



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية  
Federal Authority For Government Human Resources

# إطلاق مبادرة



الإطار العام لآلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية

الأحد 2015/6/7

[www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)

إنستغرام : @FAHR\_UAE

تويتر: @FAHR\_UAE

# المحتويات:

رقم شريحة العرض	الموضوع	#
3	المقدمة	1
4	منهجية المشروع	2
5	الوضع الراهن في الجهات الاتحادية	3
6	المقارنات المعيارية	4
7	مزودي خدمات مراكز التقييم الرائدة	5
8	نتائج الدراسة	6
14	النموذج التشغيلي لآلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية	7
15	حزمة أدوات التقييم	8
16	الأدوار والمسؤوليات	9
18	بوابة « قدرات »	10
21	الملاحق	11

# الإطار العام لآلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية

## مقدمة:

انطلاقاً من سعي الهيئة نحو بناء قدرات موظفي الحكومة الاتحادية تحقيقاً لرؤية الإمارات 2021 وفي إطار الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية للعام (2014 - 2016) بهدف تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي، قامت الهيئة باقتراح آلية اختيارية لقياس قدرات الموظفين على مستوى الحكومة الاتحادية من خلال تطوير معايير استرشادية لتطبيق آلية قياس القدرات

# منهجية المشروع:

## البحث

### تحليل الوضع الراهن

- فهم ودراسة الوضع الراهن في الحكومة الاتحادية
- مقارنة وتحليل أفضل الممارسات في جهات رائدة
- التعرف على أدوات التقييم المتوفرة
- وضع ملخص دراسة وضع التقييم

## التطوير

### تطوير النموذج التشغيلي

- وضع نموذج تشغيلي لآلية قياس القدرات

## التوصيات

### اقتراح ضوابط الآلية

- تطوير آلية لقياس القدرات
- تحديد حزم أدوات التقييم
- تحديد الأدوار والمسؤوليات

# 1- الوضع الراهن في الجهات الاتحادية:

قامت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بإجراء « مسح » في عام 2014 للوزارات والجهات الاتحادية لتحديد الوضع الراهن حول استخدام أدوات قياس القدرات وأظهرت النتائج:

1. عدد مرات ومجال استخدام أدوات القياس المختلفة:

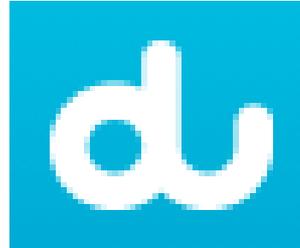


2. أدوات القياس المستخدمة كانت - OPQ32 ، 360 ° ، المحاكاة ، الخ ..
3. الاستخدام: أبدت 94% من الجهات رغبتها في استخدام أدوات متنوعة لقياس القدرات
4. أهم المجالات لقياس القدرات وفق إفادة الجهات: التوظيف (89%) ، التطوير (72%) الترقية (63%)
5. أكثر من 50% من الجهات أكدت على أهمية وضرورة قياس القدرات على درجات وظيفية معينة

## 2- المقارنات المعيارية:

تمت المقارنة المعيارية لقياس القدرات مع الجهات التالية:

الأمانة العامة للمجلس التنفيذي  
GENERAL SECRETARIAT OF THE  
EXECUTIVE COUNCIL  
حكومة أبوظبي



HSBC



Standard  
Chartered



### 3- مزودي خدمات مراكز التقييم الرائدة:

كما تم الاطلاع على أدوات القياس المستخدمة لدى الجهات التالية:

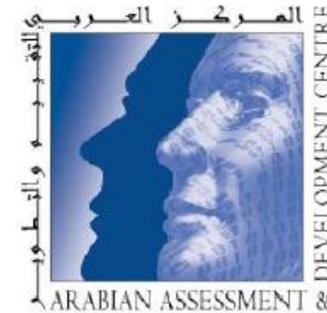


**HOGAN**



**AQR**

Innovations in improving performance



## 4- نتائج الدراسة:

خلصت النتائج إلى ما يلي:

