



الموارد البشرية والقيادات



عدد الأهداف الاستراتيجية

06



عدد المشاريع

26



الكلفة التأشيرية

26.1 مليون دينار



الخدمات والإجراءات الحكومية



الموارد البشرية والقيادات



السياسات والتشريعات وصنع القرار



البيانات والتقنيات الناشئة



الحوكمة والبيئة التنظيمية



كفاءة الإنفاق



الثقافة المؤسسية



رؤية المكون: كوادر حكومية وقيادات مؤهلة ومُمكنة تعمل في بيئة محفزة ومرنة، تُدار بمنظومة موارد بشرية ذكية تضمن الكفاءة والاستدامة

يهدف مكون الموارد البشرية والقيادات إلى بناء جهاز حكومي يقوده كادر بشري مؤهل وقيادات ممكنة، يدار ضمن منظومة موارد بشرية حديثة وذكية، قائمة على الكفايات والأداء، وقادرة على استقطاب وتطوير وإدارة المواهب بما يدعم جاهزية القطاع العام للمستقبل.

أبرز إنجازات البرنامج التنفيذي الأول

حقق مكوّن الموارد البشرية والقيادات خلال البرنامج التنفيذي الأول (2022-2025) تقدّمًا تمثّل في وضع الإطار المؤسسي والتنظيمي الداعم للتحوّل بإدارة الموارد البشرية في القطاع العام، وبما يواكب النهج الإداري الحديث وتوجهات خارطة تحديث القطاع العام؛ وذلك من خلال إقرار نظام إدارة الموارد البشرية لعام 2024، وإصدار حزمة متكاملة¹ من التعليمات والأسس الناظمة التي شكّلت الأساس للانتقال إلى منظومة موارد بشرية أكثر حداثة وكفاءة.

حيث ساهم هذا الإطار في إرساء تحولات جوهرية، أبرزها اعتماد نهج الكفايات كأساس للتعيين والترقية والتطوير، التوسع في التوظيف عبر الإعلان المفتوح القائم على الجدارة والكفايات، واعتماد مبدأ الراتب للوظيفة، الى جانب تحديث منظومة تقييم الأداء المرتبطة بالنتائج. كما جرى إعادة تعريف دور ديوان الخدمة المدنية ليصبح "هيئة الخدمة والإدارة العامة" بصلاحيات تنظيمية ورقابية واضحة، مع منح الصلاحيات التشغيلية للدوائر الحكومية ضمن إطار حوكمة فعّالة يعزّز المرونة والمسؤولية المؤسسية.

وشهدت المرحلة إطلاق مبادرات تأسيسية شملت إنشاء مركز تقييم الكفايات الحكومية، وبرامج تطوير القيادات التنفيذية (ارتقاء) والقيادات الشابة (فرصة)، وإجراء دراسات عبء العمل، وإعداد خطط موارد بشرية تستجيب للتحوّل ومتطلبات مستقبل الوظائف في القطاع العام.

وفي مجال التدريب وبناء القدرات، ركّز البرنامج التنفيذي الأول على اتخاذ خطوات تأسيسية لإرساء أسس منظومة تدريب حكومي حديثة، من خلال تطوير النسخة الأولى لمنصة التدريب الإلكتروني، وتنفيذ برامج داعمة للتحوّل الرقمي وتمكين موظفي الصفوف الأمامية، إلى جانب دبلومات مهنية متخصصة في مجالات السياسات العامة وإدارة الموارد البشرية بالشراكة مع مؤسسات تعليمية، كما جرى البدء بتطوير منهجيات أولية لقياس أثر التدريب.

وقد شكّلت هذه الجهود قاعدة انطلاق تمهّد للبرنامج التنفيذي الثاني، الذي سيركّز على توسيع نطاق التدريب، وتعزيز انتشاره، وربطه بشكل مباشر بنتائج الأداء وأولويات التحديث والجاهزية للمستقبل.

