

قيادة ثقافة الابتكار المؤسسي وتعزيز بيئة العمل الإبداعية

المحتويات

لمن هذا النشاط

- مدراء الإدارات.

- القيادات العليا والمدراء التنفيذيون

- مدراء الاستراتيجية والتخطيط والتطوير المؤسسي.

- مدراء الموارد البشرية والمسؤولون عن التدريب.

- مدراء المشاريع الذين يقودون مبادرات التغيير والتحول.

- قادة الفرق المسؤولة عن تحسين العمليات والخدمات.

- المسؤولون عن تطوير المنتجات أو الخدمات الجديدة.

- مدراء الجودة والتحسين المستمر.

- رؤساء الأقسام.

الأهداف

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- قيادة التحول نحو عقلية تشجع على الأفكار الجديدة في العمل.

- فهم العوائق الثقافية والإدارية التي تقتل الإبداع.

- تصميم أماكن عمل وإجراءات تشجع الموظفين على التفكير المبتكر.

- تطبيق أدوات التفكير الإبداعي وحل المشكلات غير التقليدية.

- إنشاء نظام فعال لجمع وتقدير الأفكار الجديدة و اختيار أفضلها.

- بناء فرق عمل متعددة قادرة على توليد رؤى شاملة و مختلفة.

- إدارة عملية التجربة والسماح بـ "التعلم من الأخطاء" كأداة تطوير.

- توفير الدعم والموارد اللازمة لتطبيق الأفكار وتحويلها لواقع.

- قياس العائد والفائدة من الأفكار المبتكرة على نمو المؤسسة.

- دمج التجديد كجزء أساسي ومستمر في الخطط طويلة الأمد للمؤسسة.

تفاصيل النشاط

التاريخ والمكان

3 - 7 مايو 2026 (دبي)

التاريخ والمكان

6 - 10 سبتمبر 2026 (إسطنبول)

التاريخ والمكان

8 - 12 نوفمبر 2026 (دبي)

التاريخ والمكان

9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً

التوقيت

اللغة العربية

لغة النشاط

\$2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

التكلفة

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

دور القائد وأساسيات التجديد

- تعريف التجديد (الابتكار) وأهميته لنمو المؤسسة ونجاحها.
- دور القائد في تشكيل عقلية تشجع على التجربة.
- فهم الفرق بين الإبداع (الفكرة) والتجديد (التطبيق).
- تحليل أمثلة لمؤسسات عالمية تقوّت في التجديد.

تصميم ثقافة تشجع على التجديد

- بناء قيم واضحة تشجع على المخاطرة المحسوبة.
- تشجيع الأسئلة والتفكير غير التقليدي بين الموظفين.
- إنشاء نظام تقدير ومكافآت يقدر الأفكار الجيدة.
- تعزيز التعاون ومشاركة المعرفة بين جميع الأقسام.
- تطوير مهارات القائد في الاستماع للأفكار وتحفيزها.

خلق بيئات عمل داعمة للأفكار

- تصميم أماكن عمل تشجع على التفاعل والهدوء للتفكير.
- تطوير إجراءات عمل مرنّة تسمح بالتجربة والعمل السريع.
- توفير الأدوات والمواد الازمة لتحويل الأفكار إلى نماذج تجريبية.
- إزالة الروتين والعقبات الإدارية التي تبطئ تنفيذ الأفكار.
- السماح بالتعلم من الأخطاء واعتبارها جزءاً من عملية التجديد.

طرق توليد الأفكار الجديدة بفعالية

- تطبيق جلسات التفكير الجماعي (العصف الذهني) المنظمة.
- استخدام منهجيات التفكير التي تركز على حل مشاكل العميل أولاً.
- إنشاء فرق عمل خلفيات مختلفة للحصول على رؤى جديدة.
- تحويل مشاكل العمل اليومية إلى تحديات تتطلب حلولاً إبداعية.
- تطوير قناة رسمية لجمع الأفكار من جميع الموظفين.

إدارة وتنفيذ الأفكار المبتكرة

- وضع معايير واضحة لاختيار الأفكار ذات الأولوية للتطبيق.
- بناء نموذج تجاري مبدئي سريع ورخيص لاختبار الفكرة.
- تقييم النتائج وجمع ملاحظات العملاء لتحسين الفكرة.
- تخصيص وقت وجهد للموظفين للعمل على أفكارهم الخاصة.

استدامة التجديد والقيادة للمستقبل

- دمج أهداف التجديد بشكل رسمي في الخطط الاستراتيجية للمؤسسة.
- تدريب وتوجيه الموظفين ليصبحوا قادة للإبداع في مجالاتهم.
- قيادة عملية التغيير وإقناع المعارضين بفوائد التجديد.
- بناء شراكات خارجية لتبادل المعرفة والأفكار الجديدة.