

THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

## Developing Second Line of Leadership in the Public Sector

## اعداد قيادات الصف الثاني

Abdullah Ahmed Al Saleh,  
Undersecretary for Foreign Trade,  
UAE Ministry of Economy

وكيل وزارة  
الخارجية

THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

- Human resources development is important in strengthening the productive capacities and competitiveness of enterprises and communities.
- The importance of the role of human capital in the knowledge-based economy led to a global competition on attracting talented people.

■ تنمية الموارد البشرية له أهمية في تعزيز القدرات الانتاجية والتنافسية للمؤسسات

■ أدت الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في الاقتصاد المعرفي إلى صراع عالمي حول الموهوبين.



THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

- Government Administration has shifted radically to cope with shifts in the global economic system, which is now based on information and knowledge.
- Creativity, abilities, experience and skills improvement and innovation are the primary sources of competitive advantage for organizations.
- Intellectual capital is the most important factor in a company's value –added.



▪ مفهوم الحكومة شهد  
جزريا لمواجهة

▪ الميزة التنافسية

والمهارة والتحسين

هو الحقيقي للقيمة



## One of the main goals of governments is to provide best services

- Equation: investment in human element + implementing the principles of total quality and Excellence = **better government services**
- Producing leaders is a continuous process.
- The preparation of second level leaders in the UAE aims to ensure:
  - ✓ The continuation of the overall development.
  - ✓ To maintain the level of development.

يرتكز العمل الحكومي على تقديم افضل الخدمات

+ تطبيق مبادئ

= والتميز

الحكومية.

معينة

القيادات

عملية

هي عملية

القيادات

التنمية

المستويات

يهدف

بلغتها



## What are the variables and challenges driving the importance of preparing second level leaders?

## ماهي المتغيرات والتحديات الدافعة لبناء قيادات :

- The world has become one village
- The information technology and communication revolutions raised aspirations of communities.
- New International standards through reports.
- The International Classification of countries.
- New Humanitarian and environmental standards.

- أصبح العالم قرية واحدة.
- ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات جعلت تطلعات المجتمعات ليس لها
- معايير دولية ، وتقارير دولية وتصنيف دولي للدول.
- معايير إنسانية وبيئية جديدة.



✓ The emergence of the necessity for a new administration. An administration that is able to manage change in a scientific manner and develop government entities. For that, these entities need to:

- ✓ Play new roles
- ✓ Come up with new ideas
- ✓ Use new tools
- ✓ Introducing new leadership



■ ظهور الحاجة الى إدارة جديدة، قادرة على إدارة التغيير بأسلوب علمي مخطط ينقل المؤسسة من حالة

■ أصبحت الحكومات بحاجة للقيام:

- جديدة، ✓
- جديدة، ✓
- بأدوات ✓
- جديدة
- وبقيادات ✓
- جديدة.

THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

The goal behind preparing second level leaders is to develop the administrative, technical and leadership capacities of a group of individuals to be ready to fill leadership positions in the government.

This is a vital part of the state's development plan and a systematic part of the development concept.

”هدف بناء قيادات الصف الثاني هو الارتقاء بالقدرات الإدارية والفنية والقيادية لمجموعة من الأفراد ليكونوا جاهزين لتبوء مراكز قيادية بالدولة في إطار خطة معلنه وممنهجة المفهوم الشامل للتنمية“

THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014



الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

## Characteristics of an administrative leader:

- Good reputation, honesty and integrity.
- Calm and poise when dealing with different issues.
- Prudent when making decisions.
- Physical strength and healthy.
- Flexibility and imagination .
- Maintaining self control.

■ السمعة الطيبة والأمانة والأخلاق

■ الهدوء والاتزان في معالجة الأمور

■ القوة البدنية والسلامة الصحية





## Characteristics of an administrative leader:

- Presentable and positive at work.
- Ability to think, plan, create and the ability to visualize things.
- Building relations, good communication skills and ability to motivate.
- Innovative, being just and fair.

- المظهر الحسن والايجابية في العمل.
- خصائص ذاتيه (فطرية) كالتفكير والتخطيط والإبداع والقدرة على التصور.
- مهارات إنسانية (اجتماعية) كالعلاقات والتحفيز.





