



استراتيجيات إدارة المواهب لتحفيز ثقافة الابتكار المؤسسي



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 04 / 23 – 19



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد اكتشاف المواهب مجرد إجراء إداري لملء الشواغر، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تدفق الأفكار الخلاقة وتحويلها إلى قيمة وطنية مضافة بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء ثقافة ابتكار محصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول الركود الفكري إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "اكتشاف الموهبة الرشيقة"، وحوكمة بيئات الابتكار المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في تقدير الإبداع، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة حاضنة للعقول ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الموهبة المبتكرة" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الحكومية المعاصرة.
- اكتساب مهارات هندسة بيئات العمل المحفزة للابتكار باحترافية تضمن استخلاص مكامن القوة بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة المواهب الاستراتيجية" لضمان حصانتها ضد التحيزات الشخصية.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الاستبقاء والتمكين" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والنمو المؤسسي.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض الإبداع وتصفير فجوات الإنتاجية الفكرية التقليدية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية حقوق الملكية الفكرية وضمان خصوصية ابتكارات الكوادر والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على تقدير الموهبة" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية في منح الفرص.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التميز والترقية" بما يتناسب مع جسامه العطاء ومصالحه الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة المواهب" إلى أداة للتطوير والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الابتكار السيادي وتصفير البيروقراطية في إدارة العقول

هندسة "البيئة المبتكرة" وتفكيك التعقيد في أطر العمل التقليدية النمطية

- مفهوم "الموهبة كأصل سيادي": الانتقال من "عقلية التشغيل" إلى "عقلية الاستثمار في الذكاء والنمو".
- مواءمة رحلات المبتكرين مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف المعوقات الإبداعية فور نشوئها وتفكيكها لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "التنوع الفكري" و"الإنتاجية القومية": الابتكار كأداة للرشاقة والسيادة المعلوماتية الشاملة.
- تمرين "رادار المواهب": تحديد الكفاءات الكامنة التي تعيقها البيروقراطية وتصميم مسارات تمكين فورية ونزيهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم القدرات الإبداعية"

- مفهوم "الحياد القيادي" للمصمم عند رصد الأفكار وتصفير احتمالات المحاباة في اختيار فرق الابتكار والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تبني المشاريع الريادية والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في الإبداع: بناء الحصانة الذاتية ضد "النمطية" أو تهميش العقول المبدعة والسيادة.
- صياغة "ميثاق الأمانة في دعم الابتكار" لضمان توافق الأفكار مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني:

فنيات إدارة المواهب وحصانة "البيانات المهارية"

تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتنبؤ بالمواهب المستقبلية"

- مهارات إدارة "مختبرات الابتكار البشري": كيف تدير نظاماً نزيهاً يضمن حقوق المبتكر وسيادة المؤسسة؟
- حوكمة "سجل الموهبة الرقمي": صياغة مؤشرات الإبداع بدقة تصفّر احتمالات التأويل أو المحسوبية والريادة.
- مفهوم "الاستحقاق القائم على الأثر": الضمانات الإجرائية الجوهرية (الموضوعية، الدقة، والعدالة) والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لمشروع ابتكاري سريع" يضمن التدفق اللحظي للمهارة والسرية والتميز.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات المبتكرين

- حدود الشفافية في استخدام "البلوك تشين لحماية الأفكار": لتوثيق المساهمات بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "الأسرار المهنية" من التسريب أو الاختراق.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للاختراعات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات براءات الابتكار.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة تميز رقمية" لمشروع وطني وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه يحمي السيادة.

اليوم الثالث:

بناء ملف الموهبة (Merit & Innovation File) والحياد في التقييم

النزاهة في "جمع الاستدلالات الإبداعية": موازنة الأرقام مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف المبتكر المتكامل": ترتيب الجدارات، الأفكار المطبقة، ومؤشرات الأثر بنزاهة وشفافية والنمو.
- الرقابة الأخلاقية على "الجان التقييم": كيف نمنع الانحيازات الشخصية في تقدير الوقائع والتميز الابتكاري.
- تطبيق قاعدة "اليقين المؤسسي": كيف تصفّر مخاطر الفشل عبر هندسة "تسبب القرارات الاستثمارية" بنزاهة.
- تقييم جسامه الفجوة مهارية عبر ربط نقص الابتكار بمستوى السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين الاستراتيجي" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير" أو "الإقصاء": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع مراكز الأبحاث والشركاء: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الحوافز الابتكارية والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف سرقة فكرة ابتكارية" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في الأزمات الابتكارية

إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج الابتكارات الكبرى": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق إدارة المواهب وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة.
- بناء نظام "التظلم الإبداعي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الموهبة" والنزاهة.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الخدمات التقنية" لضمان خلوها من الممارسات المضللة والسيادة.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والمعرفية"

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



اليوم الخامس:

خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير التقليدي إلى هندسة الابتكار الاستراتيجي الشامل

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة المواهب والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الابتكارية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل مؤشرات أداء المواهب والقدرات الإبداعية إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة أو تراجع الإبداع وضمان بناء ملفات 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، وتوثيق المنجزات ألياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للموهبة. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار الترقية الاستثنائية 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 المقيم الفني وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملف الموهبة من أي انحياز أو محسوبية. 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 التنظيمية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق إدارة المواهب على إدارة نبضة أزمة فقدان كفاءات أو تسريب أفكار حساسة، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمان استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة.

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة إجرائية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات الموهبة بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر ابتكار رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات الإبداع الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الموهوبين يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في إدارة الابتكار".



الفئة المستهدفة:

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

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)