



الاطار العام للكفاءات السلوكية

المتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

www.fahr.gov.ae



الاطار العام للكفاءات السلوكية

المتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

حقوق الطبع © الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

جميع حقوق الطبع محفوظة.

لا يجوز دون الحصول على إذن خطي من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، استخدام أي من المواد التي يتضمنها هذا الدليل، أو استنساخها أو نقلها، كلياً أو جزئياً، في أي شكل وبأي وسيلة، سواءً بطريقة إلكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، إلا كما هو منصوص عليه في شروط وأحكام استخدام الأدلة الخاصة بالهيئة.



المقدمة

الإطار العام للكفاءة السلوكية للحكومة الاتحادية عبارة عن قائمة للمهارات والمعارف والسلوكيات المتوقعة التي تؤدي إلى التميز الوظيفي. يوضح الإطار السلوكيات المختلفة المرغوبة في كل مستوى ويقدم أوصافاً تفصيلية لما يبدو عليه كل مستوى من المستويات، تم تطوير إطار الكفاءات السلوكية بناءً على نموذج الإمارات للقيادة الحكومية، بناءً على ثلاث ركائز:

1. الروح القيادية
2. النظرة المستقبلية
3. الإنجاز والتأثير

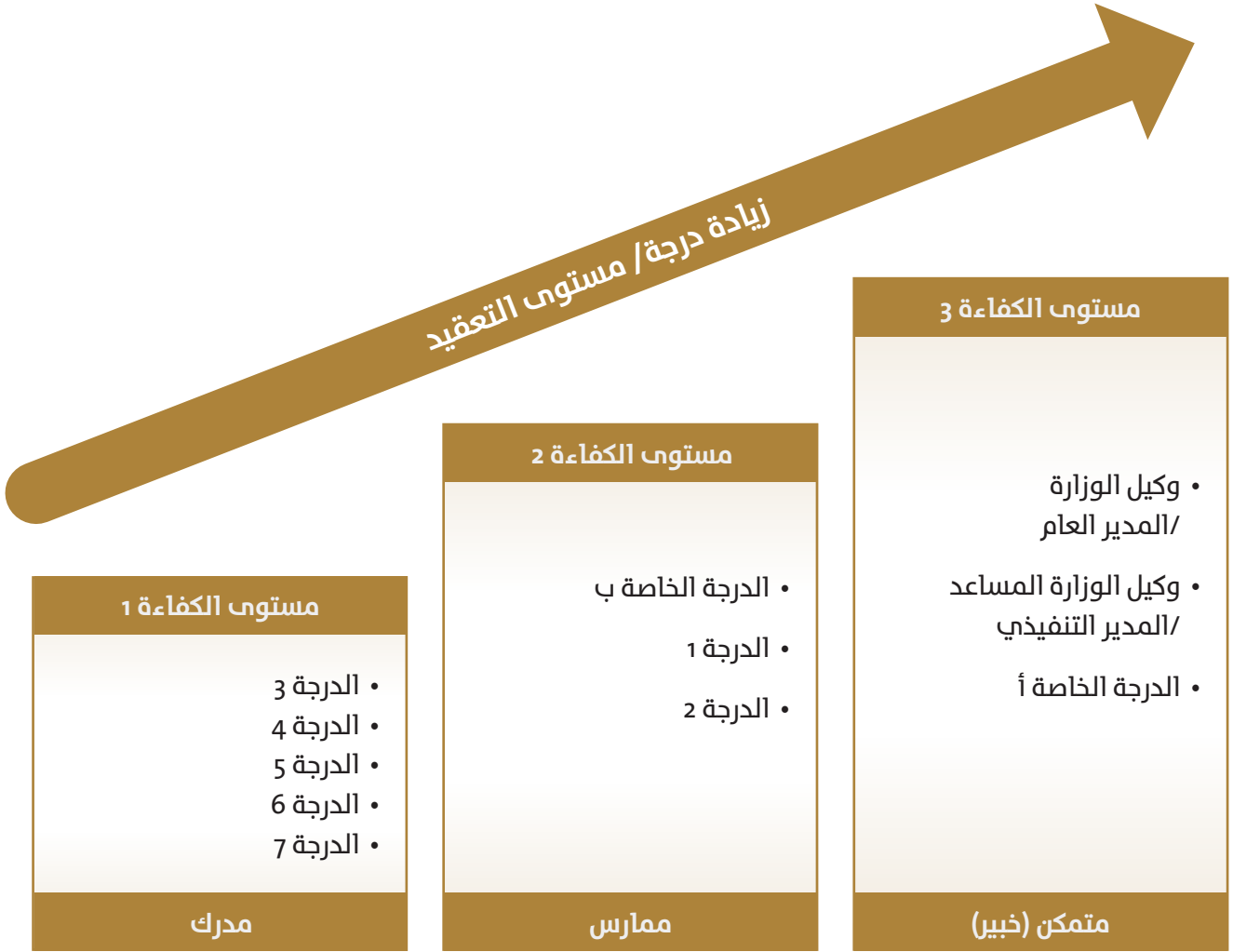
تعتبر الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة إطار الكفاءات بمثابة حجر الزاوية في إدارة مواردها البشرية وعنصرًا أساسيًا للتنفيذ الناجح لإدارة أداء الموظفين والتعلم والتطوير الوظيفي والتوظيف وتخطيط الموارد البشرية.

