

الموارد البشرية

العدد (٩)

يناير ٢٠١٢

مجلة إلكترونية شهرية تعدها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

تشغيل المرحلة الأولى لـ «بياناتي» في الحكومة الاتحادية

المرتبطة بالموارد البشرية، ويعزز وجود قاعدة موحدة لبيانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية تعكس واقعها وتدعم متخذي القرار.

تابع ص ٢

بغية تنمية وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، ما يسهل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالشراكة مع وزارة المالية رسمياً المرحلة التشغيلية الأولى من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، وأواخر شهر يناير

خلال حفل الهيئة السنوي (كلنا متميزون) القطامي: "الاتحادية للموارد البشرية" منبع تشريعات ومبادرات للحكومة الاتحادية

داخل العدد

تقديم، ٤٧ استشارة

والفصل في ٢٢ تظلماً
واعترضاً العام الماضي
ص (٦)

الهيئة ضمن

وفد الدولة لطرابلس
ص (٨)اضاءات على اللائحة
التنفيذية لقانون
الموارد البشرية
ص (٩)

وأبنائه وتوجهات القيادة الرشيدة، التي تتشدد التميز في كل الميادين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للحكومة الاتحادية، ورؤية الإمارات ٢٠٢١.

جاء ذلك خلال الحفل السنوي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الذي أقيم بدبي يوم الخميس (٢٦ يناير)، تحت عنوان (كلنا متميزون)؛ وذلك لتكريم فرق العمل داخل الهيئة والشركاء الاستراتيجيين،

تابع ص ٤٣

أشاد معالي حميد محمد القطامي وزير التربية والتعليم رئيس مجلس إدارة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بأداء الهيئة وإنجازاتها ومبادراتها الاستراتيجية ذات الأثر والفاعلية على مستوى الحكومة الاتحادية خلال العام الماضي، مؤكداً التزام الهيئة بالمحافظة على هذا المستوى من الديناميكية والحيوية في تطوير سياسات الموارد البشرية، لما فيه خدمة الوطن

ص (١٥ - ١٨)

فرق العمل المكرمة في الحفل السنوي

تشغيل المرحلة الأولى لـ "بياناتي" في الحكومة الاتحادية



جانب من الدورة التثقيفية للمستخدمين الرئيسيين

في مسرح وزارة الشؤون الاجتماعية بديبي، حضرها قرابة ١٣٠ ممثلاً عن إدارات الموارد البشرية.

آلية التشغيل

وتتمثل آلية التشغيل حسب الهيئة والمالية في خط الدعم الأول حيث قامت الهيئة بإعداد وتدريب عدد من المستخدمين الرئيسيين والمسؤولين التقنيين بكل جهة ليعملوا على متابعة وحل المشاكل الفنية التي قد تظهر على النظام أثناء مرحلة التشغيل والخاصة باستخدام شاشات الإجراءات وذلك من أجل ضمان التشغيل السليم للنظام وحل المشكلات التي تواجه المستخدمين النهائيين.

وبأبني بعد ذلك خط الدعم الثاني وذلك في حال عدم تمكن خط الدعم الأول من تقديم معالجة المشكلات فيتم تحويلها إلى مسؤولي مكتب الدعم الفني بالهيئة، ويتم التواصل مع المكتب على العناوين التالية: هاتف ٥٢٥٥٢٤-٥٠٠، بريد إلكتروني bayanati@fah.gov.ae.

تقارير مقارنة

وستبقى عملية إنشاء أرقام الموظفين في النظام السابق بينما الرقم في نظام «بياناتي» الذي ستنتم تسويته وتحديثه مع النظام المالي سيكون المعرف الأساسي لكل الموظفين. وتلتزم فرق العمل بكل جهة استصدار تقارير المعاملات المالية من نظام الوظيفة العامة الحالي ونظام «بياناتي» ومقارنتها ومن ثم إرسالها إلى الإدارة المالية بكل جهة.

إدارة النظام

وقامت كل من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الاتحادية ووزارة المالية بتدريب أعضاء فرق العمل في كل جهة اتحادية على الاستخدام الأمثل للنظام الجديد كمستخدمين ومدربين، حيث تم عقد دورة تدريبية تنشيطية يوم ٢٤ يناير للمستخدمين الرئيسيين والنهائيين على كافة الإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية الأساسية والجزاءات والتظلمات،

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالشراكة مع وزارة المالية رسمياً المرحلة التشغيلية الأولى من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، وأواخر شهر يناير بغية تنمية وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، ما يسهل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية المرتبطة بالموارد البشرية، ويعزز وجود قاعدة موحدة لبيانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية تعكس واقعها وتدعم متخذي القرار.

وتتضمن المرحلة الأولى للمشروع تطبيق كل من إجراءات الموارد البشرية الأساسية وإجراءات الجزاءات والتظلمات، بحيث يشغل «بياناتي» بالتوازي مع نظام الوظيفة العامة الحالي لمدة شهر من تاريخ التشغيل وسيتم إغلاق نظام الوظيفة العامة بعد التأكد من دقة جميع الإجراءات المطبقة في نظام «بياناتي». وسيتم إدخال كل المعاملات في نظام «بياناتي» أولاً ثم إدخالها في نظام الوظيفة العامة الحالي من قبل إدارات الموارد البشرية بالوزارات الاتحادية.

كرم فرق العمل وشركاء الهيئة المتميزين القطامي: "الاتحادية للموارد البشرية" منبع تشريعات ومبادرات للحكومة الاتحادية



البشرية والعاملين فيها بكل جديد، يساعد في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للحكومة الاتحادية ورؤية الامارات ٢٠٢١.

جاءت تأكيدات معالي القطامي في كلمة افتتاح الحفل السنوي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الذي أقيم بديي يوم الخميس (٢٦ يناير)، تحت عنوان (كلنا متميزون)؛ وذلك لتكريم فرق العمل داخل الهيئة والشركاء الاستراتيجيين، بحضور ممثلين عن المؤسسات الشريكة، من مكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء، ووزارة المالية، ومنطقة دبي التعليمية، ووسائل الإعلام... وغيرها.

وقال معاليه: (بفضل الله ثم توجيهات قيادتنا الرشيدة وجهود موظفينا الجبارة، وأفكارهم الابداعية، كل يوم هناك جديد

ملتزمون بتطوير سياسات الموارد البشرية لخدمة الوطن وأبنائه

في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، كنموذج يحتذى، ومنبع للتشريعات والمبادرات والمشروعات الحيوية الفاعلة، التي ترفد وزارات الحكومة الاتحادية ومؤسساتها وإدارات الموارد

أشاد معالي حميد محمد القطامي وزير التربية والتعليم رئيس مجلس إدارة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بأداء الهيئة وإنجازاتها ومبادراتها الاستراتيجية ذات الأثر والفاعلية على مستوى الحكومة الاتحادية خلال العام الماضي، مؤكداً التزام الهيئة بالمحافظة على هذا المستوى من الديناميكية والحيوية في تطوير سياسات الموارد البشرية، لما فيه خدمة الوطن وأبنائه وتوجهات القيادة الرشيدة، التي تنشد التميز في كل الميادين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للحكومة الاتحادية، ورؤية الإمارات ٢٠٢١.





الهيئة تتوقد نشاطاً وحيوية

وبين معالي القطامي: أن الهيئة استطاعت تحقيق الكثير من تطلعاتها وطموحاتها وأحلامها، وهي ما زالت فتية تتوقد نشاطاً وحيوية، بكل مكوناتها وعناصرها البشرية التي تعمل بانسجام مطلق. متوجهاً بالشكر لكل من أسهم في دعم الهيئة، وساندها وصولاً إلى ما هي عليه الآن من تالق وثبات، سواء كان موظفاً أو فريق عمل، أو شريكاً وصديقاً للهيئة.

وعبر عن فخره بموظفي الهيئة، وإنجازاتهم الخلاقة، وبمكانة الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث استطاعت أن تخطو خطوات كبيرة في أهميتها وثقل تأثيرها خلال فترة وجيزة، نسبياً. لافتاً إلى أن تكريم ثمانية فرق عمل في الهيئة لا يعني بأي حال من الأحوال أن البقية بمنأى عن هذا التميز والعطاء، طالما تحولت الهيئة الاتحادية إلى خلية نحل يعمل فيها الجميع بروح الفريق الواحد.

وتابع: (كل ما نريد هو ان يكون ملتقانا اليوم دافعاً لبذل مزيد من الجهد، بما يحقق رسالة واهداف الهيئة ويؤدي تطلعات قيادتنا الحكيمة التي تنشده التميز في كل المجالات والميادين).

د. العور: نعزز قدرات الموظفين ونمكن المواطنين لتولي مناصب قيادية

من جانبه أوضح سعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن مشروعات الهيئة ومبادراتها الخلاقة كثيرة، وإنجازاتها واضحة في سبيل تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية، وتمكين المواطنين لتولي أدوار ومناصب قيادية وفنية تخصصية، وكذلك خلق ثقافة مبنية على الاداء الممتاز والانتاجية العالية، وتطوير إدارات الموارد البشرية ودعمها بأحدث الانظمة والتقنيات.

واستعرض بعض مشروعات الهيئة ومبادراتها خلال الفترة الماضية، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: (تعديل بعض أحكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، الذي تم مؤخراً، ونحن بانتظار صدور لائحته التنفيذية الجديدة، وكذلك نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، الذي سيتم إطلاقه على مستوى الحكومة الاتحادية، عما قريب، بعد تجريبه في 7 جهات اتحادية، ومشروع نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي"، الذي سيتم أيضاً اطلاق

مرحلته التشغيلية الأولى بعد أيام، بعد ان ضمنت الهيئة تدريب اكثر من ١٥٠ موظفاً من إدارات الموارد البشرية في قرابة ٢٠ وزارة وهيئة اتحادية، على إدارة النظام).

ومن مشروعات الهيئة ومبادراتها أيضاً حسب سعادة الدكتور العور مبادرة نادي الموارد البشرية الرائدة، إذ حقق نجاحاً منقطع النظير في جمع خبراء ومختصي الموارد البشرية من كل القطاعات تحت مظلة واحدة، حيث لاقى صداه على نطاق واسع، واقترب عدد منتسبيه من ٢٠٠٠، ولا ننسى برنامج قيادات حكومة الامارات الذي تديره الهيئة، بحرفية عالية، وكذلك فريق الاستشارات القانونية الذي قدم خلال العام الماضي فقط قرابة ٥٠٠ استشارة قانونية.

وقال سعادته: (نؤمن عالياً جهود موظفينا وفرق عمل الهيئة في مشروعات عدة نثني على عطاء شركائنا الاستراتيجيين ومساندتهم لنا، خاصة في الوزارات والجهات الاتحادية، التي تفاعلت إيجاباً مع كافة مبادرات الهيئة التي من شأنها تحقيق رؤية وتطلعات قيادتنا العظيمة، حيث عملوا وما زالوا يعلمون معنا بتفان وإخلاص، يعكس وجه الهيئة المشرق، ويساعد في انجاح مشروعاتها البناءة، حتى تخرج إلى النور، وإنه لمن الأهمية بمكان أن نكافئ كل مبدع ومتميز على إبداعه، حتى نخلق التنافس المطلوب، بمعناه الإيجابي).

خلال برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية د. عبد الرحمن العور: موظفو إدارات الموارد البشرية قادة التغيير والتطوير المؤسسي



د. عبد الرحمن العور يتحدث للمشاركين في عملية التدريب

وقالت: استخدم المشاركون في عملية التدريب حالات دراسية واقعية، وتفاعلوا مع البرنامج التدريبي الذي كان بواقع (٣٥) ساعة عملية بشكل لافت، لجهة طرح القضايا وتبادل الخبرات والتغذية الراجعة، إذ تطلب حصول المشاركين في البرنامج على شهادة معتمدة لاجتيازهم لاختبارات دولية بنجاح.

وذكرت موزة السركال أن برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية الذي تنفذه "الهيئة" مستمر منذ سنتين تقريباً مع إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وسيواصل في الموضوعات ذاتها وأخرى جديدة، كإحدى مبادرات الهيئة الحيوية، التي تقود إلى تحقيق أحد أهدافها الاستراتيجية، والذي يتركز حول تطوير البنية التحتية لإدارات الموارد البشرية، وضمن أعلى درجات الفعالية لها، من خلال تعزيز قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم في الحكومة الاتحادية.

تطوير الكفاءات، التي من شأنها الاسهام في نجاح وتميز إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.

واستفاد من البرنامج الذي استمر لخمس سنوات أيام ١٦ مديراً ورئيس قسم من إدارات الموارد البشرية، ممثلين عن ١٢ جهة حكومية اتحادية، حيث نظم البرنامج بالتعاون مع الرابطة الأمريكية العالمية للإدارة العامة في مجال إدارة الموارد البشرية (IPMA).

وأكدت السيدة موزة السركال مدير إدارة المشروعات والبرامج في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن البرنامج التدريبي تناول موضوعات عدة منها: (الموارد البشرية كعنصر تغيير في المؤسسات، ودورها كشريك استراتيجي للتطوير المؤسسي، وأهمية دور مختصي وخبراء الموارد البشرية في عملية التطوير بصفتهم قيادة تنظيمية، والنظريات والمفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية).

أكد سعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن "الهيئة" ماضية قدماً في مشروعاتها الاستراتيجية نحو تطوير إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، بكل الوسائل والسبل المتاحة، بما ينسجم مع رؤية الإمارات ٢٠٢١، ويلبي تطلعات القيادة الرشيدة لأبنائها المواطنين.

وشدد سعادته على أهمية الدور الذي يقوم به موظفو إدارات الموارد البشرية، بصفتهم قادة لعملية التغيير والتطوير المؤسسي، وصولاً إلى المستوى المنشود، بما يحقق حالة الرضى لدى جميع الموظفين، ويستقطب الكفاءات الوطنية المؤهلة ويحافظ عليها في بيئة محفزة وجاذبة للإبداع والتميز.

جاءت أقوال سعادة الدكتور عبد الرحمن العور أمام المشاركين في برنامج تدريبي لتطوير مسؤولي الموارد البشرية، عقدته الهيئة في دبي، وركز على

١٩ جهة اتحادية تشكل لجنتي التظلمات والمخالفات الهيئة تتلقى ٤٧٠ استشارة وتفصل في ٢٢ تظلاماً واعتراضاً العام الماضي



جانب من أحد اجتماعات فريق الاستشارات القانونية في الهيئة

الوظيفية بخطوات وإجراءات واضحة مع مراعاة عدم تكرار الأعضاء في اللجنتين، عملاً بأحكام القانون ولائحته التنفيذية.

وبين أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية شكلت لجنة النظر في الاعتراضات أواخر العام ٢٠١٠ بقرار من معالي حميد محمد القطامي وزير التربية والتعليم رئيس مجلس إدارة الهيئة، إذ تتولى النظر في الاعتراضات التي يتقدم بها موظفو الوزارات والهيئات الاتحادية من القرارات التي تصدرها لجان التظلمات في جهات عملهم، بغرض الجزاءات الإدارية، فيما عدا جزائي الإنذار ولغت النظر الكتابيين، حيث تعقد اللجنة التي يرأسها سعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية اجتماعاتها بشكل دوري على ضوء الاعتراضات المقدمة إليها، وفق آلية العمل المقررة في قرار التشكيل.

وقال السيد دلموك المهيري ان لجنة التظلمات والشكاوى في الهيئة نظرت في ١٨ تظلاماً مقدمة من موظفين في الحكومة الاتحادية خلال العام الماضي وفصلت بها، في حين بلغ عدد الاعتراضات التي نظرت بها لجنة النظر في الاعتراضات المشكلة في الهيئة ٤ اعتراضات مقدمة من موظفين في الحكومة الاتحادية، خلال العام نفسه.

وأشار إلى أن ١٩ جهة اتحادية (وزارة وهيئة) قامت بتشكيل لجنتي المخالفات والتظلمات، حسبما نص عليه قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتنفيذاً لتوجيهات الهيئة بشأن ضرورة تشكيل لجان خاصة بالمخالفات الإدارية والتظلمات في تلك الجهات، لما لذلك من أثر بالغ في المحافظة على علاقات تواصل فعالة وعادلة بين تلك الجهات وموظفيها، الأمر الذي يؤدي لحل النزاعات

أوضحت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أنها ردت خلال العام الماضي على قرابة ٤٧٠ استشارة قانونية واستفساراً تتعلق بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، تنوعت موضوعاتها ومصادرها، ولكن غالبيتها من إدارات الموارد البشرية وموظفين في الجهات الاتحادية.

وذكر السيد دلموك ثاني المهيري مدير إدارة السياسات والشؤون القانونية في الهيئة أن هناك عدة طرق لاستقبال هذه الاستشارات والاستفسارات من المتعاملين منها (البريد الإلكتروني، والموقع الإلكتروني للهيئة، الفاكس، الهاتف، وغيرها)، ليتم عرضها بعد ذلك على فريق الاستشارات القانونية في الهيئة للتدارس والبحث، ومن ثم نشر الكثير منها على الموقع الإلكتروني للهيئة، لتعم الفائدة والمعرفة.

يهدف نظام ادارة الاداء لموظفي الحكومة الاتحادية إلى تحقيق العدالة والمساواة بين كافة الموظفين، حيث يضمن للذين تدرج نتائج أدائهم ضمن فئة ((يحتاج إلى تحسين)) فرصة للتظلم وفق اجراءات محددة.

