MERCURY

# إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق

22 – 26 مارس 2027

لندن (المملكة المتحدة)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

# إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق

**المرجع:** 186974_121269 **التاريخ:** 22 – 26 مارس 2027 **المكان:** لندن (المملكة المتحدة) **الرسوم:** Euro 5800

## مقدمة

دورة إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق، تُمكّن المشاركين من فهم معمّق لآليات التغيير التنظيمي ودورها في تعزيز كفاءة الموارد البشرية. تركّز على بناء رؤية استراتيجية لإدارة التغيير داخل المؤسسات. تغطي دورة شاملة تبدأ من تحليل الحاجة إلى التغيير وصولاً إلى تنفيذ الخطط والمتابعة. تهدف إلى تجهيز المشاركين بأدوات عملية لتطبيق إدارة التغيير المؤسسي في بيئات عمل حقيقية. كما تعزز مهارات القيادة والتواصل الإداري لضمان قبول التغيير من قبل الأفراد داخل المؤسسة. في نهاية الدورة يكون المتدرب قادراً على تصميم وتنفيذ استراتيجية فعّالة لإدارة التغيير داخل قسم الموارد البشرية.

## الفئات المستهدفة

تستهدف دورة إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء الموارد البشرية في المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
- مسؤولو التطوير التنظيمي والتغيير المؤسسي.
- مدراء وحدات شؤون الموظفين.
- مستشارو إدارة التغيير والتطوير المؤسسي.
- أعضاء أقسام القيادة والإدارة العليا المعنيون بالتخطيط الاستراتيجي.

## أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق، سيكون المشاركون قادرين على:

- تمكين المشاركين من فهم مفهوم إدارة التغيير التنظيمي ودورها في تطوير أداء الموارد البشرية.
- تدريب المشاركين على تحليل واقع المؤسسة وتحديد دوافع وأسباب الحاجة إلى التغيير.
- تطوير مهارات تصميم خطة إدارة التغيير تشمل الأهداف، الجدول الزمني، الموارد، والمخاطر.
- تأهيل المتدربين على تطبيق استراتيجيات التغيير المؤسسي ضمن بيئة الموارد البشرية.
- تعزيز قدراتهم على إدارة مقاومة التغيير وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للتغيير.
- تنمية مهارة التواصل الإداري والقيادة أثناء تنفيذ التغيير لضمان المشاركة والقبول من الموظفين.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

## الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق:

- القدرة على تشخيص حاجة المؤسسة إلى التغيير استنادًا إلى بيانات واقعية وتحليل شامل.
- مهارة صياغة خطة إدارة التغيير المؤسسي لموارد بشرية فعالة تتضمن أهداف واضحة ومقاييس أداء.
- كفاءة قيادة فرق العمل خلال مرحلة التغيير وضمان التزام الأفراد بالإجراءات الجديدة.
- مهارة إدارة مقاومة التغيير والتواصل الفعال مع الموظفين للتخفيف من آثار القلق وعدم اليقين.
- القدرة على متابعة تنفيذ خطة التغيير، تقييم النتائج، وإجراء تعديلات عند الحاجة لضمان استدامة التحول.

## دراسة سيناريوهات

في تدريب إدارة التغيير للموارد البشرية من التخطيط إلى التطبيق، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- نقل قسم الموارد البشرية إلى نظام تقييم أداء جديد بعد دمج وحدات وظيفية.
- تغيير هيكل الترقيات بما يحقق عدالة وتحفيز الموظفين.
- إدخال سياسة عمل عن بُعد مع إعادة تصميم إجراءات الإجازات والحضور.
- دمج فريقين بأدوار متداخلة بعد استحواذ شركة على أخرى.
- تنفيذ مراجعة شاملة للمزايا والحوافز وربطها بأداء الموظفين.

## محتوى الدورة

### الوحدة 1: مفهوم وأهمية إدارة التغيير في الموارد البشرية

- تعريف إدارة التغيير التنظيمي وعرض أنواع التغيير: تغييرات هيكلية، إجرائية وثقافية.
- استعراض دوافع التغيير: نمو المؤسسة، إعادة هيكلة، تحسين الأداء، التطوير التنظيمي.
- شرح العلاقة بين إدارة التغيير وفعالية الموارد البشرية داخل المؤسسات.
- تبيان أثر التغيير الإيجابي على أداء الموظفين وتحفيزهم والتزامهم.
- مناقشة مخاطر التغيير دون تخطيط: مقاومة الموظفين، ضعف التواصل، هدر موارد.
- رسم صورة للتغيير المستدام عبر تبني ثقافة التغيير المؤسسي.
- إبراز دور القيادة التنفيذية في دعم بيئة التغيير.
- ربط مفهوم إدارة التغيير بمصطلحات مثل "إدارة التغيير المؤسسي" و"تطوير الموارد البشرية".

