



تخطيط وقيادة وإدارة عملية التغيير



تخطيط وقيادة وإدارة عملية التغيير

المقدمة:

تُعرف هذه الدورة التدريبية ومفهوم وإدارة التغيير للمؤسسات وموظفيها. وتقوم هذه الدورة بشكل كبير على تحليل جوانب التغيير، والنظر في المشكلات التي يهون مواجهتها في مثل تلك المواقف، حيث تبدأ العملية بتشكيل فرق العمل لوضع خطة استراتيجية لإدارة التغيير ثم تنفيذها بالاستفادة من المعارف والتقنيات التي تعلموها في هذه الدورة، كما يحصل المشاركون في على فرصة الاستماع إلى رواد التغيير وتجاربهم الناجحة في إدارة التغيير، ويخضع المشاركون أيضاً لعدة تقييمات وتمارين متعلقة بمقاومة التغيير والاثار الناجمة عنه وكيفية التعامل معها.

الفئات المستهدفة:

- مدراء التغيير والمختصون في تطوير الأعمال.
- أعضاء فريق إدارة التغيير.
- منسقي إعادة التنظيم والدعم.
- منفذو التغيير المؤسسي.
- المهتمون في تعلم كيفية إدارة التغيير.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- توقع التغيير والتعامل معه بشكل فعال.
- ربط القيادة والتغيير مع النماذج المتوفرة والاستفادة من هذه العلاقة للتخطيط المناسب للتغييرات القادمة.
- التفاعل مع مقاومة التغيير وإيجاد طرق لتقليل أو التخلص من مثل هذه المخاوف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.
- تخطيط وتنفيذ عملية التواصل المتعلقة بالتغيير بطريقة تساعد على النجاح.
- التعامل مع القيود التي فرضت من الثقافات الموجودة والمساعدة على إيجاد طرق للحد منها بشكل فعال أو التغلب عليها بطريقة هنية.

الكفاءات المستهدفة:

- فهم وتخطيط وإدارة التغيير.
- العوامل الرئيسية لإحداث التغيير المؤسسي.
- نماذج واستراتيجيات لإدارة وقيادة التغيير.
- الخطة التواصلية حول التغيير.
- فهم مقاومة التغيير والتعامل معها.

محتوى الدورة الوحدة الأولى، فهم وتخطيط وإدارة التغيير:

- تعريف التغيير وإدارة التغيير
- تعريف التغيير المؤسسي
- طبيعة التغيير المؤسسي
- الانسباب والتحديات
- تصنيف التغيير المؤسسي، التكيفي، الابتكاري، الجذري
- تشخيص التغيير
- معادلة التغيير
- أهمية النظر التنظيمية للتغيير
- تواصل التغيير
- وكلاء التغيير والتحول
- أنواع وكلاء التغيير
- كفاءات وكلاء التغيير
- إدارة التغيير وتحليل أصحاب المصالح

الوحدة الثانية، العوامل الرئيسية لإحداث التغيير المؤسسي:

- فهم التغيير من منظور ثقافة المؤسسة
- مكونات ثقافة المؤسسة أو الشركة
- أشكال التغيير الثقافي في المؤسسات والشركات
- أخطاء شائعة في التعامل مع تغيير الثقافة الحالية
- 20 خطوة لدفع التغيير في ثقافة المؤسسات

الوحدة الثالثة، نماذج واستراتيجيات لإدارة وقيادة التغيير:

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

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 والتواصل حول التغيير
- ما الذي يجوز ولا يجوز به عند التواصل حول التغيير

الوحدة الخامسة، فهم مقاومة التغيير والتعامل معها:

- الفرد والتغيير المؤسسي
- لماذا يقاوم الأفراد التغيير؟
- أشكال مقاومة التغيير وطرق التعامل معها
- العوامل الفردية مقابل العوامل الجهادية
- مراحل تكيف الأفراد مع التغيير المؤسسي
- نهج "SARAH"
- إدارة المرحلة الانتقالية للتغيير
- إدارة مقاومة التغيير والشاعر المرتبطة بها
- إدارة المخاطر المرتبطة بالتغيير المؤسسي
- تحديد وتقييم وإدارة المخاطر
- جدول احتمالية حدوث الأخطار وتأثيرها