



الإطار العام للكفاءات السلوكية لموظفي الحكومة الاتحادية

هيئة اتحادية | Federal Authority

يناير 2019



مقدمة

يعد تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري وتعزيز وتطوير الموارد البشرية من الأهداف الاستراتيجية للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

اعتمد مجلس الوزراء نظام إدارة الأداء بناء على قرار رقم (12) لسنة 2012.
الخطوات المنجزة منذ الاعتماد:

✓ أتمتة النظام على منظومة بياناتي في عام 2013

✓ تطوير بنك الأهداف الذكية وإطلاق إطار الكفاءات التخصصية في عام 2016

✓ الربط الإلكتروني بالخطط التشغيلية للجهات في عام 2017

في ظل التوجهات الحكومية وبما يدعم رفع كفاءة الموظفين الحكوميين نحو أداء مهامهم الوظيفية، وفي ضوء المبادرات المعتمدة من حكومة الإمارات والتي أكدت على أهمية مراجعة سياسات وأنظمة الموارد البشرية واستشراف المستقبل مع التركيز على تطوير المهارات المستقبلية بما

يتواكب مع مئوية الإمارات 2071

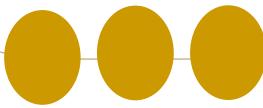
قامت الهيئة بخطوات لغايات





الإطار العام للكفاءات السلوكية

| الكفاءات القيادية | | | | الكفاءات الأساسية | | | | | | | | مستوى المهارة (PL) | الدرجة | الفئة الوظيفية | | | |
|-----------------------|----------------|---------------|----------|-----------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|--|--|--|
| المجموعة الاستراتيجية | | | | مجموعة النتائج | | | | مجموعة رأس المال البشري | | | | | | | | | |
| التفكير الاستراتيجي | تمكين الموظفين | قيادة التغيير | المساعلة | ادارة الموارد بفاعلية | التركيز على النتائج | التركيز على خدمة العملاء | التوصال ومهارات الاتصال | العمل بروح الفريق الواحد | الفريق الواحد | الفريق الواحد | الفريق الواحد | | | | | | |
| | | | | PL7 | | | | | | | | PL7 | وكيل وزارة / وكيل وزارة المساعد | الوظائف القيادية | | | |
| | | | | PL6 | | | | | | | | PL6 | خاص أ | وظائف الإدارة العليا | | | |
| | | | | PL5 | | | | | | | | PL5 | خاص ب | | | | |
| | | | | PL4 | | | | | | | | PL4 | 1 | | | | |
| | | | | PL3 | | | | | | | | PL3 | 2 | | | | |
| | | | | PL2 | | | | | | | | PL2 | 3 | الوظائف الإشرافية | | | |
| | | | | PL1 | | | | | | | | PL1 | 4 | | | | |
| لا تطبق | | | | | | | | | | | | | 5 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 6 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 7 | الوظائف الداعمة | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 9 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | |





إطار الكفاءات السلوكية المترافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

- يتضمن 3 مستويات كفاءة مع مؤشرات سلوكية واضحة لكل من السمات مما يسهل تطبيق الإطار.





نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

الروح القيادية

ممكن للإنسان

يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويتطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخلو ويمكّن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي

قدوة حسنة

يتحلى بالأخلاقيات والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبنى مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة، ويعكس الصورة الحسنة للدولة

منفتح على العالم

منفتح يتمتع بالسلم والتسامح والتعايش، متطلع للتواصل مع العالم والاستفادة من الخبرات المختلفة ولدية شبكة علاقات، وواعي بالثقافة الدولية

النظرة المستقبلية

مستشرف للمستقبل

مطلع على الاتجاهات العالمية، يتخيل المستقبل، ذاتاً بعد النظر ، يعمل على الاستشراف المبكر لفرص والتحديات وتحليلها ووضع السيناريوهات والخطط الاستباقية.

مبتكر ومحفز للتغيير الجذري

مبتكر، يتبنّى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويحفز فكر ريادة الأعمال ويدرك آليات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق المؤسسي، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويومن أن لا وجود لكلمة مستحيل

ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة

ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة مثل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان

متعلم باستمرار ومدى الحياة

لديه شغف التعلم المستمر ويسعى للتطوير الذاتي من أجل تنوع المهارات وتحديثها باستمرار لتنماشى مع المتطلبات والمتغيرات المستقبلية ولديه حب الاطلاع والبحث والتنقيب عن ما هو جديد

الإنجاز والتأثير

من وسريع

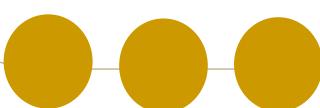
يتحلى بالمرنة والسرعة ويبني بيئه تعزز التغيير وسرعة تحقيق الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة

يصنع قرارات ذكية وفعالة وكفوءة

يتبني طريقة تفكير تمكّنه من اتخاذ قرارات ذكية عملية وفعالة وحكيمة وذات أثر، يتحلى بالوعي والشجاعة والحنكة في اتخاذ التدابير الصحيحة

يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج

مطلع بعمق على توجهات الحكومة، ينشر مفهوم الغايات والأهداف العليا للحكومة، يعمل ويساهم على تحقيق الأهداف الوطنية المشتركة والنتائج المحددة وخلق القيمة المضافة





الهيكل الخاص بإطار الكفاءات السلوكية

| مستويات المهارة | المؤشرات السلوكية | اسم الكفاءة | وصف الكفاءة | | |
|--|--|---|--|---|-------------------------|
| متمنك | مارس | درك | السمات | تعريف المهارت | المهارات |
| <p>يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات الازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. ويتوافق بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشفف وتمكن السعادة في مكان العمل</p> | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> يظهر حبه لعمله يسعى وراء إيجاد سبل لدمج شغفه الشخصي في مجال عمله يؤمن بالمبادئ والأفكار التي يروج لها وتكتشف أفعاله اليومية عن قيمه للأخرين قادر على عرض وجهات النظر بوضوح دون أن ينقص من وجهات نظر الآخرين يستطيع عرض أفكاره بمنطقية ووضوح يمثل القيم الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة يعكس قيم وأخلاق الجهة يؤمن بمبادئ والمثل المؤسسية التي تم وضعها يلتزم بالسياسات والإجراءات التنظيمية. يعمل ضمن المبادئ المؤسسية والمثل العليا بغيرها يقود المبادئ المؤسسية والمثل العليا يعمل ضمن المعايير والمبادئ التوجيهية التي وضعها المؤسسة يتم قدوة حسنة بتعزيز المثل والمبادئ. | <ul style="list-style-type: none"> يسعى إلى خلق بيئة عمل عاطفية وحماسة يدمج شغفه الشخصي في مجال عمله يؤمن بالمبادئ والأفكار التي يروج لها وتكتشف أفعاله اليومية عن قيمه للأخرين قادر على عرض وجهات النظر بوضوح دون أن ينقص من وجهات نظر الآخرين يحدد القيم الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة يجسد القيم وأخلاق الجهة يؤمن بمبادئ والمثل المؤسسية التي تم وضعها يعمل بطريقة صادقة وأخلاقية يعمل لصالح الجهة بالكامل | <ul style="list-style-type: none"> لدية الحماسة على تنفيذ العمل والمهام يساعد الفريق على اكتشاف المحفزات. الشخصية ودمجها في أدوارهم الوظيفية يدرك القيم الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة يؤمن بمبادئ والمثل المؤسسية التي تم وضعها يلتزم بالسياسات والإجراءات التنظيمية. يعمل بطريقة صادقة وأخلاقية | <p>الشفف والحماسة والأخلاق والقيم</p> | <p>يتحلى بالأخلاقيات، والقيم والتزاهة والتواضع والاحترام، متفائل . بالمستقبل وشغوف ومثابر . ويتبنى مفاهيم السعادة . والإيجابية ونشرها، ويسعى تقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.</p> | <p>قدوة حسنة</p> |





إطار الكفاءات السلوكية المتوافقة مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

| المدير العام/المدير التنفيذي/خاص أ | خاص بـ/ الدرجات 1 و 2 | الدرجة 3/الدرجة 4 | الدرجة 5 إلى الدرجة 7 | اعتراض كفاءات سلوكية جديدة على جميع الدرجات (المستهدفة من وكيل الوزارة/المدير العام إلى الدرجة 7) بناء على مستويات الكفاءة المقترنة . |
|------------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|---|
| مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير) | مستوى الكفاءة 2 ممارس | مستوى الكفاءة 1 مدرك | مستوى الكفاءة 1 مدرك | |
| ★ | ★ | ★ | | يطور المواهب |
| ★ | ★ | ★ | | يدعم ثقافة المساءلة والمسؤولية |
| ★ | ★ | ★ | | التواصل على نحو الاستراتيجي |
| ★ | ★ | ★ | ★ | تمكين التعاون |
| ★ | ★ | ★ | ★ | الشغف و الحماسة والأخلاق والقيم |
| ★ | ★ | ★ | | يلهم ويحفز ويفرض للأ الآخرين |
| ★ | ★ | ★ | ★ | السعادة والنّظرة الإيجابية |
| ★ | ★ | ★ | | القيادة عن طريق التأثير |
| ★ | ★ | ★ | ★ | يشجع التنوع |
| ★ | ★ | ★ | | التعامل مع المتغيرات وعدم الوضوح |
| ★ | ★ | ★ | | |

