



## تطوير قادة الصف الثاني والتعاقب الوظيفي (Succession Planning 2.0)



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 10 / 01 – 09/27



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد إعداد القادة مجرد خطة تدريبية عابرة، بل أصبح "صمام أمان" لضمان استدامة القرار السيادي وتدفق القيادات التي تحقق الرؤى الوطنية بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء استراتيجيات تعاقب وظيفي محصنة استراتيجياً وموائمة للمستهدفات القومية هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول الفراغ القيادي إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التخطيط القيادي الرشيق"، وحوكمة مواءمة المواهب القيادية مع الأجندة الوطنية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في بناء "درع قيادي" يحمي المكتسبات، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الاستدامة القيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في تحقيق الأهداف الوطنية الكبرى.
- اكتساب مهارات هندسة "خرائط القيادات الواعدة" باحترافية تضمن سد الفجوات القيادية بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة الجدارات القيادية" لضمان حصانتها ضد العشوائية أو المصالح الضيقة.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الإحلال والتمكين القيادي" بلغة رصينة تدعم القرار السيادي والتميز.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض الجاهزية القيادية وتصفير فجوات التخطيط التقليدي للمسارات.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية بيانات قادة الصف الثاني وضمان خصوصية المسارات المهنية الاستراتيجية.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على كفاءة الاختيار" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية في بناء الصف الثاني.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التمكين النوعي" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصلحة الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "التعاقب الوظيفي" إلى أداة للسيادة والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الاستدامة القيادية وتصفير البيروقراطية في التخطيط البشري

#### هندسة "الربط القيادي الاستراتيجي" وتفكيك التعقيد في أطر العمل التقليدية المبعثرة

- مفهوم "قادة الصف الثاني كقوة سيادية": الانتقال من "عقلية الترقية" إلى "عقلية الاستثمار في المنجز الوطني والنمو".
- مواءمة رحلات تطوير القادة مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف الفجوات القيادية فور نشوئها وتفكيك الهياكل الجامدة لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "الكوادر القيادية" و"السيادة الوطنية": التعاقب الوظيفي كأداة للرشاقة والتميز العالمي والنمو.
- تمرين "رادار الموائمة القيادية": تحديد الفجوات بين قدرات الصف الثاني الحالية والمستهدفات الوطنية وتصميم مسارات سدها بنزاهة.

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

- مفهوم "الحياد الاستراتيجي" للمخطط عند رصد الجدارات القيادية وتصفير احتمالات المحاباة في توزيع الأدوار السيادية.
- دور القائد في حماية المصدقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تعيين النخب القيادية الموائمة للرؤية والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في التعاقب: بناء الحصانة الذاتية ضد "الاجتهادات الشخصية" التي تضعف جودة المخرج القومي.
- صياغة "ميثاق الأمانة في التخطيط القيادي" لضمان توافق الصف الثاني مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

### اليوم الثاني:

#### الذكاء الاصطناعي وحصانة "البيانات التنبؤية للجاهزية القيادية"

#### تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتنبؤ باحتياجات القيادة المستقبلية"

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي لرصد فجوات المهارات القيادية وتصفير زمن الاستجابة للمتغيرات العالمية.
- حوكمة "بيانات القادة": كيف تحمي الدولة سيادتها عبر تملك سجلات المهارات السيادية والريادة والنمو الرقمي المحمي.
- مفهوم "التحليل الاستباقي للمواهب": استخدام الخوارزميات لضمان وصول القائد المناسب للمهمة الوطنية بنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لمواءمة مهارية سريعة" تضمن التدفق اللحظي للكفاءة القيادية والسرية والتميز.



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

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

### اليوم الثالث:

## بناء ملف الموائمة القيادية (Succession File) والحياد في التقييم

### النزاهة في "اختيار قادة الصف الثاني": موازنة الجهد مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف القائد الموائم": ترتيب المهارات القيادية، الاختبارات، ومؤشرات الأثر القومي بنزاهة وشفافية والنمو.
- الرقابة الأخلاقية على "الجان الاستقطاب والتمكين": كيف نمنع الانحيازات الشخصية في تقييم مخرجات التميز الوطني.
- تطبيق قاعدة "اليقين الاستراتيجي": كيف تصفّر مخاطر نقص الكفاءة القيادية عبر هندسة "تسيب القرارات" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة المهارية عبر ربط نقص الموائمة القيادية بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

### حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالتمكين القائم على الرؤية" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير الوطنية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو المؤسسي.
- إدارة العلاقة مع بيوت الخبرة العالمية للتطوير القيادي: 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 نتائج تقييم جدارة قيادية" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات القوى العاملة والقيادة

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

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التمكين القيادي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق تخطيط التعاقب وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة والتميز.
- بناء نظام "التظلم المهني" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق القيادة" والنزاهة والنمو الشامل.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الخدمات الاستشارية القيادية" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو.

### أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والقومية"

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



## اليوم الخامس:

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

#### هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة القوى العاملة والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الاستراتيجية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات المهارية والإنتاجية لقادة الصف الثاني إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة القيادية أو عدم المواعمة 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 للقادة الواعدين، وتوثيق المنجزات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للتميز. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار الترقية أو التكاليف 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 القائد 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 القيادية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق التخطيط على إدارة نبضة أزمة نقص مهارات حاد في قطاع سيادي نتيجة شغور مفاجئ، 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" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات الصف الثاني بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر تخطيط تعاقب وظيفي رشيق وسيادية تتوافق مع الرؤية الوطنية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات القيادة الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الكوادر الواعدة يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة الكفاءات".



## الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والاستراتيجية والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو والتميز.
- أعضاء لجان التوطين والتطوير القيادي والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية.
- الكوادر القانونية والإدارية المعنية بمتابعة الامتثال المعرفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة المواطنة 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 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)