

پیش‌بینی اثرات تغییر

- پس از تهیه‌ی برنامه‌ی تغییر اولیه، به‌دقت در مورد پیامدهای آن فکر کنید. مزیت‌های حاصل از این برنامه، باید به‌مراتب بیش‌تر از مضرات آن باشد.
- از پروژه‌های تغییر، انتظار اصلاحات بزرگ داشته باشید.
 - در آغاز یک برنامه‌ی تغییر، به افراد، وعده‌ی قدردانی و پاداش‌های فردی و گروهی بدهید.
 - هرگز حمایت افراد از برنامه‌ی عمل خود را قطعی و مسلم فرض نکنید.
 - هرگز برای متقاعدکردن افراد نسبت به تغییر، به آنان رشوه ندهید.
 - روحیه‌ی افراد را به‌دقت زیر نظر داشته باشید و با پدیدار شدن نشانه‌های تضعیف روحیه، به‌سرعت اقدام کنید.
 - با مسأله‌ی بی‌کار شدن تعدادی از کارکنان در اثر ایجاد تغییرات، برخورد احساسی نکنید.

پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر

- تغییر به‌طور معمول با قدری مقاومت همراه است. با وجود این، شما می‌توانید از طریق پیش‌بینی مقاومت و درک خویشتن‌داری افراد از بروز تغییر، پیش‌دستی کرده و از مقاومت، تا حد زیادی به‌نفع خود بهره‌برداری کنید.
- اگر هیچ مقاومتی در برابر تغییر مشاهده نکردید، مراقب باشید زیرا ممکن است مقاومت افراد، به‌صورت پنهانی باشد.
 - برای مقابله با منتقدان و افراد محافظه‌کار، تعدادی دوست و هم‌پیمان برای خود پیدا کنید.
 - همواره در مورد اثرات نامطلوب احتمالی که ممکن است در پی تغییرات حاصل شود، بی‌پرده صحبت کنید.

آزمایش و کنترل برنامه‌ها

- بدون آزمایش و کنترل دقیق و مکرر، میزان ریسک برنامه‌ها بسیار بالا و به‌طور تقریبی در تمامی موارد، نتایج آن‌ها نامطلوب خواهد بود. استفاده از طرح‌های آزمایشی خوب به‌همراه یک نظارت آگاهانه، می‌تواند موجب تقویت و بهتر شدن برنامه‌ریزی کلی شما شود.
- هنگام بازنگری نتایج طرح آزمایشی، عوامل متغیر را مدنظر داشته باشید.
 - کاستی‌های موجود در عملکرد را تجزیه و تحلیل و علت‌های آن را مشخص کنید.
 - از افراد به‌خاطر انتقادها و اعتراض‌های مفیدشان، تشکر کنید.

اطلاع‌رسانی در مورد تغییر

- برای یک شروع خوب، اطلاع‌رسانی بسیار حائز اهمیت است اما نمی‌توانید در این کار، زیاده‌روی کنید. خواه افراد در برنامه‌ریزی، مشارکت داشته و خواه نداشته باشند، در هر صورت تا می‌توانید،

مدیریت تغییر

امروزه تغییر، مهم‌ترین عامل مؤثر در مدیریت کسب‌وکار موفق محسوب می‌شود. سازمان‌ها و افراد شاغل در آن‌ها، باید نگرش مثبتی نسبت به مسأله‌ی تغییر داشته باشند تا از این طریق، توان رقابتی خود در بازارهای تهاجمی امروزی را حفظ کنند. عدم توجه به یک روند در حال تغییر، ممکن است بسیار پرهزینه باشد؛ از این‌رو در این‌جا نکته‌های کلیدی طراحی شده و به مدیران توصیه می‌شود علاوه‌بر مطالعه‌ی دقیق، به آن‌ها عمل کنند.



متشکرم

■ به خاطر بی توجهی‌ات از تو متشکرم!
چون به من یاد دادی به خودم توجه کنم و
اعتماد به نفسم را بالا ببرم.

