



أقصى عائد على الدورة التدريبية: قياس وتقييم أداء البحث الاستثمار في الابتكار والتطوير: منهجيات متقدمة لتحقيق

Ref: #TDD2828



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:



تهدف هذه الدورة حاسماً لضمان تحقيق أقصى قيمة من الاستثمارات في يُعد قياس وتقييم أداء البحث والتطوير (R&D) أمراً بالمنهجيات والأدوات المتقدمة التدريبية المتخصصة من BIG BEN Training Center إلى الابتكار وتطوير المنتجات الجديدة. يمكن المؤسسات من اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين مسار لتقييم فعالية وكفاءة أنشطة البحث والتطوير، مما تزويد المشاركين والمخرجات وصولاً إلى والمؤشرات التي يمكن استخدامها لتقييم الأداء، الابتكار لديها. سنتعمق في مختلف المقاييس القابلة للقياس، وتصميم أنظمة التقييم، قياس الأثر الاستراتيجي. ستغطي الدورة كيفية تحديد بدءاً من مؤشرات المدخلات وتوجيه هذه الجوانب يمكن المؤسسات من تحسين عملياتها وتحليل البيانات لتقديم رؤى قابلة للتنفيذ. إن فهم الأهداف كيفية تطبيق أطر عمل مثل بطاقة الأداء استثماراتها نحو المجالات ذات العائد الأعلى. البحثية، وتحديد نقاط القوة والضعف، الأبحاث والتطوير، وكيفية استخدام التحليلات المتقدمة لدعم المتوازن (Balanced Scorecard) في سياق البحث سنستكشف Professor George S. ، والممارسات في مجال قياس الابتكار، مستلهمة من رؤى اتخاذ القرارات. تعتمد الدورة على أحدث الاستراتيجي، ومؤلف كتابه: Innovation Prowess المعروف بأبحاثه حول إدارة الابتكار والأداء خبراء مرموقين مثل Day الأداء التي التعمق في هذه المفاهيم يضمن للمشاركين امتلاك إن Leadership Strategies for Accelerating Growth. متزايدة. تدعم الابتكار المستدام وتحقيق الأهداف الأدوات اللازمة لقيادة مبادرات قياس



الاستراتيجية للمنظمات في بيئة تنافسية



الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مدراء البحث والتطوير والابتكار.
- المحللون الاستراتيجيون ومدراء الأداء.
- المدراء الماليون والمسؤولون عن تقييم الاستثمار.
- قادة فرق تطوير المنتجات والخدمات.
- المستشارون في مجال الابتكار والتحسين المستمر.
- استثماراتهم في البحث والتطوير. المدراء التنفيذيون الذين يسعون لتحسين فعالية البحثي. المهندسون والعلماء المهتمون بقياس أثر عملهم

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- صناعة التكنولوجيا والبرمجيات.
- الصناعات الدوائية والتكنولوجيا الحيوية.
- قطاع التصنيع المتقدم.
- الجامعات ومراكز البحث العلمي.
- القطاع الحكومي والمؤسسات البحثية.
- صناعة السيارات والفضاء.
- الخدمات الاستشارية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:



- قسم البحث والتطوير.
- إدارة التخطيط الاستراتيجي.
- القسم المالي.
- قسم إدارة الأداء والجودة.
- تطوير المنتجات.
- الموارد البشرية (لتقييم أداء فرق البحث والتطوير).
- إدارة العمليات.

أهداف الدورة التدريبية:

- أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد
- لأنشطة البحث والتطوير. تحديد المؤشرات الرئيسية للأداء (KPIs) المناسبة
 - والتطوير. تصميم وتطبيق إطار عمل شامل لقياس أداء البحث
 - والتطوير. تحليل البيانات وتقييم فعالية مشاريع البحث
 - قياس العائد على الاستثمار (ROI) في أنشطة الابتكار.
 - الأداء. استخدام أدوات وتقنيات متقدمة لجمع وتحليل بيانات
 - تحديد مجالات التحسين في عمليات البحث والتطوير.
 - للإدارة العليا. تقديم تقارير واضحة ومقنعة حول أداء البحث والتطوير
 - للمؤسسة. ربط أداء البحث والتطوير بالأهداف الاستراتيجية
 - على البحث والتطوير. تطوير استراتيجيات لتحسين كفاءة وفعالية الإنفاق
 - المتعلقة بالابتكار. بناء ثقافة قائمة على البيانات في اتخاذ القرارات

منهجية الدورة التدريبية:



وتقييم أداء على منهجية عملية وموجهة نحو النتائج، مصممة Center تعتمد هذه الدورة التدريبية من BIG BEN Training تقييم الأداء، حيث سيعمل البحث والتطوير بفعالية. تتضمن المنهجية محاكاة لتمكين المشاركين من تطبيق مفاهيم قياس لمشاريع بحث وتطوير. سيتم استخدام ورش عمل المشاركون على تحليل مجموعات بيانات حقيقية أو عملية لسيناريوهات متقدمة لتمكين وإعداد لوحات معلومات (Dashboards) لتقييم الأداء. جماعية لتطوير مؤشرات الأداء الرئيسية ((KPIs افتراضية تهدف هذه المنهجية إلى تزويد المشاركين المشاركين من استخلاص رؤى قابلة للتنفيذ من كما سيتم توفير أدوات تحليلية وزيادة عائد لتحويل النتائج إلى توصيات قابلة للتطبيق تعمل على بالمهارات اللازمة ليس فقط لقياس الأداء، بل أيضاً البيانات. الراجعة لضمان أقصى استفادة من الدورة. الاستثمار. يتم التركيز على الجلسات التفاعلية تحسين عمليات البحث والتطوير والتغذية

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس قياس أداء البحث والتطوير.



