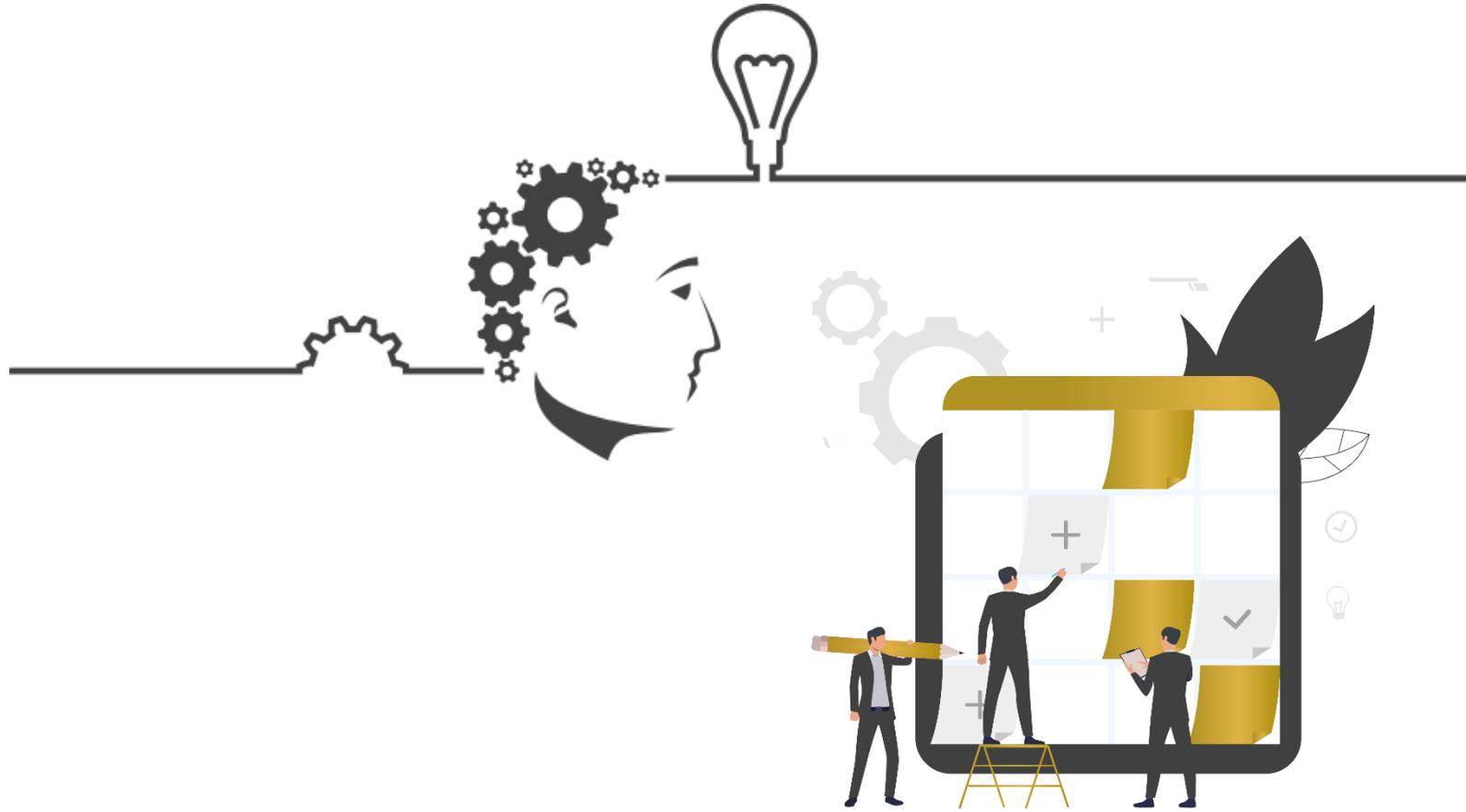


يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني لبرنامج

قيادة التغيير في عصر التحول الرقمي



## المقدمة

في ظل التحول الرقمي السريع الذي تشهده المنظمات، أصبحت إدارة التغيير مهارة قيادية محورية لنجاح أي مبادرة رقمية.

لم يعد التحول مجرد تطبيق تقنيات جديدة، بل هو رحلة تغيير ثقافي وتنظيمي يقودها قادة يمتلكون الوعي التقني والرؤية الاستراتيجية.

هذا البرنامج يساعد قادة تقنية المعلومات على فهم ديناميكيات التغيير الحديثة، واستخدام أدوات القيادة الرقمية لضمان الانتقال السلس نحو مستقبل مؤسسي أكثر كفاءة وابتكارًا..

## أهداف البرنامج:

### الهدف العام للبرنامج:

تمكين مدراء تقنية المعلومات من قيادة وإدارة التغيير بفاعلية في بيئات التحول الرقمي، من خلال تبني استراتيجيات مبتكرة تربط بين الجانب البشري والتقني لضمان تحقيق الأثر المستدام.