بعد قرار لجنة الضبط والموازنة باعتماد نتائج تقارير الاداء يتم إبلاغ الموظف بالنتيجة النهائية فان كانت نتيجة ادائه طبقا للنظام يحتاج الى تحسين يحق له التظلم، ولا يجوز التظلم من نتائج الاداء الاخرى ..وعلى الرئيس المباشر أن يشرح للموظف مبررات منحه هذه النتيجة تحقيقا لمبدأ الشفافية، مستندا الى الحقائق والبيانات الموثقة عن الموظف خلال سنة التقييم وذلك لتفادي قيام الموظف بالتظلم، وهو حق مكفول ولا يجوز منع الموظف منه، على ان يتم وفق الاتي:

- على الموظف الذي كانت نتيجة ادائه طبقا للنظام يحتاج الى تحسين تعبئة نموذج الشكاوي والتظلمات (نموذج رقم ٤) وتقديمه خلال (٥) ايام عمل.
- على الرئيس المباشر مناقشة مبررات التظلم مع الموظف فاذا لم يتم التوصل إلى نتيجة مرضية يجوز للموظف رفع التظلم للمستوى الإداري الأعلى خلال (٥) ايام عمل، و يتوجب على المسؤول الرد على الموظف خلال (١٠) ايام عمل، وذلك من خلال اجتماع مدير الموارد البشرية والرئيس المباشر مع الموظف.

- اذا اقتنع الموظف المتظلم من المبررات والدلائل التي وضحتها مسؤول الموارد البشرية والرئيس المباشر اثناء الاجتماع معه يتم حفظ الموضوع واحالة التقرير المعتمد الى ادارة الموارد البشرية لحفظه بملف الموظف

- إذا لم يتم التوصل إلى نتيجة مرضية بشأن مسألة التظلم سيتم رفع الامر الى الوزير المختص أو من يفوضه.

- على الموظف اتخاذ اجراءات رفع موضوع التظلم الى الوزير أو من يفوضه على ان تكون خلال خمسة ايام عمل من تاريخ ابلاغه بنتيجة الاجتماع مع مدير الموارد البشرية والرئيس المباشر.

وستتم متابعة مسألة التظلم من قبل الموارد البشرية ورفع ملف التظلم مستوفيا للعرض على الوزير او من يفوضه مع الالتزام بالرد على موضوع التظلم خلال شهر ويكون القرار الصادر من الوزير او من يفوضه قرار نهائي يجب الالتزام به .

التظلمات والشكاوي في نظام إدارة الأداء



دلموك ثاني المهيري

مدير إدارة السياسات والشؤون القانونية

لنقل تجربة الموارد البشرية الحكومية الهيئة تشارك ضمن وفد الدولة إلى ليبيا



علي الجوي وعبد الكريم العسماوي خلال الزيارة

الهيئة، والتجارب والممارسات المتميزة والناجحة في مجال الموارد البشرية مثل نادي الموارد البشرية.

كما تم تزويد الوفد الليبي بعدد من المطبوعات والنشرات الدورية ونسخ عدد من الأنظمة والبرامج المطبقة بالهيئة، حيث أبدى الجانب الليبي إعجابه بالتقدم والتطور الملحوظ في مجال تنمية الموارد البشرية وجودة الخدمات العامة والاهتمام والارتقاء بالعنصر البشري.

وأكد السيد علي الجوي ان هذه الزيارة جاءت بهدف تقديم الدعم والمساندة للأشقاء في ليبيا والمساهمة في إعادة البناء والتعمير، حيث تم خلالها التأكيد على مائة العلاقات بين البلدين الشقيقين وضرورة تعزيزها في كافة المجالات، بما يخدم المصالح المشتركة، والاستفادة من التجارب والخبرات والطاقات البشرية الإماراتية في إقامة شراكة استراتيجية في كافة المجالات.

الجانب الليبي في مجال الخدمة المدنية والموارد البشرية والتنمية الادارية برئاسة سعادة الدكتور عبدالرزاق جمعة التمتام وكيل وزارة العمل والتأهيل لشؤون بناء القدرات، ونقلوا تحيات وتوجيهات معالي حميد القطامي رئيس مجلس ادارة الهيئة وسعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة لجهة الحرص على توطيد وتعزيز التعاون والعلاقات في مجال الموارد البشرية الحكومية.

وتم خلال الاجتماعات حسب السيد علي الجوي تبادل ومناقشة آفاق التعاون الثنائي ومجالات الإستفادة من تجربة دولة الامارات العربية المتحدة الرائدة في مجال تنمية الموارد البشرية وإستثمار العنصر البشري في الحكومة، حيث تم تقديم شرح مختصر للمواضيع ذات الاهتمام المشترك والرد على الاستفسارات، لا سيما بخصوص تشريعات وسياسات الموارد البشرية، استراتيجيات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وأنظمة وبرامج الموارد البشرية التي أعدتها

شاركت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ضمن وفد دولة الإمارات العربية المتحدة، الذي توجه إلى الجمهورية الليبية الشقيقة، في السابع عشر من شهر يناير، برئاسة معالي الدكتور أنور قرقاش وزير الدولة للشؤون الخارجية ومشاركة قرابة ١٥٠ ممثلاً عن كافة القطاعات الخدمية والاقتصادية، بغية تعزيز أواصر التعاون بين البلدين، في وقت تحتاج الجمهورية في هذه المرحلة الانتقالية إلى الخبرات الإماراتية على أكثر من صعيد.

ومثل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في هذه الزيارة التي استمرت ليومين، السيد علي حسن الجوي المدير التنفيذي للخدمات المساندة بالوكالة، والسيد عبد الكريم العسماوي مدير مكتب المنظمات والعلاقات الدولية في الهيئة، إذ عقدت الاجتماعات في فندق كورثيا باب أفريقيا بالعاصمة طرابلس.

والتقى ممثلو الهيئة نظراءهم من

إضاءات



خالد البطوش

مستشار قانوني - قطاع سياسات الموارد البشرية

مشروع اللائحة التنفيذية الجديدة

الوزارات والجهات الاتحادية حيث تم رصد وتوثيق تلك الانعكاسات من خلال قاعدة بيانات تم الاستناد اليها عند اعداد مشروع اللائحة الجديدة.