الغرض من الإطار هو تحديد مجموعة من الكفاءات المعيارية للموظفين على جميع المستويات في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة، لمساعدة الجهات الحكومية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ودعم فعاليتها وثقافتها التنظيمية.

يصف الإطار الكفاءات بمصطلحات سلوكية، باستخدام المؤشرات للمساعدة في التعرف على الكفاءات عند عرضها بشكل فردي. تتضمن العناصر النموذجية لإطار الكفاءة عنوان الكفاءة مع التعريف والأساس المنطقي للكفاءة بالإضافة إلى المؤشرات السلوكية التي تصف كيفية عرض الكفاءة. يغطي إطار العمل جميع الجوانب المستقبلية لمجموعات الكفاءات ويجسد القيم العامة والمبادئ التوجيهية وأولويات القيادة للمؤسسة ويعمل كدليل للمديرين والموظفين لمساعدتهم على فهم السلوكيات المتوقعة منهم وما ينبغي عليهم السعي لتحقيقه.

إطار الكفاءات السلوكية

تم تبني إطار للكفاءات السلوكية متوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية يتضمن 3 مستويات كفاءة مع مؤشرات سلوكية واضحة لكل من السمات مما يسهل تطبيق الإطار.



مثال توضيحي للهيكل الخاص بإطار الكفاءات السلوكية

مستويات المهارة

وصف الكفاءة

اسم الكفاءة

الروح القيادية					
القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ السعادة في مكان العمل					
المهارات	تعريف المهارات	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
قدوة حسنة	يتحلّى بالأخلاق، والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبنى مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة ويعكس صورة مشرقة عن الدولة.	يلهم ، يحفز ويفوز الآخرين	<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 يثق بقدرات الموظفين ويفوض الصلاحيات لهم 	<ul style="list-style-type: none"> ينظر إليه على أنه قائد متعاطف مع الآخرين يخلق بيئة عمل محفزة الالتزام والحرص من خلال تمكين الأفراد من تحقيق أهدافهم يستخدم مجموعة من التقنيات لتمكين القادة مثل تفويض المهام يهتم بوجهات نظر الآخرين وآرائهم

