

## العملاء المستهدفون (Target Audience) وتقسيمهم (Segmentation):

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

الأفراد :

- مقترح العميل (مديري المشاريع – قادة الفرق – المهتمين بالحوكمة و القيادة )
- شباب خريجين جدد أو موظفين في بداية حياتهم المهنية (22-35 سنة).
- مديريين متوسطين يبحثون عن تطوير مهارات الإدارة والحوكمة (35-45 سنة)
- قيادات تنفيذية ترغب في تعزيز خبراتها (40 – 55 سنة)

المؤسسات:

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

## التقسيم: (Segmentation)

- حسب العمر والخبرة (خريجين – موظفين إدارة وسطى – رؤساء الاقسام – قيادات)
- حسب القطاع (حكومي – خاص – مالي – اداري - تعليمي).
- حسب الموقع الجغرافي (مصر – دول الخليج – باقي دول شمال افريقيا - MENA )

## الـ Buyer Persona لكل Segment:

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 وتيك توك وأحياناً فيسبوك – يبحث عن فرص عمل – يبحث عن دورات تدريبية جادة وقوية مع عروض خصومات
- الأهداف: بناء أساس قوي في مبادئ الحوكمة 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: "ابدأ حياتك المهنية بخطوة قوية مع تدريب معتمد من GMI."

### موظف الإدارة الوسطى والقيادات التنفيذية:

مثال: مديرو الإدارات، رؤساء الأقسام، العاملون في إدارات المراجعة الداخلية أو المالية مديري المشاريع – قادة الفرق – المهتمين بالحوكمة والقيادة

### شخصية 2 :

#### • مدام عفاف

- السن من 35 – 45 سنة
- الوظيفة: مدير الموارد البشرية في شركة استثمارية (موظفون في القطاع العام والخاص)
- الاهتمامات: الحوكمة المؤسسية، إدارة المخاطر، الامتثال (Compliance)، القيادة الاستراتيجية.
- الهدف: ان ترى ان تطو
- محفزات (احتياجات): الرغبة في تطوير المهارات - ترقية - مهارات إدارية وقيادية - تميز عن زملاء العمل – تطوير وتحسين الأداء – الحصول على شهادات احترافية لتطوير مساهمهم 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 أو كبيرة أو مؤسسات حكومية.
- الهدف: تطوير كفاءة فريق العمل في مجالات الحوكمة والامتثال لضمان التزام الشركة بالمعايير العالمية.
- المحفزات (احتياجات): استشارات - حلول لإدارة التغيير والحوكمة- 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 لينكدإن 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 للقيادة".
- 2. "معهد GMI شريكك في بناء مؤسسة قوية وشفافة".