كما ان من الموجبات الاخرى لهذا المشروع ان بعض احكام اللائحة الحالية قد اصبحت ملغاه حكماً بعد صدور المرسوم المعدل مما تعين معه ضرورة إعادة النظر في مجمل اللائحة، لذا كانت الفرصة ذهبية امام الهيئة لمراجعة جميع احكام اللائحة الحالية بما يتوافق مع المتغيرات والمستجدات التي طرأت، وذلك بالتعاون مع الوزارات والجهات الاتحادية وعلى ضوء الاحكام الواردة في المرسوم الجديد وبناء على الانعكاسات التي تم رصدها طيلة مرحلة تطبيق اللائحة التنفيذية الحالية حيث تم الخروج بهذا المشروع الذي يعتبر الان في مراحل الاعتماد النهائية.

ومن هنا فقد جاء مشروع اللائحة التنفيذية الجديد محكم ومتوازن وشمولي لهذا سوف تلمس ادارات الموارد البشرية والوحدات التنظيمية المعنية الاخرى في الوزارات والجهات الاتحادية مدى الوضوح والمرونة لدى تطبيقها لهذا المشروع بعد اعتماده رسمياً ووضع موضع التنفيذ على ان تبقى الهيئة دائماً السند ومصدر العون لكافة الوزارات والجهات الاتحادية في التطبيق السليم لسياسات الموارد البشرية وتفسير ما يشكل عليها من احكام.

تزدحم أجندة الهيئة هذه الأيام بعدد كبير من التشريعات والسياسات التي تتعلق بالموارد البشرية الحكومية إلا أن الهيئة بعد صدور المرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١م بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م بشأن الموارد البشرية الحكومية قد أعطت الأولوية لإنجاز مشروع اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية بصورة متطورة كون هذا المشروع يُعنى بدرجة أساسية بالتفاصيل الخاصة بالأحكام والآليات التي توضح المبادئ العامة التي وردت في قانون الموارد البشرية بشكل عام وبالموظف الذي يعتبر اساس وجوهر العملية الادارية.

ولان الهدف واحد والموجبات متعددة فقد جاء مشروع اللائحة التنفيذية الجديد شاملاً وموضحاً لاحكام كلا المرسومين سواء الاصيل او المعدل وليس مقتصرأ على المرسوم المعدل فقط.

فالهدف هو أن تضع الهيئة في متناول الوزارات والجهات الاتحادية لائحة تنفيذية واحدة وليست مجزأة على اعتبار ان المرسومين بمجملهما يشكلان قانون الموارد البشرية .

اما الموجبات فيكمن جلها في تنفيذ السياسة التي تنتهجها الهيئة نحو تطوير التشريعات والسياسات ذات العلاقة بالموارد البشرية . ومنها اللائحة التنفيذية الحالية والتي تعتمد بشكل رئيس على التغذية الراجعة من قبل

د. العور: "العربية" لغة المخاطبات بين الجهات الاتحادية



د. عبد الرحمن العور

لقرار مجلس الوزراء رقم (٢٧٢) لسنة ٢٠٠٨ الصادر بهذا الخصوص.

ولفت العور إلى أن الاهتمام باللغة العربية لا يمنع أن يكون الموظفون العاملون بالقطاع الاتحادي متمكنين من عدة لغات أخرى، مؤكداً أهمية ذلك في تحقيق التفوق الوظيفي والتخاطب مع الجمهور باللغة التي يفهمها، مشيراً إلى أن وأشار إلى أن العروض التقديمية التي تتم في الجهات الحكومية تكون باللغة العربية.

أكدت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، أن جميع المخاطبات التي تتم بين مختلف الجهات الحكومية الاتحادية تتم باللغة العربية باعتبارها اللغة المعتمدة، مشيرة إلى أن التوجيهات الرسمية في ذلك واضحة وتدعم اللغة العربية تحدثاً وكتابة.

وقال سعادة الدكتور عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، إن اللغة العربية هي اللغة الرسمية في المخاطبات والمكاتبات بين الجهات الرسمية، وفقاً

ورد فريق الاستشارات القانونية في الهيئة سؤالاً من أحد موظفي الحكومة الاتحادية يقول:

هل يسمح للمواطن الذي يعمل في جهة حكومية بالعمل في شركة أخرى خاصة في الوقت ذاته؟

الرد:

نود التوضيح بأن المعمول به في الحكومة الاتحادية طبقاً لنص المادة (٧٢) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية فإنه يجوز للموظف المواطن تملك أية حصة في أية شركة أو مؤسسة خاصة أو إدارة تلك الشركات أو المؤسسات أو العمل لدى الغير بأجر أو بدون أجر.

وفي جميع الأحوال يشترط لعمل الموظف لدى الغير أو تملكه حصصاً في الشركات أو المؤسسات الخاصة توفر الشروط التالية:

* أن يتم العمل خارج ساعات الدوام الرسمي .
* ألا يؤثر ذلك العمل أو التملك بشكل سلبي على واجباته ومهامه الوظيفية، وألا ينعكس سلباً على وضع الوزارة .

* ألا يكون عمله ذلك مرتبطاً أو ذا صلة بأي شكل من الأشكال بوظيفته الرسمية ولا يؤثر أو يتأثر بها .

أما بالنسبة للموظف غير المواطن فإنه يحظر عليه العمل لدى الغير بأجر أو بدون أجر إلا بموافقة خطية مسبقة من الوزارة التي يعمل بها وفي جميع الأحوال لا يجوز العمل في جهتين في نفس الوقت.

استشارة قانونية



لا يخفى علينا أهمية العلاقات الإنسانية في الحياة، ف الإنسان بطبعه إجتماعي لا يمكن له العيش بمعزل عن الآخرين، ولكن ما نلاحظه أن نوعية هذه العلاقات تختلف من مكان لآخر ولعل مرجع الاختلاف هنا يعود إلى طريقة تكون هذه العلاقات والبيئة التي تنشأ فيها.

فلو أخذنا على سبيل المثال مكان العمل لوجدنا أنه من أكثر البيئات المرشحة لأن تكون زاخرة بالعلاقات الإنسانية بين الموظف وزملائه. ومن هنا تكمن أهمية الحديث عن قضية حساسة وهي فن التعامل بين الرئيس والمرؤوس على اعتبار أن الموظف يقضي أغلب وقته في العمل بعيدا عن بيته وأولاده، ويطمح لأن تكون علاقاته بزملائه قائمة على الاحترام المتبادل والتقدير، كمحرك رئيس للعملية الإنتاجية.

