

# مؤشرات الممكنات الحكومية محور الموارد البشرية ٢٠١٥-٢٠١٦

هيئة اتحادية | Federal Authority

٢٤ - ابريل - ٢٠١٦

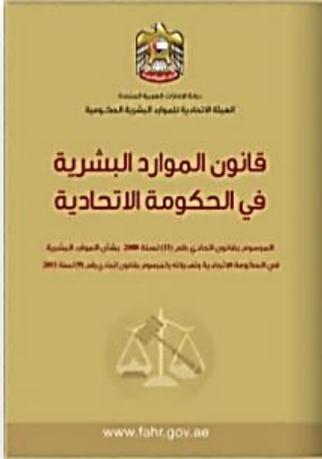
## محتويات العرض

- قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية ولائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة
- مؤشرات الممكنات الحكومية - محور الموارد البشرية ٢٠١٥ - ٢٠١٦ وآلية قياسها
- آلية جمع البيانات في نظام بياناتي
- الإجابة عن الاستفسارات

## قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية

### قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية :

- صدر قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والمعدل بمرسوم بقانون اتحادي رقم ٩ لسنة ٢٠١١ في شأن تعديل بعض احكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية .
- ويركز القانون على العنصر البشري باعتباره أصلاً استثمارياً يجب إدارته وتطوره بفعالية وكفاءة ، كما أنه يعكس رؤيا مستقبلية وبعد نظر للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية ، ويساهم في تطوير النظم والسياسات ضمن بيئة العمل ويساهم بفعالية في تحفيز التنمية البشرية .



### اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية :

- صدرت اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ( ١٣ ) لسنة ٢٠١٢ م .
- وتتضمن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية كافة الضوابط والتفاصيل بحقوق وواجبات الموظفين وعمليات التوظيف والتقييم ، وأنظمة الحوافز والإجازات والجزاءات وغيرها من الأمور المتعلقة بالموارد البشرية العاملة في الجهات الحكومية الاتحادية.



## لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة

### لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة :

- صدرت لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة ٢٠١٣ من أجل توحيد مبادئ ومفاهيم الموارد البشرية التي تنظم عمل الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة وذلك بما يتوافق مع المبادئ العامة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - بحيث تكون مرجعية واحدة من خلال تشريع ينظم ذلك.
- تميزت اللائحة بانسجامها مع احكام اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته وتوافقها في كثير من النصوص معها مما يسهل في تطبيق الانظمة المعتمدة في الحكومة الاتحادية على الجهات الاتحادية ( منها على سبيل المثال نظام بياناتي ونظام إدارة الاداء ونظام التدريب والتطوير ونظام تقييم وتوصيف الوظائف... الخ )
- كما صدر جدول مرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة ٢٠١٣ بشأن لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة يتضمن الجهات الاتحادية التي يسري عليها نطاق تطبيق اللائحة .

علما بأن هذه اللائحة لا تتعارض مع استقلالية تلك الجهات حيث احتفظت كل جهة تماماً بـ :

- جدول الدرجات والرواتب الخاص بها وما يرتبط بذلك من بدلات وعلاوات تتوافق مع طبيعة عملها.
- الهيكل التنظيمي الذي يتوافق مع خصوصيتها، والمهام الرئيسية المعتمدة .
- المرونة في بعض الجوانب الإدارية أخرى



## مؤشرات الممكّنات الحكومية – محور الموارد البشرية ٢٠١٥-٢٠١٦

اطلق مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر مشروع الممكّنات الحكومية للدورة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٦ وعلية أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مؤشرات ممكّنات الموارد البشرية بالاتفاق مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء.

وفي عام ٢٠١٥ تم تحديث هذه المؤشرات بحيث شملت ٦ مؤشرات استراتيجية و٢ مؤشر تشغيلي .

UNITED ARAB EMIRATES  
FEDERAL AUTHORITY FOR  
GOVERNMENT HUMAN RESOURCES  
DIRECTOR GENERAL

الإمارات العربية المتحدة  
الهيئة الاتحادية  
للموارد البشرية الحكومية  
المدير العام

تعميم رقم ( 56 ) لسنة 2014م  
في شأن اطلاق مؤشرات ممكّنات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

إلى كافة الوزارات والجهات الاتحادية  
المحترمين  
تحية طيبة وبعد ..

تهديكم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أطيب التحيات ، متمنية لكم دوام التوفيق والنجاح. كما تود أن تعرب لكم عن تقديرها البالغ لتعاونكم الدائم ومساهماتكم الفاعلة في تحقيق المبادرات الخاصة باستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة .

نود إعلامكم بأنه وفي إطار حرص مكتب رئاسة مجلس الوزراء والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على توحيد المعايير وتطوير المؤشرات المشتركة للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، 7 تنفيذكم علما بأنه قد تم اعتماد مؤشرات ممكّنات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والتي سيتم قياسها للأعوام 2014-2016 والتي تم توعية الوزارات والجهات الاتحادية بها ضمن الورش التوعوية الخاصة بجائزة الامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وبناءً على ما سبق يرجى الاطلاع واستكمال الملفات المرفقة في موعد اقضاء الأثنين 20 أكتوبر 2014. ليتسنى لنا مراجعة البيانات التاريخية وإقرار المستهدفات.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،

صدر بتاريخ : ١٤ / ١٥ / 2014

د. عبد الرحمن العور  
المدير العام

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

لتواصل:

