JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة متقدمة في قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات

31 أكتوبر – 11 نوفمبر 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة متقدمة في قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات

**المرجع:** 47052_1251 **التاريخ:** 31 أكتوبر – 11 نوفمبر 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 11700

قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للمديرين الكبار وقادة الفرق في عمليات النفط والغاز الدولية، يختمها المشاركون بإعداد ميثاق قيادة الفرق متعددة الجنسيات لوحدتهم. فالحفارات والمصانع ومكاتب المشاريع تجمع اليوم جنسيات عديدة ومنتدبين من الشركاء وطواقم مقاولين، ويتوقف الأداء على قدرة القائد على تماسكهم تحت الضغط. وتتناول جوبيتر برايم للتدريب قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات بوصفها الجانب الإنساني من تشغيل العمليات الدولية.

## لماذا تهم قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات الآن

تشكل ثلاث قوى القيادة في العمليات الدولية اليوم: قوى عاملة من عشرات الجنسيات بتوقعات مختلفة تجاه السلطة، وشركاء في المشاريع المشتركة وحكومات مضيفة تنتظر تنمية محلية ظاهرة، وتقلبات أسعار تفرض قرارات سريعة في التكاليف والتوظيف. فالقائد الذي يبني الثقة بين هذه المجموعات يحافظ على استقرار السلامة والروح المعنوية والإنتاج أثناء التغيير، أما من يقود كل الفرق بالطريقة نفسها فيواجه تعليمات مسيئة الفهم ومخاوف سلامة مخفية ومغادرة الكفاءات في أسوأ توقيت. وتستند الدورة إلى نماذج الأبعاد الثقافية والقيادة الموقفية وأبحاث الأمان النفسي وأساليب التغيير المنظمة بعد تطبيقها على الميدان والمكاتب.

## المستفيدون من قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات

- قادة يوجهون طواقم مختلطة الجنسيات على الحفارات والمصانع والمنشآت البحرية
- مديرون ينسقون عمل المنتدبين من الشركاء داخل منظمات المشاريع المشتركة
- رؤساء وظائف يمثلون عملياتهم أمام جهات الحكومة المضيفة
- قادة مسؤولون عن تنمية القوى العاملة المحلية والإحلال الوظيفي
- مشرفون كبار يقودون الفرق عبر إعادة الهيكلة وخفض التكاليف

تستفيد فرق القيادة في أصل واحد أو مشروع مشترك واحد أكثر حين يحضر عدة أعضاء منها معا، إذ يتفقون على نهج قيادي واحد للعملية كلها.

## قدرات قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات

يتعلم المشاركون قراءة الإشارات الثقافية وبناء الثقة مع الشركاء والحفاظ على سلامة الطواقم وانخراطها في الظروف المتقلبة.

- تقييم ثقافة الفريق وفجوات التواصل بملفات الأبعاد الثقافية — إحاطات الطواقم وتسليم المناوبات
- بناء الثقة والتأثير مع شركاء المشاريع المشتركة والمنتدبين — علاقات لجان التشغيل
- تصميم خطط المواهب المحلية والإحلال بمراحل قابلة للقياس — توقعات الحكومة المضيفة
- تطبيق ممارسات قيادة السلامة التي تشجع على التحدث — منع الحوادث في موقع العمل
- الموازنة بين خيارات التوظيف والتكلفة في فترات هبوط الأسعار — قرارات إعادة هيكلة القوى العاملة
- إيصال التغيير باتساق عبر اللغات والمواقع — الروح المعنوية والاحتفاظ بالكفاءات

