



إدارة المواهب بالذكاء الاصطناعي
(AI Talent Management)



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 09 / 03 – 08/30



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم تعد إدارة المواهب مجرد عملية اختيار تقليدية، بل أصبحت "صمام أمان" مدعوماً بالذكاء الاصطناعي لضمان تدفق الكفاءات التي تحقق الرؤى الوطنية بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء استراتيجية مواهب محصنة خوارزمية وموائمة للمستهدفات القومية هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول الفجوات مهارية إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التنقيب الذكي عن المواهب"، وحوكمة خوارزميات الاختيار والتمكين المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في بناء "العقل البشري الرقمي"، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الموهبة الرقمية السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في تحقيق الأهداف الوطنية الكبرى.
- اكتساب مهارات هندسة "خرائط المواهب الذكية" باحترافية تضمن سد الفجوات مهارية بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة الجدارات الخوارزمية" لضمان حصانتها ضد الانحيازات أو العشوائية التقنية.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الإحلال والتمكين الذكي" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والسيادة المعرفية.
- استخدام تقنيات التحليل التنبؤي لرصد نبض الكفاءة وتصفير فجوات التخطيط التقليدي للموارد البشرية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية بيانات المواهب الوطنية وضمان خصوصية المسارات المهنية الرقمية.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على حياد الذكاء الاصطناعي" لضمان الشفافية ومنع التمييز الخوارزمي في الاختيار.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات الاستبقاء القائم على البيانات" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصلحة الريادة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة المواهب" إلى درع سيادي يحقق مستهدفات النمو المستدام والتميز.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة المواهب الذكية وتصفير البيروقراطية في إدارة العقول

هندسة "الربط الخوارزمي" وتفكيك التعقيد في أطر الاستقطاب التقليدية المبعثرة

- مفهوم "الموهبة كقوة سيادية رقمية": الانتقال من "عقلية فرز السير الذاتية" إلى "عقلية التنقيب الذكي عن الجدارة والنمو".
- مواءمة رحلات اكتساب المواهب مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف المواهب النوعية فور ظهورها وتفكيك إجراءات التعيين الطويلة لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "الذكاء الاصطناعي" و"السيادة الوطنية": الموهبة الرقمية كأداة للرشاقة والتميز العالمي والنمو.
- تمرين "رادار المواهب": تحديد الفجوات بين قدرات الموظفين الحالية ومتطلبات الذكاء الاصطناعي وتصميم مسارات سدها بنزاهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الأثر البشري والتقني على الرؤية"

- مفهوم "الحياد الاستراتيجي" للمخطط عند استخدام أنظمة التقييم الآلي وتصفير احتمالات الانحياز في توزيع الأدوار السيادية.
- دور القائد في حماية المصدقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تعيين النخب المكتشفة بواسطة الذكاء الاصطناعي.
- سيكولوجية النزاهة في المواءمة الرقمية: بناء الحصانة الذاتية ضد "النتائج الخوارزمية المضللة" التي تضعف جودة المخرج القومي.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التخطيط الذكي" لضمان توافق القوى العاملة مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني:

الذكاء الاصطناعي وحصانة "البيانات التنبؤية للمواهب الاستراتيجية"

تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتنبؤ بدوران العمل والاحتياجات المستقبلية"

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي لرصد مخاطر فقدان الكفاءات الوطنية وتصفير زمن الاستجابة للمتغيرات العالمية.
- حوكمة "بيانات الكفاءات": كيف تحمي الدولة سيادتها عبر تملك سجلات المهارات السيادية والريادة والنمو الرقمي المحمي.
- مفهوم "التحليل الاستباقي للمواهب": استخدام الخوارزميات لضمان وصول الموهبة المناسبة للمهمة الوطنية بنزاهة ووضوح تامة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لاستقطاب ذكي سريع" يضمن التدفق اللحظي للكفاءة والسرية والتميز والنمو.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات المواهب الرقمية

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للكفاءات": لتوثيق الجدارات بنزاهة ووضوح تامة وحمايتها من التلاعب الرقمي.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات النخب المهنية" من الاختراق أو الاستقطاب الخارجي التقني.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للسير الذاتية والخبرات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الإنجاز المعرفي والنمو.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة موائمة رقمية" لمسار تطوير موهبة سيادية وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

اليوم الثالث:

بناء ملف الموهبة الذكية (AI Talent File) والحياد في التقييم

النزاهة في "اختيار الكفاءات خوارزمية": موازنة الجهد مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الموظف الذكي الموائم": ترتيب المهارات المكتسبة آلياً، نتائج التقييم النفسي والتقني، ومؤشرات الأثر بنزاهة وشفافية.
- الرقابة الأخلاقية على "خوارزميات الفرز": كيف نمنع الانحيازات (Bias) في تقييم مخرجات التعلم والتميز الوطني الرقمي.
- تطبيق قاعدة "اليقين الاستراتيجي": كيف تصفّر مخاطر تعيين كفاءات غير مناسبة عبر هندسة "تسيب القرارات الذكية" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة مهارية عبر ربط نقص الموائمة مع أنظمة الذكاء الاصطناعي بمستوى التأثير على السيادة الوطنية.

حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين الذكي" في البيانات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير الوطنية" في الاعتماد على الآلة: صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع مزودي أنظمة الذكاء الاصطناعي: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة الوطنية والنمو.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج (Human-in-the-loop)" لضمان عدم غياب الحس البشري في تقييم مشروعية الترقيات الذكية.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف انحياز في خوارزمية اختيار قادة" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات المواهب الرقمية

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

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز الرقمي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح والنمو والتميز.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق إدارة المواهب وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة والتميز المعلوماتي.
- بناء نظام "التظلم الرقمي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الموهبة" بنزاهة رقمية تامة والنمو والريادة.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "البيانات والبرمجيات" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو الوطني الشامل.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والقومية"

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



اليوم الخامس:

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

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة المواهب والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الاستراتيجية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والإنتاجية للمواهب إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة أو عدم الموائمة مع 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 المهني الرقمي، وتوثيق المنجزات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للموهبة. 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 الموهبة من أي انحياز أو محسوبية تقنية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية للتحليلات والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصصلحة الريادة والنمو المؤسسي الشامل.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات المهارية الرقمية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق التخطيط على إدارة نبضة أزمة نقص مهارات حاد في قطاع سيادي نتيجة خلل تقني، 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 ذكية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات المواهب بنسبة 100% والريادة والنمو والتميز.
- القدرة على هندسة أطر تخطيط مواهب رشيقة وسيادية تتوافق مع الرؤية الوطنية والنمو الشامل والسيادة الرقمية والتميز.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات المهارات الخوارزمية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري والتقني.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات المواهب يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز والسيادة والنمو.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة الكفاءات الذكية".



الفئة المستهدفة:

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

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)