المؤشرات السلوكية

المدير العام /المدير التنفيذي / خاص أ	خاص ب / الدرجات 1 و 2	الدرجة 3 إلى 4	الدرجة 5 إلى 7	الكفاءات السلوكية للفئات الوظيفية	
				مستوى الكفاءة 3 متمكن	مستوى الكفاءة 2 ممارس
*	*	*		يطور المواهب	ممکن للإنسان
*	*	*		يدعم ثقافة المساءلة والمسؤولية	
*	*	*		التواصل على نحو استراتيجي	
*	*	*	*	تمكين التعاون	
*	*	*		الشغف و الحماسة والأخلاق والقيم	قدوة حسنة
*	*	*		يلهم ويحفز ويفوض الآخرين	
*	*	*	*	السعادة والنظرة الإيجابية	
*	*	*		القيادة عن طريق التأثير	منفتح على العالم
*	*	*	*	يشجع التنوع	
*	*	*		التعامل مع المتغيرات وعدم الوضوح	

روح القيادة

المدير العام /المدير التنفيذي / خاص أ	خاص ب الدرجات 1 و 2	الدرجة 3 إلى 4	الدرجة 5 إلى 7	الكفاءات السلوكية للفئات الوظيفية	
				مستوى الكفاءة 3 متمكن	مستوى الكفاءة 2 ممارس
*	*	*		البصيرة الاستراتيجية	مستشرف للمستقبل
*	*	*		الابتكار والتفكير الإبداعي ودعم التجارب	
*	*	*		الإقدام على المخاطرة	مبتكر ومحفز للتغيير الجذري
*	*	*		إعادة رسم وتصميم ممارسات العمل	
*	*	*	*	متابعة تكنولوجيا المستقبل	ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة
*	*	*	*	التطوير الذاتي	متعلم باستمرار ومدني الحياة

النظرة المستقبلية

المدير العام /المدير التنفيذي / خاص أ	خاص ب الدرجات 1 و 2	الدرجة 3 إلى 4	الدرجة 5 إلى 7	الكفاءات السلوكية للفئات الوظيفية	
				مستوى الكفاءة 3 متمكن	مستوى الكفاءة 2 ممارس
*	*	*		يراقب البيئة المحيطة ويفسرها	مرن وسريع
*	*	*	*	يتجاوب ويتأقلم بسرعة	
*	*	*		اتخاذ القرار بفعالية	يصنع قرارات ذكية وفعالة و ذات 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

الإيجاز والتأثير

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
ممكن للإنسان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخول ويمكن ويبنى 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 وإيضاح الأهداف الاستراتيجية الشاملة • إدراك تأثير طريقة إيصال الرسائل المهمة للآخرين • يستمع للآخرين ويتواصل 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 • ينقل ويعبر عن وجهات النظر بصورة فعالة لتمكين الآخرين من الفهم • يقلل من التركيز على التسلسل الهرمي/الهيكل • للسماح بالاتصال المفتوح عبر المستويات المختلفة داخل المؤسسة • يركز على الاتصال في اتجاهين والتكامل • يركز على الاتصال في اتجاهين والتكامل • يعمل بنشاط على تحديث أصحاب المصلحة المعنيين حول القضايا التي من المحتمل أن تواجهها المؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> • ينقل الخطط الاستراتيجية داخل المؤسسة • يركز على التواصل ثنائي الاتجاه من أجل ضمان المشاركة والدمج • إشراك الآخرين والأخذ بالاعتبار 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 و التواصل في الاتجاهين
			<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 ويعزز التعاون بين أعضاء الفريق في مختلف القطاعات و الإدارات • يعزز مبدأ العمل بروح الفريق الواحد، والإحساس بالانتماء • يخرس نهج الإجماع و التوافق بين أفراد الفريق في مختلف الوظائف بناء على الأهداف المشتركة • يطبق منهجاً واقعياً وعملياً في تخصيص الموارد حسب الأولوية 	<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 • يبنى أرضية مشتركة من خلال الجمع بين فرق متنوعة من أجل تحقيق هدف أكبر