## مصطلحات قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات الأساسية

- الأبعاد الثقافية — فروق قابلة للقياس بين الثقافات الوطنية مثل الموقف من التسلسل الهرمي وعدم اليقين والفردية، تستخدم لتكييف أسلوب القيادة.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأفراد يستطيعون إثارة المخاوف أو الاعتراف بالأخطاء دون خوف من اللوم أو العقاب.
- المنتدب — موظف يضعه أحد شركاء المشروع المشترك للعمل داخل منظمة المشغل لفترة محددة.
- المحتوى المحلي — حصة القوى العاملة والسلع والخدمات المأخوذة من البلد المضيف وفق توقعات العقد أو السياسة.
- القيادة الموقفية — تكييف التوجيه والدعم حسب كفاءة كل فرد أو فريق ودرجة انخراطه.
- صلاحية إيقاف العمل — حق أي عامل في إيقاف مهمة يراها غير آمنة دون خوف من العواقب.

## قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات يوما بيوم

### اليوم 1: القيادة في العمليات الدولية

- نماذج تشغيل شركات النفط الدولية — نطاق الدور القيادي
- مزيج المواطنين والوافدين والمقاولين — مخاطر تكوين الفريق
- تحديات القيادة في الطواقم المناوبة — الاستمرارية بين النوبات
- الملف القيادي الشخصي والتغذية الراجعة متعددة المصادر — أولويات التطوير
- حالات من عمليات المنبع والغاز المسال — دروس في القيادة خارج الوطن

## اليوم 2: الثقافة والتواصل

- ملفات الأبعاد الثقافية للطواقم المختلطة — تكييف الأسلوب
- التواصل عالي السياق ومنخفضه — وضوح التعليمات
- حواجز اللغة في المهام الحرجة للسلامة — أساليب التحقق
- التغذية الراجعة عبر الثقافات — تصميم حوارات الأداء
- أنماط النزاع في الفرق متعددة الجنسيات — الحل المبكر

## اليوم 3: بناء فرق عالية الثقة

- تكوين الثقة في الفرق المؤقتة والمناوبة — طقوس الاستقبال
- تقييم الأمان النفسي — مناخ التحدث بصراحة
- مواثيق الفرق واتفاقات العمل — التوقعات المشتركة
- القيادة عن بعد بين الميدان والمكتب الرئيسي — التنسيق عن بعد
- التقدير وفق الأعراف الثقافية — خيارات التحفيز

## اليوم 4: قيادة المشاريع المشتركة والشركاء

- أدوار المشغل وغير المشغل — التأثير دون سلطة
- قيادة الموظفين المنتدبين — إدارة الولاء المزدوج
- التحضير للجان التشغيل — توحيد مواقف الشركاء
- مسارات تصعيد نزاعات الشركاء — الحفاظ على العلاقة
- دمج ثقافات المشاريع المشتركة — طرق عمل موحدة

## اليوم 5: العلاقات مع الحكومة المضيفة والمجتمع

- خريطة أصحاب المصلحة في الحكومة المضيفة — أولويات التواصل
- توقعات المحتوى المحلي والتوطين — تخطيط القوى العاملة
- علاقات المجتمع والقبول الاجتماعي — معالجة الشكاوى
- البروتوكول والآداب في الاجتماعات الرسمية — بناء العلاقات
- مخاطر السمعة في البلدان المضيفة — رسائل القيادة

## اليوم 6: قيادة السلامة

- زيارات القيادة المرئية للمواقع — إشارات ثقافة السلامة
- صلاحية إيقاف العمل عبر الثقافات — عوائق التدخل
- مراجعات التعلم بعد الحوادث — التحقيق دون لوم
- قيادة سلامة المقاولين — معايير مشتركة في الموقع
- مخاطر الإرهاق والمناوبة — قرارات رفاه الطواقم

## اليوم 7: القرارات في ظل التقلب

- سيناريوهات الأسعار وأثرها في الأفراد — خيارات تخطيط القوى العاملة
- انحيازات اتخاذ القرار تحت الضغط — حكم أسلم
- خفض التكاليف دون فقدان القدرات — حماية الأدوار الحرجة
- قيادة الأزمات في الأحداث التشغيلية — القيادة والتواصل
- تمارين سيناريوهات الهبوط — توافق فريق القيادة

