الدورة التدريبية: إدارة التغيير الاستراتيجي والتحول المؤسسي الناجح

يونيو ٢٠٢٦ ٢٥ - ٢١

اسطنبول

(للشخص الواحد) € ٤٥٠٠

Ref: #MA3397_24242

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

BIG BEN تبني إدارة التغيير الاستراتيجي والتحول المؤسسي يواجه القادة والمؤسسات اليوم تحديات متسارعة تتطلب العملية والاستراتيجيات هذه الدورة التدريبية المتخصصة لتمكين Center الناجح كأساس للبقاء والنمو. تقدمTraining فهم عميق لنماذج إدارة التغيير الرائدة مثل الفعالة لقيادة وتنفيذ التغيير بنجاح. تركز الدورة المشاركين من إتقان الخطوات وتفاعلية، سيكتسب وبناء خطط اتصال فعالة، وضمان استدامة التحولات نموذج كوتنر، وآليات التغلب على مقاومة التغيير، على مختلف القطاعات، مما يمكنهم من المشاركون الأدوات اللازمة لتخطيط وتنفيذ وقياس أثر المؤسسية. من خلال منهجية عملية BIG BEN Training Center هذه الدورة كاستثمار تحويل التحديات إلى فرص للابتكار والتميز التنظيمي. مبادرات التغيير في الاستراتيجي بثقة وفعالية. في بناء كفاءات قيادية قادرة على قيادة التحول يقدم

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- المدراء التنفيذيون وقادة الإدارات العليا.
- المدراء المتوسطون والمشرفون.
- قادة فرق التغيير وإدارة المشاريع.
- مسؤولي التطوير التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي.
- استشاريو التطوير الإداري والتنظيمي.
- الموظفون المرشحون لمواقع قيادية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفي.
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- القطاع الصحي والمستشفيات.
- القطاع الصناعي والتصنيع.
- القطاع الحكومي والهيئات العامة.
- قطاع التعليم والتدريب.
- قطاع الطاقة والخدمات.
- قطاع الخدمات اللوجستية والنقل.
- الهيئات الحكومية والوزارات والجهات شبه الحكومية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- الإدارة العليا والتنفيذية.
- إدارة التطوير التنظيمي والتغيير.
- إدارة الموارد البشرية والتطوير الوظيفي.
- إدارة التخطيط الاستراتيجي.
- إدارة المشاريع وفرق التحول.
- إدارة الجودة والتميز المؤسسي.
- إدارة التدريب والتطوير.
- الإدارات التشغيلية المختلفة.

أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- الإداري والاستراتيجي والتحول المؤسسي. فهم المفاهيم الأساسية والفرق بين إدارة التغيير
- التغيير الحديثة. تطبيق نموذج كوتنر ذو الخطوات الثمانية وأطر إدارة
- التغلب عليها بفعالية. تحديد وتحليل أسباب مقاومة التغيير واستراتيجيات
- التغيير. تصميم وتنفيذ خطط اتصال شاملة ومؤثرة لدعم مبادرات
- الرئيسيين. بناء وتطوير فرق التغيير وإدارة أصحاب المصلحة
- محدودة. تخطيط وتنفيذ خطوات التحول الاستراتيجي بمخاطر
- قياس وتقييم أثر وفعالية برامج إدارة التغيير.
- المرجوة. دمج إدارة التغيير مع إدارة المشاريع لضمان النتائج
- التغيير. تعزيز ثقافة مؤسسية داعمة للابتكار والتكيف مع

منهجية الدورة التدريبية:

وتحقيق أهداف إدارة على مزيج متنوع من الأساليب التفاعلية Center تعتمد منهجية الدورة التدريبية فيBIG BEN Training تقديمية مركزة تقدم الأطر النظرية التغيير الاستراتيجي والتحول المؤسسي الناجح. تشمل والتطبيقية لضمان أقصى استفادة الحالة وتمارين عملية تطبق المفاهيم على سيناريوهات الأساسية، تليها مباشرة مناقشات جماعية معمقة الجلسات عروضاً نجاحات وإخفاقات مبادرات المأخوذة من قطاعات مختلفة، مثل القطاع الحكومي واقعية. يتم التركيز بشكل كبير على دراسات التغلب على المقاومة باستخدام التغيير. كما تتضمن الدورة ورش عمل لبناء خطط اتصال والمالي والصحي، لتحليل الحقيقية لتقديم حلول وتغذية راجعة فورية. أدوات عملية. يشجع المدربون المشاركين على مشاركة التغيير واستراتيجيات BIG BEN التغيير وإدارة أصحاب المصلحة، مما يوفر بيئة آمنة يتم تخصيص وقت لأنشطة لعب الأدوار لمحاكاة قيادة تحدياتهم فوراً في بيئات العمل. هذه المنهجية لضمان تحويل المعرفة إلى مهارات عملية للتطبيق والممارسة. يقدمTraining Center قابلة للتطبيق

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الاستراتيجي: الوحدة الأولى: أسس ومفاهيم إدارة التغيير والتحول

- الاستراتيجي ضرورة؟. مقدمة شاملة عن التغيير: لماذا أصبح إدارة التغيير
- والتحول المؤسسي. الفرق بين التغيير الإداري، التغيير الاستراتيجي،
- أهمية قيادة التغيير الفعال في نجاح المنظمات.
- أدكار، بروسي). نظرة عامة على نماذج إدارة التغيير الرائدة (كوتنر،
- المعاصرة. تحديد العوامل الدافعة للتغيير في البيئة التنظيمية
- التنظيمي. تحليل أثر التغيير على الأفراد والفرق والهيكل
- التحديات الشائعة في رحلات التحول المؤسسي.