• عائشة السادة - رئيس قسم التخطيط وتطوير البرامج - 042319149 - [aisada@fah.gov.ae](mailto:aisada@fah.gov.ae)

للمرجعات:

- قائمة المؤشرات المعتمدة من مكتب رئاسة مجلس الوزراء
- سير العمل لقياس ورفع نتائج مؤشرات الموارد البشرية ضمن نظام أداء الاكتروني
- البطاقات التعريفية لمؤشرات ممكّنات الموارد البشرية

## قائمة مؤشرات الممكنات الحكومية ٢٠١٥-٢٠١٦ - محور الموارد

مصدر البيانات	تقرير نتائج دراسة الرضا والتناغم والولاء والسعادة الوظيفية (من مكتب رئاسة مجلس الوزراء)	استراتيجي	نسبة الرضا الوظيفي
	نظام «بياناتي»	استراتيجي	نسبة السعادة الوظيفية(*)
		استراتيجي	نسبة التناغم الوظيفي (*)
	نظام «بياناتي/ أداء»	استراتيجي	نسبة الولاء الوظيفي (*)
		استراتيجي	نسبة التوطن (الإجمالي) (**)
		استراتيجي	أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين (***)
		تشغيلي	نسبة المتدربين من إجمالي الموظفين (****)
		تشغيلي	معدل الساعات التدريبية لكل موظف (الإجمالي)(****)
إجمالي عدد المؤشرات = ٨			

(\*) يتم قياس هذه المؤشرات بدءاً من عام ٢٠١٥ ضمن دراسة شاملة حول بيئة العمل تشمل الرضا الوظيفي.

(\*\*) نسبة التوطن تشمل كافة أنواع العقود (العقود الخاصة، عقود التعهيد لأشخاص طبيعيين يقومون بمهام وظيفية في الجهة، والعاملين بدوام جزئي أو مؤقت وعقود الخبراء والمستشارين) مع استثناء الفئة المعاونة (عقود المكافآت/ عقود المياومة).

(\*\*\*) يقاس هذا المؤشر أثر الإجازات التي يقوم الموظفون بأخذها على إنتاجيتهم، بحيث يتم احتساب عامل برادفورلد لأثر الإجازات والذي يستخدم في إدارة الموارد البشرية كوسيلة لقياس حالات التغيب بين الموظفين ولتحديد حالات الغياب القصيرة أو التي تستدعي الانتباه ويتوجب معها اتخاذ الإجراءات اللازمة كما يستخدم كذلك كأحد وسائل قياس الانتاجية.

(\*\*\*\*) هذه المؤشرات ستبقى في الممكنات الحكومية كإجمالي على المستوى التشغيلي وتخضع لإشراف الجهات الاتحادية في المرحلة الحالية لحين تفعيل نظام التدريب الإلكتروني ومن ثم ستخضع لإشراف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية.

(\*\*\*\*\*) سيتم في السنوات القادمة دراسة إضافة مؤشرات استراتيجية (كممكنات) مثل الانتاجية وقياس أثر التدريب.

## المؤشر رقم ١ : نسبة الرضا الوظيفي

### نوع المؤشر: استراتيجي

### وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الرضا العام للموظفين كمكان للعمل ويشمل العاملين في الحكومة الاتحادية عبر دراسة كمية من خلال استبيان إلكتروني.
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في الفئات الوظيفية التالية (قيادية، إشرافية، تنفيذية، تخصصية وفنية شاملاً موظفي الواجهة ما عدا وظائف الوزير/وكيل وزارة/ مدير عام) وذلك لعدد ٤٦ جهة اتحادية لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية (عدد الجهات ممكن أن تتغير من سنة إلى أخرى حسب التوجهات الحكومية).
- يتم استخدام المقياس (من ١ إلى ٥) كالتالي: "١) غير راض بتاتاً" "٢) غير راض"، "٣) محايد"، "٤) راض"، "٥) راض تماماً".
- تم اختيار العينة عشوائياً بناءً على قوائم الموظفين التي تم توفيرها من الجهات الحكومية واعتماد هامش خطأ = ٥% ونسبة ثقة = ٩٥% مع اتباع آلية التغطية الشاملة للجهات التي لديها أقل من ٥٠ موظف.
- يتم احتساب نسبة الرضا الوظيفي عن الجهة الاتحادية من خلال سؤال واحد يعكس الرضا العام وهو: "ما مدى رضاك عن الجهة التي تعمل فيها كمكان للعمل؟"، وذلك بأخذ معدل النتائج لهذا السؤال من خلال جمع نسبة (٥) "راضٍ تماماً" ونسبة (٤) "راضٍ".

