



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

يتواءم مع مئوية الإمارات 2071

قامت الهيئة بخطوات لغايات



الاطار العام للكفاءات السلوكية



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 وتطوير قدراتهم	قيادة التغيير	المساءلة	إدارة الموارد بفاعلية	التركيز على النتائج	التركيز على خدمة العملاء	التواصل ومهارات الاتصال	العمل بروح الفريق الواحد			
PL7									PL7	وكيل وزارة / وكيل وزارة المساعد	الوظائف القيادية
PL6									PL6	خاص أ خاص ب	وظائف الإدارة العليا
PL5									PL5	1 2	
لا تنطبق			PL4						PL4	3 4	الوظائف الإشرافية
			PL3						PL3	5 6	
			PL2						PL2	7 8	الوظائف الداعمة
			PL1						PL1	9 10	



إطار الكفاءات السلوكية المتوافقة 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 ويطور الطاقة البشرية
والمواهب، ويحول ويمكّن ويبني القيادات وينقل المهارات
ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي

قدوة حسنة

يتحلّى بالأخلاق 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 و التسامح 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، ذا
بعد النظر، يعمل على الاستشراف المبكر للفرص
والتحديات وتحليلها ووضع السيناريوهات والخطط
الاستباقية.

مبتكر ومحفز للتغيير الجذري

مبتكر، يتبنى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويحفز فكر ريادة الأعمال
و يدرك آليات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق
المؤسسي، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن 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 تنويع
المهارات وتحديثها باستمرار لتتماشى مع المتطلبات والمتغيرات
المستقبلية ولديه حب الاطلاع والبحث والتلقيب عن ما هو جديد

الإنجاز والتأثير

مرن وسريع

يتحلّى بالمرونة والسرعة ويبني بيئة تعزز التغيير وسرعة
تحقيق الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد المتاحة يتمتع بالثقة
بالذات في المواقف المختلفة

يصنع قرارات ذكية وفعالة وكفوءة

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

يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج

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

الهيكل الخاص بإطار الكفاءات السلوكية

الروح القيادية					
يمكن الآخرين من خلال التأكد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. ويتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم . الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل					
المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	مستويات المهارة
قدوة حسنة	يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل . بالمستقبل وشغوف ومتأثر، . ويتبنى مفاهيم السعادة . والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.	الشغف والحماسة الأخلاق والقيم	<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 الى خلق بيئة عمل عاطفية وحماسة • يدمج شغفه الشخصي في مجال عمله • يؤمن بالمبادئ والأفكار التي يروج لها وتكشف أفعاله اليومية عن قيمه للآخرين • قادر على عرض وجهات النظر بوضوح دون أن . ينتقص من وجهات نظر الآخرين • يجسد القيم الوطنية لدولة الإمارات • يعكس قيم وأخلاق الجهة • يعمل في إطار المعايير والتدابير الاحترازية الخاصة . بالمؤسسة • يقود المبادئ المؤسسية والمثل العليا • يعمل ضمن المعايير والمبادئ التوجيهية التي وضعتها المؤسسة • يعمل لصالح الجهة 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 الجهة • يحدد القيم والأخلاق المؤسسية ويقوم بغرسها • يمثل قدوة حسنة بتعزيز المثل والمبادئ . المؤسسية

إطار الكفاءات السلوكية المتوافقة مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

المدير العام/المدير التنفيذي/ خاص أ		خاص ب/ 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 المقترحة .		
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)		مستوى الكفاءة 2 ممارس	مستوى الكفاءة 1 مدرك	مستوى الكفاءة 1 مدرك			
★		★	★		يطور المواهب	ممكناً للإنسان	روح القيادة
★		★	★		يدعم ثقافة المساءلة والمسؤولية		
★		★	★		التواصل على نحو الاستراتيجي		
★		★	★	★	تمكين التعاون		
★		★	★	★	الشغف و الحماسة والأخلاق والقيم	قدوة حسنة	
★		★	★		يلهم ويحفز ويفوض للآخرين		
★		★	★	★	السعادة والنظرة الإيجابية		
★		★	★		القيادة عن طريق التأثير	منفتح على العالم	
★		★	★	★	يشجع التنوع		
★		★	★		التعامل مع المتغيرات وعدم الوضوح		

