



“المستقبل سيكون لأصحاب الأفكار والابتكار

— صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد

سياسة ودليل إدارة الابتكار المؤسسي

الإعداد	مراجعة وضبط	الاعتماد النهائي	العنوان الوظيفي
إدارة الاستراتيجية والمستقبل	مدير إدارة الاستراتيجية والمستقبل ممثل الوزارة لنظام الجودة	الرئيس التنفيذي للابتكار ممثل نظام إدارة الابتكار المؤسسي	التوقيع
			التاريخ



قائمة التعديلات

أرقام الصفحات المشمولة بالتعديل	ملخص عن التعديل	التاريخ	رقم الإصدار
كامل صفحات الدليل	مسودة للتعليق	2015/12/01	00
كامل صفحات الدليل	الإصدار الأول	2016/05/25	01
كامل صفحات الدليل	الإصدار الثاني	31 مارس 2018	02



المحتويات

4	القسم الأول: الإطار المرجعي والمسؤوليات
5	المقدمة
6	الغرض
6	نطاق التطبيق
7	المرجعيات
7	المصطلحات والتعاريف
8	المسؤوليات
13	القسم الثاني: استراتيجية الابتكار
14	استراتيجية الابتكار
15	سياسة الابتكار
15	الهيكل التنظيمي للابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوظيف
16	مدخلات استراتيجية الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوظيف
17	تعميم الاستراتيجية
18	المراجعة والتحسين والتطوير (الإشارة إلى مراجعة وتطوير وتحسين الاستراتيجية)
19	القسم الثالث: نموذج عملية الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوظيف
21	عمليات نظام إدارة الابتكار المؤسسي في وزارة الموارد البشرية والتوظيف
24	سياسة الملكية الفكرية في وزارة الموارد البشرية والتوظيف
25	القسم الرابع: نظام بوابة الابتكار
26	متابعة الأفكار الابتكارية
26	آلية العمل والتطبيق والإجراءات
28	المسار التدفقي للعمليات
29	عملية معالجة ودراسة الأفكار الواردة عبر بوابة الابتكار



القسم الأول

الإطار المرجعي والمسؤوليات

"الابتكار هو رأس مال المستقبل"

المقدمة

قامت وزارة الموارد البشرية والتوطين بإعداد خطتها الاستراتيجية 2017-2021، حيث احتوت هذه الخطة على رؤية واضحة ومحددة بأن تحقق رؤيتها الرامية الى " سوق عمل ممكن للمواطنين جاذب للكفاءات " وأهداف الاجندة الوطنية للدولة، كما اشتملت على رسالة واضحة وهي "تنظيم سوق العمل بما يحقق الكفاءة والحماية والمرونة ويعزز مشاركة الموارد البشرية الوطنية ويستقطب الكفاءات وينمها ويحافظ عليها من خلال منظومة متكاملة من السياسات والمعايير والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة". وضمان تحقيق القيم الجوهرية التي اشتملت على:

- المهنية
- احترام كرامة الانسان
- النزاهة والأمانة
- الثقة والاحترام
- المبادرة والابداع.

كما اشتملت الخطة على تحليل رباعي واضح حدد أبرز نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للوزارة وانبثق عن هذه الخطة اهداف استراتيجية واضحة ومحددة وهي:

- تمكين الموارد البشرية
- ضمان حماية العمل
- تعزيز كفاءة سوق العمل
- ضمان تقديم خدمات متميزة
- ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.
- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي.

ولتحقيق الخطة الاستراتيجية، قامت الوزارة بإعداد حزمة من الاستراتيجيات التخصصية التفصيلية والتي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ومنها استراتيجية الابتكار المؤسسي، وتم اعداد هذه الاستراتيجية استناداً الى منهج واضح ومحدد وموثق (دليل عمل إدارة الاستراتيجية والمستقبل) بقيادة إدارة الاستراتيجية والمستقبل وبمشاركة كافة المعنيين الداخليين والخارجيين ومجلس الابتكار.

الغرض

تم إعداد هذه السياسة و الدليل تماشياً مع سياسة ورؤية ورسالة وزارة الموارد البشرية والتوظيف وبرعاية من وزير الموارد البشرية والتوظيف، فالابتكار هو المحرك الأساسي نحو التقدم والتميز، وقد قامت الوزارة بإعداد واعتماد واصدار هذه الوثيقة الاستراتيجية نظراً للدور الرئيسي والمستدام الذي تقوم به عملية الابتكار المؤسسي بزيادة فاعلية وكفاءة برامج ومبادرات وخطط العمل والمتوائمة مع رؤية واستراتيجية حكومة دولة الامارات العربية المتحدة واستراتيجية الوطنية للابتكار.

بدأ العمل بتطبيق هذه السياسة والدليل فور اعتمادها في العام 2016 من قبل رئيس مجلس الابتكار في الوزارة، وتم تعميمها على كافة القطاعات والادارات والوحدات التنظيمية التابعة للوزارة، وتم الاستناد عند إعدادها إلى أفضل الممارسات العالمية والمحلية المطبقة في هذا المجال وتم موافقتها مع معايير منظومة التميز الجيل الرابع.

ويأتي الغرض الأساسي من اصدار دليل لإدارة الابتكار المؤسسي في وزارة الموارد البشرية والتوظيف ليوضح آليات عمل الوحدات التنظيمية في الوزارة وفرق عمل الابتكار لتنفيذ استراتيجية الابتكار ومؤشرات الأداء المرتبطة بها، ووصف إجراءات عملية الابتكار وذلك من خلال حصر وتقييم الفرص التحسينية، واستقبال الأفكار الابتكارية وتقييمها بناءً على المعايير المعتمدة، وتنفيذ المشاريع الابتكارية بناءً على الآلية المعتمدة لإدارة نظام الابتكار، كما يتضمن الآتي:

- ضمان تطبيق الابتكار على كافة المعنيين والعمليات والإجراءات والأنشطة المتعلقة المرتبطة بالوزارة وبرامجها ومبادراتها وسياساتها وخدماتها الحكومية سواء عن طريق التطوير المستمر عليها أو عن طريق استحداث جديد منها أو عن طريق التحول الكامل لها وعلى مراحل مختلفة قصيرة، متوسطة وطويلة المدى.
- تعزيز تنافسية الوزارة على مستوى كافة القطاعات الحكومية في الدولة.
- تحويل الابتكار الحكومي لعمل مؤسسي منظم ضمن منظومة حكومة دولة الإمارات.

نطاق التطبيق

يطبق هذا الدليل في كافة القطاعات لوزارة الموارد البشرية والتوظيف والوحدات التنظيمية التابعة لها، ويستهدف كافة الفئات المعنية من متعاملين وموظفين وشركاء استراتيجيين وموردين ومجتمع. ويتم متابعة تطبيق وتنفيذ الدليل من قبل مجلس الابتكار، بينما تقع مسؤولية التنفيذ والتطبيق للإجراءات الواردة في الدليل من قبل الإدارات التنظيمية المعنية أو الفرق واللجان المشكلة في الوزارة وفقاً لخطوات العمل المحددة والمذكورة في هذا الدليل على أن يشمل تطبيق الابتكار على كافة العمليات والإجراءات والأنشطة المتعلقة المرتبطة بالوزارة وفقاً لكافة البنود المنصوص عليها والمفصلة في الدليل.