### طريقة القياس :

دورية القياس	وحدة القياس	نمط القياس	معادلة القياس	طريقة التجميع	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	نتيجة استبيان الرضا الوظيفي	آخر قيمة	تقرير نتائج دراسة الرضا والتناغم والولاء والسعادة الوظيفية (من مكتب رئاسة مجلس الوزراء)

## المؤشر رقم ٢ : نسبة السعادة الوظيفية

### نوع المؤشر: استراتيجي

### وصف المؤشر:

- يعرض هذا المؤشر لمحات مباشرة من تقييم الموظفين لحياتهم وتجاربهم اليومية، مما يساعد الجهات الاتحادية في قياس مستويات السعادة ضمن مؤسساتهم.
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في الفئات الوظيفية التالية (قيادية، إشرافية، تنفيذية، تخصصية وفنية شاملاً موظفي الواجهة ما عدا وظائف الوزير/وكيل وزارة/ مدير عام) وذلك لعدد ٤٦ جهة اتحادية لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦. ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية (عدد الجهات ممكن أن تتغير من سنة إلى أخرى حسب التوجهات الحكومية)
- يتم استخدام مقياس تقييم الحياة، (٠ - ١٠). حيث تمثل أعلى درجة أفضل حياة ممكنة، بينما تمثل أدنى درجة أسوأ حياة ممكنة.
- تم اختيار العينة عشوائياً بناءً على قوائم الموظفين التي تم توفيرها من الجهات الحكومية واعتماد هامش خطأ = ٥% ونسبة ثقة = ٩٥% مع اتباع آلية التغطية الشاملة للجهات التي لديها أقل من ٥٠ موظف.
- يتم احتساب نسبة السعادة الوظيفية في الجهة الاتحادية من خلال احتساب النتائج لسؤالين: (على أي درجة من السلم تشعر بأنك تقف حالياً بحسب رأيك الشخصي؟، على أي درجة تعتقد أنك ستقف بعد خمس سنوات من الآن؟) ويتم تقسيم المشاركين بحسب التالي:
  ١. يزدهر: من يقيم حياته الحالية بارتياح والمستقبلية بتفاؤل، وذلك باختيار ٧+ لحياته الحالية و ٨+ لحياته المستقبلية.
  ٢. يكافح: من يقيم حياته الحالية والمستقبلية بتأود أو المستقبلية بتشاؤم، وذلك باختيار ٥-٦ نقاط لحياته الحالية و ٥-٧ نقاط لحياته المستقبلية أو ما دون ذلك.
  ٣. يعاني: من يقيم حياته الحالية والمستقبلية بتشاؤم، وذلك باختيار ٤ نقاط وما دون ذلك لحياته الحالية والمستقبلية معاً.
- يتم احتساب نتيجة المؤشر باستخدام منهجية غالب من خلال جمع معدل نتائج إجابات الموظفين الذين قيموا حياتهم الحالية ب (٧+) وحياتهم المستقبلية ب (٨+) أي في مرحلة "يزدهر".

### طريقة القياس:

دورية القياس	وحدة القياس	نمط القياس	معادلة القياس	طريقة التجميع	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	نتيجة استبيان السعادة الوظيفية	آخر قيمة	تقرير نتائج دراسة الرضا والتناغم والولاء والسعادة الوظيفية (من مكتب رئاسة مجلس الوزراء)

## المؤشر رقم ٣ : نسبة التناغم الوظيفي

### نوع المؤشر: استراتيجي وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة تناغم الموظفين واهتمامهم بعملهم وانخراطهم به وبمكان العمل ومدى ارتباطهم بوظيفتهم والغاية منها وعلاقات العمل مع الزملاء والمسؤولين.
- يتم استخدام أسئلة Gallup ١٢ حول التناغم الوظيفي في قياس هذا المؤشر، من خلال تقييم شعور الموظفين نحو: (التعلم والنمو والتقدم، ما إذا كان لديهم صديق غالٍ في العمل، ما إذا كانوا يشعرون بأن الموظفين الآخرين ملتزمون بأداء عمل يتميز بالجودة، ما إذا كانوا يؤمنون برسالة جهتهم وأهدافها، ما إذا كانوا يشعرون بأن رأيهم مهم، ما هي أفكارهم حول فرص التطور، ما إذا كان يوجد أحد يهتم لأمرهم، ما إذا كانوا يتلقون التقدير المناسب مقابل عملهم، ما إذا كانت لديهم الفرصة للقيام غالبًا بما يتقنونه، ما إذا كانوا يتلقون الدعم مع المواد والأجهزة المناسبة، ما إذا كانوا يعلمون على الأقل ما هو المتوقع منهم في العمل).
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في الفئات الوظيفية التالية (قيادية، إشرافية، تنفيذية، تخصصية وفنية شاملاً موظفي الواجهة ما عدا وظائف الوزير/وكيل وزارة/ مدير عام) وذلك لعدد ٤٦ جهة اتحادية لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية. وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية (عدد الجهات ممكن أن تتغير من سنة إلى أخرى حسب التوجهات الحكومية).
- يتم استخدام المقياس (من ١ إلى ٥) كالتالي: "١) أعارض بشدة" "٢) أعارض"، "٣) محايد"، "٤) أوافق"، "٥) أوافق بشدة".
- تم اختيار العينة عشوائيًا بناءً على قوائم الموظفين التي تم توفيرها من الجهات الحكومية واعتماد هامش خطأ = ٥% ونسبة ثقة = ٩٥% مع اتباع آلية التغطية الشاملة للجهات التي لديها أقل من ٥٠ موظف.
- يتم احتساب نسبة التناغم الوظيفي في الجهة الاتحادية من خلال احتساب معدل نتائج (٥) "الموافقين بشدة" فقط في كافة أسئلة الاستبيان.
- كما يتم تحليل كافة الإجابات بمقياس آخر (متناغم، غير متناغم، وغير متناغم بتاتاً) لغايات التحليل الإضافي للنتائج باستخدام مجموعة قواعد وخطوات حسابية لوغاريتمية محددة تتبع منهجية غالوب.

