**دراسات حالة**

**دراسة الحالة 1: شركة "الابتكار التقني" - مشكلها ضعف التواصل الداخلي**

* عانت شركة "الابتكار التقني"، وهي شركة ناشئة متخصصة في تطوير تطبيقات الهواتف الذكية، من ضعف كبير في التواصل بين الأقسام المختلفة (التطوير، التسويق، الدعم الفني). أدى ذلك إلى تأخير في إطلاق المنتجات، وتضارب في الجهود التسويقية، وعدم رضا العملاء بسبب عدم التنسيق في حل المشكلات.
* **المطلوب الاعراض و الحلول**
* **الأعراض:**
  + تأخر في تسليم المشاريع.
  + شكاوى متزايدة من العملاء.
  + شعور بالإحباط وعدم الانتماء بين الموظفين.
  + اجتماعات مطولة وغير مثمرة.
* **الحلول المقترحة:**
  + **تطبيق نظام أساسي موحد للتواصل:** استخدام أدوات إدارة المشاريع ومنصات التواصل الداخلي التي تسهل تبادل المعلومات والملفات بين الأقسام.
  + **عقد اجتماعات دورية وموجزة:** تنظيم اجتماعات قصيرة ومنظمة بين ممثلين من الأقسام المختلفة لمناقشة التحديات وتنسيق الجهود.
  + **تشجيع ثقافة الشفافية:** تعزيز بيئة عمل تشجع على تبادل المعلومات بشكل مفتوح وصريح.
  + **تحديد مسؤوليات واضحة:** توضيح أدوار ومسؤوليات كل قسم وفرد لتجنب الازدواجية والتضارب.

**دراسة الحالة: مؤسسة "التعليم المستمر" - مشكلها مقاومة التغيير**

* واجهت مؤسسة "التعليم المستمر"، التي تقدم دورات تدريبية تقليدية، صعوبة في التكيف مع التطورات التكنولوجية وظهور منصات التعلم الرقمي. قاوم الموظفون والمديرون فكرة تبني أساليب تدريس جديدة وتقديم دورات عبر الإنترنت.
* **المطلوب الاعراض و الحلول**
* **الأعراض:**
  + انخفاض في أعداد الملتحقين بالدورات التقليدية.
  + تأخر في تبني التقنيات الحديثة.
  + شعور بالجمود وعدم الابتكار داخل المؤسسة.
  + فقدان القدرة التنافسية.
* **الحلول المقترحة:**
  + **قيادة التغيير بفعالية:** شرح أهمية التغيير وفوائده للموظفين وإشراكهم في عملية التحول.
  + **توفير التدريب والتطوير:** تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام التقنيات الجديدة وأساليب التدريس الحديثة.
  + **إنشاء فرق عمل للتغيير:** تشكيل فرق تضم موظفين من مختلف الأقسام لقيادة مبادرات التغيير.
  + **الاحتفاء بالنجاحات الصغيرة:** الاعتراف بالمبادرات الناجحة في عملية التغيير ومكافأة المساهمين فيها لتعزيز الحماس.