



دولة الإمارات العربية المتحدة
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية

معاً لمستقبل مشرق
www.fahr.gov.ae



دورة نظام إدارة الأداء

دورة النظام

تمر دورة إدارة أداء الموظفين حسب النظام في مراحل ثلاث، مرتبطة بجدول زمني هي:

١- تخطيط الأداء:-

تتم هذه المرحلة في شهري يناير وفبراير من كل عام حيث يتم الاتفاق فيها على وضع الأهداف وتحديد أهداف الموظف والمتوقع منه أن إنجازها مع نهاية السنة وتدوين كل ذلك في وثيقة الأداء السنوي وذلك حسب الدرجة الوظيفية.

ويتم تخطيط الأداء استناداً إلى عاملين أساسيين هما:

- الخطة التشغيلية والاستراتيجية لكل جهة اتحادية.

- إطار الكفاءات السلوكية للحكومة الاتحادية.

٢- المراجعة المرحلية:-

تتم هذه المرحلة في شهري يونيو ويوليو من كل عام، بمراجعة ما أنجز من أهداف ومهام وفقاً لما اتفق عليه في وثيقة الأداء السنوي، وذلك لغايات الوقوف على نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها.

٣- التقييم النهائي للأداء السنوي:-

تتم في شهري نوفمبر وديسمبر حيث تعتبر هذه المرحلة الحلقة الأخيرة في دورة إدارة الأداء حيث التقييم النهائي لأداء الموظف، حسب المعايير المعتمدة والمنصوص عليها في النظام.

تتخلل المرحل الثلاث مراجعة دورية مستمرة، تنطوي على ضرورة التوجيه ومراقبة الإنجاز، على ضوء وثيقة الأداء السنوي والاستفادة من التغذية الراجعة.

تعريف النظام

نظام إدارة الأداء هو عبارة عن عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء والتي يتم وضعها بالشراكة بين الموظف ورئيسه المباشر عن الفترة التي يتم خلالها التقييم، بحيث تكون محددة في بداية فترة التقييم، وتخضع لتحديث مستمر ومراجعة خلال فترة الأداء.

ينظر للأداء على أنه ترجمة عملية لكافة مراحل التخطيط في الجهة الحكومية، ولا يعتبر هدفا بحد ذاته، وإنما وسيلة لتحقيق غاية "نتائج".

يأتي النظام الذي أعدته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية انسجاما مع المفاهيم الإدارية الحديثة التي تسعى الحكومة الى تطبيقها، وتنفيذا لما نص عليه المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

مبادئ النظام

يستند النظام على خمسة مبادئ رئيسة هي:

- تعزيز ثقافة الأداء للأفراد وتطويرها.
- إشراك الموظفين في التخطيط ووضع الأهداف.
- تشجيع الرؤساء على تقديم التغذية الراجعة حول أداء موظفيهم بموضوعية.
- ربط الترقيات والحوافز والعلاوات والتدريب والتطوير بمستوى الأداء.
- إرساء قيم العدل والثبات والإنصاف والمصداقية بتطبيق النظام.

نطاق التطبيق

يطبق هذا النظام على كافة الوزارات والجهات الاتحادية بغض النظر عن نوع ومدة العقد او الدرجة الوظيفية بما في ذلك الموظفين العاملين بدوام جزئي وبدوام كامل ويستثنى من ذلك العاملين في وظائف خدمية. كما يستثنى من تطبيق هذا النظام أعضاء السلك القضائي على أن تتوافق أنظمة الأداء الخاصة بهم مع المبادئ العامة والإطار العام لهذا النظام .

ركائز النظام

يرتكز نظام ادارة الأداء على: -

الأهداف:

ما يتوقع من الموظف إنجازه خلال السنة.

الكفاءات:-

الأسلوب أو الآلية التي تحدد كيفية إنجاز الموظف لأهدافه وفق الإطار العام للكفاءات السلوكية الذي أعدته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ويتضمن مجموعتين من الكفاءات (3 قيادية و6 أساسية).