هناك فهم خاطئ لدى البعض وهو أن يجلس الرئيس في برج عاجي ويصدر الأوامر والتعليمات وينتظر من المرؤوس أن ينفذها باتقان، وإلا سال عليه بكم من الكلمات والعبارات الجارحة المنفرة، وهذا الفهم يؤدي بالطبع إلى شرخ يدخلنا في دوامة صراعات تضعف العمل بعد أن تؤدي بانسانيتنا وترزع روابط الأخوة السامية قبل كل شيء.

إن التعامل بين الرؤساء والمرؤوسين فن لا يتقنه الجميع، والإتقان يكمن في الفصل بين الشخصي والعام، واقتناع الرئيس أن مهمته ليست تسلطية، وأن عليه البحث عن مواطن القوة لدى مرؤوسيه ليفعلها ويستثمرها، ومواطن الضعف ليوقف عليها ويوظفها بطريقة إيجابية. وأخيراً أقول إن المرونة مطلوبة كأسلوب حياة جميل؛ ترتقي بالموظفين إلى مستوى الدبلوماسية والذوق الرفيع، وابتعاؤك لكلماتك واستخدامك لها بطريقة مهذبة يقربك من الآخرين ويفرض عليهم احترامك دون تكلف وجهد.

فن التعامل



حصة الفايد

تنفيذي استشارات قانونية

تهنئة بالمولود الجديد

تتقدم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
بأجمل التهاني والتبركات الى موظفتها:

آمنة العبدولي

لمناسبة مولودتها الجديدة

فاطمة خالد المرزوقي

بورك لك في الموهوب وشكرت الواهب
ورزقكم الله برها وبلغ أشدها وجعلها الله
من عباده الصالحين.



فاطمة

براءة الطفولة

أمثال

(إياك أعني واسمعي يا جارة)

يقال أن أول من قال هذا المثل هو سهل الفزاري الذي كان في طريقه قاصداً الملك النعمان بن المنذر.. فمر بديار لبني طيء فحل ضيفاً على سيدها الذي لم يكن موجوداً حينها فاستقبلته أخت سيد القبيلة وكانت من أجمل النساء. فأعجب بها وحار كيف يخاطبها.

فجلس في المخيم يوماً وهي تسمعه وقال:

يا أخت خير البدو والحضارة
كيف ترين في فتى فزارة
أصبح يهوى حرة معطارة
إياك أعني فاسمعي يا جارة

(رب كلمه قالت لصاحبها دعني)

ذكروا أن ملك من ملوك حمير خرج متصيذاً ومعه نديم له كان يقربه ويكرمه فاشرف على صخره ملساء ووقف عليها فقال له النديم: لو أن إنسان ذبح على هذه الصخرة إلى أين كان يبلغ دمه؟ فقال له الملك ادبحوه عليها ليرى دمه أين يبلغ فذبح عليها فقال الملك (رب كلمه قالت لصاحبها دعني)

(ما يوم حليلة بسر)

يضرب في الأمر الذي اشتهر وأصبح معروفاً في يوم انتصر فيه الغساسنة على المناذرة.. وحليمه هذه بنت الحارث الغساني من أمراء الغساسنة ضمخت جند أبيها بالطيب قبل مسيرهم إلى الحرب لتثير حماسهم فانتصروا وذاع هذا اليوم وذاع موقف حليلة.

أوراق إدارية



علي النابودة

رئيس قسم سياسات التدريب والتعليم المستمر

التحفيز

لقد فطر الله تعالى الإنسان على التأثير بالترغيب والترهيب، والثواب والعقاب، والمكافأة والجزاء، والمثبطات والحوافز، ومن المؤكد أننا كبشر لسنا نشبه الآلات في شيء، لنا طبيعة خاصة، لا نعمل بضغط زر، بل إن البشر - كل البشر - ما هم إلا مجموعة من الأحاسيس والمشاعر.. ووفقاً لهذا المنهج العظيم تختلف دوافع الناس في هذه الحياة، فأصحاب الهمم العالية والمثل الرفيعة تواقون دوماً إلى تحقيق درجات الكمال، أما عامة الناس وأصحاب الهمم العادية فيتسهم أداءهم بالعادية، ولذا فهم يحتاجون إلى التحفيز والتشجيع.. والموظفون ليسوا بمنأى عن ذلك، بل هم مثل غيرهم من بني البشر، لكل منهم مفتاح عن طريقه يمكن فتح البوابات الموصلة إلى عوالمه الراحبة، ولكل منهم أسلوب يمكن من خلال سلوكه استمطار جهودهم واستثمار طاقاتهم برضا وقناعة.

من الموظفين من يهتم بالإنجاز، وآخرين يهتمهم بالتفوق، ومنهم من هو حريص على العلاقات الحميمة، ومنهم من يتحقق ذاته من خلال تحقق أهدافه في الحياة واحتياجاته خلال عيشه بها، ومنهم من يصلحه زيادة المسؤوليات التي تقع على عاتقه والصلاحيات الممنوحة له لتنفيذ الأعمال المنوطة به.. والعمل لا يلبد أن يرتبط بتلك المشاعر. ولذا فحسن أداء العمل أو سوءه يرتبط بمشاعر العاملين نحو ذلك العمل، ولذا يدرك المدير الناجح كيفية التعامل مع الأفراد لإخراج أفضل ما لديهم نحو العمل المنوط بهم عن طريق التحفيز...

وعلى هذا فإنه واضح جداً أهمية أن يقدم أصحاب الأعمال والمدراء ومن في حكمهم التقدير والإطراء والمكافآت لموظفيهم الذين يستحقون ذلك عن جداره، وذلك حتى تنطلق الطاقات من عقلاها ويشع في عالمنا ما نحتاج من إبداع في كل المجالات وعلى كل المستويات..

وقد قال أحد موظفي المبيعات ذات مرة: "إنني مثل البطارية التي تنفق طاقتها بانتظام، وما لم يتم إعادة شحنها على فترات منتظمة متكررة، فسوف تنضب طاقتي في أسرع وقت".

