

LandMark & Company
Consultation

نموذج ترانسفورم
TRANSFORM™ MODEL

قيادة التغيير والتحول المؤسسي

Change Leadership & Organizational Transformation



TRANSFORM™ Model

Strategic Change Management

TRANSFORM Your Future



Dr. Mohamed Shaker
Chief Transformation Advisor



المدير العام لمركز لاتدمارك أند كمباني. للإستشارات و البحوث
أستاذ الإدارة بالكلية الملكية البريطانية (البرامج الماجستير)
مستشار التغيير و التحول المؤسسي

START YOUR
TRANSFORMATION
JOURNEY
TO THE FUTURE



TRANSFORM™ Model

قيادة التغيير والتحول المؤسسي

▶ تعتبر قيادة التحول من أهم جدارات القائد الناجح وهو الجانب الآخر من إدارة التغيير ويعتبر روح التغيير.. خصوصا في عصر التحول الرقمي والأزمات والظروف التحولية، كالتى يشهدها العالم في هذا التوقيت.

▶ وفي هذه المحاضرة المجانية نقدم نبذة من البرنامج التدريبي المعتمد من الجامعة الأوروبية EBS باستخدام الممارسات المثلى في قيادة التحول المؤسسي وإدارة التغيير الثقافى، الذى يُمكن المدراء التنفيذيين من قيادة رحلة التحول بفاعلية، خصوصا في عصر التحول الرقمي والأزمات التى يشهدها العالم.



قيادة التغيير والتحول المؤسسي

► وقد اختير أحدث نموذج شامل في قيادة التغيير الاستراتيجي والتحول المؤسسي - نموذج "ترانسفورم" (- TRANSFORM MODEL) وهو عبارة عن نموذج مخصص للتعامل مع جميع أنواع التغيير في جميع النظم والأشكال المؤسسية ويتعدى برامج إدارة التغيير العادية لأنه يساعد في إثراء المؤسسات والقيادات بالمبادئ والأدوات لقيادة تحول حقيقي يمتد الى ثقافة المنظومة، وهذا بلا شك سوف يؤدي الى الحصول على النتائج المنشودة بطريقة مستدامة وبنسبة عالية من النجاح وكفاءة الأداء.

► نموذج ترانسفورم TRANSFORM MODEL هو من أحدث النماذج المعتمدة من عدة معاهد وجامعات عالمية مثل:

► 1- EBS (European Business School)

► 2- UNPI (United Nations Private Institute).





إدارة التغيير Change Management : تتعدد وتختلف تعريفات مصطلح إدارة التغيير "Change Management"، بحسب زاوية النظر إليه



Definitions

تعريفات و مفاهيم حول التغيير و التحول

1- نهج للتقدم إلى الأمام : An Approach for moving forward
هي عملية منظمة تهدف إلى مساعدة الأفراد والمجموعات والمؤسسات من الانتقال من وضعهم الراهن إلى وضع جديد يرجونه في المستقبل.

2- التخطيط مع مواءمة العملية المؤسسية A Plan & Process
Adaptability :
تنطوي عملية إدارة التغيير على اتباع نهج مخطط ومحدد يضمن مواكبة المؤسسة لما يراد من تغيير.



Definitions

تعريفات و مفاهيم حول التغيير و التحول

▶ 3- علم يستخدم لإحداث عملية انتقال ناجحة A Science used for a

successful transition:

▶ تتمثل عملية إدارة التغيير في مساعدة أصحاب الشأن والمصلحة في أي مؤسسة في تفهم واستيعاب ماهية التغيير ومدى أثره عليهم ودعمهم في قبول وتبني التغييرات لتمكينهم من الاستمرارية في عملية الانتقال هذه وتجاوز أي تحديات ذات صلة.

▶ 4- تعديل السلوكيات Behavioral Adjustment A:

▶ تتطلب إدارة التغيير أحداث تعديلات مؤسسية وسلوكية بما يتلاءم مع التغيير المطلوب والعمل على استمراره



Definitions

تعريفات و مفاهيم حول التغيير و التحول

▶ 5- إطار إجرائي محدد: As a Systematic Process:

▶ إن إدارة التغيير هي الإطار الرسمي لعملية التغيير المؤسسي يشمل اتباع نهج مصمم بموجب خطة موضوعة يصاحبه تطبيق لما لدى المؤسسة من معرفة.

▶ 6- مبادرات استراتيجية ومؤسسية A Strategic & Structural

Initiatives:

▶ “يقصد بإدارة التغيير وضع استراتيجيات ونظم وإجراءات وتقنيات تتبناها لشركة للتعامل مع التغيير الناشئ عن الظروف الداخلية والخارجية.”

