



تخطيط وقيادة وإدارة عملية التغيير

28 فبراير – 4 مارس 2027

كوالا لامبور (ماليزيا)



نخبط وقفاة وإارة عملفة التفرفر

المرجع: 120483_104234 التاريخ: 28 فبراير – 4 مارس 2027 المكان: كوالا لامبور (مالفزا) الرسوم: Euro 4600

المقدمة:

تعتمد هذه الدورة التدريبفة بشكل كبر على أألف الجواب المتفرفة ودراسة المشاكل الفف قد تصافف فف هذه الحالة، ففأ العملية بتشكفل فرلف عمل لوضع خطة إستراتيجية ناففة لإارة التفرفر، ومن ثم استخدام المعرفة والمهارات الفف تعلموها فف هذه الدورة لتنفلذ الخطة، كما سفلصل المشاركون أفلأ بفرفة التعرف على رواف التفرفر وأبراتهم الناففة فف إدارة التفرفر، سفلألف المشاركون أفلأ العفء من التفففمات والتمرافن المتعلقة بمقاومة التفرفر وتأأفره وكفففة الاستجابة.

الفئات المستهرفة:

- مراء التفرفر والمتخصصون فف تطوير الأعمال.
- أعضاء فرلف إدارة التفرفر ومنسقو إعادة التنظيم والدمج.
- منفأو التفرفر المؤسسى والمهفمون فف تعلم كفففة إدارة التفرفر.
- كل من ففء فف نفسه الحاجة لهذه الدورة وفرفب بتطوير مهاراته وأبراته.

الأهاف التفررففة

فف نهاية هذا البرنامج، سفلكون المشاركون قافرفن على:

- توقع التفرفر والتعامل معه بشكل فعال.
- رفب القفاة والتفرفر مع النماأ المتوفرة والاستفادة من هذه العلاقة للتأطف المناسب للتفففات القادمة.
- التفاعل مع مقاومة التفرفر وإفءاف طرق لتقلفل أو التخلص من مثل هذه المخاف من أفل تحقيق الأهاف المرجوة.
- تأطف وتنفلذ عملية التواصل المتعلقة بالتفرفر بطريقة تساعد على النجاح.
- التعامل مع القفوء الفف فرضت من الثقافات الموجودة والمساعدة على إفءاف طرق للاء منها بشكل فعال أو التغلب عليها بطريقة مهلفة.

الكفاءات المستهدفة:

- تقييم التغيير.
- التخطيط الاستراتيجي.
- وضع خطط التنفيذ.
- العمل الجماعي والتعاون.
- حل المشكلات.
- إدارة النزاعات.
- الذكاء العاطفي.
- تغيير التواصل.
- قيادة وإدارة الفرق المباشرة والافتراضية.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى، فهم وتخطيط وإدارة التغيير:

- تعريف التغيير وإدارة التغيير
- تعريف التغيير المؤسسي
- طبيعة التغيير المؤسسي
- الاسباب والتحديات
- تصنيف التغيير المؤسسي
- التكيفي
- الابتكاري
- الجذري
- تشخيص التغيير
- معادلة التغيير
- أهمية الاطر التنظيمية للتغيير
- تواصل التغيير
- وكلاء التغيير والتحول
- أنواع وكلاء التغيير
- كفاءات وكلاء التغيير
- ادارة التغيير وتحليل اصحاب المصالح

الوحدة الثانية، نماذج واستراتيجيات لإدارة وقيادة التغيير:

- القيادة والتغيير المؤسسي
- التكيف الإداري مع حالات التغيير
- تقييم الحاجة للتغيير
- التحضير والتخطيط للتغيير
- الخطوات الثمان لنموذج كوتر

الوحدة الثالثة، فهم مقاومة التغيير والتعامل معها:

- الأفراد والتغيير المؤسسي
- لماذا يقاوم الأفراد التغيير؟
- أشكال مقاومة التغيير وطرق التعامل معها
- العوامل الفردية مقابل العوامل الجماعية
- مراحل تكيف الأفراد مع التغيير المؤسسي
- نموذج SARAH
- إدارة المرحلة الانتقالية للتغيير
- إدارة مقاومة التغيير والمشاعر المرتبطة بها
- إدارة المخاطر المرتبطة بالتغيير المؤسسي
- تحديد وتقييم وإدارة المخاطر
- جدول احتمالية حدوث الاخطار وتأثيرها

الوحدة الرابعة، الخطة التواصلية حول التغيير:

- أهمية تطوير خطة تواصل حول التغيير
- ما الذي يريد الأفراد سماعه وما الذي يحتاجون رؤيته
- مكونات الخطة الفعالة للإعلان عن والتواصل حول التغيير
- ما الذي يجوز ولا يجوز به عند التواصل حول التغيير

الوحدة الخامسة، العوامل الرئيسية لاجداث التغيير المؤسسي:

- فهم التغيير من منظور ثقافة المؤسسة
- مكونات ثقافة المؤسسة او الشركة
- اشكال التغيير الثقافي في المؤسسات والشركات
- أخطاء شائعة في التعامل مع تغيير الثقافة الحالية
- 20 خطوة لدعم التغيير في ثقافة المؤسسات