



# مواومة استراتيجيات القوى العاملة مع الأهداف الوطنية المستقبلية



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 06 / 18 – 14



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم تعد إدارة القوى العاملة مجرد توزيع للموارد البشرية، بل أصبحت "صمام أمان" لضمان تدفق الكفاءات التي تحقق الرؤى الوطنية بنزاهة واحترافية مطلقة. إن بناء استراتيجية قوى عاملة محصنة استراتيجياً وموائمة للمستهدفات القومية هو الضمانة الأكيدة لحماية التنافسية السيادية، ومنع تحول الفجوات المهارية إلى عوائق تعيق النمو. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "التخطيط الرشيق"، وحوكمة موازنة المواهب مع الأجندة الوطنية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة في بناء "درع بشري" يحمي المكتسبات، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة عمل استراتيجية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الموازنة الاستراتيجية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في تحقيق الأهداف الوطنية الكبرى.
- اكتساب مهارات هندسة "خرائط القوى العاملة" باحترافية تضمن سد الفجوات المهارية بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة الجدارات الوطنية" لضمان حصانتها ضد العشوائية أو المصالح الضيقة.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الإحلال والتمكين" بلغة رصينة تدعم القرار القيادي والسيادة المعرفية.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد نبض الموازنة وتصفير فجوات التخطيط التقليدي للموارد البشرية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية بيانات الكوادر الوطنية وضمان خصوصية المسارات المهنية الاستراتيجية.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على كفاءة التوظيف" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية في الاختيارات القيادية.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التوطين النوعي" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصحة الريادة الوطنية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة القوى العاملة" إلى أداة للسيادة والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة المواطنة السيادية وتصفير البيروقراطية في التخطيط البشري

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

- مفهوم "القوى العاملة كقوة سيادية": الانتقال من "عقلية التشغيل" إلى "عقلية الاستثمار في المنجز الوطني والنمو".
- مواطنة رحلات التوظيف مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف التكرار الوظيفي فور نشوئه وتفكيك الهياكل المتضخمة لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "الكوادر التخصصية" و"السيادة الوطنية": المواطنة كأداة للرشاقة والتميز العالمي والنمو.
- تمرين "رادار المواطنة": تحديد الفجوات بين قدرات الموظفين الحالية والمستهدفات الوطنية وتصميم مسارات سدها بنزاهة.

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

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

### اليوم الثاني:

#### الذكاء الاصطناعي وحصانة "البيانات التنبؤية للقوى العاملة"

#### تصفير البيروقراطية عبر "النماذج الذكية للتنبؤ باحتياجات السوق الوطني"

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



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

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للكفاءات": لتوثيق الجدارات بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات النخب المهنية" 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 سيادي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

### اليوم الثالث:

### بناء ملف الموائمة (Alignment File) والحياد في التقييم

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

- هندسة "ملف الموظف الموائم": ترتيب المهارات المكتسبة، الاختبارات، ومؤشرات الأثر القومي بنزاهة وشفافية.
- الرقابة الأخلاقية على "الجان الاستقطاب": كيف نمنع الانحيازات الشخصية في تقييم مخرجات التعلم والتميز الوطني.
- تطبيق قاعدة "اليقين الاستراتيجي": كيف تصفّر مخاطر نقص الكفاءة عبر هندسة "تسيبب القرارات التوظيفية" بنزاهة.
- تقييم جسامة الفجوة مهارية عبر ربط نقص الموائمة 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.
- إدارة العلاقة مع وكالات التوظيف والتدريب: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة" والريادة الوطنية.
- 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" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات القوى العاملة

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

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

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

- المسؤولية في التبليغ عن "هجرة العقول" 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 كفاءة": حماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة والنمو.
- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن المهني والإنتاجي في بيئة العمل بعد الأزمات.



## 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 للقوى العاملة إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة 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، 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 المصمم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملف الموظف 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 المهارية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق التخطيط على إدارة نبضة أزمة نقص مهارات حاد في قطاع 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" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات المواعمة بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر تخطيط قوى عاملة رشيقة وسيادية تتوافق مع الرؤية الوطنية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات المهارات الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الموظفين 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 والتحول الرقمي والجهات السيادية والاتحادية.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو والتميز.
- أعضاء لجان التوطين والتطوير 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 المواءمة 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 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)