المرجعيات

- قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوظيف
- قرار وزاري رقم (1107) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوظيف.
- قرار وزاري رقم (800) لسنة 2017 بشأن تعيين الرئيس التنفيذي للابتكار
- قرار وزاري رقم (829) لسنة 2017 بشأن تشكيل مجلس الابتكار
- القرار الاداري رقم (1) لسنة 2018 بشأن تشكيل الفريق التنفيذي للاستراتيجية والابتكار
- القرار الاداري رقم (2) لسنة 2018 بشأن تشكيل الفريق التنفيذي للمشاريع الابتكارية
- القرار الاداري رقم (3) لسنة 2018 بشأن تشكيل الفريق التنفيذي للموارد البشرية الابتكارية
- القرار الاداري رقم (4) لسنة 2018 بشأن تشكيل الفريق التنفيذي لأفضل الممارسات الابتكارية
- القرار الاداري رقم (5) لسنة 2018 بشأن تشكيل الفريق التنفيذي للتسويق وتنظيم الفعاليات الابتكارية
- الاستراتيجية الوطنية للابتكار الصادرة عن وزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل للعام 2016
- إطار الابتكار الحكومي من قبل مركز محمد بن راشد للابتكار.
- نهج جامعة كامبردج في المملكة المتحدة لإدارة عملية الابتكار
- نظام إدارة الجودة الايزو 9001: 2015
- نظام إدارة الابتكار المؤسسي TS: 16555

المصطلحات والتعاريف

رئيس المجلس	الرئيس التنفيذي للابتكار
مجلس الابتكار	مجلس مكون من عدد من قيادات الوزارة لإدارة عملية الابتكار في الوزارة
مدير المشروع	المسؤول عن تنفيذ وإدارة المشروع الابتكاري
الابتكار	تسخير الأدوات/ الموارد المتاحة واستخدامها بطرق غير اعتيادية للعمل على تطوير العمليات/ الخدمات
بوابة الابتكار	بوابة الكترونية تم تخصيصها للابتكار في الوزارة حيث يتم من خلالها استقبال الأفكار الابتكارية، نشر حالة المشاريع الابتكارية، نشر الأخبار المتعلقة بالابتكار، توفير الدراسات والأبحاث التي تسهم في عملية الابتكار ... وغيرها

الأفكار الابتكارية المجدية
الأفكار الابتكارية والتي تسهم في اسعاد المتعاملين/ اسعاد الموظفين/ ترشيد النفقات/
تطوير التقنيات/ تطوير الخدمات ذات الأولوية

نظام أداء 2.0
هو نظام إلكتروني في مجال إدارة الأداء المؤسسي للجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، يوفر النظام آلية عمل فعالة لإدارة الأداء المؤسسي حيث يعزز النظام ويساند عملية إدارة ومتابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية والتشغيلية داخلياً ورفع التقارير الخاصة بها

نموذج عملية الابتكار
هو نموذج عمل مؤسسي تم تبنيه من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين لتنفيذ عمليات الابتكار من خلال الوحدات التنظيمية في الوزارة

المسؤوليات

إن تنفيذ الاستراتيجية هو عبارة عن "نشاط جماعي" وبناء على هذا المبدأ يوجد لدى الوزارة مستويات مختلفة من المسؤولية والمحاسبة المتعلقة بكل عنصر من عناصر استراتيجيتها، وتوزع المسؤوليات على المعنيين كالآتي:

- رئيس المجلس
 - ترشيح أعضاء مجلس الابتكار
 - اعتماد تشكيل الفرق التنفيذية للابتكار
 - ضمان تطبيق عمليات نظام إدارة الابتكار المؤسسي على كافة السياسات والعمليات والخدمات والأنشطة التي تقع ضمن نطاق مهام ومسؤوليات وزارة الموارد البشرية والتوطين
 - الإشراف على متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للابتكار
 - تشجيع المسؤولين على دعم الاقتراحات المقدمة من خلال توفير الموارد المطلوبة والمشاركة في وضع خطط التنفيذ ومتابعة الإنجاز بصورة دورية.
 - تحفيز الموظفين على تقديم أفكار متميزة.
 - متابعة أداء نظام بوابة الابتكار من خلال التقارير بصورة دورية.
 - توفير المصادر المطلوبة لتطبيق الأفكار القيمة والمجدية.
 - دعم فرق العمل التنفيذية والتواصل الدوري معهم وتقديم الملاحظات والأفكار التي تساهم في تطوير عمل المجلس
 - اعتماد الدليل والتأكد من توافق الإجراءات مع كافة القرارات والقوانين والتشريعات.
- أعضاء مجلس الابتكار
 - الإشراف على تنفيذ عمليات نظام إدارة الابتكار المؤسسي على كافة السياسات والعمليات والخدمات والأنشطة التي تقع ضمن نطاق مهام ومسؤوليات وزارة الموارد البشرية والتوطين
 - بناء ثقافة وبيئة عمل تدعم الابتكار.

- متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للابتكار للوزارة.
- دراسة المقترحات المقدمة للمعنيين (الموظفين، المتعاملين، الشركاء، الخ) واعتماد المجدي منها.
- مناقشة واعتماد المشاريع المبتكرة وخططها التنفيذية المدرجة بالخطة الاستراتيجية للابتكار بناء على الآلية المعتمدة لدى إدارة الاستراتيجية والمستقبل والمتماشية مع رؤية الدولة 2021، في جميع مجالات عمل الوزارة مثل: تقديم خدمات جديدة ومبتكرة وتنفيذ الاعمال واستحداث مبادرات وبرامج وسياسات بطرق إبداعية تحقق قيمة مضافة لجميع المعنيين.
- متابعة أعمال فرق العمل التنفيذية لإدارة عمليات الابتكار على المستوى المؤسسي
- مراعاة تطبيق معيار إدارة الابتكار الوارد في منظومة الجيل الرابع.
- تطوير وتطبيق أنظمة لإدارة الابتكار تتضمن استخدام معايير واضحة لتحديد أولويات فرص التحسين والتطوير التي تحتاج حلول مبتكرة

■ ترشيح أعضاء الفرق التنفيذية للابتكار، ومتابعة تنفيذ عمليات نظام ادارة الابتكار المؤسسي على كافة السياسات والعمليات والخدمات والأنشطة التي تقع ضمن نطاق مهام ومسؤوليات وزارة الموارد البشرية والتوظيف، ومهام الفريق الذي يتولونه

رؤساء الفرق
التنفيذية للابتكار

■ وضع ومراجعة ومتابعة الخطة الاستراتيجية للابتكار والتحسين عليها وفقاً لمتطلبات ومعايير منظومة إدارة الابتكار المؤسسي.

الفريق التنفيذي
للاستراتيجية
والابتكار

■ تحديد قائمة المشاريع ذات الأولوية في الخطة وربطها بالابتكار.

■ وضع ومتابعة موازنة الابتكار.

■ وضع ومتابعة الدليل التشغيلي للابتكار والسياسات المنظمة له وأنظمة الحوكمة الخاصة به بما يتوافق ومحاور الابتكار الخاصة بمنظومة التميز.

■ تطوير نظام إدارة الابتكار المؤسسي (1-16555-TS)، ومتابعة تنفيذ مرحلة التقييم الداخلي وتحليل الفجوات وفقاً لمتطلبات المنظومة واقتراح التوصيات لتطبيق كافة المتطلبات، بالإضافة إلى مراجعة كافة الوثائق الداعمة التي ترتبط بها والتطوير عليها بما يتلائم مع متطلباتها.

■ الاشراف على تنفيذ ورش العمل المصاحبة للخطة الاستراتيجية ولنظام إدارة الابتكار.

■ المساهمة في نشر الوعي لرؤية واستراتيجية الابتكار ونظام إدارة الابتكار المؤسسي.

