

نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



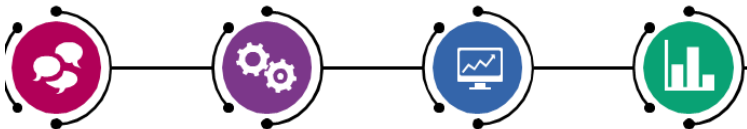
١٠ ديسمبر ٢٠١٥

«بياناتي»: الرؤية

الرؤية:

منظومة متكاملة وذكية لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية

- توفير قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية والرواتب لكافة موظفي الحكومة الاتحادية
- تخطيط وإدارة الموارد البشرية والمالية بكفاءة عالية وفق أعلى المعايير الدولية
- حوكمة آلية لإجراءات الموارد البشرية وميزانية الوظائف والرواتب
- استغلال أمثل للموارد الإلكترونية والذكية
- توفير إحصائيات دقيقة وآنية



«بياناتي»: الأهداف

تعزيز

3

آليات تقديم قيمة مضافة
في خدمات المتعاملين

- جودة البيانات
- سياسة أمن معلومات
- استبيانات رضا المتعاملين
- دراسات و مقارنات معيارية
- الموقع الإلكتروني لبياناتي
- نظام الإشعارات عبر الرسائل
- النصية و البريد الإلكتروني

تفعيل وتحسين

2

أنظمة وتطبيقات الموارد
البشرية في الحكومة
الاتحادية

- نظام التقارير Discoverer
- نظام التقارير الذكية BI
- قاعدة بيانات موحدة
- إطلاق نظام خدمة الدعم
- مجموعات العمل المتعددة
- تغيير واجهة المستخدمين
- الدخول الموحد
- نظام إدارة المشاريع المؤسسية
- عمليات تدريب المستخدمين

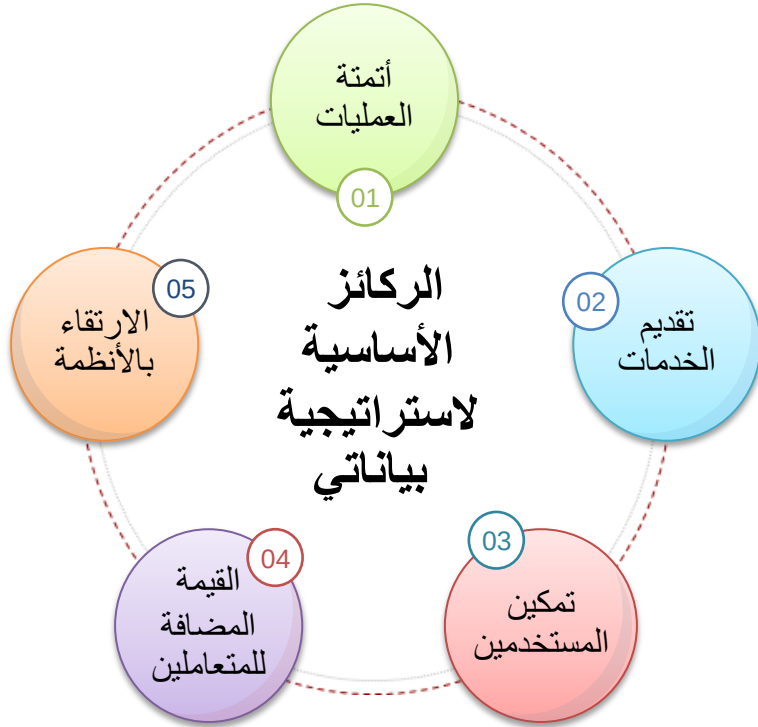
تبني وتطوير

1

أنظمة وتطبيقات الموارد
البشرية في الحكومة
الاتحادية

- نظام إجراءات الموارد البشرية
- نظام الخدمة الذاتية
- التطبيق الذكي لبياناتي
- نظام التدريب الإلكتروني
- نظام الأداء الإلكتروني
- نظام التوظيف الإلكتروني
- خدمة الموافقات الالكترونية
- نظام الحضور والانصراف
- نظام تخطيط القوى العاملة
- نظام أتمتة السياسات

الركائز الأساسية لاستراتيجية بياناتي للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦



01 أتمتة العمليات

تفعيل أنظمة جديدة لتسهيل إجراءات الموارد البشرية لكافة الجهات المطبقة لنظام معلومات الموارد البشرية ، وإجراء التحسينات اللازمة.

02 تقديم الخدمات

تطوير أنظمة جديدة لإجراءات الموارد البشرية لتتوافق من معايير تسليم الخدمات العالمية واحتياجات المتفاعلين.

03 تمكين المستخدمين

الحرص على تدريب المستخدمين لضمان سلامة الاستخدام وصحة البيانات في قاعدة بيانات الحكومة الإحصائية

04 القيمة المضافة للمتفاعلين

إشراك المتفاعلين في القرارات المتخذة لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية.

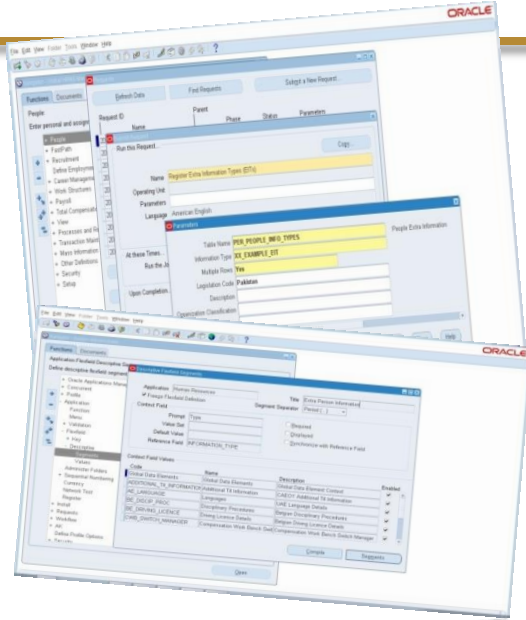
05 الارتقاء بالأنظمة والخدمات المقدمة

الارتقاء بالأنظمة المواكبة للتكنولوجيا الحديثة والاستفادة من منصات التواصل الاجتماعي.

