



دورة:
ادارة التغيير و التحول المؤسسي

14 - 18 فبراير 2027
شرم الشيخ (مصر)

إدارة التغيير و التحول المؤسسي

رمز الدورة: LS13411 تاريخ الإنعقاد: 14 - 18 فبراير 2027 دولة الإنعقاد: شرم الشيخ (مصر) - رسوم الإشتراك: Euro 4350

المقدمة

تعرف هذه الدورة التدريبية بدور القيادة في استثمار الاستراتيجيات لإدارة التغيير في المؤسسات وموظفيها، حيث تركز بشكل أساسي على الدور المحوري للقيادة في تحليل أبعاد التغيير المختلفة، ودراسة المشكلات والتحديات التي قد تواجه المؤسسات خلال مراحل التغيير والتحول المؤسسي.

تنطلق الدورة من مفهوم أن التغيير عملية منظمة تبدأ بتشكيل فرق عمل فاعلة، تعمل على إعداد خطة استراتيجية متكاملة لإدارة التغيير، ثم الانتقال إلى مرحلة التنفيذ العملي بالاستفادة من المعارف، والنماذج، والتقنيات التي يكتسبها المشاركون خلال الدورة. كما تتيح الدورة للمشاركين فرصة الاطلاع على تجارب رواد التغيير، والاستفادة من خبراتهم القيادية الناجحة في إدارة التغيير المؤسسي.

ويركز البرنامج كذلك على إسقاط مفهوم القيادة في إدارة التغيير على واقع المؤسسات السورية، مع مراعاة الخصوصيات الثقافية والتنظيمية والتحديات الحالية، بما يساهم في تعزيز قدرة القادة والمؤسسات على قيادة التغيير بفعالية وتحقيق الأهداف المؤسسية المنشودة.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذه الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- تعزيز القدرة القيادية على إدارة التغيير بما يحقق أهداف المؤسسة.
- توفيق التغيير والتعامل معه بفعالية وكفاءة.
- ربط القيادة بإدارة التغيير من خلال النماذج المعتمدة، والاستفادة من هذه العلاقة في التخطيط السليم للتغييرات المستقبلية.
- التعامل مع مقاومة التغيير، وتطوير أساليب فعّالة للحد من المخاوف المرتبطة به أو معالجتها بما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة.
- تخطيط وتنفيذ عمليات التواصل المرتبطة بالتغيير بطريقة تدعم نجاح مبادرات التغيير المؤسسي.
- التعامل مع القيود التي تفرضها الثقافات التنظيمية القائمة، وإيجاد حلول مهنية للتغلب عليها أو الحد من آثارها.

الفئات المستهدفة

- القادة ومدراء المؤسسات.
- مدراء التغيير والمتخصصون في تطوير الأعمال.
- أعضاء فرق إدارة التغيير المؤسسي.
- منسقو إعادة التنظيم والدمج المؤسسي.
- منفذو برامج ومبادرات التغيير المؤسسي.

- المهتمون بتعلّم منهجيات إدارة التغيير.
- كل من يرى في هذه الدورة فرصة لتطوير مهاراته وخبراته المهنية.

المحاور

اليوم الأول:

القيادة الاستراتيجية والتفكير التنفيذي

- أنماط القيادة الحديثة ودورها في إدارة التغيير.
- الفرق بين الإدارة والقيادة في البيئات المتغيرة.
- دور القائد في قيادة التغيير المؤسسي.
- كيفية بناء رؤية استراتيجية واضحة للمؤسسة.
- أدوات التحليل الاستراتيجي:

◦ SWOT

◦ PESTEL

◦ BCG

- ربط الرؤية الاستراتيجية بمبادرات التغيير.

اليوم الثاني:

بناء وإدارة العلاقات مع أصحاب المصلحة

- مفهوم أصحاب المصلحة ودورهم في نجاح التغيير.
- بناء علاقات فعّالة مع:
 - مجلس الإدارة
 - الشركاء
 - العملاء
 - الجهات الحكومية
- إدارة التوقعات وبناء التفاهم المشترك.
- التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية أثناء التغيير.
- تحليل أصحاب المصلحة وربطهم بمبادرات التغيير المؤسسي.

اليوم الثالث:

فهم وتخطيط وإدارة التغيير المؤسسي

- تعريف التغيير وإدارة التغيير.
- التغيير المؤسسي: المفهوم والطبيعة والخصائص.
- أسباب التغيير والتحديات المرتبطة به.
- تصنيف التغيير المؤسسي:
 - التغيير التكيفي
 - التغيير الابتكاري
 - التغيير الجذري
- تشخيص التغيير وتحليل الوضع الراهن.
- معادلة التغيير وأهميتها في نجاح المبادرات.
- أهمية الأطر التنظيمية لإدارة التغيير.
- التواصل المرتبط بالتغيير.
- وكلاء التغيير والتحول المؤسسي:
 - أنواع وكلاء التغيير
 - كفاءات وكلاء التغيير

اليوم الرابع:

الثقافة التنظيمية ونماذج قيادة التغيير

- فهم التغيير من منظور ثقافة المؤسسة.
- مكونات الثقافة التنظيمية.
- أشكال التغيير الثقافي في المؤسسات والشركات.
- أخطاء شائعة في التعامل مع تغيير الثقافة الحالية.
- عشرون خطوة داعمة لإحداث التغيير في ثقافة المؤسسات.
- القيادة والتغيير المؤسسي.
- التكيف الإداري مع حالات التغيير.
- تقييم الحاجة إلى التغيير.
- التحضير والتخطيط لمبادرات التغيير.
- الخطوات الثماني لنموذج كوتر لإدارة التغيير.

اليوم الخامس:

التواصل، مقاومة التغيير، وإدارة المخاطر

- أهمية تطوير خطة تواصل فعّالة حول التغيير.
- ما الذي يريد الأفراد سماعه وما الذي يحتاجون إلى رؤيته أثناء التغيير.
- مكونات الخطة الفعّالة للإعلان والتواصل المؤسسي.
- ما يجوز وما لا يجوز عند التواصل حول التغيير.
- الأفراد والتغيير المؤسسي.
- أسباب مقاومة التغيير.
- أشكال مقاومة التغيير وطرق التعامل معها.
- العوامل الفردية مقابل العوامل الجماعية.
- مراحل تكيف الأفراد مع التغيير المؤسسي.
- إدارة المرحلة الانتقالية للتغيير.
- إدارة مقاومة التغيير والمشاعر المرتبطة بها.
- إدارة المخاطر المرتبطة بالتغيير المؤسسي:
 - تحديد المخاطر
 - تقييم المخاطر
 - إدارة المخاطر
 - إعداد جدول احتمالية حدوث المخاطر وتأثيرها