جمعية إدارة الموارد البشرية، تقرير دراسة إدارة التغيير لعام 2007 Society for Human Resources Management, 2007 Change Management Survey Report



Definitions

تعريفات و مفاهيم حول التغيير و التحول

7- وسيلة لانتقال الافراد من الوضع الراهن إلى الوضع المرجو As a

Means of Transitioning People:

▶ “تلعب إدارة التغيير دوراً حيوياً في أي مشروع ينطوي على قيادة الأفراد وإدارتهم وتمكينهم من قبول ما يستجد من عمليات وإجراءات وتقنيات وأنظمة وهياكل وقيم. تتضمن هذه العملية مجموعة من الأنشطة التي تساعد الأفراد على الانتقال من أسلوبهم الراهن للعمل إلى أسلوبهم المرجو للعمل”

فريق لامبث لإدارة التغيير، مجموعة أدوات إدارة التغيير



Today's Challenges

تحديات الوقت الراهن



Why Change Efforts Fail ?

ما وراء فشل معظم الجهود المبذولة لتحقيق التغيير؟

▶ قام د.جون كوتر و آرثر دي. ليتل **Arthur D. Little and John Kotter** بإجراء دراسات على مئات المؤسسات والمنظمات التي دخلت في مبادرات تغيير واكتشف فشل حوالي ثلثهم في تحقيق النتائج المتوقعة.

▶ كما أشار كلا من بلاك وجريجيرسن **Black and Gregersen** إلى فشل 70% من المؤسسات التي تسعى لإحداث تغيير استراتيجي.



Why Change Efforts Fail ?

ما وراء فشل معظم الجهود المبذولة لتحقيق التغيير؟

▶ أظهر الاستطلاع الذي قامت به شركة ماكنزي McKinsey & Company الذي ضم 1.546 موظف تنفيذي من مختلف القطاعات على مستوى العالم، عند سؤالهم عن مدى تحقيق برامج التغيير التي يتبعونها لكامل أهدافها، رضا ثلاثين بالمائة (30%) منهم فقط عن تحقيق كامل أهداف برامجهم للتغيير. وقد أظهر ما تم من دراسات وبحوث أخرى على مدار السنوات العشر الماضية نتائج شبيهة

(سكوت كيلر وكارولين أيكين، الحقيقة المزعجة لإدارة التغيير *The Inconvenient Truth About Change Management*).

▶ كما أشارت الدراسة التي قامت بها (هارفارد بيزنس ريفيو) Harvard Business Review عام 2006 في نتائجها إلى فشل 66% من مبادرات التغيير في تحقيق نتائج المرجوة للأعمال.



John Kotter Findings

- ▶ الرضا المبالغ فيه عن الوضع الحالي وحدوث نوع من التراخي
- ▶ الفشل في حشد دعم القيادة في غياب التحالف القوي بين الإدارة والأفراد
- ▶ التقليل من شأن وجود رؤية في إدارة المستقبل
- ▶ ضعف القدرة على توصيل الرؤية
- ▶ السماح للمعوقات بحجب الرؤية الجديدة عن العاملين.
- ▶ عدم تحقيق مكاسب على المدى القصير.
- ▶ سرعة إعلان النصر الكبير.
- ▶ اهمال ترسيخ وتثبيت مفهوم التغيير في ثقافة المؤسسة.

Extracted from his book “Leading Change”



أهم المعوقات للتغيير **Common obstacles to change**

(**LANDMARK & COMPANY Findings**) استنتاجات لاندمارك أند كومبني

- ▶ ندرة القيادة المناسبة للتعامل مع التغيير
- ▶ عدم وجود مخطط إدارة تغيير محدد
- ▶ عدم إتباع نموذج تغيير شامل
- ▶ التعامل مع التغيير من وجهة نظر واحدة
- ▶ عدم الفهم المتعمق لعلم إدارة التغيير
- ▶ فقدان الحماس أو إغفال سبب التغيير
- ▶ عدم وجود أدوات مبسطة لبدء التغيير والحفاظ عليها.
- ▶ الفشل في ترسيخ فكرة التغيير في أذهان الناس كثقافة جديدة وأسلوب حياة جديد.
- ▶ عدم وجود نموذج تغيير عملي ومنظم؛ وإشراك الأفراد فيه يوماً بيوم؛ وجعلهم يعيشون التغيير باعتباره جزء متأصل في ثقافتهم الجديدة ومساعدتهم على تحقيق التغيير المنشود من الناحية الاستراتيجية".



Misconceptions about change: المفاهيم الخاطئة بشأن التغيير

(LANDMARK & COMPANY Findings) إستنتاجات لاندمارك أند كومبني

- ▶ إمكانية إحداث التغيير بمساعدة قيادة قوية فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير باتباع استراتيجيات جيدة فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير باتخاذ قرارات جيدة فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير بإنشاء حملة تسويقية لطيفة فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير عن طريق إدارة جيدة فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير من خلال التدريب والتعلم فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير عن طريق التحفيز والمكافآت فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير من أعلى إلى أسفل فقط.
- ▶ إمكانية إحداث التغيير من أسفل إلى أعلى فقط.