### طريقة القياس :

المصدر	طريقة التجميع	معادلة القياس	نمط القياس	وحدة القياس	دورية القياس
تقرير نتائج دراسة الرضا والتناغم والولاء والسعادة الوظيفية (من مكتب رئاسة مجلس الوزراء)	آخر قيمة	نتيجة استبيان التناغم الوظيفي	التزايد أفضل	نسبة	سنوي

## المؤشر رقم ٤ : نسبة الولاء الوظيفي

### نوع المؤشر: استراتيجي

### وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة ولاء الموظفين لمكان عملهم ويمكن للجهة من خلاله تقييم مستوى إخلاص الموظفين لمكان عملهم.
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في الفئات الوظيفية التالية (قيادية، إشرافية، تنفيذية، تخصصية وفنية شاملاً موظفي الواجهة ما عدا وظائف الوزير/وكيل وزارة/ مدير عام) وذلك لعدد ٤٦ جهة اتحادية لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية (عدد الجهات ممكن أن تتغير من سنة إلى أخرى حسب التوجهات الحكومية).
- يتم استخدام المقياس (من ١ إلى ٥) كالتالي: "١) أعارض بشدة" "٢) أعارض"، "٣) محايد"، "٤) أوافق"، "٥) أوافق بشدة"
- تم اختيار العينة عشوائياً بناءً على قوائم الموظفين التي تم توفيرها من الجهات الحكومية واعتماد هامش خطأ = ٥% ونسبة ثقة = ٩٥% مع اتباع آلية التغطية الشاملة للجهات التي لديها أقل من ٥٠ موظف.
- يتم احتساب نسبة الولاء الوظيفي من خلال احتساب معدل النتائج لسؤالين: "أشعر بالفخر بأني أعمل لصالح الجهة، وبعد سنتين، أرى نفسي مستمراً بالعمل لصالح الجهة التي أعمل فيها حالياً)، وذلك عن طريق جمع نسبة (٥) "أوافق بشدة" ونسبة (٤) "أوافق".

### طريقة القياس:

دورية القياس	وحدة القياس	نمط القياس	معادلة القياس	طريقة التجميع	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	نتيجة استبيان الولاء الموظفين	آخر قيمة	تقرير نتائج دراسة الرضا والتناغم والولاء والسعادة الوظيفية (من مكتب رئاسة مجلس الوزراء)

## المؤشر رقم ٥ : نسبة التوطين (الإجمالي)

### وصف المؤشر :

- يقيس المؤشر نتائج تطوير لوائح وسياسات العمل المتعلقة بتطوير الموظفين ضمن الجهات الاتحادية التي تعدها الهيئة ومدى نجاح تطبيقها في استقطاب ورفع أعداد المواطنين ضمنها.
- نطاق هذا المؤشر يشمل ٤٦ جهة اتحادية (قبل التغيير الوزاري) لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية.
- يقيس المؤشر نسب توظيف المواطنين في مختلف الفئات الوظيفية بصورة إجمالية وبناءً على النتائج التفصيلية للفئات الوظيفية والذي يعطي مؤشراً على مدى

يشمل قياس المؤشر:	يستثنى من قياس المؤشر:
(١) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي	(١) الفئة المعاونة أو الخدمية
(٢) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشاريين	(٢) الكادر المحلي
(٣) الموظفين المعارين والمنتدبين	(٣) العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي
(٤) الموظفين في الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية	(٤) عقود التعهيد للخدمات العامة
(٥) الموظفين ضمن فترة الاختبار	

### ملاحظة :

- يتطلب هذا المؤشر الالتزام بإدخال بيانات الموظفين بالتفصيل في نظام ادارة معلومات الموارد البشرية ( بياناتي ) حسب المسميات الوظيفية المعتمدة في الحكومة الاتحادية وتصنيفاتها .
- يتطلب تحديث بيانات الفئة المعاونة (والتي تضم العديد من الوظائف أهمها السائقين والحراس والمراسلين) بكافة أنواع عقودها وعقود المكافأة والمياومة بالرغم من عدم احتسابها في مؤشر التوطين

## المؤشر رقم ٥ : نسبة التوطين (الإجمالي)

جدول يوضح تصنيف المسميات الوظيفية حسب تصنيف مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر:

المسميات الوظيفية *	نظام التقييم والتوصيف	PMO
وزير - وكلاء وزارات - مدراء عموم - وكلاء مساعدين - مدراء تنفيذيين - نواب المدراء - الأمين العام - رئيس الهيئة	الإدارة العليا	القيادية
مدير إدارة - مدير منطقة / مستشفى / مدراء مكاتب الوزراء وكلاء الوزارة مدير مكتب - رئيس قسم - رئيس وحدة - نائب مدير إدارة / منطقة / مستشفى - مدير مكتب وزارة بمناطق الدولة مدراء الفروع (التابعة للوزارات داخل وخارج الدولة) - مدير مركز خدمة	الإدارة الإشرافية	الإشرافية
(تنفيذي رئيسي - تنفيذي) استراتيجية، اتصال، إدارة مكاتب، سكرتاريا تنفيذية وسكرتيرة، إداري رئيسي - إداري أول، إداري في جميع التخصصات وبعض الوظائف الإدارية الداعمة	التنفيذية	التنفيذية
مستشار أول، مستشار، خبير، أخصائي أول، إحصائي، أطباء، مهندسين، محللين، قانونية، باحثين، مدققين، مالية	الفنية والمهنية	التخصصية والمهنية
مساعد فني مؤهل في مجالات صحية، وهندسية، وصيانة، تقنية المعلومات	الدعم الفني	
سائق حارس / حمال / مراسل / فراش / مساعد غرفة البريد / عامل	الحرفية والخدمات المعاونة	المعاونة

