



ورشة عمل مجانية

قيادة التحول المؤسسي والتغيير التنظيمي



بما أن التغيير هو الثابت الوحيد ..
فإن المنظمات يجب أن تتغير

بنغازي - ليبيا

2025/02/24م



التحول المؤسسي في ظل قلب الأعمال

مع ظهور قادة جدد وتغير ثقافة مكان العمل، فإن التحول إلى قائد تحويلي أمر ضروري للنجاح، في وقت أن قيادة التحول تقوم على الهام الآخرين ودمجهم، وتسهيل الثقافة وخلق بيئة للتعلم والتعاون والابتكار، كما يجب على القادة أن يكونوا نموذجاً للسلوكيات التي يتوقعونها من الآخرين، بما في ذلك الأصالة والشجاعة والضعف، في وقت لا يمكن أن تصبح قائداً متحولاً بدون الذكاء العاطفي من حيث الوعي الحقيقي بالذات والقدرة على فهم الآخرين والتواصل معهم. يتم تطوير هذه القدرات من خلال التفكير العميق والممارسة والتغذية الراجعة، ولا بد من استكشاف التصورات السلوكية الواعية وغير الواعية (غير الواعية) للقادة للمساعدة في اكتساب الوعي وتطوير خطة التنمية الشخصية.

قيادة التغيير التنظيمي في ظل التحول المؤسسي

تعد عملية التغيير التنظيمي أمراً ضرورياً لنجاح أي منظمة في عالم الأعمال المتغير بسرعة، كما تُشير قيادة التغيير التنظيمي إلى عملية إدارة التعديلات والتحويلات التي تهدف إلى تحسين أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئة العمل. يشمل هذا النوع من القيادة تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد وتعزيز التواصل داخل المؤسسة وتحفيز الموظفين للمشاركة الفاعلة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

القيادة تلعب دوراً حاسماً في دعم التغيير التنظيمي. فعندما يواجه المنظمة حاجة للتغيير، يتعين على القادة أن يكونوا قادرين على تحفيز وتوجيه الموظفين نحو هذا التغيير. فالتغيير جزء لا مفر منه من الحياة، كما أن التغيير التنظيمي لا مفر منه. على الرغم من أن معظمنا يدرك أن هذا صحيح، إلا أن هذا لا يعني أن المرور به دائماً سهل أو مريح. يبدأ معظم التغيير داخل المنظمات على مستوى القيادة، ويأتي نتيجة لشيء يعتبر جديراً بالإنجاز.

قيادة التحول المؤسسي والتكيف مع التغيير

أصبحت قيادة التحول المؤسسي والتكيف مع التغيير من أهم جدارات القائد الناجح خصوصا في عصر التحول الرقمي والتطوير السريع والمستمر في عالم الأعمال. لقد تم تصميم هذا البرنامج لتنمية مهارات واتجاهات ومعارف الموظفين في المراكز القيادية لتمكينهم من التعامل مع جميع أنواع التحول/التغيير في جميع النظم والأشكال المؤسسية. بحيث يتم تزويدهم بأهم المبادئ والسبل والأدوات لقيادة تحول حقيقي يمتد إلى ثقافة المنظومة وفقا لأفضل الممارسات التي تتناسب مع بيئة عملهم. وسيدرك المشاركون في نهاية البرنامج أهمية قيادة التحول بما يضمن الاستدامة والتكيف مع المتغيرات في بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

استراتيجيه التطوير التنظيمي

يمتاز التطوير التنظيمي بالتكيف والمرونة والتطور ليضع المنظمة وموظفيها في قلب التغيير ، مؤكداً على الإبداع والابتكار، والتأثير الإيجابي في النتيجة النهائية، وعندما تقوم المنظمة التوجه نحو

إحداث تطوير تنظيمي فإنه سيساعدها على خلق حلقة مستمرة من التحسين، من الاستراتيجية إلى التنفيذ والتقييم ومزيد من التغيير، إضافة إلى تعزيز مفاهيم التواصل عبر جميع مستويات المؤسسة، ومواءمة الموظفين مع القيم المشتركة وإظهار التغيير من ملاحظات الموظفين، كما أن التطوير التنظيمي يزيد من الابتكار من خلال تطوير الموظفين والمشاركة والتحليل الفعال للسوق ويزيد من الربح عن طريق تحسين الإنتاجية والإبداع وتقليل التكاليف وتقليل معدل دوران الموظفين وخلق ثقافة من الانفتاح والتغيير المستمر والتكيف.