- الاستراتيجية. أهمية قياس أداء البحث والتطوير في تحقيق الأهداف
- مفهوم القيمة والعائد على الاستثمار في الابتكار.
- التحديات الشائعة في قياس أداء البحث والتطوير.
- مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) للمدخلات والمخرجات.
- والتطوير. الفرق بين مقاييس الكفاءة والفعالية في البحث
- التعرف على أفضل الممارسات في تقييم الأداء.
- بناء إطار عمل أساسي لقياس أداء البحث والتطوير.

لمشاريع البحث والتطوير. (KPIs) الوحدة الثانية: تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية

- (Goals) تحديد أهداف البحث والتطوير القابلة للقياس (SMART)
- حياة البحث والتطوير. تصميم مؤشرات أداء رئيسية مخصصة لمختلف مراحل دورة
- مقاييس أداء المدخلات: الاستثمار، الموارد، الوقت.
- النماذج الأولية. مقاييس أداء المخرجات: عدد البراءات، المنشورات،
- توفير التكاليف. مقاييس أداء النتائج: المنتجات الجديدة، الإيرادات،
- الميزة التنافسية. مقاييس أداء الأثر: الحصة السوقية، رضا العملاء،
- موازنة المؤشرات الكمية والنوعية.

والتطوير. الوحدة الثالثة: منهجيات وأدوات تحليل أداء البحث

- في البحث والتطوير. (Scorecard) استخدام بطاقة الأداء المتوازن (Balanced
- تطبيق تحليل البيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة.
- والتطوير. أدوات برمجية لجمع وتحليل بيانات أداء البحث
- والتطوير. التحليل المقارن (Benchmarking) لأداء البحث
- نماذج تقييم الجدوى الاقتصادية للمشاريع البحثية.
- إدارة محفظة الابتكار وتقييم أدائها.
- التعلم من الفشل والتحسين المستمر للأداء.



الوحدة الرابعة: إعداد تقارير الأداء وتحسينه.

- البحث والتطوير. تصميم لوحات معلومات (Dashboards) فعالة لأداء
- تقديم التقارير إلى الإدارة العليا وأصحاب المصلحة.
- ربط أداء البحث والتطوير بالأهداف التنظيمية العامة.
- تحديد مجالات التحسين وتطوير خطط عمل.
- (Improvement) تطبيق مبادئ التحسين المستمر (Continuous
- إدارة التغيير لدعم ثقافة قياس الأداء.
- دراسات حالة حول تحسين أداء البحث والتطوير.

المستقبلية في قياس الأداء. الوحدة الخامسة: التحديات المتقدمة والتوجهات

- قياس أداء الابتكار المفتوح والتعاوني.
- تحديات قياس الابتكار الجذري (Radical Innovation).
- أداء البحث والتطوير. دور الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية في تقييم
- أخلاقيات قياس الأداء والمساءلة.
- التوجهات المستقبلية في تقييم الابتكار.
- بناء نظام بيئي للقياس والتحسين في المؤسسة.
- والاجتماعي. الاستدامة والابتكار: مقاييس الأثر البيئي

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:

قصيرة الأداء الحقيقي والفعالية طويلة الأمد لجهود البحث كيف يمكن للمؤسسات تحديد المؤشرات الأكثر دلالة على الأجل أو سهولة القياس؟ والتطوير، بدلاً من الاقتصار على المقاييس

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



التقليدية. نحن لا وتقييم أداء البحث والتطوير، مما يوفر للمشاركين تتميز هذه الدورة بتركيزها العميق والعملي على قياس المتقدمة والأدوات التحليلية التي تمكن نكتفي بتقديم المقاييس الأساسية، بل نتعمق في منظوراً فريداً لا تتيحه الدورات في بياناتها. تغطي الدورة كيفية تصميم إطار عمل شامل المؤسسات من استخلاص رؤى قابلة للتنفيذ من المنهجيات التوجهات في قياس الابتكار، وتحديد مجالات التحسين. كما أن الدورة لتقييم الأداء، وقياس العائد على الاستثمار هذا النهج الشامل أن يكون المشاركون مجهزين مثل دور الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات. يضمن تميز نفسها بدمج أحدث أقصى قيمة من جهود الأداء بنجاح، مما يعزز فعالية استثمارات مؤسساتهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لقيادة مبادرات قياس الابتكار. في البحث والتطوير ويحقق