضح الإتجاه.
- 2 تحفز الناس.
- 3 تساعد على التنسيق.

وأهم سمات الرؤية:

- تنقل صورة متخيلة عن الأمد البعيد.
- تخاطب مصالح الناس في الأجل الطويل.
- تتكون من أهداف واقعية يمكن تطبيقها.
- واضحة بما يكفي لإرشاد عملية إتخاذ القرار.
- مرنة بما يسمح بالمبادرة الفردية.
- سهل شرحها وتوضيحها.

4 توصيل رؤية التغيير ومن أهم مبادئ الاتصال:

- 1 كن بسيطاً.
- 2 استعن بالبلاغة والحوار الذاتي.
- 3 استعن بأشكال مختلفة لإيصال بياناتك.
- 4 كرر وكرر.
- 5 كن قدوة.
- 6 الصراحة راحة.
- 7 استمع واجعل نفسك موضع استماع.

5 التمكين للموظفين وإزالة العقبات واهمها:

- 1 الهيكل التنظيمي.
- 2 المهارات وعدم التدريب.
- 3 النظم.
- 4 المشرفون إما تحولهم أو رحيالهم.

2



@aboadl2030 Aboadl



@tnawi3



+966 552231032

تلخيص / يوسف الهاجري



خلاصة قيادة التغيير

خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال

6

انتصارات الأجل القصير لمزيد دافعية للموظفين ولإخفات صوت المشككين.

7

توسيع نطاق التحول في جانبيين:

1

المصالح المترابطة (البدء بالمشروعات الأكبر والتي لها ترابط داخل المنشأة بين القطاعات).

2

تقليص العلاقات (تطهير الشركة من الاتصالات والعلاقات غير الضرورية التي تجعل التحول أكثر سهولة).

8

ترسيخ ثقافة التغيير حيث أن الثقافة القديمة أو الثابتة وخاصة المتجذرة تهدد أي جهد نحو التغيير ويتطلب ذلك :

1

جهد جريء

2

صبر

3

زرع الممارسات الجديدة في الثقافة القديمة.

دور الإدارة والثقافة يأتي متأخرا:

1

الإدارة (المحترفة) لها دور في التغيير.

2

المهارات الادارية مثل التخطيط تساهم في التغيير.

3

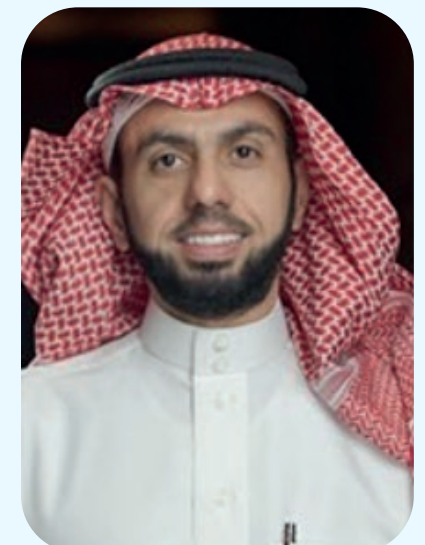
إسناد مسؤوليات القيادة إلى المديرين.

4

قم بالتغيير أولاً ثم إغرس ثقافة التغيير.



لمشاهدة جميع ملخصات الهاجري



3



@aboaadl2030



Aboaadl



@tnawi3



+966 552231032

تلخيص / يوسف الهاجري