



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

ملخص

التقرير السنوي لعام 2011

يسر الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن تضع بين أيديكم، التقرير السنوي لعام ٢٠١١.

ويحتوي هذا التقرير على أهداف الهيئة ومبادراتها ونشاطاتها المنجزة، ويوضح سير العمل فيها، مقارنة بالمخططات الموضوعية، إذ يعد هذا التقرير وفقاً لمؤشرات الخطة التشغيلية للهيئة، والتي تم ادخالها في نظام إداء الأداء الحكومي، بمكتب رئاسة مجلس الوزراء.

وتهدف الهيئة من خلال هذا التقرير إلى تطوير الأداء ومواجهة تحديات الارتقاء به، وتحقيق أهدافها ومبادراتها ومتابعة أنشطتها وتطويرها، وصولاً إلى أفضل مستويات الأداء المؤسسي، بحيث تواكب الواقع ومستجداته، والمستقبل ومتغيراته، وتستثمر كافة الفرص والإمكانات المتاحة، لإنجاح بيئة العمل وتطويرها على الصعد كافة.

و تسعى الهيئة لنشر هذا التقرير وإتاحته للجمهور من منطلق ترسيخ مبدأ المشاركة والشفافية، بإطلاع جميع المتعاملين معها والمجتمع على آخر المستجدات المتعلقة بالمبادرات والنشاطات، وسير العمل فيها، بصفة دورية.

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> • بُنيت «استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة» (2011-2013) على مجموعة من الأهداف الاستراتيجية الرئيسية منبثقة ومرتبطة مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للحكومة الاتحادية، وفيما يلي ملخص للأهداف الاستراتيجية الخمسة: • جذب واستقطاب الكفاءات والمواهب العالية في الفئات والوظائف المستهدفة والحفاظ عليها. • تمكين الموارد البشرية الإماراتية وتعزيز قدراتها للعمل بكفاءة عالية في الأدوار والمناصب المستهدفة. • تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية. • التخطيط الفاعل والسليم من أجل تحسين كفاءة وفاعلية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها. • ضمان فاعلية الأطر التشريعية ونظم الموارد البشرية وتطويرها بما يعزز من كفاءة أداء إدارات الموارد البشرية في الجهات الحكومية الاتحادية المعنية. 	<p>وضع استراتيجية شاملة للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>	<p>وضع استراتيجية شاملة للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • صدر مرسوم رقم (9) لسنة 2011 بشأن اعتماد تعديلات بعض مواد المرسوم بقانون رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. 	<p>تعديل بعض أحكام المرسوم بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.</p>	<p>وضع وتحديث سياسات الموارد البشرية الحكومية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • تم اعداد اللائحة التنفيذية الجديدة للموارد البشرية الحكومية بناء على صدور المرسوم بقان ون رقم (9) لسنة 2011 المعدل بمرسوم بقانون رقم (11) لسنة 2008 في شأن الموارد البشرية. 	<p>تعديل قرار مجلس الوزراء رقم ١٣ بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.</p>	<p>وضع وتحديث سياسات الموارد البشرية الحكومية.</p>	

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> بناء على الدراسة التي أعدها الهيئة : صدر قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (11/318/خ1) لسنة 2011، على تطبيق النظام كمرحلة تجريبية بمشاركة 7 جهات اتحادية. صدر قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (20/2/خ2) لسنة 2012 باعتماد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية. 	<p>وضع سياسة إدارة أداء الموظفين في الجهات الحكومية الاتحادية.</p>	<p>وضع وتحديث سياسات الموارد البشرية الحكومية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> صدر قرار مجلس الوزراء في عام 2011 بالتطبيق التجريبي على 7 جهات . وتم تشكيل لجنة توجيهية للتطبيق التجريبي تم البدء بالتطبيق في يونيو 2011 وذلك بدمج المرحلتين الأولى والثانية. تم وضع خطة متضمنة الإطار الزمني للتدريب. تم عقد 33 ورشة عمل داخلية في جميع الجهات وبلغت نسبة المشاركين في الورش الداخلية بنسبة 100 % . حيث كانت نسبة الموظفين الذين لديهم وثائق أداء من إجمالي العينة المستهدفة 100 % ايضاً . 	<p>تطبيق نظام إدارة أداء الموظفين في الجهات الحكومية الاتحادية</p>	<p>برامج تحسين وزيادة إنتاجية الموظفين من خلال التخطيط السليم والفعال للموارد البشرية</p>	<p>تعزيز قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تم اصدار اطار عام للكفاءات السلوكية لموظفي الجهات الحكومية الاتحادية. تم اعتماد الاطار والعمل به في نظام ادارة الأداء. جاري التنسيق مع الوزارات المعنية بشأن تطوير كفاءاتها الفنية /التخصصية حسب اختصاصات الجهة. سيتم إنجاز المستهدف في الربع الثالث من العام 2013. وفق الإطار الزمني للخطة التشغيلية للهيئة. 	<p>وضع إطار عام للكفاءات والجدارات السلوكية والفنية.</p>	<p>وضع وتحديث سياسات الموارد البشرية الحكومية.</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> بناء على دراسة أعدها الهيئة صدر قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (21/2/خ3) لسنة 2012 باعتماد نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية 	<p>وضع سياسة التدريب والتطوير في الجهات الحكومية الاتحادية.</p>		

