



# تحليلات الموارد البشرية المتقدمة HR Analytics والتنبؤ بالاحتياج الوظيفي



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 12 / 17 – 13



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم تعد تحليلات الموارد البشرية مجرد تقارير إحصائية عابرة، بل أصبحت "صمام أمان" لضمان تدفق البيانات التي تحقق الرؤى الوطنية بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء استراتيجية تنبؤ بالاحتياج الوظيفي محصنة رقمياً وموائمة للمستهدفات القومية هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول العشوائية في التخطيط إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التحليل الرشيق"، وحوكمة التنبؤ بالموهب المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في بناء "قواعد البيانات البشرية"، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة والنمو المستدام.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "التحليلات السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في تحقيق الأهداف الوطنية الكبرى.
- اكتساب مهارات هندسة "نماذج التنبؤ بالاحتياج" باحترافية تضمن سد الفجوات المهارية بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مستودعات البيانات البشرية" لضمان حصانتها ضد التلاعب أو العشوائية التقنية.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الإحلال القائمة على البيانات" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والسيادة المعرفية.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض الكفاءة وتصفير فجوات التخطيط التقليدي للموارد البشرية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية بيانات الكوادر الوطنية وضمان خصوصية المسارات المهنية الاستراتيجية.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على دقة البيانات" لضمان الشفافية ومنع التحيز في قرارات التوظيف والترقية.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات الموازنة الوظيفية" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصالح الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "تحليلات الموارد البشرية" إلى أداة للسيادة والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة التحليلات السيادية وتصفير البيروقراطية في رصد البيانات البشرية

#### هندسة "الربط التحليلي" وتفكيك التعقيد في أطر التقارير التقليدية المبعثرة

- مفهوم "البيانات البشرية كقوة سيادية": الانتقال من "عقلية الأرقام الجامدة" إلى "عقلية التنبؤ بالجدارة والنمو والتميز".
- مواءمة تدفق البيانات مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف الازدواجية الوظيفية فور نشوئها وتفكيك التقارير الطويلة لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "دقة التحليلات" و"السيادة الوطنية": البيانات كأداة للرشاقة والتميز العالمي والنمو الاستراتيجي.
- تمرين "رادار جودة البيانات": تحديد الثغرات في قواعد البيانات الحالية وتصميم مسارات تصحيح فورية ونزيهة وشفافة.

#### الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الأثر التحليلي على الرؤية"

- مفهوم "الحياد الاستراتيجي" للمحلل عند رصد الجدارات وتصفير احتمالات المحاباة في توزيع الأدوار السيادية والنمو.
- دور القائد في حماية المصدقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار اعتماد مؤشرات الأداء والريادة والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في التحليل: بناء الحصانة الذاتية ضد "النتائج الموجهة" التي تضعف جودة المخرج القومي والنمو.
- صياغة "ميثاق الأمانة في استخدام البيانات" لضمان توافق التحليلات مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

### اليوم الثاني:

#### الذكاء الاصطناعي وحصانة "البيانات التنبؤية للنمو الوظيفي"

#### تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتنبؤ بدوران العمل والاحتياج المستقبلي"

- 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.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "للتنبؤ مهاراتي سريع" يضمن التدفق اللحظي للكفاءة والسرية والتميز والنمو الشامل.



## الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات التحليلات الاستراتيجية

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للكفاءات": لتوثيق الجدارات بنزاهة ووضوح تامة والتميز والسيادة.
- 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 تحليلية رقمية" لمسار تطوير سيادي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه وشفاف.

### اليوم الثالث:

## بناء ملف الجدارة التحليلي (Analytics Merit File) والحياد في التقييم

### النزاهة في "اختيار المؤشرات": موازنة الجهد مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الموظف الرقمي": ترتيب المهارات المكتسبة، الاختبارات، ومؤشرات الأثر القومي بنزاهة وشفافية والنمو.
- الرقابة الأخلاقية على "لجان التقييم الرقمي": كيف تمنع الانحيازات الشخصية في تقييم مخرجات التعلم والتميز الوطني.
- تطبيق قاعدة "اليقين الاستراتيجي": كيف تصفّر مخاطر نقص الكفاءة عبر هندسة "تسيبب القرارات التحليلية" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة مهارية عبر ربط نقص التنبؤ بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة والتميز.

### حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين القائم على البيانات" في البيانات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير الوطنية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو المؤسسي.
- إدارة العلاقة مع مزودي أنظمة التحليل والذكاء الاصطناعي: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الترقيات القائمة على الجدارة.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف تلاعب في خوارزمية تنبؤ" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً ونزيهاً.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات البيانات والنمو

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

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

#### أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والتحليلية الشاملة"

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



## اليوم الخامس:

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

#### هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة البيانات والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الاستراتيجية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والإنتاجية للقوى العاملة 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 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 المحلل الفني وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملفات البيانات 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 المعلوماتية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق التحليل على إدارة نبضة أزمة انحراف في التنبؤ بقطاع 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 تحليلية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات البيانات بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر تخطيط قوى عاملة رشيقة وسيادية تتوافق مع الرؤية الوطنية والنمو الشامل والسيادة الرقمية.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات البيانات الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري والتقني.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة تحليلات الموارد البشرية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة الكفاءات الرقمية".



## 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.
- الكوادر القانونية والإدارية المعنية بمتابعة الامتثال المعرفي وتقييم الأداء المهني الرقمي والتميز والنمو الشامل والنزاهة.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة تحليلات الموارد البشرية والسيادة الإدارية 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)