

رقم الدورة 1392

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 المؤسسي وتنسيقه وتنفيذه وترسيخه بفاعلية. وفي بيئات العمل الحديثة، قد ينتج التغيير عن التوجهات الاستراتيجية، أو إعادة الهيكلة، أو التطورات التقنية، أو المتطلبات التنظيمية، أو تحسين العمليات، أو تطوير القوى العاملة، أو تغير توقعات العملاء وأصحاب المصلحة. ولذلك فإن نجاح التغيير يتطلب تخطيطاً منظماً وقيادة فعالة ومشاركة حقيقية للموظفين ومتابعة مستمرة للأداء.

تقدم الدورة منهجية متكاملة لإدارة التغيير التنظيمي تبدأ من تقييم الوضع الحالي والجاهزية للتغيير، مروراً بالتخطيط وتحليل أصحاب المصلحة والتواصل وإدارة المقاومة والتنفيذ، وصولاً إلى المتابعة وترسيخ الممارسات الجديدة وضمان استدامة النتائج. ويتعلم المشاركون كيفية تحديد دوافع التغيير وتوقع آثاره، وتقييم قدرة المؤسسة على الانتقال، ووضع أهداف واضحة، وتحديد المسؤوليات والموارد، وتصميم خطط عملية قابلة للتنفيذ والمتابعة.

ويركز البرنامج بشكل أساسي على الجانب البشري في عملية التغيير، إذ تختلف استجابة الموظفين للهياكل والأنظمة والسياسات والمسؤوليات وأساليب العمل الجديدة وفقاً لمستوى الفهم والثقة والتأثير المتوقع والمهارات والاستعداد النفسي والمهني. ولذلك يتعرف المشاركون على الأساليب الفعالة لتقليل الغموض، وبناء الثقة، وتعزيز المشاركة، والتعامل مع المخاوف والاعتراضات، ومساعدة الموظفين على الانتقال إلى الممارسات الجديدة بصورة أكثر استقراراً.

تم تصميم دورة إدارة التغيير التنظيمي لتلبية احتياجات الوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات العامة والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الكبرى، وتناسب المؤسسات التي تنفذ مبادرات التحول أو إعادة الهيكلة أو تطوير العمليات أو تطبيق الأنظمة أو تحديث السياسات أو تغيير أساليب العمل. كما تربط الدورة بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي واستمرارية الأعمال والحوكمة وتطوير القدرات البشرية والتنفيذ الاستراتيجي.

ومن خلال دراسات الحالة والتمارين العملية والمحاكاة وتحليل أصحاب المصلحة وورش التخطيط والتواصل والتنفيذ، سيطور المشاركون منهجية متكاملة لإدارة التغيير يمكن تطبيقها مباشرة في بيئة العمل. وتركز الدورة على تحويل أهداف التغيير إلى خطط واضحة وإجراءات عملية ومؤشرات متابعة تساعد على تحسين التنفيذ ورفع مستوى التبني وتحقيق نتائج مؤسسية مستدامة.

أهداف الدورة

- تحليل الدوافع الاستراتيجية والتشغيلية والتقنية والتنظيمية التي تؤدي إلى التغيير خلال البرنامج التدريبي.
- تقييم جاهزية المؤسسة للتغيير وتحديد الفجوات المرتبطة بالقيادة والثقافة والموظفين والموارد والعمليات.
- تطوير أهداف واضحة للتغيير تتوافق مع الاستراتيجية والأولويات التشغيلية والنتائج المؤسسية المستهدفة.
- تطبيق منهجيات منظمة لتخطيط مبادرات التغيير وتنسيق مراحل تنفيذها.
- تصميم استراتيجيات فعالة لإدارة أصحاب المصلحة تراعي مستوى التأثير والاهتمام والمخاوف والدعم.
- تحسين أساليب التواصل لتوضيح أسباب التغيير ونطاقه وتأثيره والنتائج المتوقعة.
- تنفيذ أساليب عملية للتعامل مع المقاومة وعدم اليقين ومخاوف الموظفين والآراء المتعارضة.
- تقييم المخاطر التنظيمية والتشغيلية والبشرية المرتبطة بمبادرات التغيير ووضع الإجراءات المناسبة لمعالجتها.
- تعزيز ممارسات القيادة والإدارة التي تدعم مشاركة الموظفين واستمرارية الأداء أثناء الانتقال.
- تطوير مؤشرات لقياس تقدم التنفيذ ومستوى التبنّي وفعالية التغيير.
- موازنة أنشطة إدارة التغيير مع الثقافة المؤسسية والحوكمة والسياسات ومتطلبات الأداء والأهداف الاستراتيجية.
- إعداد خطة متكاملة لإدارة التغيير التنظيمي قابلة للتطبيق والمتابعة في بيئة العمل.

الفئة المستهدفة

صُممت هذه الدورة للقيادات التنفيذية ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام ومديري التغيير والتحول ومديري المشاريع ومديري العمليات ومديري الموارد البشرية ومتخصصي التطوير التنظيمي وقادة الفرق المسؤولين عن قيادة أو دعم مبادرات التغيير المؤسسي. كما تناسب المهنيين المشاركين في إعادة الهيكلة وإعادة تصميم العمليات وتطبيق التقنيات والأنظمة الجديدة وتطوير نماذج العمل أو تنفيذ المبادرات الاستراتيجية. وتُعد الدورة مناسبة كذلك للمتخصصين في التخطيط الاستراتيجي والموارد البشرية والتطوير التنظيمي وإدارة

المشاريع والعمليات والجودة وإدارة المخاطر والحوكمة والامتثال وتقنية المعلومات والاتصال المؤسسي. وتوفر قيمة خاصة للمهنيين الذين يشاركون في تقييم الجاهزية أو إعداد خطط التغيير أو التنسيق بين الأطراف أو التواصل مع الموظفين أو متابعة التنفيذ والنتائج.

