



1. المفوض، البنية التحتية والطاقة (I&E)

نبذة عن الوظيفة			
تقديم التقارير إلى	رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي	المديرية/ الدائرة	البنية التحتية والطاقة (I&E)
عدد المرؤوسين المباشرين	مدير واحد (1)	القسم	لا يوجد
عدد المديریات والوكالات	مديرية وحدة ووكالة فنية متخصصة واحدة	المجموعة الوظيفية	الموظف المنتخب
الدرجة الوظيفية	SP3	المستوى	السادس (6)
الموقع:	أديس أبابا، أثيوبيا		

قيم الاتحاد الأفريقي	<ul style="list-style-type: none"> احترام التباين والعمل الجماعي التفكير في أفريقيا فوق كل شيء الشفافية والمساءلة 	<ul style="list-style-type: none"> النزاهة والحياد الكفاءة والاحترافية مشاركة المعلومات والمعرفة
----------------------	--	---

السياق
تحت سلطة رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي، يكون شاغل هذا المنصب مسؤولاً عن دفع تنفيذ سياسات وبرامج وإستراتيجيات الزراعة والتنمية الريفية والاقتصاد الأزرق والبيئة المستدامة بما يتماشى مع تطلعات جدول أعمال 2063 والخطط المرتبطة بها على المدى المتوسط والأطر القانونية والسياسية القارية الرئيسية الأخرى. يقود المشاركة مع الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي والشركاء الإستراتيجيين في تقديم الأولويات القارية للحافظة. يلتزم المفوض التزاماً راسخاً بالقيم الأفريقية والمبادئ التوجيهية للاتحاد الأفريقي.

الوظائف الرئيسية
أ. تحديد الأهداف العامة لحافظة البنية التحتية والطاقة بما يتماشى مع جدول أعمال الاتحاد الأفريقي لعام 2063؛
ب. تحديد أهداف الأداء السنوية لحافظة البنية التحتية والطاقة وتقديم تقارير عن التقدم السنوي للجان الفنية المتخصصة وأعضاء سياسة الاتحاد الأفريقي؛
ت. يقدم تقارير منتظمة إلى رئيس المفوضية بشأن تسليم الحافظة؛

- ث. يجري مشاركات وتعاونات فعالة ومنتظمة مع لجنة الممثلين الدائمين واللجان الفرعية المعنية وتقديم تقارير في الوقت المناسب؛
- ج. دفع تنفيذ أجندة الإصلاح المؤسسي للاتحاد الأفريقي كجزء من فريق القيادة العليا؛
- ح. تقديم قيادة وتوجيه للمديرين فيما يتعلق بتنفيذ السياسات والبرامج ضمن الحافظة؛
- خ. التواصل مع الدول الأعضاء لمتابعة عمل المفوضية لتعزيز توطيد جدول أعمال الاتحاد الأفريقي لعام 2063 على المستوى المحلي من قبل الدول الأعضاء؛
- د. يقود مفاوضات شراكة وحشد موارد مع شركاء إستراتيجيين لتمويل البرامج القارية والأولويات؛
- ذ. ينسق لجاناً فنية متخصصة لتعزيز تحقيق وصاية القسم؛
- ر. تعزيز التنسيق الإقليمي والتعاون ومبادرات الدمج مع ضمان التقسيم الفعال للعمل مع الدول الأعضاء والمجتمعات الاقتصادية الإقليمية
- ز. يضمن التعاون الفعال في تطوير البرنامج مع وكالة تطوير الاتحاد الأفريقي ((AUDA-NEPAD)؛
- س. يتعاون مع أعضاء آخرين من فريق القيادة العليا لضمان التماسك الإستراتيجي واتساقاً عاماً في تنفيذ برنامج المفوضية وتقديم نتائج عالية التأثير للقارة؛
- ش. غرس ثقافة إدارة المعرفة من خلال تعزيز البحث والمنشورات التي تتضمن مشاركة المعرفة والتنقل داخل القسم وداخل أقسام أخرى ضمن المفوضية؛ و
- ص. الإشراف على المديرين وإلهام الأداء عالي المستوى والعمل الجماعي والتسليم عبر الحافظة؛

