JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في القيادة التنفيذية للمرأة

21 يونيو – 2 يوليو 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في القيادة التنفيذية للمرأة

المرجع: 14933_418 **التاريخ:** 21 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 12000

القيادة التنفيذية للمرأة دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للمديرات والقياديات العليا اللواتي يستعددن لأدوار تنفيذية، وتغادر كل مشاركة ومعها خطة التقدم التنفيذي التي تغطي الحضور والرعاية والتفاوض. فالمؤسسات تتنافس اليوم على الكفاءات القيادية وتقاس بعمق صفوفها القيادية، وتعثر تقدم النساء المؤهلات خسارة استراتيجية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للقياديات المستعدات لمقعد الإدارة التنفيذية.

لماذا تهم القيادة التنفيذية للمرأة الآن

تتشكل القيادة التنفيذية للمرأة اليوم تحت ثلاث قوى. فمجالس الإدارة والمستثمرون يدققون أكثر في تعاقب القيادات وتنوعها في القمة، فتحتاج المؤسسات إلى مرشحات جاهزات لا إلى وعود. واتسعت الأدوار العليا فصارت تتطلب تفكيرا مؤسسيا ومهارة سياسية وظهورا علنيا بقدر الخبرة الوظيفية. وفي الوقت نفسه ما زال التحيز الخفي وندرة الرعاة والمأزق المزدوج بين الكفاءة والقبول يبطئ كثيرا من النساء عند خطوة الانتقال إلى المنصب التنفيذي. والمؤسسات التي تعالج هذه العوامل توسع قاعدة التعاقب وتحتفظ بقياداتها الخبيرة، أما التي تتجاهلها فتخسر الكفاءات في أكثر النقاط كلفة. وتستند الدورة إلى البحوث الراسخة في الرعاية والتأثير والحضور التنفيذي.

المستفيدون من القيادة التنفيذية للمرأة

- المديرات المسؤولات عن قطاعات أو وظائف واللواتي يرشحن للتعيين التنفيذي التالي
- القياديات العليا اللواتي يقدن محافظ متعددة الوظائف ومبادرات تحول
- رئيسات الإدارات اللواتي يعرضن بانتظام أمام اللجان التنفيذية ومجالس الإدارة
- المتخصصات الكبيرات في المالية والتقنية والرعاية الصحية والطاقة المنتقلات إلى القيادة العامة
- القياديات في أدوار تنفيذية قائمة الساعيات إلى تأثير أقوى وحضور أكبر أمام المجالس

تحقق المؤسسات التي ترسل مجموعة من القياديات مع راع تنفيذي أعلى فائدة، لأنها تستطيع الاتفاق على تعهدات الرعاية وإجراءات التعاقب عند العودة.

قدرات القيادة التنفيذية للمرأة

تنتقل المشاركات من القيادة الوظيفية القوية إلى التأثير المؤسسي والظهور وقوة التفاوض التي تنتظر من القيادات التنفيذية.

- تقييم الحضور التنفيذي الشخصي وفق أبعاد الهيبة والتواصل والمظهر — لجان التعاقب
- بناء خرائط القوة والتحالفات للمقترحات محل الخلاف — النظراء التنفيذيون والرؤساء التنفيذيون
- تصميم طلبات الرعاية والمجالس الاستشارية الشخصية — المناصرون في مراجعات المواهب
- تطبيق التفاوض القائم على المصالح على الميزانيات ونطاق الدور والمكافأة — قرارات الموارد والمسيرة
- موازنة الاستجابات لمواقف المأزق المزدوج والتحيز — السمعة ومناخ الفريق
- إيصال سردية استراتيجية تربط المبادرات بتوجه المؤسسة — المجالس والمستثمرون

مصطلحات القيادة التنفيذية للمرأة الأساسية

- الحضور التنفيذي — مزيج من الهيبة والتواصل والمظهر يجعل الآخرين يرون الشخص جاهزا لمسؤوليات عليا.
- الراعي — قيادي كبير يستخدم نفوذه لمناصرة ترقية شخص ومنحه مهام موسعة، بما يتجاوز تقديم النصح.
- المأزق المزدوج — موقف تحكم فيه على القيادية بأنها كفؤة لكنها باردة أو ودودة لكنها أقل قدرة، أيا كان أسلوبها.
- خريطة القوة — تمثيل بصري للنفوذ الرسمي وغير الرسمي حول قرار، يبين من يقرر ومن ينصح ومن يستطيع التعطيل.
- المجلس الاستشاري الشخصي — مجموعة مختارة بعناية من المرشدين والرعاة والنظراء يوجهون قرارات المسيرة المهنية للقيادية.
- التحيز من الجيل الثاني — ممارسات وافتراضات مؤسسية خفية وغير مقصودة غالبا تضع النساء في موقع أضعف دون إقصاء صريح.

