

تصميم مصفوفة لتقنيات إدارة التغيير مستندة إلى سمات التنافس المعرفي

Design of a matrix for change management techniques based on traits of knowledge competitive

أ.م.ع. أحمد علي صالح

قسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الزيتونة

أ.م.ع. طاهر محسن الغالبي

قسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الزيتونة

المستخلص

Abstract:

Change becomes a continuous of assured phenomena that directs business organization. The intensity of change has increased in the age of competitive knowledge. Organization has many techniques to deal with change. The development of such techniques were evolutionary at the beginning to help organization to adapt to changing environment. The scope and depth of change areas render the evolutionary nature of the techniques to be unsuccessful. Therefore, organizations. Responded by developing revolutionary and creative techniques to deal with the rapid



changes. In this research we developed a matrix that built, on the location of change (inside and outside the organization), and the level and scope of change and its requirements (small or large change). These aspects are hoped to help organization to survive and grove depending on their abilities to deal with different situations of charge.

المقدمة

* منهجية البحث

:

أولاً: مشكلة البحث

(:) .



(-) ()

): (:)

.(

):(Bennis,1996:8)

1970

Future Shock

Alvin Toffler

()

(%)

.()

()

:

)

:

_ The Age of Unreason

_ Charles Handy

:

.(:)

.(

:





-

-

-

ثانياً: أهمية البحث

ثالثاً: أهداف البحث:

-

-

-

-





خامساً: طبيعة البحث ومنهجه

(:)

(:) .

سادساً: خطة البحث

- : -
- : -
- : -
- : -

* سمات التنافس المعرفي وتقنيات إدارة التغيير:

: () :

(:) .(

: ()



(-) ()

()
:())
(:) ((Peter Druker)

.(Oxbrrow & Abell, 1998: 1) .(

:(Nonaka & Takeuchia: 1995: 42)

(Probst, 1998: 20)

: (Porter, 1996)

.(:)





:

:

:

:Excellent Knowledge

-

.

.(:)

.

(Cohen, 1998: 30)

(:) .

Butterfiled ()

[] – What is = What as –

.(:) What is = What doesn't be yet =

): (Ram, 2001: 221)

- -

%

%

.(

()

()

. () () ()

()

-

()

()

351 C



(-) ()



() ()
(:) .

.(:) .

:Comprehensive Knowledge -

(M. Zack)

(Advanced Knowledge)

.(:) .

(Kenneth R. Baker)

: (GM)
%





.(Ram, 2001: 255)

(IBM)

()

. (:)
()

-

-

.

. (:)

.

:

-

. [] ()

-

. (:)

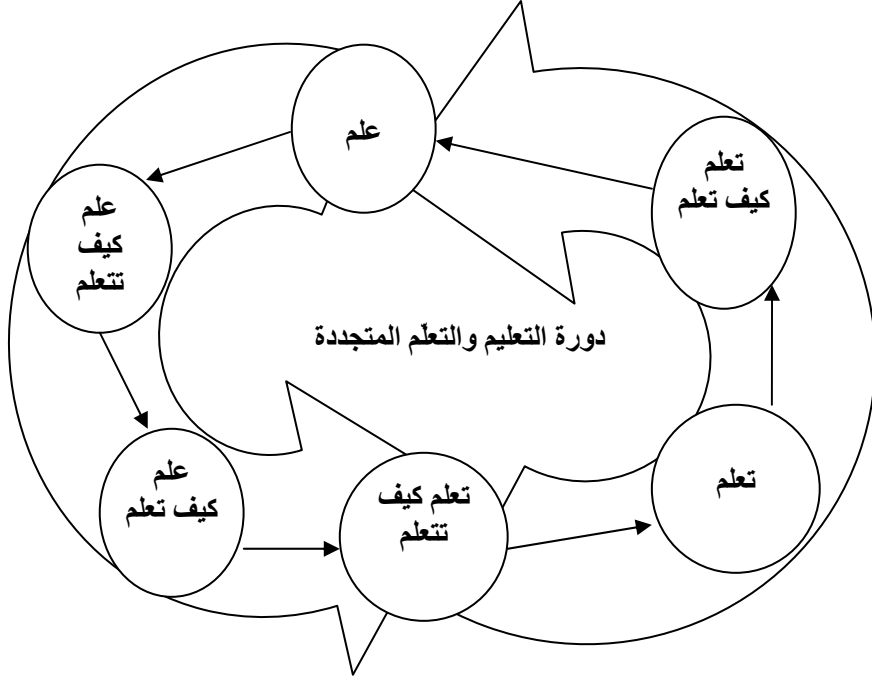
: (:)





