



نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية



هيئة اتحادية | Federal Authority

مايو 2020

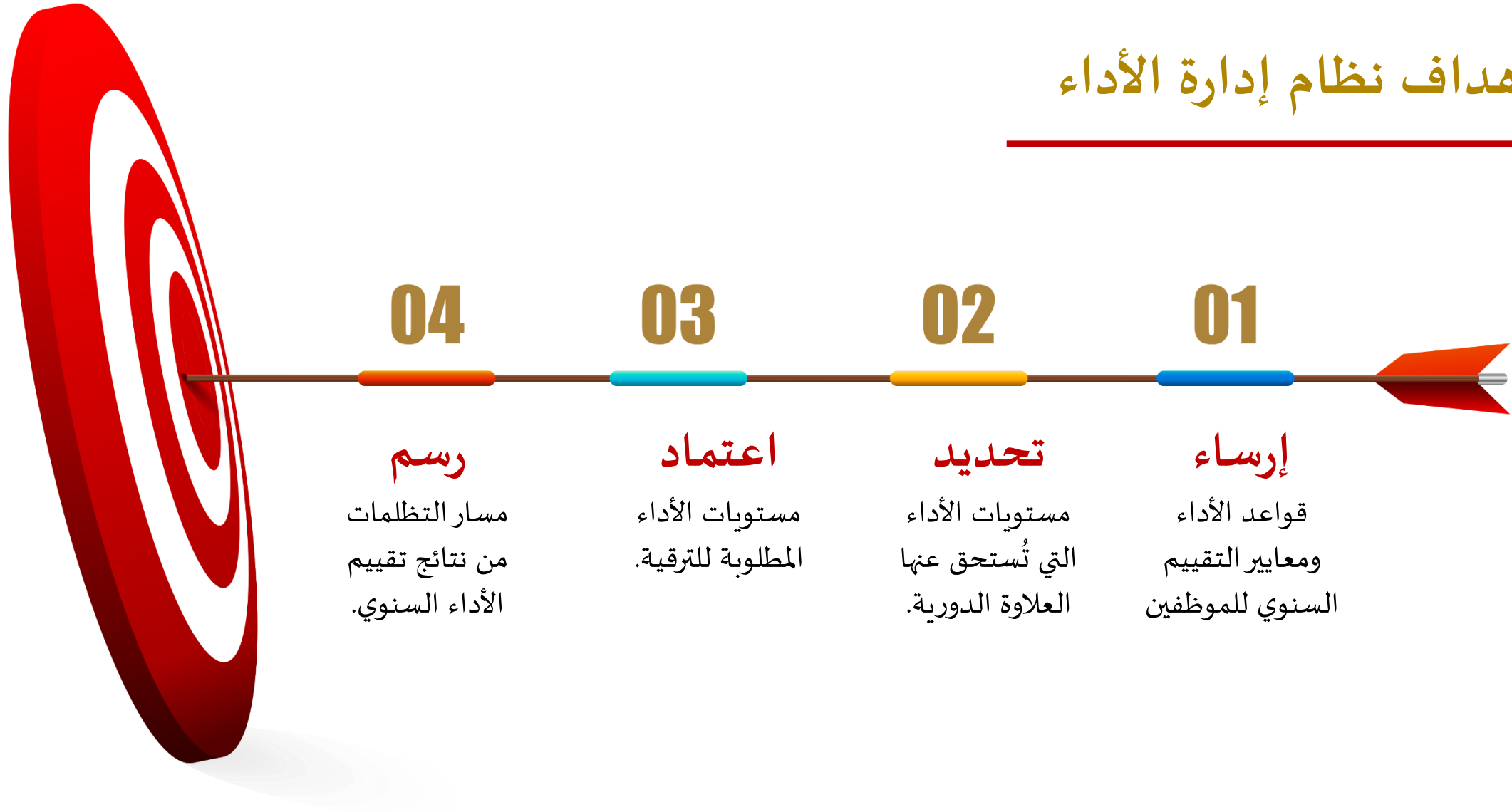


مقدمة

انطلاقاً من سياسة الحكومة الاتحادية نحو المراجعة المستمرة لسياسات الموارد البشرية، كلما تطلبت مصلحة العمل ذلك بما يتناسب مع أفضل الممارسات العالمية وفي ظل التوجهات الحكومية نحو خلق بيئة عمل سعيدة وإيجابية في الحكومة الاتحادية، وبما يدعم رفع كفاءة الموظفين الحكوميين نحو أداء مهامهم الوظيفية بما يتواءم مع رؤية الإمارات 2021 ومئوية الإمارات 2071، فقد قامت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بمراجعة وتطوير نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية



أهداف نظام إدارة الأداء





نطاق التطبيق

يطبق هذا النظام على كافة موظفي الجهات الاتحادية بغض النظر عن نوع ومدة العقد بما في ذلك الموظفين بدوام جزئي ويستثنى من تطبيق النظام الفئات التالية:

1. الموظفين شاغلي الدرجات الوظيفية من الدرجة (8) الى الدرجة (14) أو ما يعادلها من درجات في الجهات الاتحادية التي لها جداول ودرجات خاصة بها على أن يتم تقييم أداءهم بناء على المهام المكلفين بها.
2. أعضاء السلك القضائي والدبلوماسي على أن تتوافق أنظمة الأداء الخاصة بهم مع المبادئ العامة والإطار العام لهذا النظام

الدرجة الوظيفية على الكادر العام أو ما يعادلها
من درجات على الجداول الخاصة بالجهات الاتحادية

