



الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية



الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية

حقوق الطبع © 2026 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 الإطار، 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.

المحتويات

6	المقدمة
7	التعريفات
8	نطاق تطبيق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية
8	أهداف الإطار العام
8	المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية
9	إدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية
10	مرحلة استكشاف المواهب الواعدة
11	مرحلة التقييم والاختيار
12	مرحلة التمكين والاستثمار
13	مرحلة الاستبقاء والتحفيز
14	حوكمة الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية
14	المهام والمسؤوليات
16	مؤشرات أداء قياس الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية
17	المرجعيات

المقدمة:

حرصاً من الحكومة الاتحادية على الاستثمار في القدرات الوطنية، وتطوير الكفاءات العاملة في الجهات الاتحادية، وتمكين الشباب فيها، وتنفيذاً للمبدأ الرابع من وثيقة مبادئ الخمسين، والتي تنص على أن "المحرك الرئيسي المستقبلي للنمو هو رأس المال البشري، تطوير التعليم، واستقطاب المواهب، والحفاظ على أصحاب التخصصات، والبناء المستمر للمهارات، وهو الرهان للحفاظ على تفوق دولة الإمارات»، وبالإضافة إلى ضرورة تلبية احتياجات الجيل القادم وما للمواهب الحكومية من دور رئيسي للمضي قدماً في إنجازات وتطلعات الحكومة وتنافسيتها العالمية، وتنفيذاً لمتطلبات منظومة تمكين الشباب الذي تم اطلاقه من قبل المؤسسة الاتحادية للشباب والتي تهدف إلى ترسيخ ثقافة تمكين وإشراك الشباب في بيئة الجهات الحكومية الاتحادية وخارجها لإحداث تأثير طويل الأمد على إمكانات الشباب ومستقبلهم، وتتضمن المنظومة ستّ ركائز أساسية. وعلى الجهات الحكومية قيادة المبادرات والسلوكيات عبر هذه المجالات الستة لإنشاء بيئة داعمة لتقدّم الشباب وازدهارهم. جميع هذه الركائز ضرورية في إطلاق العنان لطاقات والقدرات اللامحدودة للشباب، والعمل بشكلٍ مترابطٍ وجماعي لتطوير بيئة مبتكرة.

قامت المؤسسة الاتحادية للشباب بالتعاون مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بتأسيس مجلس الشباب للمواهب الحكومية في العام 2022، بهدف تعزيز البيئة الداعمة والممكنة للمواهب الشابة، والمشاركة في صنع سياسات الموارد البشرية المستقبلية، وابتكار الحلول والمبادرات الاستباقية لتصميم مستقبل العمل. وعليه تم تكليف المجلس بالعمل على دراسة الوضع الحالي وحصر التحديات واحتياجات الشباب لمستقبل الموارد البشرية وذلك ليتم تطوير الأنظمة والسياسات ذات العلاقة لمواكبة المتطلبات المستقبلية والتوجهات الحكومية، وضمان جهوزية التشريعات والسياسات الاتحادية وتكاملها.

وبناء على نتائج هذه الدراسة، قام المجلس بتطوير وإعداد الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية، من أجل التعريف بمفهوم المواهب الواعدة من منظور حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، ومساهمتها في وضع الأسس والأدوات السليمة لاكتشاف المواهب الحكومية، والبرامج الداعمة لإدارتها وتطوير كفاءاتها ومهاراتها، مما يعزز الكفاءة والفعالية، وزيادة الإنتاجية على مختلف المستويات.

التعريفات

يقصد بالمصطلحات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:

الإطار العام: الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية.

المواهب الحكومية الواعدة: مجموعة من الموظفين الموهوبين الذين لديهم أفكار ومعارف ومهارات، وإمكانيات تمنحهم القدرة على الأداء بفعالية، في مختلف المجالات الوظيفية وتحقيق نتائج متميزة تساهم في تقديم قيمة أكبر للجهة وتحقق تطلعات حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

إدارة المواهب الواعدة: عملية متكاملة تعمل على اكتشاف، وتحديد، وتطوير قدرات الموظفين أصحاب المواهب الصريحة والكامنة، والتركيز على أصحاب الكفاءات والمهارات والقدرات، واستقطاب وجذب المواهب لتحقيق ميزة تنافسية، والعمل على تحفيز وتمكين الموظفين أصحاب المواهب والمحافظة عليهم من خلال الإشراف والدعم، وتشجيعهم على إظهار أفضل ما يملكونه؛ لتحقيق أهداف واستراتيجية الجهة والحكومة الاتحادية بكفاءة عالية.