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> • في ضوء اعتماد نظام التدريب والتطوير في الحكومة الاتحادية، سيتم اختيار مؤسسات التأهيل والتدريب في الحكومة الاتحادية، وفق المعايير التي ستحددها الهيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع معايير وأسس اعتماد مؤسسات التأهيل والتدريب في الحكومة الاتحادية. 	<p>تصميم أنظمة متكاملة للموارد البشرية الحكومية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • تم تشغيل النظام في جميع الجهات الحكومية في يناير 2012 وفقاً للخطة الزمنية المعتمدة لتنفيذ المشروع فإن المشروع يتضمن (4) مراحل تنتهي في يوليو 2012، وهي كالتالي : • المرحلة الأولى: تم تشغيل نظام إجراءات الموارد البشرية الأساسية ونظام التوظيف بنجاح • المرحلة الثانية: تشغيل نظام الرواتب والأجور • المرحلة الثالثة: تشغيل نظام إدارة أداء الموظفين ونظام التدريب والتطوير ونظام الحضور والانصراف. • المرحلة الرابعة: إدخال بيانات الهيئات الاتحادية المستقلة الجهات الاتحادية سيبدأ في يوليو 2012. • وعلية تم ما يلي: • عقد 6 لقاءات لشبكة التغيير لنظام «بياناتي». • تم إصدار 7 نشرات إلكترونية لمشروع بياناتي. • تم عقد دورات تدريبية لـ 41 متدرب رئيسي في 19 جهة اتحادية. • تم عقد جلستين تدريبيتين لجميع المستخدمين النهائيين. • تم متابعة تدريب 330 متدرباً نهائياً على استخدام النظام. • تم تطوير نظام التدريب الذاتي وتعميمه على 19 جهة. • تم تحديث وتصحيح قاعدة بيانات موظفي الحكومة الاتحادية في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي». 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «HRMIS» (نظام بياناتي) 		

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف																											
<ul style="list-style-type: none"> • عقد دورات تدريبية لمستخدمي اعتماد بمعدل 9 دورات تدريبية لـ 68 متدرباً. • تم تفعيل النظام لـ 37 هيئة اتحادية مستقلة. 	<p>تطوير نظام (اعتماد) للهيئات الاتحادية المستقلة.</p>																													
<table border="1"> <tr> <td colspan="3">1 - اطلاق برنامج قيادات حكومة الإمارات</td> </tr> <tr> <td>عدد المستهدف</td> <td colspan="2">عدد الحضور</td> </tr> <tr> <td>140</td> <td colspan="2">140</td> </tr> <tr> <td colspan="3">برنامج قيادات حكومة الإمارات - التنفيذية</td> </tr> <tr> <td>عدد الورش</td> <td>عدد الحضور</td> <td>عدد المستهدف</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>61</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td colspan="3">برنامج قيادات حكومة الإمارات - المستقبل</td> </tr> <tr> <td>عدد الورش</td> <td>عدد الحضور</td> <td>عدد المستهدف</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> </table>	1 - اطلاق برنامج قيادات حكومة الإمارات			عدد المستهدف	عدد الحضور		140	140		برنامج قيادات حكومة الإمارات - التنفيذية			عدد الورش	عدد الحضور	عدد المستهدف	2	61	70	برنامج قيادات حكومة الإمارات - المستقبل			عدد الورش	عدد الحضور	عدد المستهدف	1	30	30	<p>تفعيل برنامج تطوير القيادات في الحكومة الاتحادية</p>	<p>برنامج تطوير القيادات في الحكومة الاتحادية</p>	<p>تعزيز قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم في الحكومة الاتحادية</p>
1 - اطلاق برنامج قيادات حكومة الإمارات																														
عدد المستهدف	عدد الحضور																													
140	140																													
برنامج قيادات حكومة الإمارات - التنفيذية																														
عدد الورش	عدد الحضور	عدد المستهدف																												
2	61	70																												
برنامج قيادات حكومة الإمارات - المستقبل																														
عدد الورش	عدد الحضور	عدد المستهدف																												
1	30	30																												

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<p>تم اعداد البرنامج من ثلاث مستويات تتكون من :</p> <ul style="list-style-type: none"> • برنامج اساسيات الموارد البشرية: يركز على اساسيات ومبادئ عمل الموارد البشرية وتدريب الموظفين على تطبيق اللائحة التنفيذية وقانون الموارد البشرية وتطبيقات نظام الوظيفة العامة «بياناتي» . • برنامج التطبيقات والأنظمة: يركز على انظمة الموارد البشرية والسياسات الفنية ذات القيمة المضاعفه . • قيادات الموارد البشرية: يركز على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتمكين الفئات القيادية من المساهمة في تطوير وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية . <p>سيتم إضافة برامج تطبيقية على ضوء اعتمادات مجلس الوزراء لبرامج وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية خلال العام 2012، وفق الإطار الزمني للخطة التشغيلية للهيئة.</p>	<p>اعداد برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية</p>	<p>برامج تحسين فعالية وكفاءة اداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • تم عقد 8 ندوات لموظفي الحكومة الاتحادية حول (برنامج أساسيات الموارد البشرية) بحضور 250 موظفاً بخصوص قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية واللائحة التنفيذية له. • تم تدريب 7 جهات اتحادية على نظام ادارة الأداء كمرحلة تجريبية وسوف يتم تدريب كافة الجهات الاتحادية على النظام خلال العام 2012، وفق الإطار الزمني للخطة التشغيلية للهيئة. • تم عقد ندوتين لقيادات الموارد البشرية بحضور 15 من مديري الموارد البشرية . • تم توجيه تعميم للجهات الاتحادية لترشيح موظفيها للمشاركة في البرنامج • تم الانتهاء من عقد برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية بالتعاقد مع مؤسسة RH-AMPI بحضور (16) مشاركاً من الجهات الحكومية. 	<p>تطبيق برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية</p>		

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> • تم وضع خطة لإطلاق المشروع ومتابعته . • تم إعداد دراسة ومقترح الخطة وعرضت على مجلس الإدارة . • صدر قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (7/12/338خ) لسنة 2011 بتكليف الهيئة بالتنسيق مع الوزارات والجهات والمؤسسات الحكومية بشأن آلية وخطة التوظيف في القطاع الحكومي الاتحادي 2011 – 2013. 	<p>اعداد خطة التوظيف في الحكومة الاتحادية.</p>	<p>برامج تطوير قدرات وإمكانات الكوادر الوطنية.</p>	<p>استقطاب الكفاءات البشرية المؤهلة وتحفيزها والمحافظة عليها في الوظائف المستهدفة في القطاع الحكومي الاتحادي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تم التعاون مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء بوضع مؤشرات للتوظيف على مستوى الحكومة الاتحادية وتم العمل بها وتعميمها على الجهات الحكومية الاتحادية لتطبيقها. 	<p>تفعيل ومتابعة برنامج التوظيف في الحكومة الاتحادية.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • قامت الهيئة بوضع دراسة شاملة بهذا الشأن، وبناء عليها، صدر قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2010 بشأن وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة باعتماد الوثيقة. 	<p>إعداد وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.</p>	<p>وضع سياسات الموارد البشرية الحكومية وتحديثها.</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> تم نشر وتعميم وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة للجهات الحكومية الاتحادية. تم طباعة الوثيقة وتعميمها على الموقع الإلكتروني للهيئة. جارى العمل على اطلاق الوثيقة في الربع الأول من العام 2012. تمت مراجعة محتويات نسخة التدريب الإلكتروني. جارى اعداد خطة لنشر وتعميم نسخة التدريب الإلكتروني من وثيقة مبادئ السلوك. 	<p>نشر وتعميم وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.</p>	<p>برامج تحسين فعالية وكفاءة اداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>	<p>تعزيز قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> صدر قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (10/9/145) لسنة 2011 بالموافقة على نظام الحوكمة وصدور مرسوم بقانون تنظيم مجالس الادارات والامناء رقم (هـ) لسنة 2011. صدر تعميم بهذا الشأن لكافة الجهات الحكومية الاتحادية في سبتمبر 2011. تم عقد ورشه بالتعاون مع وزارة شؤون مجلس الوزراء وديوان المحاسبه للجهات المستقلة في اكتوبر 2011. 	<p>وضع سياسة نظام حوكمة عمل مجالس إدارات الهيئات والمؤسسات الاتحادية والمملوكة بالكامل للحكومة الاتحادية.</p>	<p>وضع سياسات الموارد البشرية الحكومية وتحديثها.</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تم وضع السياسات الخاصة بالبرنامج صدر قرار من مجلس الوزراء الموقر باعتماد البرنامج، وصدر تعميم بهذا الشأن للجهات الحكومية الاتحادية. 	<p>إعداد برنامج لرعاية خريجي الثانوية العامة (مسار).</p>	<p>برامج تطوير قدرات وإمكانات الكوادر الوطنية.</p>	<p>استقطاب الكفاءات البشرية المؤهلة وتحفيزها والمحافظة عليها في الوظائف المستهدفة في القطاع الحكومي الاتحادي.</p>

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف						
<ul style="list-style-type: none"> تم اصدار تقرير متابعة تطبيق البرنامج في الحكومة الاتحادية تم مناقشة نتائج برنامج (مسار) مع جميع الجهات الحكومية الاتحادية خلال ورشة عمل التوطين التي عقدت في سبتمبر 2011. 	<p>تفعيل ومتابعة برنامج (مسار).</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>عدد الملتقيات</th> <th>عدد الحضور</th> <th>اجمالي اعضاء النادي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>1535</td> <td>1200</td> </tr> </tbody> </table>	عدد الملتقيات	عدد الحضور	اجمالي اعضاء النادي	5	1535	1200	<p>نادي الموارد البشرية</p>	<p>برامج تحسين فعالية وكفاءة اداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>	<p>تعزيز قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم في الحكومة الاتحادية</p>
عدد الملتقيات	عدد الحضور	اجمالي اعضاء النادي							
5	1535	1200							
<ul style="list-style-type: none"> تم إطلاقه تحت شعار الموارد البشرية «الاستثمار الأمثل في بناء المستقبل» على مدى يومي 19-20 يناير 2011، بحضور قرابة (400) مشارك، ومساهمته من كافة قطاعات سوق العمل (حكومي اتحادي ومحلي /وخاص) في دولة الإمارات والمختصين في الموارد البشرية في دول المنطقة والعالم، كما صاحب المؤتمر معرض للشركات المعنية بالموارد البشرية في مساحة عرض تزيد عن 300 متر مربع. جارى الإعداد لعقد المؤتمر العربي الأول للموارد البشرية بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الذي سيعقد في شهر مارس من العام ٢٠١٢، برعاية صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي - رعاه الله - 	<p>المؤتمر والمعرض الدولي للموارد البشرية (مؤتمرات الموارد البشرية)</p>								

