



مجموعة المالكي للتدريب والتطوير

تقدم

الورشة التدريبية بعنوان

إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في ظل الثورة الصناعية الخامسة

مكان الإنعقاد : الإمارات العربية المتحدة - دبي

تاريخ الإنعقاد : 16 - 20 / 11 / 2025.





مقدمة :

تشكل الثورة الصناعية الخامسة نقلةً نوعيةً في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي. فهي تُجبر الحكومات على إعادة النظر في أساليب و طرق إدارة القوى العاملة و تطوير استراتيجيات جديدة لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة و تلبية احتياجات المستقبل. و يتطلب ذلك فهما عميقاً للتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي و إنترنت الأشياء و الروبوتات، و إتقاناً لمهارات تحليل البيانات و التعلم المستمر، و قدرة على التكيف مع التغيرات و بناء قوى عاملة مرنة و مُبتكرة. يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تزويد المشاركين بأحدث المعارف و المهارات اللازمة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في ظل الثورة الصناعية الخامسة، و تحقيق التميز و الريادة في تقديم الخدمات الحكومية.

أهداف الورشة:

- فهم مفهوم الثورة الصناعية الخامسة و تأثيرها على إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي.
- التعرف على أحدث التقنيات (الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، الروبوتات) و كيفية توظيفها في إدارة الموارد البشرية.
- تطوير استراتيجيات موارد بشرية مُبتكرة تُواكب مُتطلبات الثورة الصناعية الخامسة.
- تعزيز مهارات التعلم المستمر و التكيف مع التغيرات المُتسارعة.
- بناء قوى عاملة مرنة و مُبتكرة و قادرة على مُواجهة تحديات المُستقبل.
- قياس أداء إدارة الموارد البشرية و تقييم فاعلية استراتيجيات التطوير.
- الالتزام بأخلاقيات العمل و مبادئ الشفافية و المسؤولية في إدارة الموارد البشرية.

محتويات الورشة:

اليوم التدريبي الأول:

مقدمة في جذب و الاحتفاظ بالموهب

- أهمية جذب و الاحتفاظ بالموظفين الكفؤ في تحسين أداء المؤسسات الحكومية.
- تحديات جذب و الاحتفاظ بالموهب في القطاع العام.
- مُتطلبات سوق العمل الحكومي و المهارات المُستقبلية.
- ورشة عمل: تحليل حالات واقعية لجذب و الاحتفاظ بالموهب في مؤسسات حكومية.



اليوم التدريبي الثاني:

استراتيجيات جذب المواهب

- قنوات جذب المواهب (منصات التوظيف الرقمية، المؤسسات التعليمية، شبكات التواصل المهني).
- أساليب التسويق للوظائف الحكومية (الوصف الوظيفي الجذاب، مواقع التواصل الاجتماعي، المشاركة في المؤتمرات).
- بناء علامة تجارية جاذبة للعمل في القطاع الحكومي.
- ورشة عمل: تطوير استراتيجية لجذب المواهب لوظيفة حكومية افتراضية.

اليوم التدريبي الثالث:

تقييم و اختيار المرشحين

- أساليب تقييم المرشحين (المقابلات السلوكية، تقييم المهارات، اختبارات الشخصية، تقييم المراكز).
- أدوات تقييم المرشحين (منصات تقييم المرشحين عبر الإنترنت، تقارير السوابق).
- معايير اختيار المرشحين و ضمان العدالة و الشفافية.
- ورشة عمل: تطبيق أساليب تقييم و اختيار المرشحين على حالة عمليّة.

اليوم التدريبي الرابع:

استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين

- أساليب تحفيز و مكافأة الموظفين (المكافآت المالية، الترفيقات، التقدير المعنوي).
- بناء بيئة عمل إيجابية و محفزة (الثقة، الاحترام، التعاون، التواصل الفعال).
- توفير فرص للتطوير المهني و التّقدم في العمل.
- ورشة عمل: تطوير خطة لتعزيز ولاء الموظفين و الاحتفاظ بهم في جهة حكومية محددة.



اليوم التدريبي الخامس:

قياس الأداء و التطوير المستمر

- مؤشرات قياس أداء عمليات التوظيف و الاحتفاظ بالموظفين (نسبة دوران الموظفين، مُعدل الرضا الوظيفي، تكافة التوظيف).
- أدوات تقييم و تحليل البيانات المُتعلقة بالموارد البشرية.
- التطوير المستمر لإستراتيجيات و أساليب التوظيف و الاحتفاظ بالموظفين.
- ورشة عمل: تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في جهة حكومية و تقديم توصيات لِلتَّحسين.

أساليب التدريب :

- نقاشات مفتوحة لتحليل وجهات النظر.
- دراسة حالات.
- قصص وأمثلة واقعية .
- التمارين واختبارات الشخصية.
- العصف الذهني.
- تكليف المتدربين بمشروعات جماعية أو فردية.
- ربط المحتوى بتجارب مألوفة.