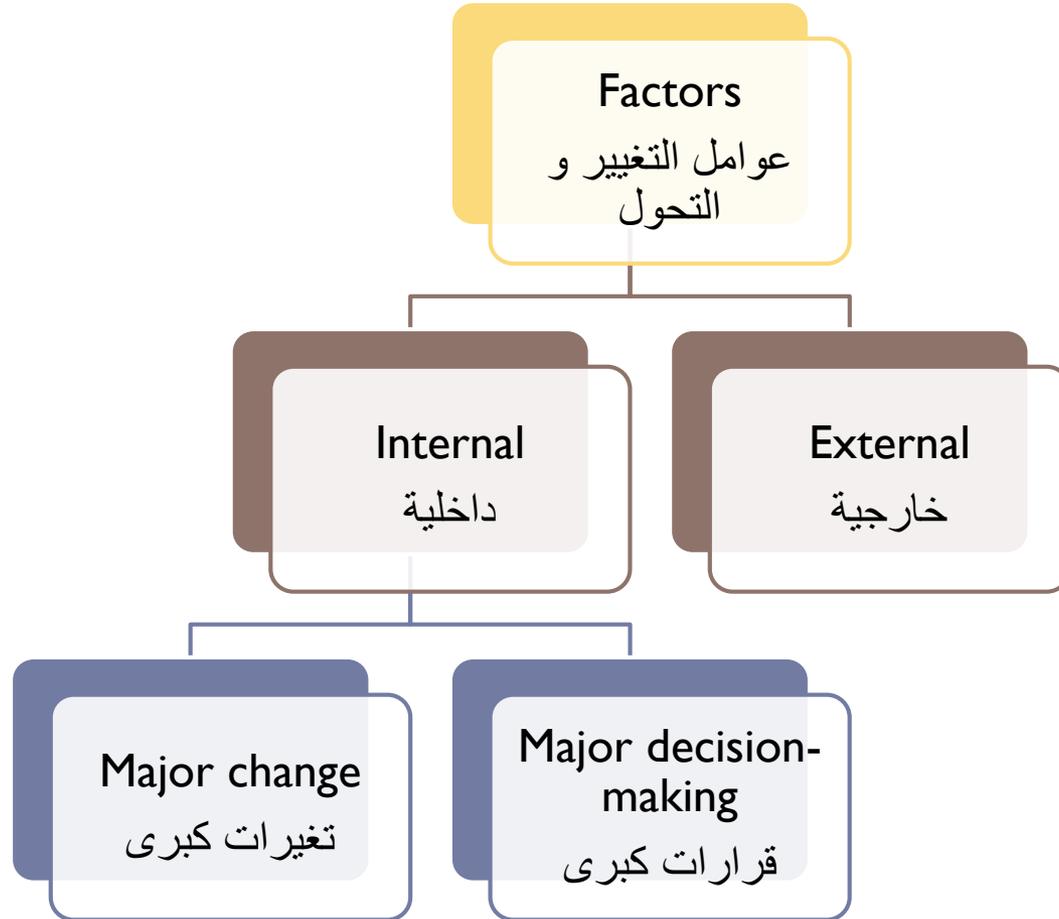
يحدث التغيير بناءً على دمج كل هذه العوامل معاً؛ باستخدام أسلوب مخطط لمساعدة جميع القوى على تجربة التغيير في حياتهم وتنفيذه على الآخرين.





Reasons for Change

مسيبات التغيير و التحول



Reasons for Change

القوى الدافعة للتغيير factors triggering change

قد تدفع التغييرات في المؤسسة قوى خارجية أو داخلية.

▶ **القوى الخارجية الدافعة للتغيير External factors**

▶ قد تؤدي القوى الخارجية الداعمة للتغيير ومنها ظروف السوق وحالة الاقتصاد إلى اتخاذ المؤسسة قرارات منها إضافة منتج جديد للخط القائم أو إيقاف عمل عملية بعينها أو اللجوء إلى التطور التكنولوجي.

▶ **القوى الداخلية الدافعة للتغيير Internal factors**

▶ وقد تشمل هذه القوى تغييرات في عمليات بعينها لتحسينها أو تغيير في الثقافة المؤسسية نتيجة لخضوع المؤسسة للاستيلاء أو الدمج.



Why Managing Change & Leading Change are Important ?

ما أهمية إدارة التغيير و قيادة التغيير؟

- 1- تهيئة المؤسسة دوما للاستعداد للتعامل مع ما قد يطرأ من تغييرات.
- 2- وضع إطار لتفهم نوع التغيير المطلوب، وفهم واستيعاب أن لكل تغيير مرجو سماته الخاصة التي تتطلب أسلوبا يناسبها للتعامل معها.
- 3- وضع إطار اجرائي للتعامل مع مختلف متطلبات التغيير المرجو.
- 4- الحصول على رؤية واضحة لما ينجز (أي التعرف على الأسباب وراء التغيير؟).
- 5- خلق حالة من الالتزام بالعمل الجماعي لجذب الأفراد للتعاون معك
- 6- تقييم أفضل ما انتهينا إليه من ممارسات وسبل متبعة واعتبارها نقاط قوتنا لتعد أساسا لنا لبناء المستقبل داخل المؤسسة.
- 7- وضع إطار محدد للتعامل مع التغيير من خلال مبادئ وأسس لكيفية توجيهه وإدارته.
- 8- تحقيق التغيير الذي من شأنه تحسن حالة ووضع المؤسسة.