”التحسين يعني التغيير، والكمال يعني
التغيير كثيراً“

قد يكون التغيير مؤلماً، ولكن إذا حدث علم
الإطلاق، فمن المحتمل أن يكون هناك سبب
وجيه لذلك. يمكن للقادة أن يكونوا وكلاء تغيير
أقوياء إذا وضعوا كل هذه النصائح في الاعتبار

ونستون تشرشل



نصائح للقادة في قيادة التغيير التنظيمي

5

التواصل، والتواصل، والتواصل

عند إدخال أي نوع من التغيير، يجب على القادة تولي مسؤولية
توصيله إلى المنظمة - في وقت مبكر وفي كثير من الأحيان. كلما
كان التغيير أكبر، وجب أن تكون خطة الاتصال أكثر إستراتيجية. من يريد أن
يعرف ماذا ومتى؟ التوقيت أمر بالغ الأهمية أيضاً. التواصل علم نطاق
واسع في وقت مبكر جداً قبل حدوث التغيير يمكن أن يترك الكثير من
الوقت للموظفين ليقلقوا، والانتظار حتى اللحظة الأخيرة يمكن أن
يفاجئ الناس.



اختر أبطال التغيير

من المهم أن يتم دعم التغيير من قبل الأشخاص في جميع مستويات المؤسسة، وليس فقط من في القمة. على الرغم من أن التوجيه لأية تغيير يأتي عادةً من القيادة، فمن الأرجح أن يشترى الناس مبادرة جديدة إذا كان الآخرون الذين يعملون معهم كذلك. لهذا السبب، يعد وجود أبطال على جميع المستويات يشاركون في عملية التغيير أمراً أساسياً. اعقد اجتماعات جماعية مركزة للحصول على تعليقات حول ما قد يكون صعباً بشأن التغيير وأخذ هذه الملاحظات على محمل الجد. في منشور المدونة هذا، يراجع الرئيس التنفيذي لدينا كيفية طرح مجموعات التركيز للتواصل مع الموظفين وتمكينهم.

02

توقع المزالق

مع أي تغيير، ستكون هناك فترة تعديل. من المحتمل أيضاً أن تكون هناك جوانب سلبية. من المهم التفكير في هذه المخاطر المحتملة مسبقاً والتوصل إلى أفكار لمكافحتها. قد يؤدي تخطي هذه الخطوة إلى عدم استعدادك بمجرد أن تكون المبادرة جارية بالفعل. لا توجد طريقة للتنبؤ بكل شيء يمكن أن يحدث بشكل خاطئ، ولكن التفكير الحقيقي في هذا الأمر مسبقاً سيوفر الكثير من الألم لاحقاً.

03

احتفل بالنجاحات

بمجرد تنفيذ التغيير، احتفل بنجاحه بطريقة تعرض الإيجابيات. سترغب في لفت الانتباه إلى الفوائد التي جلبها، خاصة إذا كان التغيير مؤلماً لأي سبب من الأسباب. قد يعني هذا أن تكون مبدعاً في كيفية وصفك لجوانب التغيير.

04

أي فكرة جديدة هي مجرد فكرة حتى يتم تنفيذها في العالم الحقيقي. يجب أن يكون القادة مرنين ومستعدين للتكيف حسب الحاجة. إذا كان ذلك ممكناً، فابدأ بشريحة صغيرة من مؤسستك كبرنامج تجريبي قبل نشرها في المؤسسة ككل. تعرف على ما يصلح وما لا يصلح، وقم بالتعديل حسب الضرورة.

ورشة عمل بجعبتها العديد من الممارسات

إن هذه الورشة مصممة لاستعراض ممارسات وتبادل أفكار ومعلومات قابلة للتطبيق بعيداً عن التلقين بهدف مساعدة المشاركين لتلقي مفاهيم جديدة بطبيعة التغيير في بيئة العمل والتحديات التي تواجهه ومخاطر عدم التكيف مع تداعيات التحول المؤسسي والتغيير التنظيمي في نمط العمل ونماذج العمل العالمية الجديدة وأهم الممارسات والاستراتيجيات والتجارب، لتمكين المشاركين من الاستفادة كثيراً من هذه الورشة وعكسها على واقع عمل المشاركين.