الروح القيادية

يمكن الآخرين من خلال التأكد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. و يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مُمكن للإنسان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخول ويمكّن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي.	يطور المواهب	<ul style="list-style-type: none"> • يشجع أعضاء الفريق على المساهمة بأفضل ما لديهم • بالمساهمة لجهود الفريق • يشجع الأفراد على العمل استنادًا 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 ويطور القدرات • تطوير 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 القوة الخاصة بهم والعمل بها • يعتمد على المواهب المتنوعة وآراء أعضاء الفريق • لا يسمح للمشاعر الشخصية بالتأثير على كيفية رؤيتهم لمهارات الآخرين يدرك الاحتياجات العاطفية للآخرين • يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها الجهة في المستقبل ، ويقترح خطط التدريب المناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> • 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"> • أخذ المسؤولية في اجراء وتنفيذ المهام • يشجع الآخرين على تحمل المسؤولية والمساءلة عن أفعالهم • قادر على تحديد أولويات 	<ul style="list-style-type: none"> • مسؤول عن أفعاله وعن الأفعال الخاصة بالفريق • يحمل الآخرين مسؤولية تحقيق النتائج • يطبق نهجًا واقعيًا وعمليًا لتحديد 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

إطار الكفاءات السلوكية المتوافقة مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

المدير العام/المدير التنفيذي / خاص أ	خاص ب/ الدرجات 1 و 2	الدرجة 3 /الدرجة 4	الدرجة 5 إلى الدرجة 7	<input type="checkbox"/> اعتماد كفاءات سلوكية جديدة على جميع الدرجات (المستهدفة من وكيل الوزارة/المدير العام إلى الدرجة 7) بناء على مستويات الكفاءة المقترحة .	
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)	مستوى الكفاءة 2 ممارس	مستوى الكفاءة 1 مدرك	مستوى الكفاءة 1 مدرك		
★	★	★		البصيرة الاستراتيجية	مستشرف للمستقبل
★	★	★		الابتكار والتفكير الإبداعي ودعم التجارب	مبتكر ومحفز للتغيير الجذري
★	★	★		الإقدام على المخاطرة	
★	★	★		إعادة رسم وتصميم ممارسات العمل	
★	★	★	★	متابعة تكنولوجيا المستقبل	ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة
★	★	★	★		متعلم باستمرار ومدى الحياة
				التطوير الذاتي	

النظرة المستقبلية

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه 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	ممارس	متمكن
<p>ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة مثل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان.</p> <p>ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة</p>		<p>متابعة تكنولوجيا المستقبل</p>	<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 بالتكنولوجيا 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 بالتكنولوجيا 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"> وضع الاستراتيجيات والرؤية المؤسسة لتطبيق التكنولوجيا المستقبلية يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات للمؤسسة من ناحية التكنولوجيا الحديثة يزرع استخدام وتطبيق التكنولوجيا في جميع أنحاء المنظمة مواصلة 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 ب/ الدرجات 1 و 2	الدرجة 3 /الدرجة 4	الدرجة 5 إلى الدرجة 7	<input type="checkbox"/> اعتماد كفاءات سلوكية جديدة على جميع الدرجات (المستهدفة من وكيل الوزارة/المدير العام إلى الدرجة 7) بناء على مستويات الكفاءة المقترحة		
				مستوى الكفاءة 1 مدرك	مستوى الكفاءة 2 ممارس	مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)
الإنجاز والتأثير	★	★	★		يراقب البيئة المحيطة ويفسرها	مرن وسريع
	★	★	★	★	يتجاوب ويتأقلم بسرعة	
	★	★	★		اتخاذ القرار بفعالية	يصنع قرارات ذكية وفعالة وذات كفاءة
	★	★	★		يشجع الآخرين على تعلم اتخاذ القرارات الفعالة	
	★	★	★		مطلع على توجيهات الحكومة ، ينشر مفهوم الغايات ، والأهداف العليا للحكومة .	يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج
	★	★	★			

