

ملاحظات حول مقترح "أفون هيويت" (Avon Hewitt) للاستشارات عن "دور الموارد البشرية في إدارة التغيير"

مقدمة:

يعتبر هذا اللقاء أحد أهم اللقاءات الثلاثة التي تنظمها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لرفع مستوى وعي الجهات المعنية بالموارد البشرية حول أهمية "إدارة التغيير"، خاصة إبان حقبة ما بعد الأزمة المالية، حيث الحاجة ماسة إلى مراجعة الممارسات السابقة والاتجاه نحو المزيد من الحلول الإبداعية من أجل تخطيط ومواكبة التغيير. هذه الدورة لا تنحصر في "إدارة التغيير" باعتبارها مجرد عملية، بل يمتد اختصاصها إلى أبعد من ذلك لبحث سيكولوجية التغيير، ودور القيادة والأفراد، وأفضل الممارسات في هذا المجال.

أهداف الدورة:

بانتهاؤ هذه الدورة، يتعين على المشاركين أن يكونوا قادرين على:

1. تحليل متطلبات وأنماط التغيير
2. تخطيط مختلف مستويات المسؤولية في عملية التغيير
3. فهم الأسباب الحقيقية لمقاومة تطبيق التغيير
4. إدارة المرحلة الانتقالية
5. تقييم فاعلية التغيير (من حيث تحقيق الأهداف و الوفاء بمتطلبات الفترة الزمنية المحددة وبنود الميزانية)
6. اعتماد بعض أفضل الممارسات في مجال "إدارة التغيير" على المستوى العالمي
7. تحديد عوامل النجاح والمعوقات لإحداث التغيير بنجاح
8. وضع حدود فاصلة بين أدوار الإدارة العليا والموظفين في إحداث التغيير
9. التشديد على أهمية بدء عملية التغيير في الوقت المناسب (تكلفة البدء المبكر أو المتأخر)
10. تعزيز عملية التغيير.

● مفهوم "إدارة التغيير" في أعقاب الأزمة المالية:

1. هل تغير المفهوم بسبب الأزمة المالية؟

2. كيف تغير المفهوم بعد الأزمة؟ ما هو أثر ذلك على الناس وعلى المنظمات في أنحاء العالم ودولة الإمارات على وجه الخصوص؟
3. ما هي الظواهر والنتائج التي طرأت بعد الأزمة، وما علاقتها بأي تحول في فهم الناس للمفهوم الحالي لإدارة التغيير؟
4. هل عبارة "عنصر التغيير" التي توصف بها القيادة عادة لا تزال مناسبة؟ هل يمكن استبدالها بمصطلحات أخرى مثل "محفز التغيير"؟

• نشر التغيير:

1. هل هناك "طريقة صحيحة" للتواصل أثناء عملية التغيير؟
2. ما هي دورة "إدارة التغيير"؟
3. من المسؤول عن نقل التغيير عبر قنوات التواصل: الإدارة العليا (القيادة)، إدارات الموارد البشرية، أم جهات أخرى؟
4. كيف يمكن للمنظمات تهيئة "الثقافة المؤسسية" المناسبة للتغيير؟
5. كيف يمكن التعامل مع المقاومة المصاحبة للتغيير؟

• الإطار السلوكي الملائم للتغيير:

1. ما مدى أهمية التمسك بإطار سلوكي واحد طوال عملية التغيير بأكملها (التخطيط، الاختبار، التطبيق)؟
2. هل يصح التساؤل عن مدى الحاجة إلى التغيير في مختلف مراحل عملية التغيير؟

أساليب التقديم:

يجب أن يشمل التقديم دراسات حالة لربط المفهوم بالأوضاع الراهنة، بدلا من مجرد المحاضرة.

التصميم:

يتعين إعادة صياغة عناوين شرائح العرض في شكل أسئلة لاستثارة التفكير.

يتطلب العرض المزيد من المخططات البيانية (مثال: مخططات تتعلق بعملية التغيير، تحليلات (PESTLE).

يتطلب الأمر أيضا ألقاء مزيد من الضوء على بعض المطبوعات الشهيرة في مجال إدارة التغيير مثل (Who moved my cheese?).

تم إغفال إحصاءات تناسب الموضوع (مثل العلاقة بين العمل والحياة).

تقييم الدورة:

يمكن تقديم نوعين من التقييم للمشاركين:

1. نسخ ورقية يمكن توزيعها مع مغلف الترحيب بالمشاركين وجمع نماذج التغذية الراجعة من قبل ممثلي الهيئة عند نهاية الدورة.

2. يمكن أيضا تخصيص وصلات إلكترونية

من شأن هاتين الوسيلتين ضمان وجود مركز موحد لجمع وتحليل البيانات.