روح
القيادة

ممکن
للإنسان

قدوة
حسنة

منفتح على
العالم

الروح القيادية

يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمـة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسـية. و بـتـواصـل بشـكـل فـعـال ولـديـهـ المـهـارـاتـ والـقـدرـةـ عـلـىـ غـرـسـ وـقـيـادـةـ الـقـيـمـ ،ـ الشـغـفـ وـتـمـكـينـ السـعـادـةـ فـيـ مـكـانـ الـعـمـلـ

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | مارس | متمن | |
|---------------|---|--------------------------------|--|---|--|--|
| ممكّن للإنسان | <p>يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخول ويمكّن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتتمتع بالذكاء العاطفي.</p> | يطور المواهب | <ul style="list-style-type: none"> يشجع أعضاء الفريق على المساهمة بأفضل ما لديهم بالمساهمة لجهود الفريق يشجع الأفراد على العمل استناداً إلى نقاط قوتهم الفريدة يدعم الآخرين في الفريق لتطوير مهاراتهم هو مدرك لفكرهم ومشاعرهم لديه القدرة على تحديد المواقف التي من المحتمل أن يكون لها تأثير سلبي على الذات | <ul style="list-style-type: none"> يحدد مواهب ومهارات الفريق ويطرور القدرات يخلق ثقافة التعلم ويوفر فرص التطوير للفريق يشرك مهارات ومواهب الآخرين لدفع الأهداف الاستراتيجية للدولة لاستفادة من مهارات القادة في جميع أنحاء المؤسسة يوفر فرص للقادة للتعلم عبر الجهة قادرة على موازنة مشاعرهم واحتياجاتهم مع احتياجات الآخرين في الوضع المناسب للوضع | <ul style="list-style-type: none"> تطویر استعداد الآخرين للمناصب القيادية يدرك الحاجة لمجموعة متنوعة من المهارات ضمن الفريق ويقوم باستغلالها يعين المهام بما يتماشى مع مهارات الآخرين يشجع الأفراد على استخدام نقاط القوه الخاصة بهم والعمل بها يعتمد على المواهب المتنوعة وآراء أعضاء الفريق لا يسمح للمشاعر الشخصية بالتأثير على كيفية رؤيتهم لمهارات الآخرين يدرك الاحتياجات العاطفية لآخرين يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها الجهة في المستقبل ، ويقترح خطط التدريب المناسبة | |
| | | يدعم ثقافة المساءلة والمسؤولية | <ul style="list-style-type: none"> أخذ المسؤولية في اجراء وتنفيذ المهام يشجع الآخرين على تحمل المسؤولية والمساءلة عن أفعالهم قادر على تحديد أولويات | <ul style="list-style-type: none"> يقود ثقافة المساءلة والمسؤولية مكافأة الموظفين لتحمل المسؤولية بشكل دوري ومنتظم ضمان المساءلة وتحمل المسؤولية عبر المؤسسة لتحقيق معايير التميز والنتائج المرغوبة تنمية الابتكار والابتكار | | |



إطار الكفاءات السلوكية المتوافقة مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

| المدير العام/المدير التنفيذي / خاص أ | خاص بـ/ الدرجات 1 و 2 | الدرجة 3 /الدرجة 4 | الدرجة 5 إلى الدرجة 7 | اعتبارات كفاءات سلوكية جديدة على جميع الدرجات (المستهدفة من وكيل الوزارة/المدير العام إلى الدرجة 7) بناء على مستويات الكفاءة المقترنة . |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|---|
| مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير) | مستوى الكفاءة 2 ممارس | مستوى الكفاءة 1 مدرك | مستوى الكفاءة 1 مدرك | |
| ★ | ★ | ★ | | البصيرة الاستراتيجية |
| ★ | ★ | ★ | | الابتكار والتفكير الإبداعي ودعم التجارب |
| ★ | ★ | ★ | | الإقدام على المخاطرة |
| | | | | إعادة رسم وتصميم ممارسات العمل |
| ★ | ★ | ★ | ★ | متابعة تكنولوجيا المستقبل |
| ★ | ★ | ★ | ★ | متعلم باستمرار ومدى الحياة |

النظرة
المستقبلية

النظرة المستقبلية

الفائد المثالي للحكومة نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار التطبيق ممارسات جديدة ومبتكرة وأساليب غير تقليدية لتحقيق النجاح المؤسسي والتقليل من المخاطر. قائد الحكومة يواكب التطور الجديد ويعزز مهاراته لتلبية الطلبات العالمية الجديدة

| المهارات | تعريف المهارات | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|---|---|---------------------------|--|--|--|
| ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة | <p>ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة مثل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان.</p> | متابعة تكنولوجيا المستقبل | <ul style="list-style-type: none"> المقدرة على تحديد التكنولوجيا الحديثة البحث الدائم عن مصادر التكنولوجيا الحديثة امتلاك المهارات لمتابعة أحدث التطورات في مجال التكنولوجيا الاستشراف المبكر للفرص والتحديات الخاصة بالเทคโนโลยيا الحديثة والقدرة على تحليلها | <ul style="list-style-type: none"> يشارك في وضع استراتيجيات فعالة تراعي التحولات والتحديات المستقبلية الخاصة بالتكنولوجيا يسهم في وضع رؤية واستراتيجية الجهة الخاصة بالเทคโนโลยيا تعزيز استخدام التكنولوجيا في جميع وظائف الفريق التنظيمية تسعي بنشاط لتنفيذ واستخدام التقدم في التكنولوجيا الجديدة لغوص الكفاءة التشغيلية | <ul style="list-style-type: none"> وضع الاستراتيجيات والرؤية المؤسسة لتطبيق التكنولوجيا المستقبلية يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات المؤسسة من ناحية التكنولوجيا الحديثة يزرع استخدام وتطبيق التكنولوجيا في جميع أنحاء المنظمة مواءمة استراتيجية المؤسسة للتكنولوجيا الدولية يخلق ثقافة تفكير عبر المنظمة في استخدام وابتكار مبادرات تقنية جديدة |



إطار الكفاءات السلوكية المتوافقة مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

| المدير العام/المدير التنفيذي / خاص أ | خاص بـ/ الدرجات 1 و 2 | الدرجة 3 / الدرجة 4 | الدرجة 5 إلى الدرجة 7 | اعتماد كفاءات سلوكية جديدة على جميع الدرجات (المستهدفة من وكيل الوزارة/المدير العام إلى الدرجة 7) بناء على مستويات الكفاءة المقترنة |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|---|
| مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير) | مستوى الكفاءة 2 ممارس | مستوى الكفاءة 1 مدرك | مستوى الكفاءة 1 مدرك | يراقب البيئة المحيطة ويفسرها يتجاوب ويتأقلم بسرعة |
| ★ | ★ | ★ | | مرن وسريع |
| ★ | ★ | ★ | ★ | اتخذ القرار بفعالية يشجع الآخرين على تعلم اتخاذ القرارات الفعالة |
| ★ | ★ | ★ | | يصنع قرارات ذكية وفعالة و ذات كفاءة |
| ★ | ★ | ★ | | مطلع على توجيهات الحكومة ، ينشر مفهوم الغايات ، والأهداف العليا للحكومة . |
| ★ | ★ | ★ | | يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج |

الإنجاز
والتأثير

الإنجاز والتأثير

يتمتع قائد الحكومة المثالي بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الحكومة طريقة تفكير تمكّنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرنة والاستجابة والتكييف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

| المهارات | تعريف المهارات | السمات | مدرك | مارس | متمنى |
|-------------------------------------|---|-------------------|---|---|--|
| يرافق البيئة المحيطة ويفسرها | من وسريع المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة | لدية الماء | يعي الأسواق العالمية وبعض مخاطر الاقتصاد الكلي والجزئي التي تؤثر على الأعمال | <ul style="list-style-type: none"> • يظهر استيعابه للأسواق العالمية والمخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال • يعيّد تعريف النجاح مع تغيير السياق العام في ضوء العولمة وتاثير الحكومات والتحولات الاجتماعية • لا يتعامل مع أية أمور على أنها مسلمات، ويسعى دائمًا إلى تحديد الأحداث أو الظروف غير المتوقعة • يحدث التغيير عند توقع الأحداث أو التوجهات الهامة بدلاً من الانتظار والتعامل معها كرد فعل • ينظر إلى الأمام من أجل إعادة تكيف وضع المؤسسة مع البيئة المتغيرة • يرسم الطريق إلى المستقبل وكيفية تجاوز التحديات • يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها المؤسسة في المستقبل، ويضع خطط التدريب وفقاً لذلك ويعمل على تنفيذها • يتحلى بالمرنة والثقة في التعامل والتواصل مع الأطراف ذات الصلة • يعمل مع فريق العمل في جو تسوده المرنة المتبادلة | <ul style="list-style-type: none"> • يظهر استيعابه للأسواق العالمية وأغلب المخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال • يتبع البيئة المحيطة بين الحين والأخر ويتوقع الأحداث والاتجاهات المحلية والإقليمية والدولية التي يحتمل أن تؤثر على إداراته أو وحدة العمل التابعة له داخل المؤسسة • يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها المؤسسة في المستقبل، ويقترح خطط التدريب المناسبة • يطبق التغييرات المناسبة على القسم أو وحدة العمل بما يتماشى مع التغيرات العالمية • يتمتع بالمرنة في العمل والتعامل مع المتغيرات |
| يتجاوب ويتأقلم بسرعة | يزرع ثقافة المرنة والاستجابة للتغيير | لدية الماء | الاطلاع على مهارات القيادة المرنة | <ul style="list-style-type: none"> • يزرع ثقافة المرنة والاستجابة للتغيير • يعيد ترتيب الأولويات والأهداف التنظيمية بشكل استراتيجي لمواجهة تغيير في الأجندة التنظيمية أو الوطنية يعمل كوكيل للتغيير • استخدام أسلوب منهجي لتطبيق آليات المرنة والسرعة في تقبل المتغيرات • لدية القدرة على تحديد الموقف المختلفة وآليات | <ul style="list-style-type: none"> • اكتساب مهارات الإدارة المرنة • لديه المقدرة على تحديد المواقف المختلفة والعمل على تقبل المتغيرات والتعامل بشكل من دون مواجهة تغيير في الاتجاه الذي يتماشى مع الادارة والفرقة، وفقاً |