وجاء نظام إدارة الأداء الذي أعدته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وسيعمم على مستوى الحكومة الاتحادية ليعزز هذا المفهوم من خلال ربط الحوافز والمكافآت بنتائج الأداء وهذا سيشجع الموظف على الإبداع والتميز وتحقيق أهدافه بكفاءة عالية؛ لنيل الحوافز التي رصدت وتنوعت ما بين الترقية الوظيفية والترقية المالية.

وحي القلم

"لعله خيراً"

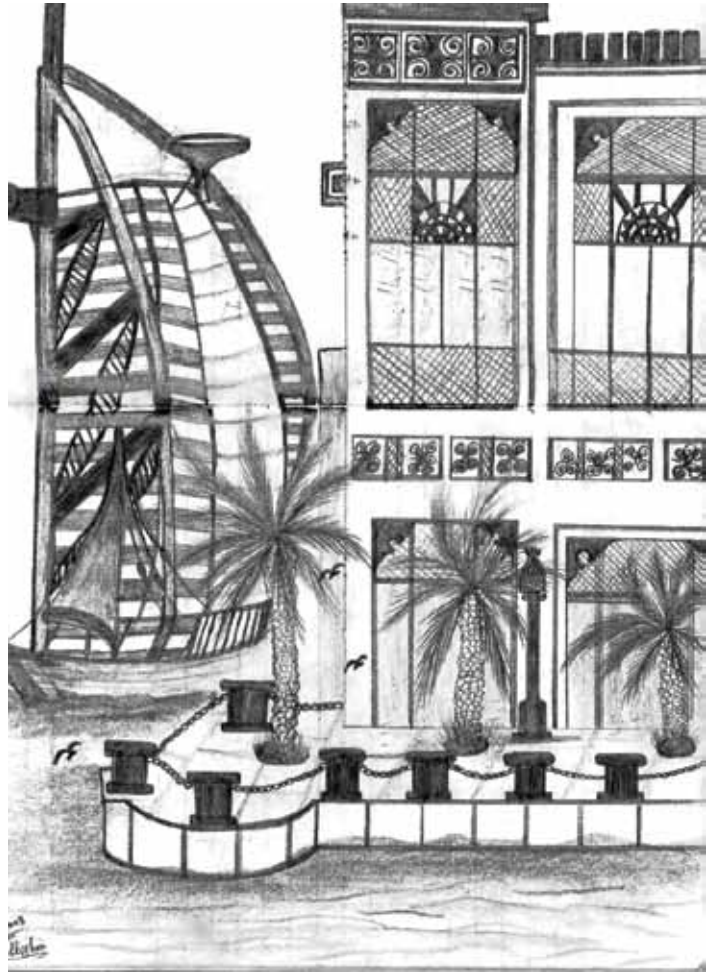
كان لأحد الملوك وزير حكيم وكان الملك يقربه منه ويصطحبه معه في كل مكان وكان كلما أصاب الملك ما يكرهه قال له الوزير "لعله خيراً" فيهدأ الملك وفي إحدى المرات قطع إصبع الملك فقال الوزير "لعله خيراً" فغضب الملك غضباً شديداً وقال ما الخير في ذلك؟! وأمر بحبس الوزير. فقال الوزير الحكيم "لعله خيراً" ومكث الوزير فترة طويلة في السجن وفي يوم خرج الملك للصيد وابتعد عن الحراس ليتعقب فريسته، فمر على قوم يعبدون صنماً فقبضوا عليه ليقدموه قرباناً للصنم ولكنهم تركوه بعد أن اكتشفوا أن قربانهم إصبعه مقطوع.. فانطلق الملك فرحاً بعد أن أنقذه الله من الذبح تحت قدم تمثال لا ينفع ولا يضر وأول ما أمر به فور وصوله القصر أن أمر الحراس أن يأتوا بوزيره من السجن واعتذر له عما صنعه معه وقال أنه أدرك الآن الخير في قطع إصبعه، وحمد الله تعالى على ذلك ولكنه سأله عندما أمرت بسجنك قلت "لعله خيراً" فما الخير في ذلك؟ فأجاب الوزير أنه لو لم يسجنه.. لصاحبه في الصيد فكان سيُقدم قرباناً بدلاً من الملك... فكان في صنع الله كل الخير



رسم:

بشرى آل علي

موظفة بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية



برج العرب بسحره وتفرده

لوحة جميلة أبدعتها يد بشرى آل علي، الموظفة في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، تصور فيها التحام مدينة ميناء السلام في منطقة الجميرا مع فندق برج العرب، بإطلالته الجميلة وسحره الأخاذ، وقد أنشئ على جزيرة اصطناعية تبعد مئة متر عن شاطئ بحر دبي.

ويشبه برج العرب في تصميمه كتلة الشراع ويحلق بارتفاع ٣٢١ متراً ليطل على ساحل دبي ويأسره، وفي الليل ينعكس بشكل أخاذ على مياه البحر بألوانه الساحرة، ليعكس هذا المبنى الاستثنائي أروع ما يمكن أن يقدمه العالم، ومن حوله مدينة ميناء السلام التي تعكس وجه الأصالة برقي.

فريق العمل المكرمة
في الحفل السنوي
للهيئة

فريق الاشراف على الموقع الالكتروني..

حاز موقع الهيئة الالكتروني بحلته الجديدة على درجة الامتياز، 100 نقطة حسب التقييم السنوي للمواقع الاتحادية، والذي تجريه حكومة الإمارات الإلكترونية، ليعد ذلك انجازاً جديداً يضاف إلى سلسلة إنجازات الهيئة خلال العام 2011.



فريق مشروع توطين القطاع الحكومي الاتحادي

اعدت الهيئة دراسة تعتبر هي الأولى من نوعها على مستوى الدولة، لجهة الدقة والشمولية حول واقع التوطين في الجهات الاتحادية، حيث غطت الموضوع بالارقام والنسب في قرابة 50 جهة، ووضعت الهيئة خطة تشغيلية متكاملة بشأن التوطين، وآلية متابعة لمؤشرات الاداء في الجهات المستهدفة حتى العام 2013.