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

## الوحدة 2: تحليل الواقع وبناء حالة العمل للتغيير

- جمع وتحليل بيانات الموارد البشرية: معدلات دوران الموظفين، رضا العاملين، أداء الفرق.
- تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات SWOT داخل قسم الموارد البشرية.
- تقييم تأثير التغيير على العمليات التنظيمية والبيئة الداخلية للمؤسسة.
- صياغة "حالة العمل" التي تبرر ضرورة التغيير وتوضح الفوائد المتوقعة.
- تقدير التكلفة والموارد المطلوبة لتطبيق التغيير.
- تحديد أصحاب المصلحة: إدارة عليا، موظفين، فرق موارد بشرية، مديرين وحدات.
- تحليل المخاطر المحتملة والمقاومة المتوقعة من الموظفين.
- وضع مقاييس نجاح أولية لتقييم جدوى التغيير بعد التنفيذ.

## الوحدة 3: تخطيط استراتيجية التغيير وإعداد خطة تنفيذ

- وضع أهداف استراتيجية واضحة وقابلة للقياس لخطة التغيير في الموارد البشرية.
- تحديد نطاق التغيير: وحدات، عمليات، سياسات، أو ثقافة المؤسسة.
- تصميم جدول زمني مفصل للخطوات: تحليل، تصميم، تنفيذ، مراجعة.
- توزيع الأدوار والمسؤوليات بين فريق القيادة، الموارد البشرية، والإدارة التنفيذية.
- إعداد خطة تواصل داخلية لشرح أهداف التغيير والمراحل للموظفين.
- تجهيز موارد الدعم: تدريب، أدوات، بنية تحتية، إدارة مقاومة التغيير.
- وضع آليات متابعة وتقرير دوري عن تقدم التنفيذ.
- تصميم مؤشرات أداء رئيسية KPIs لقياس نجاح تنفيذ التغيير وتأثيره على أداء الموارد البشرية.

## الوحدة 4: تنفيذ التغيير وإدارة مقاومة الموظفين

- إطلاق حملة توعية داخلية لشرح دوافع التغيير وأهدافه.
- تنظيم ورش عمل وتدريب للموارد البشرية والإدارة حول السياسات الجديدة.
- متابعة تطبيق التغييرات في العمليات، الهياكل، القواعد والإجراءات.
- تشجيع مشاركة الموظفين واستقبال ملاحظاتهم والاستجابة لها.
- إدارة مقاومة التغيير عبر حوارات مباشرة، استماع، وتوضيح الفوائد.
- دعم فرق الموارد البشرية لمراقبة التقدم ومعالجة العوائق في الوقت المناسب.
- توثيق التجارب والتحديات لدروس مستفادة.
- الحفاظ على شفافية في التواصل لضمان الثقة والالتزام الجماعي.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

## الوحدة 5: تقييم نتائج التغيير وضمان الاستدامة

- جمع بيانات الأداء بعد التغيير: رضا الموظفين، إنتاجية، التزام بسياسات جديدة.
- مقارنة النتائج مع مؤشرات النجاح KPIs المحددة في الخطة.
- تحليل مدى تحقيق الأهداف وتحديد الفجوات أو التحسينات المطلوبة.
- إجراء مقابلات أو استبيانات لتقييم قبول الموظفين للتغيير.
- مراجعة السياسات والإجراءات بناءً على التغذية الراجعة والنتائج.
- صياغة خطة صيانة التغيير لضمان استمرارية التحول ثقافة التغيير.
- تعزيز ثقافة التعلم والتطوير المستمر ضمن قسم الموارد البشرية.
- توثيق الممارسات الجيدة ونشرها كمعايير داخل المؤسسة لتطبيق إدارة التغيير بشكل مستمر.

## خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تزود هذه الدورة المشاركين بأدوات متكاملة لتصميم وتنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير في الموارد البشرية من التخطيط إلى التنفيذ والمتابعة. ننصح بتطبيق ما تم تعلمه ضمن بيئة واقعية داخل مؤسستكم لضمان تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة.