تقارير المرصد — تقرير تحليلي تطبيقي

من إعلان المبادرة إلى دليل الأثر: سجل عربي للمستجدات في الموارد البشرية

إعداد وتحليل المرصد • إصدار 2026-10-18

الإماراتي ومركز التميز للذكاء الاصطناعي السعودي في ٢٠٢٦ HR 2.0 تطبيق على

إعداد وتحليل المرصد العربي للموارد البشرية

يضع التقرير معيارًا لتحويل إعلانات المبادرات إلى سجل فرضيات ومخرجات ونتائج، ويطبق الإماراتي المعلن في ٢٩ أبريل ومركز التميز للذكاء الاصطناعي HR 2.0 القراءة على برنامج .السعودي المعلن في ١ سبتمبر، دون وصف الإعلان بوصفه أثرًا

خلاصة القرار

الإعلان يثبت أن جهة أعلنت هدفًا أو برنامجًا في تاريخ محدد؛ لا يثبت أن التنفيذ اكتمل أو أن .الأداء تحسن. لذلك يصنف المرصد المادة إلى إعلان وتصميم وتنفيذ ومخرج ونتيجة وأثر

وبدء الوحدة الأولى مع ٢٥ قائد موارد بشرية HR 2.0 في ٢٩ أبريل ٢٠٢٦ برنامج FAHR أعلنت .من ٢٥ جهة اتحادية. هذا يثبت إطلاقًا ومشاركة أولية، لا أثرًا على أداء الجهات

وأعلنت وزارة الموارد البشرية السعودية في ١ سبتمبر مبادرة مركز التميز للذكاء الاصطناعي مع شركاء وأوراق وجلسات وأهداف مهارية واقتصادية. لا تتضمن الصفحة نتائج قياس أثر. المطلوب .سجل متابعة لا احتفاء نهائي

السؤال وحدود الأدلة

السؤال: ما الذي نحتاجه للانتقال من خبر المبادرة إلى حكم مهني؟ نحتاج نظرية تغيير وخط أساس ومخرجات وتعريف نتيجة وفترة ومقارنة وحدود إسناد.

صفحتا الجهات الحكومية مصدران أوليان لتاريخ الإعلان والأهداف والمشاركين أو المكونات المعلنة. هما ليستا تقييمين مستقلين.

لا نعرف من الإعلان وحده معدل الإكمال أو تغير مهارة أو قرار أو إنتاجية. غياب الرقم لا يعني فشل المبادرة؛ يعني أن الحكم مؤجل.

المرصد العربي
للموارد البشرية

سلم النضج الدليلي

المستوى صفر: نية أو إعلان. الأول: تصميم وحوكمة. الثاني: تنفيذ موثق. الثالث: مخرج مثل إكمال أو أداة. الرابع: نتيجة سلوكية أو تشغيلية. الخامس: أثر منسوب بمنهج مناسب.

لا تُجمع مبادرتان لأنهما تذكران الذكاء الاصطناعي. لكل واحدة جمهور ومشكلة وتدخل وقياس.

يتغير تصنيف السجل عند ظهور دليل جديد، مع الاحتفاظ بالتاريخ والرابط السابق حتى لا يعاد كتابة الماضي.

المستوى	ما يثبت	ما لا يثبت
إعلان	نية وتاريخ	تنفيذ
تصميم	خطة وحوكمة	نتيجة
تنفيذ	نشاط فعلي	تغير
مخرج	تسليم	سلوك
نتيجة	تغير مرصود	سببية
أثر	إسناد مناسب	تعميم مطلق

المرصد العربي للموارد البشرية

الإمارات **HR 2.0** قراءة

وتركيزًا على القيادة والمواهب والتخطيط والبيانات والتحول PwC تعلن الصفحة شراكة مع .والتعاون، ووحدة أولى لـ٢٥ قائدًا من ٢٥ جهة. هذا نطاق تصميم وتنفيذ أولي