فريق عمل برنامج قيادات حكومة الإمارات

في يوليو العام ٢٠١١ شرفت الهيئة، التي تقوم بمسؤولياتها الوطنية خير قيام، بإدارة برنامج قيادات حكومة الإمارات، وعمل فريق العمل المكلف في الهيئة جاهداً للنهوض بالبرنامج حتى يبقى كما أراد له صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم «رعاه الله»، صاحب الفكر المستنير والبصمات الواضحة في عالم التميز والقيادة. وانقسم البرنامج إلى مستويات ثلاثة هي: (القيادات الاستراتيجية، والتنفيذية، قيادات المستقبل).

فريق العمل المكرمة
في الحفل السنوي
للهيئة



فريق دراسة مشروع تعديل قانون الموارد البشرية وللائحة التنفيذية

قامت الهيئة بتعديل بعض احكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وإعداد مشروع تعديل لائحته التنفيذية بالشراكة والتشاور مع الجهات الاتحادية، وفي زمن قياسي وكفاءة ومهنية عالية، من منطلق السعي والعمل الدائم على مراجعة التشريعات والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، استجابة لتطور الدولة الديناميكي على الصعد كافة، وبما يلبي احتياجات ومتطلبات الحكومة الاتحادية، والعاملين فيها.



فريق العمل المكرمة
في الحفل السنوي
للهيئة

فريق خدمة اعتماد للهيئات المستقلة

أطلقت الهيئة واحدة من اهم مبادرات الاستراتيجية، ألا وهي خدمة اعتماد، وهي خدمة إلكترونية تعد بمثابة مدخل موحد لإصدار التصاريح الخاصة بإجراءات الموارد البشرية للهيئات المستقلة، وتهدف لإنشاء قاعدة موحدة لبياناتها، وتوفير الخدمة الجديدة امكانية تسجيل تصاريح الموافقات المطلوبة للعمل، ومتابعتها عن طريق الانترنت، مما يختصر الوقت والجهد ويسرع اجراءات المتعاملين.



فريق دعم تطبيق نظام إدارة الأداء داخل الهيئة

يعتبر نظام إدارة الاداء الذي اعدته الهيئة، وطبقته 7 جهات تجريبياً، بمثابة عملية يجري بوساطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الاهداف والمؤشرات التي يضعها بالشراكة مع رئيسه المباشر. ومن شأن النظام الجديد أن يساعد في ارساء قيم العدل والانصاف والمصادقية ويعزز ثقافة الأداء لدى الأفراد ويطورها، ويشرك الموظفين بوضع الاهداف والخطط، ويربط الترقيات والحوافز والعللاوات والتدريب والتطوير بمستوى الأداء.



فريق لجنة المشتريات

في إطار العمل المؤسسي المتخصص، وانطلاقاً من مبادئ الشفافية والمهنية، تشكلت لجنة المشتريات في الهيئة، وعمل أعضاؤها وفق إطار ثقافة فريق العمل الواحد، وأنيط بها دراسة واعتماد كافة الأعمال المتعلقة بالمشتريات وفق اسس ومعايير الحكومة الاتحادية المعتمدة. وحافظت اللجنة على موارد المؤسسة بشكل ملموس، وخفضت المصروفات إلى مستويات عالية.

فريق العمل المكرمة
في الحفل السنوي
للهيئة



فريق التغيير لمشروع «بياناتي»

يعد نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» واحداً من أبرز المشروعات الاستراتيجية للهيئة، وأحد أفضل الممارسات التي سيتم توظيفها؛ لخدمة إدارات الموارد البشرية في الوزارات والهيئات الاتحادية، حيث يغطي جميع إجراءات الموارد البشرية منذ تعيين الموظف حتى إنتهاء خدماته، ويتوزع «بياناتي» على اربع مراحل انطلقت أولها نهاية شهر يناير ٢٠١٢.



الشركاء الاستراتيجيون



..ويكرم مريم الأميري وبشار سبسي (وزارة المالية)



حميد القطامي يكرم عبد الله البسطي (مكتب رئاسة الوزراء)



...ويكرم الشاعر حمد جاسم رجب



...ويكرم الشاعر محمود حبيب آل رضا



...ويكرم منطقة دبي التعليمية



...ويكرم سلوى انور عمر موجهة تربية موسيقية



بحيرة خالد لؤلؤة الامارة الباسمة

تصوير: منير السعيد

ليس من أحد زار الإمارة الباسمة (الشارقة) ولم يكحل عينيه برؤيتها، فهي بحيرة خالد الاصطناعية الواقعة في قلب الإمارة النابض بالحياة، والتي تعد من أبرز المعالم الحضارية الخلاقة، واحد مراكز الجذب السياحي، حيث يربطها ببحيرة الخان قناة القصباء بطول كيلو متر واحد.

تبلغ مساحة مسطحها المائي مليون و٧٢ ألف متر مربع، تتوسطها نافورة، عمرها ٢٨ عاماً، تعد من أعلى النوافير على مستوى العالم، ويحيط بها كورنيش تكسوه الخضرة بطول (٥ كم)، وجرى مؤخراً عمليات تطوير للمنطقة وربطت البحيرة بحديقة المجاز المجاورة، في مشروع سياحي جميل.



لقطة العدس

«الموارد البشرية»

مجلة شهرية إلكترونية، تعدها إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتعني بأخبار وموضوعات الموارد البشرية.

إعداد وتحرير
محمد أبو بكر

متابعة وتنسيق
عبد الله الشواب

المشرف العام
د. عبد الرحمن العور

· المواد المنشورة لا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة
· تبويب الموضوعات يخضع لاعتبارات فنية

للتواصل:

الإمارات العربية المتحدة، ابوظبي، ص.ب. ٢٣٥٠، هاتف: +٩٧١ ٢ ٤٠٣٦... | دبي، ص.ب. ٢٠٠٢، هاتف: +٩٧١ ٤ ٢٣١٩... | البريد الإلكتروني: info@fahr.gov.ae