

بعيداً عن الإدارة الراكدة
استشاري إداري

ya_farouk@hotmail.com

إعداد ياسر فاروق

ربما يكون مفهوم الإدارة الراكدة به بعض الغرابة - حيث أن المصطلحات الإدارية تتراوح بين الإدارة بالأهداف ، وإدارة الأزمات ، وإدارة التغيير - ولكن مفهوم الإدارة الراكدة ليس نوعاً أو اتجاهاً إدارياً جديداً ولكنه صفة لكل الإدارات التي تقف مشدوهة بلا حراك أمام التغييرات الجذرية والسريعة والمستمرة التي يعيشها عالم الأعمال ، والتي تفرض واقعاً جديداً يهدم مبادئ سادت واعتقدها واعتنقها كثير من المديرين ، فنحن نعيش عصرًا يصفه أحد العاملين بمجال الـ " I T بأنه عصر يتغير بسرعة الوقت المستغرق في أخذ إحدى اللقطات الفوتوغرافية " ، ويلاحظ أن هذا التغيير يشمل كل جزء من أجزاء الحياة ويسير في كل الاتجاهات ، وذا تأثير عميق، حيث أن أسهم التغيير تسير في كل الاتجاهات كما نرى :

شهادات دولية ISO ثورة الاتصالات تداخل الثقافات انتشار النظم الديمقراطية التحول للخصمة التوجه بالمستقبل و الاهتمام بالعميل ثورة علمية الصحة الدينية تطبيق بنود حقوق الإنسان تكتلات اقتصادية تصاعد أهمية العنصر البشري في عالم بلا وظائف وتغيرات حادة في سوق العمل انتشار التقنية الحديثة HI. TIC الاهتمام بالبيئة التعددية الحزبية تحرير التجارة ومرونة تحول الأموال

عزيزي المدير... لا تكن تغياً :
إن مشكلة التغيير الإداري ليست في نوع التغيير أو سرعته بقدر ما هي في اتجاهاتنا نحو هذا التغيير، فإذا تصورنا أن هذا التغيير نافعا لنا فسوف تكون لدينا اتجاهات إيجابية نحوه وبالتالي سوف نؤيده ونحاول التكيف معه، وعلى الجانب الآخر إذا تصورناه ضارا فسوف يولد ذلك اتجاهات سلبية وبالتالي تجنبه أو عدم تصديقه ورفضه، وهذا سوف ينتج لنا أنماطاً مختلفة من المديرين طبقاً لاستيعابهم وتعاملهم مع تلك التغيرات، فالكثير منهم قد يقف موقف الرفض أو المتفرج وأحيانا قليلة المتابع والموائم والمتكيف، ونادرا ما نجد من يأخذ بزمام الأمور أو التنبؤ، ولكي يتضح الأمر بصورة أفضل ، دعني أقص عليك أسطورة الضفدع تغ والتي تقول:
" إنه في أحد أيام الشتاء الدافئة أقامت عائلة تتكون من أربع ضفادع (تغ ، تغي ، تغيي ، تغيير) في بركة ماء ، مرت الأيام والأمور على ما يرام ، فالموقع المتميز الذي اتخذوه كان مناسباً للغاية ، كان يسمح لهم بالتمتع بالشمس والمياه والطعام في آن واحد.
بدأت الضفادع في تكوين صداقات مع من حولهم ، في جو يتميز بالهدوء والأمان والاستقرار ، وفي أحد الأيام وبدون مقدمات بدأت الأحوال يسودها شيء من الغرابة حين جاء طائر أبو قردان يحذر الضفادع من أن البرك حولهم بدأت في

الجفاف وأن الصيف يبدو أنه سوف يبدأ شديد الحرارة ، ودعاهم إلى أن يبدأوا في البحث عن بركة أخرى .

ولأول مرة دب مناقشة حامية بين الضفادع (تغ ، تغي ، تغيي ، تغيير) قال أبو قردان : ليس هناك وقت لهذا الخلاف فالبركة سوف تجف تماما خلال أيام

منذ شهر وما زال (تغ) صارخا بأعلى صوته : هذا ليس صحيحاً، فإن منسوب المياه ثابت ، ولا يوجد ما يدعونا

إلى أن نطرح هذا الموضوع للنقاش أساساً . تنهد (تغي) قائلاً : أنا أحب هذا المكان إنه يحمل أجمل الذكريات ثم صمت برهة

وقال: عندما تجف البركة تماماً سوف أرى ما سوف افعله . (تغيي) ساخراً : لا تخذعوا أنفسكم إن منسوب المياه بالفعل بدأ في الهبوط ألم

الظهور تحتنا ،وعلينا تروا تلك الجدران والأعشاب التي بدأت في أن نتخذ قراراً سريعاً بالانتقال إلى بركة أخرى على الفور قبل أن يصيبنا الجفاف ، وكفاكم بكاءً أ على اللبن المسكوب .