سوف تترك ورشة قيادة التحول المؤسسي والتغيير التنظيمي مع التغيير للمشاركين الثقة في تنفيذ التغيير داخل أنفسهم وفرقهم ومؤسساتهم، كما سيتعلم المشاركون ثلاث مهارات أساسية على مدار يومان وفي التأمل الذاتي، وتيسير المجموعة والمشاركة، والتفكير الاستراتيجي، والتكيف مع التغيير، وستتناول ورشة العمل مناقشة لبعض ممارسات قيادة التحول المؤسسي والتكيف مع التغيير والاستراتيجيات ذات العلاقة وأهم تجارب المؤسسات، مع إبراز دور القائد التحويلي الناجح في تغيير الثقافة المؤسسية نحو الأفضل.

المدعوين للمشاركة في الورشة

متخذي
وصانعي القرار
ورجال الأعمال
والمستثمرين

قيادات الصف
الأول والثاني
في
المؤسسات



قيادات القطاعات
في مؤسسات
الاقتصاد الوطني
في القطاعين
العام والخاص

القيادات في
المؤسسات
الرسمية وغير
الرسمية ورجال
الأعمال



اهمية مشاركة المؤسسات في الورشة

لا بد للمؤسسات من تحريك النظام وإنشاء ثقافة تكيّفية ووضع خطة لتحديد أدوارك وترتيب أولويات أهدافك المرجوة من التحدي التكيّفي وتطبيق التكتيكات التي تساعدك على تحديد العناصر العاطفية اللازمة لقيادة التغيير التكيّفي.

لا بد للمؤسسات تفهم أهمية الانقلاب في بيئة الأعمال وأثرها في مؤسسة العمل وتعي أنها في ظل تداعيات التحول ستتعرض للأزمات أكثر من غيرها بإدخال الأساليب الحديثة في التعرف على درجة تعقيداتها والتكيف المؤسسي المطلوب حتى يمكن للمؤسسة أن تكون مستعدة للتكيف مع الأزمات مع اختلاف درجة حدتها.

لا بد للمؤسسات من التمييز بين المشكلات الفنية والتحديات التكتيكية وتعلم كيفية المشاهدة والتفسير ووضع ممارسات التدخل وتشخيص الأنظمة المتبعة واكتشاف الآثار المترتبة على الوضع الراهن في المؤسسات.

لا بد للمؤسسات من تبني نموذج عمل جديد يتماشى مع النماذج العالمية المطبقة وتهيئة نفسها للقيام من التغيير، لتعزيز مواردها المتعددة بفاعلية لزيادة فرصها في النجاح واستمراريتها والتكيف مع التحديات التي تواجهها.

تحريك النظام وإنشاء ثقافة تكتيكية ووضع خطة لتحديد أدوارك وترتيب أولويات أهدافك المرجوة من التحدي التكتيكي وتطبيق التكتيكات التي تساعدك على تحديد العناصر العاطفية اللازمة لقيادة التغيير التكتيكي.

لا بد للمؤسسات من التوجه نحو التخطيط لخلق أبطال التغيير Champions وإيجاد قيادات تحويلية قادرين على السير بسفينة المؤسسة نحو الاستمرار والنمو.

أهداف ورشة العمل

2. تبني نموذج عمل أصيل يلهم الأتباع وتطوير الآخرين إلى قادة وأسرار كيفية نجاح القادة الحقيقيين وسيناريوهاتنا.

نعتقد أن هناك قائداً تحويلياً داخل كل واحد منا الآن أكثر من أي وقت مضى، وتحتاج المنظمات إلى هؤلاء القادة التحويليين الذين يلهمون الآخرين ويشركونهم ويخلقون بيئات من الابتكار والمشاركة والرشاقة للتغيير، وفي هذه الورشة نتطلع لتمكين المشاركين مما يلي:

7. الأسرار الخفية لقيادة التحول المؤسسي في ظل تغير نماذج العمل المؤسسي وتبني استراتيجية التكيف مع التغيير.

4. إحداث تغيير قيم وإيجابي فيمن تقودهم وزيادة المشاركة والتحفيز والروح المعنوية في فريق عملك في المنظمة.

3. التخلص من الأكاذيب القديمة والمفاهيم الخاطئة حول القيادة واكتساب معتقدات وقيم التمكين الفعالة.