## المؤشر رقم ٥: نسبة التوطين (الإجمالي)

### طريقة القياس مؤشر التوطين:

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
نظام بياناتي	(عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس) × ١٠٠	التزايد أفضل	نسبة	نصف سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
إجمالي الموظفين في نهاية فترة القياس	عدد الموظفين المواطنين في نهاية فترة القياس

المعادلة	النصف
عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة نهاية النصف الاول ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية النصف الاول) × ١٠٠	الاول
عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المختلفة في نهاية العام) × ١٠٠	الثاني

## المؤشر رقم ٦ : مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين

### وصف المؤشر:

• يقيس هذا المؤشر أثر الإجازات التي يقوم الموظفون بأخذها على إنتاجيتهم، بحيث يتم احتساب عامل لأثر الإجازات والذي يستخدم في إدارة الموارد البشرية كوسيلة لقياس حالات التغيب بين الموظفين ولتحديد حالات الغياب القصيرة أو التي تستدعي الانتباه ويتوجب معها اتخاذ الإجراءات اللازمة كما يستخدم كذلك كأحد وسائل قياس الانتاجية وذلك بتطبيق المعادلة التالية: عامل أثر الإجازات = (٢٨ \* ب)

أ: مجموع حالات الغياب المنفصلة للموظف في السنة (occurrence)

ب: مجموع أيام الغياب الكلي للموظف في السنة

يتم تصنيف نتائج عامل برادفورد كالتالي:

(١) ١٢٥-: النتيجة لا تستدعي رفع أية ملاحظات

(٢) ١٢٦-٥٠٠: النتيجة تستدعي الملاحظة والمراقبة

(٣) ٥٠١-١٠٠٠: النتيجة تتطلب إجراء

(٤) ١٠٠١-٢٠٠٠: النتيجة تستدعي النظر في تطبيق الإجراءات التأديبية

(٥) أعلى من ٢٠٠٠: النتيجة تستدعي تطبيق إجراءات تأديبية صارمة

أنواع الإجازات المشمولة ضمن نطاق المؤشر: المرضية، المرضية بلجنة، مرافقة مريض داخل الدولة، مرافقة مريض خارج الدولة

أنواع الإجازات المستثناة: الإجازة السنوية، إذن خروج، الدراسية، تأدية الخدمة الوطنية، المواساة

• نطاق هذا المؤشر يشمل عدد ٤٦ جهة اتحادية (قبل التغيير الوزاري) لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية. ويستثنى من قياس المؤشر عقود التعهيد.

**ملاحظة:** سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استقاء البيانات من خلال انظمة الربط الالكترونية

## المؤشر رقم ٦: مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين

طريقة قياس عامل أثر الاجازات المرضية على الانتاجية :

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
نظام بياناتي	(عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس والذي يستدعي تطبيق إجراءات تأديبية وإجراءات تأديبية صارمة ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس) × ١٠٠ %	التناقص أفضل	نسبة	نصف سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس	عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس والذي يستدعي تطبيق إجراءات تأديبية وإجراءات تأديبية صارمة

المعادلة	النصف
(عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس والذي يستدعي تطبيق إجراءات تأديبية وإجراءات تأديبية صارمة ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في النصف الاول) × ١٠٠	الاول
(عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس والذي يستدعي تطبيق إجراءات تأديبية وإجراءات تأديبية صارمة ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام) × ١٠٠	الثاني

## المؤشر رقم ٦ : مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين

مثال لاحتساب نقاط عامل قياس أثر الإجازات المرضية على الانتاجية في نظام بياناتي :

جدول يوضح توزيع الاجازات المرضية لموظف في الحكومة الاتحادية وذلك حسب تكرار الاجازات وعدد الايام

رقم التوظف	الوزارة / الجهة	اسم الموظف	نوع الاجازة	عدد ايام الاجازة	تاريخ بدأ الاجازة	تاريخ انتهاء الاجازة
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	4	13-Jan-14	16-Jan-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	3	20-Jan-14	22-Jan-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	4	9-Feb-14	12-Feb-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	2	2-Mar-14	3-Mar-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية لجنة	4	11-Aug-14	14-Aug-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية لجنة	12	27-Aug-14	13-Sep-14

مجموع الايام = 29

تكرار = 6

المعادلة لاحتساب نقاط المعامل

نقاط عامل قياس أثر الإجازات المرضية =  $1,044 = 29 * 6 * 6$

جدول يوضح تصنيفات مؤشر عامل قياس أثر الإجازات المرضية على الانتاجية استنادا لنتائج الموظف وفق الاجازات المرضية المتكررة

### الملاحظات حسب نتائج النقاط

### تصنيف النقاط

لا توجد ملاحظات على الاجازات المرضية

125-0 ١

مؤشر أثر الاجازات المرضية منخفض : لدى الموظف اجازات مرضية وغير مؤثرة على الانتاجية ولا يستدعي الامر اتخاذ اية اجراءات

500-126 ٢

مؤشر أثر الاجازات المرضية متوسط : لدى الموظف اجازات مرضية ولها تأثير محدود على الانتاجية ويتطلب الامر نصح وارشاد الموظف لضمان عدم ارتفاع اجازاته المرضية

