BLACKBIRD FOR TRAINING

# أساسيات التطوير المؤسسي

July 2027 30 – 26

كوالالمبور (ماليزيا)

UK Traininig

PARTNER



www.blackbird-training.com

# أساسيات التطوير المؤسسي

**المرجع:** 351037_3255772 **التاريخ:** 26 – 30 July 2027 **المكان:** كوالالمبور (ماليزيا) **الرسوم:** GBP 4200

## مقدمة

تركز هذه الدورة على أساسيات التطوير المؤسسي من منظور عملي متقدم يساعد المشاركين على فهم كيفية بناء مؤسسات أكثر مرونة وكفاءة وقدرة على التغيير. لم يعد التطوير المؤسسي مرتبطًا فقط بتعديل الهياكل أو تحسين الإجراءات، بل أصبح يعتمد على قراءة البيانات، تحليل الأداء، فهم سلوك الفرق، وتشخيص الفجوات التي تؤثر على النتائج.

تتناول الدورة العلاقة بين الاستراتيجية، الهيكل التنظيمي، الثقافة المؤسسية، إدارة التغيير، وتحسين الأداء. كما تركز على استخدام تحليل البيانات والتحليلات المؤسسية في فهم المشكلات، قياس فعالية المبادرات، دعم القرارات، وتحديد الأولويات التطويرية داخل المؤسسة.

تم تصميم البرنامج بأسلوب مترابط يبدأ بفهم دور التطوير المؤسسي، ثم ينتقل إلى تشخيص الواقع الحالي، وتحليل البيانات، وتصميم المبادرات، وقيادة التغيير، وصولاً إلى قياس الأثر وبناء خطة تطوير قابلة للتنفيذ. ويعتمد المحتوى على حالات تطبيقية، أدوات تحليل، ونماذج عملية يمكن استخدامها في بيئات العمل المختلفة.

## أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم دور التطوير المؤسسي في تحسين الأداء والجاهزية للتغيير.
- تحليل العلاقة بين الاستراتيجية، الهيكل، الثقافة، والعمليات.
- تشخيص الفجوات التنظيمية التي تؤثر على كفاءة المؤسسة.
- استخدام أدوات تحليل البيانات لفهم مؤشرات الأداء والسلوك المؤسسي.
- تطبيق التحليلات المؤسسية في دعم قرارات التطوير والتحسين.
- قراءة مؤشرات الموارد البشرية، الإنتاجية، الكفاءة، والارتباط الوظيفي.
- تصميم مبادرات تطوير مؤسسي مرتبطة باحتياجات العمل.
- تقييم أثر الهياكل التنظيمية على تدفق العمل واتخاذ القرار.
- دعم برامج التغيير المؤسسي بأسلوب منظم وقابل للقياس.
- التعامل مع مقاومة التغيير وبناء مشاركة أصحاب المصلحة.
- إعداد تقارير واضحة توضح نتائج التشخيص والتوصيات.
- [illegible] خطة تطوير مؤسسي قابلة للتنفيذ والمتابعة.



## محاور الدورة

### اليوم الأول: التطوير المؤسسي كأداة لتحسين الأداء.

- مفهوم التطوير المؤسسي ودوره في دعم استراتيجية المؤسسة.
- الفرق بين التحسين الإداري والتطوير المؤسسي الشامل.
- العلاقة بين الهيكل التنظيمي، الثقافة، العمليات، والنتائج.
- قراءة المؤسسة كنظام مترابط وليس كإدارات منفصلة.
- تحديد مؤشرات الحاجة إلى التطوير داخل بيئة العمل.
- فهم أثر القيادة والسلوك المؤسسي على الأداء.
- تحليل أصحاب المصلحة ودورهم في نجاح مبادرات التطوير.
- تمرين عملي على تحديد تحديات تطوير مؤسسي داخل مؤسسة افتراضية.

### اليوم الثاني: التشخيص المؤسسي وتحليل الفجوات.

- منهجيات تشخيص الوضع الحالي للمؤسسة.
- جمع المعلومات من المقابلات، الاستبيانات، التقارير، ومؤشرات الأداء.
- تحليل الفجوات بين الوضع الحالي والوضع المستهدف.
- تحديد أسباب ضعف الأداء أو بطء الإنجاز أو تداخل المسؤوليات.
- دراسة العلاقة بين السياسات الداخلية وسلوك العاملين.
- تقييم وضوح الأدوار والمسؤوليات داخل الفرق.
- بناء خريطة أولويات للمشكلات المؤسسية.
- تطبيق عملي على إعداد تشخيص أولي لحالة تنظيمية.