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> تم انجاز الدراسة عن العام 2010. تم رفع مذكرة لمجلس الوزراء للإطلاع بهذا الشأن . جاري العمل على إعداد دراسة عن العام 2011. 	<p>دراسة وتحديث بيانات الدوران الوظيفي في الحكومة الاتحادية (مرة سنويا).</p>	<p>دراسات وبحوث في مجال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تم عقد ثلاثة اجتماعات للتباحث في تصميم مسح احتياجات المرأة العاملة وخطة لإطلاقه. تم إعداد دراسة المرأة العاملة وتم إطلاق المسح في شهر مارس. 	<p>تشكيل وتفعيل لجنة استشارية للمرأة العاملة في الحكومة الاتحادية وتفعيلها.</p>	<p>برامج جذب واستقطاب الكفاءات والمواهب العالية في فئات الوظائف المستهدفة والحفاظ عليها.</p>	<p>استقطاب الكفاءات البشرية المؤهلة وتحفيزها والمحافظة عليها في الوظائف المستهدفة في القطاع الحكومي الاتحادي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> تم إطلاقه في فبراير واغلاقه الكترونيا في مارس، واعداد الدراسة في الشهر ذاته. بلغ حجم العينه التي تجاوزت مع المسح 7876 بنسبة(96%) إماراتيه ثلثي العينه ممن يحملن مؤهل دراسي جامعي ، وضمن الفئة العمريه من 24_ 35 عاماً بنسبة (72 %) . رفعت الدراسة لمجلس الإدارة ومذكرة لمجلس الوزراء للإطلاع بهذا الشأن. 	<p>مسح المرأة العاملة.</p>	<p>دراسات وبحوث في مجال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> تم اعداد تصور مبدئي للبرنامج وتم رفعه لمجلس إدارة الهيئة. جارى العمل على تنفيذ توجيهات مجلس الإدارة. يتم الإعداد حالياً للتصور النهائي لإطلاق الجائزة. 	الاعداد لجائزة الموارد البشرية.	برامج تحسين فعالية وكفاءة اداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية	تعزيز قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم في الحكومة الاتحادية
<ul style="list-style-type: none"> تم اعداد المسودة الأولية للنظام، وحالياً قيد النقاش مع فريق العمل وسيتم الانتهاء من المشروع خلال العام 2012. 	تطوير نظام تقييم وتصنيف الوظائف في الجهات الحكومية الاتحادية.	تصميم أنظمة متكاملة للموارد البشرية الحكومية.	وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
<ul style="list-style-type: none"> ورد للهيئة عدد (635) استشارة قانونية خلال العام 2011، وتم دراستها والرد عليها . تم توثيق عدد من الأسئلة الواردة من المتعاملين من خارج الهيئة بلغ عددها (135) سؤالاً مع الردود عليها. تم دراسته 17 تظلمات مقدمة من موظفين بالحكومة الاتحادية. نظرت لجنة الاعتراضات بثلاث طلبات اعتراض من موظفين في الحكومة الاتحادية. 	إعداد الدراسات والاستشارات القانونية.	توفير أفضل الخدمات القانونية.	ضمان تقديم كافة الخدمات المركزية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> تم مراجعة وإعداد مقترح للائحة الموارد البشرية لكل من : <ul style="list-style-type: none"> المركز الوطني للإحصاء. هيئة التأمين. مكتب معالي وزيرة الدولة ريم الهاشمي لائحة الموارد البشرية لجائزة حمدان بن راشد للتعليم . إعداد لائحة موحدة للموارد البشرية للجهات المستقلة، وفق تكليف صادر من مجلس الوزراء الموقر بهذا الشأن تمهيداً لرفعها لجهة الاختصاص. 	<p>دراسات وبحوث في مجال الموارد البشرية (حسب الطلب).</p>	<p>دراسات وبحوث في مجال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.</p>	<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تم إعداد لائحة موحدة للموارد البشرية للجهات المستقلة وفق تكليف صادر من مجلس الوزراء الموقر بهذا الشأن تمهيداً لرفعها لجهة الاختصاص. 	<p>مراجعة/تحديث سياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية(حسب الحاجة).</p>	<p>وضع وتحديث سياسات الموارد البشرية الحكومية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> تم تحديث الموقع الإلكتروني بما يتناسب مع السياسات والبرامج التي تطلقها الهيئة (كما هو وارد بالموقع الإلكتروني للهيئة). 	<p>تحديث قاعدة بيانات سياسات وإجراءات وممارسات الموارد البشرية (مكتبة إلكترونية).</p>	<p>تصميم أنظمة متكاملة للموارد البشرية الحكومية.</p>	<p>استقطاب الكفاءات البشرية المؤهلة وتحفيزها والمحافظة عليها في الوظائف المستهدفة في القطاع الحكومي الاتحادي.</p>

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> • صدر قرار المجلس الوزراى للخدمات رقم (11/123/9) لسنة 2010، بشأن التقاعد الاختيارى، لمن أمضى 30 سنة فأكثر من موظفى الوزارات الاتحادية. • تم وضع سياسة التقاعد الاختيارى لموظفى الهيئات المستقلة. • صدر قرار مجلس الوزراء رقم (9/160و25) لسنة 2011، بالموافقة على التقاعد الاختيارى للهيئات والمؤسسات الحكومية . • صدر تعميم بهذا الشأن لكافة الجهات الحكومية الاتحادية في اغسطس 2011. 	<p>وضع سياسة التقاعد الاختيارى.</p>		<p>وضع السياسات والبرامج والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية فى الحكومة الاتحادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • صدر قرار من المجلس الوزراى للخدمات باعتماد المقترح. • صدر تعميم بهذا الشأن لكافة الجهات الحكومية الاتحادية في يوليو 2011. 	<p>اعداد قرار تحديد السقف الاعلى للامتيازات الوظيفية والمالية للعقود الخاصة.</p>	<p>وضع و تحديث سياسات الموارد البشرية الحكومية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • تم الانتهاء من وضع الآلية وتم مناقشتها مع وزارة المالية ورفعت لمجلس إدارة الهيئة. • صدر قرار من مجلس الادارة وصدر تعميم للجهات الحكومية الاتحادية بهذا الشأن. • تم تضمينها فى اللائحة التنفيذية الجديدة للموارد البشرية الحكومية. 	<p>وضع الية تصنيف وتحديد وظائف جديدة لصرف العلاوة الفنية.</p>		