إطار الكفاءات التخصصية

يشكل إطار الكفاءات التخصصية مخزوناً مرجعياً للمعارف والمهارات و/أو القدرات المتوقعة و التي تقود إلى مستوى أداء مقبول في العمل وتلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف الأداء الفردي والمؤسسي. تم شرح الكفاءات عبر مصطلحات فنية وباستخدام مؤشرات المساعدة على التعرف على الكفاءات عند ظهورها بشكل فردي

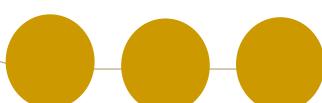
يصل مجموع الكفاءات إلى 99 كفاءة موزعة وفقاً للعوائل الوظيفية الـ(20) المعتمدة من الحكومة الاتحادية



الكفاءات التخصصية

تصف الكفاءات التخصصية المعارف و المهارات و/أو القدرات المطلوبة للقيام بمهام و واجبات و مسؤوليات وظيفية محددة. حيث ان الاستدامة طويلة المدى تعتمد على الكيفية التي تم بها تحقق النتائج

النهائية





الهيكل الخاص بإطار الكفاءات التخصصية

اسم الكفاءة: هو اسم قصير للكفاءة وعادة ما يكون فريداً وسهلاً للفهم و النشر.

التعريف: هو شرح يوضح المقصود من كل كفاءة بحيث تُعطى تفاصيل إضافية حول ماهية الكفاءة وما تشمل عليه.

مستوى المهارة: هو وصف للدرج في الكفاءة تمثله مؤشرات فنية بحيث يزيد مستوى تعقيد وصعوبة الكفاءة تدريجياً عندما ينتقل الموظف من المستوى الحالي إلى المستوى التالي.

مؤشرات الكفاءة: توفر هذه المؤشرات معلومات وتفاصيل حول نواعي فنية محددة للكفاءة في كل مستوى بحيث تتوفر أمثلة حول كيفية قياس الكفاءة. إن المؤشرات الفنية في كل مستوى من مستويات الكفاءة يعتبر ارشادياً أي أنه توجد أمثلة أخرى ممكنة للنواحي فنية (معارف و مهارات و / أو قدرات) غير تلك المذكورة. بالإضافة إلى ذلك، فإن كل مستوى من مستويات الكفاءة تراكمي مما يعني بأن

المؤشرات الفنية للمستويات الدنيا

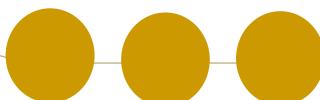
مثال توضيحي للهيكل الخاص بإطار الكفاءات التخصصية

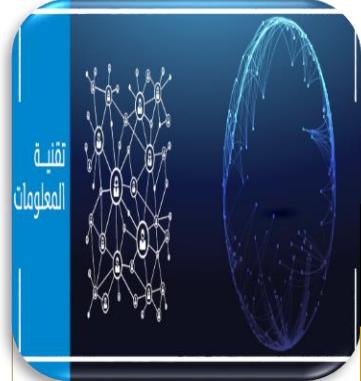




هيكل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية - مستويات المهارة

| أساسي | متوسط | متقدم | خبر |
|--|---|--|---|
| يتطلب فهماً أساسياً لأنظمة العمل والعمليات ويشمل مسؤولية تنفيذ وتحقيق النتائج عبر أداء المهام وليس من خلال الآخرين | يتطلب هذا المستوى فهماً معتدلاً لعمليات ومؤشرات أداء الأعمال بما في ذلك المسؤولية عن مراقبة تنفيذ الاستراتيجية. تشمل هذه الكفاءة مسؤولية محدودة أو غير مباشرة تجاه الزملاء و/أو الحاجة إلى اتباع منهجيات أوسع في عين الاعتبار | يتطلب هذا المستوى فهماً كبيراً للبيئة المؤسسية والخطط التشغيلية والتوجه الاستراتيجي الحالي بالإضافة إلى قدرة كبيرة على التحليل وعلى تقديم النصائح بشأن الخيارات المتاحة للعمل. تشمل هذه الكفاءة مسؤولية الإشراف على الزملاء وكذلك المسؤولية عن أعمالهم؛ وتتنسم القرارات في هذا المستوى بتأثير أوسع | يتطلب هذا المستوى عمقاً معرفياً واسعاً لتطوير الرؤية الاستراتيجية ولتقديم الرأي المختص فيما يتعلق بالتوجه العام للجهة ويشتمل هذا المستوى على مسؤولية عن مجالات العمل وعن أعمال الزملاء كما تتسم القرارات بتأثيرها الاستراتيجي |





مثال (1) إدارة أمن البيانات

عملية وضع وتطبيق وتحديث استراتيجيات وخطط أمن البيانات لضمان الرد على نواحي الضعف واستعادة البيانات ضمن إطار زمني مناسب.

| أساسي | متوسط | متقدم | خبرير |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> استخدام أنظمة تقنية المعلومات بطريقة آمنة وضمان السرية والدقة عند تخزين واستخدام سجلات البيانات. تقديم الدعم والإدارة والصيانة الضرورية لضمان فعالية وكفاءة أداء وأمن نظام تقنية المعلومات. تحديد وتحليل التهديدات الأساسية ذات الصلة بأنظمة أو شبكات تقنية المعلومات و العمل على تقليلها. | <ul style="list-style-type: none"> تحديد نواحي الضعف المتعلقة بأمن البيانات والرد عليها والإبلاغ عنها (مثل الاختراقات والهجمات)، وكذلك اقتراح إجراءات تصحيحية. ضمان وصول الموظفين المخولين فقط للبيانات. دعم التحقيقات المتعلقة بالحوادث وأو الجرائم الإلكترونية المتعلقة بأنظمة وشبكات تقنية المعلومات وكذلك بالدليل الرقمي. ضمان مراقبة السجلات وحمايتها من أي دخول غير مصرح به. مراجعة وتقدير بروتوكولات مناسبة لتبادل المعلومات الشخصية والسرية. المساهمة في وضع خطة متكاملة لاستعادة البيانات في حالات الطوارئ. | <ul style="list-style-type: none"> الرد على نواحي الضعف المعقدة والتي تتعلق بأمن البيانات و ذلك ضمن إطار زمني مناسب. التحقيق في الحوادث وأو الجرائم الإلكترونية المتعلقة بأنظمة وشبكات تقنية المعلومات وكذلك بالدليل الرقمي. ضمان مراقبة السجلات و حمايتها من أي دخول غير مصرح به. وضع و تطبيق بروتوكولات مناسبة لتبادل المعلومات الشخصية و السرية. المساهمة في وضع خطة متكاملة لاستعادة البيانات في حالات الطوارئ. | <ul style="list-style-type: none"> وضع وتحديث وضمان تطبيق السياسات والإجراءات و العمليات المتعلقة بأمن البيانات. وضع استراتيجيات وخطط استعادة البيانات للتغلب على حالات الطوارئ. تحديد ضوابط الامتثال المؤسسية مقابل القوانين و التشريعات و المعايير و السياسات و الإجراءات ذات الصلة، وكذلك تقييم فعاليتها. مراقبة و تقييم ممارسات كافة الموظفين المتعلقة بالامتثال لأمن المعلومات بما يتوافق مع سياسات و إجراءات الجهة. |



مثال (2) إدارة معلومات الموارد البشرية

استخدام التكنولوجيا والأنظمة المناسبة لدعم عملية جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ورفع التقارير حولها.