المواهب الواعدة: المواهب الحكومية المحتملة والواعدة بأن تصبح جاهزة بعد التطوير والتمكين.

المواهب الجاهزة: المواهب الحكومية ذات المستوى العالي من الجهوزية للإشراك والاستثمار المباشر في مختلف المجالات.

استكشاف المواهب الواعدة: مرحلة التعرف على المواهب الواعدة المحتملة في الجهة الاتحادية باستخدام أساليب متنوعة، وأحكام واضحة لنطاق تطبيق الإطار العام.

مرحلة التقييم والاختيار: مرحلة التواصل مع المواهب، وإدراجهم في سلسلة من أساليب التقييم المعتمدة عالمياً ومحلياً، والتي يتم خلالها المفاضلة بين المواهب للاختيار والتصنيف إلى مواهب واعدة (Potential Talent)، أو مواهب جاهزة (Mature Talent).

مرحلة التمكين والاستثمار: العمل على تعزيز كفاءة المواهب الحكومية وصلتها بما يتناسب مع الأدوار والمسؤوليات المتوقع منهم العمل عليها أو شغلها وفق توجيهات القيادة العليا للجهة، بالإضافة إلى الاستثمار الأمثل في كفاءاتهم وقدراتهم بمختلف المجالات ومتطلبات العمل لدى الجهة الاتحادية.

مرحلة الاستبقاء والتحفيز: أساليب الحفاظ على المواهب الحكومية، وآليات تحفيزها في الجهة الاتحادية.

نطاق تطبيق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية

يطبق الإطار العام على كافة الجهات الاتحادية المطبقة لقانون الموارد البشرية ولأئحته التنفيذية، وذلك بموجب الأحكام والمعايير الموضحة ضمن الإطار العام.

أهداف الإطار العام

1. تعزيز آليات استكشاف المواهب الواعدة الكامنة في الجهات الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة.
2. تمكين المواهب الواعدة من المساهمة في تطوير العمل الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة.
3. تمكين صنّاع القرار من اختيار المواهب الأنسب للمشاريع والمبادرات الحكومية.
4. تأسيس قاعدة بيانات للمواهب في الحكومة الاتحادية.
5. وجود مرجعية للحكومة للاستفادة من خبرات ومهارات الشباب في مختلف القطاعات.

المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية

أولاً: مفهوم المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية:

بالرغم من وجود عدة مفاهيم شائعة لتعريف المواهب عالمياً، إلا أن المفهوم الشائع للموهبة عالمياً هي الأنماط السلوكية والفكرية التي يولد بها الفرد وتؤهله لأداء عمل معين بكفاءة عالية تفوق أداء غيره، وتعرف كذلك بمجموعة من المهارات الشخصية والفنية التي تعزز من الخبرات، وتساهم في تحسين المهام بشكل أسرع وأكثر كفاءة، وتعرف المواهب كذلك وفق الاستراتيجية الوطنية لاستقطاب واستبقاء المواهب على أنهم الأفراد أصحاب المواهب المتخصصة والمواهب المبتكرة والإبداعية والريادية، والمهنيين ذوي المهارات العالية و العاملين في مختلف القطاعات.

كما تم تعريف المواهب الحكومية الواعدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، على أنها مجموعة من الموظفين الموهوبين لديهم أفكار ومعارف ومهارات وإمكانيات، يؤدون

مهامهم بفعالية وإنتاجية عالية، حاصلون على تقييم أداء وظيفي يفوق التوقعات، ويحققون تطلعات حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

ثانياً؛ خصائص المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية:

- ملم بالتوجهات الحكومية لدولة الإمارات، وأهم الاستراتيجيات الوطنية والتوجهات الخاصة بجهة العمل.
- قادر على تحقيق الأهداف بشكل أسرع وأكثر فعالية، من خلال مجموعة المهارات والكفاءات والقدرات التي يمتلكها.
- لديه القدرة على التعلم المستمر، واكتساب المهارات للتطوير الذاتي؛ لمواكبة متطلبات المستقبل.
- لديه استعداد وقدرة استثنائية أو أداء متميز في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع.