## اليوم 8: قيادة التغيير

- نماذج التغيير المنظمة للعمليات — تسلسل التغيير
- تشخيص المقاومة عبر الثقافات — أساليب الإشراك
- خطط التواصل في إعادة الهيكلة — اتساق الرسائل
- التغيير الرقمي والأتمتة في المواقع — انتقال المهارات
- شبكات سفراء التغيير — التبني في الميدان

## اليوم 9: تطوير المواهب المحلية

- أطر الجدارات للأدوار الفنية — تحديد الفجوات
- تخطيط الإحلال للمناصب الحرجة — استبدال الوافدين
- التوجيه والإرشاد عبر الأجيال — نقل المعرفة
- مسارات تطوير الخريجين والفنيين — روافع الاحتفاظ
- قياس أثر تطوير القيادات — التقارير لمجلس الإدارة

## اليوم 10: التطبيق العملي لميثاق قيادة الفرق متعددة الجنسيات

- تشخيص ثقافة الوحدة ومستوى الثقة — تطبيق أدوات الثقافة والسلامة
- خطة التواصل مع الشركاء والحكومة — تطبيق أساليب أصحاب المصلحة
- إجراءات المواهب والإحلال — تطبيق أطر التطوير
- خطة الاستجابة للتغيير والتقلب — تطبيق أساليب القرار
- ميثاق قيادة الفرق متعددة الجنسيات — تعهدات فريق القيادة

## تطبيق قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات بعد الدورة

- إجراء استبيان قصير للأمان النفسي مع طاقم واحد والاتفاق مع مشرفيه على إجراءين لرفع معدلات التحدث بصراحة.
- رسم خريطة شركاء المشروع المشترك وجهات الاتصال الحكومية لوحدتك وتحديد إيقاع للتواصل خلال الربع القادم.

## أسئلة حول قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات

### ما قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة قيادة طواقم مختلطة الجنسيات وشركاء ومقاولين في العمليات الدولية. وتهم الآن لأن تنوع القوى العاملة وتوقعات المحتوى المحلي وتقلب الأسعار تتطلب قادة يحافظون على الثقة والسلامة أثناء التغيير.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من مهارات قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات؟

يستفيد المديرون الكبار وقادة الفرق في عمليات النفط والغاز الدولية أكثر من غيرهم. كما يستفيد قادة وحدات المشاريع المشتركة ومن يمثلون العمليات أمام الحكومات المضيفة، إذ يوازنون يوميا بين توقعات الشركاء والمجتمع والقوى العاملة.

### كيف تختلف دورة قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات عن دورة الإدارة الدولية للنفط والغاز؟

تركز على قيادة الأفراد لا على إدارة الأعمال. فأنت تعمل على الثقافة والثقة وقيادة السلامة وعلاقات الشركاء والمواهب، بينما تتمحور دورة الإدارة حول الشروط المالية والأسواق والعقود والاستراتيجية.

## ماذا تعود به من تدريب قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات؟

تعود بميثاق قيادة لوحدتك، يحدد الميثاق إجراءات الثقافة والثقة والتواصل مع الشركاء والحكومة وخطط المواهب وطريقة استجابة الفريق للتغيير.

## قيادة فرق النفط والغاز متعددة الجنسيات: الطريق إلى الأمام

يمنح ميثاق قيادة الفرق متعددة الجنسيات فريق القيادة مجموعة واحدة من التعهدات في الثقافة والسلامة والشركاء والمواهب. وغالبا ما يكون أول استخدام له في إحاطة طاقم أو قرار إعادة هيكلة، ويقرؤه المشرفون وممثلو الشركاء. وتستحق مراجعته بعد كل تغيير في الطاقم أو مناوبة للشركاء، لأن ديناميكية الفريق متعدد الجنسيات تتغير مع كل تغيير في أعضائه.