القيادة التنفيذية للمرأة يوما بيوم

اليوم 1: الدور التنفيذي وتوقعاته

- الانتقال من مديرة عليا إلى قيادية تنفيذية — تحولات النطاق والمساءلة
- المنظور المؤسسي والمفاضلات بين الوظائف — قرارات تتجاوز وظيفة واحدة
- ملامح الكفاءات القيادية التنفيذية — الفجوات قبل التعيين التالي
- أنماط التمثيل في المستويات العليا — مواضع توقف القيادات النسائية
- بيان الغاية القيادية الشخصية — تثبيت الخيارات تحت الضغط

اليوم 2: الحضور التنفيذي والهيبة

- أبعاد الحضور التنفيذي من هيبة وتواصل ومظهر — الجاهزية المدركة
- الاتزان أمام الاعتراض في الاجتماعات العليا — المصداقية لدى النظراء
- الصوت والإيقاع والصمت في نقاشات مجالس الإدارة — سلطة دون حدة
- الإحاطات التنفيذية الموجزة — شد انتباه القادة ضيقي الوقت
- حلقات الملاحظات على الحضور من مراقبين موثوقين — تصحيح ذاتي موجه

اليوم 3: التفكير الاستراتيجي على مستوى المؤسسة

- بناء السردية الاستراتيجية — ربط المبادرات بتوجه المؤسسة
- التفكير بالسيناريوهات في الأسواق غير المستقرة — إعداد الخيارات التنفيذية
- ترتيب أولويات المحافظ عبر وحدات الأعمال — توزيع رأس المال والكفاءات
- خريطة قيمة أصحاب المصلحة — الموازنة بين المساهمين والموظفين والعملاء
- بيانات الإسهام الاستراتيجي — إظهار الأثر بما يتجاوز النتائج التشغيلية

اليوم 4: التأثير والذكاء السياسي المؤسسي

- خرائط القوة في الشبكات الرسمية وغير الرسمية — الطرق إلى صناع القرار
- بناء التحالفات للمقترحات محل الخلاف — حشد التأييد قبل الاجتماعات
- أساليب التأثير والمعاملة بالمثل — اختيار الرافعة المناسبة لكل طرف
- قراءة السياسات المؤسسية دون تشاؤم — خيارات تموضع أخلاقية
- إدارة العلاقة مع الرؤساء التنفيذيين والمجالس — مواءمة الأجندات

اليوم 5: الرعاية والإرشاد والظهور

- دور الراعي مقابل دور المرشد — طلب الدعم المناسب
- محادثات الرعاية والقيمة المتبادلة — المناصرة في مراجعات المواهب
- مهام الظهور والأدوار الموسعة — اختيار المشاريع المحددة للمسيرة
- الحضور أمام المجالس عبر اللجان والعروض — بناء مصداقية عضوية المجلس
- تصميم المجلس الاستشاري الشخصي — توجيه قرارات المسيرة المهنية

اليوم 6: التفاوض على الموارد والتحولات المهنية

- مبادئ التفاوض القائم على المصالح — تأمين الميزانيات وأعداد الموظفين
- التفاوض على نطاق الدور والمسمى والمكافأة — شروط عادلة للترقيات
- الارتكاز وتخطيط التنازلات — مواقف أقوى في المفاوضات التنفيذية
- التعامل مع الرفض وجزاء القبول الاجتماعي في التفاوض — حزم مع ود
- خيارات الانسحاب وتحليل البدائل — ثقة عند تعثر الشروط

اليوم 7: التعامل مع التحيز ومواقف المأزق المزدوج

- ديناميات المأزق المزدوج بين الكفاءة والود — أسلوب قيادي معاير
- تمييز التحيز الخفي من الجيل الثاني — استجابات تحمي السمعة
- المقاطعة ونسب الفضل وديناميات الاجتماعات — استعادة مساحة الحديث
- الحلفاء والمناصرون من الزملاء الرجال — مسؤولية مشتركة عن الإدماج
- روتين المرونة بعد الانتكاسات — أداء مستدام في أدوار متطلبة

