



قيادة وإدارة الابتكار الريادي



قيادة وإدارة الابتكار الريادي

المقدمة:

لا يوجد أدنى شك أن الابتكار هو السبيل الوحيد للريادة في ظل تصاعد حدة التنافس في مختلف المجالات حول العالم، ومن الضروري أن تضم المؤسسات إلى فريق عملها القادة الذين يضعون الابتكار نصب أعينهم والقادرين على توجيه مؤسساتهم نحو التفوق ضمن السياقات المهنية المتغيرة، كما على هؤلاء القادة التمتع بمهارات الابتكار والكفاءات التي تهيئهم من إدارة أوضاع التحوّل المؤسسي بفعالية مما يضمن لمؤسساتهم مرتبة أفضل واستغلالاً أكبر للفرص التي تقدّمها البيئة المتغيرة باستثمار والتهيؤ في المستقبل الذي يبدأ اليوم.

الفئات المستهدفة:

- جميع القادة والهدراء والمهنيين الذين يشغلون مناصب عليا والمسؤولين عن التأثير وصياغة ودعم الابتكار والتحوّل المؤسسي في أقسامهم أو مؤسساتهم.
- جميع المهنيين المهتمين بمعرفة المزيد حول قيادة الابتكار وإدارة التغيير.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- استيعاب الرابط بين الابتكار والتحوّل المؤسسي.
- الإسراع في تحويل الأفكار النيرة والحلول الناجحة إلى واقع.
- قيادة المؤسسات والفرق خلال الخطوات المختلفة للتحوّل المؤسسي.
- إشراك أصحاب المصلحة في النساليب الجديدة لتطبيق المهارات المهنية.
- إنشاء ثقافة تفاعلية لتعزيز الابتكار وتطبيق المهارات الجديدة.

الكفاءات المستهدفة:

- قيادة الابتكار.
- التفكير الإبداعي.
- التفكير الناقد.
- التفكير المفاهيمي.
- إدارة أصحاب المصلحة.
- إدارة التحوّل المؤسسي.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى، الابتكار والتحوّل المؤسسي:

- رحلة التأثير
- إيجاد حلول مبتكرة
- إدراك الإمكانات الكاملة للحلول
- تركيز الحل
- تركيز المؤسسة

الوحدة الثانية، قيادة الابتكار:

- التعاون في صياغة المستقبل
- مشاركة أصحاب المصلحة المعنيين
- منهجيات حل المشكلات
- إيجاد حلول مبتكرة
- منهجيات التفكير
- تحسين الممارسات الحالية
- استخدام Lean في تحسين الممارسات
- استخدام سداسية سيجها في تحسين الممارسات

الوحدة الثالثة، قيادة التحول المؤسسي:

- تعريف التحول المؤسسي
- قواعد التحول المؤسسي
- الدروس المستفادة من التحول المؤسسي
- تقييم الوضع الحالي
- إجراء المقابلات مع أصحاب المصلحة
- عناصر النجاح
- التحديات والهفوات
- مجال القوى
- رحلة مواجهة التحديات وتحقيق التأثير
- حالات التراجع
- التعامل مع حالات التراجع وتجاوزها
- إيجاد الحلول الناجحة عبر التحول
- عملية التحول المؤسسي

الوحدة الرابعة، إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين:

- الخطوة الأولى: استيعاب المشكلة
- الخطوة الثانية: تجنيد النبطال
- الخطوة الثالثة: تصور المستقبل

الوحدة الخامسة، إشراك المؤسسة:

- الخطوة الرابعة: التحفيز
- صياغة الرؤية
- خصائص الرؤية
- قياس النجاح
- الخطوة الخامسة: التواصل
- الخطوة السادسة: التنفيذ
- الخطوة السابعة: الدعم
- النهاذج والندوات
- العقلية التي تركز على الموارد البشرية
- ردود الفعل: أسأل وأخبر
- التطوير المستمر