

رقم الدورة 1390

دورة إدارة التغيير التنظيمي

التطوير المؤسسي وإدارة التغيير
إدارة الأعمال والقيادة

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تُعد دورة إدارة التغيير التنظيمي من البرامج التدريبية المتقدمة التي تهدف إلى تزويد القادة والمديرين والمهنيين بالمعارف والمهارات والأدوات العملية اللازمة لتخطيط التغيير وقيادته وتنفيذه وترسيخه داخل المؤسسة. وفي بيئات العمل الحديثة، أصبحت المؤسسات مطالبة بالتكيف المستمر مع التغيرات الاستراتيجية والتقنية والتنظيمية ومتطلبات العملاء وأصحاب المصلحة، ولذلك فإن نجاح التغيير لا يعتمد على جودة الخطة وحدها، بل يتطلب قيادة فعالة وتواصلاً واضحاً ومشاركة الموظفين وإدارة للمخاطر وتنفيذاً منظماً.

تقدم الدورة منهجية متكاملة لإدارة التغيير التنظيمي تبدأ من تشخيص الحاجة إلى التغيير وتقييم الجاهزية، مروراً بتحديد الأهداف ووضع الخطط وتحليل أصحاب المصلحة وإدارة التواصل، وصولاً إلى التنفيذ والمتابعة وترسيخ الممارسات الجديدة. ويتعلم المشاركون كيفية فهم دوافع التغيير وتأثيراته، وتقييم قدرة المؤسسة على الانتقال، وتحديد الفجوات في الموارد والمهارات والثقافة، ووضع أساليب عملية تدعم تحقيق النتائج المستهدفة.

ويركز البرنامج بشكل خاص على الجانب البشري في إدارة التغيير، حيث تتفاوت استجابات الموظفين والفرق تجاه المبادرات الجديدة وفقاً لمستوى الثقة ووضوح المعلومات وطبيعة التأثير المتوقع والثقافة المؤسسية وأسلوب القيادة. ويتعرف المشاركون على الأساليب المناسبة لإدارة المخاوف والمقاومة، وتعزيز المشاركة والالتزام، وتوجيه الموظفين خلال مراحل الانتقال، والمحافظة على بيئة عمل مهنية تدعم التكيف والتعاون.

تم تصميم دورة إدارة التغيير التنظيمي لتلبية احتياجات الوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات العامة والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الكبرى، حيث تدعم المؤسسات التي تمر بإعادة هيكلة أو تطوير للعمليات أو تطبيق أنظمة جديدة أو تحول رقمي أو تغييرات استراتيجية وتشغيلية. وتساعد الدورة القادة والمديرين على تحقيق التوازن بين متطلبات التغيير واستمرارية الأعمال والأداء والحوكمة وإدارة المخاطر.

ومن خلال دراسات الحالة والتمارين التطبيقية والمحاكاة وتحليل أصحاب المصلحة وورش التخطيط والتنفيذ، سيطور المشاركون قدرات عملية يمكن تطبيقها مباشرة في بيئة العمل. وتركز الدورة على تحويل إدارة التغيير إلى ممارسة مؤسسية منظمة تساعد على تقليل الاضطرابات، وتحسين جاهزية الموظفين، ومتابعة التقدم، وتحقيق التنبؤ المستدام للممارسات والأنظمة والعمليات الجديدة.

أهداف الدورة

- تحليل الدوافع الاستراتيجية والتشغيلية والتقنية والتنظيمية التي تستوجب التغيير خلال البرنامج التدريبي.
- تقييم مستوى جاهزية المؤسسة للتغيير وتحديد الفجوات في الثقافة والموارد والمهارات والهيكل والقدرات.
- تطوير أهداف واضحة للتغيير تتوافق مع الاستراتيجية والأولويات التشغيلية والنتائج المؤسسية المستهدفة.
- تطبيق منهجيات منظمة لتخطيط التغيير وتنفيذه وفق مراحل واضحة ومسؤوليات محددة.
- تصميم استراتيجيات فعالة لإدارة أصحاب المصلحة تراعي مستوى التأثير والاهتمام والمخاوف والدعم.
- تحسين أساليب التواصل القيادي لتوضيح أسباب التغيير ونطاقه وتأثيره والنتائج المتوقعة.
- تنفيذ أساليب عملية للتعامل مع مقاومة التغيير وعدم اليقين ومخاوف الموظفين.
- تقييم المخاطر والاعتماديات والموارد والتأثيرات التشغيلية المرتبطة بمبادرات التغيير.
- تعزيز قدرة المديرين على المحافظة على الأداء وجودة الخدمات واستمرارية الأعمال أثناء الانتقال.
- تطوير مؤشرات عملية لمتابعة تقدم التغيير ومستوى التبني وفعالية التنفيذ.
- موازنة ممارسات إدارة التغيير مع الثقافة المؤسسية والسياسات والحوكمة ومتطلبات المساءلة.
- إعداد خطة متكاملة لإدارة التغيير التنظيمي قابلة للتطبيق والمتابعة داخل بيئة العمل.

الفئة المستهدفة

ضمت هذه الدورة للقيادات التنفيذية ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام ومديري التغيير والتحول ومديري المشاريع ومديري العمليات ومديري التطوير التنظيمي ومديري الموارد البشرية وقادة الفرق والمشرفين المسؤولين عن قيادة أو دعم مبادرات التغيير المؤسسي. كما تناسب المديرين المشاركين في إعادة الهيكلة وتطوير العمليات وتغيير نماذج العمل وتطبيق الأنظمة الجديدة والتحول الاستراتيجي والتشغيلية. وتعد الدورة مناسبة كذلك للمتخصصين في الموارد البشرية والتطوير التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع والعمليات والجودة وإدارة المخاطر والحوكمة والامتثال وتقنية المعلومات والاتصال المؤسسي.