If Change is effectively Lead & managed

في حال نجاح إدارة التغيير و قيادته بفاعلية

- ▶ خلق رؤية لاستيعاب العاملين لماهية التغيير.
- ▶ مشاركة العاملين في كلا من الحل والتغيير
- ▶ الانتفاع من التدريب لبناء المعرفة والمهارات بعد اتخاذ العاملين بأنفسهم قرار دعم التغيير.
- ▶ تحديد أشكال المقاومة والتعامل معها في بدايات الأمر.
- ▶ إظهار كبار القادة والمؤسسة التزامهم بالتغيير
- ▶ دعم التغيير
- ▶ بناء تحالف ما بين القادة والمديرين يدعم التغيير ويخلق زخما داخل المؤسسة
- ▶ زيادة احتمالات فرص نجاح المشروع وتحقيقه لأهدافه.



If Change is not properly Lead or managed

في حال فشل إدارة التغيير و عدم قيادته بفاعلية

- ▶ انخفاض الانتاجية نظرا لانغماس الأفراد أكثر فأكثر في التفكير في التغيير الذي سيحدث
- ▶ انتشار المقاومة السلبية
- ▶ ظهور المقاومة العملية والعمل على تفويض التغيير
- ▶ فقدان العاملين للاهتمام بالوضع الراهن والوضع المستقبلي
- ▶ افتقار وجود رؤية واضحة أمام العاملين عن التغيير
- ▶ رجوع العاملين للتصرف وفق ما سبق اتباعه من أساليب مع نبد تطبيق الأساليب الجديدة
- ▶ عدم تنفيذ التغيير على الوجه الأكمل.
- ▶ إلغاء التغيير نظراً لغياب الدعم.
- ▶ ظهور العديد من المخاطر المختلفة التي تواجه المنظومة ككل، منها التي تواجه المشروع أو المؤسسة أو العاملين المعنيين بإجراء التغيير أو الأفراد الداعمين للتغيير.



Change Management Uses

- ▶ Cultural changes
- ▶ Politico-social changes
- ▶ Reorganization changes
- ▶ Leadership changes
- ▶ Strategic changes
- ▶ Decision-making changes



Change Leadership

قيادة التغيير



قيادة التغيير Change Leadership

“إن قيادة التغيير ستصبح أكبر التحديات التي سنواجهها في المستقبل وعدم وجود من يتقنها أمر شديد الخطورة”

John Kotter جون كوتر



Change leadership

قيادة التغيير

نحن نطلق على هذا الدمج ما بين استراتيجيات القيادة وتغيير الثقافة "قيادة التغيير" وهي النتيجة المباشرة لإدارة التغيير. في هذا العمل، نركز على النظم البشرية والثقافية وغير الرسمية وهي ما تعد السبل التحويلية أو نظم الانتقال التي ينشأ عنها القوى البشرية أو القدرة الثقافية للمؤسسة.

جون بي. ماكجوير، مركز القيادة الإبداعية، مؤتمر أورلاندو، فلوريدا، من 8 إلى 10 أكتوبر 2003



Change Leadership

قيادة التغيير

▶ يعتبر علم "قيادة التغيير" من أهم علوم الإدارة في القرن الحادي والعشرين.

▶ أقر معظم الخبراء والمعلمين بأنه علم المستقبل وأنه يعتبر التحدي الرئيسي في العصر القادم.



METHODOLOGY

منهجية العمل

LandMark & Company
Emaar, Jeddah

A Activate Leadership
N Negotiate For Alignment
G Integrate For Growth
C Force Communication
O Optimize Empowerment
R Realign Innovation
M Maximize Momentum
T Trigger Alertness
R Research The Context
A Activate Leadership