أنظمة بياناتي



نظام إجراءات الموارد البشرية - Core HR



- تم إطلاق النظام في 31 يناير 2012
- بلغ عدد الجهات المشغلة للنظام حتى الآن ٢٠ وزارة و ١٩ هيئة مستقلة
- بلغ عدد الموظفين المسجلة بياناتهم في النظام حوالي 60 ألف موظف
- نتائج تشغيل النظام:

- تطوير و تسهيل إجراءات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية
- الارتقاء بمستوى الخدمات في إدارات الموارد البشرية من خلال تمكينها في تطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الموارد البشرية
- توفير إحصائية موحدة و متكاملة في كل ما يختص بمعلومات الموارد في الحكومة الاتحادية
- تمكين متعاملي الإدارة في الوزارات و الجهات الاتحادية من التواصل والتفاعل مع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا

نظام الأجور و الرواتب - Payroll



- تم إطلاق النظام في عام 2012
- تنفيذ الإجراءات المالية لموظفي الحكومة الاتحادية
- يتيح النظام لموظفي الإدارات المالية صرف الرواتب و العلاوات الخاصة بموظفي الجهة
- التكامل مع نظام الموارد البشرية الأساسي و إدارة الأداء الوظيفي
- عرض قسيمة الراتب عن طريق الخدمة الذاتية
- تحويل المرتبات إلى البنوك إلكترونياً

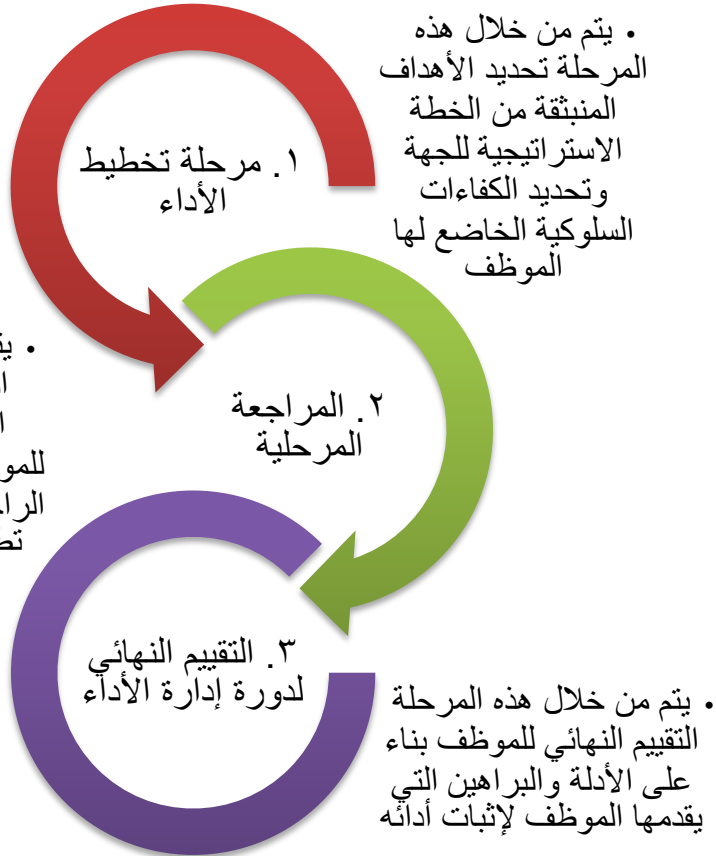
نظام إدارة الأداء الإلكتروني - PMS

• تم إطلاق النظام في عام 2012

• يوفر النظام أتمتة آلية وتفاعلية للإجراءات المتعلقة بنظام إدارة الأداء المعتمد في الحكومة الاتحادية

• يتم من خلال النظام أتمتة مراحل دورة إدارة الأداء والمتمثلة في المراحل التالية:

- مرحلة تخطيط الأداء السنوي
- المراجعة المرحلية
- التقييم النهائي



قاعدة البيانات الموحدة والنظام الإحصائي - Discoverer

- تم إطلاق قاعدة البيانات الموحدة مع أول نشرة إحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في ديسمبر ٢٠١٢
- تضم قاعدة البيانات الموحدة بيانات آنية لعدد ٩٤ ألف من موظفي الحكومة الاتحادية بنسبة ١٠٠% من إجمالي الموظفين
- يتم من خلال قاعدة البيانات الموحدة إصدار النشرة الربع سنوية للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية
- يوفر النظام الإحصائي ما لا يقل عن ١٠٠ إحصائية وتقرير تفصيلي لبيانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- يتم الاعتماد على النظام كوسيلة أساسية تترجم جميع الإجراءات وتعكسها الي تقارير ورسومات بيانية بصورة إحصائيات عامة وخاصة وتفصيلية حسب طلبات الجهات الحكومية ذات الصلة
- يوفر النظام سهولة الوصول عبر الإنترنت من قبل مستخدمي نظام بياناتي لدى الجهات الاتحادية