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 تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	تعريف المهارات	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مرن وسريع	يتحلى بالمرونة والسرعة ويبني بيئة تعزز التغيير وسرعة الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة	يراقب البيئة المحيطة ويفسرهما	<ul style="list-style-type: none"> يعي الأسواق العالمية وبعض مخاطر الاقتصاد الكلي والجزئي التي تؤثر على الأعمال يستطيع دراسة البيئة من أجل توقع الأحداث والتوجهات المحلية أو الإقليمية أو الدولية التي يحدد التغييرات المستقبلية المحتملة التي قد تؤثر على الفريق أو المنظمة 	<ul style="list-style-type: none"> يظهر استيعابه للأسواق العالمية وأغلب المخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال يتابع البيئة المحيطة بين الحين والآخر 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 التغييرات العالمية يتمتع بالمرونة 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 وتأثير الحكومات والتحويلات الاجتماعية لا يتعامل مع أية أمور على أنها مسلمات، ويسعى دائماً 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 تكييف 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 بالمرونة والثقة في التعامل والتواصل مع الأطراف ذات الصلة يعمل مع فريق العمل في جو تسوده المرونة المتبادلة
		يتجاوب ويتأقلم بسرعة	<ul style="list-style-type: none"> لديه المهارة لتحديد التجارب المختلفة التي تؤثر في العمل الاطلاع على مهارات القيادة المرنة اكتساب مهارات إدارة التغيير والتعامل مع المواقف الصعبة مرونة في النصح للسماح بالتغييرات خارجة عن 	<ul style="list-style-type: none"> اكتساب مهارات الإدارة المرنة لديه المقدرة على تحديد المواقف المختلفة والعمل على تقبل المتغيرات والتعامل بشكل مرّن يستجيب في الوقت المناسب عند مواجهة تغيير في الاتجاه الذي يتماشى مع الإدارة والفريق وفقاً 	<ul style="list-style-type: none"> يزرع ثقافة المرونة والاستجابة للتغيير يعيد ترتيب الأولويات والأهداف التنظيمية بشكل استراتيجي لمواجهة تغيير في الأجندة التنظيمية أو الوطنية يعمل كوكيل للتغيير استخدام أسلوب منهجي لتطبيق آليات المرونة والسرعة في تقبل المتغيرات لديه القدرة على تحديد المواقف المختلفة وآليات



اطار الكفاءات
التخصصية

إطار الكفاءات التخصصية

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

يصل مجموع الكفاءات الى 99 كفاءة موزعة وفقاً للعوائل الوظيفية ال(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 للتدرج 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 و تفاصيل حول نواحي 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 الفنية (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 الأدنى

مثال توضيحي للهيكل الخاص بإطار الكفاءات التخصصية

1. إدارة الأداء الوظيفي			
عملية تطوير وتطبيق نظام فعال لإدارة الأداء الوظيفي ولوضع معايير الأداء والسلوك المتوقع من كافة موظفي الجهة.			
أساسي	متوسط	متقدم	خبير
<ul style="list-style-type: none"> الوعي بمبادئ وممارسات إدارة الأداء الوظيفي. إظهار المعرفة المناسبة بنظام إدارة الأداء الوظيفي الخاص بالجهة. 	<ul style="list-style-type: none"> إظهار المعرفة المتقدمة بنظام إدارة الأداء الوظيفي الخاص بالجهة. شرح كيفية مساهمة عملية تخطيط الأداء في تحقيق أهداف الجهة. 	<ul style="list-style-type: none"> تقديم الدعم الاستشاري لتطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي الخاص بالجهة بشكل ناجح. ضمان تنفيذ عملية تقييم الأداء الوظيفي ضمن الإطار الزمني المحدد. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير استراتيجيات لتحديد مدى فعالية نظام تقييم الأداء الوظيفي الخاص بالجهة.

اسم الكفاءة

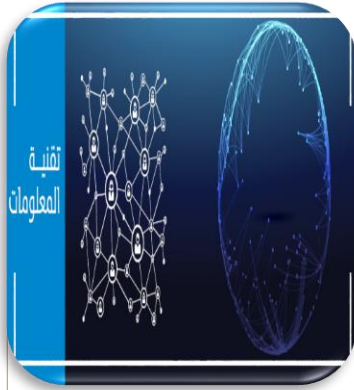
التعريف

مستوى المهارة

مؤشرات الكفاءة

هيكل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية - مستويات المهارة

أساسي	متوسط	متقدم	خبير
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 النصح بشأن الخيارات المتاحة للعمل. تشمل هذه الكفاءة مسؤولية الإشراف على الزملاء وكذلك المسؤولية عن أعمالهم؛ وتتسم 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 و تطبيق و تحديث استراتيجيات و خطط أمن البيانات لضمان الرد على نواحي الضعف و استعادة البيانات ضمن إطار زمني مناسب.