لا تنشر الصفحة خط أساس أو اختبارًا أو متابعة لتغير القرار أو أداء الجهة. لذلك يقترح المرصد .قياس مهمة تطبيقية قبل/بعد، وتدقيق قرار حقيقي، ومتابعة بعد تسعين يومًا

لا يعد حضور الوحدة نتيجة. المخرج الأقرب هو خطة أو تجربة مؤسسية مكتملة المعايير، ثم .تقاس جودة التطبيق

المرصد العربي
للموارد البشرية

قراءة مركز التميز السعودي

تعلن الصفحة شراكة بين المجلس القطاعي الرقمي ووزارة الاتصالات و Microsoftو Gulf Intelligence وثلاث أوراق عمل وجلسات حول القيمة الاقتصادية والبيانات والمهارات.

هذه مخرجات معرفية وحوارية متوقعة، ولا تثبت تبني التقنية أو قيمة اقتصادية. يلزم نشر الأوراق والمنهج، وتحديد المستفيدين، وتتبع تطبيقات قابلة للقياس.

تفصل المتابعة بين بناء معرفة وتطبيق ونتيجة سوق عمل. قد ينجح الحوار في إنتاج معيار أو تعاون قبل ظهور أثر إنتاجي.

المرصد العربي
للموارد البشرية

بطاقة تسجيل المبادرة

تضم البطاقة العنوان والجهة والتاريخ والنطاق والمشكلة والجمهور والشركاء والتمويل والمخرج والنتيجة وخط الأساس وفترة البيانات وحدود الوصول.

كل ادعاء يحمل مصدرًا وحالة تحقق. يستخدم فعل «أعلنت» عند الإعلان، و«نفذت» عند دليل تنفيذ، و«حسنت» فقط عند نتيجة مناسبة.

تمنع البطاقة تكرار خبر الشريك نفسه كمادة مستقلة؛ الإحالات المتعددة تبقى مبادرة واحدة ما لم يوجد إصدار بحثي جديد.

المرصد العربي
للموارد البشرية

تصميم تقييم عملي

قبل البداية، اكتب قرارًا أو سلوكًا مستهدفًا. أثناء التنفيذ، سجل المشاركة وجودة المخرج. بعده، افحص الاستخدام والنتيجة والآثار الجانبية.

للتعلم القيادي، يمكن تقييم مذكرة قرار بمعيار ثابت ومراجعة مستقلة. لمبادرة ذكاء اصطناعي، يقاس وقت وجودة ومخاطر ومهارة وتوزيع أثر.

إذا لم توجد مجموعة مقارنة، لا تستخدم لغة سببية. اعرض قبل/بعد مع أحداث مرافقة وحدود.

المرصد العربي
للموارد البشرية

مثال افتراضي موسوم

برنامج افتراضي يدرب عشرين قائدًا على تحليلات القوى العاملة. ينجز ١٨ منهم مشروعًا؛ هذا مخرج لا أثر.

بعد ثلاثة أشهر، طبقت ست جهات توصية، لكن لا نعرف ماذا كان سيحدث دون البرنامج. تسجل النتيجة بوصفها استخدامًا مرصودًا مع حد الإسناد.

الحالة والأعداد افتراضية، وليست وصفًا لـ HR 2.0 أو المبادرة السعودية.

المرصد العربي
للموارد البشرية

حوكمة السجل ومنع التضخيم

محرر أول يجمع المصدر، ومراجع يتحقق من التاريخ والنطاق، ومالك موضوعي يصنف الدليل. لا تغير العلاقات العامة مستوى الدليل.

يحفظ الرابط والنسخة وتاريخ التحقق. إذا اختفت الصفحة، يبقى سجل ببليوغرافي دون ادعاء محتوى غير مفحوص.

يظهر في واجهة المرصد «ما ثبت» و«ما لم يثبت» و«ما الذي ننتظره». هذه الشفافية تزيد قيمة المبادرة ولا تنتقص منها.