مسؤوليات محددة

- أ. قيادة تطوير سياسات وبرامج البنية التحتية القارية ومواءمتها والتصديق عليها فيما يتعلق بالبنية التحتية المترابطة للتمكين من تطوير مشروعات البنية التحتية عبر الحدود لتعزيز الترابط؛
- ب. قيادة وتعزيز الإستراتيجيات والآليات للنهوض بتنمية البنية التحتية المتكاملة في الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي بما في ذلك تعبئة الموارد والدعم الفني من الدول الأعضاء وشركاء التنمية لضمان الاتصال القاري عبر السكك الحديدية والطرق والبحر والجو؛
- ت. دفع تعزيز تسريع برامج التحول الرقمي بين الدول الأعضاء لضمان تجهيز أفريقيا جيداً لاعتماد التكنولوجيات الناشئة والمشهد الرقمي العالمي الديناميكي والاستفادة منها؛
- ث. قيادة الدعوة لأمن وسلامة مشاريع البنية التحتية الحيوية من خلال التعاون والشراكة مع الدول الأعضاء والمجموعات الاقتصادية الإقليمية وشركاء التنمية لمنع الضرر وسرقة البنية التحتية واستخدامها غير المصرح به؛
- ج. توفير الريادة في تنفيذ وصيانة المشاريع الرائدة في البنية التحتية لجدول أعمال 2063 مثل الشبكة المتكاملة عالية السرعة ومشروع سد إنغا وسوق النقل الجوي الأفريقي الفردي والأمن السبيرياني لضمان توافر البنية التحتية اللازمة لتحسين التجارة وتعزيز النمو وخلق فرص العمل في الدول الأعضاء؛
- ح. تيسير تبني دون أفريقيا (.africa)، وهو النطاق الجغرافي الأفريقي ذو المستوى الأعلى (gTLD) من خلال حشد الدعم من الدول الأعضاء ومنظمات القطاع الخاص لتمكين المواطنين والحكومات والمنظمات الأفريقية من ربط خدماتهم بأفريقيا وشعبها؛

- خ. قيادة إنشاء آليات للمساءلة القارية لتتبع تنفيذ رؤية الاتحاد الأفريقي بشأن البنية التحتية من خلال تنسيق ورصد النتائج؛ و
- د. قيادة عملية رصد وتقييم برنامج تطوير البنية التحتية في أفريقيا (PIDA) لضمان تنفيذ خطط العمل نحو تنفيذ مشاريع البنية التحتية التي تدمج الطاقة والنقل وتنمية المياه على نطاق قاري.

العلاقات الأساسية

العلاقات الداخلية

- المجلس التنفيذي للاتحاد الأفريقي
- لجنة الممثلين الدائمين
- أعضاء الاتحاد الأفريقي الآخرين
- اللجان الفنية المتخصصة
- AUDA-NEPAD
- أمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية (AfCFTA)
- الرئيس
- نائب الرئيس
- المدير العام
- المفوضين الآخرين
- مديريات أخرى

العلاقات الخارجية

- الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي
- الجماعات الاقتصادية الإقليمية (RECs)
- شركاء التنمية الدوليين
- وكالات ومؤسسات الاتحاد الأمم المتحدة
- بنك التنمية الأفريقي
- القطاع الخاص الأفريقي
- منظمات المجتمع المدني
- مؤسسات البحث ومجمعات الفكر المعنية بالسياسة

المتطلبات الأكاديمية

- درجة الماجستير في الهندسة أو إدارة الإنشاءات أو الهندسة المعمارية أو اقتصادات الأراضي أو العقارات أو التخطيط الحضري أو مجال وثيق الصلة من مؤسسة معترف بها.
- يعد الحصول على درجة الدكتوراه في الهندسة أو إدارة الإنشاءات أو الهندسة المعمارية أو اقتصادات الأراضي أو التخطيط الحضري أو المجالات ذات الصلة الوثيقة من مؤسسة معترف ميزة إضافية.