المحور الأول:

ملامح الإستراتيجية المؤسسية في ظل تقلب بيئة الأعمال

المؤسسة بدون إستراتيجية كالسفينة بدون دفة قيادة. فكيف يمكن أن تستمر المؤسسات بتقديم قيمة استثنائية لأصحاب المصلحة والعملاء إذا لم تكن وجهتهم واضحة لكيفية الوصول إليها؟ وهذا يتطلب استخدام أدوات حديثة مبنية على أساس من الدقة والثقة بها لتقلنا إلى الاستراتيجية العامة للمؤسسة وهذا هو الأساس لهذا المحور، كما يتمحور تركيز هذا المحور على توعية المشاركين بالشراكة المؤسسية ومساعدتهم في طرح الأفكار بالإضافة لرفع قدراتهم في عمليات التكامل والربط بين التوجه الإستراتيجي والتخطيط التشغيلي لضمان صقل معارفهم بمجالات تحقيق الإستراتيجية وعلى رأسها مهارات التفكير والتحليل وفق أفضل الممارسات والنماذج، حيث يركز على تزويد المستهدفين بالمفاهيم الهامة والملامح الرئيسية لبناء خارطة طريق لاستراتيجية مؤسسية تتواءم والتقلبات المستمرة في بيئة الأعمال، وفيها المحور سيتم القاء الضوء على عدد من المواضيع ذات الصلة وأهمها:

- التقلبات في بيئة منظمات الأعمال (VUCA).
- الاتجاهات الحديثة لخارطة طريق التشغيل المؤسسي.
- الإستراتيجية وarkan التنظيم المؤسسي "نموذج الثلاثية 3Bs".
- مرتكزات الريادة ومنظومة التكامل التشغيلي (الاستراتيجي والتشغيلي) لتوجيه الاداء.
- العلاقة بين الاستراتيجية التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي (مصغوفة العلاقة بينهما).

المحور الثاني:

قيادة التغيير التنظيمي في ظل التحول المؤسسي

تشير قيادة التغيير التنظيمي إلى عملية إدارة التعديلات والتحويلات التي تهدف إلى تحسين أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئة العمل. يشمل هذا النوع من القيادة تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد وتعزيز التواصل داخل المؤسسة وتحفيز الموظفين للمشاركة الفاعلة في تحقيق الأهداف التنظيمية. يهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات اللازمة لقيادة عمليات التغيير بفعالية وضمان تحقيق الاستدامة المؤسسية. وفيها المحور سيتم القاء الضوء على عدد من المواضيع ذات الصلة وأهمها:

- طبيعة الحاجة للتحول والتغيير التنظيمي.
- اسباب ومراحل التحول والتغيير التنظيمي.
- نماذج عملية في التحول والتغيير التنظيمي.
- دور القيادة في دعم قيادة التحول والتغيير التنظيمي.
- التحول والتغيير التنظيمي في ظل استراتيجيات التحول.
- خارطة الطريق للتحول والتغيير التنظيمي واستعراض تجارب.
- إمكانات ومحفزات (Drivers) التحول والتغيير التنظيمي وأهم التحديات.
- التخطيط الاستراتيجي والهيكلية وهندسة العمليات محاور للتغيير التنظيمي.

03

المحور الثالث:

قيادة التحول المؤسسي والتكيف مع التغيير

يتمثل هذا المحور بتزويد المشاركين بالكفاءات المطلوبة لجعل منظماتهم تزدهر في عالم متغير، لتمكينهم من تعزيز ممارسة القيادة المتكيفة بغض النظر عن الوظيفة التي يشغلونها في منظماتهم، حيث سيتم مناقشة الأدوات والأساليب الخاصة بقيادة واستجماع قوى الآخرين ومعالجة المشاكل الصعبة في سبيل الوصول إلى القمة، وسيتم إلقاء الضوء في هذا المحور على عدد من المواضيع الهامة ذات العلاقة بالقيادة المتكيفة:

- المناخ التنظيمي والتحول القيادي، والتوجيه والالهام في القيادة التحويلية.
- تخطيط وإدارة التغيير، والتوجه نحو تهئية أبطال التغيير Champions.
- القيادة القادرة على التكيف وفهم المتغيرات وعلاقاتها بتكنولوجيا المعلومات.
- التحفيز ومواجهة التحديات وبناء قدرات المرونة الخاصة بالتكيف مع المتغيرات.
- قيادة التحول المؤسسي كمحرك لإحداث التغيير، وأهم توجهات القيادة التحويلية.
- تحديد العناصر التقنية والمتكيفة وتحديد نماذج التكيف وتقاسم مسؤولية مستقبل المنظمة.
- قدرات القيادة في تشخيص النظام المؤسسي واكتشاف آثار قواعد المؤسسة ووضع الاحتمالات.
- القيادة الصادقة والتغيير في الثقافة الاجتماعية، ولماذا هو أسلوب القيادة الأكثر شعبية في المنظمات؟