1000-501 ٣

مؤشر أثر الاجازات المرضية عالي : لدى الموظف اجازات مرضية متزايدة ولها تأثير ملحوظ على الانتاجية وتستدعي اجراءات للحد من استغلال الاجازات المرضية

2000-1001 ٤

مؤشر أثر الاجازات المرضية عالي جداً : لدى الموظف اجازات مرضية كثيرة ولها تأثير عالي على الانتاجية وتستدعي اتخاذ اجراءات سريعة بشأن الموظف

2000+ ٥

## المؤشر رقم ٧ : معدل الساعات التدريبية لكل موظف (الإجمالي)

### وصف المؤشر:

- يقيس المؤشر مستوى مشاركة الموارد البشرية في البرامج التدريبية والتي من شأنها تحسين أدائهم عبر تنمية معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وتمكينهم، وفق ما تقتضيه متطلبات الوظيفة.
- نطاق هذا المؤشر يشمل عدد ٤٦ جهة اتحادية (قبل التغيير الوزاري) لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية.
- إجمالي عدد الموظفين: يتم احتساب إجمالي عدد الموظفين في نهاية فترة القياس
- مصطلح برنامج تدريبي يشمل أي نوع من أنواع التدريب سواء عبر حضور ندوة أو برنامج تدريبي أو ورشة عمل أو غيرها.
- يتم احتساب عدد ساعات التدريب الإجمالي المستلمة لجميع الموظفين حتى وإن تكررت أسماء الموظفين حيث أن الهدف من هذا المؤشر قياس عدد الساعات ومقارنتها بعدد الموظفين.
- يتم احتساب النتيجة على جميع الفئات الوظيفية من الدرجة العاشرة فما فوق (أيما ينطبق)

### ملاحظة:

- يرتبط هذا المؤشر بمؤشر اخر وهو نسبة المتدربين ولذلك يجب مراعاة الارقام التي يتم تجميعها ضمن المؤشرين بحيث يتم ضمان عدم وجود أي تناقضات أو تعارض
- ليس من الضروري ان يتم تدريب ١٠٠% من العاملين في الجهة بل يعتمد على عدة عوامل مثل خطة وميزانية التدريب
- سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استخراج البيانات من خلال انظمة الربط الإلكتروني.

يشمل قياس المؤشر:	يستثنى من قياس المؤشر:
(1) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي	(1) الفئة المعاونة أو الخدمية
(2) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشارين	(2) الكادر المحلي
	(3) العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي
	(4) عقود التعهد للخدمات العامة
	(5) الموظفين على الدرجات ما دون العاشرة
	(6) الاعارة، الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية، التعيينات في اخر الربع من العام
	(7) الموظفين المستقلين خلال العام

## المؤشر رقم ٧ : معدل الساعات التدريبية لكل موظف

طريقة قياس معدل ساعات التدريب لكل موظف:

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
نظام بياناتي	(إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال فترة القياس ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس)	التزايد أفضل	ساعة لكل موظف	نصف سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس	إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال فترة القياس

المعادلة	النصف
(إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة في النصف الاول ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية النصف الاول)	الاول
(إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال العام ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام)	الثاني

## المؤشر رقم ٨: نسبة المتدربين من إجمالي الموظفين

### وصف المؤشر :

يقيس هذا المؤشر نسبة موظفي الحكومة الاتحادية المتدربين.

- نطاق هذا المؤشر يشمل عدد 46 جهة اتحادية (قبل التغيير الوزاري) لدورة ٢٠١٥-٢٠١٦ ويقاس المؤشر على مستوى الحكومة الاتحادية، وكذلك على مستوى كل جهة اتحادية.
- يقيس المؤشر مستوى مشاركة الموارد البشرية في البرامج التدريبية والتي من شأنها تحسين أدائهم عبر تنمية معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وتمكينهم، وفق ما تقتضيه متطلبات الوظيفة.
- يجب تحديد عدد موظفي الحكومة الاتحادية في كل فئة وظيفية (قيادية، إشرافية، تنفيذية، فنية وتخصصية) المستهدفين بخطط التدريب والتطوير.
- إجمالي عدد الموظفين: يتم احتساب إجمالي آخر قيمة نهاية فترة القياس
- مصطلح برنامج تدريبي يشمل أي نوع من أنواع التدريب سواء عبر حضور ندوة أو برنامج تدريبي أو ورشة عمل أو غيرها.
- تحتسب مشاركة الموظف في حضور برامج التدريب والتطوير كمرّة واحدة بغض النظر عن تكرار مشاركته لأكثر من مرة، لأن الهدف هو قياس حجم مشاركة الموظفين وليس مدى تكرار مشاركتهم.
- يجب استثناء الموظفين التاركين للخدمة من نتيجة المؤشر في البسط والمقام
- يتم احتساب النتيجة على جميع الفئات الوظيفية من الدرجة العاشرة فما فوق (أيما ينطبق).

### ملاحظة :

- يرتبط هذا المؤشر بمؤشر اخر هو معدل ساعات التدريب ولذلك يجب مراعاة الارقام التي يتم تجميعها ضمن المؤشرين بحيث يتم ضمان عدم وجود أي تناقضات أو تعارض.
- سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استخراج البيانات من خلال انظمة الربط الإلكتروني .

