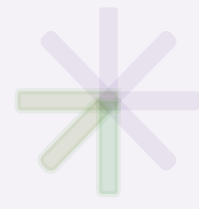


القيادة التنفيذية في قطاع الطاقة

2026 9 – 13 نوفمبر

نيويورك





القيادة التنفيذية في قطاع الطاقة

المرجع: 10444_2015 التاريخ: 9 - 13 نوفمبر 2026 المكان: نيويورك الرسوم: GBP 7900

ملخص البرنامج

تواجه مؤسسات الطاقة والهيدروكربونات المعاصرة متطلبات إعادة تنظيم هيكلية تتطلب مرونة سلوكية متقدمة وأطرا متينة في الحوكمة المؤسسية. يزود برنامج القيادة التنفيذية في قطاع الطاقة كبار المسؤولين والمديرين العاملين بالجدارات القيادية، والرؤية المؤسسية، ومهارات التوجيه اللازمة لإدارة الكيانات التشغيلية وسط تقلبات الأسواق. يدرس المشاركون أطر المرونة المؤسسية، وتصميم مسارات التعاقب الوظيفي بين القطاعات، وتطوير بروتوكولات إعداد تقارير مجالس الإدارة. تقدم هذا البرنامج مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تواجه الكيانات التشغيلية المعرضة لضغوط هيكلية تحديات ترتبط بالتباين القيادي، والإنهاك التنظيمي، وعدم اتساق توقعات مجالس الإدارة. يساهم ترسيخ الحوكمة على أسس واضحة من الجدارات السلوكية وبرامج إعادة تأهيل القوى العاملة في الحفاظ على استمرارية العمليات، وتعزيز الثقة التنظيمية، وحماية الذاكرة المؤسسية أثناء عمليات إعادة الهيكلة المعقدة.

- التماسك القيادي: توحيد آليات اتخاذ القرار التنفيذي عبر القطاعات التشغيلية المختلفة التي تشهد إعادة هيكلة متسارعة.
- إعادة تأهيل القوى العاملة: تسريع إعادة توزيع الكفاءات الفنية نحو الوظائف التشغيلية المستجدة دون الإخلال بمستويات الإنتاجية الأساسية.
- مساءلة الحوكمة: تعزيز الجاهزية للتدقيق ورفع جودة الإفصاح لمجالس الإدارة في ظل التوقعات المتغيرة لمتطلبات الامتثال.
- حماية السمعة المؤسسية: صون المكانة المؤسسية من خلال التواصل الاستباقي أثناء الأزمات والتفاعل الشفاف مع أصحاب المصلحة.

المبادئ والأساس المعرفي

- مواصفة الأيزو ISO 37000:2021: تحدد مبادئ حوكمة المنظمات لتوجيه المؤسسات نحو الإشراف الأخلاقي طويل الأجل والمساءلة الفعالة.
- إطار كينفين لاتخاذ القرار Cynefin Framework: يوفر بنية منهجية لتشخيص التحديات التشغيلية عبر البيئات المعقدة، والصعبة، والفوضوية، والواضحة.
- نموذج بيرك ليتوين Burke-Litwin: يوجه ممارسات إدارة التغيير عبر ربط الثقافة، والسلوك القيادي، والمناخ التنظيمي لتحقيق تحول مؤسسي مستدام.



المشاركون المستهدفون

- الرؤساء التنفيذيون للعمليات والمديرون العامون المسؤولون عن قيادة مؤسسات المرافق واستخراج الموارد.
- المسؤولون التنفيذيون ونواب الرئيس المشرفون على القطاعات التجارية، والأصول التشغيلية، والمشاريع المشتركة.
- مديرو الحوكمة ورؤساء لجان مجالس الإدارة المعنيون بمخاطر المؤسسة والتخطيط للتعاقب الوظيفي التنفيذي.
- رؤساء رأس المال البشري المسؤولون عن إدارة التغيير وتطوير قدرات القوى العاملة.

يخاطب البرنامج المسؤولين الاستراتيجية للمديرين، ونواب الرئيس، وأعضاء مجالس الإدارة المسؤولين عن أداء القطاعات التشغيلية.

مخرجات التعلم

1. تطبيق الجدارات السلوكية التنفيذية للحفاظ على التوافق المؤسسي أثناء تقلبات الأسواق.
2. تقييم هياكل الحوكمة المؤسسية وفق معايير مواصفة الأيزو ISO 37000:2021.
3. تصميم برامج إعادة تأهيل القوى العاملة للحفاظ على الكفاءات الفنية عبر الأصول المتغيرة.
4. قيادة مبادرات التوافق بين أصحاب المصلحة خلال عمليات إيقاف تشغيل الأصول أو التعديلات التشغيلية.
5. صياغة استراتيجيات التواصل أثناء الأزمات لحماية السمعة المؤسسية عند حدوث اضطرابات تشغيلية.
6. بناء مسارات مستدامة في إطار التخطيط للتعاقب الوظيفي للوظائف التشغيلية والتنفيذية الحيوية.