ثالثاً؛ دواعي الاهتمام بالمواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية:

- تحديد مستويات الكفاءات والمهارات المتاحة في الحكومة الاتحادية.
- الاستثمار الأمثل للمواهب لتعزيز الإنتاجية والكفاءة الحكومية.
- ضمان جاهزية رأس المال البشري لمواكبة الخطط المستقبلية للحكومة الاتحادية.
- ضمان استمرارية الأداء التنافسي للحكومة الاتحادية.
- الحفاظ على المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية واستبقائها.

إدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية

تعرف إدارة المواهب الواعدة على أنها عملية متكاملة تعمل على اكتشاف وتحديد وتطوير قدرات الموظفين أصحاب المواهب الصريحة والكامنة، والتركيز على أصحاب الكفاءات والمهارات والقدرات، واستقطاب وجذب المواهب لتحقيق ميزة تنافسية، والعمل على تحفيز وتمكين الموظفين أصحاب المواهب والمحافظة عليهم من خلال الإشراف والدعم، وتشجيعهم على إظهار أفضل ما يملكونه؛ لتحقيق أهداف واستراتيجية الجهة والحكومة الاتحادية بكفاءة عالية.

آلية عمل إدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية:

تعمل الآلية على ضمان التكامل بين أنظمة وتشريعات إدارة وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية مثل نظام إدارة الأداء الوظيفي ونظام المكافآت والحوافز ونظام تخطيط التعاقب الوظيفي، على أن تكون عملية إدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية لكل جهة من المراحل التالية:



مرحلة استكشاف المواهب الواعدة

تختلف أساليب استكشاف المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية، ويتفرد كل أسلوب بمميزاته وأسباب استخدامه، وتعتبر هذه المرحلة هي المرحلة الأولى في رحلة إدارة المواهب الحكومية، والتي من خلالها سيتم التعرف على المواهب الواعدة (potential talents)، والعمل على تقييمها وتطويرها في المراحل التالية.

ومن أهم المعايير والأحكام الخاصة بعملية استكشاف المواهب الواعدة في جهة العمل:

1. الحصول على تقييم أداء وظيفي لا يقل عن (4) في آخر دورة تقييم.
 2. خلو سجل الموظف من أي مخالفات وجزاءات وظيفية.
 3. اجتياز البرامج التدريبية لمهارات المستقبل ضمن مبادرة جاهز.
 4. الإلمام والمعرفة بالتوجهات الحكومية والتكنولوجيا الحديثة.
 5. تحقيق إنجازات ضمن نطاق جهة العمل، أو المساهمة في مشاريع على مستوى الحكومة والمجتمع.
 6. امتلاك مجموعة من الأفكار المجدية والمبتكرة في مجال العمل الداخلي أو على المستوى الحكومي والمجتمع.
 7. التحلي بمهارات فريدة، ومجموعة من الكفاءات التي تمكنه من أداء المهام بشكل أفضل من الآخرين.
 8. الترشيح من المسؤول المباشر أو إدارات الموارد البشرية أو القيادات في الجهة.
- مع مراعاة أنه قد يتم الأخذ بأي معايير أخرى تراها الجهة مناسبة لضرورات اختلاف الوظائف.

ومن الأمثلة على أساليب استكشاف المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية:

- تقييم الأداء السنوي.
- اختبارات الكفاءات والقدرات (psychometric tests).
- المقابلات الشخصية.

يمكن الأخذ بأي أساليب أخرى تراها الجهة مناسبة لآليات استكشاف المواهب الحكومية، مع مراعاة التوثيق السليم للأساليب المعتمدة من قبلها.

مرحلة التقييم والاختيار

تعد مرحلة تقييم واختيار المواهب الحكومية من أهم مراحل عملية إدارة المواهب، حيث يتم خلالها التواصل مع المواهب، وإخضاعهم لسلسلة تقييمات معتمدة عالمياً ومحلياً، ووفقاً لنتائج هذه التقييمات ستمت المفاضلة بين المواهب للاختيار والتصنيف إلى مواهب واعدة (potential talent)، أو مواهب جاهزة (ready talent).