يشمل قياس المؤشر:	يستثنى من قياس المؤشر:
(1) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي (٢) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشاريين	(1) الفئة المعاونة أو الخدمية (٢) الكادر المحلي (٣) العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي (٤) عقود التعهيد للخدمات العامة (٥) الموظفين على الدرجات ما دون العاشرة (٦) الاعارة، الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية، التعيينات في اخر الربع من العام (٧) الموظفين المستقلين خلال العام

## المؤشر رقم ٨: نسبة المتدربين من إجمالي الموظفين

طريقة قياس نسبة المتدربين:

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
نظام بياناتي	(عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار) ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس) × ١٠٠	التزايد أفضل	نسبة	نصف سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس	عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار)

المعادلة	النصف
عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار) خلال النصف الاول ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في النصف الاول × ١٠٠	الاول
عدد الموظفين الذين حصلوا على تدريب خلال العام (بدون تكرار) ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام × ١٠٠	الثاني

## نظام بياناتي في الحكومة الاتحادية

UNITED ARAB EMIRATES  
THE CABINET



الإمارات العربية المتحدة  
مجلس الوزراء

الرقم : أم و / 12 / 175

التاريخ: 2013/01/27

قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (16/خ/16م) لسنة 2013

الجلسة رقم (1)

معالي وسعادة رؤساء مجالس إدارات الهيئات والمؤسسات الاتحادية  
المقررين  
تحية طيبة وبعد ،،

الموضوع : نظام معلومات الموارد البشرية الحكومية "بياناتي"

بالإشارة إلى ما تم عرضه في اجتماع المجلس الوزاري للخدمات بشأن الموضوع أعلاه.  
أرجو التفضل بالإحاطة بأن المجلس الوزاري للخدمات في جلسته المنعقدة بتاريخ 2013/01/27م،  
قد وجه كافة الهيئات والمؤسسات الاتحادية بتزويد الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بكافة  
بيانات موظفيها وذلك لاستكمال البيانات الخاصة ببرنامج بياناتي وفقاً للآلية التي تحددها الهيئة  
الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بهذا الشأن وذلك خلال اسبوعين من تاريخه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،



منصور بن زايد آل نهيان

نائب رئيس مجلس الوزراء - وزير شؤون الرئاسة

رئيس المجلس الوزاري للخدمات

نسفة إلى:

• ملراء الهيئات والمؤسسات الاتحادية

وفق قرار المجلس الوزاري للتنمية ( الخدمات )  
سابقاً ) رقم ( ١٦ / ١٦ / خ / ١٦ ) لسنة ٢٠١٣ الذي  
وجه كافة الهيئات والمؤسسات الاتحادية بتزويد  
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بكافة  
بيانات موظفيها وذلك لاستكمال البيانات الخاصة  
ببرنامج بياناتي وفقاً للآلية التي تحددها الهيئة  
الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بهذا الشأن .

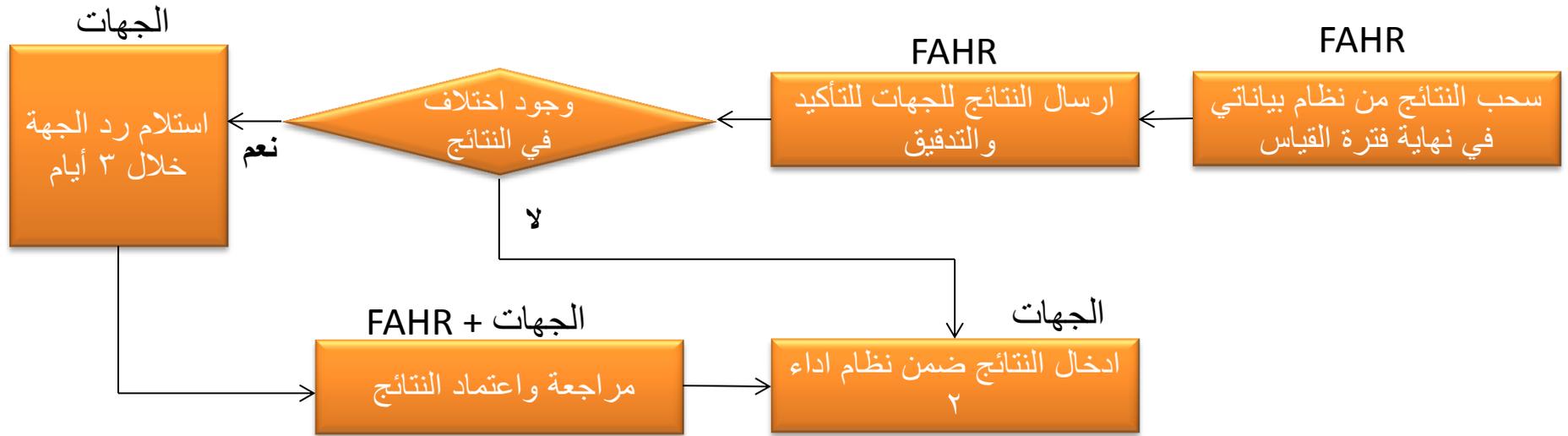
## مصادر البيانات والنتائج لمؤشرات الممكنات الحكومية - محور الموارد البشرية



ملاحظة : سيتم الاستغناء عن نظام ال Portal حالما يتم الربط مع نظام ناقل الخدمات المؤسسية ESB

