

العملاء المستهدفون (Segmentation) وتقسيمهم (Target Audience)

بناءً على طبيعة عمل المعهد، يمكن تقسيم الجمهور المستهدف إلى فئات رئيسية

الأفراد :

- مقترن العميل (مدير المشاريع – قادة الفرق – المهتمين بالحكومة والقيادة)
- شباب خريجين جدد أو موظفين في بداية حياتهم المهنية (22-35 سنة).
- مديرين متخصصين يبحثون عن تطوير مهارات الإدارة والحكومة (35-45 سنة)
- قيادات تنفيذية ترغب في تعزيز خبراتها (40 – 55 سنة)

المؤسسات:

- شركات خاصة (تطوير نظم الحكومة والإدارة).
- هيئات حكومية ومنظمات غير ربحية.
- بنوك ومؤسسات مالية (لتلزم بإجراءات الحكومة)

(Segmentation) التقسيم:

حسب العمر والخبرة (خريجين – موظفين إدارة وسطى – رؤساء الأقسام – قيادات)

حسب القطاع (حكومي – خاص – مالي – اداري - تعليمي).

حسب الموقع الجغرافي (مصر – دول الخليج – باقي دول شمال إفريقيا - MENA)

الـ Segment: لكل Buyer Persona

الخريج الجديد (من الجنسين): في مصر والعالم العربي

شخصية 1 :

- محمد وهبة
- السن من 22-30
- تعليم عالي – دراسات عليا – يتقن اللغتين العربية والإنجليزية – طموح.
- الاهتمامات: كيفية دخول سوق العمل، تطوير المهارات الأساسية، فهم متطلبات الشركات الكبرى.
- أين تجده؟ نشط على انستجرام وتلي克 توك وأحيانا فيسبوك – يبحث عن فرص عمل – يبحث عن دورات تدريبية جادة وقوية مع عروض خصومات
- الأهداف: بناء أساس قوي في مبادئ الحكومة والإدارة، الحصول على شهادات معتمدة لزيادة فرص التوظيف.
- محفزات (احتياجات): شهادة قوية معتمدة - محتوى علمي وعملي قوي - فرص عمل وترقي.
- معوقات: قلة الخبرة - منافسة عالية – القيمة المالية للاشتراك
- التحديات: نقص الخبرة العملية وضيق الوقت وميزانية محدودة

- رسالة: "ابداً حياتك المهنية بخطوة قوية مع تدريب معتمد من". GMI.

موظف الإدارة الوسطى والقيادات التنفيذية:

مثال: مدير الإدارات، رؤساء الأقسام، العاملون في إدارات المراجعة الداخلية أو المالية مدير المشاريع – قادة الفرق – المهتمين بالحكمة والقيادة

شخصية 2 :

- مدام عفاف
- السن من 35 – 45 سنة
- الوظيفة: مدير الموارد البشرية في شركة استثمارية (موظفو في القطاع العام والخاص)
- الاهتمامات: الحوكمة المؤسسية، إدارة المخاطر، الامتثال (Compliance)، القيادة الاستراتيجية.
- الهدف: ان ترى ان تطوير
- محفزات (احتياجات): الرغبة في تطوير المهارات - ترقية - مهارات إدارية وقيادية - تميز عن زملاء العمل - تطوير وتحسين الأداء - الحصول على شهادات احترافية لتطوير مسارهم المهني.
- معوقات: الجمود الوظيفي - قلة فرص الترقى - التكاليف المادية - ضغط الوقت.
- رسالة: "طور نفسك وكن مؤهلاً للخطوة القادمة".

الشركات والمؤسسات ::(Corporations and Organizations)

الشخصية 3:

- أستاذ عبد الله
- الوظيفة: منصب قيادي في شركات متوسطة او كبيرة أو مؤسسات حكومية.
- الهدف: تطوير كفاءة فريق العمل في مجالات الحوكمة والامتثال لضمان التزام الشركة بالمعايير العالمية.
- المحفزات (احتياجات): استشارات - حلول لإدارة التغيير والحكومة- فرص القيادات العليا.
- التحديات: يحتاج إلى إثبات العائد على الاستثمار (ROI) من برامج التدريب لإقناع الإدارة العليا. يبحث عن شركاء تدريب موثوقين لديهم خبرة في تقديم حلول مخصصة.
- أين تجده؟ يركز على لينكدين ويتواصل مباشرة مع المؤسسات التدريبية، ويحضر مؤتمرات وفعاليات خاصة بالشركات.

- الاهتمامات: برامج تدريب مخصصة، استشارات إدارية، بناء قدرات فريق العمل.

- الاحتياجات: تدريب موظفيها لرفع كفاءة الأداء، تنفيذ معايير الحوكمة المؤسسية - حل مشكلات إدارية محددة - وضع الأهداف العامة و استراتيجيات تحقيقها - انشاء و تطبيق نظم حوكمة - تدريب موظفين - استشارات - وضع خطط لتطوير و تحسين الأداء - تلبية متطلبات العملاء - انشاء و تطبيق نظم الجودة العالمية - الهيكلة الوظيفية و تحديد المسؤوليات .
- معوقات: ضعف الشفافية - عدم وجود كفاءة في العمل - مقاومة التغيير- نقص التأهيل - تحديات الإدارة في بيئة معقدة.
- رسالة: 1. "حوكمة فعالة تقود منظمتك للنجاح وتقودك لقيادة".
2. "معهد GMI شريك في بناء مؤسسة قوية وشفافة".