■ أية مهام أخرى يكلف بها من قبل الرئيس التنفيذي للابتكار.

■ دمج وتطوير وتنفيذ ومتابعة نظام بوابة الابتكار / مبادرة ودراسة الأفكار المقدمة عبرها بشكل دوري وتصنيفها ضمن آلية عمل مبسطة ومعايير واضحة ويتم قياس المؤشرات المطلوبة لذلك وضمان مكافأة المقترحين وصرف المكافآت ضمن آلية نظام المكافآت المعتمدة في الوزارة.

الفريق التنفيذي
للموارد البشرية
الابتكارية

■ حصر المكافأة المادية والمعنوية المخصصة للمقترحات والابتكارات.

- وضع منهجية للاعتماد وتسجيل الملكية الفكرية للأفكار المقدمة والمعتمدة.
- دعم المعنيين لتطبيق الأفكار الابتكارية، والتنسيق مع القطاعات والإدارات المختلفة لتنفيذ الأفكار الابتكارية المعتمدة.
- أية مهام أخرى يكلف بها من قبل الرئيس التنفيذي للابتكار

- إعداد خطة الاطلاع على أفضل الممارسات في مجال الابتكار محلياً/ دولياً والتنسيق مع الجهات المعنية لتنفيذ زيارات الاطلاع، وإعداد تقارير عنها، وإعداد قائمة المبادرات التطويرية بناءً على هذه الزيارات
- حصر الشراكات المؤسسية القائمة والمستقبلية وضمان دور الابتكار فيها ضمن بنود واتفاقيات واضحة بين الطرفين
- تطوير غرف الابتكار في جميع مكاتب الوزارة ومتابعة متطلباتها واستخدامها ورفع تقارير عنها
- الالتزام بمتابعة وتحقيق مؤشرات الأداء الخاصة بالخطة الاستراتيجية والمجلس والتي سيتم اعتمادها ضمن اجتماعات مجلس الابتكار
- أية مهام أخرى يكلف بها من قبل الرئيس التنفيذي للابتكار

الفريق التنفيذي للممارسات الابتكارية

- التسويق والإعلان عن مشاريع الابتكار داخليا وخارجيا.
- ضمان تطبيق متطلبات محور الابتكار ضمن الفعاليات المنفذة داخليا وخارجياً.
- تنظيم فعاليات شهر الامارات للابتكار، وإعداد خطة العمل والأجندات المقترحة لفعاليات الشهر، والإشراف على تنفيذ الفعاليات والتواصل مع الجهات المعنية بالتنفيذ
- الالتزام بمتابعة وتحقيق مؤشرات الأداء الخاصة بالخطة الاستراتيجية والمجلس والتي سيتم اعتمادها ضمن اجتماعات مجلس الابتكار
- أية مهام أخرى يكلف بها من قبل الرئيس التنفيذي للابتكار

الفريق التنفيذي للتسويق وتنظيم الفعاليات الابتكارية

- متابعة وتنفيذ المشاريع الابتكارية والتقنية.
- طرح ومتابعة جائزة الابتكار والتطبيقات الذكية. ودراسة المقترحات والعمل على تنفيذها
- البحث وعمل الدراسات حول المشاريع الابتكارية واستشراف المستقبل.
- التنسيق مع الجهات المعنية لتنفيذ المبادرات التطويرية
- التنسيق مع القطاعات المعنية للإعداد للمشاريع الابتكارية التي ستطلق في شهر الامارات للابتكار
- أية مهام أخرى يكلف بها من قبل الرئيس التنفيذي للابتكار

الفريق التنفيذي للمشاريع الابتكارية

- استلام الأفكار من قبل مسؤول النظام.
 - عرض الأفكار على القسم / الإدارة المعنية لتقييمها.
 - إعداد تقارير شهرية عن الأفكار المبتكرة التي تم استلامها.
 - توثيق المعلومات الخاصة بنتائج التقييم في نظام بوابة الابتكار.
 - متابعة تطبيق الأفكار المجدية.
 - الالتزام بتنفيذ متطلبات فريق بوابة الابتكار والأفكار المبتكرة.
 - تشجيع الموظفين في إدارته على المشاركة في نظام بوابة الابتكار.
- سفراء الابتكار في الوحدات التنظيمية**
- تنفيذ المشاريع المبتكرة التي يتم اعتمادها في الوزارة عبر كافة القنوات ومن كافة المعنيين
 - تحفيز الموظفين وتشجيعهم على التفكير الابتكاري وتقديم الاقتراحات.
 - تقييم الأفكار الخاصة بإداراتهم.
 - تطبيق الأفكار القابلة للتطبيق (الاقتراحات المجدية) من خلال وضع خطة عمل للتطبيق.
 - دراسة حالات التظلم المقدمة من قبل صاحب الاقتراح، وإعادة عملية تقييم الاقتراح.
- مدراء المشاريع**
- استلام المعلومات عن طريق النظام وتصنيفها (شكوى-استفسار-افكار-بلاغ-ملاحظة).
 - تصنيف الأفكار حسب الجهة المعنية بالتنفيذ (داخلية / خارجية).
 - تحويل الافكار إلى الجهة المعنية (خارجياً) أو (داخلياً).
 - المتابعة الدورية مع الجهة المعنية لضمان الرد من قبل الجهة المعنية ضمن الوقت المحدد.
 - استلام نتائج عملية تقييم الأفكار المبتكرة من قبل الجهة المعنية.
 - مراجعة نتائج التقييم.
 - إرسال نتائج التقييم إلى صاحب الفكرة في حال مطابقتها للمعايير المحددة.
 - عمل تقارير شهرية عن الافكار وأداء الإدارات في تقييمها
 - متابعة عمل منسقي نظام بوابة الابتكار في الوزارة.
 - متابعة تطبيق الافكار.
 - متابعة مهام أعضاء فريق بوابة الابتكار.
 - تنسيق الاجتماعات الخاصة بفريق بوابة الابتكار والجهات المعنية بخصوص الافكار.
 - متابعة تطبيق الافكار المجدية مع الإدارات المعنية والمنسق.
- مسؤول بوابة الابتكار**



■ ضبط وإدارة هذا الدليل وتوزيعه للمعنيين بعد أخذ الاعتمادات المطلوبة.

ممثل الوزارة
للجودة:



القسم الثاني

استراتيجية الابتكار

الجهات الحكومية أمام خياران.....
"الابتكار أم الاندثار"

استراتيجية الابتكار

مقدمة

أطلق صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي، في أكتوبر 2014 "الاستراتيجية الوطنية للابتكار" والتي تهدف لـ "جعل الإمارات ضمن الدول الأكثر ابتكاراً على مستوى العالم خلال السنوات السبع القادمة". وتتضمن الاستراتيجية التي تعمل ضمن أربعة مسارات متوازية 30 مبادرة وطنية للتنفيذ خلال السنوات الثلاث القادمة كمرحلة أولى تشمل مجموعة محفزات للقطاع الخاص، وبناء الشراكات العالمية البحثية، والابتكار، وبناء القدرات الوطنية المتخصصة، ومجموعة محفزات للقطاع الخاص، وبناء الشراكات العالمية البحثية، وتغيير منظومة العمل الحكومي نحو مزيد من الابتكار، إضافة الى تحفيز الابتكار في 7 قطاعات وطنية رئيسية هي الطاقة المتجددة والنقل والصحة والتعليم والتكنولوجيا والمياه والفضاء.