¹ شملت (19) من التعليمات والأسس والأدلة





الإنجازات

إصدار نظام الموارد البشرية لعام 2024 و (19) وثيقة تضم تعليمات وأساس وأدلة ناظمة لإدارة الموارد البشرية بما في ذلك منظومتا الرقابة والدعم الفني	01
اعتماد إطار الكفايات الوظيفية للقيادات الحكومية لتكون أساس الاستقطاب والاختيار والتطوير	09
إنشاء هيئة الخدمة والإدارة العامة كهيئة تنظيمية رقابية معنية بحسن التنفيذ والامتثال وتقديم الدعم الفني	02
إطلاق برنامج "ارتقاء" للقيادات التنفيذية الحالية	10
إنشاء مركز تقييم الكفايات الحكومي وتطبيق أدوات تقييم مبنية على أطر الكفايات المعتمدة	03
إطلاق برنامج "فرصة" لتمكين القيادات الشابة والذي يوفر فرص التطور الوظيفي السريع للكفاءات الشابة ممن يمتلكون سمات قيادية	11
التطبيق التدريجي لمنظومة التعيين اللامركزي والإعلان المفتوح المستند على الكفايات الوظيفية	04
إطلاق شبكات التواصل والمجتمعات المهنية في مجالات الموارد البشرية وتقييم الأثر والثقافة المؤسسية	12
تطبيق مفهوم الترقية لإشغال الوظائف الإدارية القائمة على الجدارة والتنافسية وتكافؤ الفرص والمستندة على الكفايات	05
إطلاق برنامج صقل المهارات الرقمية	13
تطبيق مبدأ الراتب للوظيفة	06
إطلاق دبلوم مهني احترافي في رسم السياسات العامة بالتعاون مع الجامعة الألمانية	14
إعداد خطة الموارد البشرية للجهاز الحكومي (تشكيلات 2025) وربطها بالأولويات وعبء العمل والوظائف المستقبلية	07
دعم الحصول على شهادات مهنية متخصصة في مجال الموارد البشرية (SHRM)	15
إعداد دراسات عبء العمل لتحديد الاحتياجات الفعلية للوظائف وفرص إعادة التأهيل وإعادة التوزيع	08
تدريب ما يقارب (24 ألف موظف سنوياً) في الجهاز الحكومي في معهد الإدارة العامة	16

أبرز التحديات ومجالات التحسين

على الرغم من الإنجازات المهمة التي تحققت خلال البرنامج التنفيذي الأول، أظهر تقييم منظومة الموارد البشرية والقيادات وجود تحديات تنفيذية ما تزال تُقيّد تحقيق الأثر المنشود على أداء الجهاز الحكومي، لا سيما فيما يتعلق بقدرة الدوائر على التطبيق العملي لسياسات الموارد البشرية وتحويلها إلى نتائج ملموسة.

وانطلاقاً من البناء على ما تم إنجازه، يأتي البرنامج التنفيذي الثاني ليركّز على معالجة هذه التحديات ومجالات التحسين الواردة في الجدول أدناه، من خلال حزمة متكاملة من المشاريع والمبادرات التي تعزّز الجاهزية المؤسسية، وتدعم التطبيق الفعّال والمستدام للسياسات، وتمكّن الدوائر من تحقيق الأثر المتوقع خلال فترة الخارطة.

التحديات ومجالات التحسين	الوصف
فجوة بين السياسات والتطبيق الفعال في الدوائر الحكومية	تتمثل في محدودية جاهزية الدوائر لتولي مسؤولياتها الجديدة في إدارة الموارد البشرية، والحاجة إلى تعزيز قدرات هيئة الخدمة والإدارة العامة للقيام بدورها الرقابي وضمان حسن الامتثال، إضافة إلى محدودية توفر مؤشرات الأداء لقياس أثر الإصلاحات على واقع الجهاز الحكومي
محدودية الاستثمار في الأنظمة الرقمية والذكاء لإدارة الموارد البشرية وتوفير بيانات داعمة لصنع القرار	يشير واقع الحال إلى غياب منظومة رقمية متكاملة لإدارة الموارد البشرية في الجهاز الحكومي، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على كفاءة إدارة الموارد البشرية، ويضعف منظومة الرقابة والامتثال، ويحدّ من توافر بيانات دقيقة ومتكاملة لدعم صنع القرار، ويُقيّد القدرة على تحليل الأثر الحقيقي لسياسات الموارد البشرية الحكومية
محدودية التخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية	يتمثل هذا التحديّ في محدودية توظيف الموارد البشرية المتاحة بالكفاءة المطلوبة، نتيجة غياب التخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية على المستويين المتوسط وطويل الأمد، ومحدودية تفعيل منظومة التأهيل وإعادة التوزيع، الأمر الذي يحدّ من مرونة الخدمة العامة وقدرتها على التكيف مع التحول الرقمي وتغيّر أساليب العمل، بما ينعكس سلبيًا على كفاءة الأداء الحكومي واستدامته
الحاجة إلى رفع جاهزية منظومة تقييم الكفايات الرقمية والذكاء	يشكّل إنشاء مركز تقييم الكفايات خطوة أساسية لتعزيز قدرة الحكومة على قياس الكفايات الوظيفية، إلا أن تعظيم أثره يتطلب تطوير منظومة تقييم ذكية ومتكاملة، تتيح تنويع أدوات القياس بما يتناسب مع طبيعة الكفايات ومستوياتها المختلفة، إلى جانب مواصلة بناء القدرات المؤسسية في إدارة المقابلات الشخصية، بما يضمن موثوقية وجودة نتائج التقييم