■ به خاطر بی‌علاقگی‌ات از تو متشکرم!
چون به من یاد دادی علاقه‌م را بشناسم و آن‌ها را
بارور کنم.

■ به خاطر بی‌تفاوتی‌ات از تو متشکرم!
چون به من یاد دادی ارزش سخنانم را بدانم، علم
خود را افزون و سخنانم را پربارتر کنم.

■ به خاطر منفی‌بافی‌ها و ایرادهای‌ت از تو متشکرم!
چون به من یاد دادی انرژی‌های مثبتم را افزایش
دهم
و زیبایی‌ها را ببینم.

■ به خاطر بدی‌هایت از تو متشکرم!
چون به من یاد دادی خوبی‌های دیگران را ببینم
و تا می‌توانم، خوبی کنم.

■ به خاطر گله‌ها و شکایت‌هایت از تو متشکرم!
چون به من یاد دادی تا زنده‌ام، زندگی کنم.

شیرین بهادر (سپهری)



با استفاده از روش‌های برقراری ارتباط، آنان را هرچه سریع‌تر
به هم نزدیک کنید.

- به خاطر داشته باشید که صداقت، بهترین سیاست نیست، بلکه تنها سیاست است.
- در هر برنامه‌ی تغییر، به‌طور حتم آموزش‌های لازم برای مهره‌های اصلی برنامه را تدارک ببینید.
- تا آن‌جا که ممکن است، با تمامی افراد به‌صورت انفرادی در مورد برنامه‌های تغییر صحبت کنید.
- هنگامی که در مورد مزایای تغییر، قولی به افراد می‌دهید، نسبت به اجرای آن امیدوار و در عین حال، کاملاً واقع‌بین باشید.
- اشکال، از خود «خبر» است! گوینده را به خاطر دادن خبر بد و شنونده را به خاطر عکس‌العمل ناخوشایند در مقابل شنیدن خبر بد، سرزنش نکنید.

واگذاری مسؤلیت

- برنامه‌های تغییر، دراصل نیازمند رهبری هستند. در عین حال، این برنامه‌ها باید پیروانی باانگیزه، متعهد و پرتحرک نیز داشته باشد. عوامل تغییر که در موقعیت‌های کلیدی قراردارند، چه به‌عنوان رهبر و چه به‌عنوان پیرو، نقش بسیار مهمی در فرآیند تغییر ایفا می‌کنند.
- قبل از آغاز برنامه‌ی تغییر، عوامل تغییر را در موقعیت‌های کلیدی قرار دهید.
 - افرادی که برای رهبری تغییر انتخاب می‌کنید، باید از برنامه‌ی تغییر، حمایت همه‌جانبه به‌عمل آورند.
 - با پنهان‌کاری مبارزه کنید. جز در موارد ضروری، از مخفی کردن اطلاعات خودداری نمایید.

ایجاد تعهد

- برخورداری از حمایت افراد برای موفقیت پروژه‌های تغییر، امری ضروری‌ست. از مهارت‌های رهبری برای ایجاد و افزایش تعهد در آن‌ها استفاده کنید. با نشان دادن رفتار متعهدانه، الگوی دیگران شوید. از طریق تشکیل جلسات مستمر و ایجاد سیستم‌های ارتقای انگیزه و مشارکت، افراد را به حمایت از پروژه‌ی تغییر، ترغیب کنید.
- به افراد یادآوری کنید که تغییر برای همه است، نه فقط برای عده‌ای خاص.
 - با نشان دادن تعهد خود نسبت به پروژه‌ی تغییر، الگوی دیگران شوید.
 - از جلسات منظم برای برجسته‌سازی موفقیت‌ها و پیشرفت‌های حاصله استفاده کنید.
- ادامه دارد...

فرحتاز نقی‌زاده

کارشناس مدیریت آموزشی