

لمن هذا النشاط

- مدراء الاستراتيجية والتطوير المؤسسي.
- أعضاء مجلس الإدارة والقيادات العليا.
- مدراء المشاريع والبرامج ذات التأثير الكبير.
- مدراء التواصل المؤسسي والعلاقات العامة.
- مدراء الشؤون القانونية والامتثال والحكومة.
- مدراء المسؤولية الاجتماعية (CSR) والاستدامة.
- مدراء إدارة المخاطر الذين يقيّمون المخاطر غير المالية.
- قادة الفرق المسؤولة عن مبادرات التحول الكبري.
- مدراء المبيعات والعلاقات مع العملاء الرئيسيين.
- أي موظف يسعى لتولي أدوار قيادية عليا تتطلب التخطيط الاستراتيجي.

الأهداف

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- ربط إدارة الأطراف المعنية بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.
- تصنيف وتحليل الأطراف المعنية لتحديد أولويات الإدارة.
- تحديد المواقف الحالية والمستقبلية للأطراف المعنية الرئيسية بدقة.
- تطوير استراتيجيات مشاركة وتواصل مخصصة لكل طرف معنی.
- بناء رسائل قيمة ومؤثرة لضمان الحصول على الدعم للقرارات.
- قيادة مفاوضات وحل نزاعات تتعلق بالقضايا المؤسسية الكبرى.
- بناء تحالفات وشراكات استراتيجية طويلة الأمد.
- قياس وتقدير فعالية الإدارة باستخدام مؤشرات أداء رئيسية.
- إدارة التغيير بفعالية من خلال التواصل مع الأطراف المعنية.
- ضمان أن الأداء المؤسسي يراعي مصالح جميع الأطراف المعنية الأساسية.

تفاصيل النشاط

التاريخ والمكان

29 مارس - 2 إبريل 2026 (دبي)

12 - 16 سبتمبر 2026 (إسطنبول)

20 - 24 سبتمبر 2026 (دبي)

27 - 31 ديسمبر 2026 (القاهرة)

9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً

التوقيت

اللغة العربية

لغة النشاط

\$2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

التكلفة

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

المحتويات

تأسيس العلاقة بين الإستراتيجية والأطراف المعنية

- تحديد مفهوم الإدارة الإستراتيجية للعلاقات.
- تحليل تأثير الأطراف المعنية على الميزة التنافسية للمؤسسة.
- التعرف على الأطراف التي تؤثر بشكل مباشر في الرؤية للمؤسسة.
- تقييم المخاطر الإستراتيجية الناتجة عن تدهور العلاقات الرئيسية.
- فهم دور الحكومة ومجلس الإدارة في توجيه استراتيجية إدارة العلاقات.

تحليل الأطراف المعنية وتحديد المواقف

- تطبيق أداة تصنيف القوة والتأثير لتحديد أولويات الإدارة.
- تحليل الموقف الحالي لكل طرف معنی (مؤيد، معارض، محايده).
- إنشاء ملفات تعريف شاملة للأطراف الرئيسية لتوثيق تاريخهم وتوقعاتهم.
- استخدام التحليل التنبؤي لتوقع ردود أفعال الأطراف المعنية على القرارات.

تصميم خطط المشاركة الإستراتيجية

- تحديد النتيجة المطلوبة من كل علاقة كهدف استراتيجي.
- تطوير رسائل تركز على المنفعة المتبادلة لدعم نجاح المؤسسة.
- اختيار القنوات المناسبة التي تضمن أقصى تأثير للرسائل الإستراتيجية.
- بناء خطة لتحويل الأطراف المعارضة إلى داعمين للرؤية الإستراتيجية.
- التأكيد من تكامل خطة إدارة الأطراف المعنية مع خطة التواصل للمؤسسة.

المهارات القيادية في التنفيذ الاستراتيجي

- تحديد مسؤولية القيادة في توجيه العلاقة مع الأطراف المعنية العليا.
- تطبيق استراتيجيات التفاوض المتقدمة حول المسائل الكبرى والحساسة.
- حل النزاعات الإستراتيجية التي تؤثر على مستقبل وتوجهات المؤسسة.
- قيادة ثقافة تضمنأخذ آراء الأطراف المعنية بعين الاعتبار في القرارات.

قياس الأداء وحكمة العلاقة

- وضع مؤشرات أداء رئيسية لقياس فعالية الإدارة الإستراتيجية للعلاقات.
- إنشاء سجل المخاطر والفرص التي تنشأ من العلاقة مع الأطراف المعنية.
- تحديد دور اللجنة الإشرافية في مجلس الإدارة على هذه الإستراتيجية.
- بناء قنوات لتقديم الملاحظات من الأطراف المعنية ودمجها في التخطيط.
- إعداد تقارير دورية للإدارة العليا حول حالة العلاقات والمخاطر.

إدارة التغيير والاستدامة

- تطبيق استراتيجيات خاصة لإدارة الأطراف المعنية.
- ربط العلاقة مع المجتمع والأطراف المعنية ببرامج المسؤولية الاجتماعية.
- فهم كيف أن إدارة الأطراف المعنية تحمي قيمة السمعة وتزيدوها.
- إنشاء منهجية للتعلم من الأخطاء والنجاحات في إدارة العلاقات السابقة.