وعملت وزارة الموارد البشرية والتوطين على تطوير استراتيجيتها للابتكار لتتماشى مع متطلبات وتوجهات الاستراتيجية الوطنية للابتكار حيث طورت خطط عمل تشغيلية تتضمن مبادرات وأنشطة موزعة على الوحدات التنظيمية في الوزارة وفق إطار زمني يتم متابعته ومراقبته من خلال أنظمة إدارة الأداء المؤسسي.

رسالة الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين

تعزيز ثقافة الابتكار في العمل الحكومي في الوزارة من خلال خلق بيئة محفزة وبناء قدرات مواردها البشرية لتكون مبتكرة وفق أفضل الممارسات العالمية، لتحسين صورة الوزارة كجهة داعمة للابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارة وإسعاد كافة الفئات المعنية والحفاظ على تنافسية الدولة.

القيم الجوهرية للابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين

- الابتكار في تقديم الخدمات
- فريق عمل مبتكر يتحمل المسؤولية
- بيئة أعمال محفزة تدعو للابتكار
- الابداع والتميز في الأداء
- الابتكار عمل للجميع

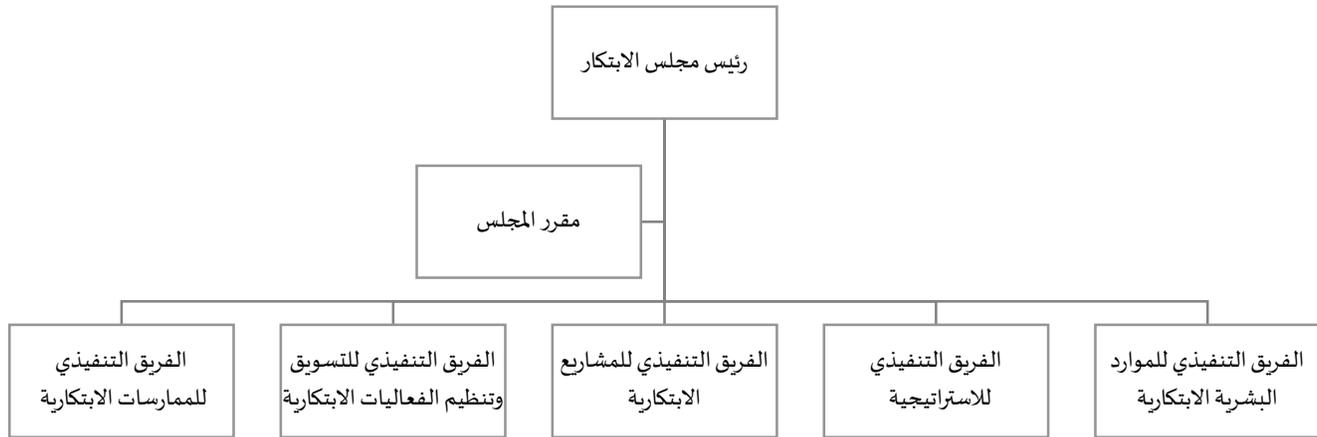
الأهداف الاستراتيجية للابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين

- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

سياسة الابتكار

تسعى وزارة الموارد البشرية والتوطين متمثلة بقيادتها وجميع موظفيها بشكل حثيث ومستدام للتقدم والتطور عبر تشجيع كافة المعنيين على توليد أفكار إبداعية ومبتكرة لاستحداث منتجات وخدمات وعمليات جديدة ترتقي بجودة الحياة، وتعزز اقتصاد المعرفة، والتنافسية، وتشجيع ريادة الأعمال وتوفير فرص العمل ذات المهارات مع الحفاظ على الملكية الفكرية لكافة المعنيين من خلال تطوير استراتيجيات وأنظمة وآليات عمل تدعم ثقافة الابتكار في العمل المؤسسي للوزارة.

الهيكل التنظيمي للابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين



- يتم ترشيح واختيار أعضاء مجلس الابتكار ضمن القرارات الوزارية الصادرة بالوزارة لعضويات اللجان والفرق والوفود الرسمية بضمن عمليات التناغم والتطوير في الوزارة
- يضم المجلس على مجموعة من مدراء الإدارات أو نواب المدراء ونخبة من موظفي الوزارة ممن تنطبق عليهم معايير الابتكار
- رأس الفريق التنفيذي وينوب عنه عضو من أعضاء المجلس مع نخبة من موظفي الوزارة
- يضاف محور خاص بالابتكار أو مسؤوليات خاصة به ضمن اتفاقيات الشراكات الموقعة من قبل الوزارة لضمان تبادل المعرفة والاستفادة من الشراكات الاستراتيجية في الوزارة

مدخلات استراتيجية الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوظيف

استند إعداد استراتيجية الابتكار إلى كافة مصادر المعلومات الموضوعية وتلك المبنية على آراء كافة الفئات المعنية، حيث تم تحليل المعلومات من كافة المصادر التالية واستخدام نتائج التحليل كمدخلات في اعداد الاستراتيجية:

- **رؤية الدولة وأجندتها للعام 2021:** أن تكون دولة الامارات ضمن الدول الأكثر ابتكاراً على مستوى العالم.
- **الاستراتيجية الوطنية للابتكار:** تهدف الاستراتيجية الوطنية للابتكار لجعل الإمارات ضمن الدول الأكثر ابتكاراً على مستوى العالم خلال السنوات السبع المقبلة. وتتضمن الاستراتيجية، التي تعمل ضمن أربعة مسارات متوازنة، 30 مبادرة وطنية للتنفيذ خلال السنوات الثلاث المقبلة، كمرحلة أولى تشمل مجموعة من التشريعات الجديدة، ودعم حاضنات الابتكار، وبناء القدرات الوطنية المتخصصة، ومجموعة محفزات للقطاع الخاص، وبناء الشراكات العالمية البحثية، وتغيير منظومة العمل الحكومي نحو مزيد من الابتكار، وتحفيز الابتكار في سبعة قطاعات وطنية رئيسة هي: الطاقة المتجددة والنقل والتعليم والصحة والتكنولوجيا والمياه والفضاء.
- **الخطة الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتوظيف:** والتي تهدف الى خلق سوق عمل ممكن للمواطنين جاذب للكفاءات، من خلال تحقيق أهداف محددة وهي: تمكين الموارد البشرية الوطنية وضمان حماية العمل وتعزيز كفاءة السوق من خلال ضمان تقديم خدمات متميزة وتقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية وترسيخ ثقافة الابتكار في العمل المؤسسي. ويتم خلال وضع الاستراتيجية الاستعانة بعدة أدوات منها:
 - نتائج استطلاعات الرضا ومستوى السعادة لكافة الفئات المعنية (متعاملين، شركاء، موردين، مجتمع موظفين): وفقاً لمنهجية رئاسة مجلس الوزراء تقود إدارة الاستراتيجية والمستقبل تنفيذ دراسات استطلاع الرأي لكافة الفئات المعنية بشكل دوري ومنتظم، ويتم تحليل نتائج هذه الدراسات وتعميم نتائجها على كافة المعنيين في الوزارة.
 - نتائج تقييم الأداء المؤسسي الداخلي: تشرف إدارة الاستراتيجية والمستقبل على متابعة نظام لإدارة الأداء المؤسسي، ويتم مراقبة الأداء بشكل ربع سنوي وإصدار التقارير ورفعها للقيادة، وتقوم الإدارة بتحليل مؤشرات الأداء واختيار المستهدفات المنطقية والطموحة للمبادرات والمشاريع التي ترتبط بالأهداف الاستراتيجية للوزارة.
 - نتائج التقييم المؤسسي الخارجي (جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز، أنظمة الجودة المتكاملة): حصلت الوزارة على نظام إدارة الجودة المتكامل منذ العام 2015 وتسعى بشكل متواصل على لبية متطلبات المعايير الدولية، إضافة الى مشاركتها الدورية بجائزة محمد بن راشد، وتطبيقها لمتطلبات منظومة التميز الجيل

الرابع، وتقوم الوزارة من خلال فرق عمل متخصصة بتحليل التقارير الواردة من الجهات ذات العلاقة لاكتشاف نقاط القوة وفرص التحسين في الأداء والعمل على تطوير الخطط التحسينية مع المعنيين لسد الثغرات في الأداء.

