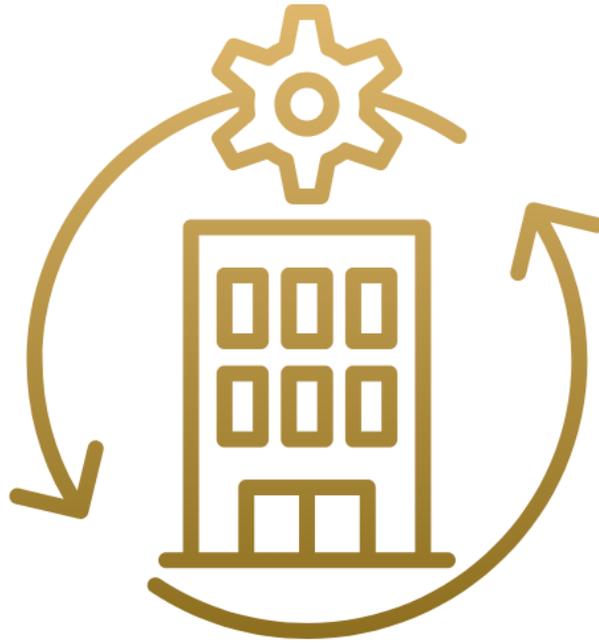


يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني لبرنامج

إدارة التغيير والثقافة المؤسسية



المقدمة

تعد الثقافة المؤسسية المستدامة وإدارة التغيير عنصرين أساسيين في نجاح المؤسسات واستمراريتها في بيئة أعمال متغيرة. تعتمد المؤسسات الناجحة على ثقافة قوية تتماشى مع رؤيتها ورسالتها، مما يساهم في تحسين الأداء، تعزيز الولاء الوظيفي، وتسهيل عمليات التغيير. تهدف هذه الدورة إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لبناء ثقافة مؤسسية متينة وإدارة التغيير بفعالية لضمان التحول الناجح وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

أهداف البرنامج

سيتمكن المشاركون في نهاية هذا البرنامج التدريبي مما يلي:

- فهم مفهوم الثقافة المؤسسية ودورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- تطوير استراتيجيات لبناء وتعزيز ثقافة مؤسسية مستدامة.
- تحليل العلاقة بين الثقافة المؤسسية والولاء الوظيفي والأداء التنظيمي.
- تطبيق أساليب فعالة لإدارة التغيير وتخفيف مقاومة الموظفين.
- تطوير خطط تواصل فعالة لدعم مبادرات التغيير داخل المؤسسة.
- استخدام مؤشرات الأداء لقياس تأثير الثقافة المؤسسية وإدارة التغيير على الأداء المؤسسي.

محاوور البرنامج:

❖ الوحدة الأولى: فهم الثقافة المؤسسية وأهميتها

- تعريف الثقافة المؤسسية وعناصرها الأساسية.
- الفرق بين الثقافة المؤسسية والقيم التنظيمية.
- كيف تؤثر الثقافة المؤسسية على الأداء الوظيفي والمشاركة؟
- دور القيادة في تعزيز وتوجيه الثقافة المؤسسية.
- تحليل أنواع الثقافات المؤسسية وتأثيرها على بيئة العمل.

❖ الوحدة الثانية: استراتيجيات بناء ثقافة مؤسسية مستدامة

- الخطوات الأساسية لإنشاء ثقافة مؤسسية قوية ومتسقة.
- تصميم القيم المؤسسية وربطها بالاستراتيجية العامة للمؤسسة.
- تطوير بيئة عمل داعمة تعزز الابتكار والإبداع.
- استراتيجيات تعزيز ثقافة الشفافية والتعاون داخل المؤسسة.
- قياس مدى توافق الثقافة المؤسسية مع أهداف المؤسسة وتحديد فجوات التحسين.

❖ الوحدة الثالثة: إدارة التغيير داخل المؤسسات

- مفهوم إدارة التغيير وأهميته في استدامة المؤسسات.
- أسباب فشل التغيير وكيفية التغلب عليها.
- نماذج إدارة التغيير: نموذج كوتر، نموذج أدكار، نموذج ليفين.
- تحليل القوى الدافعة والمقاومة للتغيير داخل المؤسسة.
- دور القادة والمديرين في قيادة وإدارة التغيير بنجاح.

❖ الوحدة الرابعة: تقنيات التعامل مع مقاومة التغيير

- فهم أسباب مقاومة الموظفين للتغيير.
- استراتيجيات التعامل مع المقاومة وتحفيز الموظفين على التكيف مع التغيير.
- دور التوجيه والتدريب في تسهيل عمليات التغيير.
- بناء بيئة تواصل فعالة لدعم مبادرات التغيير.
- إدارة التحولات الثقافية داخل المؤسسة بطريقة تدريجية ومستدامة.

❖ الوحدة الخامسة: قياس أثر الثقافة المؤسسية وإدارة التغيير

- تطوير مؤشرات قياس الأداء للثقافة المؤسسية وإدارة التغيير.
- جمع وتحليل البيانات لقياس نجاح مبادرات التغيير.
- تقييم مدى تأثير الثقافة المؤسسية على رضا الموظفين والإنتاجية.
- دور التحليل المستمر في تحسين استراتيجيات بناء الثقافة وإدارة التغيير.
- ورشة عمل تطبيقية: تصميم خطة لتعزيز الثقافة المؤسسية وإدارة التغيير داخل المؤسسة.

الفئة المستهدفة:

- جميع المهتمين في مجال البرنامج .

أساليب التدريب:

- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- الأفلام والفيديو.
- دراسات حالة وورش العمل.

المخرجات

- امتلاك فهم شامل حول الثقافة المؤسسية ودورها في استدامة المؤسسات.
- القدرة على تطوير وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز الثقافة التنظيمية.
- تعلم أفضل الممارسات لإدارة التغيير وتقليل مقاومة الموظفين.
- تطبيق نماذج إدارة التغيير بفعالية في بيئات العمل المختلفة.
- استخدام أدوات تحليلية لقياس وتحسين تأثير الثقافة المؤسسية على الأداء.
- تنفيذ خطط عملية لتعزيز الثقافة المؤسسية ودعم عمليات التغيير المستدام.