



أخصائي استدامة الموارد البشرية والمعايير (ESG)



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 11 / 26 – 22



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم تعد استدامة الموارد البشرية مجرد خيار أخلاقي، بل أصبحت "صمام أمان" لضمان تدفق القيم المؤسسية ومعايير الحوكمة والبيئة والمجتمع بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء استراتيجية موارد بشرية محصنة وفق معايير (ESG) العالمية هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول المخاطر الاجتماعية أو البيئية إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة والمختصين من أدوات "الحوكمة الرشيقة"، وإدارة الأثر الاجتماعي والبيئي للقوى العاملة، وضمان النزاهة في بناء بيئة عمل مستدامة، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة والنمو المستدام.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الاستدامة السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في تحقيق المستهدفات الوطنية الكبرى.
- اكتساب مهارات هندسة "تقارير الاستدامة البشرية" باحترافية تضمن سد فجوات الأداء بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة المعايير البيئية والاجتماعية" لضمان حصانتها ضد العشوائية أو المصالح الضيقة.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري المستدام" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والتميز.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض الاستدامة وتصفير فجوات التخطيط التقليدي للموارد البشرية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية بيانات الاستدامة وضمان خصوصية المسارات المهنية الاستراتيجية والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على كفاءة الالتزام بالمعايير" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية في التقييمات.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات المسؤولية المجتمعية" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصحة الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة الموارد البشرية" إلى أداة للسيادة والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الاستدامة السيادية وتصفير البيروقراطية في إدارة الأثر البشري

هندسة "الربط المستدام" وتفكيك التعقيد في أطر العمل التقليدية المبعثرة

- مفهوم "الموارد البشرية المستدامة كقوة سيادية": الانتقال من "عقلية الإجراء" إلى "عقلية الاستثمار في المنجز الوطني والنمو".
- مواءمة رحلات الموظفين مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف التعقيدات الإدارية في برامج الاستدامة وتفكيكها لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "العدالة الاجتماعية المؤسسية" و"السيادة الوطنية": الاستدامة كأداة للرقابة والتميز العالمي والنمو.
- تمرين "رادار فجوات الاستدامة": تحديد السلوكيات التي تعيق التميز البيئي والاجتماعي وتصميم مسارات سدها بنزاهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الأثر الاجتماعي والبيئي على الرؤية"

- مفهوم "الحياد الاستراتيجي" للمخطط عند رصد جدارات الاستدامة وتصفير احتمالات المحاباة في توزيع الأدوار السيادية.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تعيين الكوادر الموائمة لمعايير ESG والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في الاستدامة: بناء الحصانة الذاتية ضد "الاجتهادات الشخصية" التي تضعف جودة المخرج القومي والنمو.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التخطيط المستدام" لضمان توافق القوى العاملة مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني:

الذكاء الاصطناعي وحصانة "بيانات الاستدامة والحوكمة البشرية"

تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتنبؤ باحتياجات المواهب المستدامة"

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي لرصد فجوات الالتزام بالمعايير وتصفير زمن الاستجابة للمتغيرات العالمية والنمو.
- حوكمة "بيانات الاستدامة": كيف تحمي الدولة سيادتها عبر تملك سجلات المهارات الخضراء والريادة والنمو الرقمي المحمي.
- مفهوم "التحليل الاستباقي للأثر": استخدام الخوارزميات لضمان وصول المواهب الملتزمة بالقيم للمهمة الوطنية بنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لمواءمة مستدامة سريعة" تضمن التدفق اللحظي للكفاءة والسرية والتميز والنمو.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات الكوادر الاستراتيجية

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للجدارات": لتوثيق الالتزام بمعايير ESG بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات النخب المهنية" من الاختراق أو الاستقطاب الخارجي.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للتقارير وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الإنجاز المعرفي والنمو والسيادة.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة استدامة رقمية" لمسار تطوير سيادي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه وشفاف.

