

1- طريقة التغيير التدريجي.

2- طريقة التغيير الجوهرى.

ويجب عليك أن تقرر أي الأنظمة أفضل لك في كل موقف.

• طريقة التغيير التدريجي:

أصبح مفهوم التغيير التدريجي- المعروف ب (كايزن) في اليابان جذاباً للغربيين وضرورياً للأفراد المطبقين لنظام الإدارة الإجمالية الجيدة، والتي في طريقها بثبات لتحسين كل عملية وكل منتج بطرق متقدمة، بحيث يتم فيها حث جميع الموظفين للبحث دائماً عن طرق لتحسين أي عنصر من عناصر أدائهم في العمل.

والخلاصة: الأثر الناتج عن تطبيق طريقة (كايزن) في أي شركة يكون مستوى العمل فيها منخفضاً، هو مضاعفة الأفراد لجهودهم.

• طريقة التغيير الجوهرى:

هي وسيلة أخرى للتغيير، وهي يابانية (كايكافو) بمعنى التغيير الجذري وتعيد تعريف عمل المؤسسة بالنظر إلى هدفها النهائي، وباختبار كل عملية، معرفة كيفية مساهمة كل عملية في تحقيق الهدف النهائي، وهي تهتم أيضاً بكيفية تحسين هذه المساهمة، أو التخلص منها نهائياً من حالات عدم إفادة العملية لأي هدف، لذلك طريقة كايكاكو على التركيز فقط على تلك الأنشطة التي من شأنها أن تضيف قيمة العمل، وتتبع هذه الأنشطة يجب تثبيت الأهداف بعيداً جداً عن المستويات الحالية للإنجاز، ويكون الأثر الحفزي لنظام كايكاكو عظيماً جداً، لكن قد لا يتقبل الأفراد بسرعة ضرورة هذا الأثر.

الخلاصة:

يعتبر المستوى المقترح للتغيير بفترة تتحدد من الاستقرار يتبعها تغيير دقيق وفوري لاتجاه النشاط، لأنه يتم إعطاء تعليمات دقيقة للموظفين ويعرف كل فرد أي مستوى تغيير متوقع حدوثه، وكذلك الهدف، وهي الوسيلة الفعالة لتنفيذ التغيير المطلوب وخاصة إذا تعرضت المؤسسة للأزمات.

الرابع عشر: مكافأة العمل المتميز:

بداية إن مصطلح (العمل المتميز) ليس معياراً علمياً ثابتاً، فيختلف ذلك المفهوم من عمل إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى ومن منظمة إلى منظمة أخرى ويوصفك ممارس العلاقات العامة من المهم أن تعرف العمل الذي تراه متميزاً بالفعل. ومن المكافآت الغير النقدية هي:

- الاعتراف: ملاحظة مكتوبة، تذكارات محفورة.
- هدايا وامتيازات: إجازات، تسهيلات في الرياضة، وهدايا رمزية.
- مناسبات خاصة: عطلات آخر الأسبوع، حفلات، رحلات للذهاب إلى مسرح.