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> انتهت دراسته بالاتفاق مع وزارة الماليه، ورفعت لمجلس الوزراء الموقر للاعتماد. 	إعداد نموذج التعاقد مع الخبراء والمستشارين.		
<ul style="list-style-type: none"> يتم ادارة الرواتب شهريا ويتم مراجعتها والمصادقة عليها من قبل مكتب التدقيق الداخلي للهيئة، وتم ابرام 51 عقداً مع شركات استشارية وموردين والانتهاء من تلك العقود بما نسبته (100%)، وكذلك اصدار 47 أمر شراء مباشر، حيث تعد إدارة الشؤون المالية في الهيئة ١٢ تقرير مالي شهرياً. 	إعداد الميزانية ومتابعة تنفيذها.	إدارة الموارد المالية بكفاءة وفعالية.	ضمان تقديم كافة الخدمات المركزية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.
	إدارة الرواتب.		

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<p>نسبة المتدربين حسب الفئات الوظيفية المختلفة :</p> <ul style="list-style-type: none"> • قيادية (90%) • إشرافية (89%) • تنفيذية (97%) • تخصصية و فنية (88%) • الدعم الفني (76%) <p>المجموع الكلي لساعات التدريب حسب الفئات الوظيفية المختلفة :</p> <ul style="list-style-type: none"> • قيادية (1034) • إشرافية (280) • تنفيذية (912) • تخصصية و فنية (1076) • الدعم الفني (656) 	<p>تدريب وتطوير الموظفين .</p>	<p>تطبيق أفضل ممارسات الموارد البشرية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • حصل الموقع الإلكتروني على نسبة 100% في التقييم السنوي للمواقع الاتحادية برعاية حكومة الإمارات الإلكترونية في ضوء قيام فريق العمل بإجراء التحديثات والتطوير اللازم بشأنه . 	<p>تطوير النظم والتطبيقات الإلكترونية.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • تم تطوير نظام متكامل وخط مساعدة للدعم الفني للهيئة، وتشكيل فريق دعم تطبيق نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، وتوفير خط تليفون ساخن وبريد إلكتروني للتواصل مع الفريق. • وتم اعتماد نموذج متكامل لتنظيم عمليات الدعم الفني بخصوص نظام إدارة معلومات الموارد البشرية (بياناتي) «SIMRH» والذي يتكون من: • خط الدعم الأول المتمثل في المستخدمين الرئيسيين الذين تم تدريبهم وإعدادهم في كل جهة. • خط الدعم الثاني المتمثل في تشكيل مكتب للدعم الفني وهو تخصيص رقم مخصص لعمليات دعم النظام. (٠٦-٤٢٥٥٢٥) • تخصيص بريد إلكتروني خاص لتلقي طلبات الدعم الخاصة بالنظام وهو: (ea.vog.rhaf*itanayab). 	<p>توفير الدعم الفني للمستخدمين (خط مساعدة).</p>	<p>توفير أحدث خدمات تقنية المعلومات.</p>	

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> تم تطوير البنية التحتية للشبكات والخدمات الرئيسية بحيث تساعد إدارات الهيئة في تنفيذ مشاريعها. 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة الشبكات وأمن المعلومات. 		
<ul style="list-style-type: none"> قامت شؤون الموظفين بإعداد (2394) إجراء وظيفي على نظام الوظيفة العامة، لموظفي الهيئة خلال العام 2011. تم تطبيق منهجية الدوام المرن على موظفي الهيئة . تم اعداد الاوصاف الوظيفية و اعتمادها و توزيعها على كافة الادارات و القطاعات. 	<ul style="list-style-type: none"> شؤون الموظفين. 	<ul style="list-style-type: none"> تطبيق أفضل ممارسات الموارد البشرية. 	
<ul style="list-style-type: none"> تم اطلاق استبيان رضا الموظفين وتوزيعه الكترونيا على موظفي الهيئة . تم إعداد مقترح لنظام الاقتراحات . 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> ضمان تطبيق معايير الجودة والتميز المؤسسي. 	