التحديات ومجالات التحسين	الوصف
محدودية مواءمة المجموعات الوظيفية والمسارات المهنية مع نهج الكفايات	لا تزال بعض المجموعات الوظيفية تُصنّف وفق التخصص العلمي، وهو ما يتعارض مع التوجّه الجديد لإدارة الموارد البشرية المستند إلى الكفايات والمهارات الفعلية المطلوبة لأداء العمل. كما أن غياب تفعيل المسارات المهنية الواضحة يعيق التطور الوظيفي ورفع مستوى الاحترافية في الوظائف القيادية والتخصصية ووظائف تطوير القطاع العام
محدودية الاستجابة السريعة للاحتياجات الطارئة والمؤقتة من الموارد البشرية	تواجه الدوائر تحديًا في الوصول السريع والمرن إلى الموارد البشرية اللازمة للاحتياجات الطارئة أو المؤقتة، نتيجة محدودية تأطير وتفعيل أدوات مبتكرة مثل سحابة الخبرات، وفرق الإسناد، والاتفاقيات الإطارية، بما يقيد قدرتها على الاستجابة الفاعلة للمتطلبات التشغيلية المتغيرة
محدودية تفعيل سياسات خطط إدماج الموظفين ومشاركتهم وبيئة العمل الداعمة للإنتاجية	الحاجة إلى تطوير وتفعيل سياسات للإدماج وتحسين بيئة العمل بما يضمن تعزيز المشاركة، والرفاه الوظيفي، والانتماء المؤسسي، وجذب الكفاءات، والمحافظة عليها
مراجعة منهجيات وأدوات إدارة الموارد البشرية	مراجعة منهجيات وأدوات إدارة الموارد البشرية وتحديثها بشكل دوري، بشكل يشمل التخطيط، والتعيين، والترقية، والتطوير، وتقييم الأداء، بهدف معالجة التحديات العملية التي تظهر في أثناء التطبيق، ووضع التدابير الكفيلة برفع جاهزية الموارد البشرية والدرتقاء بأدائها، وتعزيز ارتباطها بالأداء المؤسسي وتحقيق النتائج، مع التأكيد على أن لا تتعارض هذه التعديلات مع توجهات الموارد البشرية التي جاءت بها خارطة تحديث القطاع العام

