



التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة المبني على المهارات المستقبلية



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 01 / 15 – 11



مقدمة:

في عصر السيادة المعرفية والتحول نحو المنظمة الرشيقة لم يعد التخطيط للقوى العاملة مجرد ملء شواغر بل أصبح هندسة للمهارات المستقبلية تضمن مرونة رأس المال البشري وتصفير البيروقراطية في إدارة المواهب إن الانتقال من عقلية الوظيفة الجامدة إلى عقلية المهارة الديناميكية يهدف إلى تطبيق مبدأ الحصانة المؤسسية عبر استشراف الفجوات المهنية قبل وقوعها وضمان تدفق الكفاءات السيادية في المشاريع الكبرى يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات التحليل التنبؤي للمواهب وحوكمة التحول المهني وضمان النزاهة في التقييم مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة حاضنة للذكاء البشري تدعم التميز والنمو والسيادة المعلوماتية الشاملة .

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة التخطيط القائم على المهارات وعلاقتها بالرشاقة المؤسسية وتصفير البيروقراطية الإدارية
- اكتساب مهارات بناء خرائط المهارات السيادية وتحديد الجدارات الحرجة للمشاريع الوطنية بنزاهة ووضوح
- تطبيق أطر الحوكمة لضمان شفافية مسارات الترقى والتحول المهني بناء على المهارة الفعلية والتميز
- إتقان فن إعادة تأهيل الكوادر (Reskilling) وتطوير مهاراتهم (Upskilling) لمواكبة الذكاء الاصطناعي والنمو
- استخدام تقنيات التحليل التنبؤي لرصد فجوات المواهب وتصفير مخاطر العجز المهني في القطاعات الحيوية
- تعزيز السيادة الوطنية عبر توطين المهارات النادرة وبناء قاعدة بيانات كفاءات وطنية محمية والريادة
- بناء منظومة الرقابة الذاتية على تطوير الأداء لضمان النزاهة ومنع المحسوبية في إدارة المسار الوظيفي
- تطوير مهارات إدارة المسؤولية المهنية الناتجة عن أتمتة الوظائف وتحويل الكوادر نحو مهام أكثر سيادة
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل إدارة الموارد البشرية إلى مركز هندسة مواهب يحقق الريادة والنمو



محتويات الورشة:

اليوم الأول :

فلسفة المهارة وتصفير البيروقراطية في التوظيف الوظيفي

هندسة الجدارة وتفكيك التعقيد في الأطر المهنية التقليدية للمؤسسات

- مفهوم القوى العاملة السيادية والانتقال من الوصف الوظيفي الجامد إلى سجل المهارات الديناميكي والنمو
- مواءمة التخطيط مع مبدأ تصفير البيروقراطية عبر إلغاء الوظائف المتكررة وتعزيز المهام المركبة والنزاهة
- تحليل العلاقة بين تنوع المهارات والمصادقية الدولية للمؤسسة كضمانة للريادة والتميز والنمو الشامل
- تمرين رادار المهارات لتحديد الفجوات المهنية في القطاعات السيادية وتصميم مسارات سد الثغرات والريادة

الاستقلالية والنزاهة في بناء مواثيق الجدارة الوطنية

- مفهوم الحياد المهني للمخطط عند تقييم كفاءة الكوادر وتصفير احتمالات الانحياز في رصد المواهب
- دور القائد في حماية المصادقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في اعتماد مصفوفة الجدارات المستقبلية
- سيكولوجية النزاهة في التقييم وبناء الحصانة الذاتية ضد التقديرات الشخصية في قياس نمو المهارات
- صياغة ميثاق الأمانة في إدارة المواهب لضمان توافق التحول مع القيم الوطنية الأصيلة والسيادة والتميز



اليوم الثاني :

التحليل التنبؤي وحصانة البيانات البشرية

تفسير البيروقراطية عبر أتمتة رصد الفجوات واستشراف الاحتياجات المستقبلية

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بالمهارات التي ستندثر والمهارات التي ستظهر والنزاهة والنمو
- حوكمة البيانات المهنية وربط خطط التوظيف بمستهدفات السيادة الوطنية وتصفير فجوات الكفاءة والتميز
- مفهوم السيادة على المعرفة وضمان استقلال أنظمة تحليل المواهب الوطنية عن التأثيرات الخارجية والريادة
- ورشة عمل تصميم مسار عمل لنظام تتبع مهارات آلي يضمن الشفافية والتميز والنمو في إدارة الكوادر

الأمن الرقمي وحصانة سلسلة الحيازة في سجلات الكفاءات السيادية

- حدود الشفافية في تبادل بيانات الموظفين وصياغة بروتوكولات تقيس سرية المهارات الحساسة والريادة
- الأمان الرقمي كمتطلب في التخطيط ومسؤولية القائد في حماية الهوية المهنية للمؤسسة والسيادة والنمو
- تطبيق تقنيات التوثيق الرقمي المحصن للشهادات والخبرات وتصفير فجوات التلاعب في السير الذاتية والتميز
- تمرين تقني محاكاة اختراق لقاعدة بيانات المواهب وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه يحمي السيادة

