

جزئية إدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة

«تقرير الحوكمة في القطاع العام» الصادر من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)

هيئة اتحادية | Federal Authority

أهمية التقرير

تعتبر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) منظمة دولية تساعد الحكومات في تحديد التحديات الاقتصادية، الاجتماعية، وتحديات الحوكمة لصياغة قوانين تساهم في التطور الاقتصادي والاجتماعي للبشر حول العالم.

تأسست في العام ١٩٦١ في باريس، فرنسا بمشاركة ٣٤ دولة.

وترجع أهمية التقرير (الإمارات العربية المتحدة، مؤسسات فاعلة ومتجاوبة لتحقيق التطور المستدام) والذي أصدر هذا العام لتقييم الممارسات الحكومية والبرامج المتعلقة بها، إلى أنه صادر من منظمة محايدة معنية بمقارنة الخبرات ووضع السياسات، ومشاركة أفضل الممارسات العالمية، ووضع الحلول للمشاكل للدول الأعضاء وغير الأعضاء.

أبرز نتائج التقرير

أشاد تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بدور الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في التطور الهائل والمثير للإعجاب في بناء استراتيجيات وحوكمة لنظم الموارد البشرية في القطاع العام وذلك خلال فترة زمنية قصيرة جداً إذ قامت الهيئة بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في مجال إدارة رأس المال البشري مما وضعها على رأس القائمة مقارنة بدول المنطقة.

وقد خلص التقرير إلى أن الهدف الرئيسي لأجهزة الموارد البشرية الحكومية المركزية هو تمكين الحكومات للوصول إلى أهدافها الاستراتيجية، وأشار إلى أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وعلى الرغم من صغر عمرها مقارنة بالأجهزة الحكومية الأخرى (تأسست بموجب مرسوم اتحادي في العام ٢٠٠٨) فإنها قد قطعت شوطاً كبيراً في دعم حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة نحو الوصول لرؤية الإمارات ٢٠٢١ وذلك من خلال وضع خطط استراتيجية للأعوام (٢٠٠٨-٢٠١٠) ركزت على تشكيل أساس قوي لبناء إدارات وموارد بشرية متمكنة كما أوضح التقرير بأن المرحلة الثانية (٢٠١١-٢٠١٣) والمرحلة الثالثة (٢٠١٤-٢٠١٦) تتجه نحو تمكين إدارات الموارد البشرية في بناء العنصر البشري والهيكل المؤسسية.

أبرز نتائج التقرير

أشاد التقرير بتلك الأهداف الاستراتيجية والتي اعتبرها أنها طموحة وتلبي الاحتياجات الضرورية للموارد البشرية على الرغم من إنها تتطلب مواجهة بعض التحديات التي سيأتي على ذكرها لاحقاً.

وذكر التقرير أيضاً أن الهيكل التنظيمي للهيئة يعكس التزامها في التميز المؤسسي وتقديم خدمات حكومية ذات جودة عالية. ويعكس الهيكل وضوح أدوارها واشتمالها للأدوار الرئيسية التي تمكنها من أداء عملها بالشكل المناسب .

ارتكز التقرير في بياناته على النشرات الإحصائية والتقارير التي تنشرها الهيئة في موقعها الإلكتروني بصفة دورية.

تفاصيل نتائج التقرير

أشاد بدور الهيئة الرائد في تطوير برامج الموارد البشرية وآليات تهدف إلى تمكين الموارد البشرية، وتبني أحدث وأفضل الممارسات العالمية في مجال تنمية رأس المال البشري والتي أتى ذكرها بالتفصيل كالآتي:

١. تطوير أنظمة موارد بشرية إلكترونية ذكية وحديثة مثل نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية (بياناتي)، والمكتبة الإلكترونية، ومكتب خدمة الدعم. وقد أشار التقرير إلى أن التركيز على وجود نظام إدارة معلومات الموارد البشرية ذو أهمية قصوى لنجاح أي استراتيجية متعلقة برأس المال البشري، مؤكداً أن نظام بياناتي حقق هذه الأهمية من خلال توفير معلومات واحصائيات انية ودقيقة للحكومة الاتحادية.
٢. إطلاق برامج ذات علاقة بتطوير كفاءات وقدرات الموظفين مثل: نادي الموارد البشرية، وجائزة الإمارات للموارد البشرية، والبرامج التدريبية والبرامج القيادية. وأشار التقرير إلى أن نادي الموارد البشرية يعد مثلاً حياً كأحد أفضل الممارسات العالمية في مجال التعارف وتبادل الخبرات في مجال الموارد البشرية.

تفاصيل نتائج التقرير

٣. تطوير واستقطاب الكفاءات البشرية مثل برنامج مسار. وعلى حسب التقرير فإن برنامج مسار يلعب دوراً حيوياً في استقطاب الكفاءات الوطنية الشابة ومن ثم المساعدة في تجسير الفجوة في التوطين.
٤. وضع قوانين وأنظمة خاصة بتطوير تشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
٥. الشفافية والاحترافية في مجال توفير أفضل الحلول القانونية المتعلقة بالموارد البشرية.
٦. نظام إدارة أداء متطور. أشار التقرير إلى أن نظام إدارة الأداء المتبع في الحكومة الاتحادية يعتبر أحد أفضل الأنظمة المتبعة في القطاع العام عالمياً.
٧. وثيقة السلوك المهني. أشاد بها التقرير، وأوضح أهميتها القصوى في تحديد الالتزامات والواجبات والمسؤوليات الوظيفية .
٨. خدمة ذات جودة عالية. أشار التقرير الى دور الهيئة الكبير بتوفير خدمات ذات جودة عالمية مبنية على دراسات واستطلاعات رأي مما يعكس اهتمام الهيئة بالاستماع لرأي متعاملها حول أنشطتها المختلفة.