1- يستخدم التقييم لمعرفة الخصائص الفردية المتعلقة بـ:

- المعرفة والمهارات والقدرات
- السمات الشخصية
- الميول و الاهتمامات والدوافع الخ،،

2- إن استخدام مراكز التقييم وقياس القدرات المختلفة يعتبر أداة مساندة في عملية الاختيار وليست المصدر الوحيد لاتخاذ القرار

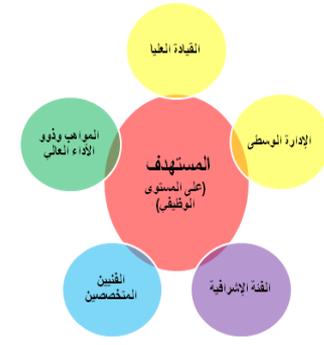
3- أفادت الجهات الاتحادية ومزودي خدمات التقييم بأن من فوائد تطبيق آلية قياس القدرات على المستوى المؤسسي ، هي:

- تحسين الإنتاجية والأداء العالي
- زيادة تناغم الموظفين
- المحافظة على الكفاءات
- التقليل من تكلفة التوظيف

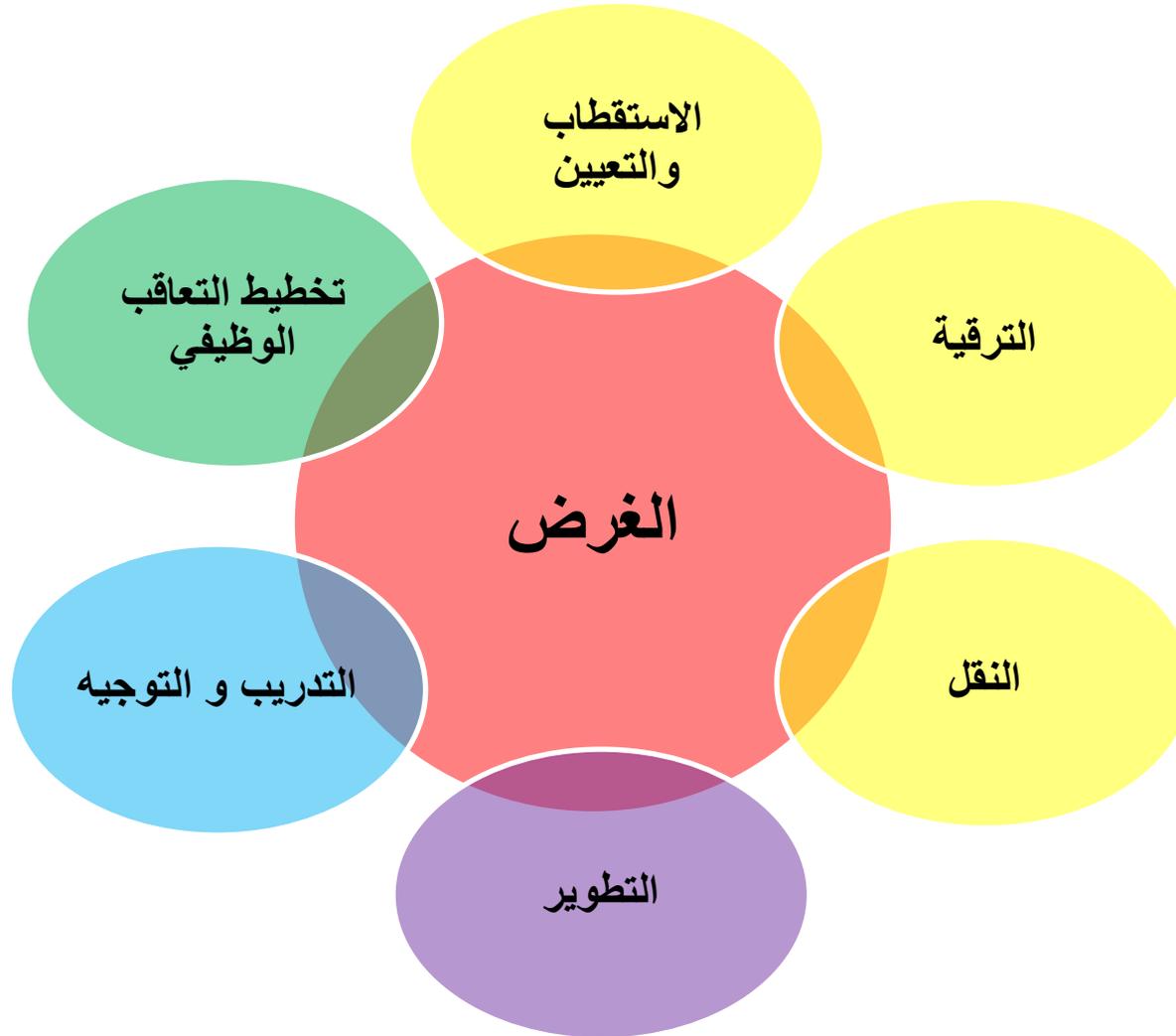
عادة يتم تعيين الموظف وفق قدراته وامكانياته وتحدد سلوكياته وتوجهاته مدى تقدمه في مساره المهني من عدمه وهو ما تساعد عملية التقييم على استقراره