أساسي	متوسط	متقدم	خبير
<ul style="list-style-type: none"> استخدام أنظمة تقنية المعلومات بطريقة آمنة و ضمان السرية و الدقة عند تخزين و استخدام سجلات البيانات. تقديم الدعم و الإدارة و الصيانة الضرورية لضمان فعالية و كفاءة أداء و أمن نظام تقنية المعلومات. تحديد و تحليل 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 و الرد عليها و الإبلاغ عنها (مثل الاختراقات و الهجمات)، و كذلك اقتراح إجراءات تصحيحية. ضمان وصول الموظفين المخولين فقط للبيانات. دعم التحقيقات المتعلقة بالحوادث و / أو الجرائم الإلكترونية المتعلقة بأنظمة و شبكات تقنية المعلومات و كذلك بالدليل الرقمي. مراجعة و تقييم المعلومات الواردة بشأن الأمن الإلكتروني لتحديد مدى فائدتها في دراسة الوضع. القيام بالترتيبات المتعلقة بالتخزين الآمن للبيانات الإلكترونية. إتباع الإرشادات المعمول بها و ذلك فيما يتعلق بأرشفة النسخ الاحتياطية، و الوصول للسجلات، و نقل السجلات عبر القنوات المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> الرد على نواحي الضعف المعقدة و التي تتعلق بأمن البيانات و ذلك ضمن إطار زمني مناسب. التحقيق في الحوادث و / أو الجرائم الإلكترونية المتعلقة بأنظمة و شبكات تقنية المعلومات و كذلك 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 و تحديث و ضمان تطبيق السياسات و الإجراءات و العمليات المتعلقة بأمن البيانات. وضع استراتيجيات و خطط استعادة البيانات للتغلب على حالات الطوارئ. تحديد ضوابط الامتثال المؤسسية مقابل القوانين و التشريعات و المعايير و السياسات و الإجراءات ذات الصلة، و كذلك 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 و الأنظمة المناسبة لدعم عملية جمع و تحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية و رفع 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 و تسهيل 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 و المعلومات المناسبة لتحليل تحديات معينة في مجال العمل و التوصية بحلول. استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ) لإصدار تقارير إحصائية (مثل الحضور و الغياب، العمل الإضافي، إلخ). 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 المزايا، تغيير المعلومات الشخصية، إلخ). تحديد التحسينات المطلوبة لأنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ) و رفع التوصيات المناسبة بهذا الصدد لتلبية للاحتياجات المتغيرة بشكل مرضٍ. اقتراح المبادرات لخفض التكاليف و تحسين خدمة العملاء بناءً على فهم عمليات الموارد البشرية و تكنولوجيا الانترنت. 	<ul style="list-style-type: none"> توجيه عملية دمج أنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية (مثل بياناتي، أوراكل، إلخ) بأنظمة الجهة و ضمان تطبيقها لتوفير تقارير و مؤشرات فعالة و ذات كفاءة و كذلك لتقديم خدمات الموارد البشرية. استخدام التكنولوجيا لرفع الكفاءة ضمن وظائف الموارد البشرية.