○ تحليل المقارنة **Benchmarking**: تتوفر في الوزارة خطة سنوية للمقارنات المعيارية والاطلاع على أفضل الممارسات معممه على كافة المعنيين في الوزارة ويتم تنفيذ زيارات منتظمة للجهات المتميزة داخل وخارج الدولة، ويقوم الفريق المعني بتحليل الفرص ودراسة إمكانية تطبيقها في الوزارة.

○ تحليل البيئة الداخلية والخارجية – **SWOT**: قامت الوزارة بإجراء تحليل رباعي شامل (نقاط قوة، نقاط الضعف، الفرص، التهديدات) استند الى كافة مصادر المعلومات الموضوعية بالإضافة الى آراء كافة الفئات المعنية الداخلية والخارجية. وقد قامت الوزارة بتحديد الاهمية النسبية لكافة هذه النقاط. حيث نتج عن هذا التحليل تحديد أكثر نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات أهمية.

○ تقرير جاهزية الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين: قامت الوزارة بتحليل تقرير جاهزية الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين وتحديد نقاط القوة وفرص التحسين

■ ملاحظات واقتراحات كافة الفئات المعنية (متعاملين، شركاء، موردين، مجتمع، موظفين): تتولى إدارة علاقات المتعاملين مسؤولية متابعة ملاحظات واقتراحات المتعاملين بشكل لحظي والرد عليها عبر قنوات الوزارة المعتمدة وهي نظام حكومي، ومركز الاتصال إضافة الى استقبال الملاحظات الواردة عبر صناديق الملاحظات المتوفرة في مراكز سعادة المتعاملين المنشرة في الدولة، وتعمل الإدارة وفق منهجية معتمدة لتحليل كافة الملاحظات التواصل مع المعنيين في الوزارة لدراسة الحلول وإمكانية تنفيذ المقترحات.

■ الاتصال والتواصل (الاجتماعات الدورية): تتوفر لدى الوزارة خطة للاتصال الداخلي والخارجي ويتم تخصيص عدة قنوات لتنفيذ اللقاءات والاتصال بكافة المعنيين الداخليين والخارجيين، وتقوم إدارة الاتصال الحكومي في الوزارة بتطبيق المنهجية الاتحادية للاتصال المؤسسي لضمان التنفيذ الفعال لمتطلبات الاتصال.

تعميم الاستراتيجية:

ويشمل الإطار العام لخطة نشر وتعميم الاستراتيجية داخلياً وخارجياً لكافة الفئات المعنية، وقامت الوزارة بإعداد إطار عام لتعميم استراتيجية الابتكار بحيث تشمل كافة الفئات المعنية والقنوات المستخدمة في التعميم والتوسيق ودوريتها



المراجعة والتحسين والتطوير (الإشارة إلى مراجعة وتطوير وتحسين الاستراتيجية)

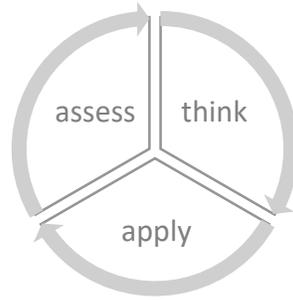
تقوم الوزارة بمراجعة استراتيجية الاتصال الداخلي والخارجي بشكل سنوي مستندة إلى كافة مصادر المعلومات الموضوعية وتلك المبنية على آراء كافة الفئات المعنية مع الوزارة وذلك بهدف تطوير الخدمات المقدمة للمتعاملين بشكل مستمر.

تتم مقارنة نتائج التقييم والتحليل لأداء الإبداع والابتكار لوزارة الموارد البشرية والتوطين مع المنافسين من باقي الجهات الحكومية، ومع أفضل الشركات والمؤسسات المحلية والعالمية وعلى هذا النحو لقياس وتلمس فرص التحسين، وهذه النتائج ستوفر قرينة وإشارة إلى أرضية العمل والبنية التحتية الضرورية لتحسين الأداء.

إن تضافر جهود القطاعات في وزارة الموارد البشرية والتوطين والمراكز والمؤسسات التابعة لها يساعد على بناء نهج للإبداع والابتكار أكثر حرفية.

القسم الثالث

نموذج عملية الابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوظيف



"الابتكار الناجح يحصل بوجود رؤية واضحة للمستقبل"



عمليات نظام إدارة الابتكار المؤسسي في وزارة الموارد البشرية والتوظيف

عملت وزارة الموارد البشرية والتطوير على تطوير آلياتها ومنهجيات العمل المتبعة لديها من خلال الاطلاع على أفضل الممارسات المطبقة في الدول، والتوافق مع متطلبات الاستراتيجية الوطنية للابتكار والأخذ بعين الاعتبار آليات العمل المتبعة في مركز محمد بن راشد للابتكار، وقامت بتطوير عمليات لنظام إدارة الابتكار بشكل شمولي بحيث تقع مسؤولية التطبيق الكامل والمستدام والإشراف على تطبيق هذه العملية على مجلس الابتكار بالتنسيق والتعاون مع الجهات المعنية الداخلية والخارجية وذلك وفق المحاور والمجالات التالية:

أولاً: تطوير وتحديث / متابعة تنفيذ استراتيجية الابتكار

- تقوم إدارة الاستراتيجية والمستقبل بإعداد وتطبيق ومراجعة وتحديث استراتيجية الابتكار في الوزارة بشكل دوري وفي بداية كل عام استناداً إلى آليات عمل اعداد وتنفيذ الاستراتيجيات ووفقاً لأفضل الممارسات، والأفكار الابتكارية المجدية التي يتم استلامها عبر مختلف القنوات من كافة المعنيين ومستجدات الأحداث والتغيرات في الوزارة، وبالتنسيق مع كافة الوحدات التنظيمية في الوزارة لاعتماد تنفيذ المشاريع الابتكارية التي يتم اقتراحها على الخطة.
- يتم متابعة تنفيذ البرامج والمشاريع الابتكارية عبر نظام أداء الالكتروني والتحقق من الوثائق التي تثبت إنجازها.
- يتم عرض مستجدات نتائج الابتكار في الوزارة على مجلس السعادة والايجابية بشكل ربعي

ثانياً: التدريب ونشر الوعي بأهمية الابتكار

- يقوم مجلس الابتكار بالتنسيق مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل، وإدارة الاتصال الحكومي كل عام بوضع خطة لنشر الوعي في مجال الابتكار تركز على نشر وتجدير ثقافة الابتكار المؤسسي ودوره في النهوض بالأداء يتم فيها تحديد الفئات المستهدفة وتوعيتها عبر رسائل وومضات توضح مفاهيم وآليات الابداع وومضات ايجابية محفزة.
- يتم البدء بتنفيذ الخطة لنشر الوعي في بداية العام بالتعاون مع إدارة الاتصال الحكومي.
- يقوم مجلس الابتكار بقياس أثر التطبيق في نهاية العام بالتنسيق مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل.
- يقوم مجلس الابتكار بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية كل عام بتحديد البرامج التدريبية في مجال الابتكار والميزانية الخاصة بها
- يتم البدء بتنفيذ البرامج التدريبية للابتكار على مدار العام وقياس أثر العائد حسب الآليات المعتمدة في الوزارة