## Characteristics of an administrative leader:

- Perfect relations with his colleagues and willing to cooperate with them.
- Having the knowledge in internal policies and procedures and having the ability to influence others.
- Understanding other individuals.
- A good listener and able to motivate others.



- تتسم علاقته مع زملائه بالكمال
- لجمع بين المعرفة بأنظمة وأهداف وقوانين العمل والقدرة على التأثير في الآخرين.
- الفهم الكامل لأبعاد الشخصية
- امتلاك قدره على محاور الآخرين والاستماع إليهم وتحفيزه على أداء أعمالهم.



## Young leaders training-steps:

- Selecting and classifying young leaders trainees.
- Selecting administrative leaders and enrolling them in courses.
- Preparing programs and teaching materials.
- Provide different means of support to the training of young leaders.

- خطوات تدريب القيادات الإدارية الشابة
- :
- القيادات الشابة سابقة التأهيل.
- انتقاء القادة الإداريين الشباب وإحاقهم
- .
- تحضير البرامج والمناهج والوسائل التعليمية والتدريبية.
- توفر وسائل دعم ومساندة تدريب القيادات الشابة.



## Young leaders training-steps:

- Evaluation of the trainees-young leaders .
- Collecting the results of the training.
- Comparing results to objectives
- Availability of clear feedback about the program to avoid mistakes in future.

## تدريب القيادات الإدارية

- إيجاد معايير تقييم تدريب القيادات
- تدريب وتطوير القيادات
- بأهداف
- التغذية لتعويض تطوير القيادات



Young leaders -training  
Programs should cover the  
following aspects:

The **psychological** aspect.  
The **technical** aspect.  
The **social** aspect.

ثلاث جوانب فيها:

**الجانب النفسي:** وهو ما يتعلق  
بالصفات والسمات الذاتية

: وهو ما يتعلق بالمهارات  
والقدرات الذاتية

**الجانب الاجتماعي:** وهو ما يتعلق  
بالقدرة الاتصالية مع النفس والآخرين.



In case no second level leaders were prepared: What are the negative effects on government institutions?

- Leadership vacuum.
- Unqualified individuals leading
- Weak performance of employees and weak services delivered by entities.
- The absence of role models.
- Slow service delivery and high complexity.
- Ruining the developing process of institutions.
- Bad allocation of financial and human resources available.

ماهي الآثار السلبية على المؤسسات الحكومية  
حال إهمال إعداد قيادات الصف الثاني

- الفراغ القيادي.
- تولي أفراد غير مؤهلين.
- تأثر معنويات العاملين وأدائهم والمستفيدين من
- غياب القدوة الحسنة التي تصاحب القيادات المميزة.
- بطء تقديم الخدمة وتعقيدها.
- تبديد الجهود الرامية إلى تطوير المؤسسات.
- إهدار للموارد المالية والبشرية المتاحة.



## What obstacles this kind of training might face?

- The presence of leaders who think that this kind of training might be a threat for their career.
- Traditional methods.
- Regulations, rules and financial procedures restricting development programs, recruitment and promotion.
- Implementing crisis management.
- Not willing to delegate.
- Lack of transparency about challenges facing the organization and about the skills required to overcome these challenges.

## ما هي معوقات إعداد قيادات الصف الثاني

- قيادات  
يعتبر تهديداً لموقعها.
- التقليدي اللامنهجي .
- الإدارية والمالية  
المقيدة التطوير والتعيين والترقية،
- التفويض.
- الرؤية  
طبيعة التحديات  
والمهارات تواجهه



The current leadership role in building the future leader :

**First**, the continuity of the institution and its growth opportunities is related to the actions and policies of the senior management.

**Second**, the current leader is the one who knows the needs of the new generation of leaders and what is required to guarantee to the continuity of success of the entity.

**Third**, the development of alternative leader is a long term plan.

القيادة الحالية

:

استمرارية

نموها

العليا فيها .

وسياسات

هو

**وثانياً :**

دراية باحتياجات القيادة التالية له لتأمين استمرارية .