اليوم 8: قيادة التغيير بصفة تنفيذية

- رؤية التغيير ومبرراته — حشد فرق الإدارة العليا
- تشخيص المقاومة بين النظراء التنفيذيين — خيارات إشراك موجهة
- تسلسل موجات التحول — زخم دون إرهاق
- إيصال التغيير عبر سلاسل القيادة — رسائل متسقة عبر المستويات
- قياس تبني التغيير على مستوى المؤسسة — قرارات تصحيح المسار

اليوم 9: الشبكات والسمعة والعلامة الشخصية

- تدقيق الشبكة الاستراتيجية — فجوات الوصول والتنوع والتأثير
- الحضور الخارجي عبر المنتديات المهنية والإعلام — سمعة خارج المؤسسة
- سردية العلامة الشخصية للأدوار التنفيذية — هوية قيادية متميزة
- الحضور المهني الرقمي — اتساق الصورة بين المنصات وقاعة المجلس
- إدارة مخاطر السمعة — حماية المصداقية عند الإخفاقات العلنية

اليوم 10: ممارسة خطة التقدم التنفيذي

- ملف فجوات الكفاءات التنفيذية — الأولويات من التقييمات السابقة
- خريطة التأثير والرعاية — حلفاء ومناصرون بالاسم
- نص التفاوض للخطوة المهنية التالية — تدريب مع ملاحظات الزميلات
- تعهدات الظهور والشبكات — أهداف فصلية للحضور القيادي
- خطة التقدم التنفيذي — العرض على لجنة استشارية من الزميلات

تطبيق القيادة التنفيذية للمرأة بعد الدورة

- إجراء محادثة رعاية مع قيادي كبير واحد وفق صياغة القيمة المتبادلة التي تمت ممارستها في الدورة، والاتفاق على مهمة ظهور واحدة.
- تنفيذ جلسة رسم خريطة القوة لمقترح قائم محل خلاف، وكسب شريكين في التحالف قبل وصوله إلى اللجنة التنفيذية.

أسئلة حول القيادة التنفيذية للمرأة

ما القيادة التنفيذية للمرأة، ولماذا تهم الآن؟

القيادة التنفيذية للمرأة هي مجموعة القدرات التي تحتاجها القياديات للوصول إلى الأدوار التنفيذية والنجاح فيها. وتهم الآن لأن المجالس تدقق في عمق التعاقب، والمؤسسات تخسر كفاءات مكلفة حين تتوقف النساء المؤهلات قبل مقعد الإدارة التنفيذية.

من أكثر الأدوار استفادة من دورة القيادة التنفيذية للمرأة؟

المديرات والقياديات العليا على بعد خطوة من التعيين التنفيذي هن الأكثر استفادة. وتستفيد القياديات في قطاعات مثل البنوك والرعاية الصحية والطاقة والخدمات الحكومية حين تعتمد خطوتهن التالية على التأثير والرعاية والظهور أمام المجالس أكثر من الخبرة الفنية.

بماذا تختلف دورة القيادة التنفيذية للمرأة عن دورة عامة في تطوير القيادات؟

تركز على الانتقال إلى المنصب التنفيذي والعوائق الخاصة التي تواجهها النساء عنده. فتعملين على الرعاية والتفاوض على الدور والمكافأة ومواقف المأزق المزدوج، وهي موضوعات نادرا ما تتعمق فيها دورات تطوير القيادات العامة.

ماذا ستعودين به من دورة القيادة التنفيذية للمرأة؟

ستعودين بخطة مكتوبة للتقدم تضم ملف فجوات الكفاءات وخريطة الرعاية والتأثير ونص التفاوض وتعهدات الظهور، جاهزة للنقاش مع رئيستك أو رئيسك التنفيذي وشريك الموارد البشرية.

القيادة التنفيذية للمرأة: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة التقدم التنفيذي لكل مشاركة فجواتها ذات الأولوية ورعاتها بالاسم وموقفها التفاوضي وتعهدات ظهورها. وأول استخدام لها هو محادثة المسيرة التالية مع المسؤول التنفيذي المباشر أو الراعي، حيث تؤطر الخطوة المطلوبة. ويستطيع شركاء الموارد البشرية والمرشدون استخدامها في مراجعات التعاقب. وبعد الفصل الأول تستحق خريطة الرعاية نظرة جديدة مع تغير العلاقات والفرص.