البيانات	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	١٩٨٩	١٩٨٨	١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	١٩٧٩	١٩٧٨	١٩٧٧	١٩٧٦	١٩٧٥	١٩٧٤	١٩٧٣	١٩٧٢	١٩٧١	١٩٧٠	١٩٦٩	١٩٦٨	١٩٦٧	١٩٦٦	١٩٦٥	١٩٦٤	١٩٦٣	١٩٦٢	١٩٦١	١٩٦٠	١٩٥٩	١٩٥٨	١٩٥٧	١٩٥٦	١٩٥٥	١٩٥٤	١٩٥٣	١٩٥٢	١٩٥١	١٩٥٠	١٩٤٩	١٩٤٨	١٩٤٧	١٩٤٦	١٩٤٥	١٩٤٤	١٩٤٣	١٩٤٢	١٩٤١	١٩٤٠	١٩٣٩	١٩٣٨	١٩٣٧	١٩٣٦	١٩٣٥	١٩٣٤	١٩٣٣	١٩٣٢	١٩٣١	١٩٣٠	١٩٢٩	١٩٢٨	١٩٢٧	١٩٢٦	١٩٢٥	١٩٢٤	١٩٢٣	١٩٢٢	١٩٢١	١٩٢٠	١٩١٩	١٩١٨	١٩١٧	١٩١٦	١٩١٥	١٩١٤	١٩١٣	١٩١٢	١٩١١	١٩١٠	١٩٠٩	١٩٠٨	١٩٠٧	١٩٠٦	١٩٠٥	١٩٠٤	١٩٠٣	١٩٠٢	١٩٠١	١٩٠٠	١٨٩٩	١٨٩٨	١٨٩٧	١٨٩٦	١٨٩٥	١٨٩٤	١٨٩٣	١٨٩٢	١٨٩١	١٨٩٠	١٨٨٩	١٨٨٨	١٨٨٧	١٨٨٦	١٨٨٥	١٨٨٤	١٨٨٣	١٨٨٢	١٨٨١	١٨٨٠	١٨٧٩	١٨٧٨	١٨٧٧	١٨٧٦	١٨٧٥	١٨٧٤	١٨٧٣	١٨٧٢	١٨٧١	١٨٧٠	١٨٦٩	١٨٦٨	١٨٦٧	١٨٦٦	١٨٦٥	١٨٦٤	١٨٦٣	١٨٦٢	١٨٦١	١٨٦٠	١٨٥٩	١٨٥٨	١٨٥٧	١٨٥٦	١٨٥٥	١٨٥٤	١٨٥٣	١٨٥٢	١٨٥١	١٨٥٠	١٨٤٩	١٨٤٨	١٨٤٧	١٨٤٦	١٨٤٥	١٨٤٤	١٨٤٣	١٨٤٢	١٨٤١	١٨٤٠	١٨٣٩	١٨٣٨	١٨٣٧	١٨٣٦	١٨٣٥	١٨٣٤	١٨٣٣	١٨٣٢	١٨٣١	١٨٣٠	١٨٢٩	١٨٢٨	١٨٢٧	١٨٢٦	١٨٢٥	١٨٢٤	١٨٢٣	١٨٢٢	١٨٢١	١٨٢٠	١٨١٩	١٨١٨	١٨١٧	١٨١٦	١٨١٥	١٨١٤	١٨١٣	١٨١٢	١٨١١	١٨١٠	١٨٠٩	١٨٠٨	١٨٠٧	١٨٠٦	١٨٠٥	١٨٠٤	١٨٠٣	١٨٠٢	١٨٠١	١٨٠٠	١٧٩٩	١٧٩٨	١٧٩٧	١٧٩٦	١٧٩٥	١٧٩٤	١٧٩٣	١٧٩٢	١٧٩١	١٧٩٠	١٧٨٩	١٧٨٨	١٧٨٧	١٧٨٦	١٧٨٥	١٧٨٤	١٧٨٣	١٧٨٢	١٧٨١	١٧٨٠	١٧٧٩	١٧٧٨	١٧٧٧	١٧٧٦	١٧٧٥	١٧٧٤	١٧٧٣	١٧٧٢	١٧٧١	١٧٧٠	١٧٦٩	١٧٦٨	١٧٦٧	١٧٦٦	١٧٦٥	١٧٦٤	١٧٦٣	١٧٦٢	١٧٦١	١٧٦٠	١٧٥٩	١٧٥٨	١٧٥٧	١٧٥٦	١٧٥٥	١٧٥٤	١٧٥٣	١٧٥٢	١٧٥١	١٧٥٠	١٧٤٩	١٧٤٨	١٧٤٧	١٧٤٦	١٧٤٥	١٧٤٤	١٧٤٣	١٧٤٢	١٧٤١	١٧٤٠	١٧٣٩	١٧٣٨	١٧٣٧	١٧٣٦	١٧٣٥	١٧٣٤	١٧٣٣	١٧٣٢	١٧٣١	١٧٣٠	١٧٢٩	١٧٢٨	١٧٢٧	١٧٢٦	١٧٢٥	١٧٢٤	١٧٢٣	١٧٢٢	١٧٢١	١٧٢٠	١٧١٩	١٧١٨	١٧١٧	١٧١٦	١٧١٥	١٧١٤	١٧١٣	١٧١٢	١٧١١	١٧١٠	١٧٠٩	١٧٠٨	١٧٠٧	١٧٠٦	١٧٠٥	١٧٠٤	١٧٠٣	١٧٠٢	١٧٠١	١٧٠٠	١٦٩٩	١٦٩٨	١٦٩٧	١٦٩٦	١٦٩٥	١٦٩٤	١٦٩٣	١٦٩٢	١٦٩١	١٦٩٠	١٦٨٩	١٦٨٨	١٦٨٧	١٦٨٦	١٦٨٥	١٦٨٤	١٦٨٣	١٦٨٢	١٦٨١	١٦٨٠	١٦٧٩	١٦٧٨	١٦٧٧	١٦٧٦	١٦٧٥	١٦٧٤	١٦٧٣	١٦٧٢	١٦٧١	١٦٧٠	١٦٦٩	١٦٦٨	١٦٦٧	١٦٦٦	١٦٦٥	١٦٦٤	١٦٦٣	١٦٦٢	١٦٦١	١٦٦٠	١٦٥٩	١٦٥٨	١٦٥٧	١٦٥٦	١٦٥٥	١٦٥٤	١٦٥٣	١٦٥٢	١٦٥١	١٦٥٠	١٦٤٩	١٦٤٨	١٦٤٧	١٦٤٦	١٦٤٥	١٦٤٤	١٦٤٣	١٦٤٢	١٦٤١	١٦٤٠	١٦٣٩	١٦٣٨	١٦٣٧	١٦٣٦	١٦٣٥	١٦٣٤	١٦٣٣	١٦٣٢	١٦٣١	١٦٣٠	١٦٢٩	١٦٢٨	١٦٢٧	١٦٢٦	١٦٢٥	١٦٢٤	١٦٢٣	١٦٢٢	١٦٢١	١٦٢٠	١٦١٩	١٦١٨	١٦١٧	١٦١٦	١٦١٥	١٦١٤	١٦١٣	١٦١٢	١٦١١	١٦١٠	١٦٠٩	١٦٠٨	١٦٠٧	١٦٠٦	١٦٠٥	١٦٠٤	١٦٠٣	١٦٠٢	١٦٠١	١٦٠٠	١٥٩٩	١٥٩٨	١٥٩٧	١٥٩٦	١٥٩٥	١٥٩٤	١٥٩٣	١٥٩٢	١٥٩١	١٥٩٠	١٥٨٩	١٥٨٨	١٥٨٧	١٥٨٦	١٥٨٥	١٥٨٤	١٥٨٣	١٥٨٢	١٥٨١	١٥٨٠	١٥٧٩	١٥٧٨	١٥٧٧	١٥٧٦	١٥٧٥	١٥٧٤	١٥٧٣	١٥٧٢	١٥٧١	١٥٧٠	١٥٦٩	١٥٦٨	١٥٦٧	١٥٦٦	١٥٦٥	١٥٦٤	١٥٦٣	١٥٦٢	١٥٦١	١٥٦٠	١٥٥٩	١٥٥٨	١٥٥٧	١٥٥٦	١٥٥٥	١٥٥٤	١٥٥٣	١٥٥٢	١٥٥١	١٥٥٠	١٥٤٩	١٥٤٨	١٥٤٧	١٥٤٦	١٥٤٥	١٥٤٤	١٥٤٣	١٥٤٢	١٥٤١	١٥٤٠	١٥٣٩	١٥٣٨	١٥٣٧	١٥٣٦	١٥٣٥	١٥٣٤	١٥٣٣	١٥٣٢	١٥٣١	١٥٣٠	١٥٢٩	١٥٢٨	١٥٢٧	١٥٢٦	١٥٢٥	١٥٢٤	١٥٢٣	