وكيل وزارة/ المدير العام

وكيل وزارة مساعد/ المدير التنفيذي

الخاصة أ

الخاصة ب

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

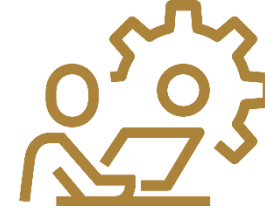
14

نطاق تطبيق
نظام إدارة
الأداء لموظفي
الحكومة
الاتحادية

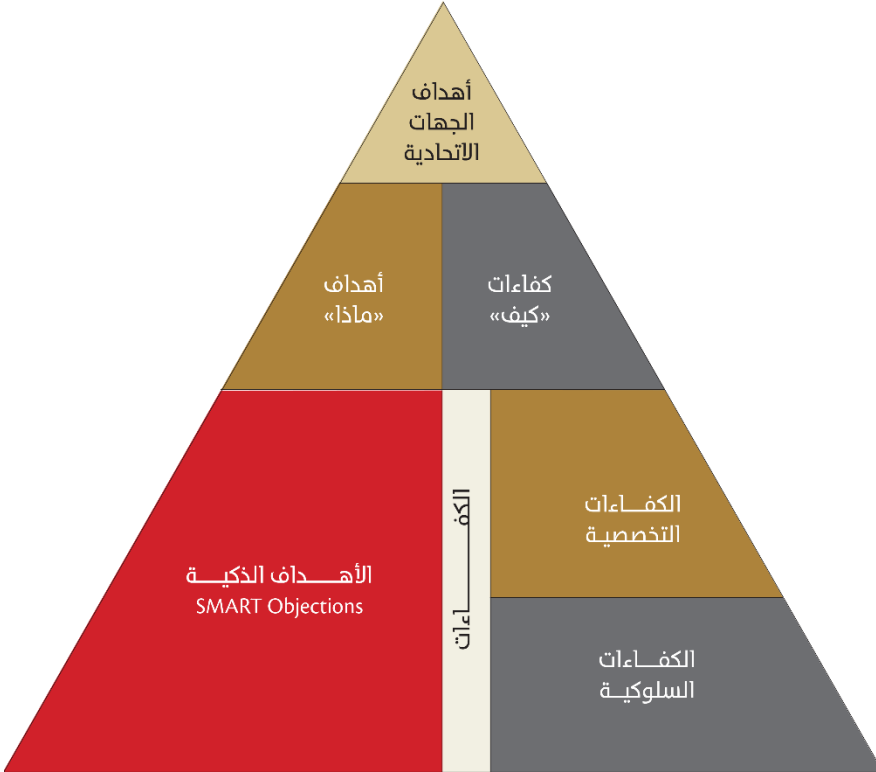
النطاق
السابق

استثناء الدرجات الوظيفية من 8 إلى 14

نظراً لاعتمادها على مهام وليست أهداف محددة: (امثلة الوظائف: مندوب علاقات عامة، مشرف خدمات وصيانة، عامل فني، سائق، رئيس حراس،... إلخ)



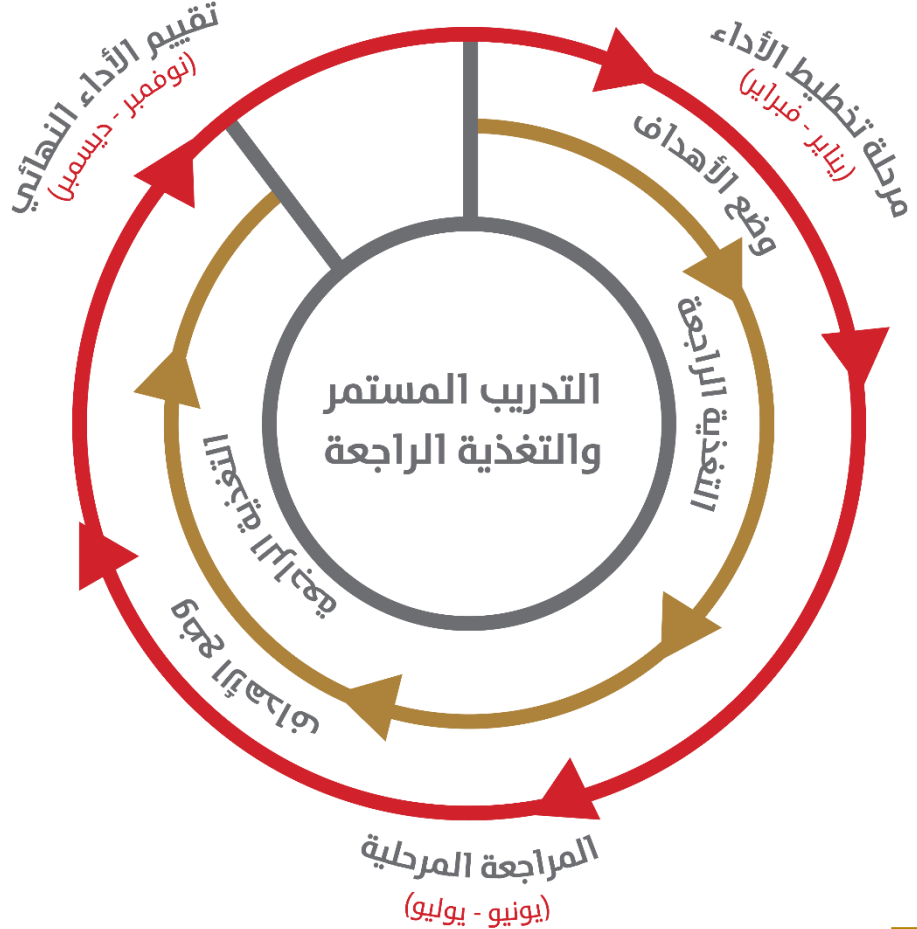
ركائز نظام إدارة الأداء



ركائز نظام إدارة الأداء

الأهداف: يُمثل هذا المحور ما يُتوقع من الموظف إنجازه خلال السنة، حيث تساعد الأهداف الموظف على التركيز على النواحي الرئيسية في عمله، مما يحقق الإنجاز بكل كفاءة وفاعلية.

