

إدارة التغيير الرشيقة (تطوير المهارات في قيادة التغيير التنظيمي)

لمن هذا النشاط

- المدراء التنفيذيون.
- القيادات العليا المسؤولون عن الاستراتيجية.
- مدراء المشاريع.
- مدراء الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- قادة الإدارات والأقسام.
- المشرفون والإدارة الوسطى.
- المستشارون الإداريون الداخليون والخارجيون.
- رؤساء الأقسام.
- مسؤولو الموارد البشرية.
- قادة فرق العمل.
- مسؤولو الجودة والتطوير الإداري.

الأهداف

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- فهم لماذا تشغل الطرق التقليدية في التغيير وكيف تنجح الأساليب المرنة.
- اكتساب مهارة التكيف السريع مع التطورات المفاجئة في سوق العمل.
- تعلم كيفية كسب تأييد الموظفين للتغيير.
- تحويل مقاومة الموظفين إلى طاقة إيجابية تدعم التطوير.
- تحسين مهارات التواصل لشرح فوائد التغيير بوضوح للجميع.
- تمكين القادة من اتخاذ قرارات شجاعة وسريعة أثناء فترات التحول.
- ضمان استمرار الإنتاجية وعدم توقف العمل أثناء مرحلة التغيير.
- قياس نجاح التغيير من خلال نتائج ملموسة وتطور في أداء الفريق.

تفاصيل النشاط

التاريخ والمكان	27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2026 (القاهرة)
	30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026 (لندن)
	27 – 31 ديسمبر 2026 (دبي)
التوقيت	9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً
لغة النشاط	اللغة العربية
التكلفة	\$ 2950 (دبي ، القاهرة)
	\$ 4950 (لندن)

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

المحتويات

عقلية التغيير المرن

- الفرق بين الإدارة الجامدة والإدارة التي "تتحرك بخفة".
- كيف تكتشف حاجة مؤسستك للتغيير قبل أن تقع الأزمة.
- دور القائد كـ "قدوة" في تقبل الأفكار الجديدة وتطبيقها.
- التخلص من الخوف من الفشل واعتباره تجربة للتعلم.
- بناء الثقة بين القائد والفريق كأساس لأي تحول ناجح.

تحليل القوى والمؤيدين

- تحديد الأشخاص الذين سيتأثرون بالتغيير وكيفية التعامل معهم.
- البحث عن "أبطال التغيير" داخل الفريق لمساعدتك في المهمة.
- فهم أسباب رفض البعض للتطوير بأسلوب نفسي بسيط.
- رسم خريطة واضحة للأولويات: ما هو التغيير الذي نبدأ به؟
- صياغة "رسالة التغيير" بكلمات بسيطة وملهمة للجميع.

هندسة التواصل

- كيفية التحدث عن التغيير بطريقة تجعل الموظف يشعر بالأمان.
- اختيار الوقت المناسب لإعلان القرارات الجديدة للفريق.
- استخدام لغة الحوار المفتوح بدلاً من إصدار الأوامر الفوقية.
- الشفافية: مشاركة المعلومات الصادقة للقضاء على الإشاعات.
- فن الاستماع لمخاوف الموظفين والرد عليها بصبر واحترافية.

التنفيذ بالخطوات الصغيرة (الرشاقة في العمل)

- تقسيم المهمة الكبيرة إلى أهداف أسبوعية سهلة الإنجاز.
- قاعدة "جرب ثم عدّل": عدم انتظار الكمال للبدء في التنفيذ.
- إزالة التعقيدات والطلبات الورقية التي تعطل سرعة التحول.
- منح الموظفين صلاحيات أكبر لاتخاذ قرارات تخص مهامهم.
- الحفاظ على توازن العمل اليومي بجانب خطوات التغيير الجديدة.

إدارة المقاومة

- كيف تحول الشخص المعارض إلى شريك فعال في النجاح.
- تحقيق "تجارات صغيرة" فورية لإثبات أن التغيير يسير لصالحنا.
- التعامل بحزم وذكاء مع السلوكيات التي تحاول إفشال التطوير.
- تقديم الحوافز والتقدير لكل من يتبنى طرق العمل الجديدة.
- مهارة تهدئة التوتر وضمان طاقة إيجابية داخل بيئة العمل.

تثبيت التغيير وقياس الأثر

- جعل التغيير الجديد جزءاً أصيلاً من ثقافة العمل اليومية.
- التأكد من عدم العودة للأنماط القديمة بعد انتهاء الدورة.
- قياس النجاح من خلال رضا الموظفين وتحسن النتائج الفعلية.
- الاحتفال الجماعي بالوصول للأهداف وتكريم المتميزين.