الخبرات ذات الصلة

- خبرة لا تقل عن ثمانية عشر (18) عامًا من الخبرة المهنية ذات الصلة مع ما لا يقل عن عشر (10) سنوات من الخدمة في دور قيادي كبير وبفضل في منظمة حكومية دولية أو لدى حكومة وطنية / الخدمات العامة أو لدى مؤسسة دولية أو إقليمية.

اللغة (اللغات)

- إجادة إحدى لغات عمل الاتحاد الأفريقي. تعد الطلاقة في لغة عمل أخرى بالاتحاد الأفريقي ميزة إضافية

المهارات المطلوبة

- تجربة قيادة واضحة تكون ذات رؤية إستراتيجية ومهارات جلية في كيفية إدارة المنظمات ذات الأوضاع المعقدة على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي؛
- خبرة واضحة حول كيفية وضع معايير واضحة للمساءلة والاستقامة والقيمة مقابل المال وإدارة المخاطر وعدم التسامح مع الاحتيال والفساد، لضمان إدارة مالية سليمة وشفافة وتقديم عملية تنقيح مستمرة وتحسين الأثر والكفاءة والفعالية،
- التمتع بقيادة فكرية وإبداع وقدرة جلية على اقتراح أفكار جديدة وإمكانية القيادة من خلال طرق جديدة للعمل عبر الصوامع بطريقة تكاملية وتعاونية من أجل دفع أفريقيا نحو الازدهار والسلام؛
- سجل حافل حول كيفية إدارة التحول وتحقيق الإنجازات على المستوى الإقليمي أو الوطني أو الدولي مع إعداد قوي للموارد والمهارات السياسية والدبلوماسية؛
- قدرة واضحة حول إمكانية العمل بانسجام في فريق متعدد الثقافات وإقامة علاقات عمل متناغمة وفعالة داخل وخارج المنظمة؛
- قدرة مثبتة تتعلق بالإلهام والتشجيع وبناء الثقة والموثوقية وإحداث توافق، وتعزيز الحملات الفعالة ودفع العمل الجماعي بين مجموعة واسعة من الأشخاص والمنظمات.

الكفاءات القيادية

- التركيز الإستراتيجي: يتمثل في تحديد الأولويات الإستراتيجية لنماذج الأعمال وتوضيح أساسياتها وربط الغرض من نماذج الأعمال بالأهداف والقيم الأكبر للمنظمة. وإلهام الآخرين والمنظمة لتحقيق ما يتجاوز التوقعات. ويحدد بشكل استباقي القضايا الرئيسية التي يتضمنها الأمر ويمنحها الأولوية لتسهيل اتخاذ القرارات التنفيذية واتخاذ قرارات مستنيرة وفعالة في الوقت المناسب، حتى بوجود محدود للبيانات، أو عندما تؤدي الحلول إلى نتائج غير سارة، فإنه يدرك مدى تأثير القرارات وانعكاساتها.
- تعزيز القدرة التنظيمية: - يعزز عملية التعلم والتطوير التنظيمي ويحفزها لضمان أن وجود المحفظة في وضع جيد لتلبية احتياجات القيادة المستقبلية وتوجيه الآخرين لتعزيز تنميتهم.
- تغيير القيادة: - يعمل كمحفز للتغيير التنظيمي. التأثير على الآخرين لتحويل الرؤية إلى عمل فعلي وتحديد فرص التغيير ودعم مبادرات التغيير التنظيمي - والبحث باستمرار عن طرق لتحسين المحفظة أو المنظمة. إدراك الأطر الثقافية المتعددة وكذلك القيم والمعايير. يُظهر قدرة على تكييف الأسلوب عند مواجهة عدد كبير جداً من نواحي الثقافة لتكون فعالة عبر السياقات الثقافية. يُظهر قدرة على حل النزاعات الناتجة عن الأهداف التنافسية والموارد المحدودة أو وجهات النظر المختلفة ويسعى إلى حلول تُرضي الجميع.
- إدارة المخاطر الإستراتيجية: - يحافظ على سمعة المنظمة والمحفظة من خلال اتخاذ قرارات ذكية بشأن المخاطر واستخدام الحكم السليم في المواقف شديدة التعقيد، وفقاً لتقييم المخاطر والفوائد والتأثيرات وما إلى ذلك.

