



إدارة التغيير وقيادة التحول المؤسسي

23 - 27 Nov 2026

أهستردام - فندق حي النعمال زوداس



إدارة التغيير وقيادة التحول المؤسسي

المرجع: 1001_437 التاريخ: 23 - 27 Nov 2026 الموقع: أهرستردام - فندق حي النعمال زوداس الرسوم: SAR 23500

العوق التقني: مهارس - أسلوب التطبيق: دراسة حالة

مقدمة

تطلق المؤسسات مبادرات إعادة الهيكلة والاندهاج ونماذج التشغيل الجديدة والمنتجات الرقمية بوتيرة تفوق قدرتها على استيعابها. وكثير من هذه المبادرات ينجز الهيكل أو النظام في موعده، لكنه لا يغير طريقة عمل الموظفين فعلياً، فلا تتحقق المنافع المنتظرة. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين بالنماذج المبتعدة لقيادة الجانب الإنساني من التحول، بدءاً من تشخيص الجاهزية وحتى ترسيخ التبنّي 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 S-7 McKinsey 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 النوازل والعمليات وتحويله إلى خطط لأصحاب المصلحة والراعي والتواصل
- رصد مقاومة التغيير وتشجيع المؤسسة بالمبادرات ومخاطر التغيير، وتطبيق التدخل المناسب لكل منها
- تصميم اليات التعزيز والقياس التي ترسخ أساليب العمل الجديدة بعد التطبيق
- إعداد خطة قيادة التغيير بصيغة جاهزة للعرض على الراعي واعتهاها

الفئة المستهدفة

- المديرون الذين يقودون مبادرات التغيير في الإدارات والوظائف المختلفة
- مديرو البرامج والمشاريع المسؤولين عن الجانب الإنساني في التنفيذ
- مديرو الموارد البشرية والتطوير المؤسسي الداعمون لإعادة الهيكلة والتحول
- مديرو مكاتب التحول المسؤولين عن تنسيق محافظ التغيير المتزامنة
- المديرون المباشرين المسؤولين عن تبني الأنظمة والعمليات والهيكل 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 والتحويلي
- نظرة عامة على عمليات إدارة التغيير المؤسسي وفق المواصفة 10020 TS/ISO
- تشخيص الوضع الراهن بإطار S-7 McKinsey
- تصميم استبيان الجاهزية للتغيير وتقييم نتائجه

اليوم الثاني: نماذج التغيير ومعاييرها

- نموذج Lewin: إذابة الجمود ثم التغيير ثم التثبيت
- منهجية Kotter ذات الخطوات الثماني لقيادة التغيير
- نموذج ADKAR Prosci لتبني التغيير على المستوى الفردي
- نموذج Bridges للانتقال: النهايات والمنطقة المحايدة والبدايات الجديدة
- نموذج Litwin-Burke السببي للداء 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 Web Cultural
- 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 رعاية التغيير
- إدارة مخاطر التغيير
- قياس مستوى التبني

لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة قيادة التغيير لمبادرة فعلية، وقد اختبرت أهم 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 ويستثمرون في العمل بالطريقة الجديدة. تنتقل هذه الدورة من تشخيص جاهزية المؤسسة، مروراً بأهم نماذج التغيير وأدوات التخطيط، وصولاً إلى المقاومة والتشبع والمخاطر التي تعطل المبادرات. ويحول اليوم النخبر هذه المعارف إلى خطة لقيادة التغيير يعود بها المشاركون إلى راعي المبادرة، فيمتلك منهجية منظمة وقابلة للدفاع عنها في أي تغيير يكلف بقيادته مستقبلاً.