١٥٢٢	١٥٢١	١٥٢٠	١٥١٩	١٥١٨	١٥١٧	١٥١٦	١٥١٥	١٥١٤	١٥١٣	١٥١٢	١٥١١	١٥١٠	١٥٠٩	١٥٠٨	١٥٠٧	١٥٠٦	١٥٠٥	١٥٠٤	١٥٠٣	١٥٠٢	١٥٠١	١٥٠٠	١٤٩٩	١٤٩٨	١٤٩٧	١٤٩٦	١٤٩٥	١٤٩٤	١٤٩٣	١٤٩٢	١٤٩١	١٤٩٠	١٤٨٩	١٤٨٨	١٤٨٧	١٤٨٦	١٤٨٥	١٤٨٤	١٤٨٣	١٤٨٢	١٤٨١	١٤٨٠	١٤٧٩	١٤٧٨	١٤٧٧	١٤٧٦	١٤٧٥	١٤٧٤	١٤٧٣	١٤٧٢	١٤٧١	١٤٧٠	١٤٦٩	١٤٦٨	١٤٦٧	١٤٦٦	١٤٦٥	١٤٦٤	١٤٦٣	١٤٦٢	١٤٦١	١٤٦٠	١٤٥٩	١٤٥٨	١٤٥٧	١٤٥٦	١٤٥٥	١٤٥٤	١٤٥٣	١٤٥٢	١٤٥١	١٤٥٠	١٤٤٩	١٤٤٨	١٤٤٧	١٤٤٦	١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	١٤٤٢	١٤٤١	١٤٤٠	١٤٣٩	١٤٣٨	١٤٣٧	١٤٣٦	١٤٣٥	١٤٣٤	١٤٣٣	١٤٣٢	١٤٣١	١٤٣٠	١٤٢٩	١٤٢٨	١٤٢٧	١٤٢٦	١٤٢٥	١٤٢٤	١٤٢٣	١٤٢٢	١٤٢١	١٤٢٠	١٤١٩	١٤١٨	١٤١٧	١٤١٦	١٤١٥	١٤١٤	١٤١٣	١٤١٢	١٤١١	١٤١٠	١٤٠٩	١٤٠٨	١٤٠٧	١٤٠٦	١٤٠٥	١٤٠٤	١٤٠٣	١٤٠٢	١٤٠١	١٤٠٠	١٣٩٩	١٣٩٨	١٣٩٧	١٣٩٦	١٣٩٥	١٣٩٤	١٣٩٣	١٣٩٢	١٣٩١	١٣٩٠	١٣٨٩	١٣٨٨	١٣٨٧	١٣٨٦	١٣٨٥	١٣٨٤	١٣٨٣	١٣٨٢	١٣٨١	١٣٨٠	١٣٧٩	١٣٧٨	١٣٧٧	١٣٧٦	١٣٧٥	١٣٧٤	١٣٧٣	١٣٧٢	١٣٧١	١٣٧٠	١٣٦٩	١٣٦٨	١٣٦٧	١٣٦٦	١٣٦٥	١٣٦٤	١٣٦٣	١٣٦٢	١٣٦١	١٣٦٠	١٣٥٩	١٣٥٨	١٣٥٧	١٣٥٦	١٣٥٥	١٣٥٤	١٣٥٣	١٣٥٢	١٣٥١	١٣٥٠	١٣٤٩	١٣٤٨	١٣٤٧	١٣٤٦	١٣٤٥	١٣٤٤	١٣٤٣	١٣٤٢	١٣٤١	١٣٤٠	١٣٣٩	١٣٣٨	١٣٣٧	١٣٣٦	١٣٣٥	١٣٣٤	١٣٣٣	١٣٣٢	١٣٣١	١٣٣٠	١٣٢٩	١٣٢٨	١٣٢٧	١٣٢٦	١٣٢٥	١٣٢٤	١٣٢٣	١٣٢٢	١٣٢١	١٣٢٠	١٣١٩	١٣١٨	١٣١٧	١٣١٦	١٣١٥	١٣١٤	١٣١٣	١٣١٢	١٣١١	١٣١٠	١٣٠٩	١٣٠٨	١٣٠٧	١٣٠٦	١٣٠٥	١٣٠٤	١٣٠٣	١٣٠٢	١٣٠١	١٣٠٠	١٢٩٩	١٢٩٨	١٢٩٧	١٢٩٦	١٢٩٥	١٢٩٤	١٢٩٣	١٢٩٢	١٢٩١	١٢٩٠	١٢٨٩	١٢٨٨	١٢٨٧	١٢٨٦	١٢٨٥	١٢٨٤	١٢٨٣	١٢٨٢	١٢٨١	١٢٨٠	١٢٧٩	١٢٧٨	١٢٧٧	١٢٧٦	١٢٧٥	١٢٧٤	١٢٧٣	١٢٧٢	١٢٧١	١٢٧٠	١٢٦٩	١٢٦٨	١٢٦٧	١٢٦٦	١٢٦٥	١٢٦٤	١٢٦٣	١٢٦٢	١٢٦١	١٢٦٠	١٢٥٩	١٢٥٨	١٢٥٧	١٢٥٦	١٢٥٥	١٢٥٤	١٢٥٣	١٢٥٢	١٢٥١	١٢٥٠	١٢٤٩	١٢٤٨	١٢٤٧	١٢٤٦	١٢٤٥	١٢٤٤	١٢٤٣	١٢٤٢	١٢٤١	١٢٤٠	١٢٣٩	١٢٣٨	١٢٣٧	١٢٣٦	١٢٣٥	١٢٣٤	١٢٣٣	١٢٣٢	١٢٣١	١٢٣٠	١٢٢٩	١٢٢٨	١٢٢٧	١٢٢٦	١٢٢٥	١٢٢٤	١٢٢٣	١٢٢٢	١٢٢١	١٢٢٠	١٢١٩	١٢١٨	١٢١٧	١٢١٦	١٢١٥	١٢١٤	١٢١٣	١٢١٢	١٢١١	١٢١٠	١٢٠٩	١٢٠٨	١٢٠٧	١٢٠٦	١٢٠٥	١٢٠٤	١٢٠٣	١٢٠٢	١٢٠١	١٢٠٠	١١٩٩	١١٩٨	١١٩٧	١١٩٦	١١٩٥	١١٩٤	١١٩٣	١١٩٢	١١٩١	١١٩٠	١١٨٩	١١٨٨	١١٨٧	١١٨٦	١١٨٥	١١٨٤	١١٨٣	١١٨٢	١١٨١	١١٨٠	١١٧٩	١١٧٨	١١٧٧	١١٧٦	١١٧٥	١١٧٤	١١٧٣	١١٧٢	١١٧١	١١٧٠	١١٦٩	١١٦٨	١١٦٧	١١٦٦	١١٦٥	١١٦٤	١١٦٣	١١٦٢	١١٦١	١١٦٠	١١٥٩	١١٥٨	١١٥٧	١١٥٦	١١٥٥	١١٥٤	١١٥٣	١١٥٢	١١٥١	١١٥٠	١١٤٩	١١٤٨	١١٤٧	١١٤٦	١١٤٥	١١٤٤	١١٤٣	١١٤٢	١١٤١	١١٤٠	١١٣٩	١١٣٨	١١٣٧	١١٣٦	١١٣٥	١١٣٤	١١٣٣	١١٣٢	١١٣١	١١٣٠	١١٢٩	١١٢٨	١١٢٧	١١٢٦	١١٢٥	١١٢٤	١١٢٣	١١٢٢	١١٢١	١١٢٠	١١١٩	١١١٨	١١١٧	١١١٦	١١١٥	١١١٤	١١١٣	١١١٢	١١١١	١١١٠	١١٠٩	١١٠٨	١١٠٧	١١٠٦	١١٠٥	١١٠٤	١١٠٣	١١٠٢	١١٠١	١١٠٠	١٠٩٩	١٠٩٨	١٠٩٧	١٠٩٦	١٠٩٥	١٠٩٤	١٠٩٣	١٠٩٢	١٠٩١	١٠٩٠	١٠٨٩	١٠٨٨	١٠٨٧	١٠٨٦	١٠٨٥	١٠٨٤	١٠٨٣	١٠٨٢	١٠٨١	١٠٨٠	١٠٧٩	١٠٧٨	١٠٧٧	١٠٧٦	١٠٧٥	١٠٧٤	١٠٧٣	١٠٧٢	١٠٧١	١٠٧٠	١٠٦٩	١٠٦٨	١٠٦٧	١٠٦٦	١٠٦٥	١٠٦٤	١٠٦٣	١٠٦٢	١٠٦
----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----