## 4- يعتمد نجاح آلية قياس القدرات على :

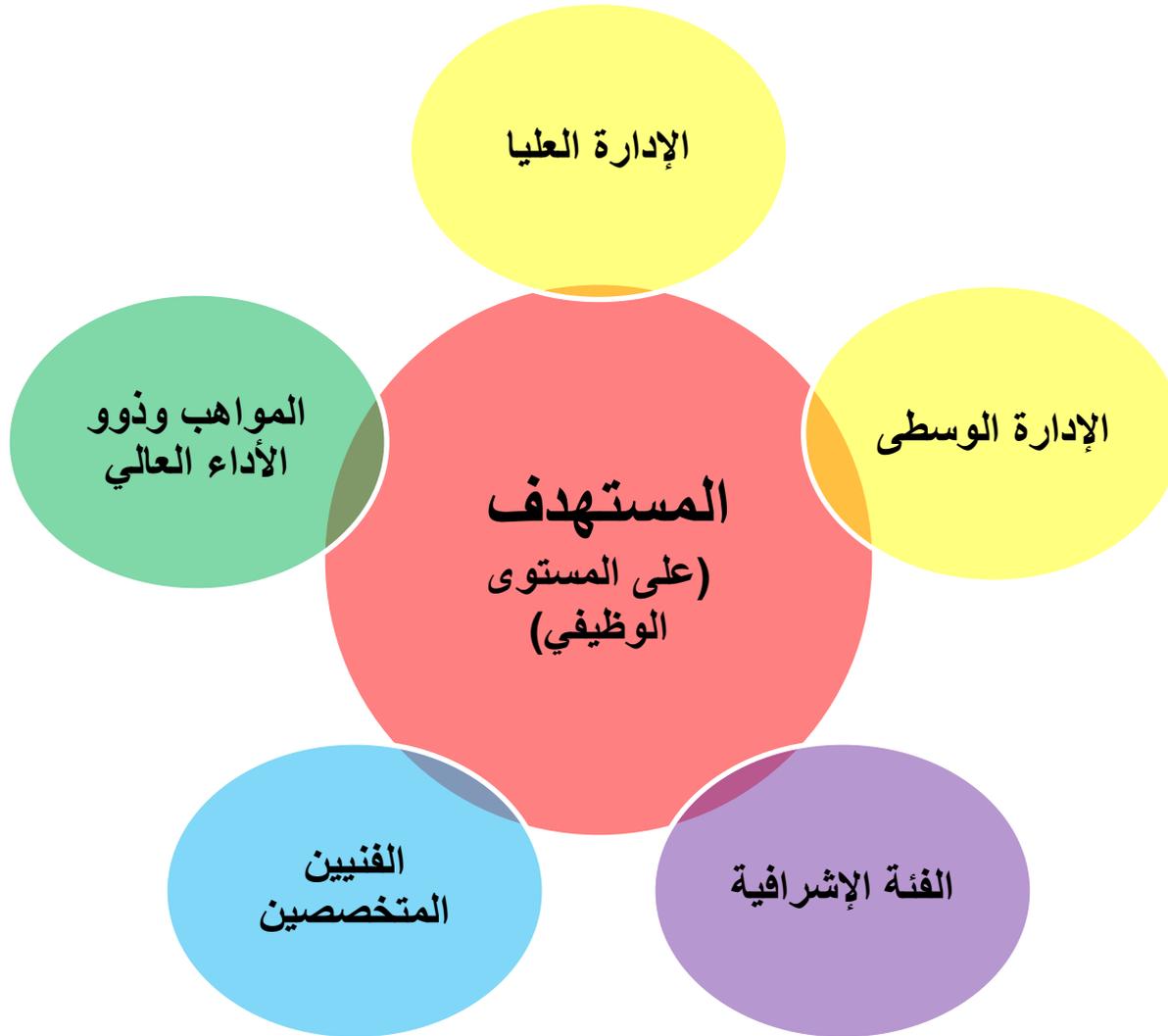
- وضوح الغرض / الغاية منها
- تحديد الفئة المستهدفة
- مدى ارتباط محتوى القياس بالوظائف المستهدفة بالقياس
- استخدام الوسائل و الأدوات ذات الصلة



