



تسخير الذكاء الاصطناعي لتحسين دورة حياة الموظف الحكومي



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 03 / 05 – 01



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد أداة تقنية مضافة، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تدفق الكفاءات وتحسين تجربة الموظف بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء دورة حياة موظف مدعومة تقنياً ومحصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول البشرية الوطنية، ومنع تحول الهفوات الإدارية إلى عوائق تعيق النمو والسيادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "الذكاء الإداري الرشيق"، وحوكمة مسارات التوظيف والتطوير والإنهاء المدعومة بالخوارزميات، وضمان النزاهة في إدارة المواهب، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة عمل ذكية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "دورة الحياة الذكية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الحكومية.
- اكتساب مهارات هندسة الاستقطاب الذكي باحترافية تضمن استخلاص أفضل الكفاءات بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء سجل الموظف الرقمي" لضمان حصانته ضد العوامل الشخصية أو العشوائية.
- إتقان فن صياغة "تجربة الموظف الرقمية" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو المؤسسي.
- استخدام تقنيات التحليل التنبؤي لرصد منحنيات الأداء وتصفير فجوات التخطيط التقليدي للموارد البشرية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية سرية بيانات الموظفين وضمان خصوصية تقييماتهم والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على جودة التدريب" لضمان الشفافية ومنع هدر المهارات الوطنية.
- تطوير مهارات صياغة "سياسات الإحلال والتعاقب" بما يتناسب مع احتياجات الريادة الوطنية الشاملة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة رأس المال البشري" إلى أداة للتطوير والتعلم والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الاستقطاب الذكي وتصفير البيروقراطية في التعيين

هندسة "المدخلات السيادية" وتفكيك التعقيد في أطر الاختيار التقليدية

- مفهوم "التوظيف السيادي": الانتقال من "عقلية فرز الطلبات" إلى "عقلية التنبؤ بالجدارة والنمو والالتزام".
- موازنة إجراءات الاستقطاب مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف المواهب النادرة فور ظهورها واختزال زمن التعيين.
- تحليل العلاقة بين "الصدق الخوارزمي" و"الأمن القومي": اختيار الكوادر كأداة للرشاقة والسيادة الوطنية.
- تمرين "رادار الموهبة": تحديد الجدارات التي تعيق التميز وتصميم مسارات اختيار ذكية وفورية ونزبهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات التقييم الرقمي للمرشحين"

- مفهوم "الحياد الخوارزمي" للمقيم عند رصد مهارات المتقدمين وتصفير احتمالات المحاباة أو الكيد.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تعيين الكوادر والريادة والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في الاختيار: بناء الحصانة الذاتية ضد "الوساطة" التي تضعف جودة المخرج الوظيفي.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التوظيف" لضمان توافق الكوادر مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني:

فنيات الدمج والتطوير وحصانة "البيانات المهارية"

تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتعلم التكيفي والدمج المؤسسي"

- مهارات إدارة "منصات الدمج الرقمي": (Onboarding) كيف تدير رحلة بداية نزبهة تضمن سيادة المؤسسة؟
- حوكمة "سجل المهارات اللحظي": صياغة الاحتياجات التدريبية بدقة تصفّر احتمالات التكرار المعرفي غير المنتج.
- مفهوم "التعلم المتمركز حول السيادة": الضمانات الإجرائية الجوهرية (التطبيق، الأثر، القياس) والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "دمج وظيفي سريع" يضمن التدفق اللحظي للمعلومة والسرية والتميز.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات الموظفين

- حدود الشفافية في استخدام "البصمة الرقمية للموظف": كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح تامة.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات الخصوصية والمنجزات" من الاختراق.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للخبرات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الأداء المهني.
- تمرين تقني: محاكاة "تحليل بيانات تطور مهني" لقطاع استراتيجي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

اليوم الثالث:

بناء ملف الجدارة المستمرة (Continuous Merit File) والحياد في التقييم

النزاهة في "جمع الاستدلالات الأدائية": موازنة الجهد مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الجدارة المتكامل": ترتيب الإنجازات، السلوكيات، ومؤشرات الأثر بنزاهة وشفافية ونمو.
- الرقابة الأخلاقية على "الذكاء التحليلي": كيف تمنع التقييمات الآلية المنحازة في تقدير المجهود والتميز.
- تطبيق قاعدة "اليقين الأدائي": كيف تصفّر مخاطر تراجع الإنتاجية عبر هندسة "قرارات التحفيز" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة عبر ربط نقص الأداء بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتعاقب والترقية" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير" أو "المحسوبية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع الموظفين الموهوبين: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الولاء والنزاهة والريادة الإدارية".
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الترقيات والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "تجاوز كفاءة رقمية" لصالح معايير تقليدية يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ونزيهاً.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في الأزمات الوظيفية

إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز الوظيفي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق إدارة المواهب وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة.
- بناء نظام "التظلم الوظيفي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الموظف" والنزاهة.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الأنظمة البرمجية للموارد البشرية" لضمان خلوها من الممارسات المضللة.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية"

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



اليوم الخامس:

خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير التقليدي إلى هندسة الموارد البشرية الاستراتيجية الشاملة

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في تمكين الكوادر والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة المعرفية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والسلوكية للموظفين إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة أو المخالفة وضمان بناء سجلات جدارة محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التعقيدات الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للحوار الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتصفير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الأدلة على التميز الوظيفي، 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 المحقق أو المقيم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملف الموظف من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية لتقارير الكفاءة والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصلة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات المهارية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق القيادة على إدارة نبضة أزمة نقص حاد في مهارة حيوية بقطاع سيادي نتيجة دوران وظيفي، 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 الموظفين بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة دورة حياة موظف رشاقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات المهارات الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الكوادر يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في إدارة المواهب".



الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو.
- أعضاء لجان التوظيف والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية الكبرى.
- الكوادر الإدارية المعنية بمتابعة الامتثال الوظيفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل والوضوح.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة دورة حياة الموظف والسيادة الإدارية والريادة.

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 والخاص. (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)