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
ممكن للإنسان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخول ويمكن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي.	تطور المواهب	<ul style="list-style-type: none"> يشجع أعضاء الفريق على تقديم أفضل ما لديهم 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 يعد الآخرين للمناصب القيادية يدرك الحاجة لمجموعة متنوعة من المهارات ضمن الفريق ويقوم باستثمارها 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 المؤسسة في المستقبل، ويقترح خطط التدريب المناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> يخلق ثقافة التعلم ويوفر فرص التطوير للفريق يستثمر مهارات ومواهب الآخرين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للحكومة يستفيد من مهارات القادة في جميع أنحاء المؤسسة يوفر فرص التعلم للقادة في المؤسسة
			<ul style="list-style-type: none"> يتحمل المسؤولية في إجراء وتنفيذ المهام يشجع الآخرين على تحمل المسؤولية والمساءلة عن أفعالهم قادر على تحديد أولويات المهام بما يتماشى مع أهداف الفريق 	<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 يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
ممكن للإنسان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والمواهب، ويخول ويمكن ويبنى 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 وإيضاح الأهداف الاستراتيجية الشاملة إدراك تأثير طريقة إيصال الرسائل المهمة للآخرين يستمتع للآخرين 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 يستمتع للآخرين بفاعلية 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 المؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> ينقل الخطط الاستراتيجية داخل المؤسسة يركز على التواصل ثنائي الاتجاه من أجل ضمان المشاركة والدمج إشراك الآخرين والأخذ بالاعتبار 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 وآمال وأحلام الآخرين يشجع الأفراد على إظهار التعاطف مع بعضهم البعض متى اقتضت الضرورة و التواصل في الاتجاهين
			<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 يبنى أرضية مشتركة من خلال الجمع بين فرق متنوعة من أجل تحقيق هدف أكبر 	<ul style="list-style-type: none"> يقود ويعزز التعاون بين أعضاء الفريق في مختلف القطاعات و الإدارات يعزز مبدأ العمل بروح الفريق الواحد 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 يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ 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 صورة مشرقة عن الدولة.	يلهم ، يحفز ويفوض الآخرين	<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 • يثق بقدرات الموظفين و يفوض الصلاحيات لهم 	<ul style="list-style-type: none"> • ينظر إليه على أنه قائد متعاطف مع الآخرين • يخلق بيئة عمل محفزة • الالتزام والحرص من خلال تمكين الأفراد من تحقيق أهدافهم • يستخدم مجموعة من التقنيات لتمكين القادة مثل تفويض المهام • يهتم بوجهات نظر الآخرين و آرائهم

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ 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 صورة مشرقة عن الدولة.	السعادة والنظرة الإيجابية	<ul style="list-style-type: none"> • لديه نظرة إيجابية وسعيدة • يعمل على المهام الموكلة حتى الانتهاء منها • متفائل وإيجابي • مثابر و يحافظ على تركيزه • إيجابي في التعامل مع التحديات و الضغوطات • يتغلب على التحديات بنظرة إيجابية 	<ul style="list-style-type: none"> • يعمل بطريقة إيجابية ومتفائلة في جميع الظروف • يغرس ثقافة السعادة والإيجابية ضمن الفريق • يطبق ممارسات اليقظة الذهنية عند مواجهة الغموض وعدم الوضوح • يخلق بيئة عمل إيجابية لفريقه • الحفاظ على التركيز وضمان تركيز الفريق عندما يكون تحت الضغط • يركز على معالجة وتحديد التحديات التي قد تزيد من الضغط في الفريق 	<ul style="list-style-type: none"> • يعمل على يغرس ثقافة السعادة والايجابية داخل المؤسسة • يتغلب على المقاومة والمثابرة في مواجهة الشدائد وعدم اليقين • المثابرة و الحفاظ 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 والتفاؤلية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
منفتح على العالم	منفتح يؤمن بقيم السلم والتسامح والتعايش، متطلع للعالم والاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات، وواعي بالثقافة الدولية.	القيادة عن طريق التأثير	<ul style="list-style-type: none"> • يستخدم المنطق العقلاني عند إقناع الآخرين • يستخدم الأساليب التي تخاطب العقل والعاطفة عند إقناع الآخرين • يفهم التأثير العاطفي على الآخرين عند اتخاذ القرارات • القدرة على التأثير وإقناع الآخرين لدعم إنجاز المهام المطلوبة • يدرك احتياجات الآخرين عند محاولة إقناعهم 	<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 إلى إيجاد أرضية مشتركة من خلال جمع الفرق المختلفة لتحقيق الأهداف الأسمى • قادر على تكيف أسلوبه بما يتماشى مع احتياجات الآخرين 	<ul style="list-style-type: none"> • يأخذ نهجاً شمولياً عند إقناع الآخرين - النظر في الحجج المنطقية وغير المنطقية • يستخدم «القوة الناعمة» من خلال المنصب الوظيفي بشكل منطقي وبناء من أجل التأثير على الآخرين • يستفيد من العواطف والقيم عند التأثير على الآخرين • تكيف الأساليب باستمرار عند التأثير والتفاوض مع الآخرين • يسعى لإيجاد أرضية مشتركة بين الأطراف المختلفة لزيادة إمكانات المؤسسة • يدخل المفاوضات التي تليها مصالح جميع الأطراف مع الحفاظ على الاستراتيجية التنظيمية