| أساسي | متوسط | متقدم | خبير |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • إظهار الوعي بأنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ). • دعم الأنشطة التشغيلية اليومية المتعلقة بالموارد البشرية باستخدام نظام إدارة معلومات الموارد البشرية. • استخدام تحليلات البيانات المتوفرة عبر أنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية لتحديد الأنماط وتسهيل عملية اتخاذ القرار. | <ul style="list-style-type: none"> • إظهار القدرة على استخدام الحلول التقنية المتوفرة على الإنترنت لتحسين فعالية عمليات الموارد البشرية. • الوصول إلى البيانات والمعلومات المناسبة لتحليل تحديات معينة في مجال العمل والتوصية بحلول. • استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ) ورفع التوصيات المناسبة بهذا الصدد تلبية للاحتجاجات المتغيرة بشكل مرضٍ. • تدريب الموظفين على استخدام خاصية الخدمة الذاتية التي يوفرها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية. | <ul style="list-style-type: none"> • دعم تنفيذ منهجية الخدمة الذاتية المبنية على التكنولوجيا بحيث يتمكن الموظفون من القيام بمعاملات بسيطة (مثل التسجيل في خدمة المزایا، تغيير المعلومات الشخصية، إلخ). • تحديد التحسينات المطلوبة لأنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ) ورفع التوصيات المناسبة بهذا الصدد تلبية للاحتجاجات المتغيرة بشكل مرضٍ. • اقتراح المبادرات لخفض التكاليف وتحسين خدمة العملاء بناءً على فهم عمليات الموارد البشرية وتكنولوجيا الانترنت. | <ul style="list-style-type: none"> • توجيه عملية دمج أنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ) بأنظمة الجهة وضمان تطبيقها لتوفير تقارير ومؤشرات فعالة و ذات كفاءة و كذلك لتقديم خدمات الموارد البشرية. • استخدام التكنولوجيا لرفع الكفاءة ضمن وظائف الموارد البشرية. |



مع الشكر الجزيل



المرفقات

الروح القيادية

يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمـة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسـية. و بـتواصل بشكل فعال ولديه المـهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشـغف وتمكـين السـعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المـهـارت | السمـات | مـدرـك | مـمارـس | مـتـمـكـن |
|-------------------------|---|---|--|---|--|
| مُمـكـن للإنسـان | | يطـور الموـاهـب | <ul style="list-style-type: none"> يـشـجـع أـعـضـاءـ الفـرـيقـ عـلـىـ المـسـاـهـمـةـ بـأـفـضـلـ مـاـ لـدـيـهـ بـالـمـسـاـهـمـةـ لـجـهـودـ الفـرـيقـ يـشـجـعـ الأـفـرـادـ عـلـىـ الـعـلـمـ اـسـتـنـادـاـ إـلـىـ نقـاطـ قـوـتـهـمـ الفـرـيدـةـ يـدـعـمـ الـآـخـرـينـ فـيـ الفـرـيقـ لـطـوـرـ مـهـارـاتـهـمـ هـوـ مـدـرـكـ لـفـكـرـهـ وـمـشـاعـرـهـمـ لـدـيـهـ الـقـدـرـةـ عـلـىـ تـحـدـيدـ الـمـوـاـفـقـةـ التـيـ مـنـ الـمحـتمـلـ أنـ يـكـونـ لـهـ تـأـثـيرـ سـلـبـيـ عـلـىـ الذـاتـ | <ul style="list-style-type: none"> يـحدـدـ موـاهـبـ وـمـهـارـاتـ الفـرـيقـ وـيـطـورـ الـقـدـراتـ تـطـوـرـ استـعـدـادـ الـآـخـرـينـ لـلـمـاـصـابـ الـقـيـادـيـةـ يـدـرـكـ الـحـاجـةـ لـمـجـمـوعـةـ مـتـنـوـعةـ مـنـ الـمـهـارـاتـ ضـمـنـ الـفـرـيقـ وـيـقـومـ باـسـتـغـالـلـهـاـ يـعـيـنـ الـمـهـامـ بـمـاـ يـتـماـشـىـ مـعـ مـهـارـاتـ الـآـخـرـينـ يـشـجـعـ الـأـفـرـادـ عـلـىـ اـسـتـخـدـامـ نـقـاطـ قـوـتـهـمـ الـخـاصـةـ بـهـمـ وـالـعـلـمـ بـهـاـ يـعـتـمـدـ عـلـىـ مـوـاهـبـ الـمـتـنـوـعةـ وـأـرـاءـ أـعـضـاءـ الفـرـيقـ لـاـ يـسـمـحـ لـمـلـاشـعـرـهـ الـشـخـصـيـةـ بـالـتـأـثـيرـ عـلـىـ كـيـفـيـةـ رـؤـيـتـهـمـ لـمـهـارـاتـ الـآـخـرـينـ يـدـرـكـ الـاحـتـيـاجـاتـ الـعـاطـفـيـةـ لـلـآـخـرـينـ يـحدـدـ الـكـفـاءـاتـ وـالـخـبـرـاتـ الـتـيـ تـحـاجـهـاـ الـمـنـظـمةـ فـيـ الـمـسـتـقـبـلـ ،ـ وـيـقـرـرـ خـطـطـ التـدـرـيـبـ الـمـنـاسـبـةـ | <ul style="list-style-type: none"> يـخـلـقـ ثـقـافـةـ الـتـعـلـمـ وـيـوـفـرـ فـرـصـ التـطـوـرـ يـشـرـكـ مـهـارـاتـ وـمـوـاهـبـ الـآـخـرـينـ لـدـعـ الـآـهـادـفـ الـاسـتـرـاتـيـجـيـةـ لـلـدـولـةـ لـاستـفـادـةـ مـنـ مـهـارـاتـ الـقـادـةـ فـيـ جـمـيعـ أـنـحـاءـ الـمـؤـسـسـةـ يـوـفـرـ فـرـصـ لـقـادـةـ الـتـعـلـمـ عـبـرـ الـمـنـظـمةـ قـادـرـةـ عـلـىـ مـواـزـنـةـ مـشـاعـرـهـمـ وـاـحـتـيـاجـاتـهـمـ مـعـ اـحـتـيـاجـاتـ الـآـخـرـينـ فـيـ الـوـضـعـ الـمـنـاسـبـ لـلـوـضـعـ |
| | يدـعـمـ ثـقـافـةـ الـمـسـائـلةـ وـالـمـسـؤـولـيـةـ | <ul style="list-style-type: none"> أـخـذـ الـمـسـؤـولـيـةـ فـيـ اـجـراءـ وـتـفـيـذـ الـمـهـامـ يـشـجـعـ الـآـخـرـينـ عـلـىـ تـحـمـلـ الـمـسـؤـولـيـةـ وـالـمـسـائـلةـ عـلـىـ أـفـعـالـهـمـ قـادـرـ عـلـىـ تـحـدـيدـ أـلوـيـاتـ الـمـهـامـ بـمـاـ يـتـماـشـىـ مـعـ أـهـدـافـ الـفـرـيـقـ | | <ul style="list-style-type: none"> يـقـودـ ثـقـافـةـ الـمـسـائـلةـ وـالـمـسـؤـولـيـةـ مـكـافـأـةـ الـمـوـظـفـينـ لـتـحـمـلـ الـمـسـؤـولـيـةـ بـشـكـلـ دـوـرـيـ وـمـنـتـظـمـ ضـمـانـ الـمـسـائـلةـ وـتـحـمـلـ الـمـسـؤـولـيـةـ عـبـرـ الـمـؤـسـسـةـ لـتـحـقـيقـ مـعـايـيرـ التـمـيـزـ وـالـتـائـجـ الـمـرـغـوبـةـ يـنـفـذـ الـمـبـادـرـاتـ الـمـخـلـفةـ لـلـتـغلـبـ عـلـىـ الـغـمـوشـ وـاتـجـاهـاتـ وـالـتـحـديـاتـ الـعـالـمـيـةـ | |

