

القيادة وتمكين التغيير (I)

د. محمد حارب الشريف



يُعدُّ التطوير والتحسين في المنظمات والمؤسسات والشركات والدول بشكل عام من أهم ملامح هذا العصر الذي يتغير نحو الأفضل يومًا بعد يوم، لا سيما عندما تكون الحاجة ماسة للتغيير في أي شركة أو مؤسسة، بعد بروز العديد من الأسباب التي تستدعي إليه بصورة عاجلة من أجل المحافظة على تلك المؤسسة ورفع كفاءتها، ومنها الإحساس بأهميته، وأن هناك العديد من الأسباب أدت إلى تدهور الوضع التنافسي للشركة، وحدث العديد من الأزمات التي تجعل الشركة تتراجع عن الوضع المأمول فيه.

وهنا تبرز أهمية التغيير لدراسة العديد من النماذج التي تساعد في نجاح خطة التحول وأبرزها الإحساس بأهمية التغيير من خلال العديد من التقارير التي برزت ووضحت أهمية التغيير. وعندما تظهر الحاجة إليه؛ نتيجة للتغيرات والظروف المحيطة وتأثيرها على المنظمات، فإن الإبداع يصبح عنصرًا حيويًا في عملية التغيير؛ لضمان استمرارية المنافسة وتحقيق التحسين المستمر. وبالتالي، فإن القائد الذي يشجع الابتكار والعمل الجماعي يقود المنظمة نحو التميز والإبداع؛ إذ تلعب قيادة التغيير دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح في عملية التغيير من خلال القيادة الفعالة، وتحديد الرؤية والاستراتيجيات الضرورية لتحقيق التغيير وأهدافه. كما تعتبر القيادة الملهمة عاملًا مهمًا في إزالة العوائق أمام التغيير وتعزيز الابتكار وتنفيذ التغيير بشكل مستدام.

إن القيادة الإبداعية هي التي تحتاجها المنظمات لتحقيق متطلبات التغيير ومفاهيمه، فالقائد الذي يشارك فريقه بخبراته وتجاربه مع الآخرين، ويشركهم في وضع الخطط والبرامج التي تساهم في تحسين وتطوير المنظمة، يساهم في تقليل ضغوط العمل وإدارة الأزمات من خلال بعض السمات التي يكون القائد فيها مستمعًا جيدًا ومنصتًا مُلهمًا في حديثه وردوده وفي استماع الآخرين؛ فيشاركهم في صناعة القرار وعدم الانفراد به، وكذلك يبني لديهم مفهوم التعلم الذاتي والتعاون والإنصات والقيادة التشاركية.

فالقائد الذي يؤمن بأهمية التغيير في المنظمة نحو الأفضل، ويكون موجهاً له، ومهيئاً أبواب الابتكار، فضلًا عن تشجيع العاملين على التغيير في المنظمة وتحسينها وتطويرها، وإقناعهم بأهمية التغيير الإيجابي وضرورته لمواكبة متطلبات العصر، وبث روح الرغبة والتجديد والإبداع في فريق التغيير، وإشراك الأفراد في عملية التغيير وكل ما له علاقة بالتغيير لتحقيق أهدافه.

ولتحقيق تلك الأهداف؛ ينبغي على القادة اختيار الأفراد الذين تتجلى لديهم القدرات المواهب القيادية لتشكيل التحالف الداخلي لنجاح التغيير، بحيث يكون هؤلاء الأشخاص مؤثرين وقادرين على الالتزام والتعاون في مراحل عملية التغيير. ويتعين على قائد التغيير كذلك وضع رؤية استراتيجية لعملية التغيير، وتحديد الأدوار المستقبلية المطلوبة للمنظمة، وتحديد الأهداف التي يجب تحقيقها، وأن تكون هذه الرؤية الاستراتيجية واضحة وملهمة لتوجيه جميع أعضاء المنظمة في الاتجاه الصحيح، كما يجب نشر تلك الرؤية وتعميمها لجميع أفراد المنظمة، ونقل الرسالة التغييرية بوضوح بوصفها من أهم الأدوات التي يستخدمها القادة في هذه الخطوة؛ للالتزام بالأدوار المطلوبة بالرؤية للتغيير وأهمية الدور الذي يلعبونه في تحقيقها.

وعلاوةً على ذلك، فإن تحقيق النجاحات قصيرة المدى يُعد جزءًا مهمًا من عملية التغيير؛ حيث يعمل تحقيق تطورات بسيطة وملموسة على تعزيز الثقة بين أعضاء المنظمة من خلال تحقيق نجاحات قصيرة المدى، وتحقيق نتائج ملموسة وتعزيز التحسينات والتغييرات الفعالة. كما يساهم ذلك في تعزيز الثقة بين أعضاء المنظمة؛ حيث يرون النتائج الملموسة، ويشعرون بالرضا عن جهودهم ومساهماتهم في عملية التغيير، وتحفيز الموظفين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة والتحسين المستمر في جميع جوانب العملية التنظيمية في المنظمة ليؤتي التغيير ثماره المرجوة منه بأسهل الطرق، وأقل التكاليف.

إن تمكين التغيير يتطلب سلسلة من الإجراءات والأنشطة التي تحقق أهدافه، وفق خطط وبرامج التغيير في المنظمة من أجل الالتزام بها وتقويمها؛ حتى تحقق الأهداف المرجوة في التغيير من خلال بناء نموذج التغيير والرؤية والاستراتيجية والإحساس بأهمية التغيير وضرورته.

أ.د. محمد بن حارب الدليحي

عضو هيئة التدريس بجامعة شقراء