



# قيادة التغيير المؤسسي

## المقدمة:

لقد تسبب استمرار العمل بأساليب الإدارة الهرمية (Pyramidal Management) التي أورتها ثقافة عصر الصناعة في تخلف العديد من مؤسساتنا عن متغيرات ومعطيات عصر المعلومات. ومن أسباب التخلف الواضحة الاعتماد على عمالة عضلية أو عاملة (Physical Workers) "ممكنة" تخلو حركتها من سياسات التفويض والتمكين (Empowerment & Delegation) ويخلو مناخ ومحصلة تفاعلها من روح الفريق (Team Spirit). ولا يخفى على أحد أن العمل بروح الفريق هو الذي يدفع بمدخلات أي تفاعل إنساني إلى الفاعلية والتميز والإبداع. وفي ظل عصر المعلومات وثقافة السرعة والمنافسة، أضحت الاعتماد على رأس المال البشري - على كافة مستوياته (إدارة وعاملين) - كميزة تنافسية (Competitive Advantage) ضرورة بقاء شريطة أن تتحول العمالة "العامة" إلى عمالة "عامة" (Knowledge Workers)، وأن يتحول العمل "المنفرد" إلى عمل "متفرد" في فريق، وأن تتحول الإدارة التقليدية إلى قيادة تفاعلية (Interactive Leadership) لها من مهارات التطوير ما يمكنها من استثمار الأبعاد الذهنية والنفسية والاجتماعية لفريق ولمهندسي التغيير. لذلك فسوف تدور فعاليات هذه الورشة حول أثر المتغيرات على التحول في:

- أشكال العمالة،
- طبيعة الأعمال
- العلاقة بالعمل
- التحول الإداري
- قيادة التغيير.



## أهداف البرنامج:

- بنهاية هذه الورشة سوف يتمكن المشاركون والمشاركات من:
  - التعرف على المتغيرات العالمية التي تفرض تحولا في حياة الإنسان والمؤسسات.
  - إدراك سيكولوجيا التغيير على مستوى الفرد والفريق والمؤسسة.
  - فهم ديناميكية الفريق والمهارات القيادية اللازمة خلال مراحل نضج فريق التغيير.
  - بناء وصقل بعض مهارات التفكير اللازمة خلال عمليات التطوير والتغيير، وخاصة مهارات التفكير العاطفي، والتفكير الإدراكي، والتفكير المنطقي، والتفكير الجانبي، والتفكير الإبداعي.
  - استخدام المفاتيح التي تمكنهم من الارتقاء بعلاقات العمل وترشيد استخدامها لتعظيم القيم المضافة (Added Values) إلى حياة الفرد والمؤسسة والمجتمع، خاصة خلال مراحل التغيير.
  - التعرف على بعض التجارب العالمية في قيادة التغيير، وكيفية الاقتداء بالنماذج القيادية الناجحة لترشيد عمليات التغيير في مؤسساتهم.
  - استخدام بعض الاستبيانات لمساعدة المشاركين والمشاركات في قياس مهاراتهم، ومدي ملائمة هذه المهارات للتغيير المنشود. وفي ذلك فإننا سوف نستخدم أدوات لم يتم استخدامها - في عالمنا العربي - من قبل لقياس توزيع قيم العمل، والمهارات الإدارية والقيادية السائدة بين أربعة مساحات ثقافية تمثل المحاور الرئيسية التي ترشد عمليات التغيير المؤسسي.

## أسلوب التدريب:

المحاضرة القصيرة - أفلام فيديو - المناقشة الجماعية - الحالات العملية - مجموعات العمل



## الشهادات:

يحصل المشاركون والذين أتموا ٨٠% من وقت البرنامج على شهادات مشاركة من **BTS**

## محتويات البرنامج:

### المحور الأول:

- متغيرات العصر وحتمية التحول المؤسسي.
- سيكولوجيا التغيير وحتمية التحول من الإدارة التقنية (Technical Management) إلى القيادة التفاعلية (Interactive Leadership).
- التغيير والتطوير بين ذكاء الإنسان ومهارات التفكير.

### المحور الثاني

- فلسفة التغيير المؤسسي وديناميكية فريق التغيير.
- قيادة التغيير ومهارات التطوير
- شريط فيديو : سبنسر جونسون (Spencer Johnson)
- إدارة التغيير (Managing Change)
- كيف تفكر إيجابياً في ظل الظروف المتغيرة.
- كيف تستعد وتواجه التغيير.
- كيف تعبر عن الأفكار المعقدة من خلال عبارات مبسطة.



- كيف تغير أسلوب العمل في المؤسسة لمواجهة التغيرات العالمية.

### المحور الثالث

- مثلث الرسالة والثقافة والإدارة ودور القيادة في إدارة التغيير.
- متطلبات الفعالية القيادية، وكيف يمكن قياسها وتطويرها؟
- عادات الفعالية ومهارات القيادة، ومحصلة تفاعلها.
- شريط فيديو / كن بلانشارد (Ken Blanchard):  
بناء مؤسسة بمستوى عالمي (Organization Creating a World-Class)
- التعرف على أهمية إدارة الأعمال الحالية في مرحلة الإعداد للمستقبل.
- تطوير المهارات في ٣ مجالات رئيسية للمؤسسات الناجحة.
- التعرف على ٥ عوامل رئيسية للمؤسسات الناجحة.
- هندسة تفويض وتمكين العاملين في بيئة تنظيمية ذات مستوى