



# تطبيق حوكمة الموارد البشرية القائمة على البيانات لتعزيز الأداء المؤسسي



تركيا - اسطنبول

11 - 15 / 01 / 2026



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم تعد إدارة الموارد البشرية مجرد وظيفة إدارية مساندة، بل أصبحت "صمام أمان" مدعوماً بالبيانات لضمان تدفق القرارات الاستراتيجية بكفاءة ونزاهة مطلقة. إن بناء منظومة حوكمة للموارد البشرية محصنة رقمياً هو الضمانة الأكيدة لحماية الأصول البشرية الوطنية، ومنع تحول الاجتهادات الشخصية إلى عوائق تعيق النمو والسيادة. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القادة من أدوات "الحوكمة الرشيقة"، والتحليل التنبؤي للمواهب، وضمان النزاهة المطلقة في اتخاذ القرار الإداري المدعوم بالبيانات، مما يرسخ قيادة المؤسسة كبيئة عمل ذكية ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الحوكمة القائمة على البيانات" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الحكومية.
- اكتساب مهارات هندسة التحليلات البشرية باحترافية تضمن استخلاص الحقائق بنزاهة ووضوح.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء مصفوفات القرار الإداري" لضمان حصانتها ضد العوامل الشخصية أو العشوائية.
- إتقان فن صياغة "سياسات الموارد البشرية الذكية" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد منحنيات الأداء وتصفير فجوات الإنتاجية التقليدية الورقية.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية سرية بيانات الموظفين وضمان خصوصية السجلات المهنية والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على استقطاب وتطوير المواهب" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات التمكين الوظيفي" بما يتناسب مع جسامه المسؤولية ومصلحة الريادة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة رأس المال البشري" إلى أداة للتطوير والتعلم المؤسسي المستدام.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الحوكمة الرقمية وتصفير البيروقراطية في إدارة المواهب

#### هندسة "البيئة الموجهة بالبيانات" وتفكيك التعقيد في أطر شؤون الموظفين التقليدية

- مفهوم "حوكمة رأس المال البشري السيادي": الانتقال من "عقلية الإدارة الورقية" إلى "عقلية الذكاء الإداري والنمو".
- مواءمة إجراءات الموارد البشرية مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف الثغرات الإدارية فور وقوعها عبر لوحات البيانات.
- تحليل العلاقة بين "دقة البيانات البشرية" و"الإنتاجية القومية": الحوكمة كأداة للرشاقة والسيادة المؤسسية.
- تمرين "رادار فجوات الحوكمة": تحديد السلوكيات التي تعيق التميز وتصميم مسارات تصحيح فورية ونزيهة.

#### الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات التحليل الوظيفي"

- مفهوم "الحياد الإحصائي" للمحلل عند رصد كفاءة الموظفين وتصفير احتمالات الكيد أو المحاباة والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار إدارة المواهب والريادة والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في الحوكمة: بناء الحصانة الذاتية ضد "الوساطة" أو التمييز الوظيفي والسيادة المعلوماتية.
- صياغة "ميثاق الأمانة في استخدام البيانات" لضمان توافق السياسات مع القيم الوطنية الأصيلة والشفافية.

### اليوم الثاني:

#### فنيات هندسة البيانات البشرية وحصانة "البيانات السلوكية"

#### تصفير البيروقراطية عبر "التحليلات التنبؤية للمواهب"

- مهارات إدارة "منصات الأداء اللحظي": كيف تدير نظاماً نزيهاً يضمن حقوق الموظف وسيادة المؤسسة؟
- حوكمة "سجل الموظف الرقمي": صياغة مؤشرات الكفاءة بدقة تصفّر احتمالات التأويل أو التلاعب والريادة.
- مفهوم "الاستحقاق القائم على البيانات": الضمانات الإجرائية الجوهرية (الموضوعية، الدقة، والعدالة) والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لقرار إداري سريع" يضمن التدفق اللحظي للمعلومات والسرية والتميز.



## الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في سجلات الموارد البشرية

- حدود الشفافية في استخدام "البصمة الرقمية للموظف": كأدلة تميز أو تقصير بنزاهة ووضوح تامة والتميز.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "خصوصية الكوادر" من التسريب أو الاختراق.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" للمستندات وتصفير فجوات التلاعب في سجلات الحضور والأداء.
- تمرين تقني: محاكاة "جمع أدلة رقمية" لمخالفة إدارية وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه يحمي السيادة.

### اليوم الثالث:

## بناء ملف الجدارة (Merit File) والحياد في التقييم

### النزاهة في "جمع الاستدلالات البشرية": موازنة الأرقام مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الموظف المتكامل": ترتيب المهارات، الإنجازات، والأدلة الرقمية بنزاهة وشفافية والنمو.
- الرقابة الأخلاقية على "الخوارزميات الإدارية": كيف تمنع الانحيازات الآلية في تقييم الوقائع والتميز.
- تطبيق قاعدة "اليقين الإداري": كيف تصفّر مخاطر بطلان القرارات عبر هندسة "تسيب النتائج" بنزاهة.
- تقييم جسامه الانحراف الأدائي عبر ربط الأثر المترتب عليه بمستوى السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

### حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالترقيات" في البيانات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمدير عند "تجاوز البيانات" أو "المحاباة": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع فرق العمل الموهوبة: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستقلالية الفنية والنزاهة" والريادة.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الحوافز المقترحة والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "تلاعب في بيانات أداء" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً ونزيه.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في أزمات الموارد البشرية

### إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية المطلقة"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز المؤسسي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق الحوكمة وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو الشامل والريادة.
- بناء نظام "التظلم الرقمي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الجدارة" والنزاهة.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الأنظمة والبرمجيات" لضمان خلوها من الممارسات المضللة والسيادة.

### أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية"

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



## اليوم الخامس:

### خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير التقليدي إلى هندسة الأداء الاستراتيجي الشامل

#### هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في قيادة الموارد البشرية والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الإدارية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات البشرية والإنتاجية إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف الترهل أو المخالفة وضمان بناء ملفات 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، 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 المعلوماتية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المحلل الفني 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 ومصحة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات التنظيمية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق الموارد البشرية على إدارة نبضة أزمة مخالفة كبرى أو تسرب كفاءات، 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 الموارد البشرية بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر أداء رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "تقارير الأداء 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 الرقابة الإدارية".



## 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.
- أعضاء لجان الموارد البشرية والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية.
- الكوادر القانونية والإدارية المعنية بمتابعة الامتثال الوظيفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير حوكمة البيانات البشرية 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)