

## إدارة التغيير المؤسسي

### المستهدفون :

رأس الهرم وهو الراعي والموجه الرئيس لعملية التغيير  
القيادات العليا  
القيادات الإدارية  
المديرون والمشرفون المباشرين  
جميع العاملين في المنظمة  
جميع المستفيدين من الخدمات المقدمة بجميع قطاعاتهم  
\*استهداف كل فئة من هذه الفئات بطريقة تحاكي توجهاتها وتدفع نحو مشاركتها الفاعلة في البرنامج لتكون مؤيدة ومدافعة عن التغيير، مع عدم إغفال القيم المؤسسية للمنظمة، وأهمية التنفيذ بكفاءة، والتعامل مع برامج التغيير الثقافي للمنظمة

### الأهداف:

التعريف بالتحديات المعاصرة لبيئة الأعمال وإبراز الحاجة للتغيير  
التعريف بدور القيادات المؤسسية لقيادة تغيير مؤسسي ناجح والمهارات القيادية المرتبطة بالتغيير  
التعريف بنماذج التغيير المؤسسي مع التركيز على نموذج كوتر بخطواته  
الأساسية اللازمة للوصول لتغيير مؤسسي ناجح لير الأمان  
التعريف بأسباب مقاومة التغيير وكيفية التعامل معها

### المحاور الأساسية :

ماهية التغيير  
المفهوم الواسع للتغيير  
أهداف التغيير  
الإطار العام لعملية التخطيط والتفكير الاستراتيجي  
الإطار الاستراتيجي المتكامل لإدارة التغيير:  
عملية التشخيص لتحديد الفجوة، تحليل SWOT  
عملية التطبيق واقتراح الاستراتيجيات المناسبة لسد الفجوة وتحقيق الهدف من عملية التغيير  
مجالات التغيير  
مراحل (خطوات) التغيير  
مداخل التغيير  
محاور و استراتيجيات التغيير  
القيادة و التغيير  
متطلبات نجاح القيادة التحويلية في عملية التغيير  
مقاومة التغيير ( أفراد – مؤسسات)  
أسباب مقاومة التغيير  
أساليب مواجهة مقاومة التغيير  
مفهوم التطوير التنظيمي  
دور الموظفين في مساندة التطوير من أجل مصلحة المؤسسة  
التغيير و التحسين المستمر في المؤسسة