اليوم الثالث:

بناء ملف الجدارة المستدامة (ESG Merit File) والحياد في التقييم

النزاهة في "قياس الأثر الاجتماعي": موازنة الجهد مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الموظف المستدام": ترتيب المهارات المكتسبة، ممارسات المواطنة المؤسسية، ومؤشرات الأثر القومي بنزاهة.
- الرقابة الأخلاقية على "الجان التمكين": كيف نمنع الانحيازات الشخصية في تقييم مخرجات التميز الوطني المستدام والنمو.
- تطبيق قاعدة "اليقين الاستراتيجي": كيف تصفّر مخاطر نقص الالتزام عبر هندسة "تسيب القرارات الإدارية" بنزاهة تامة.
- تقييم جسامة الفجوة في المعايير عبر ربط نقص الاستدامة بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة والتميز.

حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين القائم على الاستدامة" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير الوطنية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو المؤسسي الشامل.
- إدارة العلاقة مع وكالات التقييم الدولية: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة الوطنية والنمو.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الترقّيات القائمة على معايير ESG والتميز.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف تلاعب في نتائج تقييم أثر اجتماعي" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات الاستدامة والنمو

إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو القومي المستدام"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التوطين والتمكين النوعي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق الاستدامة وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة والتميز المعلوماتي.
- بناء نظام "التظلم المهني المستدام" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الموهبة" والنزاهة والنمو.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الخدمات الاستشارية" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو الوطني.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والقومية"

- المسؤولية في التبليغ عن "المخالفات البيئية أو الاجتماعية" والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو الشامل والتميز.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة والبيانات" في قضايا السلوك الوظيفي المستدام: ضمان الخصوصية والعدالة والشفافية والتميز والنمو.
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع "أزمة سمعة": حماية وقار المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة والنمو الاستراتيجي.
- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن المهني والإنتاجي في بيئة العمل بعد الأزمات والتميز والنمو.



اليوم الخامس:

خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير البيروقراطي إلى هندسة الاستدامة الاستراتيجية الشاملة

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة الاستدامة والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الاستراتيجية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات الاجتماعية والبيئية للقوى العاملة إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الالتزام بالمعايير أو الانحراف عن الأهداف القومية وضمان بناء سجلات جدارة محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التقارير الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للحوار الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتصفير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الاستدلالات حول التقدم في معايير ESG، وتوثيق المنجزات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للتميز. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار الترقية أو التكليف دون قيود روتينية مجهدة تعطل نبض الإنجاز الوطني، مع الحفاظ الكامل على العدالة واليقين القانوني.
- حوكمة النزاهة الإجرائية والسيادة المعرفية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المصمم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملف الموظف من أي انحياز أو محسوبية في معايير الاستدامة. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية للتحليلات والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصالحة الريادة والنمو المؤسسي الشامل.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات التنظيمية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق الاستدامة على إدارة نبضة أزمة مخالفة لمعايير ESG في قطاع سيادي، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمان استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة ونزيهة.

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة إجرائية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات الاستدامة بنسبة 100%
- الريادة والنمو والتميز.
- القدرة على هندسة أطر استدامة رشيقة وسيادية تتوافق مع الرؤية الوطنية والنمو الشامل والسيادة والريادة والوضوح.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات المعايير الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري والنمو.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الاستدامة البشرية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز والنزاهة.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة الكفاءات المستدامة".



الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والتحول الرقمي والجهات السيادية والاتحادية والنمو والتميز.
- مدراء الاستدامة، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو والتميز والسيادة.
- أعضاء لجان المسؤولية المجتمعية والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية والريادة والنزاهة.
- الكوادر القانونية والإدارية المعنية بمتابعة الامتثال للمعايير الدولية وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل والوضوح.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة الاستدامة والسيادة الإدارية والريادة الوطنية الشاملة والنمو والتميز.

أساليب التدريب:

يتم استخدام بعض من الأساليب التالية أو الكل حسب المتطلبات لكل تخصص :

- دراسة الحالة المعقدة (Complex Case Studies)
- المحاكاة والألعاب الاستراتيجية (Simulation and War Gaming)
- ورش العمل القائمة على التفكير التصميمي (Design Thinking Workshops)
- حلقات النقاش مع خبير من القطاعين العام أو الخاص. (Expert Panels)
- المختبرات التكنولوجية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)