الروح القيادية

يمكن الآخرين من خلال التأكد من وجود المهارات اللازمة لدفع وقيادة الأهداف المؤسسية. و يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم ، الشغف وتمكين السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مُمْكِن لِلإِنسَان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويحول ويمكّن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي.	يطور المواهب	<ul style="list-style-type: none"> • يشجع أعضاء الفريق على المساهمة بأفضل ما لديهم بالمساهمة لجهود الفريق • يشجع الأفراد على العمل استنادًا 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 ويطور القدرات تطوير 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 القوة الخاصة بهم والعمل بها • يعتمد على المواهب المتنوعة وآراء أعضاء الفريق • لا يسمح للمشاعر الشخصية بالتأثير على كيفية رؤيتهم لمهارات الآخرين يدرك الاحتياجات العاطفية للآخرين • يحدد الكفاءات والخبرات التي تحتاجها المنظمة في المستقبل ، ويقترح خطط التدريب المناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 المنظمة • قادرة على موازنة مشاعرهم واحتياجاتهم مع احتياجات الآخرين في الوضع المناسب للوضع
			<ul style="list-style-type: none"> • أخذ المسؤولية في اجراء وتنفيذ المهام • يشجع الآخرين على تحمل المسؤولية والمساءلة عن أفعالهم • قادر على تحديد أولويات المهام بما يتماشى مع أهداف الفري 	<ul style="list-style-type: none"> • مسؤول عن أفعاله وعن الأفعال الخاصة بالفريق • يحمل الآخرين مسؤولية تحقيق النتائج • يطبق نهجًا واقعيًا وعمليًا لتحديد أولويات الموارد ، في نطاق الفريق 	<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 • ينفذ المبادرات المختلفة للتغلب على الغموض واتجاهات والتحديات العالمية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكد 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	متمكن
مُمكّن للإنسان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويحول ويمكّن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي.	التواصل على نحو استراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> • قادر على التعبير وايضاح الأهداف الاستراتيجية الشاملة • ادراك تأثير طريقة ايصال الرسائل المهمة للآخرين • يستمع للآخرين ويلخص لايضاح فهمه • يتواصل بطريقة واضحة وموجزة • 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 الثنائي الاتجاه بين الأفراد • يستمع للآخرين بفاعلية، ويطرح الأسئلة لايضاح الفهم • ينقل ويعبر عن وجهات النظر بصورة فعالة لتمكين 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 والتكامل • يركز على الاتصال في اتجاهين من أجل ضمان المشاركة والتكامل • 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 ثنائي الاتجاه من أجل ضمان المشاركة والدمج • إشراك الآخرين والأخذ بالإعتبار وجهات النظر المختلفة في المبادرات المؤسسية • تكييف 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 وآمال وأحلام الآخرين • يشجع الأفراد على إظهار التعاطف مع بعضهم البعض متى اقتضت الضرورة • ينصت للمعنى ويفسر ما يسمعه على نحو صحيح • لتمكين الاتصال ثنائية الاتجاه
			<ul style="list-style-type: none"> • يعمل كجزء من الفريق في أداء المهام اليومية • يقر بمساهمة الآخرين • يتغلب على الاختلافات مع الآخرين للعمل بطريقة تعاونية • يحدد الأفراد لمواءمة المهام القيادية في ممارسات العمل إلى الأمام 	<ul style="list-style-type: none"> • يقود ويدعم فريقه المباشر لتعزيز روح الفريق • 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 متنوعة من أجل تحقيق هدف أكبر 	<ul style="list-style-type: none"> • يقود ويدفع التعاون بين أعضاء الفريق في مختلف الوظائف المؤسسية • يزرع روح الفريق والإحساس بالانتماء • يغرس نهج الإجماع و التوافق بين أفراد الفريق في مختلف الوظائف بناء على الأهداف المشتركة • يطبق منهجاً واقعياً وعملياً في تخصيص الموارد حسب الأولوية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكد 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	متمكن
قدوة حسنة	يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبنى مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.	الشغف والحماسة الأخلاق والقيم	<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 الى خلق بيئة عمل عاطفية وحماسة • يدمج شغفه الشخصي في مجال عمله • يؤمن بالمبادئ والأفكار التي يروج لها وتكشف أفعاله اليومية عن قيمه للآخرين • قادر على عرض وجهات النظر بوضوح دون أن ينتقص من وجهات نظر الآخرين • يجسد القيم الوطنية لدولة الإمارات • يعكس قيم وأخلاق المؤسسة • يعمل في إطار المعايير والتدابير الاحترازية الخاصة بالمؤسسة • يقود المبادئ المؤسسية والمثل العليا • يعمل 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 بغرسها • يمثل قدوة حسنة بتعزيز المثل والمبادئ المؤسسية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكد 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	متمكن
قدوة حسنة	يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبنى مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.	يلهم ، يحفز ويفوض للآخرين	<ul style="list-style-type: none"> • يتعاطف مع الآخرين عند الضرورة • يفهم دوافع الآخرين • ينظر إليه على أنه ملهم للآخرين • 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 • الالتزام والحرص من خلال تمكين الأفراد من تحقيق الأهداف المهمة لهم • يستخدم مجموعة من التقنيات لتمكين القادة مثل تفويض المهام • يسعى إلى وجهات نظر وآراء الآخرين ويدخل هذه الآراء في العمل