شكل (٢)

دورة التعلم والتعليم المتجددة



(Friedman)

(:)

:

Agent of learning

- . Proactive but Reflective -
- . Aspiration but Realistic -
- . Critical but Committed -
- . Independent but Cooperative -

(Friedman: 2002: 208)

:

:

() -

() :)

()

()

()

()



(-) ()



() () ()

() ()

.(- :) (

(Espoised Theories)

(Theories in Use)

: ()

(:) .

(:)

() (Leavitt & March)

-

.(- :) (Competency Trap)

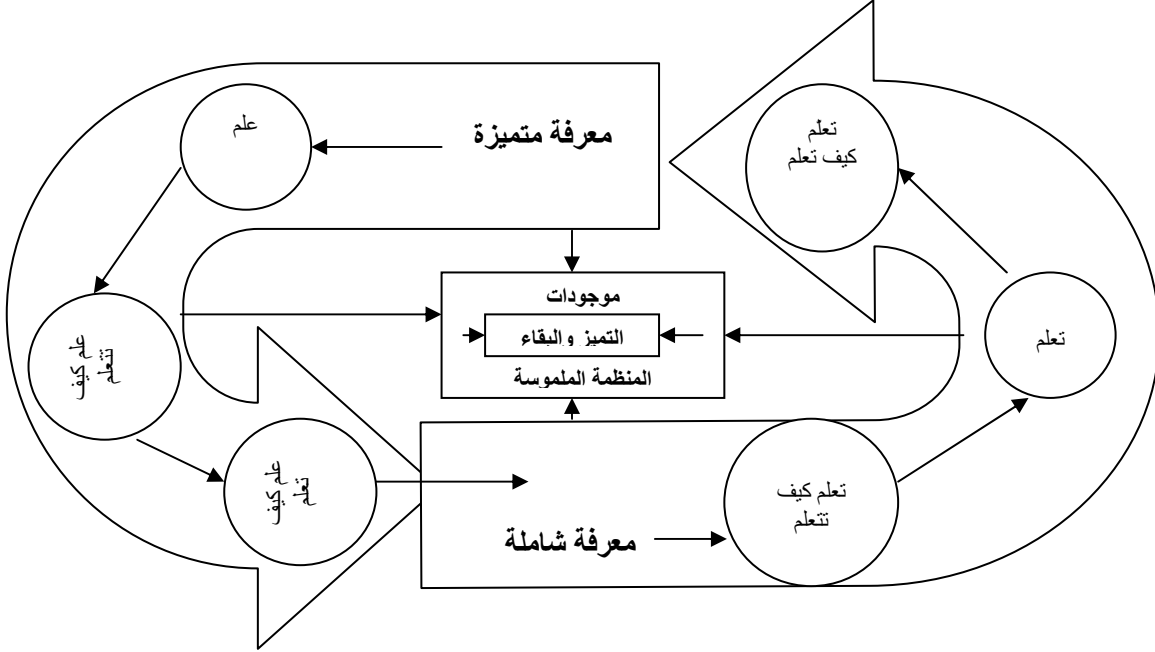
.()





شكل (٣)

سمات التنافس المعرفي



: :

Dynamically Stable)

(

.
) :

(Jary Hmble)

. (:) (.

Bill Gates

((Microsoft) :





(%)

.

