المقدمة:

تركز هذه الدورة التدريبية على موضوعي الثقافة وإدارة التغيير، وهما من المجالات الأساسية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة. تعد هذه الدورة ندوة فريدة تستعرض القضايا الرئيسية المتعلقة بالموارد البشرية بشكل نقدي وتقييمي. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدورة خلفية نظرية حول أفضل الممارسات في هذا المجال، كما تقدم إرشادات عملية لتنمية المهارات في عمليات التطوير التنظيمي، وذلك من منظور إدارة الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة:

المهنيون والمشرفون الذين يسعون إلى تعزيز مهاراتهم في إدارة التغيير.

الأفراد الذين تلقوا تدريباً في السنوات الماضية ويرغبون في مواكبة أفضل الممارسات في هذا المجال.

الأشخاص الذين انضموا إلى قسم الموارد البشرية أو شؤون الموظفين في السنوات القليلة الماضية ولكن لم يتلقوا تدريباً رسمياً في هذا المجال.

موظفو إدارة الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى متابعة أحدث الاتجاهات والممارسات في إدارة التغيير والتطوير التنظيمي.

أي شخص يعمل في مجال إدارة الموارد البشرية على جميع المستويات.

الأفراد الذين يرغبون في فهم أعمق لدور وأهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

أهداف الدورة:

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

تصميم نموذج فعال لإدارة التغيير يتناسب مع بيئة العمل.

فهم طبيعة الثقافة التنظيمية وكيفية تأثيرها على الأداء.

تحديد الممارسات المناسبة لإدارة التغيير التي تتلاءم مع الثقافة السائدة في المنظمة.

تطوير مهارات عملية في التطوير التنظيمي (OD).

فهم كيفية إدارة الأداء في بيئات متعددة الثقافات.

فهم النهج الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية (SHRM).

تطبيق أفضل الممارسات في التعامل مع الموظفين الذين يواجهون تحديات في بيئة العمل.

الكفاءات المستهدفة:

إدارة الأداء في بيئات عمل متعددة الثقافات.

فهم التطوير التنظيمي (OD).

علم نفس العمل وتأثيره في بيئات العمل.

الفرق بين إدارة التغيير و قيادة التغيير.

تطبيق المنهجيات الصحيحة للتغيير التنظيمي.

فهم ثقافة مكان العمل وكيفية تأثيرها على التغيير.

دور القيادة في تنفيذ التغيير في المنظمة.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: فهم علم النفس البشري وأثره في إدارة التغيير

تعريف علم النفس البشري وأثره على التغيير.

استعراض مفهوم جبل الجليد وكيفية فهم الطبقات المختلفة للشخصية.

أهمية الوعي الذاتي والثقة في النفس والتواصل في بيئة العمل.

دراسة كيفية تشكيل المواقف في بيئات العمل.

الدوافع في مكان العمل: ما الذي يحفز الأفراد؟

فهم الدوافع الرئيسية للتغيير.

لماذا إدارة التغيير ضرورية للنجاح المؤسسي؟

الوحدة الثانية: مقاربات التغيير التنظيمي

كيفية بدء التغيير التنظيمي وأين تبدأ أولى الخطوات.

ما هي الاستجابات المتوقعة للتغيير في المؤسسة؟

ما هي المتطلبات الأساسية للتغيير؟

كيفية قياس التغيير التنظيمي وتحديد مدي تأثيره.

استعراض مناهج التغيير التنظيمي المختلفة.

الخطوات العملية اللازمة لتنفيذ التغيير بنجاح.

استراتيجيات الحفاظ على التغيير على المدى الطويل.

أثر الاستفسار التقديري في عملية إدارة التغيير.

كيفية التوافق التنظيمي حول التغيير وكيفية تبنيه.

الوحدة الثالثة: إدارة التغيير وقيادة التغيير

استعراض مراحل التغيير النفسية الخمس وكيفية إدارتها بفعالية.

الفرق بين إدارة التغيير و قيادة التغيير وكيفية تطبيق كل منهما.

القيادة وثقافة المنظمة وتأثيرهما على إدارة التغيير.

تأثير الذكاء العاطفي على إدارة التغيير وأداء المنظمة.

تحليل المكونات الرئيسية للذكاء العاطفي (EQ) مقارنة مع الذكاء التقليدي (IQ) وأثر ذلك في القيادة.

الوحدة الرابعة: التطوير التنظيمي (OD)

تعريف التطوير التنظيمي وأهدافه.

مقدمة في أداة إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن.

كيفية تحديد استراتيجية المؤسسة وترجمتها إلى أفعال قابلة للتنفيذ.

استعراض تحليل SWOT و PESTEL.

العوامل المؤثرة في تنفيذ الاستراتيجية مثل الثقافة، القيادة، والعوامل البشرية.

كيفية بناء منظمة تركز على الاستراتيجية (SFO).

مقدمة في الخرائط الاستراتيجية واستخدامها في تطوير الأداء التنظيمي.

الوحدة الخامسة: تطوير إطار عقود الأداء وآلية التقييم

كيفية تطوير منهجية خطة العمل لتحقيق التوجه الاستراتيجي للمنظمة.

كيفية تطوير عقود الأداء بين الرئيس التنفيذي والمدراء داخل المنظمة.

تطوير بطاقة الأداء الشاملة باستخدام برنامج EXCEL وكيفية إنشاء آلية تقييم فعالة.

الختام:

تعد هذه الدورة فرصة هامة للمهنيين في مجال الموارد البشرية لتطوير مهاراتهم في إدارة التغيير وفهم تأثير الثقافة التنظيمية على عمليات التطوير والتغيير. كما تتيح لهم تعلم استراتيجيات فعّالة لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تطبيق أفضل الممارسات في إدارة التغيير.