البديل "

:

طويل " يحتاج



THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

The current leadership role in building the future leader :

**Fourth**, the current leader is the one who could give some opportunities.

**Fifth**, the successful leader is one who guarantees the success of the entity even if he was not present.



دور القيادة الحالية في بناء قائد

هو

.

يمكن يعطي

:

حقيقة هو يترك

.



THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

## Producing leaders - H.H.Sheikh Mohammed bin Rashid :

- Leaders are born rather than made , but science and experience reinforce this leadership.
- Not only for senior positions.
- Has the vision and the goals , principles and values.
- Working hard to achieve his goals.
- Distinguished , able to see what others can't .
- Able to manage and motivate others.
- Takes responsibility.
- Participates in achieving the goals .
- Willing to develop.
- A successful manager- his absence does not affect his entity.

- الشيخ يولدون يصنعون
- يصقلان هذه القيادة العليا
- لديه رؤية واهداف وقيم
- التصميم لرؤية يعتقد به ويسعى لتحقيقه
- متميز مجموعته ويرى يراه وتحفيزها
- المسؤولية ومسير
- يركز
- يسعى للتطوير
- المدير هو يسبب غيابه

THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM



The  
importance of  
second level  
leaders- H.H.  
Sheikh  
Mohammed  
bin Rashid

أهمية قيادات

الشيخ محمد



## The role of the Federal Authority for Human Resources in preparing second level leaders:

- Establishing a modern legislative and integrated system to manage human resources
- Enable national competencies
- The development of human capital .
- Effective planning for human capital -to raise the level of productivity.



## دور الهيئة الاتحادية للموارد البشرية في قيادات :

- ترسيخ التشريعية حديثة البشرية.
- تمكين الوطنية.
- تطوير .
- التخطيط الإنتاجية.



## Ways in which the Federal Authority support second level Leaders:

- Appointment
- Career path
- Training and education
- Evaluation
- Promotion
- Motivation



## أبرز مبادرات الهيئة الاتحادية قيادات الصف الثاني:

- التعيين
- المسار الوظيفي
- التدريب والتثقيف
- التقييم
- الترقية
- التحفيز



## Three Categories of the UAE Government Leaders Programme :

- Strategic Leadership category.
- Executive Leadership category.
- Future Leaders category
- Innovative Leaders
- Government Capacity Building.



## برنامج قيادات حكومة ويضم ثلاث فئات:

- فئة القيادات الإستراتيجية.
- فئة القيادات التنفيذية.
- فئة قيادات المستقبل.
- فئة القيادات المبدعة.
- فئة المقدرات الحكومية.



## ■ Sheikh Khalifa Program for Government Excellence and its role in supporting Second Level leaders:

- Works to achieve and establish the concept of leadership excellence in government jobs, and prepare a generation of leaders capable of facing the challenges .
- Leaders should spread the culture of excellence and total quality.
- The role of the leader in improving and developing the performance of government services.

■ برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي ودوره في إبراز  
قيادات الصف :

■ يعمل على تحقيق وترسيخ مفهوم القيادة المتميزة في  
، وبناء جيل من القيادات القادرة على  
مواجهة التحديات.

■ دور القيادة في نشر وتعميم فكر وثقافة التميز

■ المنافسة بين الجهات الحكومية والمنافسة داخل الجهات.



■ Sheikh Khalifa Program for Government Excellence and its role in supporting Second Level leaders:

- Internal competition and competition between government agencies.
- Producing leaders from the entity itself.
- Focus on the planning, operations and results, improvement and innovation.

■ برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي ودوره في إبراز قيادات الصف :

- يعمل على تحقيق وترسيخ مفهوم القيادة المتميزة في العمل الحكومي ، وبناء جيل من القيادات القادرة على مواجهة التحديات.
- تكوين فرق عمل داخلية تفرز قيادات.
- التركيز على التخطيط والعمليات والتحسين والابتكار .





THE FAHR  
INTERNATIONAL  
FORUM 2014



مؤتمر الموارد  
البشرية  
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام  
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

 #FAHRFORUM

# Thank You

[www.fahrforum.com](http://www.fahrforum.com)