.(:)

: (:)

)

.(

(:)

(% ,)

.

(- :)

.

(John C. Beck)

.() ()



(-)

()

....

جدول (١)

تقنيات إدارة التغيير في عصر التنافس المعرفي

التركيز البيئي		التقنيات
خارجي	داخلي	
×		١- الحزن المشترك للعاملين في المنظمة عن أداؤها
×		٢- إبداع الأفكار الجديدة
×		٣- تخطيط السيناريو
×		٤- تحليل القوى الخمس
×		٥- الإستششاف
×		٦- إستراتيجيات تنافسية
×		٧- التموضع الإستراتيجي
×		٨- تحليل الأوراق المالية
×		٩- الكفايات (المقدرات) الجوهرية
×		١٠- المحاكاة التنافسية
×		١١- الفرق الحمراء مقابل الزرقاء
	×	١٢- تصميم المنظمة
	×	١٣- سلسلة القيمة
	×	١٤- تكنولوجيا المعلومات
	×	١٥- الإدارة الإلكترونية والإنترنت
	×	١٦- إدارة سلسلة العرض
	×	١٧- بطاقة التقييم المتوازن
	×	١٨- التحسين المستمر
	×	١٩- ترشيد إدارة المواد
	×	٢٠- الحيويد السداسي
	×	٢١- رعاية الزبون
	×	٢٢- جوائز التميز
	×	٢٣- إدارة العمليات

المصدر (بك، ٢٠٠١: ٤٨ - ٦٦).

()

.()