المرصد العربي
للموارد البشرية

الفجوات والخطوة التالية

التطبيق هنا على الإمارات والسعودية فقط، ولا يمثل حصر مبادرات ٢٢ دولة. لم يظهر دليل تقييم نتائج منشور للمبادرتين في الصفحات المفحوصة.

الإعلانات حديثة وقد تصدر مخرجات لاحقة؛ تضاف عند صدورها دون تعديل التقرير القديم، بل بإصدار متابعة مستقل أو تصحيح موثق إن تغيرت حقيقة.

الخطوة التالية: إنشاء بطاقة متابعة لكل مبادرة، وتحديد موعد تحقق يعتمد على إصدار مخرج لا على مرور الزمن وحده.

المرصد العربي
للموارد البشرية

الهوامش والمراجع

تقرير تحليلي تطبيقي مستقل من إعداد المرصد. فُصل تاريخ نشر المصدر عن فترة بياناته، وفُصلت نتائج المصادر عن تحليل المرصد. الأمثلة والأعداد التي وُسمت بأنها افتراضية ليست قياسات سوق.

منهجية القراءة وحدود الحصر

تحقق المرصد من صفحات الناشرين والملفات المتاحة ومن تواريخ النشر ونطاق البيانات قبل البناء التحليلي. المراجع في آخر التقرير، ولا يُفهم من إدراج مصدر أن ناشره اعتمد هذا التقرير.

هذه الدفعة توسع تغطية البند ولا تدعي حصر كل إنتاج ٢٠٢٦. لم يظهر في التحقق مصدر أولي مناسب لكل دولة عربية ولكل شهر؛ لذلك سُجلت الفجوات بدل ملئها بأخبار ضعيفة أو مواد قديمة.

تم الاستعانة بدراسات ٢٠٢٦

تم الاستعانة بالمادة الرئيسة «The Authority launches the HR 2.0 Talent Management program» الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية — الإمارات؛ 29 أبريل 2026، والرابط المثبت في قائمة المصادر، وبالمواد المساندة المبينة بعدها.

عندما كانت فترة البيانات أقدم من سنة النشر، عوملت المادة بوصفها إصدارًا منشورًا في ٢٠٢٦ لا بوصفها قياسًا لأداء ٢٠٢٦.

المصادر

[١] The Authority launches the HR 2.0 Talent Management program. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية — الإمارات؛ 29 أبريل 2026

مواضع الاستشهاد: صفحة إعلان رسمية؛ 25 قائدًا من 25 جهة والوحدة الأولى

https://www.fahr.gov.ae/en/news/the-authority-launches-the-hr-2-0-talent-management-program-to-empower-federal-hr-leaders-readiness-for-future-challenges/

ترخيص المرجع: حقوق النشر محفوظة للناشر؛ استُخدمت الحقائق والنتائج الموجزة مع الإحالة، ولم يُنقل العمل كاملًا.

https://www.fahr.gov.ae/en/news/the-authority-launches-the-hr-2-0-talent-management-program-to-empower-federal-hr-leaders-readiness-for-future-challenges/

التحليل والتطبيقات من إعداد المرصد، مع توثيق نتائج المصادر وبياناتها. لا يدعي هذا التقرير اعتماد الجهات الناشرة له.

قراءة أصلية تفصل الإعلان والتنفيذ الأولي عن النتيجة والأثر.

[٢] إطلاق مبادرة مركز التميز للذكاء الاصطناعي خلال مؤتمر ليب 2026 — وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية — السعودية؛ 1 سبتمبر 2026 — إعلان رسمي عن الشركاء والأهداف وثلاث أوراق وجلسات؛ لا نتائج أثر منشورة

https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%91%D8%B2-%D9%84%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A

[٣] Government Unstuck: The transformation in practice — OECD — أكتوبر 2026 — إطار مساند للموارد البشرية ممكّنًا استراتيجيًا للتحول الحكومي

https://www.oecd.org/en/publications/2026/10/government-unstuck_dcbcbf9a/full-report/government-unstuck-the-transformation-in-practice_c5b1c3a7.html

المرصد العربي
للموارد البشرية