



British Training

**الدورة التدريبية قيادة التغيير الاستراتيجي وتحقيق التحول المؤسسي الفعال في بيئات
العمل الديناميكية**

#LD5899

الدورة التدريبية قيادة التغيير الاستراتيجي وتحقيق التحول المؤسسي الفعال في بيئات العمل الديناميكية

المقدمة:

في عالم يتسم بالتطورات المستمرة والتحولات الجذرية، تبرز الحاجة إلى قيادات قادرة على إدارة التغيير بفعالية لضمان استدامة المؤسسات وتعزيز قدرتها التنافسية. المركز البريطاني للتدريب، الذي يعد أحد الرواد في تصميم البرامج التدريبية المتخصصة، يقدم هذه الدورة الفريدة لتزويد المشاركين بالأدوات العملية والنماذج الحديثة التي تمكنهم من قيادة التغيير بثقة واحترافية. تم تصميم المحتوى لمواكبة أفضل الممارسات العالمية وربطها بالتحديات الواقعية التي تواجه القادة في مختلف القطاعات.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركون قادرين على تطبيق:

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية لتحديد دوافع التغيير وفرصه.
- تصميم خطط استراتيجية للتغيير تتماشى مع رؤية المؤسسة وأهدافها.
- استخدام نماذج إدارة التغيير العالمية مثل (Kotter's 8-Step Model) و (ADKAR).
- تطوير استراتيجيات فعالة لتجاوز مقاومة التغيير لدى الفرق والموظفين.
- بناء تحالفات داعمة للتغيير مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.
- قياس أثر التغيير وتقييم النتائج باستخدام مؤشرات أداء رئيسية (KPIs).
- تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار والمرونة.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التفكير الاستراتيجي وربط التغيير بالأهداف المؤسسية.
- التواصل الفعال لشرح رؤية التغيير وإشراك الفرق.
- إدارة الصراعات وتحويل المقاومة إلى دعم.
- القيادة التحفيزية في ظل الظروف المعقدة.
- تحليل البيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة.
- التكيف مع التحديات غير المتوقعة أثناء تنفيذ التغيير.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصاً لـ:

- القادة التنفيذيون ومديرو الإدارات العليا.
- رؤساء فرق المشاريع وفرق التحول المؤسسي.
- مسؤولي الموارد البشرية وتطوير المواهب.
- الاستشاريون المتخصصون في إدارة التغيير.
- رواد الأعمال ومديرو الشركات الناشئة.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى – أساسيات قيادة التغيير الاستراتيجي:

- تعريف التغيير المؤسسي وأنواعه (تطوري، جذري، استباقي).
- الفرق بين القيادة والإدارة في سياق التغيير.
- تحليل العوامل الداخلية والخارجية المحركة للتغيير.
- دراسة حالات عالمية ناجحة وفاشلة في إدارة التغيير.
- تحديد الأدوار الرئيسية في فرق قيادة التغيير.

الوحدة الثانية – تصميم خطط التغيير الفعالة:

- تطبيق نموذج (Kotter's 8-Step) لبناء خريطة طريق للتغيير.
- تحليل أصحاب المصلحة وتصنيفهم حسب نموذج (Power-Interest Grid).
- وضع أهداف ذكية (SMART) للتغيير.
- تصميم هيكل حوكمة لمراقبة تنفيذ الخطط.
- إدارة الموارد المالية والبشرية اللازمة.

الوحدة الثالثة – التواصل وإشراك الفرق في رحلة التغيير:

- تطوير رسائل واضحة ومقنعة لشرح "لماذا التغيير ضروري؟".
- استخدام القصص المؤثرة (Storytelling) لتعزيز التفاعل.
- تصميم ورش عمل تفاعلية لدمج الفرق في عملية التغيير.
- تقنيات التعامل مع الشكاوى والانتقادات بفعالية.
- توظيف المنصات الرقمية لدعم التواصل المستمر.

الوحدة الرابعة – إدارة مقاومة التغيير وتعزيز القبول:

- تشخيص أسباب المقاومة النفسية والتنظيمية.
- تطبيق نموذج (ADKAR) لتحفيز الأفراد على التكيف.
- تصميم برامج تدريبية وتأهيلية مخصصة.
- استخدام الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز المشاركة.
- تحويل المقاومين إلى سفراء للتغيير.

الوحدة الخامسة – تقييم الأثر واستدامة التغيير:

- تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس التقدم.
- تصميم استطلاعات رأي وتحليل النتائج بمنهجية.
- إجراء مراجعات دورية لضمان استمرارية النتائج.
- توثيق الدروس المستفادة ونشرها داخل المؤسسة.
- تحديث خطط التغيير بناءً على التغذية الراجعة.