ثالثاً: حصر الابتكارات ومؤشراتها وتوفير البيئة المناسبة لها

- يقوم مجلس الابتكار بالتنسيق مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل لتحديد أبرز محاور الابتكار المؤسسي والقيام بحصرها في بداية العام وتحديد الجهات المعنية بكل محور، ويكون الهدف من هذا الحصر هو احتساب مؤشرات الابتكار المؤسسي.
- يقوم مجلس الابتكار بالتنسيق مع إدارة الشؤون الادارية لوضع خطة لتوفير مختبرات ابتكارية تحفز التفكير الابتكاري في مباني الوزارة
- يقوم مجلس الابتكار في الربع الأول من كل عام بالاجتماع مع الادارات والاقسام المعنية بهذه المحاور لتعريفهم بمعايير الابتكار المعتمدة في الوزارة وتعريفهم بمتطلبات الحصر، وتحديد فرص التحسين الابتكارية المستقبلية لكل منها.
- محاور الحصر قد تمثل والا تنحصر بالآتي:
 - الاقتراحات والشكاوى الواردة من المتعاملين: تقرير حصر الأفكار المجدية والمجدية المطبقة للموظفين والقادة وكافة الفئات المعنية وأثرها. بحيث تقوم إدارة علاقات المتعاملين بتوثيق الافكار الابتكارية من المصادر المختلفة وضمان تقييمها ودراستها ومتابعة تطبيق المجدي منها وفق إجراءات محددة وحصر هذه الافكار بشكل دوري وأثر تطبيقها. من خلال قنوات متعددة: (نظام الاقتراحات الالكتروني، قنوات التواصل الاجتماعي تويتر twitter ، انستغرام Instagram ، فيس بوك Facebook ، قنوات التواصل المنوعة مثل البريد الالكتروني، مركز الاتصال، الفاكس، صندوق البريد صناديق الاقتراحات المتوفرة في اماكن تقديم الخدمة.
 - جلسات العصف الذهني.
 - المؤتمرات والندوات وورش العمل.
 - مختبرات الابتكار وأدوات الابتكار المختلفة والبنية التحتية والمراجع وشبكات التواصل الخاصة بالابتكار.
 - استبيانات الرضا لكافة الفئات المعنية.
 - تقرير حصر الخدمات والاجراءات والعمليات التحسينية التي تمت عليها وحصر أثر تطبيقها.
 - تقرير حصر الشراكات وأثرها

رابعاً: التكريم والتحفيز

تحرص الوزارة على تحفيز كافة الفئات المعنية على التفكير الابتكاري وتشجيع ثقافة التطوير المستمر وتعزيز فرص الاستفادة من مهاراتهم عبر النظر في اقتراحاتهم وافكارهم الابتكارية وتطبيق المجدي منها للنهوض بالأداء المؤسسي من خلال تطوير الخدمات المقدمة ومستوى الجودة، أو رفع نسبة تحسين إجراءات العمل وتبسيطها، أو توفير وترشيد نفقات، وتتم دراسة وتقييم الافكار الابتكارية والموافقة على المجدي منها ويدخل حيز التطبيق وفق خطة محددة ويكرم صاحبها وفق للائحة الحوافز المكافآت المعتمدة.

- يقوم مجلس الابتكار بالتنسيق مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل لتحديث وإطلاق جائزة الابتكار كل عام والتنسيق مع إدارة الاتصال الحكومي للإعلان والترويج للجائزة لكافة فئات الجائزة والمعنيين من داخل وخارج الوزارة
- يقوم مجلس الابتكار بالتنسيق بالاجتماع كل عام لتحديد فئات التكريم. مثل: أفضل اقتراح ابتكاري مطبق، أكثر وحدة تنظيمية مبتكرة، أفضل وحدة تنظيمية بعدد المبادرات الابتكارية المطبقة.
- يقوم مجلس الابتكار في شهر الابتكار من كل عام بإعداد وإطلاق منصة الابتكار والتي تتضمن محاضرات، ومناقشات، ومسابقات، بمشاركة وتفاعل كافة المعنيين.
- يشرف مجلس الابتكار على اختيار الفائزين بحسب فئات التكريم وذلك ضمن حفل سنوي.

خامساً: الجوائز المحلية والعالمية

تحرص الوزارة على توظيف واستثمار الأفكار الابتكارية المطبقة وذلك من خلال المشاركة بالجوائز المحلية والعالمية، من خلال القيام بالآتي:

- يقوم مجلس الابتكار بتحديد قائمة بالجوائز المحلية والعالمية في مجال الابتكار متضمنة البيانات والمعلومات الداعمة للتقدم لهذه الجوائز، ويتم عرض القائمة المقترحة على إدارة الاستراتيجية والمستقبل للاعتماد.
- تشرف إدارة الاستراتيجية والمستقبل على اعداد قائمة بالأفكار والمبادرات والمشاريع المبتكرة للترشح بها لهذه الجوائز حسب نوع ونطاق الجائزة بالتنسيق والتشاور مع الجهات المعنية بهذه الافكار والمبادرات، واجراء تقييم أولي لها لبيان مدى توافق هذه المبادرات المرشحة مع معايير الجوائز حسب فئاتها
- تقوم الجهات المعنية بهذه الافكار بإعداد خطط تحسين وتطوير لهذه المبادرات الابتكارية بهدف سد فجوة الاداء بها واستكمال ما ينقصها من وثائق داعمة، بمتابعة واشراف من كل من مجلس الابتكار وإدارة الاستراتيجية والمستقبل.
- تقوم إدارة الاستراتيجية والمستقبل باعتماد طلبات الترشح للجوائز وارسالها والوثائق الداعمة الى الجهة المانحة لهذه الجوائز، وبمتابعة نتائج الترشح واتخاذ الاجراءات اللازمة حيال تقارير التغذية الراجعة لهذه الصادرة من الجهات المانحة لها الجوائز محليا واقليميا ودوليا.

سادساً: تسجيل حقوق الملكية

تحرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على تسجيل الملكية الفكرية / العلامة التجارية لأنظمتها المبتكرة وذلك حفظاً لحقوق المعنيين حيث يشرف مجلس الابتكار على تسجيل حقوق الملكية الفكرية والعلامات التجارية وفق ما تقتضيه الحاجة وفقاً للإجراءات المعتمدة في وزارة الاقتصاد. وذلك وفقاً للخطوات الآتية:

- اعداد وتطوير سياسة الملكية الفكرية واعتمادها والاعلان عنها لكافة المعنيين.
- اعداد قائمة بالأنظمة المبتكرة / المشاريع المبتكرة لتسجيل حقوق الملكية لها.
- تعبئة نموذج تقديم طلب شهادة حفظ حقوق الملكية وفق النماذج والأنظمة المعمول بها في وزارة الاقتصاد.
- متابعة اجراءات تسجيل حقوق الملكية مع وزارة الاقتصاد.
- استلام شهادات حفظ حقوق الملكية.
- توثيق هذه الانجازات وتكريم المعنيين بها.