اليوم الثالث :

حوكمة التعلم السريع والحياد في نقل المعرفة

النزاهة في تدفق المعرفة وموازنة التكلفة مع كفاءة التأهيل السيادي والريادة

- استخدام استراتيجيات التعلم المصغر (Micro-learning) وتصفير زمن اكتساب المهارات الجديدة والتميز
- الرقابة الأخلاقية على برامج التدريب ومنع هدر الموارد في دورات لا تحقق عائداً مهارياً سيادياً والنمو
- تطبيق قاعدة الحقيقة الواحدة لتصفير مخاطر التفاوت في مستويات الكفاءة بين الفرق والقطاعات والنزاهة
- تقييم معامل العائد على المهارة عبر ربط البرامج التدريبية بالأداء الميداني الفعلي نصياً وبدقة تامة



حوكمة المسؤولية عن نقص المهارات في المشاريع الاستراتيجية

- المسؤولية القانونية للمؤسسة عند فشل التنفيذ الناتج عن نقص الجدارات المخطط لها والسيادة والنمو
- إدارة العلاقة مع مراكز التدريب والشركاء الأكاديميين والأخلاقيات المرتبطة بضمان الجودة والنزاهة
- بناء أنظمة التحقق المزدوج لضمان عدم غياب الحس القيادي في تقييم مخرجات برامج التأهيل والريادة
- تمرين محاكاة إدارة معضلة تعثر مشروع سيادي بسبب فجوة مهارية مفاجئة يتطلب رداً استراتيجياً نزيهاً

اليوم الرابع :

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في سوق المواهب

إدارة تضارب المصالح والسمعة في عصر الكفاءات المفتوحة والمحمية رقمياً

- أخلاقيات التعامل مع الكوادر النادرة والموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية في الاستقطاب
- الرقابة على البصمة الرقمية للمواهب وأثرها على حيادية ومصادقية الدولة والنمو الشامل والريادة والتميز
- بناء نظام الإنذار السيادي المحمي وأتمتة رصد أي محاولة لاستقطاب الكفاءات الوطنية للخارج والنزاهة
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد الخدمات الاستشارية للموارد البشرية لضمان خلوها من الممارسات المضللة

أخلاقيات الاستجابة للحوادث المهنية وحماية السيادة البشرية

- المسؤولية في التبليغ عن الثغرات المهارية المكتشفة والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو الشامل
- أخلاقيات إدارة الأدلة في تحقيقات تسريب الخبرات وضمان الخصوصية والعدالة والتميز المؤسسي والنمو
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع أزمة في سوق العمل وحماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة
- بناء خطة التعافي الاستراتيجي وإجراءات استعادة التوازن المهني بعد وقوع موجات استقالة كبرى والنمو



اليوم الخامس :

هندسة التحول المؤسسي وصناعة مراكز التميز البشرية

هيكل خارطة الطريق لتفعيل وحدات استخبارات المواهب وبناء منظومة الجدارات الوطنية

- تأسيس وحدات حوكمة المهارات وتطوير بروتوكولات السيادة البشرية في الإدارات الاستراتيجية والريادة
- تصميم مركز التميز المهني الموحد لإدارة المهارات اللحظية في المشاريع الكبرى وضمان النزاهة والنمو
- تطوير نماذج العمل المشترك بين الفرق التقنية والقيادية لتصنيف فجوات المواطنة بين المهارة والمهمة والتميز
- صياغة استراتيجية توطين المهارات المستقبلية لضمان الاستقلال المعرفي والتقني للمؤسسة والسيادة والنمو

المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية حصانة إدارية تضمن نزاهة التعامل مع ملفات القوى العاملة بنسبة مئة بالمئة والريادة والنمو
- القدرة على هندسة مشاريع رشيدة وسيادية تتوافق مع متطلبات الابتكار العالمي والسيادة البشرية والريادة
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على سجلات المهارات لضمان الشفافية وتصنيف مخاطر الانحياز البشري والتميز
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة البيانات المهنية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والسيادة
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات الحوكمة والنزاهة والتميز في الإدارة البشرية

الفئة المستهدفة:

- القيادات الإدارية ومدراء الموارد البشرية والامثال والحوكمة في الجهات السيادية والاتحادية
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي ومدراء التميز المؤسسي وفرق تصنيف البيروقراطية والنمو الشامل
- خبراء التدريب والتطوير المهني والمعنون ببناء منظومات الجدارات في المؤسسات الحكومية والريادة
- أعضاء لجان القوى العاملة والتدقيق الإداري في المؤسسات الكبرى الساعية لتعزيز الكفاءة والتميز
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة المهارات والسيادة البشرية والمعلوماتية



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)