Dr. Mohamed Shaker
CEO & Chief Transformation Advisor

TRANSFORM™ Model



TRANSFORM™ Model

OBJECTIVE OF THE PROJECT

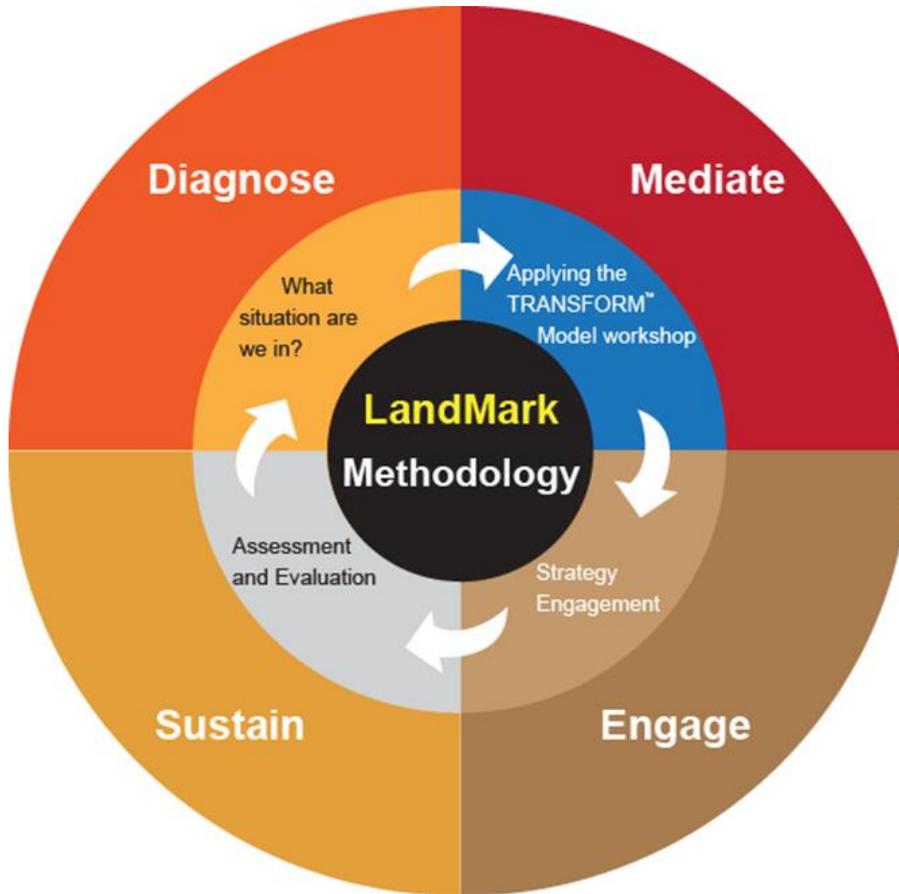
أهداف المشروع

- ▶ إعداد فريق الإدارة من القيادات للتصديق على مفهوم التغيير والعمل بناءً عليه.
- ▶ إنشاء مركز تميز Center of Excellence يتبع الكلية الحربية المصرية و سيكون هو مركز للتطوير و التغيير و إدارة التحول للمؤسسة.
- ▶ العمل مع فريق الإدارة لضمان استمرار التغيير والتحكم فيه.
- ▶ جلب المهارات الفنية اللازمة في إعادة تصميم ثقافة المنظمة وتقوية ممارسة قيادتها.
- ▶ مساعدة القيادات على التجهز بمفاهيم تغيير الإدارة وأدواته لمساعدتهم في تنفيذ التغيير اللازم.
- ▶ التخطيط لإحداث تغيير ثقافي إيجابي تحولي في المؤسسة.
- ▶ إعداد قادة التغيير إعداداً كاملاً بالمهارات لإدارة أي تغيير ضروري في المستقبل.
- ▶ ضمان توافق المشروعات والأنشطة مع الأهداف الاستراتيجية العامة.
- ▶ تطوير خطة التسويق الاستراتيجي للكلية الحربية المصرية و مؤسساته الفرعية لتوصيل الجوانب الثقافية الجديدة اللازمة.



METHODOLOGY

منهجية العمل



► يبدأ منهجنا العلمي في التغيير والتحول الثقافي بتقييم اجتماعي كامل لتحديد الفرص و التحديات في الحالة الجارية ثم تطبيق نموذج **TRANSFORM™ MODEL** والانخراط مع فريق الإدارة لتطبيق هذا التغيير والمساعدة في النهاية في مواصلة الأداء الفعال والنجاح من أجل إحداث التغيير المرجو.



1- التشخيص

DIAGNOSE

سوف نعمل على اكتشاف التحديات والمشكلات الثقافية المؤسسية التي تعيق التغيير الإيجابي.

- ▶ لماذا نطلب التغيير؟ ما هي المشكلة المطروحة والفرصة المتاحة؟
- ▶ ما هي النتائج المتوقعة التي نحتاج إلى تحقيقها؟
- ▶ ما هي الشرائح المستهدفة التي تتطلب التغيير؟
- ▶ ما هي سلوكيات التغيير الأساسية اللازمة أو العمليات المطلوبة؟
- ▶ ما هي عوامل نجاح التغيير؟
- ▶ ما هي التكاليف والمخاطر المقدرة للتغيير؟
- ▶ ما هو المقدار المطلوب لتغيير الناس؟



نموذج تقييم (أوشيا) OCEA Assessment



2- التوسط

MEDIATE

سوف نستهل ورشة عمل التحول ومساعدة القيادات في اكتساب خبرة عملية من أجل:

- ▶ اكتساب المعرفة والفراسة لإحداث تغيير إيجابي.
- ▶ إتقان تقنيات التغيير الرائدة ونموذج التحول.
- ▶ مساعدتهم في التعرف على مناطق قوتهم في قيادة التغيير ومناطق التحسين.
- ▶ إرشاد فريق الإدارة من أجل الاستفادة القصوى من قدراتهم في تخطيط التغيير الاستراتيجي.
- ▶ تزويد فريق الإدارة بالمهارات الجديدة لإقناع مرؤوسيهم وأفراد المؤسسة بالتصديق على التغيير.
- ▶ إعداد فريق الإدارة ليكون اللاعب الرئيسي في جهود التحول والمشاركة بإيجابية في بناء مستقبل مصر.



نموذج ترانسفورم

(TRANSFORM MODEL)

▶ تم تلخيص الممارسات المثلى لقيادة التغيير الاستراتيجي والتحول المؤسسي في نموذج "ترانسفورم" (TRANSFORM MODEL) وهو عبارة عن نموذج مخصص للتعامل مع جميع أنواع التغيير في جميع النظم والأشكال المؤسسية. ويساعد في إثراء المؤسسات والقيادات بالمبادئ والسبل والأدوات لقيادة تحول حقيقي يمتد الى ثقافة المنظومة مما يؤدي الى الحصول على النتائج المنشودة بطريقة مستدامة بنسبة عالية من النجاح وكفاءة الأداء.