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|----------------|--|--|--|---|------|
| مُمكّن للإنسان | <p>يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخلو ويمكّن وبيني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي.</p> | ال التواصل على نحو استراتيجي <ul style="list-style-type: none"> قادر على التعبير وإيضاح الأهداف الاستراتيجية الشاملة ادراك تأثير طريقة إيصال الرسائل المهمة للأخرين يستمع للآخرين وبلخص لإيضاح فهمه يتوصل بطريقة واضحة وموجة يشارك في مناقشات بناءة لديه القدرة على رؤية العالم بعيون الآخرين | <ul style="list-style-type: none"> يترجم الخطط الاستراتيجية إلى أهداف عملية ينقل الأهداف الاستراتيجية والعملية بفعالية وبطريقة ملهمة يمكن التواصل الثاني الاتجاه بين الأفراد يستمع للآخرين بفاعلية، ويطرح الأسئلة لايضاح الفهم ينقل ويعبر عن وجهات النظر بصورة فعالة لتمكن الآخرين من الفهم يقلل من التركيز على التسلسل الهرمي/الهيكلية للسماح بالاتصال المفتوح عبر المستويات المختلفة داخل المؤسسة يركز على الاتصال في اتجاهين من أجل ضمان المشاركة والتكميل يركز على الاتصال في اتجاهين من أجل ضمان المشاركة والتكميل يعمل بنشاط على تحديث أصحاب المصلحة المعنيين حول القضايا التي من المحتمل أن تواجهها المنظمة | <ul style="list-style-type: none"> ينقل الخطط الإستراتيجية داخل المؤسسة يركز على التواصل الثنائي الاتجاه من أجل ضمان المشاركة والدمج إشراك الآخرين والأخذ بالإعتبار وجهات النظر المختلفة في المبادرات المؤسسية تكيف أساليب التواصل لتلبية احتياجات الآخرين يظهر الذكاء العاطفي في إدارة الظروف المختلفة يوازن بين الذكاء العاطفي والعقلي لديه القدرة على رؤية العالم بعيون الآخرين يراعي احتياجات وأمال وأحلام الآخرين يشجع الأفراد على إظهار التعاطف مع بعضهم البعض متى اقتضت الضرورة ينصت للمعنى ويفسر ما يسمعه على نحو صحيح لتمكن الاتصال ثنائية الاتجاه | |
| تمكين التعاون | <p>يحدد الأفراد لمواومة المهام القيادية في ممارسات العمل إلى الأمام</p> | اليومية <ul style="list-style-type: none"> يقر بمساهمة الآخرين يتغلب على الاختلافات مع الآخرين للعمل بطريقة تعاونية | <ul style="list-style-type: none"> يعمل كجزء من الفريق في أداء المهام اليومية يمكن روح الفريق يشجع التوافق بين الفرق على هدف مشترك يعالج الاختلافات بين أعضاء الفريق لضمان التعاون يبني أرضية مشتركة من خلال الجمع بين فرق متعددة من أجل تحقيق هدف أكبر | <ul style="list-style-type: none"> يقود ويدعم فريقه المباشر لتعزيز روح الفريق يزرع روح الفريق والإحساس بالإنتماء يغرس نهج الإجماع والتوافق بين أفراد الفريق في مختلف الوظائف بناء على الأهداف المشتركة يطبق منهاجاً واقعياً وعملياً في تخصيص الموارد حسب الأولوية | |

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | ممارس | متمن |
|-----------|---|---|--|--|---|
| قدوة حسنة | <p>يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متغائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبني مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.</p> | <p>الشفف والحماسة والآدلة والقيم</p> <ul style="list-style-type: none"> لدية الحماسة على تنفيذ العمل والمهام يساعد الفريق على اكتشاف المحفزات الشخصية ودمجها في أدوارهم الوظيفية يدرك القيم الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة يؤمن بالمبادئ والمثل المؤسسية التي تم وضعها يلتزم بالسياسات والإجراءات التنظيمية يعمل بطريقة صادقة وأخلاقية | <p>الشغف والحماسة</p> <ul style="list-style-type: none"> لدية الحماسة على تنفيذ العمل والمهام يساعد الفريق على اكتشاف المحفزات الشخصية ودمجها في أدوارهم الوظيفية يدرك القيم الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة يؤمن بالمبادئ والمثل المؤسسية التي تم وضعها يلتزم بالسياسات والإجراءات التنظيمية يعمل بطريقة صادقة وأخلاقية | <ul style="list-style-type: none"> يسعى إلى خلق بيئة عمل عاطفية وحماسة يدمج شغفه الشخصي في مجال عمله يؤمن بالمبادئ والأفكار التي يروج لها وتكشف أفعاله اليومية عن قيمه لآخرين قادر على عرض وجهات النظر بوضوح دون أن يتقصى من وجهات نظر الآخرين يجسد القيم الوطنية لدولة الإمارات يعكس قيم وأخلاق المؤسسة يعمل في إطار المعايير والتاليات الاحترازية الخاصة بالمؤسسة يقود المبادئ المؤسسية والمثل العليا يعلم ضمن المعايير والمبادئ التوجيهية التي وضعتها المؤسسة يعمل لصالح المؤسسة بالكامل | <ul style="list-style-type: none"> يظهر حبه لعمله يسعى وراء إيجاد سبل لدمج شغفه الشخصي في مجال عمله يؤمن بالمبادئ والأفكار التي يروج لها يستطيع عرض أفكاره بمنطقية ووضوح يمثل القيم الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة يمثل قيم وأخلاق المؤسسة يحدد القيم والأخلاق المؤسسية ويقوم بغيرها يمثل قدوة حسنة بتعزيز المثل والمبادئ المؤسسية |

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس قيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدى | ممارس | متمن |
|-----------|---|---|---|--|---|
| قدوة حسنة | <p>يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبني مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.</p> | <p>يلهم ، يحفز ويفوض للأ الآخرين</p> <ul style="list-style-type: none"> يتعاطف مع الآخرين عند الضرورة يفهم دوافع الآخرين ينظر إليه على أنه ملهم لآخرين يأخذ في الاعتبار وجهات نظر الآخرين قادر على رؤية الأشياء من منظور الآخرين | <ul style="list-style-type: none"> يتعاطف مع الآخرين عند الضرورة يفهم دوافع الآخرين ينظر إليه على أنه ملهم لآخرين يأخذ في الاعتبار وجهات نظر الآخرين قادر على رؤية الأشياء من منظور الآخرين | <ul style="list-style-type: none"> يشجع الأفراد على إظهار التعاطف تجاه بعضهم البعض يساعد الفريق على اكتشاف ودمج المحفزات الشخصية يلهم ويشجع الآخرين من خلال المهام اليومية يأخذ بوجهات نظر الآخرين يعترف باحتياجاتهم تمكن الآخرين من خلال التفويض | <ul style="list-style-type: none"> ينظر إليه على أنه قائد متعاطف مع الآخرين يزرع بيئة عمل محفزة على التزام والحرص من خلال تمكين الأفراد من تحقيق الأهداف المهمة لهم يستخدم مجموعة من التقنيات لتمكين القادة مثل تقويض المهام يسعى إلى وجهات نظر آراء الآخرين ويدخل هذه الآراء في العمل |

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|-----------|---|--|------|---|---|
| قدوة حسنة | <p>يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبني مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.</p> | <p>السعادة والنظرة الإيجابية</p> <ul style="list-style-type: none"> لديه نظرة إيجابية وسعيدة يعلم على المهام الموكلة حتى الانتهاء منها متفائل وإيجابي في النظرة يحافظ على التركيز والمثابرة لإكمال المهام المعطاة يحافظ على النظرة الإيجابية عند الضغط يتغلب على التحديات بنظرة إيجابية | | <ul style="list-style-type: none"> يعلم بطريقة إيجابية ومنفاذة في جميع الظروف داخل المؤسسة يعلم على غرس ثقافة السعادة والإيجابية ضمن الفريق يطبق ممارسات اليقظة الذهنية عند مواجهة الغموض وعدم الوضوح خلق بيئة عمل إيجابية لفريقهم الحفاظ على التركيز وضمان تركيز الفريق عندما يكون تحت الضغط تركز على معالجة وتحديد التحديات التي قد تزيد من الضغط في الفريق | <ul style="list-style-type: none"> يعلم على غرس ثقافة السعادة والإيجابية داخل المؤسسة يتغلب على المقاومة والمثابرة في مواجهة الشائد وعدم اليقين المثابرة والحفظ على مسار التغيير الإيجابي على الرغم من المقاومة يتافق سريعاً مع التغيرات ويجيد التعامل مع المواقف غير الواضحة ينشئ منصة عبر المنظمة لتمكين النظرة الإيجابية والتفاؤلية |

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمـة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|------------------|---|-------------------------|---|---|---|
| منفتح على العالم | منفتح يؤمن بقيم السلام والتسامح والتعايش، متطلع للتواصل مع العالم والاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات، وواعي بالثقافة الدولية. | القيادة عن طريق التأثير | <ul style="list-style-type: none"> يستخدم المنطق العقلاني وغيره عند إقناع الآخرين يستخدم الأساليب التي تخطاب العقل والعاطفة عند إقناع الآخرين فهم التأثير العاطفي على الآخرين عند اتخاذ القرارات القدرة على التأثير وإقناع الآخرين لدعم انجاز المهام المطلوبة يدرك احتياجات الآخرين عند محاولة إقناع الآخرين | <ul style="list-style-type: none"> تقديم الحجج التي تتناول كلا من الاحتياجات التنظيمية والفردية يدرس ويستخدم الجوانب التي قد لا تكون ملموسة لكسب الآخرين يدرك ويسعى للحد من التأثير السلبي للإجراءات على الآخرين يسعى للوصول إلى النجاح لدى الطرفين عند التفاوض وفي حالات الخلاف يسعى إلى إيجاد أرضية مشتركة من خلال جمع الفرق المختلفة لتحقيق الأهداف الأسمى قادرة على تكيف أسلوبه تماشى مع احتياج الآخرين | <ul style="list-style-type: none"> يأخذ نهجاً شمولياً عند إقناع الآخرين - النظر في الحاج المنطقية وغير المنطقية يستخدم "القوة الناعمة" من خلال المنصب الوظيفي بشكل منطقي وبناء من أجل التأثير على الآخرين يقود أهمية فهم العوامل الغير ملموسة كالعواطف والقيم عند التأثير على الآخرين تكييف الأساليب باستمرار عند التأثير والتفاوض مع الآخرين يرسخ السعي لإيجاد أرضية مشتركة بين الأطراف المختلفة لزيادة إمكانات المؤسسة يدخل المفاوضات التي تلبي مصالح جميع الأطراف مع الحفاظ على الاستراتيجية التنظيمية |