كما توفر الدورة قيمة كبيرة لصناع القرار والقيادات العليا المسؤولين عن تطوير قدرات المؤسسة في إدارة التغيير، وتقليل مخاطر التنفيذ، وتعزيز مشاركة الموظفين، وضمان تحقيق المبادرات التحولية للنتائج التشغيلية والاستراتيجية المستهدفة.

مخرجات التعلم

- تحديد وتحليل أبرز العوامل الداخلية والخارجية التي تدفع إلى التغيير المؤسسي.
- تقييم جاهزية المؤسسة من حيث القيادة والثقافة والموظفين والعمليات والأنظمة والموارد.
- تحديد أهداف التغيير والنتائج المتوقعة والأولويات ومتطلبات التنفيذ بصورة واضحة.
- إعداد خطط منظمة للتغيير تتضمن الأنشطة والمسؤوليات والموارد والجداول الزمنية والاعتماديات ومراحل التنفيذ.
- تحليل أصحاب المصلحة وتحديد أساليب المشاركة المناسبة وفقاً للتأثير والاهتمام والمخاوف ومستوى الدعم.
- إعداد أساليب تواصل واضحة وفعالة للموظفين والمديرين وأصحاب المصلحة الرئيسيين.
- تطبيق أساليب عملية للتعامل مع المقاومة والاعتراضات وعدم اليقين ومخاوف الموظفين.
- تحديد المخاطر التي قد تؤثر على نجاح تنفيذ التغيير وتقييم آثارها ووضع الإجراءات المناسبة لمعالجتها.
- دعم الموظفين والفرق في المحافظة على الأداء والإنتاجية وجودة الخدمات واستمرارية الأعمال أثناء الانتقال.
- متابعة تقدم التغيير ومستوى التبني باستخدام مؤشرات أداء ومقاييس مناسبة.
- تحديد فجوات التنفيذ ووضع إجراءات تصحيحية وتحسينية عند الحاجة.

- إعداد خارطة طريق عملية لتنفيذ التغيير التنظيمي وترسيخه واستدامة نتائجه.
- المحاوّر التدريبية:

محاوّر الدورة

اليوم الأول

أسس إدارة التغيير التنظيمي وتقييم الجاهزية

- مفهوم التغيير التنظيمي وأهميته في تحقيق الأداء المؤسسي
- الدوافع الاستراتيجية والتشغيلية والتقنية والتنظيمية للتغيير
- أنواع التغيير التنظيمي ومستوياته وتأثيراته على المؤسسة
- تقييم الجاهزية وتحديد العوائق التي قد تؤثر على نجاح التنفيذ
- تطبيق عملي أو مناقشة: تقييم مبادرة تغيير واقعية وتحديد نقاط القوة والفجوات في الجاهزية

اليوم الثاني

تخطيط التغيير والقيادة وإدارة أصحاب المصلحة

- تحديد أهداف التغيير ونطاقه وأولوياته والنتائج المتوقعة
- دور القيادة في توجيه التغيير وتنسيق جهود التنفيذ
- تحديد أصحاب المصلحة وتحليل تأثيرهم واهتماماتهم ومخاوفهم ومستوى دعمهم
- إعداد أساليب المشاركة والتنسيق وإدارة التوقعات
- تطبيق عملي أو مناقشة: إعداد خطة متكاملة للتغيير وإطار عملي لإدارة أصحاب المصلحة

اليوم الثالث

التواصل والمشاركة وإدارة مقاومة التغيير

- مبادئ التواصل الفعال أثناء التغيير التنظيمي
- فهم استجابات الموظفين والمخاوف وعدم اليقين ومقاومة التغيير
- بناء الثقة والمشاركة والالتزام والملكية المشتركة للتغيير
- توجيه الموظفين ودعم الفرق خلال مراحل الانتقال
- تطبيق عملي أو مناقشة: محاكاة جلسة تواصل مع موظفين لديهم مخاوف واعتراضات تجاه مبادرة تغيير

اليوم الرابع

تنفيذ التغيير وإدارة المخاطر واستمرارية الأداء

- تنفيذ مبادرات التغيير وفق مراحل واضحة ومواعيد ومسؤوليات محددة
- تحديد مخاطر التنفيذ والاعتماديات والموارد والتأثيرات التشغيلية
- التعامل مع التأخير والمقاومة وتعارض الأولويات وتحديات التنفيذ
- المحافظة على أداء الموظفين وجودة الخدمات واستمرارية الأعمال خلال الانتقال
- تطبيق عملي أو مناقشة: دراسة حالة حول مبادرة تغيير تواجه تحديات تشغيلية وبشرية وأصحاب مصلحة متعددين

اليوم الخامس

ترسيخ التغيير وقياس الأثر المؤسسي

- متابعة تبني التغيير وتقديم التنفيذ ومستوى الأداء المؤسسي
- تطوير مؤشرات لقياس فعالية التغيير والأثر المؤسسي
- ترسيخ السلوكيات والعمليات والأنظمة والمسؤوليات والتوقعات الجديدة
- بناء قدرات مؤسسية تدعم التكيف المستمر والتحسين والتطوير

اليوم الخامس — تابع

- ورشة عمل ختامية وخطة تنفيذ عملية لإعداد خارطة طريق متكاملة لإدارة التغيير التنظيمي وترسيخ نتائجه واستدامتها

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

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

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

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440