CORE CONCEPT

إدارة التغيير وقيادة التحول المؤسسي

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن

إدارة التغيير وقيادة التحول المؤسسي

المرجع: 1001_285 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

تطلق المؤسسات مبادرات إعادة الهيكلة والاندماج ونماذج التشغيل الجديدة والمنصات الرقمية بوتيرة تفوق قدرتها على استيعابها. وكثير من هذه المبادرات ينجز الهيكل أو النظام في موعده، لكنه لا يغير طريقة عمل الموظفين فعليا، فلا تتحقق المنافع المنتظرة. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين بالنماذج المعتمدة لقيادة الجانب الإنساني من التحول، بدءا من تشخيص الجاهزية وحتى ترسيخ التبني بعد التطبيق. ويطبق المشاركون كل منهجية على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بخطة قيادة التغيير لمبادرة قائمة في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص الوضع الراهن للمؤسسة وجاهزيتها للتغيير باستخدام إطار McKinsey 7-S واستبيانات الجاهزية المنظمة
- اختيار نماذج التغيير المؤسسية والفردية، ومنها منهجية Kotter ذات الخطوات الثماني ونموذج ADKAR، والجمع بينها بما يناسب كل مبادرة
- تقييم أثر التغيير على الأدوار والعمليات وتحويله إلى خطط لأصحاب المصلحة والراعي والتواصل
- رصد مقاومة التغيير وتشبع المؤسسة بالمبادرات ومخاطر التغيير، وتطبيق التدخل المناسب لكل منها
- تصميم آليات التعزيز والقياس التي ترسخ أساليب العمل الجديدة بعد التطبيق
- إعداد خطة قيادة التغيير بصيغة جاهزة للعرض على الراعي واعتمادها

الفئة المستهدفة

- المديرون الذين يقودون مبادرات التغيير في الإدارات والوظائف المختلفة
- مديرو البرامج والمشاريع المسؤولون عن الجانب الإنساني في التنفيذ
- مديرو الموارد البشرية والتطوير المؤسسي الداعمون لإعادة الهيكلة والتحول
- مديرو مكاتب التحول المسؤولون عن تنسيق محافظ التغيير المتزامنة
- المديرون المباشرون المسؤولون عن تبني الأنظمة والعمليات والهياكل الجديدة
- المستشارون الداخليون وشركاء الأعمال الذين يقدمون المشورة للقيادة في التغيير المؤسسي

محاور الدورة

اليوم الأول: بيئة التغيير والجاهزية المؤسسية

- تحليل دوافع التحول باستخدام أداة PESTLE
- أنواع التغيير: التدريجي والانتقالي والتحولي
- نظرة عامة على عمليات إدارة التغيير المؤسسي وفق المواصفة ISO/TS 10020
- تشخيص الوضع الراهن بإطار McKinsey 7-S
- تصميم استبيان الجاهزية للتغيير وتقييم نتائجه

اليوم الثاني: نماذج التغيير ومعاييره

- نموذج Lewin: إذابة الجمود ثم التغيير ثم التثبيت
- منهجية Kotter ذات الخطوات الثماني لقيادة التغيير
- نموذج Prosci ADKAR لتبني التغيير على المستوى الفردي
- نموذج Bridges للانتقال: النهايات والمنطقة المحايدة والبدايات الجديدة
- نموذج Burke-Litwin السببي للأداء المؤسسي والتغيير

اليوم الثالث: تخطيط التغيير وقيادته

- مصفوفة تقييم أثر التغيير حسب الدور والعملية والنظام
- تحديد أصحاب المصلحة بمصفوفة القوة والاهتمام
- خارطة طريق الراعي وتصميم شبكة وكلاء التغيير
- صياغة مبررات التغيير وبيان الرؤية
- خطة التواصل للتغيير: مصفوفة الجمهور والرسالة والقناة والتوقيت

اليوم الرابع: المقاومة والمخاطر وترسيخ التغيير

- تشخيص المقاومة باستخدام نقاط العوائق في نموذج ADKAR
- تقييم تشبع المؤسسة بالتغيير وخريطة حرارية لمحفظة المبادرات
- سجل مخاطر التغيير المتوافق مع مبادئ ISO 31000
- تشخيص الثقافة المؤسسية بأداة الشبكة الثقافية Cultural Web
- آليات التعزيز وقائمة تدقيق ترسيخ التغيير

اليوم الخامس: دراسات الحالة وخطة قيادة التغيير

- دراسة حالة اندماج مؤسسي: تشخيص تعثر التبني
- دراسة حالة رقمنة خدمة حكومية: تحليل دور الراعي والمقاومة
- بناء بطاقة قياس الجاهزية لمبادرة من مؤسسة المشارك
- إعداد مسودة خطة قيادة التغيير
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن الخطة

المهارات المكتسبة

- التشخيص المؤسسي
- تحليل أثر التغيير
- تخطيط إشراك أصحاب المصلحة
- إدارة مقاومة التغيير
- التواصل في أثناء التغيير
- توجيه رعاة التغيير
- إدارة مخاطر التغيير
- قياس مستوى التبني

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة قيادة التغيير لمبادرة فعلية، وقد اختبرت أمام مراجعة الزملاء
- تشرح للرعاة والفرق أسباب التغيير وما يتطلبه منهم، بمبررات واضحة ومقنعة
- تتعرف مبكرا على مؤشرات تعثر التبني وتختار التدخل الذي يعالج السبب الحقيقي
- تقارن أساليبك بمديرين من قطاعات ودول مختلفة يقودون تحولات مماثلة

الخاتمة

لا ينجح التحول إلا حين يفهمه المتأثرون به ويتبنونه ويستمرون في العمل بالطريقة الجديدة. تنتقل هذه الدورة من تشخيص جاهزية المؤسسة، مرورا بأهم نماذج التغيير وأدوات التخطيط، وصولا إلى المقاومة والتشبع والمخاطر التي تعطل المبادرات. ويحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى خطة لقيادة التغيير يعود بها المشارك إلى راعي المبادرة، فيمتلك منهجية منظمة وقابلة للدفاع عنها في أي تغيير يكلف بقيادته مستقبلا.