## سير العمل في جمع واعتماد نتائج إمكانات الموارد البشرية

### جمع النتائج وفق نظام بياناتي



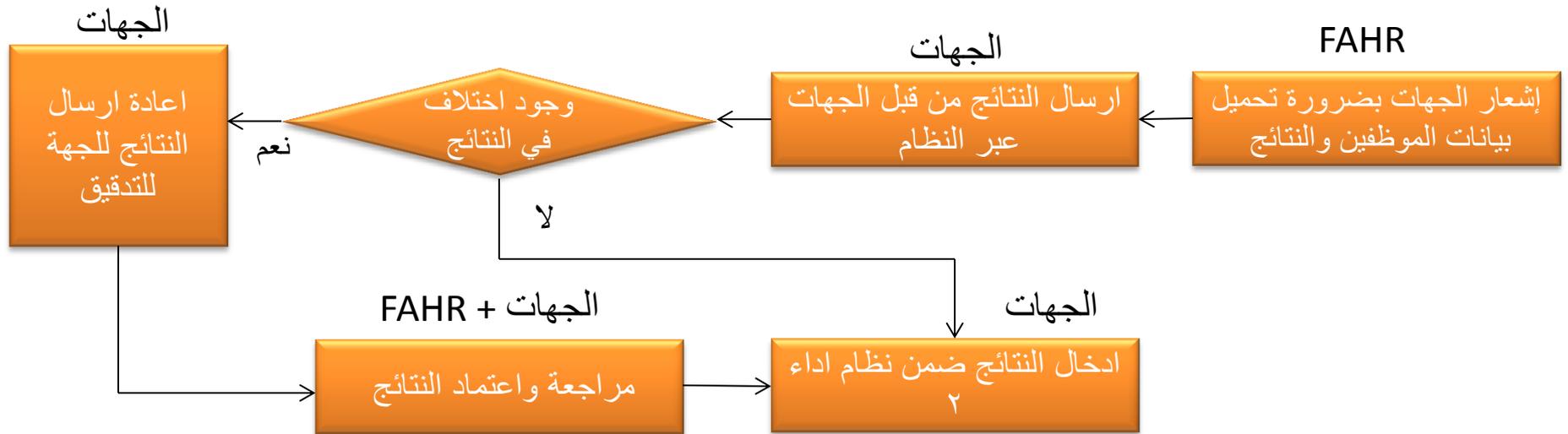
### الجدول الزمني :

بناء على المراحل اعلاه تم تحديد التواريخ المحددة لتسليم والنتائج وهي على النحو التالي :

- تاريخ ٢ من الشهر بعد انقضاء فترة القياس سيتم سحب البيانات من بياناتي مثال ، ٣٠/٠٦/٢٠١٦ نهاية النصف الاول ، يتم سحب البيانات بتاريخ ٠٢/٠٧/٢٠١٦
- يتم ارسال هذه النتائج للجهات الاتحادية بتاريخ ١٠ من الشهر بعد انقضاء فترة القياس بمعنى حسب المثال اعلاه تاريخ ١٠/٠٧/٢٠١٦
- يتم اعطاء فرصة للجهات لمدة ثلاثة ايام للرد على الهيئة بخصوص دقة البيانات
- تاريخ ١٨/٠٧/٢٠١٦ يتم ادخال النتائج في اداء ٢

## سير العمل في جمع واعتماد نتائج إمكانات الموارد البشرية

جمع النتائج وفق نظام الـ Portal للجهات الاتحادية المستقلة  
خاص لبعض المؤشرات وليس الكل



### الجدول الزمني :

- بناء على المراحل اعلاه تم تحديد التواريخ المحددة لتسليم والنتائج وهي على النحو التالي :
- تاريخ ٢٥ من الشهر قبل انقضاء فترة القياس سيتم إشعار الجهات بضرورة الادخال في النظام مثال ، ٣٠/٠٦/٢٠١٦ نهاية النصف الاول ، يتم اشعار الجهات بتاريخ ٢٥/٠٦/٢٠١٦
- يتم ادخال النتائج وارسالها من قبل الجهات بتاريخ ٢ من الشهر بعد انقضاء فترة القياس بمعنى حسب المثال اعلاه تاريخ ٠٢/٠٧/٢٠١٦
- يتم التدقيق على النتائج من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية لاعتمادها
- تاريخ ١٨/٠٧/٢٠١٦ يتم ادخال النتائج في اداء ٢
- ملاحظة : سيتم استخدام نظام الـ Portal حتى يتم تفعيل نظام ناقل الخدمات المؤسسية ESB

## بيانات التواصل

### فريق عمل مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية:

04231 9118	<a href="mailto:OAlBalooshi@fahr.gov.ae">OAlBalooshi@fahr.gov.ae</a>	تنفيذي مؤشرات الأداء والمتابعة	عمر البلوشي
042319043	<a href="mailto:frashed@fahr.go.ae">frashed@fahr.go.ae</a>	اخصائي موارد بشرية	فاطمة عبدالله راشد
042319121	<a href="mailto:aalmuhairi@fahr.gov.ae">aalmuhairi@fahr.gov.ae</a>	رئيس قسم مؤشرات الأداء والمتابعة	أحمد المهيري

تويتر: [https://twitter.com/FAHR\\_UAE](https://twitter.com/FAHR_UAE)



يوتيوب: <http://www.youtube.com/user/FAHR2011>



انستجرام: [FAHR\\_UAE](#)



رقم الفاكس: +971 2 - 6266767

رقم الفاكس: +971 4 - 2941216

رقم الهاتف: +971 2 - 4036000

رقم الهاتف: +971 4 - 2319000

صندوق البريد: ٢٣٥٠

صندوق البريد: ٥٠٠٢

أبوظبي:

دبي: