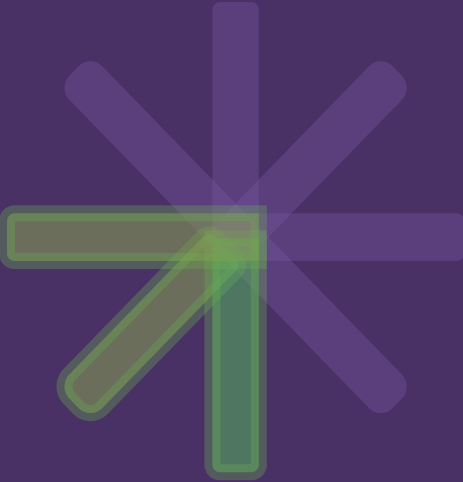


# تطوير القيادات النسائية والتأثير التنفيذي

29 مارس – 2 أبريل 2027  
اسطنبول





## تطوير القيادات النسائية والتأثير التنفيذي

المرجع: 1006\_352 التاريخ: 29 مارس – 2 أبريل 2027 المكان: اسطنبول الرسوم: GBP 4300

### ملخص البرنامج

تواجه المسارات الوظيفية في المؤسسات انقطاعا متكررا في تدفق الكفاءات القيادية النسائية المؤهلة عند الانتقال إلى مستويات الإدارة التنفيذية العليا. يركز برنامج تطوير القيادات النسائية على تفكيك الحواجز الهيكلية غير المرئية، والتعامل مع ديناميات القوة في المنظمات، وتجاوز التحديات السلوكية التي تؤثر على التقدم المهني للمرأة القيادية. يستكشف البرنامج منهجا تطبيقيا لإدارة التوازن بين الحزم والتوقعات المؤسسية، والتغلب على تحيزات التقييم، وتأسيس شبكات تحالف استراتيجية تدعم الرعاية المهنية الفاعلة. تقدم هذا البرنامج مارس للتدريب المملكة المتحدة.

### المبررات المؤسسية

تحقق المنظمات التي تتمتع بتمثيل قيادي متوازن في إداراتها العليا مؤشرات حوكمة أقوى، ومعدلات استبقاء أعلى للمواهب، ومرونة أكبر في مواجهة التغيرات الاستراتيجية. ومع ذلك، تؤدي السياسات المؤسسية غير الرسمية ومعايير التقييم التقليدية إلى إبطاء تقدم القيادات ذوات الكفاءة العالية. يساهم تطبيق مبادرات مخصصة في سد فجوات الترقى المهني، والحفاظ على صانعات القرار، وترسيخ أطر شفافة للتعاقد القيادي.

- استبقاء الكفاءات في مسارات الترقى: الحد من تسرب المديرات ذوات الأداء المتميز وتوفير مسارات واضحة للوصول إلى المواقع التنفيذية.
- تعزيز حوكمة الشركات: توسيع آفاق الرقابة وإثراء الرؤى الاستراتيجية داخل لجان الحوكمة والإدارة العليا.
- تسريع الرعاية التنفيذية: تحويل شبكات التوجيه الإرشادي إلى تحالفات رعاية قيادية تدعم الترشح للمناصب الحساسة.
- العدالة المؤسسية: معالجة المعايير الثقافية غير المكتوبة التي قد تحجب الشفافية في التقييم والترقي الوظيفي.

### المبادئ والأساس المعرفي

- نظرية الهوية الاجتماعية ومعضلة القيد المزدوج Double-Bind Theory: دراسة التحديات التواصلية التي تواجه المرأة بين إثبات الكفاءة الصارمة وإظهار اللطف والتقبل.
- إطار الانتقال المهني لهيرمينيا إيبارا Herminia Ibarra's Career Transition Framework: استكشاف تطور الهوية القيادية، وتجاوز منطقة الراحة التشغيلية، وبناء شبكات علاقات خارجية مؤثرة.
- هندسة الشبكات الاستراتيجية: التمييز بين شبكات الدعم الاستشاري والتحالفات الاستراتيجية القائمة على الرعاية التنفيذية الفاعلة.



## المشاركون المستهدفون

- المديرات ونواب الرؤساء ورئيسات القطاعات اللاتي يستعدن لتولي مهام تنفيذية كبرى أو عضوية مجالس الإدارة.
- رئيسات الوظائف التشغيلية في قطاعات المالية والشؤون القانونية والتقنية والاستراتيجية والعمليات.
- المديرات الواعدات اللاتي ينتقلن إلى إدارة حسابات الأرباح والخسائر والمسؤوليات التشغيلية الموسعة.
- القيادات في الشركات العائلية متعددة الأجيال والمسؤولات في الهيئات والمؤسسات التنظيمية العامة.

صمم هذا المسار المهني للقيادات الراغبات في كسر الجمود الوظيفي والمشاركة في رسم التوجهات الاستراتيجية العليا للمنظمات.

## مخرجات التعلم

1. تشخيص الحواجز الهيكلية وتطوير استراتيجيات مواجهة فعالة ضد التحيزات غير المعلنة في بيئة العمل.
2. بناء الحضور التنفيذي الأصيل استناداً إلى الهوية المهنية الذاتية بدلا من التقليد السلوكي للآخرين.
3. رسم خارطة مراكز القوة والتأثير واكتساب رعاة تنفيذيين يتبنون ملف الترقية في لجان التعاقب القيادي.
4. إدارة المفاوضات عالية المخاطر الخاصة بتخصيص الميزانيات وتوسيع الصلاحيات وتحديد شروط التعاقد التنفيذي.
5. معالجة معضلة القيد المزدوج والموازنة بين الحزم والكفاءة أثناء العروض الإيجازية والاجتماعات المصرية.
6. إعداد خطة عمل لتسريع التقدم التنفيذي مدتها تسعون يوما لتحقيق أثر ملموس وقابل للقياس المؤسسي.

## هيكل البرنامج

### اليوم 1: الحواجز الهيكلية وهندسة المسار المهني

كيف تشخص القيادات النسائية عوائق الترقية المؤسسية وتصمم مسارات تقدم شفافة؟

- ديناميات مسارات الترقى الوظيفي وظاهرة الدرجة المكسورة في المنظمات
- معالجة معضلة القيد المزدوج وإعادة توجيه تحيزات التقييم والأداء
- تفكيك فجوة الثقة والكفاءة في الدوائر القيادية والتنفيذية
- تدقيق رأس المال المهني وإدارة التوازن بين السمعة المؤسسية والأعباء التشغيلية
- الانتقال الاستراتيجي في الهوية القيادية من التخصص الوظيفي إلى الإدارة التنفيذية

### اليوم 2: ديناميات القوة في المنظمات وشبكات الرعاية

كيف تفكك شبكات القوة غير الرسمية لتحويل التوجيه التقليدي إلى رعاية تنفيذية فاعلة؟



- السلطة الرسمية مقابل التأثير غير الرسمي وتفكيك التحالفات المؤسسية
- بناء شبكات مهنية عالية القيمة عبر القطاعات والإدارات المتعددة
- آليات استراتيجيات الرعاية التنفيذية وكيفية جذب الرعاة الفاعلين وإشراكهم
- التعامل مع السياسات المؤسسية الداخلية دون الإخلال بالنزاهة المهنية
- التحالفات الاستراتيجية ومواءمة الأهداف مع صناع القرار وحراس البوابات التنظيمية

### اليوم 3: الحضور التنفيذي الأصيل والهيئة القيادية

كيف تبني السلطة القيادية الموثوقة وتفرض في ساحات الحوكمة وصناعة القرار؟

- عناصر الهيئة التنفيذية والالتزام والقدرة على الحسم وضبط الانفعالات
- نبرة الصوت وديناميات التواصل غير اللفظي في قاعات مجالس الإدارة
- تجاوز فخ الرغبة في إرضاء الآخرين مع الحفاظ على الحزم والتوجيه الاستراتيجي
- صياغة السرد القيادي وطرح الحلول المؤسسية برؤية مستقبلية واضحة
- إدارة الظهور القيادي في اللقاءات الميدانية والمنصات التنفيذية المشتركة

### اليوم 4: التفاوض الاستراتيجي واكتساب الموارد

كيف تفاوض القيادات باقتدار لتأمين الموازنات التشغيلية والمواقع القيادية المستحقة؟