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكد 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	متمكن
قدوة حسنة	يتحلى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبنى مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس الصورة الحسنة للدولة.	السعادة والنظرة الإيجابية	<ul style="list-style-type: none"> لديه نظرة إيجابية وسعيدة يعمل على المهام الموكلة حتى الانتهاء منها متفائل وإيجابي في النظرة يحافظ على التركيز والمثابرة لإكمال المهام المعطة يحافظ على النظرة الإيجابية عند الضغط يتغلب على التحديات بنظرة إيجابية 	<ul style="list-style-type: none"> يعمل بطريقة إيجابية ومتفائلة في جميع الظروف يعمل 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"> يعمل على غرس ثقافة السعادة والاييجابية داخل المؤسسة يتغلب على المقاومة والمثابرة في مواجهة الشدائد وعدم اليقين المثابرة والحفاظ على مسار التغيير الإيجابي على الرغم من المقاومة يتأقلم سريعاً مع التغييرات ويجيد التعامل مع المواقف غير الواضحة ينشئ منصة عبر المنظمة لتمكين النظرة الإيجابية والتفاولية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكد 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 المهارة	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
منفتح على العالم	منفتح يؤمن بقيم السلم 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 تخاطب العقل والعاطفة عند اقناع الآخرين • فهم التأثير العاطفي على الآخرين عند اتخاذ القرارات • القدرة على التأثير واقناع الآخرين لدعم انجاز المهام المطلوبة • يدرك احتياجات الآخرين عند محاولة إقناع 	<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 الى النجاح لدى الطرفين عند التفاوض وفي حالات الخلاف • يسعى إلى إيجاد أرضية مشتركة من خلال جمع الفرق المختلفة لتحقيق الأهداف الأسمى • قدرة على تكيف أسلوبه تماشى مع احتياج الآخرين 	<ul style="list-style-type: none"> • يأخذ نهجا شموليا عند إقناع الآخرين - النظر في الحجج المنطقية وغير المنطقية • يستخدم "القوة الناعمة" من خلال المنصب الوظيفي بشكل منطقي وبناء من أجل التأثير على الآخرين • يفقد أهمية فهم العوامل الغير ملموسة كالعواطف والقيم عند التأثير على الآخرين • تكيف الأساليب باستمرار عند التأثير والتفاوض مع الآخرين • يرسخ السعي لإيجاد أرضية مشتركة بين الأطراف المختلفة لزيادة إمكانات المؤسسة • يدخل المفاوضات التي تلبى مصالح جميع الأطراف مع الحفاظ على الاستراتيجية التنظيمية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يقود بالمثال. يمكن الآخرين من خلال التأكد 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 المهارات	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
منفتح على العالم	منفتح 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 وآراء مختلفة • يتقبل اختلاف الآراء ووجهات النظر • لديه القدرة على تفهم ورؤية وجهات نظر الآخرين من منظورهم • يعمل في بيئات اجتماعية وسياسية وثقافية • يعامل فهم ثقافات الآخرين واحترامها 	<ul style="list-style-type: none"> • يجمع الآخرين ذوي وجهات النظر المختلفة داخل الفريق • يعزز ويشجع التنوع الفكري داخل المؤسسة من أجل طرح الأفكار الجديدة • يعمل بنجاح في البيئات الاجتماعية والسياسية والثقافية المختلفة • يبني حس الولاء بمعاملة الآخرين باحترام • يقبل وقادرة على العمل مع مختلف الثقافات والأنظمة التنظيمية 	<ul style="list-style-type: none"> • يبني أرضية مشتركة عن طريق جمع الفرق المتنوعة معاً من أجل تحقيق هدف أكبر وخلق قيمة مضافة • يزيد من فاعلية المؤسسة عن طريق الاعتماد على المواهب المتنوعة 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 قيادة 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 	<ul style="list-style-type: none"> • يستكشف بشكل استباقي جوانب مختلفة لدفع الأهداف التشغيلية • يعمل مع الفريق للتغلب على المصاعب • تشجيع الموظفين على الاطلاع على العالم والإلمام بالثقافات المختلفة من خلال المهام اليومية • يقط عن التعامل مع المجهول 	<ul style="list-style-type: none"> • يتكيف / يغير الأهداف التنظيمية بما يتماشى مع التغيرات العالمية • يطبق التوافق مع المتغيرات العالمية • تستخدم 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 بوضوح الثقة في جميع الحالات

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه 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 المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مستشرف للمستقبل	مطلع على الاتجاهات العالمية، يتخيل المستقبل، لديه بعد نظر، يعمل على الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع السيناريوهات والخطط الاستباقية.	البصيرة الاستراتيجية	<ul style="list-style-type: none">• واعى باحتياجات المنظمة للاستجابة للتحديات والفرص المستقبلية• يدرك رؤية المؤسسة• يضمن توافق الرؤية والاستراتيجية مع السياق الأوسع نطاقاً• الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع الخطط الاستباقية بعيدة المدى لها على كافة المستويات لتحقيق إنجازات نوعية	<ul style="list-style-type: none">• يشارك في وضع استراتيجيات فعالة بمايتناسب مع الرؤية والاستراتيجية المؤسسية• يوفق 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• توطيد 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 للمؤسسة

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه 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 المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مبتكر ومحفز للتغيير الجذري	مبتكر، يتبنى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويحفز فكر ريادة الأعمال ويدرك آليات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق المؤسسي، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن أن لا وجود لكلمة مستحيل.	الابتكار ودعم التجارب	<ul style="list-style-type: none"> يعزز الكفاءة والنتائج على الرغم من طرق العمل الجديدة يحدد عوامل حالات النجاح والإخفاق يجرب الأفكار الجديدة يستخدم المنهجيات الغير التقليدية في إطار عمل يعرض حلول ابداعية لحل المشكلات 	<ul style="list-style-type: none"> يدرس حالات النجاح والإخفاق السابقة ويتعلم منها عند تطبيق المبادرات الجديدة يسارع إلى تطبيق الأفكار الجديدة والمنهجيات غير التقليدية يحدد الفرص المناسبة للتجريب على مستوى المؤسسة تشجيع وتحفيز الآخرين للمشاركة بأفكارهم وحلولهم الإبداعية التفكير بعيدا عن المعطيات والبيانات المتواجدة لايجاد حلول ابداعية عند مواجهة العقبات 	<ul style="list-style-type: none"> يطور المنصات التي تُمكن الموظفين من التجريب والتعلم والخروج بأفضل ما لديهم من أفكار يشجع التعلم من النجاحات والإخفاقات يشجع تجريب الأفكار الجديدة والمناهج غير التقليدية يخصص الموارد بما يُمكن جهود التجريب يربط بين الحوافز والتجريب على نحو لا يعاقب على "الإخفاق"
		الإقدام على المخاطرة	<ul style="list-style-type: none"> يحدد الفرص والمخاطر التي تتطوي عليها بعض المواقف غير الواضحة يدرك المخاطر عند تنفيذ الأفكار الجديدة يستعين بخبرة أفراد الفريق الأكثر خبرة من أجل إدارة المخاطر على نحو أفضل اقتراح طرق مختلفة لتخطي المخاطر 	<ul style="list-style-type: none"> يرى المواقف غير الواضحة كفرص وليست مخاطر يقدم على المخاطرة المحسوبة في المواقف الصعبة أو التي يشوبها الغموض قادر على التعامل مع الأمور الغير واضحة ومعرفة المخاطر المترتبة على تنفيذ الأفكار المستجدة يستخدم خبرات الفريق لادارة 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 مؤسسياً 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 لتمكين أخذ المخاطر المحسوبة لتمكين النجاح توجيه ودعم الآخرين خلال الفترات التي يسودها الغموض لقيادة الأهداف المؤسسية