الروح القيادية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية يكون قدوة للآخرين، يمكنهم، ويتأكد من امتلاكهم للمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية. القائد المثالي يتواصل بشكل فعال ولديه المهارات والقدرة على غرس وقيادة القيم، الشغف وترسيخ السعادة في مكان العمل

المهارات	تعريف المهارت	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 • يحترم ثقافات الآخرين 	<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 • قادر 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 وقيادة الأهداف المؤسسية • يعمل بفاعلية ويتعاون مع مختلف الثقافات
			<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 • يشجع الموظفين على الاطلاع على العالم والإلمام بالثقافات المختلفة من خلال المهام اليومية 	<ul style="list-style-type: none"> • يتكيف / يغير الأهداف التنظيمية بما يتماشى مع التغيرات العالمية • يطبق التوافق مع المتغيرات العالمية • يستخدم 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 أحدث الاتجاهات الثقافية والاقتصادية والمعرفية

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية موجه نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار لتطبيق 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 الاستشرف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع السيناريوهات والخطط الاستباقية.	البصيرة الاستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> واعى باحتياجات المؤسسة للاستجابة للتحديات والفرص المستقبلية يدرك رؤية المؤسسة يضمن توافق الرؤية والاستراتيجية مع السياق الأوسع نطاقاً الاستشرف 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 بما يتناسب مع الرؤية والاستراتيجية المؤسسية يوفق بين أهداف وأولويات الفريق وأهداف المؤسسة الأوسع نطاقاً يحدد ويحلل الفرص الجديدة والعلاقات الاستراتيجية الاستشرف 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 للمؤسسات تطوير استراتيجيات فعالة تأخذ في الاعتبار التغيرات والتحديات المستقبلية يقود المؤسسة بتوافق مع الرؤية والرسالة الاستشرف 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 للمؤسسة الحكومية موجه نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار لتطبيق 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 ألا 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 غير التقليدية في إطار عمل يعرض حلولاً إبداعية 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 بعيداً عن المعطيات والبيانات المتواجدة لإيجاد حلول إبداعية عند مواجهة العقبات 	<ul style="list-style-type: none"> يطور المنصات التي تمكن 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 تنطوي عليها بعض المواقف غير الواضحة يدرك المخاطر عند تنفيذ الأفكار الجديدة يستعين بخبرات أفراد الفريق 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 يكتنفها الغموض قادر على التعامل مع الأمور غير الواضحة ومعرفة المخاطر المترتبة 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 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 لتحقيق النجاح توجيه ودعم الآخرين خلال الفترات التي يسودها الغموض لقيادة الأهداف المؤسسية