توصيات التقرير :

بالإضافة الى النتائج فإن التقرير أيضا قام بوضع توصيات عامة من شأنها أن ترفع من شأن العمل المؤسسي، والجدير بالذكر أن معظم هذه التوصيات قد قامت الهيئة بالفعل بتطبيقها حاليا.

وقد جاءت التوصيات كالآتي:

١. إطلاق استراتيجية لتخطيط القوى العاملة في الحكومة الاتحادية كونها العماد الأساسي لنجاح إدارات الموارد البشرية. (قامت الهيئة بإطلاق المشروع في مايو ٢٠١٥، و تم تطوير النظام الالكتروني الخاص بالنظام في نوفمبر الماضي) .
٢. إعادة النظر في تحويل أدوار إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الى شريك استراتيجي في العمل مع تركيز أساسي على الأداء والثقافة بدلا عن القوانين و compliance. الجدير بالذكر بأن الهيئة قد أطلقت بطاقة الاداء المتوازن لإدارات الموارد البشرية BSC في العام ٢٠١٤ والتي من خلالها أصبحت ادارات الموارد البشرية الحكومية تلعب دورا استراتيجيا في الشراكة مع قطاعات الاعمال الرئيسية Core Business Units . كما أن الهيئة وبالتنسيق مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء أطلقت حزمة «ممكنات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية» والتي تخدم هذا التوجه للاستثمار الأمثل في الموارد البشرية .

توصيات التقرير...تابع:

٣. التركيز على مسألة نقل المعرفة بين الخبرات الأجنبية ونظيرتها المحلية سواء تلك العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي أو المحلي. الجدير بالذكر بأن المنظمة ترى هذه التوصية كأحد أبرز التوصيات المهمة في موضوع التوطين. حيث أن تحدي التوطين تحدي قائم ومستمر نظرا للطبيعة الديموغرافية للدولة وعلى كل حال تشكل الخبرات الأجنبية رافد قوي للمعرفة والتطور ويجب الاستفادة منه، والجدير بالذكر بأن الهيئة قد قامت بوضع خطط استراتيجية للتوطين في الحكومة الاتحادية، على المدى القصير، والمتوسط والطويل. وتتضمن هذه الخطط مؤشرات وآليات عمل بالإضافة إلى حوافز لنقل المعرفة.

٤. التركيز على أهمية تطوير مسارات وظيفية خاصة للوظائف القيادية واستكمال المسيرة في تعزيز التعليم والتطوير المستمر عوضا عن التدريب التقليدي لبناء ثقافة قائمة على التجربة والتحسين المستمر. في هذا الصدد قامت الهيئة بإطلاق حزمة من المبادرات والتي تصب نحو تعزيز التعليم والتطوير من مثل مبادرة البوابة الحكومية للمعرفة «معارف» والتي أطلقت في الربع الرابع من ٢٠١٣ وتهدف إلى حصر قائمة بأفضل مزودي خدمات التدريب في الدولة و توفير أسعار تنافسية للحكومة الاتحادية، وأيضا مبادرة قدرات في الربع الثاني من ٢٠١٥ وهي المعنية بقياس قدرات الموظفين السلوكية والمعرفة والمهارات، وكما أن الهيئة قد قامت بالاستثمار في منظومة التدريب و التطوير لموظفي الحكومة الاتحادية في العام ٢٠١٢ بحيث يتضمن أشكال جديدة للتدريب تواكب أفضل الممارسات العالمية بهذا الشأن من مثل الظل الوظيفي والإعارة وبرنامج تخطيط التعاقب الوظيفي.

توصيات التقرير...تابع :

٥. اقتراح بناء مركز عالمي في الامارات أو مختبر للموارد البشرية يكون مرجعية للأبحاث والعلوم ونقل المعرفة في ما يتعلق برأس المال البشري. الجدير بالذكر أن الهيئة قامت بتصميم مركز الريادة العالمي لرأس المال البشري وهو نفس ما أوصى به التقرير و قد قامت بعرض المشروع كأحد التوصيات خلال أعمال القمة الحكومية التي عقدت في شهر فبراير ٢٠١٥ في دبي.
٦. أشار التقرير أيضا الى أهمية التكامل بين الحكومات المحلية والحكومة الاتحادية فيما يخص تطوير الموارد البشرية وذلك للوصول الى معايير عالمية موحدة فيما بينها. و تقوم الهيئة بهذا الصدد بعقد لقاءات دورية مع دوائر الموارد البشرية المركزية لدى الحكومات المحلية يتم فيها نقل الخبرات ودعم الحكومات المحلية للاستفادة من منظومة التشريعات واللوائح والبرامج المتعلقة بأحدث الممارسات في الموارد البشرية مما يدعم هذا التوجه و يرفع من مستوى ومعايير رأس المال البشري في الدولة ككل.

وفي الختام، فإن تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) يوضح بما لا يدع مجالاً للشك مدى تطور الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية الحكومية، وتوافقها مع أفضل الممارسات العالمية في هذا الشأن، كما يشير التقرير إلى أن أولويات العمل لدى الهيئة تتوافق مع الأولويات التي تم ذكرها في التقرير، وتواصل الهيئة العمل خلال الدورة الاستراتيجية (٢٠١٧ - ٢٠٢١) على تطوير منظومة رأس المال البشري للوصول إلى الغاية الأسمى وهي تحقيق رؤية الإمارات ٢٠٢١ .