الكفاءات: يركز هذا المحور على الأسلوب أو الآلية التي تحدد كيفية إنجاز الموظف لأهدافه وفق الإطار العام للكفاءات السلوكية، المتوافق مع نموذج الامارات للقيادة الحكومية بالإضافة الى الكفاءات التخصصية



← وضع الأهداف قابل للتحديث والتعديل
← التغذية الراجعة مستمرة



مراحل دورة نظام إدارة الأداء

يتم الاتفاق على الأهداف وتحديدها،
إضافةً لبيان التوقعات والكفاءات المطلوبة
من الموظف والمتوقع منه

تخطيط الأداء

يناير وفبراير



تتم مراجعة تطورات وإنجازات
الموظف ضمن الأهداف المخططة

المراجعة المرحلية

يونيو ويوليو



يتم التقييم النهائي لأداء الموظف
حسب المعايير المعتمدة

التقييم النهائي للأداء

نوفمبر وديسمبر



يتيح النظام الإلكتروني للأداء إمكانية تعديل وثيقة الأداء السنوي طوال العام كما يوفر خاصية توثيق التغذية الراجعة المستمرة والمقدمة لدعم للموظفين من قبل الرؤساء المباشرين



الأهداف الوظيفية

عبارة عن أهداف قابلة للقياس SMART يتم تحديدها والاتفاق عليها مسبقاً بين الرئيس المباشر والموظف في بداية دورة إدارة الأداء، تساعد في متابعة وقياس مدى تقدّم الموظف نحو تحقيق المهام المطلوبة منه.

عند صياغة الأهداف متطلبات حكومة دولة الامارات وأن تكون الأهداف طموحة وتتسم بالتحدي وذلك للمساهمة في تسريع تحقيق أهداف الأجندة الوطنية وتعزيز تنافسية الدولة، وترتبط جميع الأهداف بتحقيق الخطة الاستراتيجية للجهة الاتحادية.

يراعى

لاختيار أهداف مناسبة للموظفين كما يجب
على الرؤساء المباشرين ضمان وجود توازن
بين الأهداف.

5000
هدف

الرجوع لقاعدة موحدة لوظائف الدعم
والمساندة في الوزارات والجهات الاتحادية في
بنك الأهداف الذكية

يمكن



الكفاءات السلوكية والتخصصية



تخصيص وزن متساوي
للكفاءات السلوكية
والتخصصية

ادراج الكفاءات
التخصصية ضمن
تقييم الأداء
السنوي

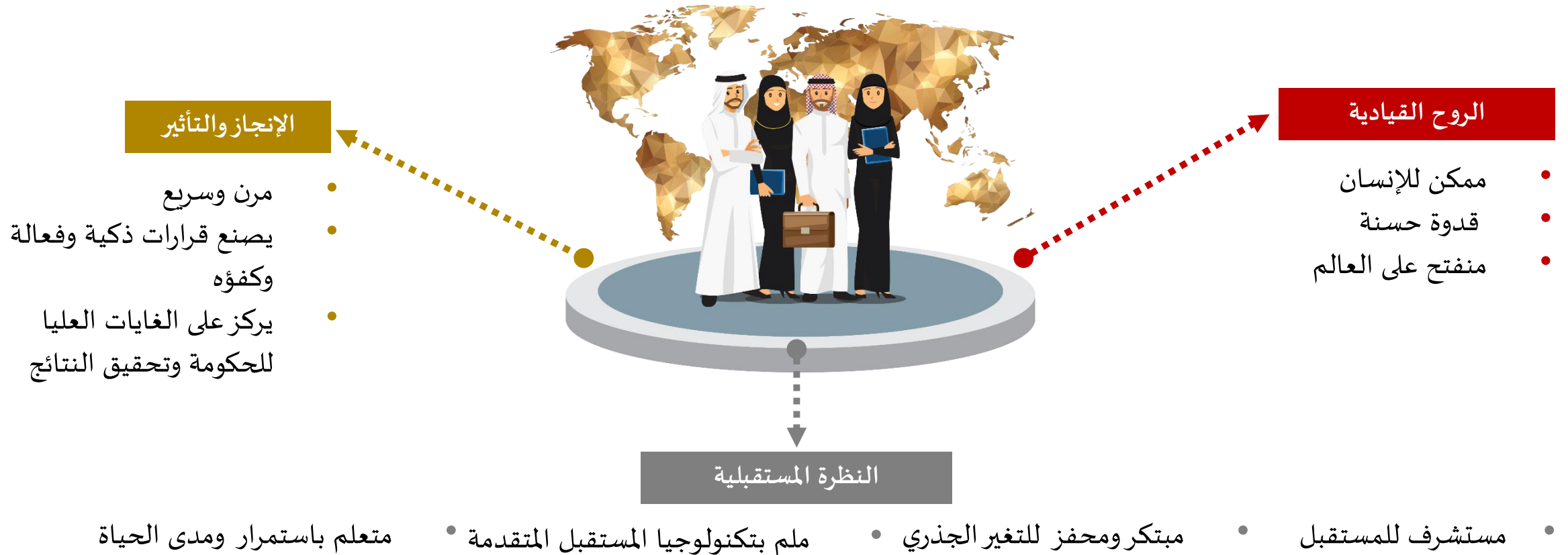
يصل عدد
مستويات
الكفاءة إلى 3

اعتماد كفاءات سلوكية جديدة على
جميع الدرجات (المستهدفة من وكيل
الوزارة/المدير العام إلى الدرجة 7)

تحديث الإطار العام للكفاءات
السلوكية بما يتوافق مع
نموذج الإمارات للقيادة
الحكومية



الكفاءات السلوكية المتوافقة مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية





مستويات الكفاءة

زيادة درجة/ مستوى التعقيد

مستوى الكفاءة 1

- الدرجة 5
- الدرجة 3
- الدرجة 6
- الدرجة 4
- الدرجة 7

مدرك

مستوى الكفاءة 2

- الدرجة الخاصة ب
- الدرجة 1
- الدرجة 2

ممارس

مستوى الكفاءة 3

- وكيل الوزارة/المدير العام
- وكيل الوزارة المساعد/المدير التنفيذي
- الدرجة الخاصة أ

متمكن (خبير)



الإطار العام للكفاءات السلوكية المتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

المدير العام/المدير التنفيذي/ خاص أ	خاص ب/ الدرجات 1 و 2	الدرجة 3/الدرجة 4	الدرجة 5 إلى الدرجة 7			
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)	مستوى الكفاءة 2 ممارس	مستوى الكفاءة 1 مدرك	مستوى الكفاءة 1 مدرك			
★	★	★		يطور المواهب	ممكناً للإنسان	روح القيادة
★	★	★		يدعم ثقافة المساءلة والمسؤولية		
★	★	★		التواصل على نحو والاستراتيجي		
★	★	★	★	تمكين التعاون		
★	★	★	★	الشغف و الحماسة والأخلاق والقيم	قدوة حسنة	
★	★	★		يلهم ويحفز ويفوض للآخرين		
★	★	★	★	السعادة والنظرة الإيجابية		
★	★	★		القيادة عن طريق التأثير	منفتح على العالم	
★	★	★	★	يشجع التنوع		
★	★	★		التعامل مع المتغيرات وعدم الوضوح		



تابع الإطار العام للكفاءات السلوكية المتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

الدرجة 5 إلى الدرجة 7							الدرجة 3 /الدرجة 4	خاص ب/ الدرجات 1 و 2	المدير العام/المدير التنفيذي/ خاص أ
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2									
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2							النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مستشرف للمستقبل
مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)									
مستوى الكفاءة 1 مدرك									
مستوى الكفاءة 2</									



تابع الإطار العام للكفاءات السلوكية المتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

						الدرجة 5 إلى الدرجة 7	الدرجة 3/ الدرجة 4	خاص ب/ الدرجات 1 و 2	المدير العام/المدير التنفيذي/ خاص أ
						مستوى الكفاءة 1 مدرك	مستوى الكفاءة 1 مدرك	مستوى الكفاءة 2 ممارس	مستوى الكفاءة 3 متمكن (خبير)
الإنجاز والتأثير	مرن وسريع	يراقب البيئة المحيطة ويفسرهما					★	★	★
		يتجاوب ويتأقلم بسرعة				★	★	★	★
	يصنع قرارات ذكية وفعالة وذات كفاءة	اتخاذ القرار بفعالية					★	★	★
		يشجع الآخرين على تعلم اتخاذ القرارات الفعالة					★	★	★
		يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج				مطلع على توجهات الحكومة ، ينشر مفهوم الغايات ، والأهداف العليا للحكومة .	★	★	★



احتساب أوزان الأهداف و الكفاءات وفق الدرجات الوظيفية

الأهداف	وكيل وزارة/الوكيل المساعد/مدرء العموم/المدرء التنفيذيون/ الدرجة الخاصة أ ومن في حكمهم	الدرجة الخاصة ب / الدرجة 1/ الدرجة 2	الدرجة 3/ الدرجة 4	الدرجة 5/ الدرجة 6/ الدرجة 7
مستوى الكفاءة: متمكن (خبير)	مستوى الكفاءة: ممارس	مستوى الكفاءة: مدرك		
وزن الهدف	70%	60%	50%	
وزن الكفاءة	30%	40%	50%	
عدد الأهداف	10-4			
أوزان الأهداف	الحد الأدنى 10% - الحد الأعلى 25%			

الكفاءات	وكيل وزارة/الوكيل المساعد/مدرء العموم/المدرء التنفيذيون/ الدرجة الخاصة أ ومن في حكمهم	الدرجة الخاصة ب / الدرجة 1/ الدرجة 2	الدرجة 3/ الدرجة 4	الدرجة 5/ الدرجة 6/ الدرجة 7
مستوى الكفاءة: متمكن (خبير)	مستوى الكفاءة: ممارس	مستوى الكفاءة: مدرك		
العدد الإجمالي للكفاءات	10	10	10	6
الكفاءات السلوكية				
الكفاءات التخصصية	0	5-0	من 2 الى 5	من 4 إلى 8
وزن الكفاءة	وزن متساوي للكفاءات مثال: مجموع الكفاءات مقسوم على عدد الكفاءات المحددة (سلوكية+ تخصصية)			



مستويات نتائج تقييم الأداء

أصبحت مستويات نتائج تقييم الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية (5) مستويات كما هو مبين أدناه:

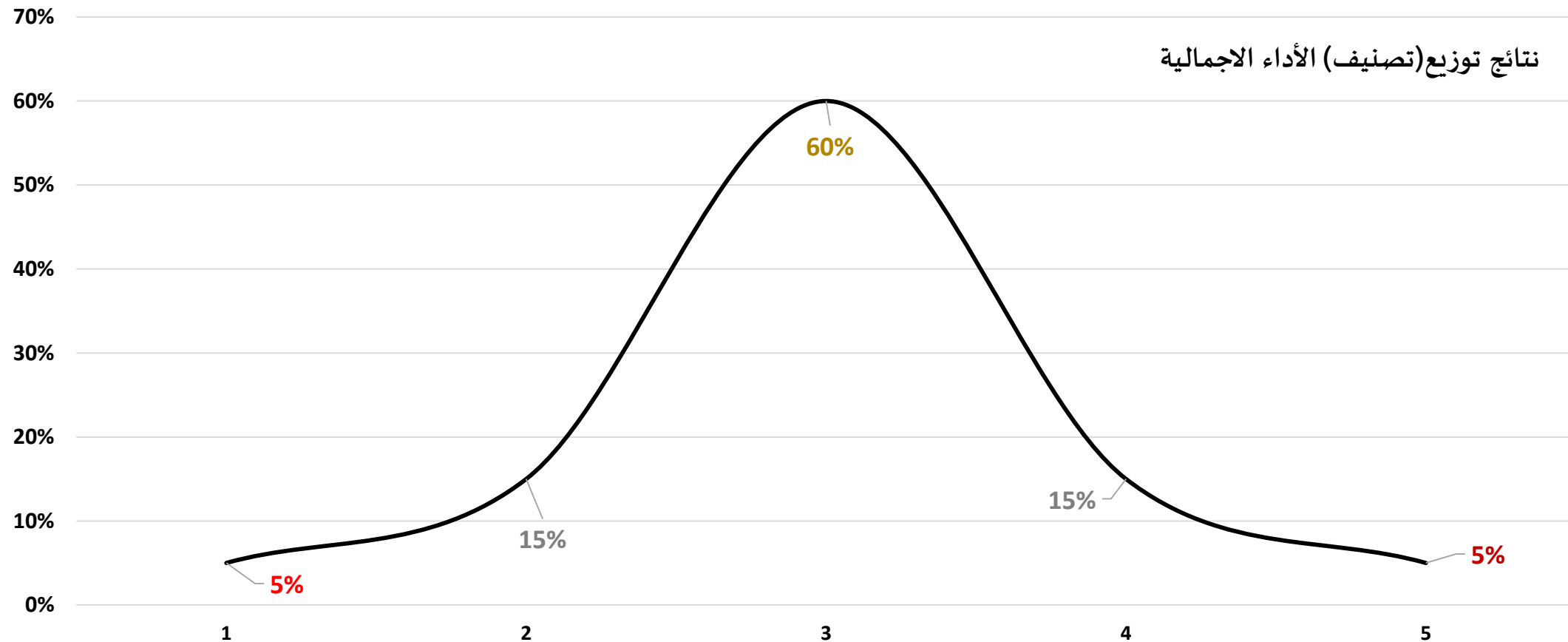


- 5 حقق أهدافه بكل كفاءة وفاعلية طوال العام تجاوز نسبة القياس لمؤشرات الأداء المحددة للأهداف بشكل ملحوظ (100% أو أكثر) حقق أهداف أكثر من الأهداف المتفق عليها. كان للأهداف التي حققها أثر إيجابي واضح وملحوس على جهة عمله قام بتقديم اقتراحات ومبادرات تم الأخذ بها وتطبيقها من قبل جهة عمله
- 4 حقق أهدافه بكل كفاءة وفاعلية. حقق نسبة القياس لمؤشرات الأداء المحددة للأهداف (85-99%) كان للأهداف التي حققها أثر إيجابي واضح وملحوس على الإدارة أو القطاع الذي يعمل به قام بتقديم اقتراحات ومبادرات إيجابية

ستنطبق هذه المعايير على تقييم الكفاءات السلوكية والتخصصية



منحنى توزيع نسب التقييم النهائي لموظفي الحكومة الاتحادية





المكافآت المرتبطة بالأداء

لغايات تحقيق المزيد من الحوكمة تم تعديل المكافآت كالتالي:

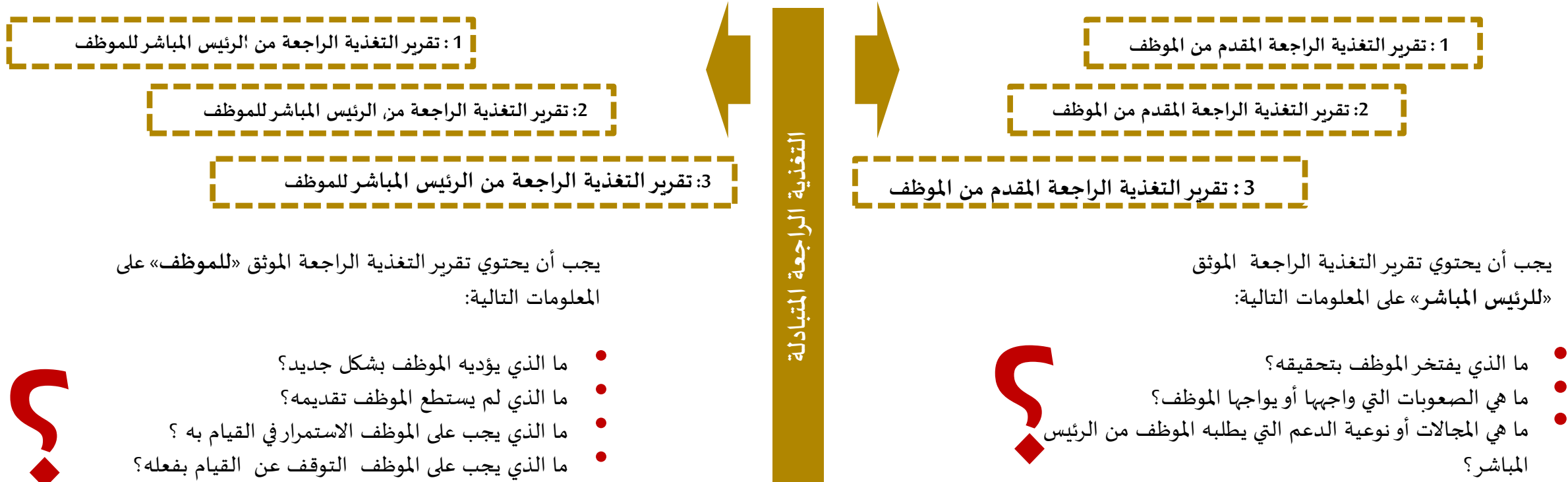
التقييم النهائي للأداء	العلاوة الدورية	الترقية
5	طبقاً لللائحة التنفيذية	مؤهل للترقية الاستثنائية أو الوظيفية أو المالية
4	طبقاً لللائحة التنفيذية	مؤهل للترقية الوظيفية أو الترقية المالية
3	طبقاً لللائحة التنفيذية	مؤهل للترقية المالية
2	طبقاً لللائحة التنفيذية	غير مؤهل لأي نوع من أنواع الترقية
1	غير مؤهل للعلاوة الدورية	غير مؤهل لأي نوع من أنواع الترقية

هناك ضوابط وشروط واضحة للترقية في المادة (49) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية ومن أبرز تلك الشروط توفر المخصصات المالية.



توثيق التغذية الراجعة لأداء موظفي الجهة الاتحادية

يتيح النظام الإلكتروني توثيق وحفظ التغذية الراجعة الرسمية بصورة مستمرة أو بانتهاء المشروع (اعتمادا على طبيعة الوظيفة/المهام)





إدارة أداء الموظفين المكلفين بإنجاز المشاريع

نظراً لطبيعة عمل بعض الجهات الاتحادية والتي يتطلب العمل لديها إنجاز مشاريع تخصصية مختلفة وفق معايير إنجاز وأطر زمنية محددة وانسجاماً مع ذلك فإن هذا النظام يمنح الرؤساء المباشرين والموظفين القائمين على إنجاز وتنفيذ تلك المشاريع مرونة كافية تتوافق مع طبيعة عملهم تتمثل فيما يلي:

1. أن يتم تقييم أداء الموظف لكل مشروع عند انتهاءه وفق معايير الإنجاز المتفق عليها
2. إمكانية تعديل وثيقة الأداء السنوي طوال العام
3. يمكن تعديل وتغيير الأهداف الذكية من قبل الرئيس المباشر بالتنسيق مع الموظف أثناء دورة نظام إدارة الأداء وذلك بدون انتظار مرحلة المراجعة المرحلية
4. وجوب مراجعة وثيقة الأداء الفردي بوتيرة مستمرة، على أساس ربع سنوي أو على أساس اكتمال المشروع



آلية تقييم أداء الموظفين للفئات

1- الموظفين الملتحقين بالخدمة الوطنية أو في إجازة دراسية ممتدة

يجوز لجهة العمل عند تقييم نتائج الأداء للموظفين الملتحقين بالخدمة الوطنية أو الحاصلين على إجازات دراسية ممتدة الاسترشاد بنتائج تقييم المعنيين في هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية للموظف المعني أو بناء على النتائج الدراسية للموظف المجاز دراسياً أو أن تقوم جهة العمل بإجراء عملية التقييم لهذه الفئة من تلقاء نفسها وفي الحالتين أعلاه يجب أن لا يتجاوز مستوى التقييم (4)

2- الموظفون في إجازة مرضية طويلة/ مرافقة/ إجازة تفرغ.... الخ

يتم احتساب نتيجة الأداء للموظفين ممن هم على رأس عملهم فقط إذا كان إجمالي مدة العمل خلال سنة تقييم الأداء أكثر من 6 أشهر (متصلة أو منفصلة)
فالموظفين الذين تقل فترة تواجدهم على رأس عملهم عن (6) أشهر بالانقطاع عن العمل لعذر مقبول فانه لا يتم تقييم أداءهم على تلك السنة وتصرف لهم العلاوة الدورية ولا يتم تحديد أي مستوى من مستويات الأداء

3- الموظفون الجدد

يحدد للموظف الجديد في فترة الاختبار وثيقة أداء وفق النظام ويتم تقييم أدائه في نهاية مدة فترة الاختبار (6) أشهر ويجوز تمديد هذه لفترة 3 أشهر، فإذا ثبتت كفاءته الوظيفية يتم تثبيته وتحديث الأهداف الخاصة به للمدة المتبقية من العام ، إذا كانت المدة المتبقية (6) أشهر فأكثر ويتم تقييمه في نهاية العام شأنه شأن غيره من الموظفين أما إذا كانت المدة أقل من (6) أشهر فلا يتم إدراجه ضمن دورة الأداء السنوي



الشكاوى والتظلمات



يجوز لأي موظف التظلم من نتيجة الأداء التي حصل عليها إلى لجنة التظلمات المشكلة في جهة عمله خلال (5) أيام عمل من تاريخ إبلاغه بنتيجة التقييم النهائية.

كما يجوز للموظف الذي يحصل على نتيجة تقييم أداء بمستوى تقييم (1) الاعتراض على قرار لجنة التظلمات إلى لجنة النظر في الاعتراضات في الحكومة الاتحادية خلال (10) أيام عمل من تاريخ تبليغه بقرار لجنة التظلمات ويكون قرار لجنة الاعتراضات قطعياً في هذا الشأن.