- الأبعاد السلوكية المرتبطة بالتفاوض وإدارة الصفقات المؤسسية الكبرى
- المفاوضة الفعالة للحصول على الميزانيات والمشاريع الاستراتيجية وتوسيع فرق العمل
- التفاوض حول المزايا التنفيذية والمسميات القيادية وعضوية مجالس الإدارة
- إدارة الاعتراضات والمقاومة السلوكية والرد على التساؤلات الصعبة في الاجتماعات
- توليد القيمة المشتركة مع التمسك بالحدود المهنية الاستراتيجية دون تنازل

### اليوم 5: التأثير المؤسسي واستراتيجية التقدم المهني

كيف يحافظ على الزخم القيادي لتوجيه استراتيجية المنظمة وتطوير الكفاءات القيادية الصاعدة؟

- تنمية رأس المال النفسي والوقاية من الإجهاد والاستنزاف التنفيذي
- مأسسة مسارات الرعاية المهنية لتمكين الجيل القادم من القيادات النسائية
- تحويل الإنجازات الوظيفية إلى مقترحات قيمة تسهم في الأداء المؤسسي الشامل
- تصميم خارطة طريق تنفيذية مدتها تسعون يوما لتسريع وتيرة التقدم الوظيفي
- عرض مخطط التقدم التنفيذي على أصحاب المصلحة وصناع القرار



## المنهجية

يعتمد البرنامج على أسلوب التعلم التنفيذي الموجه الذي يجمع بين التقييمات التشخيصية لشبكات العلاقات، ومحاكاة مواقف التفاوض عالية التأثير، وحلقات الاستشارة المتبادلة بين النظيرات. تحلل المشاركات حالات عملية مستمدة من واقع الأعمال لتفكيك مراكز القوة وصقل مهارات الدفاع عن المبادرات القيادية ضمن بيئة تفاعلية سرية.

- نشاط مقترح: إجراء تدقيق عملي لشبكة العلاقات المهنية لتحديد فجوات الرعاية ونقاط الاختناق في التأثير.
- نشاط مقترح: خوض محاكاة تفاوضية مسجلة لتأمين التمويل والدعم لمبادرة مؤسسية كبرى.
- نشاط مقترح: جلسة مراجعة نظراء لتقييم الحضور الشخصي ولغة الجسد خلال تقديم عرض إيجازي تنفيذي.

## المخرج الختامي

تعد كل مشاركة في ختام البرنامج ملف التقدم التنفيذي المتكامل، والذي يشمل خارطة مدققة لأصحاب المصلحة، وخطة استقطاب الرعاية التنفيذيين، وخارطة عمل للتسعين يوما الأولى. يمثل هذا الملف أداة تشغيلية تساهم في تعزيز التأثير الاستراتيجي وتساعد المشاركة في تولي مهام قيادية حيوية تدعم مسارها الوظيفي.

## الأسئلة الشائعة

### ما الذي يميز هذا البرنامج عن البرامج القيادية العامة؟

يركز هذا البرنامج بصورة متخصصة على المعطيات الهيكلية والتحديات غير الظاهرة وديناميات القوة التي تواجه الكفاءات النسائية عند التنافس على الأدوار القيادية والتنفيذية المتقدمة.

### هل يعالج البرنامج التحديات الخاصة بقطاعات محددة؟

نعم، تم تصميم نماذج التأثير الاستراتيجي وأطر التفاوض القيادي لتكون قابلة للتطبيق العملي في القطاعات المالية، والتقنية، والتجارية، والمؤسسات العامة الخاضعة للأطر التنظيمية.

### ما مدى التوازن بين الطرح النظري والتطبيق العملي؟

يجمع البرنامج بين الأطر المعرفية الموثقة في السلوك المؤسسي والتدريبات العملية التي تشمل محاكاة التفاوض، وصقل مهارات الحضور القيادي، وتحليل شبكات العلاقات المؤسسية.



## كيف تدار النقاشات المرتبطة بتحديات العمل المؤسسية الخاصة؟

تخضع جميع النقاشات الجماعية وتمارين مراجعة النظيرات لاتفاقيات سرية صارمة لضمان بيئة آمنة تتيح التحليل المفتوح للتحديات والسياسات المؤسسية الداخلية.