هيكل البرنامج

اليوم 1: الجدارات السلوكية وتأطير القرارات الاستراتيجية

كيف يقود المسؤولون التنفيذيون الثقافة المؤسسية ويحافظون على المرونة الشخصية وسط غموض الأسواق؟

- تطبيق إطار كينيفين Cynefin Framework في تشخيص المشكلات التنفيذية
- الجدارات السلوكية التنفيذية الجوهرية للبيئات التشغيلية المعقدة
- الحد من التحيزات الإدراكية أثناء مداولات اللجان التنفيذية
- الموازنة بين موثوقية الأصول القائمة والأولويات التشغيلية المستجدة
- المرونة التنفيذية الفردية والذكاء العاطفي في البيئات عالية المخاطر

اليوم 2: الحوكمة المؤسسية ومساءلة مجلس الإدارة

كيف تتم المحافظة على الرقابة المؤسسية، وانضباط التدقيق، ومواءمة مجلس الإدارة في ظل التغيرات التنظيمية؟



- بنية الحوكمة المؤسسية المتوافقة مع معايير ISO 37000:2021
- المسؤوليات الائتمانية وهياكل الإشراف في لجان مجلس الإدارة
- بروتوكولات التقارير التنفيذية لمجالس الإدارة متعددة المستويات
- تفعيل لجان التدقيق وضبط مستويات تقبل المخاطر
- معالجة التباينات الاستراتيجية بين المستثمرين المؤسسيين والفرق التنفيذية

اليوم 3: إدارة الأفراد والثقافة المؤسسية

كيف تبني المؤسسات قوى عاملة مرنة مع إدارة التحولات في الكفاءات الهندسية والفنية؟

- تشخيص الثقافة المؤسسية باستخدام نموذج بيرك ليتوين Burke-Litwin
- تصميم وتطبيق مسارات مؤسسية تخدم إعادة تأهيل القوى العاملة
- التعامل مع مقاومة التغيير التنظيمي والإنهاء المصاحب لإعادة الهيكلة
- استبقاء المعرفة الهندسية المتخصصة عبر التوجيه المهني المنظم
- معايرة إدارة الأداء خلال فترات إعادة التنظيم المؤسسي

اليوم 4: توافق أصحاب المصلحة والتواصل أثناء الأزمات

كيف تدير الفرق التنفيذية العلاقات الخارجية، وتوقعات المجتمعات المحلية، والأزمات التشغيلية؟

- تحديد مواقع أصحاب المصلحة متعددي الأطراف وإدارة توقعاتهم
- بروتوكولات التشاور المجتمعي عند إعادة تموضع الأصول التشغيلية
- آليات التواصل التنفيذي أثناء الأزمات وضوابط الإيجاز الإعلامي
- إدارة السمعة المؤسسية أثناء فترات التوقف التشغيلي غير المخطط لها
- استعادة المصداقية المؤسسية مع الشركاء في القطاعين العام والمدني

اليوم 5: التحول المؤسسي وهندسة التعاقب الوظيفي

كيف يرسخ المديرون القدرات المؤسسية الدائمة ويعدون قادة المستقبل؟

- مسارات إدارة التغيير المؤسسي لعمليات إعادة الهيكلة
- تصميم مسارات مرنة ضمن التخطيط للتعاقب الوظيفي للمديرين التشغيليين
- توجيه الكفاءات الواعدة لتولي مسؤوليات القيادة على مستوى المؤسسة
- تقييم مؤشرات الأداء التنفيذي بما يتجاوز الدورات المالية قصيرة الأجل
- صياغة الالتزامات القيادية الفردية لترسيخ التوجيه المؤسسي المستدام



المنهجية

تعتمد الجلسات على طاولات مستديرة تنفيذية، ومحاكاة للسيناريوهات الواقعية، ومراجعات تشخيصية للحوكمة. يحلل المشاركون حالات تشغيلية واقعية، ويناقشون الافتراضات السائدة، ويصيغون حلولاً قيادية عملية من خلال تمارين تفاعلية.

- نشاط مقترح: إجراء محاكاة لاجتماع مجلس إدارة تنفيذي لحل مسألة تعارض في أولويات تخصيص رأس المال.
- نشاط مقترح: إعداد مخطط للتغيير المؤسسي بالاعتماد على إطار التشخيص الخاص بنموذج Burke-Litwin.
- نشاط مقترح: تقديم إيجاز تنفيذي حي لمعالجة أزمة ناجمة عن توقف تشغيلي طارئ.

المخرج الختامي

يقوم كل مشارك بإعداد ملف متكامل للحوكمة التنفيذية وإدارة المواهب، يشمل تشخيصاً للثقافة المؤسسية، ومصفوفة للتخطيط للتغلب الوظيفي على مستوى المؤسسة، ونموذجاً لإعداد تقارير مجلس الإدارة. يتيح هذا المخرج للمشاركين تطبيق الممارسات القيادية داخل مؤسساتهم فور إتمام البرنامج.

الأسئلة الشائعة

ما الذي يميز هذا البرنامج عن البرامج الفنية المتخصصة في القطاع؟

يركز هذا المنهج تحديدًا على الجدارات السلوكية، والرقابة على الحوكمة، وإدارة القوى العاملة، وتوجيه مجالس الإدارة، بدلا من التركيز على الهندسة التشغيلية للأصول أو الجوانب الاقتصادية المباشرة للمشاريع.

هل يناسب هذا البرنامج المديرين الوظيفيين المنتقلين إلى مهام الرقابة المؤسسية العامة؟

نعم، يعالج البرنامج بصورة مباشرة مرحلة الانتقال من الإدارة التشغيلية الوظيفية إلى تولي الحوكمة المؤسسية الشاملة، والقيادة متعددة التخصصات، والتفاعل مع مجالس الإدارة.

كيف يتعامل البرنامج مع مقاومة القوى العاملة أثناء التحولات التنظيمية؟

تتناول الجلسات نماذج تشخيص الثقافة، ومنهجيات التواصل الفعال، وبناء القدرات المنظم لتوجيه فرق العمل بإيجابية خلال مراحل التغيير المؤسسي.

هل نماذج الحوكمة قابلة للتكيف مع الهياكل التشغيلية المتنوعة؟

صممت جميع بروتوكولات الحوكمة، ونماذج تقارير مجالس الإدارة، وأطر التعاقب الوظيفي بناءً على مبادئ معترف بها، مما يجعلها قابلة للتطبيق في مختلف المؤسسات التجارية والمشاريع المشتركة.