التسلسل التاريخي الزمني للتطوير التنظيمي

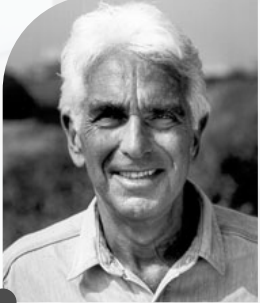


كورت لوين
(1898-1947)

يمكن العثور على جذور التطوير التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية، في أعمال كورت لوين (1898-1947). نظراً لكونه الأب المؤسس لـ OD، أسس "مركز الأبحاث لديناميات المجموعة" في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، وقام بتجربة عمليات التغيير التعاونية، واقترح المفاهيم الأولى لديناميات المجموعة وبحوث العمل، والتي تقوم عليها OD، ووجد لوين أن استخدام الأساليب التشاركية في مجموعات صغيرة أدت إلى تغييرات إيجابية في المواقف والتزام أكبر من جانب الأشخاص في المنظمات. نشأ اهتمام مواز لما يحدث للأفراد والجماعات العاملة في أوروبا والمملكة المتحدة خلال فترة مماثلة

أستاذ علم النفس الأكثر شهرة في "التسلسل الهرمي للاحتياجات"، وشخصية مهمة أخرى في تاريخ التطوير التنظيمي، يعتقد أنه عندما تم تلبية احتياجات الفرد، أدت ذلك إلى "تحقيق الذات". عندما كانت المنظمة مفتوحة، وتم الاعتراف بمساهمات الفرد، كان من المحتمل حدوث ذلك. دعا منظرون آخرون إلى المشاركة كوسيلة لتحفيز الموظفين وتحقيق أداء أفضل، وأثبتت أساليب القيادة التي كانت ديمقراطية وإشراكهم أنها تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي ورضا الموظفين.

ابراهيم ماسلو

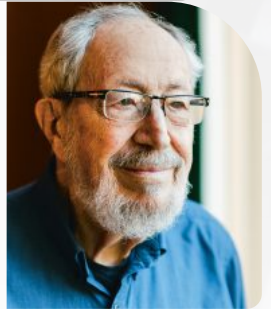


وارن بينيس
1969

في عام 1969، قدم وارن بينيس مفهوم الثقافة التنظيمية، وتحديد أن التطوير التنظيمي هو "استراتيجية تعليمية معقدة تهدف إلى تغيير معتقدات ومواقف وقيم وهياكل المنظمات حتى يتمكنوا من التكيف بشكل أفضل مع التقنيات والأسواق والتحديات الجديدة، ومعدل مذهلة من التغيير نفسه

إدغار شين في بداية الثمانينيات من القرن العشرين، طورت فكرة "الثقافة التنظيمية"، باستخدام استعارات جبل الجليد الثقافي وزنبق الزنبق مع الجبل الجليدي، يوضح شين مدى صعوبة معرفة السلوكيات التي تقوم عليها المنظمة، حيث أن معظمها مخفي تحت السطح. من خلال تشبيه لوح الزنبق الخاص به، يقترح أنه يمكننا بسهولة رؤية الزهور على الماء (السلوكيات واضحة في المنظمة)، ولكن ما لم نسقط إلى السيقان (القيم التي تدعم تلك السلوكيات) ثم الجذور الخفية جزئياً (الافتراضات الكامنة وراء هذه القيم والسلوكيات).

إدغار شين
1980.



تقود التغيير leading change

الخبير

المستشار الدكتور أنور العجارمة



مستشار في مجلات التخطيط والتنظيم والتطوير القيادين بجعبته خبرة عملية امتدت لما يتجاوز العشرون عاماً شغل عدة مناصب قيادية في كبرى المؤسسات والمنظمات في المنطقة

كبير خبراء ومستشارين الشركة العربية للتنمية والتطوير (الجهود)، ومستشار في تطوير الاداء المؤسسي والفردية والتخطيط الاستراتيجي لدى عدد من كبرى بيوت الخبرة العربية، يقدم من خلالها الاستشارات لمؤسسات القطاعين العام والخاص والمنظمات الدولية وخبرته الكبيرة والتي تجاوزت الخمس وعشرون عاماً هي المتركز الكبير التي جعلت منه مستشاراً وموجهاً في العديد من المجالات.