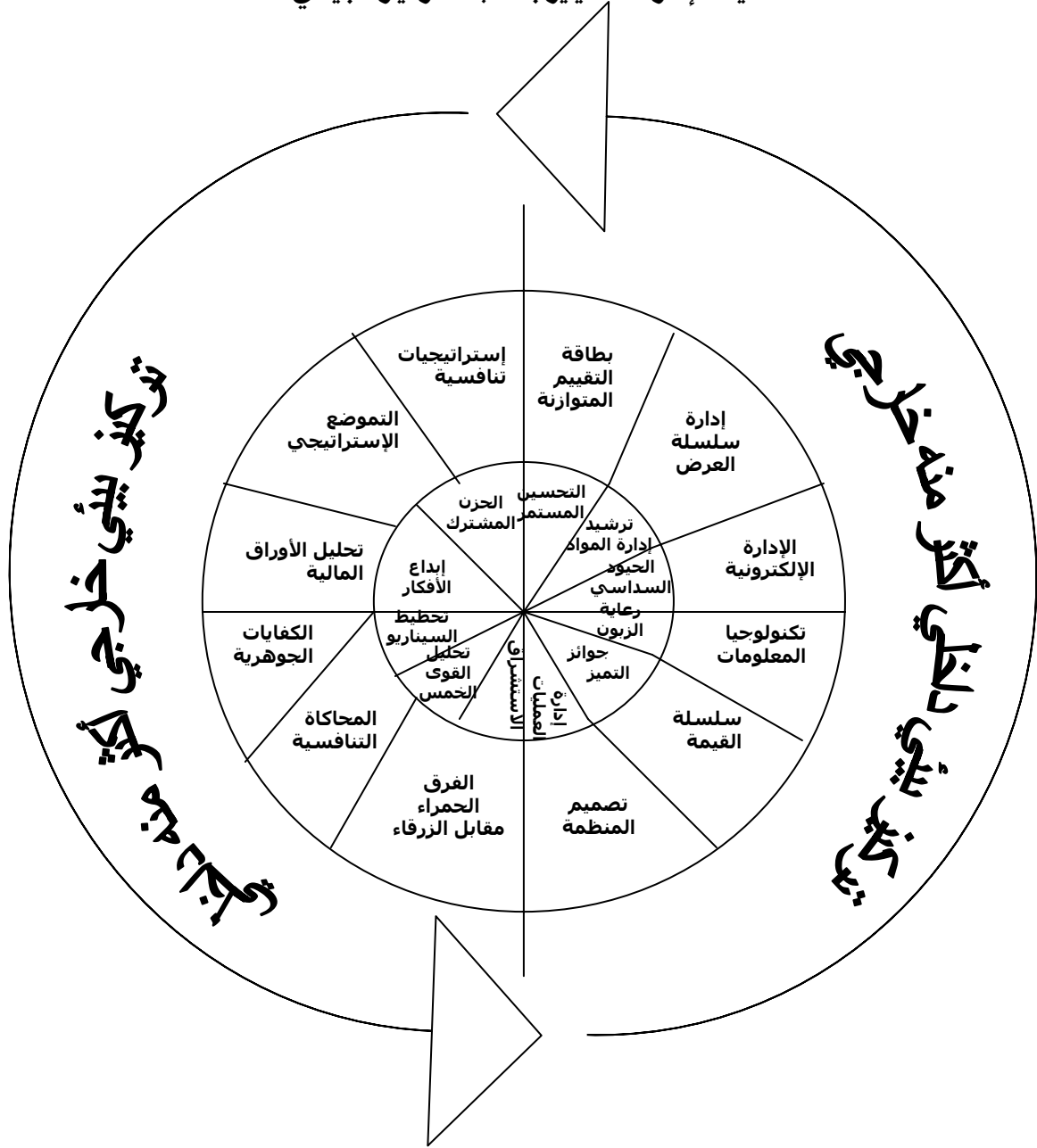
-





شكل (٤)

تقنيات إدارة التغيير بحسب التركيز البيئي



المصدر: من إعداد الباحثين

(-) ()

*** تصميم مصفوفة التقنيات وتشغيلها:**

:

()

(BCG)

. (Shell)

(Ansoff)

(GE)

:

(×)

:

-

()

.()

:

-

()

()

-

.()

()

()

-

() .