### اليوم الثالث: تحليل البيانات والتحليلات المؤسسية.

- أهمية البيانات في اتخاذ قرارات التطوير المؤسسي.
- الفرق بين عرض البيانات وتحويلها إلى تحليلات قابلة للاستخدام.
- تحديد البيانات المهمة في التطوير المؤسسي، مثل الأداء، الدوران، الغياب، الإنتاجية، ورضا الموظفين.
- تنظيف البيانات وتنظيمها قبل التحليل.
- قراءة الاتجاهات والأنماط والتغيرات في مؤشرات الأداء.
- استخدام التحليلات لتحديد أسباب المشكلات وليس نتائجها فقط.
- تحويل النتائج الرقمية إلى رسائل واضحة للإدارة.
- ورشة تطبيقية على تحليل بيانات مؤسسية واستخراج توصيات عملية.



## اليوم الرابع: تصميم مبادرات التطوير وقيادة التغيير.

- تحويل نتائج التشخيص والتحليل إلى مبادرات تطوير واضحة.
- تحديد أهداف المبادرة ومخرجاتها ومؤشرات نجاحها.
- تصميم حلول مرتبطة بالهيكل، العمليات، الثقافة، أو القدرات.
- مواءمة مبادرات التطوير مع أولويات المؤسسة.
- إدارة مقاومة التغيير داخل الفرق والإدارات.
- بناء خطة تواصل تدعم قبول المبادرات الجديدة.
- تحديد أدوار القادة والمديرين في تنفيذ التغيير.
- دراسة حالة على تصميم مبادرة تطوير مؤسسي من نتائج تحليلية.

## اليوم الخامس: قياس الأثر وبناء خطة تطوير مؤسسي.

- تحديد مؤشرات قياس أثر مبادرات التطوير.
- ربط النتائج بالمؤشرات التشغيلية والسلوكية والمالية.
- إعداد تقارير متابعة توضح التقدم والفجوات المتبقية.
- استخدام التحليلات في مراجعة فعالية المبادرات.
- بناء آلية تحسين مستمر بعد تنفيذ التغيير.
- إعداد لوحة متابعة مبسطة للتطوير المؤسسي.
- صياغة توصيات تنفيذية للإدارة بناءً على البيانات والتحليل.
- تطبيق نهائي على إعداد خطة تطوير مؤسسي متكاملة.



## لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- فهم أعمق لدور التطوير المؤسسي في تحسين الأداء.
- القدرة على تشخيص المشكلات التنظيمية بطريقة منهجية.
- استخدام البيانات لدعم قرارات التطوير بدل الاعتماد على الانطباعات.
- تحويل مؤشرات الأداء إلى رؤى عملية قابلة للتنفيذ.
- تصميم مبادرات تطوير مرتبطة باحتياجات المؤسسة الفعلية.
- تحسين القدرة على التعامل مع التغيير ومقاومته.
- بناء تقارير تحليلية أكثر وضوحًا للإدارة.
- ربط الثقافة والهيكل والعمليات بنتائج الأداء.
- تحديد أولويات التحسين بناءً على أثرها المؤسسي.
- تعزيز التواصل مع أصحاب المصلحة أثناء تنفيذ المبادرات.
- قياس أثر التطوير بعد التنفيذ بطريقة منظمة.
- دعم بناء مؤسسة أكثر مرونة واستعدادًا للتغيير.

## الخاتمة

تقدم هذه الدورة إطارًا قويًا لفهم أساسيات التطوير المؤسسي من زاوية عملية وتحليلية، حيث تجمع بين التشخيص، تحليل البيانات، تصميم المبادرات، قيادة التغيير، وقياس الأثر. فالهدف ليس فقط معرفة مفاهيم التطوير المؤسسي، بل القدرة على استخدامها في قراءة واقع المؤسسة وتحديد ما يحتاج إلى تحسين فعلي.

يتدرج البرنامج من فهم المؤسسة كنظام مترابط، إلى تحليل الفجوات التنظيمية، ثم استخدام البيانات والتحليلات لاستخراج مؤشرات ومعانٍ تساعد على اتخاذ القرار. بعد ذلك، ينتقل المشاركون إلى تصميم مبادرات تطوير قابلة للتطبيق، مع فهم كيفية إدارة مقاومة التغيير وبناء مشاركة أصحاب المصلحة.

كما يركز البرنامج على أهمية قياس النتائج بعد التنفيذ، حتى لا تبقى مبادرات التطوير مجرد أنشطة منفصلة عن الأداء. ومن خلال التطبيقات العملية، يتمكن المشاركون من إعداد خطة تطوير مؤسسي مبنية على بيانات واضحة، وتحليل منطقي، وتوصيات قابلة للمتابعة.

**بنهاية الدورة، سيكون المشاركون أكثر قدرة على تشخيص التحديات المؤسسية، تحليل البيانات، بناء حلول تطويرية مؤثرة، وقيادة مبادرات تحسين تدعم كفاءة المؤسسة واستدامة أدائها.**