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> تم تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية وقياس الأداء بالخطة الاستراتيجية والتشغيلية للهيئة للأعوام 2011 – 2013. تم ادخال الربع الاول والثاني والثالث والرابع لمؤشرات الخطة التشغيلية للهيئة لعام 2011 في نظام ادارة الأداء لحكومة دولة الإمارات. 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية وقياس الأداء. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع وتطوير الخطة الاستراتيجية وقياس الأداء. 	
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد الخطة التشغيلية من الجهات المعنية المختصة وادخالها في نظام ادارة الأداء. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع وتطوير الخطة التشغيلية والاستراتيجية. 		
<ul style="list-style-type: none"> اعداد وتنفيذ دراسة لرضا المتعاملين مع الهيئة وفقا لمعايير برنامج الشيخ خليفة للتميز المؤسسي، وذلك على 72 مشاركا في 42 وزارة وهيئة اتحادية من المختصين في ادارات الموارد البشرية والسياسات والشؤون القانونية عن طريق المقابلات الفردية والمكالمات الهاتفية، وقد تحققت نسبة 88,1% من الرضا مقابل 80% من الرضا المنشود. تم عقد ورشتي عمل في الهيئة لاطلاع الموظفين على النتائج المتحققة، وكذلك لتوضيح أهمية استبيان رضا موظفي الهيئة لتحقيق النتائج المرجوة للهيئة داخليا وخارجيا. 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة علاقات المتعاملين. 	<ul style="list-style-type: none"> ضمان تطبيق معايير الجودة والتميز المؤسسي. 	
<ul style="list-style-type: none"> تم عقد عدة ورش عمل لموظفي الهيئة لتعريفهم ببرنامج الشيخ خليفة للتميز المؤسسي وتم تشكيل فريق الرواد. إستكمال بيانات الترشيح للفئات وارسلت لإدارة الجائزة للتدقيق وجرى اعداد وتأهيل المرشحين. 	<ul style="list-style-type: none"> الإعداد للمشاركة بجائزة الشيخ خليفة للتميز. 		

ملاحظات	الأنشطة الرئيسية	المبادرات	الهدف
<p>تم عقد شراكات مع كل من :</p> <ul style="list-style-type: none"> ديوان الخدمة المدنية بمملكة البحرين . وزارة تحديث القطاع الحكومي بالمملكة المغربية . 	<p>تخطيط وتنسيق الاتصالات الداخلية والخارجية.</p>	<p>ضمان تحقيق الاتصال الداخلي والخارجي.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> مواكبة برامج ونشاطات رئيسة في الهيئة إعلامياً بالكلمة والصورة الثابتة والفيديو. إصدار 8 أعداد من مجلة الموارد البشرية الالكترونية. تعزيز الإعلام الداخلي للهيئة وخلق التفاعل بين الموظفين أنفسهم من جهة ومع نشاطات الهيئة من جهة أخرى. 	<p>إدارة النشاط الإعلامي.</p>		
<p>داخل الهيئة:</p> <ul style="list-style-type: none"> انتهجت القيادة مبدأ الباب المفتوح مع موظفيها. تفعيل نظام المكافآت . المتابعة مع الفريق التنفيذي بشكل دوري مشاريع وبرامج الهيئة. اللقاءات الدورية مع القطاعات. الحفل السنوي لتكريم الموظفين. الافطار الجماعي . <p>خارج الهيئة:</p> <ul style="list-style-type: none"> تفعيل برامج الهيئة (نظام إدارة الأداء، سياسة التدريب والتطوير، وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة الالكترونية، اللائحة التنفيذية، اعداد التقرير الخاص بدراسة التوظيف والدوران الوظيفي، بياناتي، اللائحة الموحدة للجهات لمستقلة، نظام التوصيف). بناء شراكات مع وزارة المالية، ومكتب رئاسة مجلس الوزراء، وديوان المحاسبة، ونادي الموارد البشرية. 		<p>تطبيق أفضل الممارسات العالمية في القيادة.</p>	