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكيد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|--|--|--|------|---|--|
| منفتح على العالم <ul style="list-style-type: none"> يؤمن بقيم السلم والتسامح والتعايش، متطلع للتواصل مع العالم والاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات، وواعي بالثقافة الدولية. | منفتح على العالم <ul style="list-style-type: none"> يؤمن بقيم السلم والتسامح والتعايش، متطلع للتواصل مع العالم والاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات، وواعي بالثقافة الدولية. | يشجع التنوع <ul style="list-style-type: none"> يدرك أن للأفراد وجهات نظر وأراء مختلفة يتقبل اختلاف الآراء وجهات النظر لديه القدرة على تفهم ورؤيه وجهات نظر الآخرين من منظورهم يعمل في بيئات اجتماعية وسياسية وثقافية يعامل فهم ثقافات الآخرين واحترامها | | الروح القيادية <ul style="list-style-type: none"> يجمع الآخرين ذوي وجهات النظر المختلفة داخل الفريق يعزز ويسعد التنوع الفكري داخل المؤسسة من أجل طرح الأفكار الجديدة يعمل بنجاح في البيئات الاجتماعية والسياسية والثقافية المختلفة يبني حس الولاء بمعاملة الآخرين باحترام يقبل وقدرة على العمل مع مختلف الثقافات والأنظمة التنظيمية | <ul style="list-style-type: none"> يبني أرضية مشتركة عن طريق جمع الفرق المتعددة معاً من أجل تحقيق هدف أكبر وخلق قيمة مضافة يزيد من فاعلية المؤسسة عن طريق الاعتماد على المواهب المتعددة وآراء أفراد الفريق يشجع التنوع الفكري داخل المؤسسة من أجل الخروج بأفكار جديدة يلغي التركيز على التسلسل الهرمي بما يسمح بالتواصل المفتوح عبر المستويات المختلفة يعمل بنجاح في البيئات الاجتماعية والسياسية والثقافية المختلفة يشجع على التسامح والتعايش مع الثقافات العالمية يطور شبكة علاقات لتعزيز وقيادة الأهداف المؤسسية تعمل بفاعلية وتظل محترمة عند العمل على المستوى الدولي ، داخل الثقافات المختلفة |
| التعامل مع المتغيرات وعدم الوضوح <ul style="list-style-type: none"> الاطلاع على المتغيرات وتقديم الآراء استناداً إلى منهجية واضحة المشاركة في نقاشات بناءة للتغلب على المصاعب يعرض الحلول البناءة عند مواجهة المصاعب على اطلاع مستمر بالمبادرات الحكومية الجديدة | | الروح القيادية <ul style="list-style-type: none"> يستكشف بشكل استباقي جوانب مختلفة لدفع الأهداف التشغيلية يعلم مع الفريق للتغلب على المصاعب تشجيع الموظفين على الاطلاع على العالم والإلمام بالثقافات المختلفة من خلال المهام اليومية يقطع عن التعامل مع المجهول | | <ul style="list-style-type: none"> يتكيف / يغير الأهداف التنظيمية بما يتماشى مع التغيرات العالمية يطبق التوافق مع المتغيرات العالمية ستخدم البيانات العالمية والحكومية لدفع المبادرات المؤسسية يطبق المهارات الخاصة بتحليل المعلومات الخارجية والاستفادة منها داخل المؤسسة يزرع ثقافة الاستباقية للتغلب على الغموض وعدم اليقين يبقى على اطلاع على الاتجاهات الثقافية والاقتصادية المعرفة يوضح الثقة في جميع الحالات | |

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه نحو المستقبل ويعرف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار التطبيق ممارسات جديدة ومبكرة وأساليب غير تقليدية لتحقيق النجاح المؤسسي والتقليل من المخاطر. قائد الحكومة يواكب التطور الجديد ويعزز مهاراته لتلبية الطلبات العالمية الجديدة

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدى | ممارس | متمن |
|------------------------|---|-----------------------------|--|--|---|
| مستشار للمستقبل | <p>مطلع على الاتجاهات العالمية، يتخيل المستقبل، لديه بعد نظر، يعمل على الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع السيناريوهات والخطط الاستباقية.</p> | الاستراتيجية البصيرة | <ul style="list-style-type: none"> واعي باحتياجات المنظمة للاستجابة للتحديات والفرص المستقبلية يدرك رؤية المؤسسة يضمن توافق الرؤية والاستراتيجية مع السياق الأوسع نطاقاً الاستشراف المبكر للفرص والتحديات الاستباقية بعيدة المدى لها على كافة المستويات لتحقيق إنجازات نوعية وضع الخطط الاستباقية بعيدة المدى لها على كافة المستويات لتحقيق إنجازات نوعية اغتنام فرص المتغيرات المستقبلية مع ضمان المرونة الاستراتيجية والعملية يحدد رؤية واستراتيجية المؤسسة في ضوء الأولويات الوطنية والعالمية الأوسع توظيد الشراكة الاستراتيجية على المستويين العالمي والوطني لدفع جدول الأعمال الاستراتيجي للمنظمات تطوير استراتيجيات فعالة تأخذ في الاعتبار التغيرات والتحديات المستقبلية يقود المؤسسة بتوافق مع الرؤية والرسالة الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع الخطط الاستباقية بعيدة المدى لها على كافة المستويات لتحقيق إنجازات نوعية يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات المؤسسة | <ul style="list-style-type: none"> يشارك في وضع استراتيجيات فعالة بما يناسب مع الرؤية والاستراتيجية المؤسسية يوفّق بين أهداف وأولويات الفريق وأهداف المؤسسة الأوسع نطاقاً يحدد ويحلل الفرص الجديدة والعلاقات الاستراتيجية الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وضع الخطط الاستباقية بعيدة المدى لها على كافة المستويات لتحقيق إنجازات نوعية اغتنام فرص المتغيرات المستقبلية مع ضمان المرونة الاستراتيجية والعملية | <ul style="list-style-type: none"> يحدد رؤية واستراتيجية المؤسسة في ضوء الأولويات الوطنية والعالمية الأوسع توظيد الشراكة الاستراتيجية على المستويين العالمي والوطني لدفع جدول الأعمال الاستراتيجي للمنظمات تطوير استراتيجيات فعالة تأخذ في الاعتبار التغيرات والتحديات المستقبلية يقود المؤسسة بتوافق مع الرؤية والرسالة الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع الخطط الاستباقية بعيدة المدى لها على كافة المستويات لتحقيق إنجازات نوعية يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات المؤسسة |

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه نحو المستقبل ويعرف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار التطبيق ممارسات جديدة ومبتكرة وأساليب غير تقليدية لتحقيق النجاح المؤسسي والتقليل من المخاطر. قائد الحكومة يواكب التطور الجديد ويعزز مهاراته لتلبية الطلبات العالمية الجديدة

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدىك | مارس | متمن |
|-----------------------------------|--|--|---|--|------|
| مبتكر ومحفز للتغيير الجذري | <p>مبتكر ، يتبنى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويفخر فكر رياادة الأعمال ويدرك الآيات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق المؤسسي ، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن أن لا وجود لكلمة مستحيل.</p> | <ul style="list-style-type: none"> يُعزز الكفاءة والنتائج على الرغم من طرق العمل الجديدة يحدد عوامل حالات النجاح والإخفاق يجرِّب الأفكار الجديدة يستخدِّم المنهجيات الغير التقليدية في إطار عمل يعرض حلول ابداعية لحل المشكلات | <ul style="list-style-type: none"> يُدرس حالات النجاح والإخفاق السابقة ويتعلم منها عند تطبيق المبادرات الجديدة يسارع إلى تطبيق الأفكار الجديدة والمنهجيات غير التقليدية يحدد الفرص المناسبة للتجربة على مستوى المؤسسة تشجيع وتحفيز الآخرين للمشاركة بأفكارهم وحلولهم الإبداعية التفكير بعيداً عن المعطيات والبيانات المتواجدة لابداج حلول ابداعية عند مواجهة العقبات | <ul style="list-style-type: none"> يتطور المنصات التي تمكن الموظفين من التجريب والتعلم والخروج بأفضل ما لديهم من أفكار يشجع التعلم من النجاحات والإخفاقات يشجع تجربة الأفكار الجديدة والمناهج غير التقليدية يخصص الموارد بما يمكن جهود التجربة يربط بين الحواجز والتجربة على نحو لا يعاقب على "الإخفاق" | |
| الإقدام على المخاطرة | <p>يحدد الفرص والمخاطر التي تنتهي عليها بعض المواقف غير الواضحة</p> <p>يدرك المخاطر عند تنفيذ الأفكار الجديدة</p> <p>يستعين بخبرة أفراد الفريق الأكثر خبرة من أجل إدارة المخاطر على نحو أفضل</p> <p>اقتراح طرق مختلفة لتخفيض المخاطر</p> | <ul style="list-style-type: none"> يرى المواقف غير الواضحة كفرص وليس مخاطر يقدم على المخاطرة المحسوبة في المواقف الصعبة أو التي يشوبها الغموض قادر على التعامل مع الأمور الغير واضحة ومعرفة المخاطر المرتبطة على تنفيذ الأفكار المستجدة يستخدم خبرات الفريق لإدارة المخاطر بشكل فعال | | <ul style="list-style-type: none"> يشجع على الإقدام على المخاطر المؤسسية من أجل نجاحات كبيرة محتملة تحمل المخاطر في المواقف الغامضة التي ستجلب نجاحاً مؤسسيًا على المدى الطويل يستطيع التعامل مع أوجه الغموض والمخاطر المرتبطة بتنفيذ الأفكار الجديدة يستعين بخبرة الفريق من أجل إدارة المخاطر على نحو أفضل إنشاء نظام أساسي لتمكن أحد المخاطر المحسوبة لتمكين النجاح توجيه ودعم الآخرين خلال الفترات التي يسودها الغموض لقيادة الأهداف المؤسسية | |