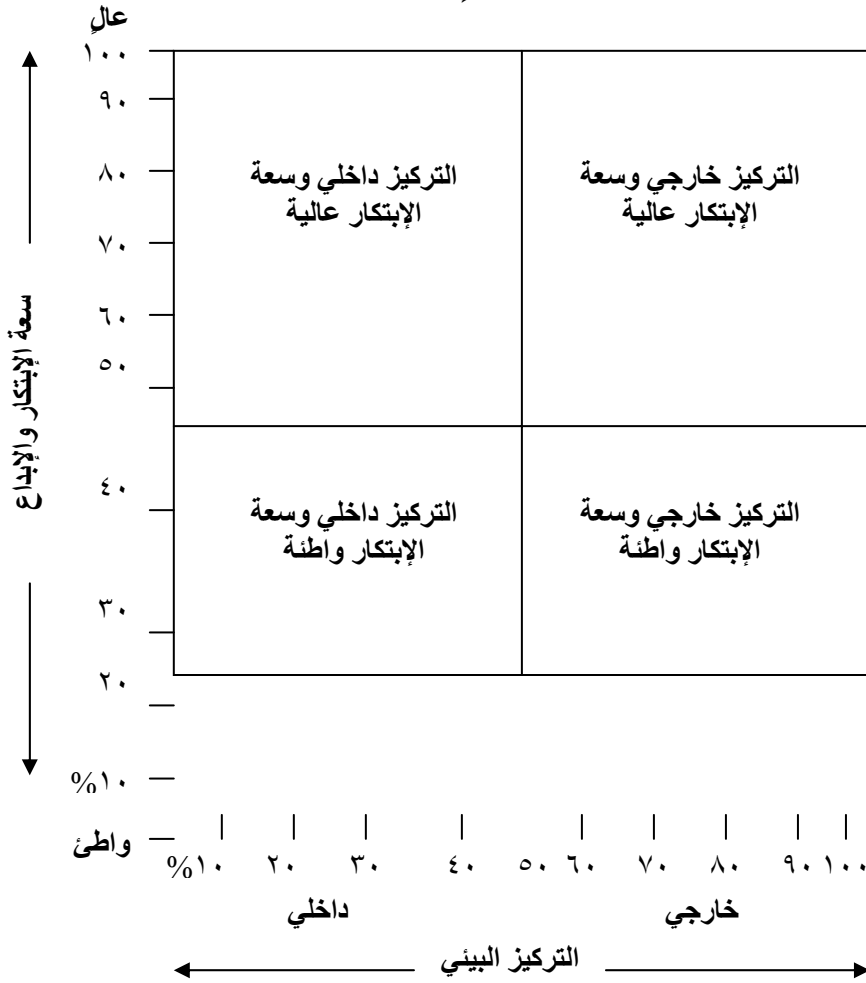


:

%		
-		
-		
-		
-		

() :

شكل (٥) مصفوفة تقنيات إدارة التغيير



(-)

()

....

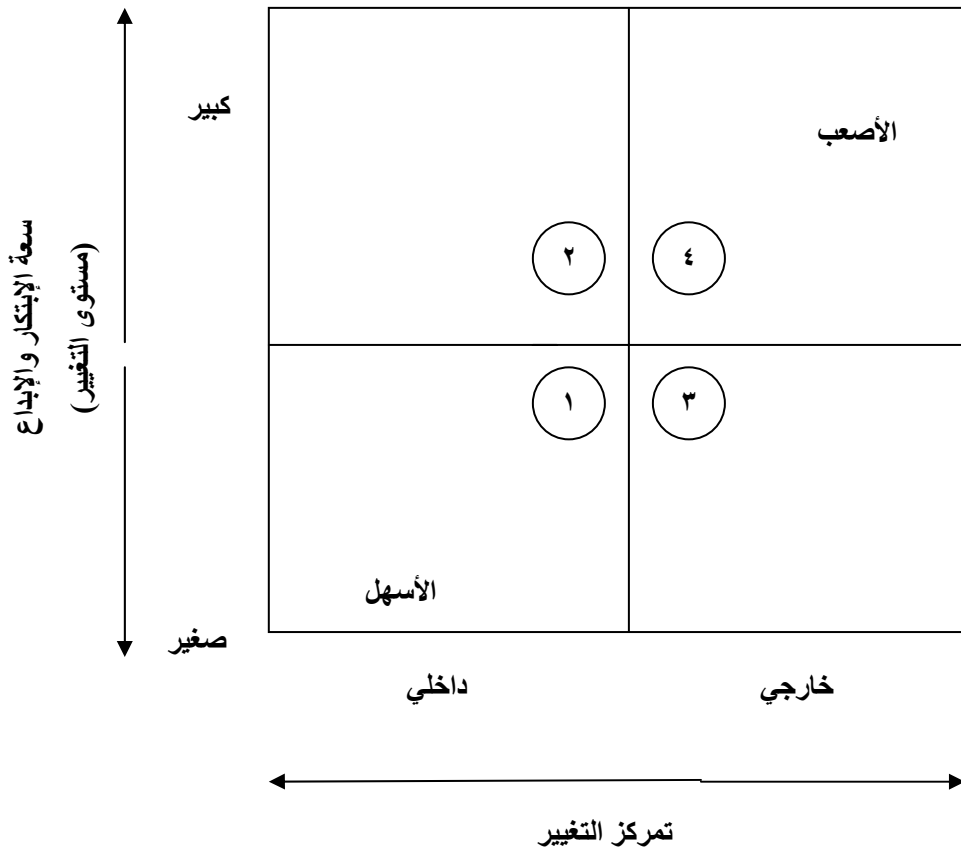
...

...