الأحكام العامة

1. الموظفون من فئة العقد المؤقت يتم وضع أهداف ومهام وكفاءات لهم منذ البداية مع مراجعة مستمرة ومرحلية وفقاً لأحكام هذا النظام وذلك حتى يتم تقييمهم إذا تم تعيينهم في وظيفة دائمة بعد انتهاء العقد المؤقت شريطة عدم وجود فاصل زمني بينهما وفي حال عدم التعيين توقف إجراءات التقييم نظراً لانقطاع أساسيات التقييم
2. الموظفون المعينون بدوام جزئي تنطبق عليهم أحكام هذا النظام وتحسب المكافآت المرتبطة بالأداء وفقاً للنسبة والتناسب مع ساعات العمل والدرجة الوظيفية
3. إذا لم يتمكن الرئيس المباشر من تنفيذ دورة إدارة أداء الموظف لأي سبب من الأسباب عندئذ يتولى الشخص الذي يحل مكانه كرئيس مباشر القيام بهذه المهمة حسب الأصول
4. إذا ما طرأ أي تغيير على وضع الموظف خلال العام سواء نقل أو ندب أو إعاره يتعين عليه عندئذ مراجعة أهدافه أما إذا كان التغيير ينصب على محور مهامه (الأسباب تعود للعمل) فمن الضروري أن يعيد النظر في صياغة وتحديد أهدافه تبعاً لذلك خلال مرحلة المراجعة المرحلية
5. يتم تقييم أداء الموظف الذي تتغير درجته أو مهامه الوظيفية بعد بدء سنة التقييم كالتالي:
 - إذا كان النقل أو التغيير خلال الثلاثة أشهر الأولى من بدء سنة التقييم يكون التقييم على أساس الوظيفة الجديدة فقط
 - إذا تم النقل أو التغيير بعد ثلاثة أشهر من بدء سنة التقييم عندئذ يتم تقييم أدائه استناداً إلى العمل السابق والعمل الحالي بحيث يشترك الرئيس المباشر (السابق والحالي) في عملية التقييم السنوي له
6. يجوز لجهة العمل عند تقييم نتائج الأداء للموظفين الملتحقين بالخدمة الوطنية أو الحاصلين على إجازات دراسية ممتدة الاسترشاد بنتائج تقييم المعنيين في هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية للموظف المعني أو بناء على النتائج الدراسية للموظف المجاز دراسياً أو أن تقوم جهة العمل بإجراء عملية التقييم لهذه الفئة من تلقاء نفسها وفي الحالتين أعلاه يجب أن لا يتجاوز مستوى التقييم (4)



تابع الأحكام العامة:

7. يتم احتساب نتيجة الأداء للموظفين الذين على رأس عملهم فقط إذا كان إجمالي مدة العمل لهم خلال سنة التقييم أكثر من ستة أشهر متصلة أو منفصلة، فيما يتعلق بالموظفين الذين تقل فترة تواجدهم على رأس عملهم عن (6) أشهر بسبب الانقطاع عن العمل لعذر مقبول فإنه لا يتم تقييم أداءهم على تلك السنة وتصرف لهم العلاوة الدورية ولا يتم تحديد أي مستوى من مستويات الأداء
8. أما بشأن الموظف الجديد في فترة الاختبار يحدد له وثيقة أداء وفق النظام ويتم تقييم أدائه في نهاية مدة فترة الاختبار (6 أشهر ويجوز تمديدتها لفترة 3 أشهر)، فإذا ثبتت كفاءته الوظيفية يتم تثبيته وتحديث الأهداف الخاصة به للمدة المتبقية من العام إذا كانت المدة المتبقية (6) أشهر فأكثر ويتم تقييمه في نهاية العام شأنه شأن غيره من الموظفين أما إذا كانت المدة أقل من (6) أشهر فلا يتم إدراجه ضمن دورة الأداء السنوي
9. لا يجوز لجهة العمل تعديل نتائج تقييم أداء موظفيها عن أعوام سابقة وبأثر رجعي إلا في حال وجود خطأ مادي واضح أو إذا تبين عدم صحة البيانات التي استندت إليها الجهة في تقييم الموظف
10. في حال حصول الموظف على نتيجة تقييم أداء 5 أو 4 أو 1 يتولى الرئيس التالي للرئيس المباشر مراجعة واعتماد النتيجة النهائية
11. يجوز للهيئة تعديل أو استحداث نماذج جديدة وفقاً لمتطلبات العمل.



شاشات النظام الإلكتروني :

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

Logged In As

Performance Management
Appraisals

On this page, you can access your development functions and view Performance management notification messages.

Performance Management Task List

[Expand All](#) | [Collapse All](#)

Focus	Task	Process	Start Date	End Date	Go to Task
	دوره نظام إدارة أداء الموظفين لعام 2020 - 97		01-Jan-2020	31-Dec-2020	
	Manage appraisal: 1- السنوي	Appraisal	05-Jan-2020	31-Dec-2020	
	Manage appraisal: 2- المرحلية	Appraisal	05-Jan-2020	31-Dec-2020	
	Manage appraisal: 3- النهائي	Appraisal	05-Jan-2020	31-Dec-2020	

Notifications Awaiting Your Attention

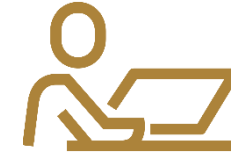
Subject	Sent	Name	Department	Job	Effective Date	Pending With	Update	Delete
No results found.								