ومن أهم الأساليب التي يمكن استخدامها في تقييم واختيار المواهب الحكومية:

1. اجتياز أحد الاختبارات الخاصة بقياس جاهزية المواهب الحكومية، مثل:
 - أ. استبيان الأنماط السلوكية المحددة للمسار الوظيفي (HDS-Hogan Development Survey).
 - ب. مقياس التفكير المنهجي والاستراتيجي (HPRI-Hogan Business Reasoning Inventory).
 - ج. مقياس الشخصية (HPI-Hogan personality Inventory).
 - د. مقياس القدرة الذهنية (MTQ 48 – Assessment of Mental Toughness).
 - هـ. مقياس السلوك القيادي (ILM 72 – Integrated leadership measure).
 - و. مقياس 360 (Performance Evaluation 360).
 - ز. مقياس أنماط السلوك والقدرات الشخصية (Prevue-Big 5 Psychometric measure).
2. اجتياز المقابلات الشخصية أو الجماعية (التخصصية).
3. اجتياز أحد اختبارات دراسات الحالة (Case Studies).

يمكن الأخذ بأي أساليب أخرى تراها الجهة مناسبة لآليات التقييم واختيار المواهب الحكومية، مع مراعاة اختلاف الوظائف، شريطة القيام بهذه الاختبارات من قبل جهة محايدة لضمان العدالة والموضوعية.

مرحلة التمكين والاستثمار

خلال مرحلة التمكين والاستثمار يجري العمل على تعزيز كفاءات المواهب الحكومية، وصقلها بما يتناسب مع الأدوار والمسؤوليات المتوقع منهم العمل عليها أو شغلها وفق توجيهات القيادة العليا للجهة، بالإضافة إلى الاستثمار الأمثل في كفاءاتهم وقدراتهم بمختلف المجالات ومتطلبات العمل لدى الجهة الاتحادية.

لتطوير وتمكين المواهب الواعدة المحتملة والجاهزة، يمكن إلحاقهم بأي من البرامج التالية:

1. برامج إعداد القادة المعتمدة في الحكومة الاتحادية (مثل: برنامج قيادات حكومة الإمارات).
 2. برنامج متخصص في تطوير المواهب.
 3. برنامج مسرعات المشاريع التحولية في الحكومة الاتحادية «محضو الإنجاز».
 4. برامج الشهادات المهنية والتخصصية.
 5. برامج التبادل الوظيفي أو المعرفي مع جهات أخرى محلية أو عالمية.
- أي برامج أخرى يتم تحديدها من قبل الجهة الاتحادية، تعمل على تطوير ورفع مستويات المواهب.

ومن بعض أساليب الاستثمار في المواهب الحكومية:

- العمل على إشراك المواهب الواعدة في المبادرات والمشاريع الاستراتيجية والمشاركة على مستوى الحكومة الاتحادية.
 - شغل المواهب الحكومية الواعدة لمناصب أو أدوار قيادية بناء على مبدأ إدارة المشاريع المختلفة.
 - العمل على توفير آليات نقل المعرفة بكافة أشكالها، ومشاركتها مع بقية الموظفين العاملين في الجهة أو خارجها.
 - تعزيز دور المواهب الحكومية الواعدة في تمثيل جهة العمل، أو الدولة في أي من المهام الرسمية المحلية أو العالمية.
 - إشراكهم في برامج متخصصة لتطوير المواهب (مثل: برامج إعداد القادة، برامج الإرشاد المهني والتوجيه، البرامج المهنية والتخصصية، برامج التبادل الوظيفي).
- أي أساليب أخرى تحددها الجهة الاتحادية، وتسهم في الاستثمار في المواهب الحكومية.

مرحلة الاستبقاء والتحفيز

تتنوع أساليب الحفاظ على المواهب الحكومية وآليات تحفيزها، فالموظفون الموهوبون هم العمود الفقري للجهات الاتحادية وأحد مقومات نجاحها، ويمكن أن يشكلوا مفتاح النمو والتطور في العديد من القطاعات الحيوية في الدولة، ومن بين آليات الحفاظ على المواهب وتحفيزها، والتي يمكن للجهات الاتحادية الاستعانة والاسترشاد بها:

- **الحوافز والمزايا***: أن يخصص لهم مزايا مادية ومعنوية ومكافآت؛ لتحفيزهم وتمييزهم عن بقية الموظفين، تقديراً لإنجازاتهم، بما يضمن لهم استمرارية العمل بكفاءة وفعالية. (على سبيل المثال وليس الحصر: أولوية الحصول على ترقية المسار السريع للمواهب الحكومية الواعدة).
- **بيئة عمل جاذبة**: أن تكون بيئة العمل محفزة ومشجعة لجميع العاملين في الجهة، حيث يشعر أصحاب المواهب بالراحة والاحترام والتقدير، وضمان توفير كافة الأدوات والتسهيلات اللازمة لهم للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية، وإبداع وابتكار أكبر. وتوفير المرونة والخيارات المناسبة للعمل لضمان التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- **توفير فرص التعلم والتطوير**: توفير فرص التعلم والتطوير المستمر لأصحاب المهارات والمواهب وجميع العاملين في الجهة، من خلال تقديم دورات تدريبية وورش عمل، وتشجيعهم على اكتشاف مهارات جديدة، وتطوير مهاراتهم الحالية، وزيادة خبراتهم.
- **تحديد أهداف ومسارات وظيفية واضحة**: يجب على الجهة تحديد أهداف واضحة لأصحاب المواهب في الحكومة الاتحادية، وتوفير المسار المهني المناسب لهم، وذلك من خلال تحديد الأهداف والمهام الجديدة، وتوفير فرص التطوير المستمر لهم.
- **التواصل المستمر**: يجب على المسؤول المباشر ضمان التواصل المستمر مع أصحاب المواهب، وتقديم الملاحظات والتوجيهات الإيجابية، وذلك من أجل تحفيزهم على العمل بجدية وتحسين أدائهم.
- **الندب على مهام وظيفية أعلى**: لما فيه مصلحة العمل، وتطوير قدرات أصحاب المواهب الواعدة، وضمان إشراكهم ضمن فرق العمل الحكومية والمبادرات الوطنية، يمكن ندبهم على مهام وظيفية تمكنهم من التطور الوظيفية ومنحهم فرص لتولي مسؤوليات أكبر.

★ على الجهات الالتزام بما ورد من أحكام في نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية، والصادر من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

حوكمة الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية

لضمان التطبيق السليم للإطار العام على مستوى الحكومة الاتحادية، تم توضيح كل من المهام والمسؤوليات المناطة بكل دور مطلوب لتنفيذ الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية، ووضع عدد من مؤشرات القياس التي يمكن الاستدلال بها لقياس مدى الفاعلية، والأثر من التطبيق على مستوى كل جهة.

المهام والمسؤوليات

المسؤوليات والمهام	الجهة
<ul style="list-style-type: none"> توفير الدعم والتوجيه اللازم لتطبيق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية. اعتماد قائمة المواهب المختارة في الجهة الاتحادية. متابعة مؤشرات تطبيق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية ومستويات الإنجاز. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق مؤشرات الأداء واعتماد التوصيات. تشكيل لجنة مختصة لإدارة المواهب وفق حاجة الجهة. ترشيح المواهب لشغل الأدوار المختلفة في الجهة. اعتماد آليات التحفيز الخاصة بالمواهب في الجهة. 	الإدارة العليا في الجهة الاتحادية
<ul style="list-style-type: none"> التوعية حول الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية على مستوى جميع الموظفين في الجهة. رسم الاستراتيجية الملائمة لإدارة وتطبيق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الجهة. الاستكشاف والترشيح لإجراء تقييم الكفاءات. إجراء عمليات تقييم الكفاءات والقدرات والمقابلات الشخصية. مشاركة نتائج تقييم الكفاءات والقدرات مع أصحاب القرار. وضع خطة تطوير وتمكين المواهب على مستوى الجهة ومواءمتها مع خطط التعاقب الوظيفي، وخطط تطوير الأداء الفردي لهم، ومتابعة أدائهم بشكل دوري. متابعة مدى التزام الرؤساء المباشرين بالضوابط والتوجيهات الواردة في هذا الإطار، وتقديم الدعم المطلوب. العمل على تقديم كافة أوجه الدعم المطلوبة للمواهب في الجهة. قياس كافة المؤشرات الخاصة بالإطار العام لإدارة المواهب الواعدة ضمن الأطر الزمنية المشار إليها في الإطار. تزويد الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بقائمة المواهب الواعدة في الجهة. 	إدارة الموارد البشرية/ لجنة إدارة المواهب في الجهة