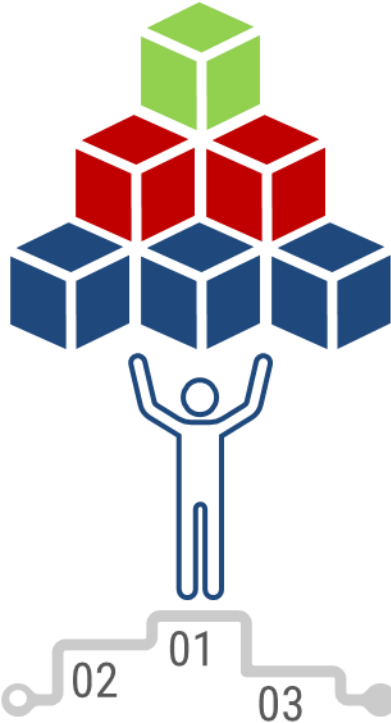
الخدمة الذاتية - Self-Services



- خدمة إلكترونية تتوفر ٢٤/٧ لموظفي الحكومة الاتحادية
- تم تشغيل الخدمة للجهات الاتحادية في يناير ٢٠١٣
- بلغ عدد الجهات التي فعلت الخدمة ١٩ وزارة و ١٩ جهة مستقلة
- عدد الإجراءات المنفذة من خلال الخدمة في سنة ٢٠١٥ يزيد عن ١٥٠ ألف إجراء.
- يهدف النظام إلى :
 - تسهيل إجراءات الموارد البشرية المرتبطة بالموظف وإدارات الموارد البشرية بالجهات الاتحادية
 - تمكين مديري و موظفي إدارات الموارد البشرية من تحويل اهتمامهم من التركيز على النشاطات الإدارية و التركيز على مسؤوليات أكثر أهمية، مثل التوظيف والتدريب و الجانب الابداعي من العمل

نظام التدريب الإلكتروني - OLM

- تم إطلاق النظام في عام 2014
- يهدف إلى إنشاء مكتبة الكترونية لكافة الدورات والورش والمؤتمرات التدريبية التي توفرها الجهة الاتحادية للموظفين
- يمكن للموظف التسجيل في الدورات التدريبية من خلال النظام الإلكتروني، حيث يتم أتمته نظام التدريب والتطوير الإلكتروني بكافة مراحله
- يتيح النظام لمسؤول التدريب في الجهة الاتحادية قياس فعالية الورش التدريبية التي يتم طرحها للموظفين من خلال الاستبيانات الداعمة
- يتكامل نظام التدريب والتطوير الإلكتروني مع نظام إدارة الأداء الإلكتروني ليعكس احتياجات البرامج التدريبية وربط كفاءات الموظف بالكفاءات الخاصة بالبرامج التدريبية