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه 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	ممارس	متمكن
مبتكر ومحفز للتغيير الجذري	مبتكر، يتبنى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويحفز فكر ريادة الأعمال ويدرك آليات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق المؤسسي، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن أن لا وجود لكلمة مستحيل.	إعادة رسم وتصميم ممارسات العمل	<ul style="list-style-type: none">• يدرك الحدود الحالية التي تقيد المؤسسة وأعمالها• فهم العمليات والممارسات في العمل ويعمل بفعالية• تمشياً مع التوجهات• يقدم اقتراحات لتعزيز وإعادة تنظيم ممارسات العمل الحالية	<ul style="list-style-type: none">• يفكر خارج نطاق الحدود التي تقيد المؤسسة• يطلع الجهات المعنية على الاضطرابات المستقبلية التي يحتمل أن تواجه المؤسسة• يحدد الإجراءات اللازمة للفريق لضمان المرونة لمواكبة التغييرات الغير متوقعة• يظهر فهماً لتأثير ممارسات العمل على أصحاب المصلحة الرئيسيين• يصحح الفريق وممارسات العمل لضمان تحقيق الاهداف 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

القائد المثالي للحكومة موجه 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	ممارس	متمكن
<p>ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة مثل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان.</p> <p>ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة</p>		<p>متابعة تكنولوجيا المستقبل</p>	<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 بالتكنولوجيا 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 بالتكنولوجيا 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"> وضع الاستراتيجيات والرؤية المؤسسة لتطبيق التكنولوجيا المستقبلية يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات للمؤسسة من ناحية التكنولوجيا الحديثة يزرع استخدام وتطبيق التكنولوجيا في جميع أنحاء المنظمة مواصلة استراتيجية المؤسسة للتكنولوجيا الدولية يخلق ثقافة تفكير عبر المنظمة في استخدام وابتكار مبادرات تقنية جديدة

