

إدارة التغيير

بناء الدعم

بناء الفريق

الاتصالات الفعالة ضرورية لبناء الدعم في جميع أنحاء المنظمة.

للتفويض الفعال لفريق مؤهل لتحقيق النجاح ، يجب على القادة اختيار الأعضاء الذين يظهرون درجة عالية من المهارة في ستة عناصر رئيسية: الالتزام ، والمساهمة ، والتواصل ، والتعاون ، وإدارة الصراع ، والاتصال. يجب أن يمثل الفريق جميع المجموعات الوظيفية والأدوار اللازمة لإدارة مبادرة التغيير. من خلال إضفاء الطابع الرسمي على الفريق وتوفير التمويل والموارد الأخرى ، فإنه يرسل رسالة بالمساءلة والمسؤولية ، ويوضح الاستثمار الذي قامت به المنظمة في التغيير.

التواصل الفعال

يجب أن يكون لدى من يتواصل مع الأشخاص المتأثرين بالتغيير فهماً واضحاً للطبيعة العامة للتغيير وأسبابه وكيف يتماشى مع رؤية المنظمة. يجب أن يفهم أو يفهم مخاطر عدم التغيير ، وتوقيت التغيير ، وما سيتأثر الناس به أكثر من غيرهم . خيارات الاتصالات كثيرة ، بما في ذلك البريد الإلكتروني والعروض التقديمية والمنشورات على شبكة الإنترنت الخاصة بالمؤسسة والنشرات والتعميمات واللافتات والمؤتمرات عبر الإنترنت أو الهاتف والمناسبات الاجتماعية الخاصة.

مسبقاً ، يجب على المتصلين تحديد مجموعات الجمهور وتقسيمها ، وصياغة الرسائل المناسبة لكل جمهور ، وتحديد العبوة والتوقيت وطرق الاتصال الأكثر فاعلية.

- الرعاية التنفيذية
- التدريب من قبل المديرين والمشرفين
- وصول جاهز إلى المعلومات التجارية



الكثير من الحقائق

الحقيقة هي شيء تم إثبات وجوده أو من المعروف أنه موجود. على عكس مكون "الأشخاص" ، فإن العاطفة والحقائق واضحة ومباشرة وضرورية لقياس التقدم . عندما ينتقل مشروع إدارة التغيير إلى مرحلة الإطلاق أو العملية ، يجب على فريق إدارة التغيير التأكد من استمرار القياس. يتم وصف نوعين من القياسات أدناه.

- أنظمة التدقيق وقياس الأداء: توفر أنظمة التدقيق والقياس بيانات لتحديد معدل اعتماد التغيير. يساعدون في التحديد.
- أنظمة المساءلة: يجب إجراء تحسينات على تقييم الأداء وأنظمة التعويض من أجل الحفاظ على المساءلة والمصادقية في التغيير. هذا مهم من أجل الحفاظ على التعزيز المستمر للأنظمة أو العمليات المتغيرة.