قيادة وإدارة الابتكار الريادي

المقدمة: لا شك أن الابتكار هو السبيل الأمثل لتحقيق الريادة في ظل التنافس المتزايد في مختلف المجالات على مستوى العالم. من الضروري أن تضم المؤسسات إلى فريق عملها القادة الذين يضعون الابتكار في مقدمة أولوياتهم، والذين يمتلكون القدرة على توجيه مؤسساتهم نحو التفوق في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل. يجب أن يتسم هؤلاء القادة بالقدرة على إدارة عمليات التحول المؤسسي بفعالية، مما يضمن لمؤسساتهم مكانة متقدمة في سوق العمل ويسهم في استغلال الفرص التي توفرها البيئة المتغيرة بشكل مستمر. هذا التوجه سيمكن المؤسسات من التميز في المستقبل الذي يبدأ اليوم.

الفئات المستهدفة:

- جميع القادة والمدراء والمهنيين الذين يشغلون مناصب قيادية ومسؤولين عن التأثير في صياغة ودعم الابتكار والتحول المؤسسي في أقسامهم أو مؤسساتهم.
- جميع المهنيين الذين يرغبون في تعلم المزيد حول كيفية قيادة الابتكار وإدارة التغيير.
- أي شخص يشعر بالحاجة لهذه الدورة ويرغب في تحسين مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية: بنهاية هذا البرنامج، سيتمكن المشاركون من:

- فهم العلاقة بين الابتكار والتحول المؤسسي.
- تسريع تحويل الأفكار المبدعة والحلول الناجحة إلى واقع ملموس.
- قيادة المؤسسات والفرق في مختلف مراحل التحول المؤسسي.
- إشراك أصحاب المصلحة في تطبيق الأساليب الجديدة والممارسات المهنية.
- بناء ثقافة تفاعلية تعزز من الابتكار وتساهم في تنفيذ الممارسات الجديدة.

الكفاءات المستهدفة:

- قيادة الابتكار.
- التفكير الإبداعي.
- التفكير النقدي.

- التفكير المفاهيمي.
- إدارة أصحاب المصلحة.
- إدارة التحول المؤسسي.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: الابتكار والتحول المؤسسي:

- رحلة التأثير.
- إيجاد حلول مبتكرة.
- إدراك الإمكانات الكاملة للحلول.
- التركيز على الحلول.
- التركيز على المؤسسة.

الوحدة الثانية: قيادة الابتكار:

- التعاون في صياغة المستقبل.
- إشراك أصحاب المصلحة المعنيين.
- منهجيات حل المشكلات.
- إيجاد حلول مبتكرة.
- منهجيات التفكير.
- تحسين الممارسات الحالية.
- استخدام تقنيات Lean لتحسين الممارسات.
- استخدام تقنيات Six Sigma لتحسين 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 والمعوقات.
- مجال القوى.
- رحلة مواجهة التحديات وتحقيق التأثير.
- حالات التراجع وكيفية التعامل معها.
- إيجاد الحلول الناجحة عبر التحول المؤسسي.
- عملية التحول المؤسسي.

الوحدة الرابعة: إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين:

- الخطوة الأولى: استيعاب المشكلة.
- الخطوة الثانية: تجنيد الأبطال.
- الخطوة الثالثة: تصوّر المستقبل.

الوحدة الخامسة: إشراك المؤسسة:

- الخطوة الرابعة: التحفيز.
- صياغة الرؤية.
- خصائص الرؤية.
- قياس النجاح.
- الخطوة الخامسة: التواصل.

- الخطوة السادسة: التنفيذ.
- الخطوة السابعة: الدعم.

النماذج والأدوات:

- العقلية التي تركز على الموارد البشرية.
- ردود الفعل: اسأل وأخبر.
- التطوير المستمر.