متابعة تأهيل وتمكين الموظفين

تنسيق الموظفين في الدورات التدريبية

إعداد خطة التدريب السنوية

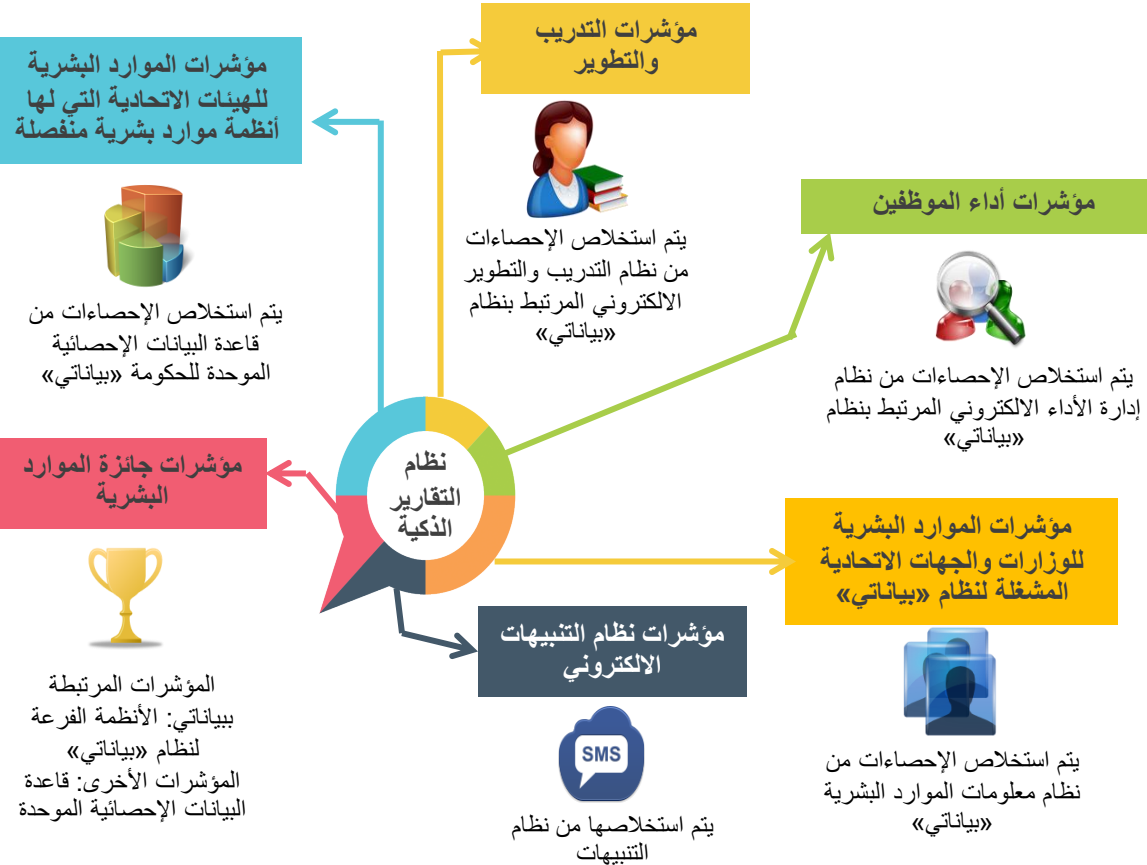
- 2015/10/26

نظام التقارير الذكية - BI

- تم اطلاق نظام التقارير الذكية لكافة الجهات المطبقة لنظام «بياناتي» في ديسمبر ٢٠١٤

- يعرض النظام نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالقوى العاملة في الحكومة الاتحادية تساعد متخذي القرار في سن قوانين وتشريعات تسهم بالارتقاء بالخدمات المقدمة للحكومة.

- يسمح للمعنيين بمتابعة نقاط التحسين ونسب تحقيق الأهداف بناء على مؤشرات الحكومة ويتيح قياس المؤشرات الخاصة بجائزة الشيخ خليفة للتميز وجائزة الموارد البشرية



نظام أتمتة السياسات - OPA



- تم إطلاق النظام في عام 2014
- نظام لتقديم خدمات الاستفسارات القانونية بشكل مميز يضمن للمستفيد سرعة الحصول على الرد القانوني
- يعتبر منصة قوية لتحويل قوانين الموارد البشرية واللوائح و وثائق السياسات إلى برامج قابلة للتنفيذ
- تم اطلاقه على الموقع الرسمي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية تحت عنوان "اسأل الخبير القانوني"

نظام مكتب خدمة الدعم - Service desk



- تم اطلاق النظام في فبراير ٢٠١٤
- توفير خدمة الدعم ٧/٢٤
- تحقيق الترابط التوافقي مع قنوات التواصل المختلفة
- تسجيل طلبات الدعم بأنواعها (اعطال-مشاكل-طلبات تغيير-إصدارات جديدة، الخ)
- تنظيم عملية حل طلبات الدعم
- تسجيل كافة ما يتعلق بإجراءات طلبات الدعم
- استخدام معايير خدمة العملاء من خلال اتفاقية الدعم (الاصدار الثاني)
- مطبق كليا بكافة الجهات الاتحادية من وزارات وجهات مستقلة

مركز الاتصال الموحد - Call Center



- التوزيع التلقائي او الموجه للمكالمات
- تشغيل الرسائل الصوتية الفاعلة من خلال استلام اوامر العميل
- الحملات الترويجية الموجهة للعملاء
- تسجيل مكالمات العملاء
- قياس رضا المتعاملين

نظام ناقل الخدمات المؤسسية - Enterprise Service Bus

- تم البدء في المشروع في عام ٢٠١٥ ويتيح آليات للربط مع جميع أنواع الأنظمة دون الحاجة لإجراء أي عمليات تطوير من قبل الجهات
- يسمح النظام بعزل تام للبيانات بين المصدر والوجهة مما يضمن سلامة البيانات وعدم التأثير على أداء أنظمة الجهات
- يضمن النظام توزيع البيانات بين الجهات المختلفة بطريقة آمنة و محمية تلبي متطلبات صناع القرار

- يشمل المشروع:

- الربط مع أنظمة الجهات المستقلة
- الربط مع بيانات الحكومات المحلية
- الربط مع نظام الخدمة الوطنية والاحتياطية
- الربط مع نظام السجل السكاني لهيئة الإمارات للهوية
- الربط مع نظام اشتراكات التقاعد
- الربط مع نظام بيانات الطلبة لوزارة التربية والتعليم
- الربط مع نظام وريد لوزارة الصحة
- الربط مع نظام إدارة الميزانية الاتحادية في وزارة المالية



مشروع مجموعات العمل المتعددة - Multiple Business Group

الوضع الحالي «مجموعة عمل وحيدة Single Business Group»

- الإعداد الحالي يغطي إجراءات الموارد البشرية للجهات الخاضعة لقانون الموارد البشرية «الكادر العام».
- تشغيل النظام للجهات ذات الكوادر الخاصة من خلال مجموعة عمل واحدة يتطلب عمليات تخصيص Customization تؤدي إلى:
 - تأخير إنجاز التطوير والتشغيل للجهات الجديدة نظراً لاتساع نطاق التعديلات المطلوبة
 - تعقيد إجراءات الدعم الفني وصعوبة توثيق الحلول

لماذا الانتقال إلى مجموعات عمل متعددة «Multiple Business Group»

- تصحيح إعدادات النظام وفق اتباع أفضل الممارسات في تشغيل أنظمة الموارد البشرية
- تأهيل النظام لاستقبال عدد أكبر من الكوادر دون أي تأثير على الإعدادات الحالية للجهات المشغلة
- تفعيل إجراءات الموارد البشرية لوزارة الداخلية والكادر الدبلوماسي والقضائي ولعدد ٩ من الجهات المستقلة



نظام التوظيف الالكتروني – i-recruitment



- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر ٢٠١٥
- يوفر النظام منظومة شبكية متكاملة لدورة التوظيف ، ويحرص على أتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في الحكومة الاتحادية.
- يهدف النظام إلى رفع كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية وتقليل تكاليف عملية التوظيف
- يساهم النظام في توفير جهود موظفي الموارد البشرية وحصر جميع المتطلبات وادخال جميع بيانات المتقدمين في شاشة واحدة عوضاً عن تجميعها يدوياً

