

قيادة التغيير

خطة عمل من ثمان خطوات
تأليف: جون كوتر (أستاذ إدارة التغيير في جامعة هارفارد)

التغيير يقاد ولا يدار

هل تمر شركتك بعملية تغيير؟ و هل ترى أن شركتك بحاجة للتغيير و تخاف من الفشل؟ ربما يكون السبب أنك تحاول إدارة التغيير بدلا من قيادته.

التغيير في الشركات - سواء تضمن (الهندرة) أي إعادة هندسة نظم العمل أو إعادة هيكلة أو برنامجا طموحا ومستمر للجودة أو تجديدا ثقافيا - هو عملية معقدة ونشطة تتسم بالفوضى، وهي غالبا لا تحقق النجاح المنشود. وعلى الرغم من الجهود الشاقة التي يبذلها كبار المدبرون والمدربون النابهون وذوو الخبرة، فإن برامج التغيير تبقى دائما أقرب إلى الفشل منها إلى النجاح. فما هو السبب يا ترى؟

السبب هو الإفراط في الإدارة وغياب الدور القيادي. معظم المديرين أصحاب الخبرة لا يلعبون دور القائد، لكنهم يتقنون دور المدير بشكل جيد. فهم يقومون بالتخطيط ووضع الموازنات والتنظيم وإدارة شؤون الأفراد والرقابة وحل مشكلات العمل اليومية، وهذه المهام تدخل في صميم العملية الإدارية التي تحقق لهم أهدافهم العاجلة. أما حين يتعلق الأمر ببرامج التغيير فإن مهارات الإدارة التي استعانوا بها بنجاح كبير في السابق لا تشفع لهم، بل إن العكس هو الصحيح.

على الصفحة الثانية من هذه الخلاصة، سوف نتعرف على ثمان طرق تنسف بها الشركات المفردة في الإدارة جهود التغيير وتشل حركتها. على سبيل المثال:

- تعيش هذه الشركات على طموحات متواضعة وترضى بالقليل من الإنجازات.