▶ نموذج ترانسفورم TRANSFORM MODEL هو من أحدث النماذج المعتمدة من عدة مدارس/جامعات إدارة أعمال عالمية مثل:

1- EBS (European Business School) ▶

2- UNPI (United Nations Private Institute) ▶



اهداف البرنامج

سوف يمكن هذا البرنامج المشاركين من:

1. تقييم المؤسسة والظروف المحيطة لمعرفة الفرص ومجالات التغيير / التحول المطلوب لتطوير ثقافة المؤسسة ورفع كفاءة الأداء
2. قياس قدرة المؤسسة ومدى استعدادها لمباشرة التحول الإيجابي
3. تحديد وتوصيف نوع وأبعاد قيادة التغيير / التحول المؤثر بما في ذلك تحديد العوامل الداعمة والتحديات المتمثلة في الثقافة المؤسسية وبيئة العمل.
4. فهم التغيير / التحول كعملية متصلة ومتابعة تؤثر فيها كل مرحلة على المرحلة التي تليها.
5. القدرة على تخطيط وإدارة أي نوع من التغيير / التحول في أي شكل و هيكل مؤسسي
6. متابعة تنفيذ خطط التغيير / التحول وضمان استدامته
7. التنبؤ بالتحديات ومصادر مقاومة التغيير ووضع الخطط التكتيكية للتغلب عليها
8. زيادة الوعي المؤسسي وتحفيز المعنيين واشراكهم في التحول / التغيير وتحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة
9. تطوير الجدارات القيادية اللازمة للتغيير مثل القدرة على اكتشاف فرص التغيير المثمر والتأثير والتفاوض



مزايا البرنامج

بالإضافة الى حضور والمشاركة في ورشة العمل الأساسية (على ثلاثة أيام)، سوف يحصل جميع المشاركين على الآتي:

- ▶ شهادة المشاركة والحضور للدورة وورشة العمل من جامعة الإدارة الأوربية
- ▶ شهادة المشاركة والحضور للدورة وورشة العمل من معهد الأمم المتحدة الخاص
- ▶ كتاب ارشادي لاستخدام "نموذج ترانسفورم" (200 صفحة توضيحية ملونة)
- ▶ الأدوات المستخدمة لقيادة التغيير العملي (90 صفحة ملونة)
- ▶ اسطوانة ترانسفورم التعليمية ... وتحتوي على الآتي:

- تطبيق ترانسفورم للجوال
- كتاب ترانسفورم التعليمي (نسخة فلاش)
- نموذج ترانسفورم العملي لورشة العمل (نسخة فلاش)
- فيديوهات توضيحية لمبادئ وخطوات نموذج ترانسفورم
- فيديوهات توضيحية لأهم أساسيات بناء قيادة التغيير

▶ عضوية مجانية في المجموعة العلمية ترانسفورمرز جلوبال TRANSFORMERS GLOBAL والتي من خلالها يستطيع قائد التغيير والتحول الاطلاع على كل ما هو جديد من بحوث وأوراق علمية في مجال قيادة التغيير / التحول الثقافي المؤسسي



جدول أعمال ورشة العمل

اليوم الأول - الجلسة الأولى:

- ▶ إدارة التغيير / التحول في القرن الواحد والعشرين
- ▶ لماذا تفشل أغلب محاولات التغيير؟
- ▶ نماذج التغيير الحالية

اليوم الأول - الجلسة الثانية:

- ▶ من إدارة التغيير إلى قيادة التغيير... رؤية مستقبلية
- ▶ الثقافة والتغيير ... ما هي الفرص والتحديات؟

اليوم الأول - الجلسة الثالثة:

- ▶ الإعداد للتغيير: قياس فائدة التغيير والتأثير الإيجابي المتوقع
- ▶ بداية اليقظة: أول رسائل الإعداد
- ▶ البحث والاكتشاف: تحليل الوضع الحالي وتحديد الثقافة المؤسسية



جدول أعمال ورشة العمل

اليوم الثاني - الجلسة الأولى:

▶ تفعيل قيادة التغيير: إعداد القادة للتغيير لبدء العمل

اليوم الثاني - الجلسة الثانية:

▶ مناقشة وحدة الاتجاه: تكامل الجهود وبناء التفاعل التضامني

اليوم الثاني - الجلسة الثالثة:

▶ الرؤية الاستراتيجية: صياغة رؤية التغيير ووضع الاستراتيجيات



جدول أعمال ورشة العمل

اليوم الثالث - الجلسة الأولى:

▶ همة التواصل: تحفيز المعنيين لدعم وتبني التغيير / التحول

اليوم الثالث - الجلسة الثانية:

▶ الدعم الفعال: الحفاظ على الولاء للتغيير و طاقة التحفيز

▶ تحقيق الإبداع: صياغة الإبداع والابتكار لرفع الروح المعنوية

اليوم الثالث - الجلسة الثالثة:

▶ المحافظة على قوة الدفع: زيادة الكفاءة وصياغة الثقافة المؤسسية الجديدة



3- الانخراط

ENGAGE

ستنخرط لاندمارك انخراطا وثيقا مع فريق الإدارة في وضع جوانب التغيير الاستراتيجية:

- ▶ تطوير خطة تحويلية فعالة وعملية ومحترفة بصورة متميزة على أرض الواقع.
- ▶ يتعرف مجلس الإدارة وكبارها كليهما على مهمة التغيير أو رؤية التغيير ووضع الأهداف اللازمة لتغيير و التحول المؤسسي.
- ▶ إعداد تكتيكات واستراتيجيات التغيير العامة (سواء كانت وظيفية أو مؤسسية).
- ▶ وضع خطة على المدى البعيد بخصوص كلا من المستويات النوعية والكمية.



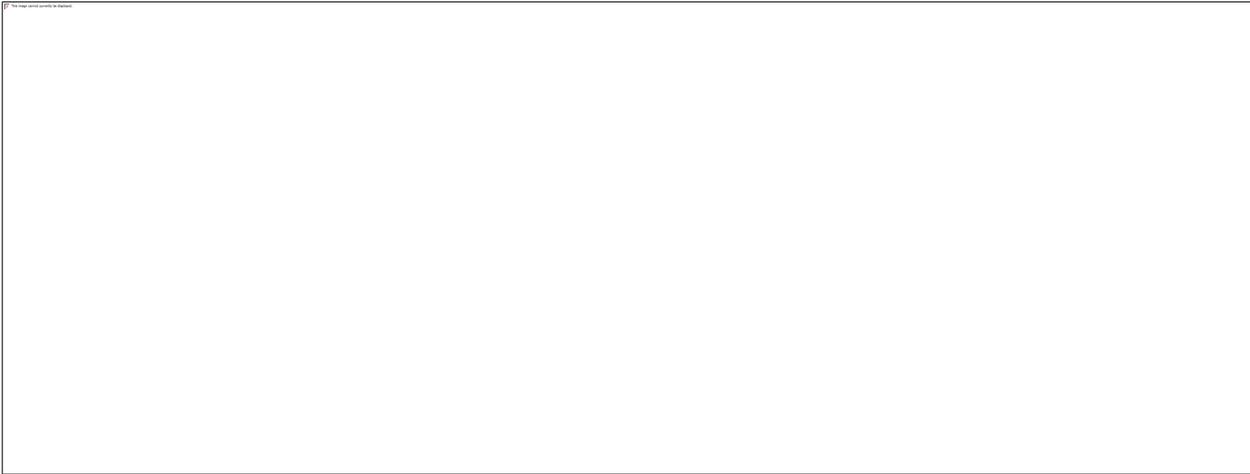
4- الاستدامة

SUSTAIN

سوف تنفذ شركة لاندمارك إستراتيجية المتابعة لضمان تنفيذ التغيير الكامل واستمرار فعاليته الإيجابية:

- ▶ مراجعة تنفيذ إستراتيجيات التغيير لفريق الإدارة.
- ▶ قياس مستوى أداء الفريق الجديد طوال مدة المشروع وبعده.
- ▶ التأكد من موائمة جميع الأقسام إستراتيجيا مع بعضهم البعض لصالح مشروع التغيير.
- ▶ وضع إجراءات إصلاحية لأيّ انحرافات أو أحداث قد تحدث.
- ▶ اقتراح حلول إبداعية إستباقية لتطوير عمليات التغيير.





