



لتعزيز النمو الدورة التدريبية: بناء ثقافة الابتكار والبحث والتطوير داخل المؤسسات

Ref: #TDD8422



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:





يقتصر الابتكار على الأساسي للنمو المستدام والميزة التنافسية في عالم تُعد ثقافة الابتكار والبحث والتطوير (R&D) المحرك والتعلم المستمر، والتعاون الفعال مجرد تطوير منتجات جديدة، بل يمتد ليشمل تبني عقلية الأعمال المتغير باستمرار. لا من BIG BEN Training Center إلى تزويد المشاركين داخل المؤسسة. تهدف هذه الدورة التدريبية المتخصصة تشجع التجريب، في كيفية تحفيز الإبداع، ثقافة داعمة للابتكار في أقسام البحث والتطوير، وفي الأدوات والاستراتيجيات اللازمة لبناء وتنمية الأفكار الجديدة. كما سنستكشف دور القيادة وتجاوز العقبات التنظيمية، وتوفير البيئة المناسبة المؤسسة ككل. سنتعمق وتسريع بالجهود الابتكارية. إن فهم هذه الجوانب يمكن في غرس هذه الثقافة، وأهمية المكافآت، والاعتراف لتزدهر الدورة على أحدث عملية تطوير المنتجات والخدمات، وتعزيز قدرتها على المؤسسات من إطلاق العنان لإمكانيات موظفيها، مثل Clayton Christensen ، أستاذ الممارسات في مجال الابتكار التنظيمي، مستلهمة من التكيف مع تحديات السوق. تعتمد يشرح كيف يمكن للمؤسسات أن تنجح أديلمما Dilemma كلية هارفارد للأعمال ومؤلف كتاب The Innovator's رؤى خبراء مرموقين لبناء ثقافة التكيف. إن التعمق في هذه الاستراتيجيات يضمن تفشل في الابتكار بناءً على ثقافتها وقدرتها على ، والذي مؤسساتهم. ابتكارية قوية تدفع عجلة النمو والتطور المستمر في للمشاركين امتلاك الأدوات اللازمة



الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مدراء البحث والتطوير والابتكار.
- المدراء التنفيذيون وقادة الفرق.
- مدراء الموارد البشرية وتطوير المواهب.
- مختصو التغيير التنظيمي.
- رواد الأعمال وقادة الشركات الناشئة.
- المستشارون في مجال الابتكار والتطوير المؤسسي.
- أي شخص مسؤول عن تعزيز الإبداع والنمو داخل المؤسسة.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- شركات التكنولوجيا والبرمجيات.
- القطاع الصناعي والتصنيعي.
- الخدمات الاستشارية.
- الرعاية الصحية والأدوية.
- التعليم والبحث العلمي.
- قطاع الخدمات المالية.
- الشركات التي تسعى لتعزيز قدراتها الابتكارية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:



• قسم البحث والتطوير.

• إدارة الابتكار.

• الموارد البشرية.

• التخطيط الاستراتيجي.

• التطوير التنظيمي.

• إدارة المنتجات.

• التسويق.

أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- فهم مكونات ثقافة الابتكار وكيفية غرسها.
- المؤسسات. تحديد العوائق التي تحول دون الابتكار داخل
- تطوير استراتيجيات لتحفيز الإبداع وتوليد الأفكار.
- بناء فرق بحث وتطوير ذاتية التنظيم ومرنة.
- إنشاء بيئة آمنة للتجريب والتعلم من الفشل.
- دور القيادة في دعم وتعزيز ثقافة الابتكار.
- تصميم برامج للمكافآت والتقدير تشجع الابتكار.
- إدارة المعرفة وتبادلها لتعزيز التعلم التنظيمي.
- قياس أثر ثقافة الابتكار على أداء المؤسسة.
- مؤسستك. صياغة خطة عمل شخصية لبناء ثقافة ابتكارية في

منهجية الدورة التدريبية:



وتنمية ثقافة الابتكار على منهجية تفاعلية وتطبيقية، تركز على Center تعتمد هذه الدورة التدريبية من BIG BEN Training المحاضرات التوضيحية التي تقدم المفاهيم النظرية والبحث والتطوير. ستتضمن المنهجية مزيجاً من تمكين المشاركين من بناء على تقييم الثقافة للمشاركين تطبيق هذه المفاهيم على سيناريوهات لثقافة الابتكار، وورش العمل العملية التي تتيح التنظيمي. كما ستوفر الدورة فرصاً للنقاش الحالية، وتصميم آليات لتوليد الأفكار، ووضع خطط واقعية. سيتم إجراء تمارين المنهجية هذا المجال، بالإضافة إلى دراسات حالة لشركات نجحت وتبادل الخبرات حول أفضل الممارسات والتحديات في التغيير الثقافي وتحقيق الابتكار المستمر. إلى تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لقيادة في بناء ثقافات ابتكارية رائدة. تهدف هذه التحول

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: فهم ثقافة الابتكار وأهميتها.