خصوصاً من يشاركون في تقييم الجاهزية أو تصميم خطط التغيير أو التواصل بشأنها أو متابعة تنفيذها وقياس نتائجها.

كما توفر الدورة قيمة كبيرة لصناع القرار والقيادات العليا المسؤولين عن ضمان تحقيق مبادرات التغيير لنتائجها المستهدفة، وتدعم المؤسسات التي تسعى إلى تعزيز قدرات إدارة التغيير وتحسين الانضباط في التنفيذ وتقليل الاضطرابات والمحافظة على مشاركة الموظفين ورفع قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات.

مخرجات التعلم

- تحديد العوامل الداخلية والخارجية الرئيسية التي تدفع إلى التغيير التنظيمي.
- تقييم جاهزية المؤسسة من حيث القيادة والثقافة والموظفين والعمليات والموارد والقدرات.
- صياغة أهداف واضحة للتغيير وربطها بالأولويات الاستراتيجية والتشغيلية.
- إعداد خطط منظمة للتغيير تتضمن النطاق والمراحل والمسؤوليات والموارد والمتطلبات الأساسية.
- تحليل أصحاب المصلحة وتحديد أساليب المشاركة المناسبة وفقاً للتأثير والاهتمام والمخاوف ومستوى الدعم.
- التواصل مع الموظفين وأصحاب المصلحة حول التغيير بطريقة واضحة ومهنية وبناءة.
- تطبيق أساليب عملية للتعامل مع المقاومة وعدم اليقين والمخاوف والاعتراضات.
- تحديد المخاطر والاعتماديات والتأثيرات التشغيلية المرتبطة بمبادرات التغيير ووضع الإجراءات المناسبة لمعالجتها.
- دعم الفرق والموظفين في المحافظة على الأداء وجودة الخدمات واستمرارية الأعمال خلال مراحل الانتقال.
- متابعة مستوى تبني التغيير وتقديم التنفيذ باستخدام مؤشرات أداء مناسبة.
- تحديد الإجراءات التصحيحية عند حدوث تأخير أو مقاومة أو انحراف عن النتائج المستهدفة.
- إعداد خارطة طريق عملية لتنفيذ التغيير التنظيمي وترسيخه وتحقيق استدامة نتائجه.
- المحاور التدريبية:

محاوور الءورة

الءوم الأول

أسس الءءوءر الءنظءمء وءقءءم الءاهزءة

- مفهوم الءءوءر الءنظءمء وأهمءءه فء ءءقءق الأداء المؤسساء المسءءام
- الءوافع الاسءراءءءءة والءشءءءءة والءقنءة والءنظءءءة للءءوءر
- أنوءاع الءءوءر الءنظءمء ومسءوءاءه وءأءءراءه على المؤسساء
- ءقءءم الءاهزءة المؤسساء وءءءءء العوائق الءء قد ءؤءر على نءاء الءنفءء
- ءطءءق عملء أو مناقشة: ءقءءم مباءرة ءءوءر واقءءة وءءءءء فءوءاء الءاهزءة الءنظءءءة

الءوم الءانء

ءظءط الءءوءر والقءءاءة وإءارة أصءاب المصلءة

- ءءءءء أهداف الءءوءر ونطاءه وأولوءاءه والءناءء المءوءعة
- ءور القءءاءة فء ءوءءه الءءوءر وءءقءق الالءزام المؤسساء
- ءءءءء أصءاب المصلءة وءءلل ءأءءرهم واءءءاءاءهم
- إءءاء ءطء المشاءرة والءواصل وإءارة الءوءعات
- ءطءءق عملء أو مناقشة: إءءاء ءطء مءكاملة للءءوءر وإطار لإءارة أصءاب المصلءة

الءوم الءالء

الءواصل والمشاءرة وإءارة مقاومة الءءوءر

- مباءءء الءواصل الفءال أثناء الءءوءر الءنظءمء
- فهم اسءءاءاء الموءظفءن والمءاوء وعءم الءقءن ومقاومة الءءوءر
- بناء الءقة والمشاءرة والالءزام المؤسساء

اليوم الثالث — تابع

- توجيه الموظفين ودعم الفرق خلال مراحل الانتقال
- تطبيق عملي أو مناقشة: محاكاة اجتماع تواصلي مع موظفين لديهم مخاوف واعتراضات بشأن مبادرة تغيير

اليوم الرابع

تنفيذ التغيير وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال

- تنفيذ مبادرات التغيير وفق مراحل واضحة ونقاط متابعة محددة
- تحديد الاعتماديات والمخاطر التشغيلية والموارد المطلوبة
- التعامل مع تحديات التنفيذ والتأخير وتعارض الأولويات
- المحافظة على الأداء وجودة الخدمات واستمرارية الأعمال أثناء الانتقال
- تطبيق عملي أو مناقشة: دراسة حالة حول مبادرة تغيير تواجه تحديات تشغيلية وبشرية أثناء التنفيذ

اليوم الخامس

ترسيخ التغيير وقياس الأثر المؤسسي

- متابعة تبني التغيير وتقدم التنفيذ والأداء المؤسسي
- تطوير مؤشرات لقياس فعالية التغيير والأثر المؤسسي
- ترسيخ السلوكيات والعمليات والأنظمة والتوقعات الجديدة
- بناء ممارسات تدعم التحسين المستمر والقدرة المؤسسية على التكيف
- ورشة عمل ختامية وخطة تنفيذ عملية لإعداد خارطة طريق متكاملة لإدارة التغيير التنظيمي وتحقيق نتائج مستدامة



للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة: <https://quest-training.com/courses/managing-organizational-change-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440