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه نحو المستقبل ويعرف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار التطبيق ممارسات جديدة ومبتكرة وأساليب غير تقليدية لتحقيق النجاح المؤسسي والتقليل من المخاطر. قائد الحكومة يواكب التطور الجديد ويعزز مهاراته لتلبية الطلبات العالمية الجديدة

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | ممارس | متمن |
|--------------------------------|---|--|---|--|--|
| مبتكراً ومحفزاً للتغيير الجذري | <p>مبتكراً، يتبنى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويهفز فكر رياادة الأعمال ويدرك آليات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق المؤسسي، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن أن لا وجود لكلمة مستحبلاً.</p> | <p>إعادة رسم وتصميم ممارسات العمل</p> <p>الحالية</p> | <ul style="list-style-type: none"> يدرك الحدود الحالية التي تقييد المؤسسة وأعمالها فهم العمليات والممارسات في العمل ويعمل بفعالية تمشياً مع التوجهات يقدم اقتراحات لتعزيز وإعادة تنظيم ممارسات العمل | <ul style="list-style-type: none"> يفكر خارج نطاق الحدود التي تقييد المؤسسة يطلع الجهات المعنية على الاضطرابات المستقبلية التي يتحمل أن تواجه المؤسسة يحدد الإجراءات اللازمة للفريق لضمان المرونة لمواكبة التغيرات الغير متوقعة يظهر فيما لتأثير ممارسات العمل على أصحاب المصلحة الرئيسيين يصحح الفريق وممارسات العمل لضمان تحقيق الأهداف المنظمة | <ul style="list-style-type: none"> يحدد القضايا الوطنية والعالمية التي قد تؤثر على العمليات المؤسسية يستجيب في الوقت المناسب والفعال للتحديات غير المتوقعة عن طريق إعادة تنظيم الممارسات التشغيلية |

النظرة المستقبلية

الفائد المثالي للحكومة نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار التطبيق ممارسات جديدة ومبتكرة وأساليب غير تقليدية لتحقيق النجاح المؤسسي والتقليل من المخاطر. قائد الحكومة يواكب التطور الجديد ويعزز مهاراته لتلبية الطلبات العالمية الجديدة

| المهارات | تعريف المهارات | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|---|---|--|---|--|--|
| ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان. | ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان. | متابعة تكنولوجيا المستقبل تحليلها | المقدرة على تحديد التكنولوجيا الحديثة البحث الدائم عن مصادر التكنولوجيا الحديثة امتلاك المهارات لمتابعة أحدث التطورات في مجال التكنولوجيا الاستشراف المبكر لفرص وتحديات الخاصة بالเทคโนโลยيا الحديثة والقدرة على تحليلها | <ul style="list-style-type: none"> • يشارك في وضع استراتيجيات فعالة تراعي التحولات والتحديات المستقبلية الخاصة بالتكنولوجيا • يسهم في وضع رؤية واستراتيجية المؤسسة الخاصة بالเทคโนโลยيا • تعزيز استخدام التكنولوجيا في جميع وظائف الفريق التنظيمية • تسعى بنشاط لتنفيذ واستخدام التقدم في التكنولوجيا الجديدة لغوص الكفاءة التشغيلية | <ul style="list-style-type: none"> • يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات المؤسسة من ناحية التكنولوجيا الحديثة • يزرع استخدام وتطبيق التكنولوجيا في جميع أنحاء المنظمة • مواءمة استراتيجية المؤسسة للتكنولوجيا الدولية • يخلق ثقافة تفكير عبر المنظمة في استخدام وابتكار مبادرات تقنية جديدة • وضع الاستراتيجيات والرؤية المؤسسة لتطبيق التكنولوجيا المستقبلية |

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه نحو المستقبل ويعرف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار التطبيق ممارسات جديدة ومبكرة وأساليب غير تقليدية لتحقيق النجاح المؤسسي والتقليل من المخاطر. قائد الحكومة يواكب التطور الجديد ويعزز مهاراته لتلبية الطلبات العالمية الجديدة

| المهارات | تعريف المهارت | السمات | مدرك | مارس | متمن |
|---------------------------|---|---|--|---|---|
| تعلم باستمرار ومدى الحياة | <p>لديه شغف التعلم المستمر ويسعى للتطوير الذاتي من أجل تنويع المهارات وتحديثها باستمرار لتنماشى مع المتطلبات والمتغيرات المستقبلية ولديه حب الاطلاع والبحث والتنقيب عن كل ما هو جديد.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • يسعى لتحديث المعرفة والمهارات الخاصة المرتبطة بالدور الوظيفي • النظرة المتبنية لمنهجيات التعلم المختلفة لتعزيز المعرفة والفهم • تحديد الفرص لاكتساب وتطوير القدرة من خلال التعلم المباشر • يبحث عن فرص للنمو والتطوير المهني • القدرة على تحديد المواقف التي يتحمل أن يكون لها تأثير على الذات • ادراك العواطف الفردية والأثر العقلي والبدني على النفس • ادارة النفس بشكل فعال عند المرور بأوقات الضغط أو المواقف الصعبة • يسعى بنشاط للحصول على ملاحظات وتقدير الأداء الخاص | <ul style="list-style-type: none"> • يسعى لتحديث المعرفة والمهارات الخاصة المرتبطة بالدور الوظيفي • العمل بنشاط على تطوير المهارات المتقدمة اللازمة لدفع الأهداف المؤسسية • يضع نفسه في موقف غير مأهول / أقل خبرة لتطوير وتنمية القدرات الذاتية • يستخدم تقنيات التأمل الذاتي لتقدير وتقليل تأثير الأفعال وغرسه هذه التقنيات بين أفراد الفريق • محفز لذاته ويتوجه لأنجاز أهدافه بنجاح لديه الوعي بالذات والتحكم في العواطف والسلوكيات الخاصة عند التعامل مع المواقف الصعبة / المجهدة • يربح بمحاظات تغذية الأداء ويأخذها بعين الإعتبار لتطوير نفسه | <ul style="list-style-type: none"> • يقود ثقافة التعلم المستمر عبر المنظمة • يوفر بيئة عمل تحت القياديين على التعلم المستمر خلال المؤسسة • تعمل كنموذج يحتضن تعزيز التفكير الذاتي بين القادة لتشجيع زيادة الوعي بأعمالهم • إدارة الضغوط الخاصة بشكل فعال من خلال الوعي الذاتي والتنمية • تقدير الأداء الذاتي والحصول على ملاحظات حول النهج والأسلوب وكيفية تعزيز وتطوير أنفسهم | <ul style="list-style-type: none"> • يقود ثقافة التعلم المستمر عبر المنظمة • يوفر بيئة عمل تحت القياديين على التعلم المستمر خلال المؤسسة • تعمل كنموذج يحتضن تعزيز التفكير الذاتي بين القادة لتشجيع زيادة الوعي بأعمالهم • إدارة الضغوط الخاصة بشكل فعال من خلال الوعي الذاتي والتنمية • تقدير الأداء الذاتي والحصول على ملاحظات حول النهج والأسلوب وكيفية تعزيز وتطوير أنفسهم |

الإنجاز والتأثير

يتمتع قائد الحكومة المثالي بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الحكومة طريقة تفكير تمكّنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرنة والاستجابة والتكييف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

| المهارات | تعريف المهارات | السمات | مدى | ممارس | متمن |
|---|---|--|--|---|---|
| يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج | مطلع يتعمل على توجيهات الحكومة ، ينشر مفهوم الغايات والأهداف العليا للحكومة ، يساهم على تحقيق الأهداف الوطنية المشتركة و النتائج المحددة و خلق القيمة المضافة. | قيادة المبادرات الحكومية والتنظيمية يحدد النتائج الاقتصادية والاجتماعية المحسومة يبير الموارد على نحو مسؤول من أجل تحقيق الأهداف المحددة يضمن تلبية الأهداف من خلال قيادة الخطط ورصد التقدم في جميع أنحاء الحكومة | مطلع على توجيهات الحكومة ، ينشر مفهوم الغايات والأهداف العليا للحكومة | <ul style="list-style-type: none"> • يقترح توصيات واضحة يدعم إمكانية تنفيذ نموذج أعمال المؤسسة، ويسعى إلى تحقيق القيمة للأطراف المعنية المختلفة • يدرس المكاسب قصيرة المدى والمزايا طويلة المدى لكل قرار • يبحث عن الفرص للتوفيق بين النتائج الاقتصادية والاجتماعية • يدير الموارد على نحو مسؤول من أجل تحقيق الأهداف المحددة | <ul style="list-style-type: none"> • مطلع على توجهات الحكومة والآجندة الوطنية، ينشر مفهوم الغايات والأهداف العليا للحكومة داخل المؤسسة • العمل على تحقيق الأهداف المشتركة الوطنية بشفافية وروح المشاركة • يتحدى المخاطر في السعي إلى تحقيق الغايات العليا للدولة |