- تعريف ثقافة الابتكار ومكوناتها الرئيسية.
- والتطوير. لماذا تُعد ثقافة الابتكار حاسمة لنجاح البحث
- أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع والإنتاجية.
- الفرق بين الابتكار التدريجي والابتكار المدمر.
- أمثلة على ثقافات ابتكارية ناجحة (مثل: Google, ٣M).
- تحديات بناء ثقافة الابتكار في المؤسسات الكبيرة.
- دور القيم المشتركة والرؤية الواضحة.



الابتكار. الوحدة الثانية: دور القيادة في رعاية ثقافة

- القيادة الابتكارية: الصفات والمهارات المطلوبة.
- كيف يقوم القادة بتعزيز التجريب والتعلم.
- تمكين الموظفين ومنحهم الاستقلالية.
- بناء فرق عمل متعددة التخصصات وذاتية التنظيم.
- التعامل مع الفشل كفرصة للتعلم.
- تخصيص الموارد لدعم المشاريع الابتكارية.
- الشفافية في عملية الابتكار.

الوحدة الثالثة: تصميم بيئة عمل محفزة للابتكار.

- إنشاء مساحات عمل تشجع التعاون والإبداع.
- توفير الأدوات والتقنيات اللازمة للابتكار.
- وضع عمليات مرنة لدعم توليد الأفكار وتطويرها.
- أهمية التغذية الراجعة المستمرة.
- برامج "وقت الابتكار" (Innovation Time Off).
- إدارة الملكية الفكرية بطريقة تشجع الابتكار.
- الاستفادة من التنوع والشمول.

الوحدة الرابعة: تحفيز الإبداع والمشاركة.



- التصميمي). تقنيات توليد الأفكار (العصف الذهني، التفكير
- تشجيع الموظفين على تقديم الاقتراحات والحلول.
- برامج المكافآت والتقدير للابتكار.
- بناء مجتمعات الممارسة والشبكات المعرفية.
- ورش عمل الابتكار والهاكاثونات.
- التعلم من العملاء والشراكات الخارجية.
- تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات.

المستمر. الوحدة الخامسة: قياس ثقافة الابتكار والتحسين

- الابتكار. مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقياس ثقافة
- تقييم مستوى الابتكار داخل أقسام البحث والتطوير.
- الاستبيانات ومجموعات التركيز لتقييم الثقافة.
- آليات التحسين المستمر لعملية الابتكار.
- التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.
- دمج الابتكار في الاستراتيجية الكلية للمؤسسة.
- والتطوير. وضع خطة عمل متكاملة لترسيخ ثقافة الابتكار والبحث

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام،

ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي



سؤال للتأمل:

في جميع الأسفل، فكيف يمكن للمؤسسات ضمان أن هذه الثقافة لا إذا كانت ثقافة الابتكار تبدأ من القمة وتنتشر إلى الحمض النووي للمؤسسة؟ مستويات أقسام البحث والتطوير وتصبح جزءاً لا يتجزأ تقتصر على عدد قليل من القادة، بل تتغلغل من

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

فقط على عمليات الابتكار أو الابتكار والبحث والتطوير، وهو ما يميزها عن تتميز هذه الدورة بتركيزها العميق على بناء ثقافة نقدم التي تشكل البيئة الابتكارية، من دور القيادة في أدواته. نحن نغوص في الجوانب الإنسانية والتنظيمية الدورات التي تركز من الفشل، مع أمثلة واقعية استراتيجيات عملية لتحفيز الموظفين، وتشجيع رعاية الإبداع إلى تصميم بيئات عمل محفزة. رائدة. كما تركز الدورة على التحديات الشائعة في ودراسات حالة لشركات نجحت في بناء ثقافات ابتكارية التجريب، والتعلم يسعى ليس فقط لإنشاء لقيادة تحولات ثقافية ناجحة. هذا التميز يجعل تغيير الثقافات التنظيمية، مما يجهز المشاركين وتلقائي. منتجات مبتكرة، بل لبناء مؤسسة تبتكر بشكل مستمر الدورة ضرورية لأي محترف