تحديات منظومة التدريب الحالية وآليات عملها

التحديات ومجالات التحسين	الوصف
الحاجة إلى تعزيز الربط بين التدريب وتوجهات التحديث وقياس الأثر للتدريب	محدودية ربط البرامج التدريبية بشكل منهجي وواضح بمرتكزات رؤية التحديث الإداري وأولويات الحكومة، مما يحد من قدرتها على دعم مسار التحول المؤسسي وتطوير المهارات المطلوبة للمستقبل. يُقاس أثر التدريب حالياً وفق المستويين الأول والثاني من نموذج كيرك باتريك (الرضا، وقياس المعرفة)، دون الانتقال لقياس التغيير في السلوك في بيئة العمل أو الأثر على الأداء المؤسسي مثل الإنتاجية والجودة وتقليل التكاليف
محدودية التوسع والانتشار ² وبناء تدريب تراكمي لتطوير كفايات المستقبل ودعم الجاهزية	يُعاني التدريب الإداري الحكومي من محدودية في التوسع والانتشار، من حيث عدد المستفيدين، والتباعد بين البرامج التدريبية التي يحصل عليها الموظف الواحد، بما لا ينسجم مع دور معهد الإدارة العامة كذراع تنفيذي للتحول في الموارد البشرية وتنفيذ خارطة التحديث، كما لا يلبي الحاجة إلى تدريب موجه يدعم الجاهزية المستقبلية، ويتعارض مع نموذج التدريب التراكمي (Stackable Learning) اللازم لبناء المهارات وربطها بالمسارات الوظيفية والمهنية. ويعود هذا الواقع إلى مجموعة من العوامل الرئيسة، أبرزها: • الاعتماد بشكل أساسي على معهد الإدارة والمعاهد الحكومية كمزوّد تدريب يحدّ من القدرة الاستيعابية ويقيّد توسّعها وتنوّعها • ضعف التكامل بين المعاهد التدريبية الحكومية، حيث لا تزال تلك المعاهد تعمل بصورة متوازية وغير متكاملة • محدودية تبني نهج التدريب الرقمي أولاً (Digital First Training)، إذ لا يزال التدريب الوجهي هو السائد رغم توافر المنصة الإلكترونية، مما يحدّ من التوسع والكفاءة وقابلية القياس وتحديث المحتوى • محدودية تفعيل الشراكات المحلية والدولية وغياب إدماجها في منظومة التدريب الحكومي وتحديد الكفايات المتخصصة
تعزيز احترافية المدربين وتطوير المحتوى التدريبي	لا تزال منظومة التدريب الحكومي تواجه فجوات في احترافية المدربين المعتمدين وفق معايير دولية، مما يؤثر على جودة التدريب واتساق مستواه وقدرته على دعم الجاهزية المؤسسية؛ إضافة إلى محدودية قدرتها على تطوير محتوى تدريبي مرن ومحدّث بشكل دوري ³ يواكب التحولات المتسارعة في الإدارة الحكومية، وتعقيد بيئة العمل، والتحول الرقمي، وتنامي استخدامات الذكاء الاصطناعي
محدودية مخصصات التدريب وغياب آليات مستدامة لتمويل التدريب ⁴	أحد التحديات الجوهرية أمام تطبيق نهج الكفايات وتعزيز المهارات الحكومية، فالتمويل المستمر للموارد البشرية يتطلب تمويلاً منتظماً يضمن سد فجوات المهارات وتنفيذ برامج تدريبية موجهة وذات أثر

² يستوعب المعهد نحو (20) ألف متدرب سنوياً أي حوالي (25%) من الجهاز الحكومي وبمعدل (6.9) ساعة تدريبية لموظفي القطاع العام، و(25%) للمشمولين بتلك البرامج، كما أن الموظف يتلقى برنامجاً تدريبياً واحداً تقريباً كل 3 سنوات

³ مواكبة التحولات المتسارعة في الإدارة الحكومية والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي تتطلب تحديث المحتوى التدريبي بشكل دوري كل سنة تقريباً

⁴ بلغت مخصصات التدريب بموازنة 2026 تقريباً (1%) من إجمالي النفقات





التحديات ومجالات التحسين	الوصف
محدودية دعم السياسات الحكومية وتعزيز الجاهزية المستقبلية	الحاجة الى تعزيز القدرة الحالية على تقديم الدعم التحليلي وصنع السياسات المرتبطة بالإدارة الحكومية، ورفع قدرة الجهاز الحكومي على التعامل مع المتغيرات السريعة، والتعقيد المتزايد في بيئة الإدارة العامة، والتوجهات العالمية في العمل الحكومي الحديث.

التوجهات الاستراتيجية

يسعى البرنامج التنفيذي الثاني إلى إحداث نقلة نوعية في إدارة الموارد البشرية والقيادات الحكومية، بما يعزز الأداء المؤسسي، ويرسخ ثقافة الإنجاز والمساءلة، ويمكّن القيادات والكوادر الوظيفية من قيادة التغيير وتحقيق مستهدفات خارطة تحديث القطاع العام، وضمان جاهزية الجهاز الحكومي لمتطلبات المستقبل.