الإنجاز والتأثير

يتمتع قائد الحكومة المثالي بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الحكومة طريقة تفكير تمكّنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرونة والاستجابة والتكييف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

| المهارات | التعريف | السمات | مدرك | ممارس | متمن |
|---|---|---|---|--|---|
| يصنف قرارات ذكية وفعالة | يتبني طريقة تفكير ذكية وفعالة ذات أثر، ويتخطى بالوعي والشجاعة والحنكة في اتخاذ التدابير الصحيحة. | اتخاذ القرارات بفاعلية | <ul style="list-style-type: none"> يفحص المعلومات والبيانات بدقة يدرك أن القرارات ينبغي أن تقوم على المنطق أو التحليل أو القيم يتجاوب بسرعة مع الإشارات أو المراسلات التي تصله من الآخرين دراسة المعلومات والبيانات بدقة يراعي القيم والمبادئ التي يؤمن بها في اتخاذ القرارات يستخدّم أفضل الآليات عند اتخاذ القرارات ويعمل دائماً على تطوير تلك الآليات بما يتماشى مع المتغيرات المستقبلية يظهر المرونة في وجهات نظره | <ul style="list-style-type: none"> يدرس المستوى الثاني والثالث من تبعات القرارات التي يتخذها يصل إلى القرارات بثقة في بيئه تتسم بالمرافقة المجتمعية/ المؤسسية يعتمد على المبادئ والقيم والتحليلات والمنطق في الوصول إلى القرارات يحد من عدد المستويات الهيكلية في المؤسسة من أجل تقليل الوقت المهدر بين ملاحظة المؤشرات والتجاوب معها يتبني طريقة تفكير عملية تمكّنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالية ذات أثر في الوقت المناسب بما يتفق مع الرؤية والاستراتيجية المحددة يعلم على اتخاذ قرارات مؤثرة في الاتجاه الصحيح يتخلّى بالوعي والشجاعة والحنكة في اتخاذ التدابير التصحيحية | <ul style="list-style-type: none"> يدرس المستوى الثاني من تبعات القرارات التي يتخذها يصل إلى القرارات بثقة مع علمه بأن هذه القرارات خاضعة للمراقبة المحتملة يراعي المبادئ والقيم والتحليلات والمنطق عند اتخاذ القرارات يسعى إلى تقليل الوقت بين ملاحظة المؤشرات والتجاوب معها على مستوى المؤسسة يستعد لإعادة النظر في الفرضيات وال المسلمات المتعلقة باتخاذ القرار يلتزم بتصحيح المسار الذاتي عند الضرورة على الرغم من الضغوط الخارجية يتخلّى بالمرونة الازمة من أجل مراجعة وجهات نظره الشخصية |
| يساعد الموظفين في احتراف الطريقة الفعالة | يشجع الآخرين على تعلم اتخاذ القرارات الفعالة | يشجع الآخرين على تعلم اتخاذ القرارات الفعالة | <ul style="list-style-type: none"> دراسة المعلومات والبيانات بدقة يراعي القيم والمبادئ التي يؤمن بها في اتخاذ القرارات يستخدّم أفضل الآليات عند اتخاذ القرارات وي العمل دائماً على تطوير تلك الآليات بما يتماشى مع المتغيرات المستقبلية يظهر المرونة في وجهات نظره | <ul style="list-style-type: none"> يساعد الموظفين في احتراف الطريقة الفعالة في اتخاذ القرارات يشجع الموظفين على ضبط النفس والتحليل المعمق عند اتخاذ القرار بصرف النظر عن أي ضغوط خارجية يشجع الآخرين على استخدام أفضل الآليات عند اتخاذ القرارات والتطوير الدائم لتلك الآليات بما يتماشى مع المتغيرات المستقبلية يشجع الآخرين على التخلّي بالمرونة في التعامل مع الظروف المختلفة واتخاذ قرارات فعالة | <ul style="list-style-type: none"> يستعد لإعادة النظر في الفرضيات وال المسلمات المتعلقة باتخاذ القرار يلتزم بتصحيح المسار الذاتي عند الضرورة على الرغم من الضغوط الخارجية يتخلّى بالمرونة الازمة من أجل مراجعة وجهات نظره الشخصية |

الإنجاز والتأثير

يتمتع قائد الحكومة المثالي بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الحكومة طريقة تفكير تمكّنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرنة والاستجابة والتكييف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

| المهارات | تعريف المهارات | السمات | مدرك | مارس | متمنى |
|--|---|--|---|--|--|
| يرافق البيئة والبيئة ويبني بيئتها تعزز التغيير وسرعة الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد من وسريع المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة | يتحلى بالمرنة والسرعة ويبني بيئية تعزز التغيير وسرعة الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة | يرافق البيئة والبيئة ويبني بيئتها تعزز التغيير وسرعة الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد من وسريع المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة | يعي الأسواق العالمية وبعض مخاطر الاقتصاد الكلي والجزئي التي تؤثر على الأعمال ويستطيع دراسة البيئة من أجل توقع الأحداث والتجاهات المحلية أو الإقليمية أو الدولية التي يحدد التغيرات المستقبلية المحتملة التي قد تؤثر على الفريق أو المنظمة | يظهر استيعابه للأسواق العالمية وأغلب المخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال يتبع البيئة المحيطة بين الحين والأخر ويتوقع الأحداث والاتجاهات المحلية والإقليمية والدولية التي يحتمل أن تؤثر على إداراته أو وحدة العمل التابعة له داخل المؤسسة يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها المؤسسة في المستقبل، ويقترح خطط التدريب المناسبة يطبق التغيرات المناسبة على القسم أو وحدة العمل بما يتماشى مع التغيرات العالمية يتمنى بالمرنة في العمل والتعامل مع المتغيرات | <ul style="list-style-type: none"> • يظهر استيعابه الدقيق للأسواق العالمية والمخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال • يعيد تعريف النجاح مع تغير السياق العام في ضوء العولمة وتاثير الحكومات والتحولات الاجتماعية • لا يتعامل مع أية أمور على أنها مسلمات، ويسعى دائمًا إلى تحديد الأحداث أو الظروف غير المتوقعة • يحدث التغيير عند توقع الأحداث أو التوجهات الهامة بدلاً من الانتظار والتعامل معها كرد فعل • ينظر إلى الأمام من أجل إعادة تكيف وضع المؤسسة مع البيئة المتغيرة • يرسم الطريق إلى المستقبل وكيفية تجاوز التحديات • يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها المؤسسة في المستقبل، ويضع خطط التدريب وفقاً لذلك ويعمل على تنفيذها • يتحلى بالمرنة والثقة في التعامل والتواصل مع الأطراف ذات الصلة • يعمل مع فريق العمل في جو تسوده المرنة المتبادلة |
| يتراقب ويتآقلم بسرعة | يتراقب بسرعة | لدية المهارة لتحديد التجارب المختلفة التي تؤثر في العمل الاطلاع على مهارات القيادة المرنة اكتساب مهارات إدارة التغيير والتعامل مع المواقف الصعبة منة في، النهج للسماح للتغييرات خارحة عن | <ul style="list-style-type: none"> • اكتساب مهارات الإدارة المرنة • لديه المقدرة على تحديد المواقف المختلفة والعمل على تقبل المتغيرات والتعامل بشكل منرن • يستجيب في الوقت المناسب عند مواجهة تغيير في الاتجاه الذي يتماشى مع الادارة والفرقة، وفقاً | <ul style="list-style-type: none"> • يزرع ثقافة المرنة والاستجابة للتغيير • يعيد ترتيب الأولويات والأهداف التنظيمية بشكل استراتيجي لمواجهة تغيير في الأجندة التنظيمية أو الوطنية يعمل كوكيل للتغيير • استخدام أسلوب منهجي لتطبيق آليات المرنة والسرعة في تقبل المتغيرات • لديه القدرة على تحديد المواقف المختلفة وآليات | <ul style="list-style-type: none"> • يظهر استيعابه للأسواق العالمية وأغلب المخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال • يتبع البيئة المحيطة بين الحين والأخر ويتوقع الأحداث والاتجاهات المحلية والإقليمية والدولية التي يحتمل أن تؤثر على إداراته أو وحدة العمل التابعة له داخل المؤسسة • يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها المؤسسة في المستقبل، ويقترح خطط التدريب المناسبة • يطبق التغيرات المناسبة على القسم أو وحدة العمل بما يتماشى مع التغيرات العالمية • يتمنى بالمرنة في العمل والتعامل مع المتغيرات |