## 4.1 الهدف / الغرض من النقيع:



## 4.2 الفئة المستهدفة بالنقيع:



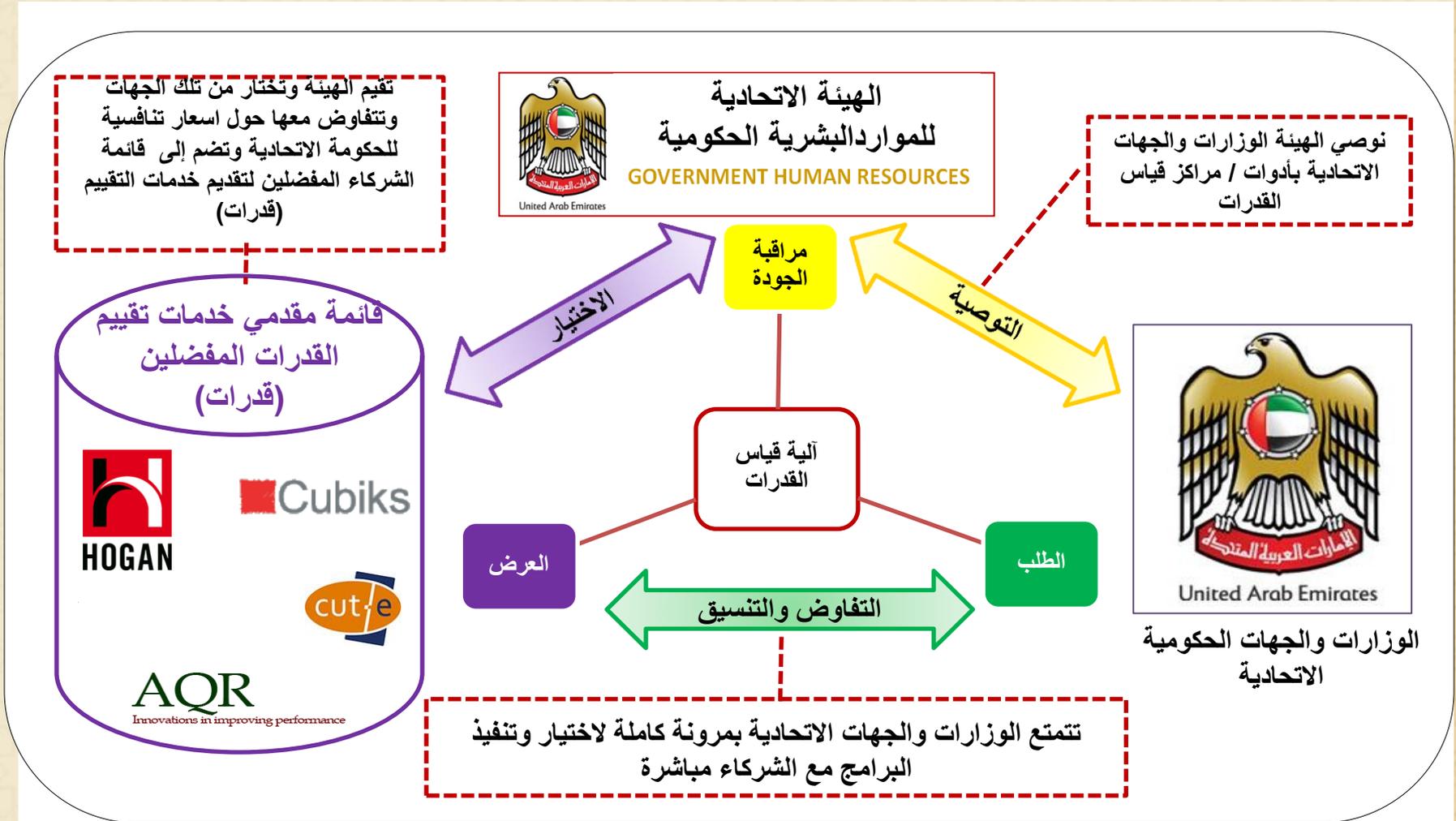
## 4.3 ارتباط مدنوى القياس بالوظيفة:



## 4.4 - الوسائل والأساليب:



# 5- النموذج التشغيلي للآلية الاختيارية لقياس القدرات في الحكومة الاتحادية:



تقترح الآلية نموذجاً حيث تلعب الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية دوراً تنسيقياً فقط وتتمتع الوزارات والجهات الاتحادية بمرونة كاملة في التطبيق مباشرة دون أية تدخلات وذلك حسب حاجتها

## حزمة أدوات التقييم:

- قامت الهيئة بدراسة عدد مختلف من أدوات تقييم الشخصية و تمت المقارنة بينها في ضوء الإطار العام للكفاءات على مستوى الحكومة الاتحادية
- للجهات الاتحادية حرية الاختيار من بين حزم التقييم المتاحة
- لتحقيق الفائدة المرجوة ، لابد من اختيار الحزمة بأكملها ضمن الخيارات المتاحة من أدوات التقييم حيث أن اختيار أدوات تقييم مختلفة ضمن مصادر و مجموعات متنوعة يؤدي إلى حدوث تعارض أو تداخل فيما بينها الأمر الذي يفقدها قيمتها
- تكلفة التقييم للشخص الواحد ضمن الحزم المشار إليها تشمل : شرحا لنتيجة التقييم وتوضيحا لمحتوى تقارير التغذية الراجعة، وهذه الأسعار قابلة للتفاوض مع مزودي الخدمات كل على حدة

# 11- الأدوار والمسؤوليات:

## الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

إن مبادرة « قدرات » هي استكمال لمنظومة مبادرات الموارد البشرية لدعم الجهات الاتحادية الراغبة في تعزيز قدراتها من خلال توفير حزمة من المشاريع والبرامج والمبادرات والأطر الاسترشادية للاستخدام الأمثل من قبل الجهات ومنها مبادرة « قدرات » التي يمكن تطبيقها بشكل اختياري وبمرونة كاملة