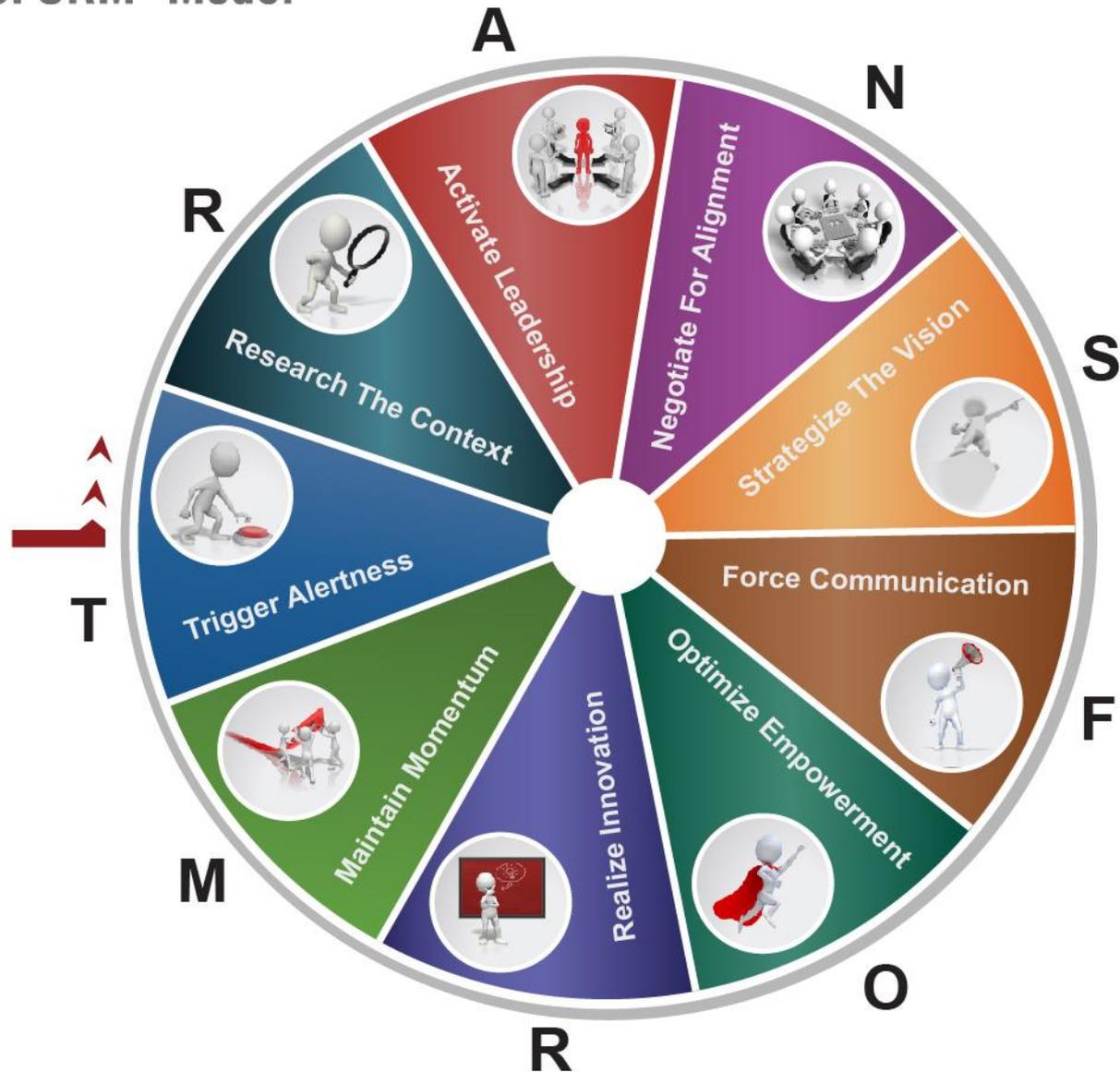
نموذج ترانسفورم TRANSFORM MODEL

- ▶ يمثل نموذج ترانسفورم **TRANSFORM™ MODEL** نموذج قيادة التغيير الاستراتيجي؛ الذي يتعامل مع جميع أنواع التغيير في إطار أي هيكل مؤسسي؛ م الرؤية والأدوات الاستراتيجية لتنفيذ تغيير تحويلي يدوم.
- ▶ يعمل نموذج ترانسفورم **TRANSFORM™ MODEL** على مساعدة قادة التغيير والمؤسسة على إجراء تغيير ثقافي عميق ينعكس على سلوك أفراد المؤسسة وبالتالي إرساء التغيير المطلوب بدرجة عالية من النجاح والتغيير.





TRANSFORM™ Model





TRANSFORM Model

- ▶ سوف يستخدم نموذج التغيير الدولي الخاص (نموذج التحول **TRANSFORM MODEL**) لمساعدة الكلية المؤسسة وقيادتها في تنفيذ التغيير الثقافي الإيجابي العميق الذي سينعكس على تطبيق التغيير اللازم بدرجة كبيرة من النجاح والفعالية.
- ▶ و سوف يتمحور مشروع التغيير كله حول خطوات نموذج التحول وسوف تُصمم مبادرات التغيير بصورة نظامية وفقا لأدوات وتدريبات ورق عمل النموذج.



Business sciences in TRANSFORM Model

1. Change Management.
2. Change leadership.
3. Integrated Marketing Communication.
4. Performance Management.
5. Competency Management.
6. Organizational Behavior.
7. Strategic Leadership.
8. Strategic Management.
9. Negotiation Techniques.
10. Resistance management.



Business sciences in TRANSFORM™ Model

علوم الأعمال التجارية في نموذج ترانسفورم

- ▶ 1. إدارة التغيير
- ▶ 2. قيادة التغيير
- ▶ 3. الاتصالات التسويقية المتكاملة
- ▶ 4. إدارة الأداء
- ▶ 5. إدارة الكفاءة
- ▶ 6. السلوك التنظيمي
- ▶ 7. القيادة الاستراتيجية
- ▶ 8. الإدارة الاستراتيجية
- ▶ 9. أساليب التفاوض
- ▶ 10. إدارة المقاومة



روابط مهمة

لمزيد من المعلومات و الرؤى حول قيادة التغيير و التحول المؤسسى و الثقافة
المؤسسية :

قناة اليوتيوب الشخصية :

<https://www.youtube.com/channel/UCb7PnBOtLzVLYjwnNaSAtj>
w

صفحة الفيسبوك الشخصية :

<https://www.facebook.com/TransformModel.MiddleEast/>

د. محمد شاكر



TRANSFORM™ Model

Thanks
شكرا جزىلا

TRANSFORM Model



TRANSFORM™ Model