

# € TRAINING

استراتيجيات القيادة التنفيذية في تقييم التحديات

22 يونيو - 3 يوليو 2025  
القاهرة (مصر)



## استراتيجيات القيادة التنفيذية في تقييم التحديات

رمز الدورة: J315 تاريخ الإ انعقاد: 22 يونيو - 3 يوليو 2025 دولة الإ انعقاد: القاهرة (مصر) - التكلفة: 5985 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

تتحمل القيادة مسؤوليات وأعباء جديدة تفرضها تحديات التغيير المتلاحقة في عصر العولمة وثورة الاتصالات وسيادة الانترنت التي بدأت ولن تنتهي، وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى ضرورة التحقق من جاهزية القائد التنفيذي وقدرته على التعامل مع هذه التحديات ذات الطابع الاستراتيجي وتطويرها لخدمة أغراض وغايات وأهداف المؤسسة وتحقيق رسالتها العليا. نوعية هذه التحديات وحجمها تدفعنا إلى تأكيد حقيقة واقعة لا يختلف عليها خبراء الإدارة ويتقبلها المدراء على جميع مستوياتهم التنفيذية وملخصها أن الرؤساء وكبار المدراء والمسؤولين التنفيذيين يتعرضون في عصر العولمة لتحديات جديدة تتطلب مهارات ومهارات جديدة تتناسب مع حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم في بناء مؤسسات قوية قادرة على البقاء والنمو والريادة

### أهداف البرنامج التدريبي:

#### في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- التزود بمجموعة مترابطة من المهارات القيادية الضرورية لبناء مؤسسات التميز.
- تحديد المواصفات والشخصية القيادية القادرة على التعامل مع التحديات التنظيمية والتنافسية المعاصرة.
- تحديد اتجاه مستقبلي واضح للمؤسسة والوحدات التنظيمية فيها تشمل على الرؤية القيادية وقيمها.
- تحديد رسالة المؤسسة العليا وأولوياتها الاستراتيجية المبنية على تحليل واقعي للأوضاع السائدة داخل وخارج المؤسسة.
- بلورة وتصميم استراتيجية منافسة تحافظ على بقاء المؤسسة وتسعى إلى تنميتها بالرغم من التحديات والضغوط.
- تحفيز العاملين واستغلال طاقاتهم الإبداعية من خلال برامج أداء فعالة.
- اختيار الاستراتيجيات التي من شأنها تعزيز الموقع التنافسي للمؤسسة وإكسابها المرونة والقدرة على النمو المستمر.
- تحديد مجموعة من معايير الأداء واتباع منهجية علمية في قياس أداء المؤسسة والوحدات التنظيمية.
- تحديد الاتجاه الاستراتيجي المناسب لمؤسساتهم ووحداتهم التنظيمية .
- صياغة رؤية مستقبلية قادرة على تجييش الموارد البشرية للعمل على تحقيقها.

### الفئات المستهدفة:

- القادة والمسؤولون.
- مدراء المكاتب ونوابهم.
- موظفو العلاقات العامة.
- رؤساء الأقسام ومن في مستواهم.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

#### القيادة التنفيذية في عصر التحديات:

- المفهوم المعاصر للقيادة الاستراتيجية.
- التحديات والفرص المتاحة للقادة التنفيذيين.
- الأدوار الأساسية للقائد الاستراتيجي.
- أنواع قادة التميز المؤسسي {ورشة عمل}.

#### الوحدة الثانية:

## القائد التنفيذي والتخطيط الاستراتيجي:

- أهمية ودور القائد في عملية التخطيط.
- الأبعاد القيادية للتخطيط الاستراتيجي.
- معايير التخطيط الاستراتيجي الحديث.
- منهجية التخطيط الاستراتيجي.
- مكونات الخطة الاستراتيجية {ورشة عمل}.

