JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار

11 – 15 يناير 2027

أمستردام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار

المرجع: 99061_2604 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** GBP 5600

دورة أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي شؤون الأفراد وشركاء الأعمال وأخصائيي التعلم الذين يحددون كيف تطرح أفكار العاملين وتقيم وتكافأ، وتنتهي بإعداد خطة تمكين الابتكار لوظيفة شؤون الأفراد. تتجه المنظمات التي تواجه ضغوط الهوامش اليوم إلى العاملين في الصفوف الأمامية بحثا عن أفكار التحسين، غير أن صناديق الاقتراحات كثيرا ما تتعطل. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار.

لماذا تهم أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار الآن

ثلاثة ضغوط تضع وظيفة شؤون الأفراد في قلب توليد الأفكار. فالوحدات التشغيلية تريد تحسينات في التكلفة والخدمة لا يلاحظها إلا القريبون من العمل. والموظفون الأصغر سنا يتوقعون أن تسمع مقترحاتهم ويرد عليها بسرعة. والإدارة العليا تريد دليلا على أن أنظمة الأفكار تعيد أكثر مما تكلف. وحين تصمم وظيفة شؤون الأفراد مسارات تقديم واضحة وتقييما منصفا وتقديرا ظاهرا، تتحول الأفكار إلى وفورات وخدمات أحسن، وإلا ضاعت المقترحات وانسحب المساهمون وعاقبت السياسات الجامدة كل من يجرب شيئا جديدا.

المستفيدون من أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار

- المسؤولون عن تشغيل أنظمة الأفكار وقنوات الاقتراحات أو إعادة إطلاقها
- شركاء الأعمال الذين ينصحون رؤساء الأقسام بإطلاق أفكار العاملين
- أخصائيو التعلم الذين يديرون جلسات الحل الإبداعي للمشكلات
- مسؤولو المكافآت والتقدير الذين يقررون طريقة الاعتراف بالمساهمين
- مسؤولو التوظيف الذين يفرزون المرشحين بحثا عن الفضول والمبادرة

تستفيد المجموعات أكثر حين يحضر مسؤولو شؤون الأفراد وأخصائيو التعلم من المنظمة نفسها معا.

قدرات أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار

يتدرب المشاركون على تحويل المقترحات المتفرقة إلى تدفق منتظم من الأفكار القابلة للاستخدام والمقيمة بإنصاف.

- تصميم مسار لتقديم الأفكار بمواعيد رد ومسؤولين محددين — رؤساء الأقسام
- بناء معايير التقييم ولجنة مراجعة الأفكار — قرارات الاستثمار وتخصيص الموارد
- إدارة جلسات الحل الإبداعي للمشكلات على قضايا تشغيلية حية — مالكو العمليات
- تحديد قواعد تقدير المساهمين والمنفذين — ميزانيات المكافآت
- تطبيق أسئلة مقابلات ومهام تقييم تركز على الفضول — مديرو التوظيف
- تقييم سياسات الأفراد التي تعيق التجارب الصغيرة — مالكو السياسات والإدارة العليا

مصطلحات أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار الأساسية

- نظام الاقتراحات — قناة رسمية يقدم عبرها الموظفون مقترحات التحسين، فتسجل وتقيم ويرد عليها.
- قمع الأفكار — التدفق المرحلي للمقترحات من التقديم إلى الفرز ثم التجربة ثم التنفيذ الكامل.
- راعي الفكرة — مدير يتبنى مقترحا واعدا ويوفر له الوقت أو الموارد لاختباره.
- تجربة آمنة المحاولة — اختبار صغير محدود المدة لفكرة يمكن التراجع عنه بتكلفة منخفضة إذا فشل.
- سلم التقدير — اعتراف متدرج يبدأ برسالة شكر ويصل إلى مشاركة الوفورات كلما أثبتت الفكرة قيمتها.
- تدقيق العوائق التنظيمية — مراجعة القواعد وخطوات الموافقة التي تبطئ تجارب العاملين أو تثبطها.

أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار يوما بيوم

اليوم 1: لماذا تتعطل أفكار العاملين

- فحص سلامة نظام الأفكار — تشخيص ضعف معدلات التقديم والرد
- بنود استبيان صوت الموظف حول الأفكار — تحديد الأقسام الصامتة
- مقارنات حالات من التصنيع والمستشفيات — أنماط تعثر الأنظمة
- خريطة أدوار شؤون الأفراد والمديرين المباشرين والإدارة العليا — ملكية الأفكار
- تدقيق العوائق التنظيمية — القواعد التي تثبط التجارب الصغيرة

اليوم 2: تصميم قناة الاقتراحات

- نماذج التقديم ولوحات الأفكار الرقمية — السهولة مقابل جودة المقترحات
- معايير زمن الرد — إبقاء المساهمين على اطلاع في كل مرحلة
- مراحل قمع الأفكار ومعايير البوابات — قرارات الفرز
- ميثاق لجنة مراجعة الأفكار — العضوية والتقييم وقواعد تعارض المصالح
- تعيين رعاة الأفكار — تبني المقترحات الواعدة

اليوم 3: توليد الأفكار واختبارها

- أشكال جلسات الحل الإبداعي للمشكلات — اختيار الأسلوب المناسب للقضية
- صياغة بيان المشكلة — توجيه العاملين نحو أسئلة قابلة للإجابة
- تصميم التجربة آمنة المحاولة — الحدود والمقاييس وقواعد الإيقاف
- سباقات الأفكار بين الأقسام — جمع الخبرات حول الاختناقات المشتركة
- تقديرات الوفورات وأثر الخدمة — ترتيب أولوية الأفكار للتمويل

اليوم 4: ممارسات الأفراد التي تغذي الأفكار

- تصميم سلم التقدير — مواءمة الاعتراف مع أثر الفكرة
- قواعد نسبة الفضل للفريق أو للفرد — الإنصاف في المقترحات المشتركة
- أسئلة مقابلات الفضول ونماذج العمل — قرارات التوظيف
- محفزات التهيئة لملاحظات المنضمين الجدد — التقاط النظرة الجديدة مبكرا
- استثناءات السياسات لأجل التجارب — حدود الموافقة ونطاق المخاطر

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة تمكين الابتكار

- تطبيق نتائج فحص السلامة على منظمة المشارك — الفجوات ذات الأولوية
- قناة الاقتراحات المعاد تصميمها وميثاق اللجنة — جاهزية الإطلاق
- تقويم الجلسات وقواعد التجربة الآمنة — تعهدات الأقسام
- تغييرات التقدير والتوظيف — طلبات الميزانية والسياسات
- عرض خطة تمكين الابتكار — اعتماد الراعي التنفيذي

تطبيق أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار بعد الدورة

- إجراء فحص سلامة نظام الأفكار مع قسم واحد، ونشر مواعيد الرد على كل مقترح مفتوح.
- إدارة جلسة واحدة للحل الإبداعي للمشكلات حول اختناق قائم، وتحويل المقترح الأقوى إلى تجربة آمنة المحاولة.

أسئلة حول أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار

ما المقصود بأنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار، ولماذا تهم الآن؟

هي القنوات وممارسات الأفراد التي تساعد العاملين على طرح أفكار التحسين واختبارها ونيل التقدير عليها. وتهم الآن لأن المنظمات تحتاج تحسينات سريعة من الصفوف الأمامية، والموظفون ينتظرون ردودا منصفة وسريعة على مقترحاتهم.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار؟

يستفيد أكثر مسؤولو شؤون الأفراد وشركاء الأعمال وأخصائيو التعلم. ويستفيد كذلك مسؤولو المكافآت والتوظيف، لأن قواعد التقدير والتوظيف القائم على الفضول تحدد عدد الأفكار المفيدة التي تصل إلى لجنة المراجعة.

كيف تختلف أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار عن دورة الإبداع لقادة الفرق؟

تنظر إلى النظام الذي تملكه وظيفة شؤون الأفراد. فدورة الإبداع تبني مهارات القائد الذاتية في الأفكار، أما هنا فيصمم المشاركون قنوات التقديم ولجان المراجعة والتقدير والتوظيف وتغييرات السياسات التي تتيح تدفق الأفكار عبر المنظمة.

ماذا تعود به من دورة أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار؟

تعود بخطة مقدرة التكلفة لمنظمتك. وتتضمن قناة اقتراحات معاد تصميمها وميثاق لجنة مراجعة وتقويم جلسات وسلم تقدير وتغييرات في السياسات جاهزة لموافقة الراعي.

أنظمة اقتراحات الموظفين وتمكين الابتكار: الطريق إلى الأمام

تمنح خطة تمكين الابتكار لوظيفة شؤون الأفراد الراعي التنفيذي قرارا أوليا: أي قناة اقتراحات ولجنة مراجعة تطلق، وفي أي قسم. ويستخدمها مسؤولو شؤون الأفراد وأخصائيو التعلم والمديرون المباشرون لجدولة الجلسات والرد على المقترحات. وبعد أول ربع من التقديمات، يستحق سلم التقدير واستثناءات السياسات مراجعة جديدة لمعرفة أين ما زالت الأفكار تتعطل.