المسؤوليات والمهام	الجهة
<ul style="list-style-type: none"> • دعم إدارة الموارد البشرية في ترشيح الموظفين من أصحاب المواهب المحتملة أو الجاهزة. • اعتماد ومتابعة أداء الموظف عن كثب، وتقديم الدعم والإرشاد والتوجيه الإشرافي له، بما يحقق مصلحة العمل، ويضمن تطبيق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة وفق الأصول. 	الرئيس المباشر
<ul style="list-style-type: none"> • الإلمام التام بالإجراءات والآليات المتبعة ضمن الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية. • المحافظة على مستوى عالٍ من الإنتاجية وجودة الأداء. • الالتزام بالمهام المقررة، والتأكد من إنجازها وفقاً للمعايير والمؤشرات المتفق عليها، وتوثيق نتائج الإنجاز ضمن الأنظمة المعتمدة للمتابعة. • الحرص على التواصل والتفاعل الدائم مع الرئيس المباشر وزملاء العمل. • المحافظة على سرية المعلومات والبيانات، وعدم العمل من الباطن، واتباع مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة. • وضع خطة تطويرية ملائمة تدعم العمل في المجال التخصصي بما ينسجم مع القدرات والمهارات. 	الموظف من ذوي المواهب المحتملة أو الجاهزة
<ul style="list-style-type: none"> • مراجعة مؤشرات الأداء وتقارير تنفيذ الإطار وتحليل مخرجات قاعدة البيانات . • التأكد من رصد صوت الشباب و آراء الجهات المنفذة خلال مراحل تطبيق الإطار وتحليلها واقتراح المبادرات التطويرية. • المساهمة في تحديد وتطبيق نوع وشكل البحوث المتقدمة اللازمة لتطوير. 	المؤسسة الاتحادية للشباب
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير وإدارة آلية التنفيذ في الجهات الاتحادية. • ربط الإطار بنظام إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي». • رفع التقارير الدورية لمستويات الإنجاز وسلامة التطبيق. • تأسيس قاعدة بيانات للمواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية. 	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

مؤشرات أداء قياس الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية

قياس المواهب في الجهات الاتحادية مهم لضمان وجود الموظفين المناسبين في المواقع الصحيحة، وضمان مساهمتهم بشكل فعال في تحقيق أهداف الجهة، ما يعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة ككل. فيما يلي بعض مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) الاسترشادية التي يمكن استخدامها لقياس المواهب، وأثر تطبيق الإطار العام في الجهات الاتحادية

- **نسبة المواهب الحكومية الواعدة في الجهة:** يقيس عدد المواهب الواعدة الموجودة في الجهة الاتحادية مقارنة بإجمالي عدد موظفي الجهة.
- **نسبة المواهب الواعدة الحاصلة على ترقيات المسار السريع في الجهة:** يقيس عدد المواهب الواعدة في الجهات الاتحادية والتي يتم ترقيتها وفق سياسة المسار السريع للمواهب الحكومية الواعدة مقارنة بإجمالي عدد المواهب الواعدة في الجهة.
- **معدل الدوران الوظيفي للمواهب الواعدة في الجهة:** يقيس عدد الاستقالات من المواهب الواعدة الموجودة في الجهة الاتحادية مقارنة بإجمالي عدد المواهب الموجودة في الجهة.
- **نسبة رضا المواهب الواعدة في الجهة:** يقيس مستوى رضا المواهب الواعدة في الجهة عن الإجراءات والآليات المنفذة وفق الإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية.
- **نسبة المواهب الواعدة ضمن خطط التعاقب الوظيفي في الجهة:** يقيس مدى إشراك الموظفين من أصحاب المواهب الواعدة في خطط التعاقب الوظيفي من إجمالي الموظفين المدرجين ضمن خطط التعاقب الوظيفي.

المرجعيات

1. قانون الموارد البشرية الجديد في الحكومة الاتحادية الصادر بمرسوم اتحادي رقم (49) لسنة 2022.
 2. اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
 3. إطار الكفاءات التخصصية.
 4. نظام الكفاءات السلوكية.
 5. نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية.
 6. نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية.
 7. نظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية.
 8. وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.
 9. الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية.
 10. الإرشادات الخاصة باستخدام وتقييم الذكاء الاصطناعي في تقييم المواهب.
- بالإضافة إلى كافة الأنظمة والتشريعات المرتبطة بالموارد البشرية وذات العلاقة بالإطار العام لإدارة المواهب الواعدة في الحكومة الاتحادية.