الكفاءات الأساسية

- بناء الشراكات: - يطور الشبكات ويعزز بناء الشراكات؛ ويدعم التعاون مع الجوار لبناء علاقات إستراتيجية وتحقيق أهداف مشتركة لتعزيز الأهداف التنظيمية من خلال المشاركة الاستباقية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. إدراك الواقع التنظيمي والسياسي والعمل على هذا الأساس.
- توطيد ثقافة المساءلة: - من خلال تحديد الأهداف، والأولويات وتطوير الأهداف طويلة المدى والتأثير بشكل استباقي على كيفية إعادة تنظيم الموارد والخدمات، وما إلى ذلك لتحقيق الأهداف وتقديم توصيات بشأن قضايا المساءلة للحصول على نتائج أفضل. يحافظ هو وغيره عن الالتزام بتحقيق نتائج عالية الجودة وقابلة للقياس وفي الوقت المناسب وتكون فعالة من حيث التكلفة.
- سرعة التعلم ومرونته: - الانخراط في أنشطة منهجية وإنمائية تتماشى مع الاحتياجات الإستراتيجية للمنظمة. يعزز عمليتي التعلم والتطوير المستمر عبر المؤسسة، ويطور الأهداف الشخصية والمهنية، ويتخذ قرارات تخطيط مهنية دقيقة لتحقيق (أو تغيير) هذه الأهداف. يتعامل بمرونة مع الضغط، ويبقى متفانلاً ومستمرأ، حتى في ظل الشدائد. ويتجاوز النكسات بسرعة.
- التواصل الفعال: - سلطة المشاريع والمصادقية والتأثير على صناع القرار التنفيذيين الخارجيين لتحقيق الأهداف الجوهرية. يستخدم المهارات الشخصية بدلاً من القوة المكتسبة بحكم المنصب للتأثير على الآخرين وتحفيزهم على تحقيق النتائج ويعرض النقاط

الرئيسية للجدال بشكل مقنع. يتفاوض عند وجود اختلافات ثقافية أو نزاعات أو توترات أو سوء فهم ويذلل العقبات.

الكفاءات الوظيفية

- التفكير الاستدلالي: - يخلق مفاهيم جديدة ليست واضحة للآخرين للتفكير في القضايا و/أو حل المشكلات بتعمق.
- مشاركة المعرفة الوظيفية: - يعزز بيئة ثقافية غنية بالمعرفة والمعلومات وتمكينها من خلال الانخراط مع قادة الفكر داخل وخارج المنظمة.
- الوصول للنتائج: - يحفز معايير الأداء العالية بدءًا من إنشاء الهدف وصولًا للتحسين المستمر. يخصص موارد كبيرة و / أو وقت كافٍ (لتجاوز لعدم اليقين) لتحسين الأداء والوصول إلى هدف صعب وتنفيذ حلول مبتكرة.
- يعزز الابتكار: - يطبق الرؤى الجديدة على أرض الواقع، ويستفهم عن النهج التقليدية، ويشجع الأفكار والابتكارات الجديدة، ويصمم برامج / عمليات جديدة أو متطورة وينفذها لتحسين الأداء العام للمنظمة والمحفظة.

تنبيه

لا تؤدي المتطلبات والمسؤوليات الواردة في هذا الوصف الوظيفي إلى إنشاء عقد عمل وليس المقصود بها أن تكون شاملة. قد يتم تغييرها من قبل مدير الأدوار أثناء التوظيف حسب الحاجة.

<https://au.int/ar/documents/20200707/senior-leadership-position-cv-template>