شغل العديد من الوظائف القيادية آخرها رئيس مجلس إدارة الشركة الأردنية للتمويل والصوامع، وعضو في مجلس النواب السادس عشر، ومقرر اللجنة المالية والاقتصادية، وسبق ان عمل في مجموعة الاتصالات الفرنسية (اورنج) كمدير إدارة الموارد البشرية للمجموعة وتمثل عمله في رسم الخطط الاستراتيجية وقيادة التغيير في المجموعة والإشراف على الدمج بين الشركات. خبير وممثل من مؤسسة الاتصالات مع الشركة الاستشارية (برايس وترهاوس) لتحويل مؤسسة الاتصالات الأردنية إلى شركة تعمل وفق أسس تجارية وقد تلخص عمله في اعداد الهياكل التنظيمية واعداد خطة الاحتياجات من الموارد البشرية وبناء أنظمة الشركة الخاصة بالموارد البشرية وغيرها من الاعمال ذات العلاقة.

نفذ العديد من المشاريع الاستشارية لعدد من القطاعات الحكومية والخاصة في كل من الاردن والسعودية واليمن والسودان ومصر وليبيا وسلطنة عمان حيث تمحورت في المجالات التالية: رسم الخطط الاستراتيجية والتحليل الاستراتيجي - رسم الهياكل التنظيمية، والإشراف على مشاريع التحول المؤسسي ورسم الخطط الخاصة بذلك - إعداد الدراسات التحليلية ودراسات العروض التمويلية وتحليل الفرص.



الخبير

المستشار مأمون سمور

خبير ومستشار في مجالات التخطيط الاستراتيجي والتطوير التنظيمي، حاصل على العديد من الشهادات الدولية في التخطيط الاستراتيجي والتطوير التنظيمي (OD) وقيادة التحول المؤسسي، منها المعهد الدولي لتنمية الموارد البشرية (hrct) ومعهد القيادة والإدارة البريطاني (ilm).

قُدِّرَ له المرور بمحطات كثيرة تقلد من خلالها العديد من المناصب بدءاً من المستوى التشغيلي وصولاً للمستوى الاستراتيجي مما ساعده على امتلاك الخبرة الفنية المتخصصة وامتلاك الشخصية القيادية في مواقع عمله وفي المشاريع التي يقوم على قيادتها في مجالات التفكير والتحليل والتخطيط الاستراتيجية ومشاريع الهيكل ورسم السياسات وأدلة العمل التشغيلية وخطط التحول المؤسسي ومشاريع قيادة التغيير محلياً وإقليمياً في القطاعين العام والخاص.

يمتلك الخبرة العملية في كبرى الشركات في كل من الأردن والسعودية والإمارات والسودان وليبيا وفلسطين، في مجالات التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات والهيكل المؤسسي وتطوير أدلة العمل التشغيلية، متحدث متميز في العديد من المؤتمرات والملتقيات وورش العمل محلياً ودولياً ذات العلاقة وكذلك قدم العديد من الاستشارات محلياً وإقليمياً، واليوم هو مستشار في مجموعة الجهود المشتركة في مجال التخطيط والتطوير التنظيمي.

بجعبته العديد من قصص النجاح حيث قام بعمل العديد من الاستشارات لمؤسسات في مجال التطوير المؤسسي والتحليل والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية، فعلى المستوى الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي ومن أهمها تطوير استراتيجية شركة السمراء لتوليد الطاقة في الأردن، تطوير استراتيجية وتطوير الهيكل التنظيمي والسياسات والعمليات لشركة معاملات للخدمات المالية، تطوير استراتيجية هيئة الإمدادات الطبية في دولة السودان ومشاريع إضافية عدة منها تطوير الهيكل التنظيمي والاستراتيجية لشركة النيل للبتروك في دولة السودان، وإعادة هيكلة شركة تطوير للأبحاث في دولة ليبيا، وتطوير وتنفيذ وإدارة خطط الموارد البشرية الاستراتيجية ورسم الهياكل التنظيمية لكامل شركات مجموعة بن بطي في دولة الإمارات والعديد من المشاريع في المنطقة، منها (مجموعة الجنيد للصناعات الغذائية في الأردن ومجموعة عبر الخليج في السعودية، والمصرف التجاري الوطني في ليبيا).