بنك الأهداف الذكية – Smart Objectives Bank



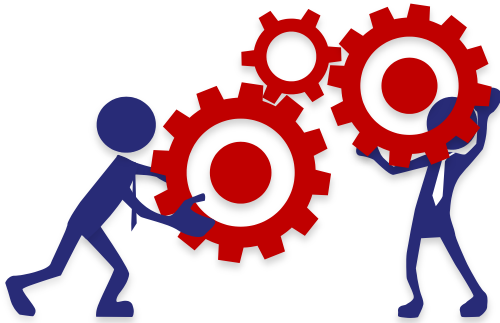
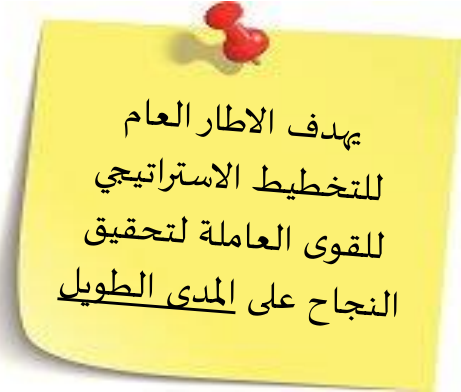
بنك الأهداف الذكية

Smart Objectives Bank

- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر ٢٠١٥
- يهدف النظام إلى أتمتة أهداف الوظائف بطريقة مبتكرة وسهلة الاستخدام ومنظمة في نظام إدارة الأداء الالكتروني من خلال الظهور التلقائي لأهداف وظائف الدعم (حسب الوظيفة) في الجهات الاتحادية المشغلة لأنظمة بياناتي.
- يساهم في توفير الوقت والجهد على الموظف وعلى المسؤول المباشر من خلال توفير اهداف بشكل تلقائي للموظف اثناء عملية التقييم.
- يعمل على تسهيل عملية التقييم بحيث يوفر النظام بنك من الاهداف لكل وظيفة حيث تكون اهداف الوظائف اكثر وضوحا وبصياغة جيدة.
- يتيح بنك الاهداف امكانية اطلاع الموظف على اهداف الوظائف الاخرى وامكانية ادرجها بسرعة الى أهدافه.

النظام الالكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة – Strategic Workforce Planning

- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر ٢٠١٥ ، ويهدف إلى تحسين عملية تخطيط الموارد البشرية وبناء القدرات في حكومة دولة الامارات العربية المتحدة حيث يقدم منهجاً علمياً لوضع ميزانيات الوظائف.
- يرتبط النظام الالكتروني لتخطيط القوى العاملة مع نظام أتمتة الميزانية وأنظمة بياناتي الأخرى
- يوفر النظام خارطة الوظائف ، وإجراء تحليل الوظائف المستهدفة (CJA) ، وإجراء تصنيف المهارات (SQR)
- يمكن من خلال النظام تطبيق أداة تصنيف القوى العاملة المطلوبة DEWS بناء على العوامل التي ترغب الجهة الاتحادية في اعتمادها مع مراعاة (الديموغرافية، المؤهلات الأكاديمية والفنية التخصصية ، والمهارات والكفاءات)
- يقوم النظام بتحديد الفجوة بين العرض والطلب على القوى العاملة



الإحصائيات العامة

مجموع الجهات الاتحادية في الحكومة الاتحادية

مجموع الجهات = ٥٩

المشغلة لبياناتي = ٣٩

غير المشغلة لبياناتي = ٢٠

مجموع الموظفين (حسب نوع الوظيفة)

مجموع الموظفين = ٩٣,٦٠٣

الوظائف الأساسية = ٧٦,٣٩٢

الفئة المعاونة = ١٧,٢١١

مجموع الموظفين (حسب الجنس)

مجموع الموظفين = ٩٣,٦٠٣

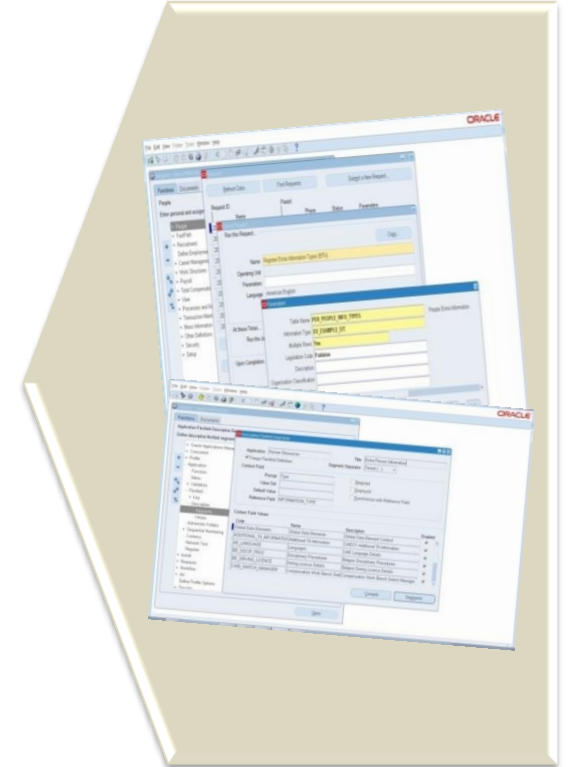
الإناث = ٣٥,٣٠٧

الذكور = ٥٨,٢٩٦

أبرز نتائج تطبيق أنظمة بياناتي

نظام الموارد البشرية والخدمة الذاتية خلال عام ٢٠١٥

- إجمالي المعاملات حتى نهاية أكتوبر ٢٠١٥، ١٨٠,٧٦٢ معاملة
- نسبة تفعيل المستخدمين للخدمة الذاتية في الجهات الاتحادية المشغلة لبياناتي هي ٨٥% حيث أن هناك ٣٠,٣٥٨ مستخدم نشط و ٣,٢١٦ غير نشط
- نسبة تفعيل الخدمة الذاتية في الجهات الاتحادية المشغلة لبياناتي مقارنة بنظام الموارد البشرية (من حيث إدخال معاملات الموظفين) هي ٧٢% حيث بلغ إجمالي معاملات الخدمة الذاتية ١٨٠,٧٦٢ معاملة مقارنة بمعاملات المدخلة عبر نظام الموارد البشرية ٦٩,٥٢٨ معاملة
- ٦٦% من معاملات نظام الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المشغلة لبياناتي تمثلت في إجراءات التعيينات ونهاية الخدمة والترقيات



أبرز نتائج تطبيق أنظمة بياناتي

التطبيق الذكي خلال عام من إطلاقه

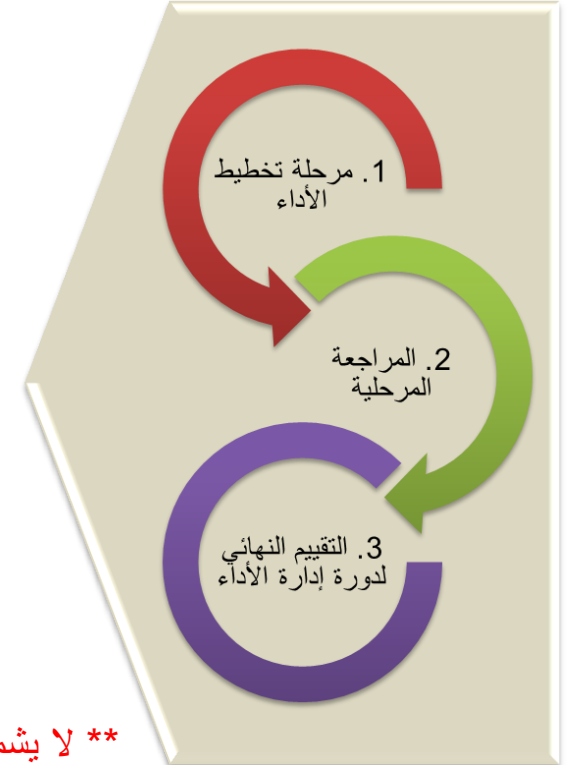
- عدد الخدمات بلغ ٢٦ خدمة رئيسية وفرعية
- عدد مرات التصفح بلغ أكثر من ٨ ملايين و ٢٠٠ ألف تصفح
- عدد إجراءات الموارد البشرية تجاوز حاجز الـ ٢٥ ألف إجراء
- عدد مرات الدخول بلغ أكثر من ٧٤٣ ألف دخول
- عدد مستخدمي التطبيق بلغ قرابة ١٤ ألف و ٥٠٠ مستخدم
- عدد مرات تبادل بطاقة "ما قصرت" بلغ قرابة ٥ آلاف و ٨٥٠ إجراء



أبرز نتائج تطبيق أنظمة بياناتي

نظام إدارة الأداء الوظيفي في عام ٢٠١٥

- تم تطبيق النظام الإلكتروني في ١٢ وزارة و ٨ جهات مستقلة ويبلغ عدد الموظفين فيها ١٩,١٢٥ موظف *
- بلغت نسبة اكتمال مرحلة تخطيط الاداء ووضع الأهداف الفردية ٩٢% خلال الإطار الزمني المعتمد
- بلغت نسبة اكتمال مرحلة المراجعة المرحلية ٨١% خلال الإطار الزمني المعتمد



** لا يشمل الكادر التعليمي نظرا لاختلاف دورتهم الزمنية

أبرز نتائج تطبيق أنظمة بياناتي

نظام التقارير الإحصائية في عام ٢٠١٥

- يحوي النظام على أكثر من ٧٠٠ تقرير متوفر للاستخدام (نماذج)
- تم تفعيل النظام الالكتروني في ١٥ وزارة و ١٧ جهة مستقلة
- بلغ إجمالي مرات الاستخدام حتى نهاية أكتوبر ٥,٥١٧ استخدام
- بلغ عدد المستخدمين للنظام في الفترة ذاتها ٤٩٦ مستخدم

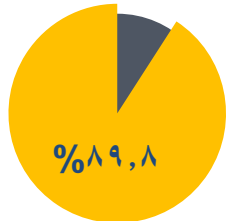


أبرز نتائج تطبيق أنظمة بياناتي

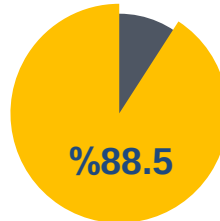
نظام مكتب خدمة الدعم في عام ٢٠١٥

- يتم استخدام النظام من ٥٩ وزارة وجهات اتحادية مستقلة
- يبلغ عدد مستخدمي النظام ما يقارب ٤٠٠ مستخدم من مختصي الموارد البشرية في هذه الجهات الاتحادية
- يحوي النظام على ما يقارب ٣٥ ألف ملف شخصي لموظفي الحكومة الاتحادية والمسجلين في نظام بياناتي

نسبة طلبات الدعم التي تم الرد عليها ضمن الوقت المحدد



نسبة استكمال توقيع اتفاقية مستوى الخدمة للجهات المطبقة لنظام بياناتي



* الإحصائية حتى نهاية أكتوبر ٢٠١٥



مشاريع بياناتي الجديدة

- نظام يستخدم في إدارة الموارد البشرية كوسيلة لقياس حالات التغيب بين الموظفين ولتحديد حالات الغياب القصيرة أو التي تستدعي الانتباه ويتوجب معها اتخاذ الاجراءات اللازمة كما يستخدم عامل برادفور كأحد وسائل قياس الانتاجية
- النظام محور مركزي لتطبيق سياسات الحضور والانصراف بدقة بحيث يوفر هذا النظام أتمتة أوقات الحضور والانصراف للموظفين، والتقارير الدورية لمراجعة ومتابعة حضور الموظفين. يمكن أن يكون الربط أحادي أو ثنائي وفق متطلبات الجهة الاتحادية.
- بوابة الكترونية لإدارة مؤشرات إمكانات الموارد البشرية المعتمدة في الجهات الاتحادية غير المشغلة لأنظمة بياناتي. توفر البوابة خاصية التصفح على قائمة المؤشرات، وتفعيل الإشعارات للنتائج غير المكتملة أو المعتمدة، والاطلاع على نتائج الجهة الاتحادية بشكل آني عند تحميل ملف البيانات.

عامل برادفور

٢

نظام الحضور
والانصراف

١

بوابة
المؤشرات

٥

مشاريع بياناتي الجديدة

• نظام لإدارة ملفات موظفي الحكومة الاتحادية على مستوى إدارة الموارد البشرية أو على المستوى الفردي. ويتيح النظام أرشفة الوثائق والاحتفاظ بها على شكل ملفات الكترونية ضمن أنظمة بياناتي.

نظام الأرشفة الالكترونية

٢

• يحرص النظام على إدارة المخالفات والتظلمات في الجهة الاتحادية وتوثيقها. حيث يوفر شاشات لإدارة الموارد البشرية ويسمح أيضا لموظفي الحكومة الاتحادية بتحميل الوثائق اللازمة.

نظام المخالفات والتظلمات

١

• نظام الكتروني يحرص على توفير خدمة الدعم للاستشارات القانونية ٧/٢٤، وتسجيل طلبات الدعم بأنواعها وتنظيم عملية حل طلبات الدعم وفق معايير خدمة المتعاملين.

نظام دعم الاستشارات القانونية

٦

مشاريع بياناتي المستقبلية (٢٠١٧-٢٠٢١)

- نظام الكتروني يحوي على مواد تثقيفية وتدريبية عن أنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والصادرة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

نظام التعليم الالكتروني

- نظام لإصدار تقارير مبنية على المعادلات الرياضية أو النماذج الرقمية التي تمكن من تقدير تقريبي لديموغرافية موظفي الحكومة الاتحادية والمستندة على بيانات الموظفين في أنظمة بياناتي.

نظام التقارير التنبؤية