

التاريخ: 24/06/2025

الموضوع: ملخص اليوم الثاني دورة الرقابة الإدارية - الجزء الثاني.

وركز اللقاء على مناقشة مختلف أنواع التغيير التنظيمي، بما في ذلك أسبابها وخصائصها وعمليات تنفيذها. وأوضح المدرب أروى دياب فئات التغيير المختلفة، مثل التغيرات التدريجية مقابل الجذرية والتغيرات الجسدية مقابل الأخلاقية، مؤكداً أهمية التوقيت المناسب والسرعة في تنفيذ التغيرات التنظيمية. كما تناولت المناقشة الخطوات التي ينطوي عليها إدارة التغيير، بما في ذلك تحديد المصادر وتقييم الاحتياجات ومعالجة عوامل المقاومة، مع التركيز على الإعداد النفسي ودعم الإدارة العليا طوال العملية.

أنواع التغيير التنظيمي:

وتم في اللقاء مناقشة أنواع مختلفة من التغيير التنظيمي، بما في ذلك التغيرات استجابة للضغوط الخارجية والمشاكل الداخلية والمبادرات الاستراتيجية. وأوضحت المدرب دياب أن التغيير يمكن أن يكون مقصوداً وهادفاً، ويهدف إلى التكيف مع البيئة وتعزيز قدرات حل المشكلات. كما تناولت التغيرات المخطط لها والتغيرات الدفاعية والتغيرات الهجومية، مؤكدة أن المنظمات غالباً ما تجري تغييرات دفاعية استجابة للضغوط الخارجية في حين أن التغيرات الهجومية هي استباقية وتهدف إلى السيطرة على البيئة.

أنواع التغيير التنظيمي:

وناقشت المدرب أروى دياب مختلف أنواع التغيير التنظيمي، مميّزاً بين التغيرات التدريجية والجذرية. وأوضحت أن التغيير التدريجي يحدث على مدى فترة طويلة ويتضمن العنصر البشري، في حين تحدث التغيرات الجذرية فجأة وتترك آثاراً أكثر وضوحاً. كما أشارت المدرب إلى التغيرات الجسدية والأخلاقية، مشيراً إلى أن التغيير الجسدي يؤثر على الأشياء الملموسة بينما يتضمن التغيير الأخلاقي سلوك الناس وثقافتهم.

استراتيجيات توقيت التغيير التنظيمي:

وناقشت المدرب أروى دياب التوقيت المناسب للتغيير التنظيمي، مشيرة إلى أن التغيير السريع قد يكون ضرورياً خلال الأزمات ولكن التغيير البطيء غالباً ما يكون أكثر فعالية ودائمة. وأكدت على أن طبيعة



المنظمة وظروفها ينبغي أن تحدد سرعة التغيير، وأن التغيير البطيء هو الأنسب للتحويلات الهامة الطويلة الأجل. كما أكدت المدرسة دياب أن التغيير السريع يمكن أن يكون له معدلات خطأ أعلى و آثار عميقة، في حين أن التغيير البطيء يترك آثاراً دائمة.
فهم خطوات إدارة التغيير:

وركزت المناقشة على الخطوات التي ينطوي عليها إدارة التغيير التنظيمي، مع التركيز بشكل خاص على تحديد مصادر التغيير وتقييم الحاجة إلى التغيير من خلال تحديد الفجوة بين الواقع الحالي والحالة المستقبلية المنشودة. واستكشف المشاركون الأسباب المختلفة لمقاومة التغيير، بما في ذلك الخوف من الخسارة وسوء فهم آثار التغيير والاستغلال المتصور، مؤكدين أهمية معالجة عوامل المقاومة هذه قبل الشروع في خطوات أخرى لإدارة التغيير.
مراحل إدارة التغيير التنظيمي:

وناقشت المدرسة أروى دياب خطوات ومراحل إدارة التغيير التنظيمي، مؤكدة على أهمية الإعداد النفسي واختيار فرق العمل ودعم الإدارة العليا. وأوضحت مراحل تشخيص التغيير وتخطيطه وتنفيذه وتقييمه، مبرزة الحاجة إلى تحديد الأطراف المتأثرة ووضع الاستراتيجيات المناسبة لإدارة المقاومة. واختتمت الجلسة بعرض موجز لأسباب التغيير في المنظمات ومعاينة لموضوع اليوم التالي حول استراتيجيات التعامل مع التغيير بما في ذلك إدارة المقاومة.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية

منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية

Medical KPI's eLearning