1. إدارة مبادرة « آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية »
2. تطوير معايير استرشادية لاستخدام آلية قياس القدرات وأدوات القياس لأغراض ودرجات وظيفية محددة
3. مراجعة مدى مواءمة خدمات مزودي التقييم مع احتياجات الحكومة الاتحادية
4. الترويج لاستخدام مراكز وأدوات القياس المعتمدة
5. البحث عن مزودي خدمات تقييم جدد والتفاوض لتقديم أسعار منافسة وتفصيلية للحكومة الاتحادية
6. تحديد مدى ملاءمة أدوات التقييم المستجدة
7. تطوير وصيانة الموقع الإلكتروني الخاص بآلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية ضمن بوابة معارف
8. تحديث وتطوير قاعدة بيانات « آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية »
9. وضع الضوابط في نظم معلومات الموارد البشرية تماشياً مع السياسة المقترحة
10. ملاءمة استخدام نظم الاوراكل (OLM module) لإدراج تفاصيل التقييم / والتغذية الراجعة ضمن خطة التطوير الفردية
11. الحصول على التغذية الراجعة من الوزارات والجهات الاتحادية لتعزيز وتطوير الشراكات المستقبلية
12. عقد لقاءات دورية مع مزودي خدمات التقييم لغرض تحسين التعاون وعقد الشراكات

## مزودي خدمات التقييم

- توفير تدريب متخصص حول أدوات ومنهجيات آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية
- ربط اطار الكفاءات السلوكية مع أدوات قياس القدرات المتوفرة
- تقديم عروض أسعار تنافسية لادوات قياس القدرات
- اجراء وتطبيق أدوات قياس القدرات وتوفير التقارير كما يلزم
- المشاركة في الدراسات الحكومية بتوفير البيانات المطلوبة والمرتبطة بنتائج القياس والتقييم
- مشاركة الجهات الاتحادية في عرض مستجدات آلية القياس وأدوات التقييم
- الالتزام بأخلاقيات العمل وسرية البيانات

## الوزارة / الجهة الاتحادية

- التعاون مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في ما يخص استخدام الآلية الاختيارية المقترحة لقياس القدرات
- المشاركة المباشرة في « قدرات » والاستفادة من الأدوات المتوفرة
- مشاركة نتائج الآلية المقترحة لقياس القدرات وتحديث سجلات الموظفين على نظام بياناتي
- توفير التغذية الراجعة للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حول مزودي خدمات القياس والتقييم وذلك لغرض التقييم المستمر لمزودي الخدمات
- تقوم الوزارات والجهات الاتحادية بالتعاون مباشرة مع مراكز قياس القدرات حسب توجهاتها وامكانياتها المتاحة

## 12- بوابة «قدرات»:

الدخول على بوابة « قدرات » من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة أو من خلال بوابة « معارف » من خلال الطرق التالية:



الطريقة الأولى:

1. الدخول على الصفحة الرئيسية للموقع الإلكتروني للهيئة
2. اختيار «قدرات» مباشرة من الصفحة الرئيسية أو اختيار «قدرات» من مبادرات الهيئة



الطريقة الثانية:

1. الدخول على الصفحة الرئيسية لبوابة « معارف »
2. اختيار «قدرات» من قائمة الخدمات الخاصة بمعارف أو اختيارها من القائمة المحددة في الرسم



## ينبع .. بوابة «قدرات»:

ستقوم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالتعريف والترويج لبوابة قدرات لجميع الوزارات والجهات الاتحادية ضمن ورش عمل سيتم الاعلان عنها خلال شهر يونيو بحيث يتمكن مزودي خدمات التقييم من عرض أدواتهم والتعريف بكيفية استخدامها لقياس وتطوير قدرات موظفي الحكومة الاتحادية



# شكراً



# الملاحق

(يتضمن الملحق تفصيلاً للحزمة وأدوات التقييم المقترحة)

# نقييم : هوغان و التقارير



<b>Assessments</b>	<b>HPI</b> - Hogan Personality Inventory	Normal Personality as it relates to success in a job or career
	<b>HDS</b> - Hogan Development Survey	Eleven patterns of behavior that can lead to career derailment
	<b>MVPI</b> - Motives, Values, Preferences Inventory	Core values related to organization fit and leadership environment
	<b>HBRI</b> - Hogan Business Reasoning Inventory	Tactical and strategic reasoning as it relates to decision making