### الأهداف التفصيلية للبرنامج:

سيتمكن المشاركون في نهاية هذا البرنامج التدريبي مما يلي:

- ✓ تحليل مفهوم التغيير المؤسسي وأبعاده في ظل التحول الرقمي.
- ✓ التعرف على نماذج واستراتيجيات إدارة التغيير الحديثة) مثل نموذج ADKAR ، و(Kotter).
- ✓ فهم العلاقة بين القيادة الرقمية والثقافة التنظيمية المرنة.
- ✓ تصميم خارطة طريق لقيادة التغيير في المشاريع التقنية والتحول الرقمي.
- ✓ التعامل مع مقاومة التغيير وتحويلها إلى فرص للتحسين.
- ✓ توظيف أدوات التحليل الرقمي والذكاء الاصطناعي لدعم قرارات التغيير.
- ✓ بناء فرق رقمية قادرة على التكيف والتعلم المستمر.

## محاوور البرنامج:

### ★ المحور الأول: مفاهيم التغيير والتحول الرقمي

- ✓ مقدمة حول التغيير المؤسسي وأهميته في بيئة الأعمال الحديثة
- ✓ الفرق بين التغيير الإداري والتحول الرقمي
- ✓ مراحل تطور إدارة التغيير
- ✓ القوى المحركة للتغيير في عصر الثورة الرقمية (الذكاء الاصطناعي، الأتمتة، البيانات الضخمة)
- ✓ دراسة حالات لمؤسسات نجحت في قيادة التغيير الرقمي.

### ★ المحور الثاني: قيادة التغيير – النماذج والأدوات

- ✓ مهارات القائد الفعّال في إدارة التغيير
- ✓ نموذج Kotter لقيادة التغيير
- ✓ نموذج ADKAR في إدارة التغيير التنظيمي
- ✓ كيفية إعداد خطة تواصل فعالة خلال رحلة التغيير
- ✓ ورشة عمل تطبيقية: تشخيص واقع التغيير في بيئة عمل المشاركين.

### ★ المحور الثالث: إدارة مقاومة التغيير وبناء الثقافة الرقمية

- ✓ فهم دوافع مقاومة التغيير وأنواعه
- ✓ استراتيجيات التعامل مع المقاومة وتحويلها إلى دعم
- ✓ بناء ثقافة مؤسسية داعمة للابتكار والتجربة
- ✓ القائد كعامل محفّز للتحويل الذهني والسلوكي
- ✓ التوازن بين التقنية والإنسان في إدارة التغيير.

### ★ المحور الرابع: أدوات وتقنيات دعم التغيير الرقمي

- ✓ التحول نحو المنصات الرقمية في إدارة المشاريع والتغيير
- ✓ تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لدعم قرارات التغيير

- ✓ إدارة المخاطر في مشاريع التحول الرقمي
- ✓ أتمتة العمليات وتبسيط الإجراءات لتحقيق نتائج سريعة
- ✓ ورشة عمل: إعداد خطة رقمية لإدارة التغيير في وحدة عمل.

### ★ المحور الخامس: خارطة طريق قيادة التغيير المؤسسي

- ✓ تصميم خارطة طريق متكاملة للتغيير (من الفكرة إلى التنفيذ)
- ✓ مقاييس النجاح ومؤشرات الأداء (KPIs) في إدارة التغيير
- ✓ دور القيادة العليا في دعم برامج التحول
- ✓ صياغة استراتيجية تواصل وتحفيز داخل المؤسسة
- ✓ تطبيق عملي ختامي: خطة قيادة التغيير في المنظمة

### الفئة المستهدفة:

- قادة فرق مشاريع التغيير، مدراء تقنية المعلومات، قادة التحول الرقمي، مدراء المشاريع التقنية، ومدراء الإدارات الداعمة للتحول المؤسسي..

### أساليب التدريب:

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

## الجدارات المستهدفة:

- الجدارات القيادية: قيادة الفرق في أوقات التغيير وعدم اليقين.
- الجدارات الاستراتيجية: التفكير النظامي وربط الأهداف التقنية بالأهداف المؤسسية.
- الجدارات التقنية: توظيف التقنيات الحديثة لدعم قرارات التغيير.
- الجدارات التحليلية: تحليل الأثر التنظيمي للتغيير واتخاذ القرارات المبنية على البيانات.
- الجدارات الاتصالية: إدارة التواصل المؤسسي وبناء التحالفات الداخلية.
- الجدارات الابتكارية: تحفيز الإبداع واستشراف المستقبل...

## العائد من البرنامج:

### أولاً – على مستوى المنظمة

- زيادة القدرة على التكيف مع المتغيرات الرقمية السريعة.
- تحسين إدارة التحول المؤسسي ورفع كفاءة التنفيذ.
- خلق ثقافة عمل رقمية مرنة ومبدعة.
- تقليل مقاومة الموظفين للتقنيات الجديدة وزيادة تقبلهم للتغيير.
- رفع جودة القرارات الإدارية عبر توظيف البيانات والتحليلات..

### ثانياً – على مستوى الفرد

- تطوير مهاراته القيادية والإستراتيجية في قيادة التغيير.
- اكتساب أدوات عملية لإدارة التحول الرقمي بفعالية.
- تعزيز دوره كشريك استراتيجي في قيادة المستقبل الرقمي للمؤسسة.
- بناء ثقة القيادة العليا والفرق التنفيذية من خلال مبادرات ناجحة في التغيير.