حيث سيتم تحقيق ذلك من خلال الانتقال بمكوّن الموارد البشرية والقيادات الحكومية من مرحلة بناء الأطر إلى مرحلة تعظيم الأثر، عبر منظومة متكاملة تُعالج الفجوات التنفيذية وترسخ التطبيق الفعال لسياسات الموارد البشرية، مع التركيز على تعزيز كفاءة ومرونة التخطيط وإدارة الموارد البشرية، وبناء منظومة توظيف وتقييم ذكية قائمة على الجدارة والشفافية والتنافسية، بما يضمن العدالة وجودة المخرجات.

كما يشمل تطوير قدرات إدارات الموارد البشرية في الدوائر الحكومية لتمكينها من أداء دورها الجديد في التخطيط الاستراتيجي، والاستقطاب اللامركزي، وإدارة المواهب، وإدارة التقييم، وإعادة توزيع الكفاءات وفق الاحتياجات الوطنية؛ بحيث يتكامل ذلك مع تعزيز دور هيئة الخدمة والإدارة العامة في الرقابة والدعم الفني وقياس الأثر، إلى جانب تطوير مسارات وظيفية ومهنية مرنة بين التوظيف والتطوير والترقية، وتعزيز العدالة والكفاءة في إدارة الموارد البشرية.

ويواكب هذا المسار بناء منظومة تعلم وتدريب حكومي متكاملة ومرنة مرتبطة بأولويات التحديث وقياس الأثر، وقادرة على التوسع والانتشاء وتحقيق التراكمية لتطوير مهارات كفايات المستقبل. إضافة إلى تعزيز الجاهزية القيادية والاستشراف المستقبلي، بما يدعم التحول الرقمي ومهنة العاملين ويحقق التكامل المؤسسي وتعظيم أثر رأس المال.

أبرز النتائج المرجوة



الأهداف والمؤشرات الاستراتيجية

المخرج	الهدف الاستراتيجي	مؤشر الأداء الاستراتيجي
 حكومة محورها المواطن	2.1.1 تعزيز قدرة الحكومة على استقطاب الكفاءات وفق معايير الاستحقاق والشفافية، وضمان تكافؤ الفرص وشمولية المشاركة	نسبة التوظيف في القطاع العام التي تمت من خلال الإعلان المفتوح
 حكومة مرنة وجاهزة للمستقبل	2.2.1 بناء منظومة قيادية وحكومية وطنية متكاملة تعزز الجاهزية المستقبلية وتدعم صناعة القرار	نسبة الجاهزية المستقبلية للموارد البشرية في المؤسسات الحكومية مستوى كفاءة وفاعلية القيادات الحكومية
 حكومة مرنة وجاهزة للمستقبل	2.2.2 بناء منظومة تعلم وتدريب حكومي متكاملة ومرنة، لرفع كفاءة الموارد البشرية الحكومية وتمكينها من مواكبة متطلبات رؤى التحديث والعمل بفاعلية في عصر الذكاء الاصطناعي	نسبة المسارات والبرامج التدريبية المتوافقة مع أولويات التحديث نسبة المعارف المكتسبة لدى الموظفين نتيجة التدريب
 حكومة متكاملة وكفوءة	2.3.1 تعزيز كفاءة وفاعلية إدارة العاملين في الموارد البشرية في الخدمة العامة وحوكمتها، من خلال إدارة دورة حياة الموظف وتهيئة بيئة عمل داعمة	نسبة في إنتاجية الموظف العام (على المستويين الكلي والدوائر) نسبة الرضا الوظيفي نسبة التحسن بمؤشرات أداء وحدات الموارد البشرية
 حكومة متكاملة وكفوءة	2.3.2 تعزيز كفاءة تخطيط الموارد البشرية الحكومية	نسبة الاحتياجات من الموارد البشرية التي تمت تلبيتها كمًّا ونوعًا
 حكومة ذكية ومبتكرة	2.4.1 تبني بنية رقمية متكاملة وذكية لإدارة الموارد البشرية لدعم عملية اتخاذ القرارات وسد الفجوة في وفرة البيانات وسرعة الوصول إليها	نسبة البرامج التدريبية الحكومية المقدمة عبر منصات رقمية



