



استراتيجيات اكتساب وإدارة المواهب الحكومية في سوق تنافسي



سوريا – دمشق

2026 / 12 / 17 – 13



مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد استقطاب الكفاءات مجرد إجراء لسد الشواغر، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تفوق الأداء الحكومي في سوق عالمي يتسم بالتنافسية الحادة. إن بناء منظومة استقطاب وإدارة مواهب محصنة استراتيجياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول البشرية الوطنية، ومنع تحول هجرة العقول أو فجوات المهارات إلى أزمات تعيق النمو والسيادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة والمخططين من أدوات "الاستقطاب الرشيق"، وحوكمة القيمة المقترحة للموظف (EVP) المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وضمان النزاهة المطلقة في إدارة المواهب، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة جاذبة ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "التنافسية السيادية" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في جذب المواهب.
- اكتساب مهارات هندسة "العلامة التجارية الحكومية" كجهة عمل مفضلة بنزاهة ووضوح تامة.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفة الجداريات النادرة" لضمان حصانتها ضد العشوائية.
- إتقان فن صياغة "استراتيجيات الاستبقاء" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد تحركات سوق العمل وتصفير فجوات التوظيف التقليدي.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية بيانات الكفاءات الوطنية وضمان خصوصية المسارات المهنية.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على التوظيف" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية في الاختيار.
- تطوير مهارات صياغة "عروض القيمة للمواهب" بما يتناسب مع احتياجات الريادة الوطنية الشاملة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة المواهب" إلى أداة للتطوير والتعلم والنمو المستدام.



محتويات الورشة:

اليوم الأول:

فلسفة الاستقطاب التنافسي وتصفير البيروقراطية في جذب العقول

هندسة "الاستقطاب السيادي" وتفكيك التعقيد في أطر التوظيف التقليدية

- مفهوم "الجدارة التنافسية": الانتقال من "عقلية انتظار المتقدمين" إلى "عقلية صيد المواهب الاستراتيجية والنمو".
- موازنة إجراءات الجذب مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف المواهب النوعية لحظة ظهورها واختزال زمن التعيين.
- تحليل العلاقة بين "سمعة جهة العمل" و"السيادة الوطنية": جذب الكفاءات كأداة للرشاقة والتميز العالمي.
- تمرين "رادار الموهبة التنافسي": تحديد الفجوات المهارية الحرجة وتصميم مسارات جذب فورية ونزيهة.

الاستقلالية والنزاهة في بناء "مواثيق الجدارة والتميز"

- مفهوم "الحياد المهني" للمستشار عند تقييم الكفاءات وتصفير احتمالات المحاباة في الاختبارات والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار استقطاب النخب المهنية والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في التقييم: بناء الحصانة الذاتية ضد "الضغوط الخارجية" التي تضعف جودة الكادر الوطني.
- صياغة "ميثاق الأمانة في الاختيار" لضمان توافق المواهب مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

اليوم الثاني:

الذكاء الاصطناعي وحصانة "سلسلة التوريد البشرية"

تصفير البيروقراطية عبر "التحليل الاستباقي للمواهب والنمذجة الرقمية"

- مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي للتنبؤ باحتياجات السوق وتصفير فجوات التوظيف آلياً وبدقة تامة.
- حوكمة "بيانات المرشحين": كيف تحمي الدولة سيادتها عبر تملك سجلات الكفاءات الوطنية والريادة والنمو.
- مفهوم "الاستقطاب التنبؤي": استخدام الخوارزميات لتحديد الموظف الأنسب للمهمة السيادية والتميز والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لاستقطاب ذكي سريع" يضمن التدفق اللحظي للمعلومة والسرية والتميز.



الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات الموهبة

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية للكفاءات": كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح تامة.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات النخب المهنية" من الاختراق الخارجي.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للسير الذاتية وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الخبرة والنمو.
- تمرين تقني: محاكاة "محاولة استقطاب خارجي لكفاءة وطنية" وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه.

اليوم الثالث:

بناء ملف القيمة (EVP File) والحياد في إدارة المواهب

النزاهة في "اختيار الكفاءات": موازنة الحوافز مع جودة الولاء السيادي

- هندسة "عرض القيمة للموظف": (EVP) صياغة المزايا، بيئة العمل، والنمو المهني بنزاهة وشفافية ووضوح.
- الرقابة الأخلاقية على "عروض العمل": كيف نمنع المبالغيات التعاقدية أو الوعود غير المحققة في جذب المواهب.
- تطبيق قاعدة "اليقين المهني": كيف تصفّر مخاطر دوران العمل عبر هندسة "قرارات المواعمة" بنزاهة والنمو.
- تقييم جسامة الفجوة عبر ربط نقص المهارة بمستوى التأثير على السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة والتميز.

حوكمة المسؤولية عن "فشل المواعمة المهنية" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمخطط عند "تجاوز المعايير" أو "المحسوبية": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز والنمو.
- إدارة العلاقة مع وكالات التوظيف الدولية: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية والنزاهة والريادة".
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية التعيينات والنمو الشامل.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "اكتشاف تلاعب في سجل كفاءة دولية" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ونزيه الشفافية.



اليوم الرابع:

المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في سوق المواهب

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 الاستقطاب 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 "الاستشارات التنظيمية" لضمان خلوها من الأفكار المضللة والسيادة والنمو.

أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية"

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



اليوم الخامس:

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

هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في الاستقطاب والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة التنافسية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل مؤشرات سوق العمل وتنافسية المواهب إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف نقص الكفاءة أو مخاطر هجرة العقول وضمان بناء سجلات جدارة محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التقارير الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للاستقطاب الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتصفير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الأدلة على التميز المهني للمرشحين، وتوثيق مخرجات التقييم آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للموهبة. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار التعيين أو الترقية 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 عملية إدارة المواهب من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية لتقارير الكفاءة والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصصلحة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات التنافسية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق القيادة على إدارة نبضة أزمة فقدان كفاءات حيوية لصالح منافسين دوليين، 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 المواهب بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر استقطاب رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات المهارات الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات المواهب 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 المواهب 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)