للتغيير. الوحدة الثانية: خطوات بناء رؤية واضحة ومُلهمة

- لمبادرات التغيير. تحديد الأهداف الاستراتيجية القابلة للقياس
- تحليل أصحاب المصلحة واستراتيجيات إشراكهم الفعال.
- القنوات، التوقيت. تطوير خطة اتصال شاملة لدعم التغيير: الرسائل،
- القيادية. بناء التحالفات الداعمة وتشكيل فرق التغيير
- تقييم المخاطر المحتملة وتطوير خطط التخفيف.
- وضع مؤشرات أداء رئيسية مبكرة لقياس التقدم.

التغيير: الوحدة الثالثة: تنفيذ التغيير وإدارة مقاومة

- النماذج الأولية. استراتيجيات التنفيذ الفعال: التدرج، الطرح الكامل،
- فهم جذور مقاومة التغيير على مستوى الأفراد والفرق.
- أدوات تشخيص وتصنيف أشكال مقاومة التغيير.
- التغيير. استراتيجيات واستجابات عملية للتغلب على مقاومة
- دور التواصل المستمر والشفافية خلال مرحلة التنفيذ.
- تمكين المديرين كقادة للتغيير على الخطوط الأمامية.
- إدارة التكامل بين إدارة التغيير وإدارة المشاريع.

الوحدة الرابعة: توطيد التغيير وقياس النجاح:

- استراتيجيات توطيد المكاسب وضمان استدامة التغيير.
- التكيفية. أهمية التغذية الراجعة المستمرة والتعديلات
- (التوظيف، التقييم، المكافآت). ربط التغيير بالأنظمة والممارسات المؤسسية
- الاستراتيجي. دور الثقافة المؤسسية في تسهيل أو إعاقة التحول
- طرق قياس أثر التغيير وعوائده على المنظمة.
- تقييم نجاح التحول المؤسسي الشامل.
- توثيق الدروس المستفادة وأفضل الممارسات.

المرونة: الوحدة الخامسة: قيادة التحول نحو المستقبل وبناء

- الاستراتيجي. خصائص القائد التحويلي في سياق إدارة التغيير
- بناء مرونة تنظيمية للتكيف مع التغييرات المستمرة.
- التحول. تعزيز ثقافة الابتكار والتعلم المستمر كجزء من
- استشراف المستقبل وتحديد موجات التغيير القادمة.
- الجذري. تطوير خطط استمرارية العمل خلال فترات التغيير
- إدارة التغيير في أوقات الأزمات والاضطرابات.
- تكريس قيادة التغيير ككفاءة مؤسسية مستدامة.

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام،

تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح

ساعة

للمؤسسة لضمان بقائها التغيير التدرجي غير كافٍ، وتصبح الحاجة إلى تحول كيف يمكن تحديد النقطة الحرجة التي يصبح عندها وازدهارها في سوق ديناميكي؟ استراتيجي جذري أمرًا حتميًا

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

المؤسسي الناجح بتركيزها العملي غير المسبوق على تحويل مفاهيم تميز BIG BEN Training Center هذه الدورة التدريبية العامة، بل تغوص في تفاصيل تنفيذ نماذج إلى خطوات قابلة للتطبيق فوراً. لا تقتصر على إدارة التغيير الاستراتيجي والتحول ثاقبة مستمدة لبناء خطط اتصال فعالة، وإدارة مقاومة التغيير، راسخة مثل كوتنر، مع تقديم أدوات عملية ملموسة النظريات حد سواء، مما يثري خبرة من تحليل دراسات حالات واقعية ومتنوعة، تغطي تحديات وقياس الأثر الحقيقي. تقدم الدورة رؤى تفاعلية فريدة تشمل محاكاة قيادة التغيير المشارك. يقدم BIG BEN Training Center تجربة القطاع الحكومي والخاص على مؤسسية مشارك، مع تغذية راجعة فورية من خبراء متمرسين. وورش عمل مكثفة لصياغة خطط التغيير الخاصة بكل تعليمية التركيز على التطبيق العملي، طويلة الأمد وثقافة داعمة للابتكار، بدلاً من مجرد يركز المحتوى بشكل استثنائي على بناء مرونة أن يخرج المشاركون ليس فقطTraining Center مدعوماً بأحدث منهجيات التدريب التفاعلي فيBIG BEN حلول مؤقتة. هذا الاستراتيجي الناجح في مؤسساتهم. بفهم أعمق، بل بقدرة حقيقية على قيادة التحول ، يضمن