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية موجه نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار لتطبيق 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 السياقات المؤسسية، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن ألا وجود لكلمة مستحيل.	إعادة رسم وتصميم ممارسات العمل	<ul style="list-style-type: none"> • يدرك الحدود الحالية التي تقيد المؤسسة وأعمالها • يفهم العمليات والممارسات في العمل ويعمل بفعالية تمثيلاً 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 غير المتوقعة • يظهر فهماً لتأثير ممارسات العمل على أصحاب المصلحة الرئيسيين • يصح الفريق وممارسات العمل لضمان تحقيق أهداف المؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> • يحدد القضايا الوطنية والعالمية التي قد تؤثر على العمليات المؤسسية • يستجيب في الوقت المناسب وبفاعلية للتحديات غير المتوقعة عن طريق إعادة تنظيم الممارسات التشغيلية

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية موجه نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار لتطبيق 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
ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة	ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة مثل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان.	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 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 يستثمر التكنولوجيا الحديثة في تعزيز الكفاءة التشغيلية للمؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> وضع الاستراتيجيات والرؤية المؤسسية لتطبيق التكنولوجيا المستقبلية يحدد ويحلل ويرسم الاتجاهات أو الروابط الجديدة بين القضايا المؤسسية وترجمتها إلى أولويات للمؤسسة من ناحية التكنولوجيا الحديثة يعزز استخدام وتطبيق التكنولوجيا في جميع أنحاء المؤسسة يرسخ ثقافة استخدام وابتكار مبادرات تقنية جديدة في المؤسسة

النظرة المستقبلية

القائد المثالي للمؤسسة الحكومية موجه نحو المستقبل ويعترف بتأثيرات الاتجاهات العالمية والوطنية على المؤسسة. يسعى باستمرار لتطبيق 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.	يتبنى مفهوم التعلم مدى الحياة (التطوير الذاتي)	<ul style="list-style-type: none"> يسعى لتحديث المعرفة والمهارات الخاصة المرتبطة بالدور الوظيفي يتبنى منهجيات 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 يدراك العواطف الفردية والأثر العقلي والبدني على النفس لديه القدرة على ضبط النفس بشكل فعال عند المرور بأوقات الضغط أو المواقف الصعبة يسعى للحصول على ملاحظات و مرئيات فريق عمله 	<ul style="list-style-type: none"> يستخدم طرق تعليمية مختلفة لتعزيز المعرفة والمهارات يعمل بنشاط على تطوير المهارات المتقدمة اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية يضع نفسه في موقف غير مألوف / أقل خبرة لتطوير وتنمية القدرات الذاتية يستخدم تقنيات التأمل الذاتي لتقييم وتقليل تأثير الأفعال ويغرس هذه التقنيات بين أفراد الفريق محفز لذاته ويتوجه لإنجاز أهدافه بنجاح لديه الوعي بالذات والتحكم في العواطف والسلوكيات الخاصة عند التعامل مع المواقف الصعبة يرحب بملاحظات تغذية الأداء ويأخذها بعين الاعتبار لتطوير نفسه 	<ul style="list-style-type: none"> يقود ثقافة التعلم المستمر في المؤسسة يوفر بيئة عمل تحث القياديين على التعلم المستمر في المؤسسة يعزز التفكير الذاتي بين القادة لتشجيع زيادة الوعي بأعمالهم يدير الضغوط الخاصة بشكل فعال من خلال الوعي الذاتي والتنمية يقيم الأداء الذاتي ويحصل على ملاحظات حول النهج والأسلوب وكيفية تعزيز وتطوير نفسه

الإنجاز والتأثير

يتمتع الفائذ المثالي للجهة الحكومية بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الجهة الحكومية طريقة تفكير تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الجهة الحكومية بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	تعريف المهارة	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج	مطلع على توجهات الحكومة، ينشر مفهوم الغايات العليا للحكومة، يعمل ويساهم في تحقيق الأهداف الوطنية المشتركة و النتائج المحددة وخلق 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 المؤسسة 	<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 والأجندة 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 القائد المثالي للجهة الحكومية بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الجهة الحكومية طريقة تفكير تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الجهة الحكومية بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	تعريف المهارة	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
يصلح قرارات ذكية وفعالة وكفؤة	يتبنى طريقة تفكير تمكنه من اتخاذ قرارات ذكية وعملية وفعالة وحكيمة وذات أثر، ويتحلّى 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 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 مع علمه بأن هذه القرارات خاضعة للمراقبة المحتملة يراعي 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 يستعد لإعادة النظر في الفرضيات والمسلمات المتعلقة باتخاذ القرار يلتزم بتصحيح المسار الذاتي عند الضرورة على الرغم من الضغوط الخارجية يتحلّى بالمرونة اللازمة من أجل مراجعة وجهات نظره الشخصية 	<ul style="list-style-type: none"> يدرس المستوى الثاني والثالث 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 البرؤية والاستراتيجية المحددة يعمل على اتخاذ قرارات مؤثرة في الاتجاه الصحيح يتحلّى بالوعي والشجاعة والحنكة في اتخاذ التدابير التصحيحية
			<ul style="list-style-type: none"> يدرس 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 يتحلّى بالمرونة اللازمة من أجل مراجعة وجهات نظره الشخصية 	<ul style="list-style-type: none"> يساعد الموظفين في احترام 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 القائد المثالي للجهة الحكومية بالقدرة على قيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة بما يتماشى مع جداول الأعمال الحكومية والوطنية الأوسع. يتبنى قائد الجهة الحكومية طريقة تفكير تمكنه من اتخاذ قرارات عملية وفعالة ذات تأثير مؤسسي. يتمتع قائد الجهة الحكومية بالمرونة والاستجابة والتكيف مع التغيرات والتطورات في السوق العالمية

المهارات	تعريف المهارت	السمات	مدرك	ممارس	متمكن
مرن وسريع	يتحلّى بالمرونة والسرعة ويبني بيئة تعزز التغيير وسرعة الإنجاز والاستفادة بفعالية من الموارد المتاحة يتمتع بالثقة في الذات في المواقف المختلفة	يراقب البيئة المحيطة ويفسره	<ul style="list-style-type: none"> يعني الأسواق العالمية وبعض مخاطر الاقتصاد الكلي والجزئي التي تؤثر على الأعمال يستطيع دراسة البيئة من أجل توقع الأحداث والتوجهات المحلية أو الإقليمية أو الدولية يحدد التغييرات المحتملة التي قد تؤثر على الفريق أو الجهة 	<ul style="list-style-type: none"> يظهر استيعابه للأسواق العالمية وأغلب المخاطر الكلية والجزئية التي تؤثر على البيئة المحيطة يتابع البيئة المحيطة بين الحين والآخر ويتوقع الأحداث والاتجاهات المحلية والإقليمية والدولية التي يحتمل أن تؤثر على إدارته 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 والتحول الاجتماعي لا يتعامل مع أية أمور على أنها مسلمة، 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 يتحلّى بالمرونة والثقة في التعامل والتواصل مع الأطراف ذات الصلة يعمل مع فريق العمل في جو تسوده المرونة المتبادلة
			<ul style="list-style-type: none"> لديه المهارة لتحديد التجارب المختلفة التي تؤثر في العمل مُطلع على مهارات القيادة المرنة لديه مهارات إدارة التغيير والتعامل مع المواقف الصعبة 	<ul style="list-style-type: none"> لديه 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 لذلك 	<ul style="list-style-type: none"> يزرع ثقافة المرونة والاستجابة للتغيير يعيد ترتيب الأولويات والأهداف التنظيمية بشكل استراتيجي لمواجهة أي تغيير في الأجندة التنظيمية أو الوطنية يستخدم أسلوب منهجي لتطبيق آليات المرونة والسرعة في تقبل المتغيرات لديه القدرة على تحديد المواقف المختلفة وآليات التعامل معها

