كيف يدير القائد التغيير بفاعلية؟

◄بعد أن تسري رؤيتك إلى كافة الجوانب في عملك يبدأ التغيير رويداً رويداً. ولا شك أنّ معظمنا يشعر بدرجة من عدم الارتياح إذا واجه التغيير. ولكن البعض الآخر يدرك الفوائد التي تنتج عن القيام بالعمل بطريقة مختلفة واستغلال ما ينتج عن ذلك من فرص. وهناك فئه قليلة ستقول لك: لقد جرّبنا التغيير من قبل ولم ينجح.

ويجب عليك - كقائد عندما تواجه مقاومة للتغيير- أن تدير التغيير بطريقة استراتيجية. ولمساعدتك على تحقيق ذلك، استخدم ثلاث أدوات رئيسة من ملف أدوات إدارة التغيير. والأدوات هي: تقديم الحوافز، والعمل على جعل التغيير مريحاً نسبياً وإثارة روح التفاؤل بين العاملين.

1- تقديم الحوافز:

قد تكون الجوائز فعّالة جداً في المساعدة على إحداث التغيير. فما الحوافز التي يمكن أن تقدّمها لفريق عملك عندما تواجه التغيير؟ كيف تستطيع جعل الأمور مجزية عندما يخاطر فريق عملك في تجريب شيء جديد؟ الواقع أنّه لا يمكن الانتظار إلى أن يصبح 100% من فريق عملك مؤيداً للتغيير، لذلك عندما ترى حالات فردية بدأت تتقبل التغيير يلزمك أن تشجعهم وتعترف بمحاولاتهم حتى ولو لم تكن محاولات مخلصة أو كاملة، وهذا يعني أنّك تقدم الحوافز والتشجيع في اتجاه التغيير.

2- العمل على جعل التغيير سهلاً ومريحاً

ويمكنك تحقيق ذلك عن طريق جعل الأمر الواقع غير مرغوب فيه؛ بحيث يسهم فريق العمل بنفسه في صنع التغيير. وقد تتغير بعض الأشياء بحيث يصبح العمل بالأساليب القديمة أكثر استهلاكاً للوقت والجهد.

3- إثارة روح التفاؤل بين العاملين

يخاف بعض الناس خوفاً شديداً من حصول التغيير. وتحتاج كقائد إلى مساعدة بعض الناس على رؤية منافع التغيير. وتستطيع فعل ذلك بإثارة روح التفاؤل في من حولك. ويجب عليك باستمرار أن تبدي اقتناعك بأهمية التغيير وإثارة إمكانيات حدوثه. كما يجب عليك كذلك ألا تسمح للذين يقامون التغيير أن يجروك نحو الموقف السلبي. فإذا قالوا: إنّ الإدارة العليا لا يمكن أبداً أن تدعم التغيير فأجبهم بقولك. إنّنا إذا عرضنا أفكارنا فستقوم الإدارة - بكلّ تأكيد- بتوفير كلّ وسائل الدعم لنا. ►

المصدر: كتاب تعلّم القيادة/ سلسلة التطوير الإداري