:

:

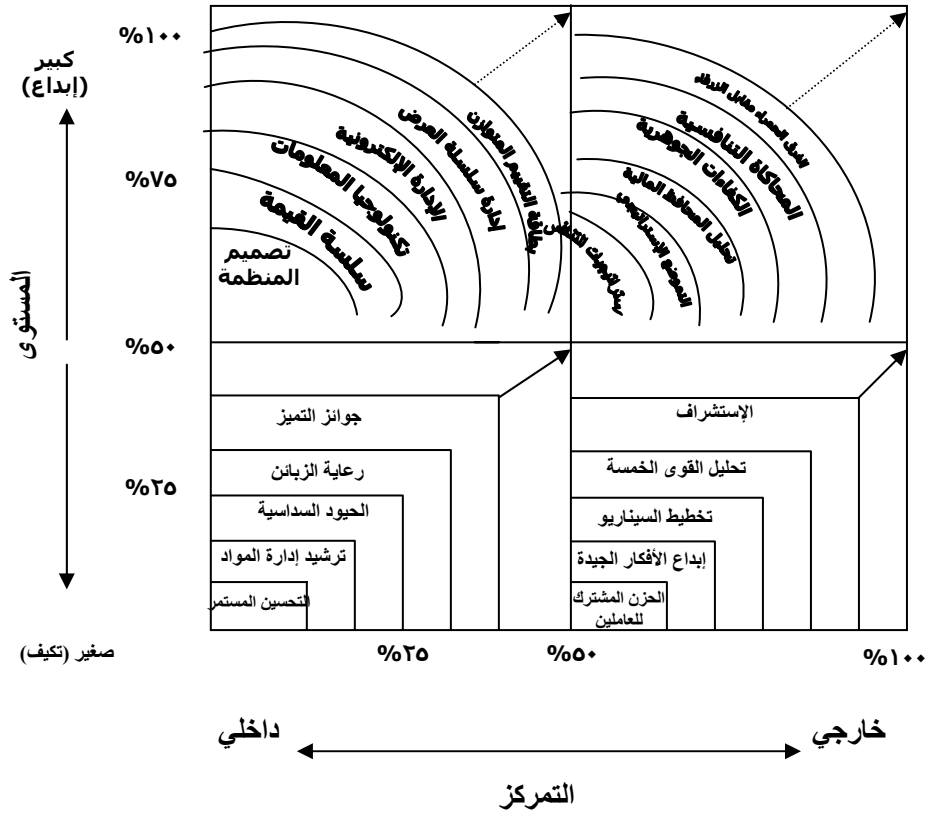




()

شكل (٦)

تقنيات التغيير إستناداً إلى بعدي التمرکز ومستوى التغيير



(-)

()

....

...

...



-

-

-

(Porter)





:

()



()



(-)

()

....

...

...



*** الاستنتاجات والتوصيات والدراسات المستقبلية:**

:

*** الإستنتاجات:**

:

(/)

.(/)

-

-

-

-

-





* التوصيات:

:

-

-

-

* دراسات مستقبلية:

:

-

-

-





() -

- () -

() -

- () -

- () -

() -

ثانياً: المصادر الأجنبية.

- 1- Bennis, W., (1996), Leaders On Leadership: Interviews With Top Executives, Harvard Business School Press, USA.
- 2- Cohen, H., (1998), The Performance Paradox, Executive Journal, Vol.: 12, No: 9.
- 3- Friedman, V., (2002), The Individual As Agent Of Organizational Learning, California Management Review, No: 2.
- 4- Mascaren Has, B., (1981), Firm Responses To Environmental Instability, Journal Of General Management, Vol. 7, No: 2.
- 5- Nonaka, T., & Takeuchi, E-, (1995), The Knowledge Creating Company, Journal Of Knowledge Management, Vol. 1, No: 3.
- 6- Oxbrow, J & Abell, W., (1998), Question In Knowledge Management: Defining And Conceptualizing A Phenomena On, Journal Of Knowledge Management, Vol: 3, No: 2.
- 7- Probst, G, (1998), Practical Knowledge Management: A Model That Works, Journal Of Knowledge Management, Vol.: 3, No: 4.
- 8- Ram, S., (2001), Rolling Out New Products Across Country Markets, Journal Of Product Innovations Management, Vol. 15, No: 1.