سياسة الملكية الفكرية في وزارة الموارد البشرية والتوطين:

تنتهج وزارة الموارد البشرية والتوطين آليات عمل وأنظمة تشجع المعنيين على التفكير المتجدد واستمرار البحث والدراسات التي تعمل على تنمية وتطوير العمل الحكومي، وتضمن توفير الحماية للمصالح المعنوية والمادية الناجمة عن نسبة الناتج العملي أو الأدبي أو الفني الى مؤلفه أو صاحبة الاحتفاظ بكامل حقوق النسخ والعلامة التجارية وبراءة الاختراع وحقوق ملكية الأفكار لأصحابها وغيرها من ملكيات المعلومات الواردة في الابتكارات المقدمة، من خلال تسجيل ملكيتها لأصحابها من المفكرين والمبتكرين وملكيتها وزارة الموارد البشرية لها. بصفتها الحاضنة والمحفزة والتي تبنت هذه الأفكار، وذلك لتحقيق الأهداف الآتية:

- المساهمة الفاعلة في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحفاظ على سوق العمل (وفق رؤية الوزارة) لدولة الامارات العربية المتحدة.
- رعاية الابتكار والنمو والفكر المتجدد للموارد البشرية والمعنيين.
- المضي قدماً في تحقيق أهداف الوزارة الرامية الى تمكين الموارد البشرية الوطنية وجذب الكفاءات لسوق عمل منافس عالمياً.
- منع الاستغلال غير العادل لكافة الأفراد والمجموعات المفكرة والمبتكرة.
- حماية حقوق المعنيين و وزارة الموارد البشرية والتوطين.



القسم الرابع

نظام بوابة الابتكار



متابعة الأفكار الابتكارية

يقوم فريق العمل المشرف على متابعة الأفكار الواردة عبر بوابة الابتكار بتلقي الأفكار وتقييمها من خلال تنفيذ المهام والمسؤوليات الآتية:

- تحليل أداء النظام من أجل تحديد نقاط القوة وفرص التحسين.
- بناء استراتيجية عمل الفريق.
- تحديد مهام أعضاء الفريق.
- الترويج للنظام من خلال الحملات التوعوية.
- خلق بيئة مبتكرة: عمل ورش توعوية لنشر ثقافة الابتكار ودورات تدريبية للموظفين بالاستعانة بشركات متخصصة في الابتكار.
- وضع خطة العمل اللازمة لتنفيذ استراتيجية الفريق.
- الاستفادة من المعلومات الواردة من مسوحات رضا الموظفين والمتعاملين في تطوير أداء النظام.
- مراجعة التقارير الخاصة بنتائج تقييم الأفكار من قبل الوحدات التنظيمية.
- متابعة عملية تنفيذ الأفكار القابلة للتطبيق.
- تكريم ومكافأة المفكرين المتميزين.
- رفع التقارير الدورية للإدارة العليا.

آلية العمل والتطبيق والإجراءات:

❖ مرحلة استلام الأفكار:

- يقوم مسؤول النظام بمتابعة نظام بوابة الابتكار الإلكتروني يومياً.
- يقوم الفريق المعني بالتقييم المبدئي للأفكار وتصنيفها حسب الإدارات
- تحويل الأفكار (في حال الأفكار المجدية) إلى الإدارات المعنية بالاقتراح خلال يوم عمل من التقييم المبدئي

❖ مرحلة التقييم:

- تقييم الأفكار بوضوح من قبل مسؤول الوحدات التنظيمية المعنية خلال يومي عمل

- الفكرة مجدية: يتم تحديد المدة الزمنية لتطبيقها والمصادر المطلوبة للتنفيذ
- الفكرة غير مجدية: يتم تقديم سبب واضح عن عدم إمكانية تطبيق الأفكار
- الفكرة مطبقة مسبقاً: يقوم المسؤول بشرح آلية عمل الفكرة المطبقة وإرفاق صور أو تقديم دليل على تطبيقها والتاريخ الذي تم فيه التطبيق،
- الفكرة ضمن خطة الجهة المعنية يقوم المسؤول بتوفير الأدلة المطلوبة التي تدعم وجود خطة عمل لتنفيذ الأفكار
- تقوم الوحدات التنظيمية بإرسال نتائج تقييم الأفكار إلى الفريق المعني خلال يوم عمل من التقييم
- يقوم مسؤول نظام بوابة الابتكار بمراجعة نتائج تقييم الأفكار خلال يومين عمل والرد على مقدم الفكرة بنتائج التقييم

❖ مرحلة تطبيق الأفكار:

- تقوم الإدارات المعنية بتحديد تواريخ لاختبار الأفكار المجدية عند تقييمها.
- إعداد الدراسة الأولية للمقترح بحيث تشمل (تعريف الفكرة، الهدف، المخرجات، الاساليب المتبعة، الفرضيات، فريق المشروع، الأطراف المعنية، خطة التنفيذ، الموارد المطلوبة، المخاطر)
- تحديد السيناريو الحالي والمستقبلي
- تحديد أطراف العلاقة المتأثرين بالمشروع
- أخذ آراء الأطراف المعنية
- تصميم النموذج الأولي للمشروع
- أخذ آراء الأطراف المعنية للوصول إلى التصميم النهائي
- عرض التصميم النهائي على مجلس الابتكار للاعتماد
- اطلاق المشروع
- *يقوم أعضاء الفريق بمتابعة اختبار تطبيق الأفكار والتواصل مع الإدارات المعنية لتزويدهم بالمتطلبات اللازمة لاختبار تطبيق الأفكار.

❖ مرحلة التكريم:

- يتم في هذه المرحلة تكريم أصحاب الأفكار المجدية والإدارات التي ساهمت في اختبار تطبيق الأفكار
- تحديد الأفكار الابتكارية القابلة للتطبيق والمطبقة كل ربع سنوي.
- دعوة أصحاب الأفكار القابلة للتطبيق والمطبقة لحفل التكريم.
- تكريم أصحاب الأفكار المطبقة بجوائز عينية أو مادية كل ربع سنوي.

المسار التدفقي للعمليات:

تتم عملية متابعة الافكار الابتكارية باتخاذ الخطوات التالية وبشكل آني ومستمر:

#	المهمة	الجهة المسؤولة	الإطار الزمني
1	ضمان حصول جميع الموظفين على صلاحية الدخول في نظام بوابة الابتكار	مسؤول النظام	
2	التوعية والتعريف بألية استخدام النظام	فريق بوابة الابتكار	
3	تقديم الأفكار عبر النظام الإلكتروني	الموظفين + الشركاء + المتعاملين	
4	مراجعة الاقتراح من أجل ضمان المطابقة مع الشروط والمعايير المعتمدة وتحويلها للإدارات المعنية	الفريق المعني	
5	تنفيذ التقييم للأفكار	الفريق المعني الوحدة التنظيمية المعنية بالفكرة	يومين عمل
6	استلام نتائج تقييم الافكار من الوحدة التنظيمية	الفريق المعني	
7	التأكد من جودة الرد والتقييم	الفريق المعني	
8	إرسال نتيجة التقييم إلى صاحب الفكرة	الفريق المعني	
9	متابعة تطبيق الافكار	مجلس الابتكار	
10	تكريم المقترحين	مجلس الابتكار	



عملية معالجة ودراسة الأفكار الواردة عبر بوابة الابتكار:

(تتبع مسار وخارطة عملية استلام الافكار الابتكارية داخل النظام)



مؤشرات القياس



مؤشرات القياس:

يقوم ممثل الوزارة للجودة بتجميع مقاييس الأداء التالية بشكل سنوي:



دورية القياس	المستهدف				المؤشر	ت
	2021	2020	2019	2018		
سنوي	6	5	4	2	عدد الترشيحات في فئات جوائز وملتقيات التميز والابتكار	1
سنوي	90%	90%	90%	90%	نسبة الالتزام بتنفيذ خطة التوعية بالابتكار	2
سنوي	%60	%50	%40	30%	نسبة الموظفين المدربين في مجال الابتكار	3
سنوي	4	3	3	2	عدد الابتكارات الحاصلة على براءات اختراع/حقوق الملكية الفكرية	4
سنوي	5	4	4	3	عدد المؤتمرات/ التجمعات/ الجهات والمنظمات المعنية بالابتكار التي تم زيارتها أو المشاركة فيها	5
	%25	%20	%15	%10	نسبة الأفكار الابتكارية المعتمدة	6
	4	4	4	4	عدد المشاريع المطورة بناءً على أفكار ابتكارية	7



قائمة السجلات والنماذج

رقم السجل	اسم السجل	ت

مرفق (1)

تحليل البيئة الداخلية والخارجية

نقاط القوة S Strengths		نقاط الضعف W Weaknesses	
إضافة هدف استراتيجي للوزارة معني بالابتكار	اضافة الابتكار كأحد معايير تقييم الموظف في وثيقة الاداء	توفر نظام لاستقبال الأفكار المبتكرة	تفعيل نظام بوابة الابتكار تفعيل عمل فريق بوابة الابتكار تفعيل عملية متابعة تقييم الأفكار متابعة تطبيق الأفكار المبدعة وشرحها للموظفين والمتعاملين
يتم تقديم المكافآت المادية وشهادات التقدير للمفكرين	التوعية والتعريف بنظام الابتكار واستراتيجية الابتكار	حصول الوزارة على شهادات اعتماد عالمية	مقاومة التغيير
دورات وورش تدريبية تدعم مهارات الابتكار	قلة الموارد البشرية المُخصصة لتقييم الأفكار	الاستفادة من الشراكات المحلية والعالمية	اتفاقيات مع جامعات ومؤسسات تختص بالإبداع والابتكار لا يتم تقييم نتائج وتوقعات العملاء المتصلة بالأفكار تفعيل الشراكات الحالية مع الجهات المختلفة لأغراض الابتكار
		تطوير جائزة للابتكار	مشاركة بسيطة من المتعاملين بعض الاقتراحات غير مؤهلة، الاقتراحات المقدمة لا صلة لها باحتياجات الوزارة
		تطبيق الوزارة العديد من الأفكار والمشاريع المبتكرة	حصر المشاريع المبتكرة ونتائجها
الفرص O Opportunities		التحديات T Threats	
توجه الحكومة في دعم الابداع والابتكار	الخطوة الاستباقية لدى الدوائر الحكومية الأخرى	توفر مؤسسات مختصة في الابتكار وإمكانية التعاون معها	تجنب المخاطرة وعدم تمكين المدراء من دفع عجلة التغيير
توفر الخبرات مع جهات داعمة للابتكار (الشركاء)			

الداخلي

الخارجي

كيفية معالجة الفجوات:

الخطوات التي تمت لغلق هذه الفجوة	الفجوة
تشكيل الفريق التنفيذي لتطوير بوابة الابتكار الجديدة	عملية متابعة الاقتراحات
تطوير خطة للاتصال والتسويق ومستهدفات عمل وانجاز	التوعية والتعريف بنظام بوابة الابتكار واستراتيجية الابتكار
تشكيل فريق تنفيذي لإدارة عملية تقييم الأفكار وتدريبهم تحويل الأفكار على مدراء الوحدات التنظيمية لدراسة جدوى التطبيق للأفكار الجيدة.	قلة الموارد البشرية المخصصة لتقييم الاقتراحات
تفعيل مهام إدارة المشاريع بإدخال الأفكار المجدية حيز التطبيق	متابعة تطبيق الأفكار المبدعة وشرحها للموظفين والمتعاملين
تكثيف التوعية والورش والرسائل للموظفين والمتعاملين حول الابتكار وأنظمتها ادارته الابتكار المؤسسي	مقاومة التغيير
حصر الدراسات والمسوحات المنفذة لجاهزية الابتكار	لا يتم تقييم نتائج وتوقعات المتعاملين المتصلة بالأفكار
تكثيف التوعية والورش والرسائل للموظفين والمتعاملين حول الابتكار وأنظمتها ادارته الابتكار المؤسسي تطوير نموذج لعملية الابتكار المؤسسي وادخاله حيز التطبيق للوحدات التنظيمية	بعض الاقتراحات والأفكار غير مؤهلة للدخول في بوابة الابتكار
بناء الوعي باستراتيجية المؤسسة والقطاع ورشة عمل ربط الأداء الفردي باستراتيجية المؤسسة والقطاع	الاقتراحات المقدمة لا صلة لها باحتياجات الوزارة

مرفق (2)

الخطة التسويقية لاستراتيجية الابتكار

الفئة المستهدفة	درجة التفصيل	وسيلة النشر	مسؤولية النشر (مدير الإدارة المعني، ،،،،، إلخ)	دورية النشر (سنوي، نصف سنوي، ربعي، شهري، أسبوعي، مستمر)	تاريخ النشر المتوقع
متعاملين	الوثيقة الاستراتيجية	الموقع الإلكتروني للوزارة	إدارة الاتصال الحكومي	مستمر	
		وثيقة مطبوعة	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		البريد الإلكتروني	إدارة علاقات المتعاملين	سنوي	
		الاجتماعات/ اللقاءات الدورية	الوحدات التنظيمية	سنوي	
		مواقع التواصل الاجتماعي	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		الرسائل النصية	إدارة علاقات المتعاملين	سنوي	
		المؤتمرات	إدارة الاتصال الحكومي / الوحدات التنظيمية	سنوي	
		مسح رضا المتعاملين	إدارة الاستراتيجية والمستقبل	سنوي	
		نظام الشكاوى الاقتراحات	إدارة علاقات المتعاملين	سنوي	
قياديين	الخطة الاستراتيجية التفصيلية	البريد الإلكتروني	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		الاجتماعات/ اللقاءات الدورية	إدارة الاستراتيجية والمستقبل	سنوي	
		وثيقة مطبوعة	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
موظفين	الوثيقة الاستراتيجية	الموقع الداخلي للوزارة	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		البريد الإلكتروني الداخلي	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		الاجتماعات/ اللقاءات الدورية	إدارة الاستراتيجية والمستقبل	سنوي	
		مواقع التواصل الاجتماعي	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		مسح رضا الموظفين	إدارة الموارد البشرية	سنوي	
شركاء	الوثيقة الاستراتيجية	الموقع الإلكتروني للوزارة	إدارة الاتصال الحكومي	مستمر	
		البريد الإلكتروني	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		الاجتماعات/ اللقاءات الدورية	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
		مسح رضا الشركاء	إدارة الاستراتيجية والمستقبل	سنوي	
		ملتقى الشركاء السنوي	إدارة الاتصال الحكومي	سنوي	
موردين	الوثيقة الاستراتيجية	الاجتماعات/ اللقاءات الدورية	إدارة الموارد المالية	سنوي	
		مسح رضا الموردين	إدارة الاستراتيجية والمستقبل	سنوي	
		البريد الإلكتروني	إدارة الموارد المالية	سنوي	
مجتمع	الوثيقة الاستراتيجية	مسح رضا المجتمع	إدارة الاستراتيجية والمستقبل	سنوي	
		المؤتمرات	إدارة الاتصال الحكومي + الوحدات التنظيمية	سنوي	
		لقاءات	إدارة الاتصال الحكومي + الوحدات التنظيمية	سنوي	

*تقوم الوزارة بتطبيق هذا الإطار بشكل شمولي ومستدام وقياس أثره في نشر الوعي بهذه الاستراتيجية لدى كافة الفئات المعنيين