JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة

13 – 17 ديسمبر 2026

الدوحة

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة

**المرجع:** 125977_2987 **التاريخ:** 13 – 17 ديسمبر 2026 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الموارد البشرية والمواهب وقادة الخطوط في شركات الطاقة الذين يعملون على إيصال عدد أكبر من النساء إلى القيادة الفنية والتشغيلية، وتنتهي بإعداد خطة عمل لمسار المواهب. فشركات الطاقة تواجه تقاعد قادة فنيين مع قلة البدائل الجاهزة، وتغادر نساء كثيرات قادرات قبل الوصول إلى أدوار الإشراف أو إدارة المحطات. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة.

## لماذا يهم بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة الآن

تشكل ثلاث فئات هذا المسار اليوم. تطلب مجالس الإدارة والمستثمرون من شركات الطاقة على نحو متزايد الإفصاح عن عدد النساء في أدوار القيادة الفنية والتشغيلية. ويقرر مديرو الخطوط في المحطات ومنصات الحفر وغرف التحكم من يحصل على المناوبات الميدانية التي تقود إلى الترقية. وتوازن المهندسات في بداية مسيرتهن بين ظروف المواقع وأنماط المناوبات ووجود رعاة واضحين لتحديد إمكانية مسيرة طويلة. والشركة التي تدير المسار جيدا توسع قاعدة البدائل للأدوار الحرجة، أما التي تتجاهله فتظل تخسر مهندسات مدربات في المرحلة التي تبلغ فيها قيمتهن أعلى درجاتها.

## المستفيدون من بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة

- قادة مواهب يديرون مراجعات التعاقب للأدوار الفنية والتشغيلية
- شركاء موارد بشرية يصممون إجراءات التوظيف والتدوير والاستبقاء
- قادة خطوط يوزعون التكليفات الميدانية وأدوار المناوبات والمشاريع التطويرية
- قادة تعلم يرسمون مسارات التطوير للمهندسين في بداية مسيرتهم
- مسؤولو التنوع والشمول يتابعون بيانات التمثيل والمغادرة

تستفيد المجموعات القيادية أكثر حين يحضر شركاء الموارد البشرية وقادة الخطوط التشغيلية من الوحدة نفسها معا.

## قدرات بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة

يتتبع المشاركون المواضع التي تغادر فيها النساء أو يتوقف تقدمهن على الطريق من مهندسة حديثة التخرج إلى قائدة محطة أو أصل، ثم يصممون إجراءات لكل موضع.

- تقييم التمثيل في كل مرحلة مهنية باستخدام بيانات تدفق المسار — لجنة المواهب
- تحديد العوائق في الوصول الميداني وتصميم المناوبات ومرافق المواقع — قيادة العمليات
- تصميم نظام رعاية يربط القادة الكبار بالنساء ذوات الإمكانات العالية — الرعاة التنفيذيون
- بناء قوائم تعاقب تضم مرشحات للأدوار الفنية الحرجة — مراجعة التعاقب
- تحديد إجراءات الاستبقاء عند نقاط الانتقال المهني الرئيسية — شركاء الموارد البشرية
- إيصال أهداف المسار ومقاييس التقدم — مجلس الإدارة والمستثمرون

## مصطلحات بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة الأساسية

- مسار القيادة — تسلسل الأدوار الذي يقود من مهندس مبتدئ إلى قائد فني أو تشغيلي.
- الرعاية — استخدام قائد كبير نفوذه بفاعلية لفتح الأدوار وزيادة الظهور لشخص محدد.
- قائمة التعاقب — قائمة المرشحين الجاهزين أو القريبين من الجاهزية لدور حرج محدد.
- التدوير الميداني — تكليف محدد المدة في محطة أو منصة أو موقع يبني المصداقية التشغيلية.
- المسار المتسرب — نمط مغادرة النساء في مراحل مهنية معينة بمعدل أسرع من الرجال.
- مؤشر خطر المغادرة — إشارة مبكرة مثل تعثر انتقال وظيفي تدل على احتمال مغادرة موظف قيم.

## بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة يوما بيوم

### اليوم 1: صورة المسار في قطاع الطاقة

- خريطة التمثيل حسب المرحلة المهنية — مواضع خروج النساء من المسارات الفنية
- بيانات مقابلات المغادرة والارتباط الوظيفي — أسباب المغادرة المبكرة
- جرد الأدوار الحرجة — المناصب الفنية والتشغيلية التي تحتاج إلى بدائل
- توقعات الإفصاح لدى المستثمرين ومجالس الإدارة — تمثيل النساء في القيادة
- حالة العمل لتوسيع قاعدة البدائل — ربط المسار باستمرارية التشغيل

### اليوم 2: عوائق الأدوار الميدانية والتشغيلية

- تدقيق الوصول الميداني — مرافق المواقع والسكن وملاءمة معدات الوقاية الشخصية
- مراجعة أنماط المناوبات وتصميم التدوير — توافقها مع التقدم المهني
- أنماط توزيع التكليفات — من يحصل على المشاريع التطويرية والتكليفات الميدانية
- معايرة تقييمات الأداء — اختبار التقييمات بحثا عن نتائج غير متوازنة
- استطلاع ثقافة الموقع — إشارات الاحترام والسلامة والانتماء

## اليوم 3: الرعاية ومسارات التطوير

- معايير مطابقة الرعاة — ربط القادة الكبار بمهندسات ذوات إمكانات عالية
- ميثاق تعهدات الرعاة — الإجراءات المتوقعة ونقاط المراجعة
- مسار تطوير القيادة الفنية — المراحل من مهندسة إلى مشرفة
- شبكات الأقران وحلقات الإرشاد — الدعم عبر المواقع
- مسارات العودة بعد الانقطاع المهني — الحفاظ على حداثة المهارات الفنية

## اليوم 4: إجراءات التعاقب والاستبقاء

- قواعد بناء قوائم التعاقب — اشتراط وجود مرشحات للأدوار الحرجة
- تقييم الجاهزية لقيادة المحطات والأصول — الفجوات وخطوات التطوير
- مؤشرات خطر المغادرة — إنذار مبكر للمهندسات ذوات القيمة
- خيارات العمل المرن في العمليات — ما تستوعبه الأدوار الميدانية
- مقاييس تقدم المسار — نسب التوظيف والترقية والاستبقاء

## اليوم 5: تطبيق خطة عمل مسار المواهب

- تشخيص المسار في وحدة عمل واحدة — تطبيق بيانات التمثيل والمغادرة
- اختيار العوائق ذات الأولوية — تحديد الإجراءات الثلاثة الأعلى أثرا
- تعهدات الرعاية والتعاقب — مسؤولون محددون ومواعيد مراجعة
- حزمة إحاطة قادة الخطوط — شرح التغييرات في التكليف والتدوير
- خطة عمل مسار المواهب — إنهاء الإجراءات والمسؤولين ومؤشرات التقدم

## تطبيق بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة بعد الدورة

- قيادة مراجعة للتمثيل حسب المرحلة المهنية في وظيفة فنية واحدة.
- إجراء فحص لقوائم التعاقب في الشواغر الحرجة الثلاثة القادمة.

## أسئلة حول بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة

### ما بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة ولماذا يهم الآن؟

هو العمل المؤسسي لإيصال عدد أكبر من النساء إلى القيادة الفنية والتشغيلية. ويهم الآن لأن شركات الطاقة تواجه قلة في البدائل الجاهزة واهتماما متزايدا من مجالس الإدارة بتمثيل النساء في القيادة.

## من يستفيد أكثر من بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة؟

يستفيد قادة الموارد البشرية والمواهب وقادة الخطوط أكثر من غيرهم. وتستفيد أنت إذا كنت تدير مراجعات التعاقب أو توزع التكليفات الميدانية أو ترسم مسارات التطوير أو تتابع التمثيل والمغادرة.

## بماذا يختلف بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة عن دورة القيادة التنفيذية للنساء؟

يغير المنظومة لا مسيرة شخص واحد. فدورة القيادة التنفيذية للنساء تطور المهارات الفردية، أما هذه فتجهز القادة وفرق الموارد البشرية الذين يتحكمون في التكليفات والرعاية والتعاقب.

## ماذا تعود به من بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة؟

تعود بخطة عمل لوحدة عمل واحدة، تحدد العوائق ذات الأولوية وتعهدات الرعاية والتعاقب والمسؤولين والمؤشرات التي تبين التقدم.

## بناء مسار القيادات النسائية في قطاع الطاقة: الطريق إلى الأمام

توجه خطة عمل مسار المواهب أولا مراجعة التعاقب القادمة وتوزيع المناوبات الميدانية. يستخدمها قادة المواهب وشركاء الموارد البشرية ومديرو الخطوط. وبعد أول دورة مراجعة، تقارن أرقام الترقية والمغادرة بالخريطة الأولى، ويقرر الفريق ما إذا كانت العوائق المختارة هي التي كانت تعيق تقدم النساء فعلا.