(تغيير) أنا اعلم كم أنفقنا من الوقت والجهد حتى نحصل على هذه البركة ، وحتى نشعر بالأمان ، ألا تذكروا يوم وجدنا هذه البركة ، حين قلت لكم لا تركنوا لها فإنها ليست دائمة ، وبالفعل عندما كنت أتغيب عنكم أحيانا كنت أذهب في رحلة بحث عن بركة أخرى ، واضعاً في اعتياري هذا

اليوم هيا بنا فأنا اعرف الكثير منها . (تغ) : (واضعاً يده في أذنيه) اتركني وحدي فسوف أموت هنا فلن أترك بركتي . (تغي) : إنني أخاف من الذهاب خارج هذه البركة فهي حياتي ، لا لن اترك

هذه البركة .. إنها مشكلة . (تغيير) : إن هذه المشكلة داخلك يا (تغي) إنك ظننت أن هذه البركة هي أحسن بركة ،

أجمل بركة في

المستنقع إننا إذا تمسكنا بهذه البركة فإننا قد نفقد هذه الحياة التي نحاول التمسك بها .

(تغيي) : صدقت يا (تغيير)، لابد وان تؤمنوا بأن قانون الاستقرار ليس له وجود على هذه الأرض فاحزموا أمتعتكم معي كي نبحت على بركة أخرى.
(تغ) : لا أريد أن أكون أضحوكة للعالم أنا لن أترك تاريخي وحاضري من أجل

مستقبل مجهول، اذهبوا وراء الوهم والمستحيل. وتنتهي تلك الأسطورة بنهاية مفتوحة واقعية قد تحدث يوماً لمنظمتنا عند مناقشة تطبيق نظام للحاسب الآلي أو اقتناص فرصة سوقية جديدة أو الدعوة لإنشاء مشروع لمنتج جديد أو اتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق إما باستخدام أو عدم استخدام سياسات معينة وهنا ينقسم المديرين متقمصين أدوار شخصيات الأسطورة كما يلي:

تغيير	مدير يتنبأ بالتغيير ويستعد للتكيف والتعامل معه .
تغيي	مدير سريع الاستجابة لحدوث التغييرات.
تغي	مدير بطيء الاستجابة فيتحرك بعد فوات الأوان .
تغ	مدير يرفض التغيير ولا يؤمن به و يصم الآذان عنه .
أكررها	لا تكن تغاً

خلطة التغيير بمذاق التطوير:
نهدف من كل ما سبق أن نصح اتجاهاتنا نحو التغيير، وأن نبدأ الطريق لمواكبته والتكيف معه داخل مؤسساتنا .. واليك عزيزي المدير خلطة التغيير المناسبة لمؤسستك:
(1) التفكير في الوضع الحالي بهدف التطوير، ونشر هذا التفكير بين الأقران (باستخدام لغة ممتعة وساخرة وجديدة في الحديث) واستخدام مفهوم نموذجي Benchmarking .
(2) ادع الناس إلى التخلص من الخوف من التغيير، ووضح لهم الفوائد التي سوف تعود عليهم من تبني أفكار التغيير، اصنع أهدافاً تنسجم مع تطلعات العاملين.
(3) املاهم رغبة في الانطلاق نحو الأهداف الجديدة .
(4) وضح الأمور برؤية جديدة وحدد خطوات التكيف مع الوضع الجديد.
(5) فرق بين الأفراد السلبيين والإيجابيين والمثبطين وتعامل مع كل منهم على حده .
(6) ابدأ التغيير بتغيير الأفراد وليس بتغيير المؤسسة ككل حيث أن المنظمات لا تتغير إلا عندما يتغير عدد كبير من أفرادها .
(7) انشر قصة التغيير الناجحة في مؤسستك واتخذ منها بداية للتغيير في أماكن أخرى.
(8) فكر مرة أخرى في الوضع الحالي بهدف التطوير وانشر.....

وفي النهاية وجه دعوة إلى المديرين أقرانك لأن يجربوا خلطة التغيير بمذاق التطوير بعيدا عن الإدارة الراكدة.