## الوحدة الثالثة:

### تحديد الاتجاه الاستراتيجي:

- تحديد الاتجاه: المهمة المركزية للقيادة.
- بلورة الرؤية القيادية للمؤسسة والعاملين فيها.
- توصيل الرؤية وشد الدعم والمساند لها.
- صياغة الرسالة العليا للمؤسسة {ورشة عمل}.
- ترسيخ القيم والمفاهيم المشتركة.

## الوحدة الرابعة:

### تصميم الاستراتيجية والمسار الاستراتيجي:

- ما هي الاستراتيجية وما هو المسار الاستراتيجي.
- الأوهام السائدة عن المنافسة والمنافسين.
- خصائص ومقومات البدائل الاستراتيجية.
- تقييم وتحديد البدائل والخيارات المتاحة.
- تصميم الاستراتيجية وتوزيع المهام والموارد {ورشة عمل}.

## الوحدة الخامسة:

### تنفيذ الاستراتيجية وإدارة الأداء:

- تحديات التنفيذ الفعال للخطة الاستراتيجية.
- إزالة المعوقات الثقافية والتنظيمية.
- تحديد مستويات ومقاييس الأداء {ورشة عمل}.
- ضبط وتعديل وتجديد مؤشرات الأداء.
- تعميم ممارسات القياس والتقييم الذاتي {ورشة عمل}.

## الوحدة السادسة:

### تعريف نظام تقييم الأداء المتوازن {scorecard balance}:

- أهمية هذا النظام ولماذا قامت المؤسسات الناجحة بتبني تطبيقه؟
- الربط بين إستراتيجية المنظمة والعمل والأداء التشغيلي.
- كيفية توظيف الموارد بواقعية أكثر.
- كيف يمكن تطبيق نظام "BSC"
- نموذج التخطيط الاستراتيجي وفقاً لمدخل {Pfeiffer}.
- الرؤية والإستراتيجية {المفهوم والخصائص والمراحل}.
- المداخل العصرية للبناء الاستراتيجي الفعال للمنظمات.
- التحليل الاستراتيجي وفقاً لمفاهيم {SWOT} و {PEST} و {PESTL}.

## الوحدة السابعة:

## عوامل نجاح الرؤية الاستراتيجية للمنظمات:

- ما هي إدارة وقياس الأداء المؤسسي ؟
- معالم نظام إدارة الأداء الفعال.
- لماذا يجب أن يقاس الأداء ؟
- الأسس التي تبرز قياس الأداء الفعال.

## الوحدة الثامنة: المداخل الحديثة لإعداد مؤشرات الاداء الإستراتيجي:

- بطاقة الأداء المتوازن - هل هي لبناء الإستراتيجية أم لقياس الإستراتيجية ؟
- محاور بطاقة الأداء المتوازن لتفعيل الأداء الإستراتيجي.
- مهارات تحديد محاور قياس الأداء الاستراتيجي للمنظمات.
- مهارات وضع مؤشرات النجاح لدعم الأهداف الإستراتيجية.
- تمارين وحالات عملية.

## الوحدة التاسعة:

### تقييم الخطط والبدائل الاستراتيجية:

- مفهوم تقييم الخطط والبدائل الاستراتيجية.
- طرق تقييم الخطط والبدائل الاستراتيجية في صناعات النفط.
- ادارة الخطط الاستراتيجية.
- اعداد الخطط والبدائل الاستراتيجية.
- اعداد النموذج الشامل للمنشأة النفطية.

## الوحدة العاشرة:

### قياس الأداء وتحليل الفجوات:

- استخدام مصفوفة "نقاط القوة / نقاط الضعف ، التهديدات / الفرص swot" في التحليل الاستراتيجي لموقف الشركات النفطية.
- الاطار العام لاعداد الخطط والبدائل الاستراتيجية.
- نموذج تشغيل استراتيجي مقترح لتحليل الموقف الاستراتيجي لشركة نفطية.

## مهارات التنبؤ:

- المفاهيم الاساسية للتنبؤ.
- تحليل اخطاء التنبؤ.
- اساليب التنبؤ ومجالات استخدامها في صناعات النفط.