قائمة المشاريع

الهدف الاستراتيجي	اسم المشروع	الجهة المسؤولة	سنوات التنفيذ
2.1.1 تعزيز قدرة الحكومة على استقطاب الكفاءات وفق معايير الاستحقاق والشفافية، وضمان تكافؤ الفرص وشمولية المشاركة	منظومة الاستجابة السريعة لتلبية الاحتياجات من الخبرات (سحابة الخبراء الحكومية وفرق الاسناد)	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
	تطوير منظومة التوظيف الذكي	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
	تعزيز قدرات المؤسسية في مجال الاستقطاب والتعيين اللامركزي	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
2.2.1 بناء منظومة قيادية وحكومية وطنية متكاملة تعزز الجاهزية المستقبلية وتدعم صناعة القرار	تنميط وإعداد دراسات الموارد البشرية في القطاع العام	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
	إطلاق منتدى القيادات الحكومية	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
	برامج تطوير القيادات الحالية والمستقبلية (ارتقاء وفرصة) والتعلم المستمر	معهد الإدارة العامة	2026 - 2029
	برنامج تطوير القيادات المحلية	معهد الإدارة العامة	2026 - 2028
	تطوير وتطبيق المنظومة المتكاملة لإدارة أداء القيادات في القطاع العام	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
2.2.2 بناء منظومة تعلم وتدريب حكومي متكاملة ومرنة، لرفع كفاءة الموارد البشرية الحكومية وتمكينها من مواكبة متطلبات رؤى التحديث والعمل بفاعلية في عصر الذكاء الاصطناعي	تطوير برامج تدريبية لأشخاص ذوي الإعاقة لاستخدام التكنولوجيا في بيئة العمل	معهد الإدارة العامة	2027 - 2028
	انشاء مركز الجاهزية للمستقبل (Center of Future Readiness)	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2028 - 2029
	تعزيز جاهزية الدوائر والمؤسسات الحكومية لأداء أدوارها الجديدة في مجال الموارد البشرية	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
	انشاء الاكاديمية الأردنية للإدارة الحكومية	معهد الإدارة العامة	2026
	تطوير منصة التدريب الرقمية	معهد الإدارة العامة	2026 - 2029

قائمة المشاريع

الهدف الاستراتيجي	اسم المشروع	الجهة المسؤولة	سنوات التنفيذ
	اعداد وتنفيذ خطة تدريب شاملة لموظفي القطاع العام وفقا للمسارات المهنية متوافقة مع اهداف التحديث	معهد الإدارة العامة	2026 - 2029
	تطوير القدرات في مجال التحول الرقمي وصقل المهارات المستقبلية والابتكارية لمواكبة التطورات التكنولوجية	معهد الإدارة العامة	2026 - 2029
	بناء قدرات وتدريب موظفي البلديات	معهد الإدارة العامة	2026 - 2028
	تدريب موظفي الوحدات المشتركة	معهد الإدارة العامة	2026 - 2029
	تطوير وتنفيذ منظومة تقييم الأثر للبرامج التدريبية	معهد الإدارة العامة	2026 - 2027
2.3.1 تعزيز كفاءة وفاعلية إدارة العاملين في الموارد البشرية في الخدمة العامة وحوكمتها، من خلال إدارة دورة حياة الموظف وتهيئة بيئة عمل داعمة	تعزيز منظومة الكفايات الحكومية والتقييم الذكي	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026 - 2028
	بناء إطار كفايات مبني على المتطلبات الوظيفية للبلديات	وزارة الإدارة المحلية	2027 - 2028
	تصميم رحلة الموظف والمسارات المهنية في القطاع العام	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2028 - 2029
	بناء منظومة متكاملة لإدارة السلك الدبلوماسي	وزارة الخارجية وشؤون المغتربين	2026 - 2027
2.3.2 تعزيز كفاءة تخطيط الموارد البشرية الحكومية	تطوير منظومة الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وإعادة التأهيل والتوزيع	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
	تطوير وتنفيذ معايير وسياسات بيئة العمل	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026 - 2027
	تمكين هيئة الخدمة والإدارة العامة وتعزيز قدراتها التنظيمية والرقابية والفنية والداعمة للدوائر	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026
2.4.1 تبني بنية رقمية متكاملة وذكية لإدارة الموارد البشرية لدعم عملية اتخاذ القرارات وسد الفجوة في وفرة البيانات وسرعة الوصول إليها	منظومة ذكية لإدارة الموارد البشرية	هيئة الخدمة والإدارة العامة	2026 - 2028