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للحكومة موجه 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	ممارس	متمكن
متعلم باستمرار ومدى الحياة	لديه شغف التعلم المستمر ويسعى للتطوير الذاتي من أجل تنويع المهارات وتحديثها باستمرار لتتماشى مع المتطلبات والمتغيرات المستقبلية ولديه حب الاطلاع والبحث والتنقيب عن كل ما هو جديد.	تبنى مفهوم التعلم مدى الحياة (التطوير الذاتي)	<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 يحتمل 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 وتقييم الأداء الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> يستخدم طرق تعليمية مختلفة لتعزيز المعرفة والمهارات العمل بنشاط على تطوير المهارات المتقدمة اللازمة لدفع الأهداف المؤسسية يضع نفسه في موقف غير مألوف / أقل خبرة لتطوير وتنمية القدرات الذاتية يستخدم تقنيات التأمل الذاتي لتقييم وتقليل تأثير الأفعال و غرس هذه التقنيات بين أفراد الفريق محفز لذاته ويتوجه لانجاز أهدافه بنجاح لديه الوعي بالذات والتحكم في العواطف والسلوكيات الخاصة عند التعامل مع المواقف الصعبة / المجعدة يرحب بملاحظات تغذية الأداء يأخذها بعين الاعتبار 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 تقييم 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 تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	تعريف المهارات	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج	مطلع يتعمق على توجهات الحكومة ، ينشر مفهوم الغايات و الأهداف العليا للحكومة، يعمل و يساهم على تحقيق الأهداف الوطنية المشتركة و النتائج المحددة و خلق القيمة المضافة.	مطلع على توجهات الحكومة، ينشر مفهوم الغايات والأهداف العليا للحكومة	<ul style="list-style-type: none"> قيادة المبادرات الحكومية والتنظيمية يحدد النتائج الاقتصادية والاجتماعية المحتملة يدير الموارد على نحو مسؤول من أجل تحقيق الأهداف المحددة يضمن تلبية الأهداف من خلال قيادة الخطط ورصد التقدم في جميع أنحاء 	<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 والاجندة الوطنية، ينشر مفهوم الغايات والأهداف العليا للحكومة لديه إلمام بكافة توجهات وخطط الدولة في كافة القطاعات التعرف على المبادئ الأساسية والإرشادية الخاصة بالغايات العليا للحكومة العمل على نشر 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 تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	التعريف	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
يصنع قرارات ذكية وفعالة وكفوة	يتبنى طريقة تفكير تمكنه من اتخاذ قرارات ذكية عملية وفعالة وحكيمة وذات أثر، ويتحلى 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 براعي القيم والمبادئ التي يؤمن بها في اتخاذ القرارات يستخدم 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 من تبعات القرارات التي يتخذها يصل إلى القرارات بثقة في بيئة تتسم بالمراقبة 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 يتبنى طريقة تفكير عملية تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة وذات أثر في الوقت المناسب بما يتفق مع الرؤية والاستراتيجية المحددة يعمل على اتخاذ قرارات مؤثرة في الاتجاه الصحيح يتحلى بالوعي والشجاعة والحنكة في اتخاذ التدابير التصحيحية 	
		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 يستخدم 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"> يستعد لإعادة النظر في الفرضيات والمسلمات المتعلقة باتخاذ القرار يلتزم بتصحيح المسار الذاتي عند الضرورة على الرغم من الضغوط الخارجية يتحلى بالمرونة اللازمة من أجل مراجعة وجهات نظره الشخصية 	<ul style="list-style-type: none"> يساعد الموظفين في احتراف الطريقة الفعالة في اتخاذ القرارات يشجع الموظفين على ضبط النفس والتحليل المتعمق 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 التحلي بالمرونة في التعامل مع الظروف المختلفة واتخاذ قرارات فعالة

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 تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الحكومة بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	تعريف المهارات	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مرن وسريع	يتحلى بالمرونة والسرعة ويبني بيئة تعزز التغيير وسرعة الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد المتاحة يتمتع بالثقة بالذات في المواقف المختلفة	يراقب البيئة المحيطة ويفسرها	<ul style="list-style-type: none"> يعي الأسواق العالمية وبعض مخاطر الاقتصاد الكلي والجزئي التي تؤثر على الأعمال يستطيع دراسة البيئة من أجل توقع الأحداث والتوجهات المحلية أو الإقليمية أو الدولية التي يحدد التغييرات المستقبلية المحتملة التي قد تؤثر على الفريق أو المنظمة 	<ul style="list-style-type: none"> يظهر استيعابه للأسواق العالمية وأغلب المخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على الأعمال يتابع البيئة المحيطة بين الحين والآخر 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 التغييرات العالمية يتمتع بالمرونة 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 وتأثير الحكومات والتحويلات الاجتماعية لا يتعامل مع أية أمور على أنها مسلمات، ويسعى دائماً 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 تكييف 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 بالمرونة والثقة في التعامل والتواصل مع الأطراف ذات الصلة يعمل مع فريق العمل في جو تسوده المرونة المتبادلة
		يتجاوب ويتأقلم بسرعة	<ul style="list-style-type: none"> لديه المهارة لتحديد التجارب المختلفة التي تؤثر في العمل الاطلاع على مهارات القيادة المرنة اكتساب مهارات إدارة التغيير والتعامل مع المواقف الصعبة مرونة في النصح للسماح بالتغييرات خارجة عن 	<ul style="list-style-type: none"> اكتساب مهارات الإدارة المرنة لديه المقدرة على تحديد المواقف المختلفة والعمل على تقبل المتغيرات والتعامل بشكل مرّن يستجيب في الوقت المناسب عند مواجهة تغيير في الاتجاه الذي يتماشى مع الإدارة والفريق وفقاً 	<ul style="list-style-type: none"> يزرع ثقافة المرونة والاستجابة للتغيير يعيد ترتيب الأولويات والأهداف التنظيمية بشكل استراتيجي لمواجهة تغيير في الأجندة التنظيمية أو الوطنية يعمل كوكيل للتغيير استخدام أسلوب منهجي لتطبيق آليات المرونة والسرعة في تقبل المتغيرات لديه القدرة على تحديد المواقف المختلفة وآليات