<b>Reports</b>	Hogan <b>SELECT</b> - Advantage report - Express report	Make informed hiring decisions
	Hogan <b>DEVELOP</b> - Compass report - Career report - Insight report - EQ report	Develop key talent
	Hogan <b>LEAD</b> - Potential report - Challenge report - Values report - Coaching report - Summary report - High potential	Take leadership to the next level
	HRBI report	Business related measure of cognitive ability - Strategic / Tactical / Critical reasoning
MATRIGMA report	Non-verbal test that measures general mental ability, GMA	

# AQR

Innovations in improving performance

<b>Assessments</b>	<b>MTQ48</b> – Assessment of Mental Toughness	Mental Toughness concept embraces four elements : Control – Emotional Control and Life Control; Commitment; Challenge ; Confidence – Confidence in Abilities and Interpersonal Confidence
	<b>ILM72</b> - Integrated Leadership Measure	ILM72 assesses two important elements : Leadership Style; Leadership Effectiveness in terms of Leadership behaviour
	<b>Prevue</b> – Big 5 Psychometric Measure	Prevue is a composite instrument, which incorporates measures of personality, ability and interest
	<b>Carrus</b> - Career Management Psychometric Measure	Carrus identifies the qualities that individuals should develop and demonstrate that will, both, prepare them best for the world of work and enhance their employability.
	<b>360</b> Performance Evaluation	The 360 Assessment is a confidential, on line appraisal system that gives the opportunity to provide feedback on the performance of an individual against behaviour statements.
	<b>LTI</b> - Leadership Trust Index	LTI shows that the extent to which staff trust managers and leaders is a significant factor in the performance of the organisation



<b>Assessments</b>	<b>PAPI - Personality and Preference Inventory</b>	Personality assessment specifically designed to elicit behaviours and preferences which are appropriate to the workplace, offering insight to help employers understand how people work and what motivates them
	<b>CBIG - Competency Based Interview Guide</b>	CBIG is directly linked to an individual's responses to the PAPI questionnaire, allowing interview questions to be generated in order to explore the individual's suitability for a role
	<b>RfB - Reasoning for Business Ability Tests</b>	Questions in RfB tests have been designed to be broadly reflective of the reasoning skills required in most jobs
	<b>MRA 360 - Multi Rater Assessment</b>	Highly flexible online instrument that provides employers with a structured framework to identify the strengths and development needs of their employees
	<b>E-Tray - Electronic In-basket</b>	E-Tray exercise consists of an electronic inbox simulation whereby the candidate is asked to read and respond to a series of email messages that appear in their inbox
	<b>SJQ - Situational Judgement Questionnaire</b>	Comprise of a number of scenario-based questions that ask candidates to indicate how they would behave in specific work-related situations



<b>Assessments</b>	<p><b>shapes</b> personality questionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Basic                      - Graduate</li> <li>- Sales                       - Expert</li> <li>- Management   - Executive</li> </ul>	<p><i>Shapes</i> is based on personality model that comprises 18 dimensions. It is an adaptive, competency-based questionnaire system. <i>shapes</i> personality questionnaires measures exactly those personality dimensions which are vital to the quality of your HR decisions</p>
	<p><b>squares</b> - integrity test by measurement of behavioural tendencies</p>	<p><i>Squares</i> describe behaviour rather than traits, which allows the prediction of counterproductive behaviour in work context</p>
	<p><b>views</b> - measurement of interests and motives</p>	<p><i>Views</i> questionnaire efficiently and reliably identify the motives and values of employees / applicants to assess the right cultural fit in terms of corporate values and motivation structure</p>
	<p><b>scales</b> - ability tests</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbal                      - Abstract</li> <li>- Numerical               - Cognitive</li> <li>- Special Knowledge / skills</li> </ul>	<p><i>Scales diagnostic tests provides instruments for the measurement of aptitudes for different target groups and assessment requirements</i></p>