



قيادة التحول الرقمي في عمليات الموارد البشرية وتجربة الموظفين



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 04 / 16 – 12



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد التحول الرقمي في الموارد البشرية مجرد أتمتة للمهام، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تدفق تجربة موظف استثنائية تتسم بالكفاءة والنزاهة المطلقة. إن بناء استراتيجية تحول رقمي محصنة مؤسسياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول البشرية والبيانات الوطنية، ومنع تحول الفجوات التقنية إلى عوائق تعيق النمو والسيادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التحول الرشيق"، وحوكمة العمليات الرقمية، وضمان النزاهة في صياغة رحلة الموظف الذكية، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة عمل عصرية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الأنسنة الرقمية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في العمليات الحكومية.
- اكتساب مهارات هندسة "تجربة الموظف الشاملة" باحترافية تضمن استخلاص الولاء المؤسسي بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "رقمنة دورة حياة الموظف" لضمان حصانتها ضد العشوائية أو التعقيدات الإجرائية.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات التواصل الرقمي" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد منحنيات الرضا والارتباط وتصفير فجوات التواصل التقليدية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية خصوصية بيانات الموظف وضمان نزاهة السجلات الرقمية والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على جودة الخدمات الرقمية" لضمان الشفافية ومنع الترهل الإداري التقني.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التمكين الرقمي" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصلحة الريادة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "العمليات البشرية" إلى أداة للتطوير والتعلم المؤسسي المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الأنسنة الرقمية وتصفير البيروقراطية في العمليات البشرية

هندسة "الرحلة الرقمية للموظف" وتفكيك التعقيد في الإجراءات التقليدية

- مفهوم "التحول البشري السيادي": الانتقال من "عقلية المعاملة" إلى "عقلية التجربة والنمو الرقمي والالتزام".
- موازنة رحلات الموظف مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف نقاط الألم الإجرائية فور نشوئها وتفكيكها لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "الرفاه الرقمي" و"الإنتاجية القومية": التحول الرقمي كأداة للرشاقة والسيادة المؤسسية.
- تمرين "رادار التجربة": تحديد السلوكيات الرقمية التي تعيق التميز وتصميم مسارات تصحيح فورية ونزيهة.

الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات تقييم الجاهزية الرقمية للكوادر"

- مفهوم "الحياد القيادي" للمصمم عند رصد كفاءة الموظفين في البيئات الرقمية وتصفير احتمالات التحيز والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار أتمتة العمليات والريادة والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في التغيير: بناء الحصانة الذاتية ضد "المقاومة السلبية" للتقنية أو التمييز الرقمي والسيادة.
- صياغة "ميثاق الأمانة في الرقمنة" لضمان توافق التحول مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.



اليوم الثاني:

فنيات هندسة العمليات الرقمية وحصانة "البيانات التفاعلية"

تصنيف البيروقراطية عبر "منصات الخدمة الذاتية الرشيقية"

- مهارات إدارة "بوابات الموظفين الذكية": كيف تدير نظاماً نزيهاً يضمن حقوق الموظف وسيادة المؤسسة رقمياً؟
- حوكمة "التفاعل الرقمي": صياغة أطر الخدمة الذاتية بدقة تصفّر احتمالات الخطأ الإجرائي أو التلاعب والريادة.
- مفهوم "الاستجابة اللحظية": الضمانات التقنية الجوهرية (السرعة، الدقة، والعدالة الرقمية) والنزاهة والنمو.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لخدمة بشرية ذكية" يضمن التدفق اللحظي للمعلومات والسرية والتميز.

الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات الموظفين الرقمية

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات السحابية": كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "الهوية الرقمية للموظف" من التسريب أو الاختراق.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للطلبات وتصنيف فجوات التلاعب في سجلات الإجازات والترقيات.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة رقمية" لخرق خصوصية بيانات موظف وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

اليوم الثالث:

بناء ملف التجربة الرقمية (Experience File) والحياد في التقييم

النزاهة في "جمع الاستدلالات السلوكية": موازنة الأرقام مع جودة الأثر السيادي

- هندسة "ملف الموظف الرقمي المتكامل": ترتيب البيانات، التفاعلات، ومؤشرات السعادة بنزاهة وشفافية والنمو.
- الرقابة الأخلاقية على "أنظمة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية": منع الانحيازات الآلية في تقييم الكوادر.
- تطبيق قاعدة "اليقين الإجرائي": كيف تصفّر مخاطر تعطل الخدمات عبر هندسة "تسيب العمليات الرقمية" بنزاهة.
- تقييم جسامة الانحراف في التجربة عبر ربط الأثر المترتب عليه بمستوى سيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.



حوكمة المسؤولية عن "التحول نحو العمل الهجين" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمدير عند "تجاوز معايير الخصوصية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول التكنولوجيا البشرية: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية القرارات الرقمية والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "فشل نظام تقييم أداء رقمي" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً ونزيه.

اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات التحول الرقمي

إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو الرقمي"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج الارتباط الوظيفي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق التحول وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو الشامل والريادة.
- بناء نظام "التظلم الرقمي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الموظف" والنزاهة والتميز.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الخدمات التقنية" لضمان خلوها من الممارسات المضللة والسيادة والنمو.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية والتقنية"

- المسؤولية في التبليغ عن "الثغرات الأمنية في أنظمة الموارد البشرية" والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة والبيانات" في قضايا السلوك الرقمي: ضمان الخصوصية والعدالة والشفافية والتميز.
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع "أزمة تقنية": حماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة والنمو.
- 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 التجربة الاستراتيجية الشاملة

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة التحول والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة التنظيمية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل مؤشرات أداء العمليات وتجربة الموظف إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف الترهل الإجرائي أو تراجع الرضا 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 كفاءة التحول، وتوثيق المنجزات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للتميز. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار الترقية الرقمية أو التكليف دون قيود روتينية مجهدة تعطل نبض الإنجاز الوطني، مع الحفاظ الكامل على العدالة واليقين القانوني.
- حوكمة النزاهة الإجرائية والسيادة الرقمية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المحلل الفني وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو رحلة التحول 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 الرقمية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق الموارد البشرية على إدارة نبضة أزمة انهيار أنظمة الخدمة الذاتية أو تسريب بيانات حساسة، 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 عمليات التحول الرقمي بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر تجربة موظف رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات التفاعل الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز الرقمي.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة البيانات البشرية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في قيادة التحول الرقمي".



الفئة المستهدفة:

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