Quick Links

- My Information
- Competency Profile
- Suitability Matching
- Employee Review
- Other Professional Qualifications

Help

Plan	Attachments
دوره نظام إدارة أداء الموظفين لعام 2020 - 97	



شاشات النظام الإلكتروني

الخطوة الأولى: الأهداف الوظيفية (4-10) أهداف

- كتابة أهداف جديدة كلياً - الاختيار من بنك الأهداف - إسقاط من الخطط التشغيلية للجهة الاتحادية

Overview

Review

Update Standard Appraisal: Overview

Cancel

Save as Draft

Continue

Employee Name

Employee Number

Organization Email Address

Department

Manager

Job

Position

Grade

Location

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية- دبي

Objectives

Add Objective

Objectives Bank

Copy Objectives From Operational Plan

Objective Name	Start Date	Weight Scale	Duplicate	Update Details	Delete	Previous Review	Attachments
التفريق على المحتوى التعليمي للبرامج المجانية ضمن بوابة المورد للتعليم الإلكتروني خلال العام 2020 وفق خطة العمل المقترحة والإشراف على إعداد التقارير الدورية	02-Jan-2020	10%					

Competencies

Click Add Competencies to add the competencies against which to measure performance and record your evaluation. Click Add Job Competencies to add competencies attached to the job. Clicking Delete removes the competency from this appraisal only.



تعديل وزن الأهداف

OVERVIEW REVIEW

Add Objective Cancel Save as Draft Apply and Add Another Apply

* Indicates required field

* Objective Name

Created By

* Start Date

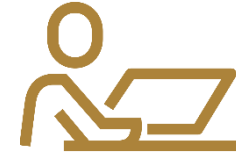
Group

Priority

* Weighting Scale

10%
15%
20%
25%

Description	Attachments
Detail	
Success Criteria	



شاشات النظام الإلكتروني

الخطوة الثانية: الكفاءات السلوكية
تظهر الكفاءات السلوكية تلقائياً وفق الدرجة الوظيفية للموظف (6-10) كفاءات

Competencies			
Click Add Competencies to add the competencies against which to measure performance and record your evaluation. Click Add Job Competencies to add competencies attached to the job. Clicking Delete removes the competency from this appraisal only.			
Competencies			
Add Behavioral Competencies		Add Technical Competencies	
Competency	Competence Category	Delete	Documents
Achievements and Impact/Agile and Fast/Mastery ¹	Behavioral		+
Achievements and Impact/Smart, Effective & Efficient Decision Maker/Mastery ¹	Behavioral		+
Achievements and Impact/Focus on Govt. Goals and Achievements/Mastery ¹	Behavioral		+
Future Outlook/Lifelong Learner/Mastery ¹	Behavioral		+
Future Outlook/Well-versed in Advanced Technology/Mastery ¹	Behavioral		+
Future Outlook/Innovation & Disruptive/Mastery ¹	Behavioral		+
Future Outlook/Futuristic/Mastery ¹	Behavioral		+
Leadership Spirit/Open to the World/Mastery ¹	Behavioral		+
Leadership Spirit/Role Model/Mastery ¹	Behavioral		+
Leadership Spirit/Enabler of People/Mastery ¹	Behavioral		+
Add Behavioral Competencies		Add Technical Competencies	



شاشات النظام الإلكتروني :

الخطوة الثالثة: الكفاءات التخصصية
يتم اختيار الكفاءات التخصصية حسب العائلة الوظيفية ويتم تحديد عددها وفق الدرجة الوظيفية

Add CompetenciesCancelApply

Search

Competency Type

Main Competence

Name

☐ Name

No search conducted

Community Development

Culture, Arts, and Literature

Economy and Statistics

Education

Engineering

Environment and Water

Finance and Accounting

Governance and Auditing

Health and Safety

Human Resources

INFORMATION TECHNOLOGY

Labour

Legal - Judicial

Media

Natural Sciences

Organizational Development

Political - Diplomatic

Program and Project Management

Religious

Support Services

Name	Short Name

Copyright (c) 1998, 2017, 2018. All rights reserved.



إمكانية تعديل الأهداف طوال العام

انقر تحديث أو إضافة لإجراء التغييرات على الأقسام أدناه. انقر التالي للاستمرار في هذا الإجراء أو انقر للخلف للعودة إلى الصفحة السابقة أو انقر إلغاء لإلغاء هذا الإجراء أو انقر حفظ لوقت لاحق لإنهاء الإجراء لاحقاً

إعادة فتح تقييم الموظف

الحالة	اسم الخطة	اسم القالب	الملاحظات
لم يتم العثور على نتائج			

إضافة

97 إدارة الأداء للموظف

- إدارة الأداء
- طلبات التظلم الخاصة بالأداء
- متابعة وتوثيق الأداء
- نتائج التقييمات السابقة
- إعادة فتح تقييم

أدخل أي تغييرات أدناه. انقر تقديم للاستمرار في هذا الإجراء أو انقر إلغاء لإلغاء هذا الإجراء والعودة إلى الصفحة السابقة

اسم الخطة ★ 97 - دورة نظام إدارة أداء الموظفين لعام 20 ▼

اسم القالب ★ 1- تخطيط الأداء السنوي ▼

الملاحظات





تعديل نتائج الأداء الاجمالية على مستوى الجهة الى 5 مستويات (منحنى التوزيع):

الإداء (محمد عبدالله محمد عبدالله العلي)

المقابلة

النوع: تقييم الأداء

الموقع:

التاريخ: ٢٠١٩-١٢-١٧

المعدل: ٢

التاريخ التالي:

تواريخ الفعالية من ٢٠١٩-٠٤-٠٢

المعدلات

بحث %

١

٢

٣

٤

٥

إلغاء موافق بحث

توزيع ال Quota



ملامح عامة لنظام إدارة الأداء في الحكومة الاتحادية

- إضافة الكفاءات التخصصية مع مواءمة الكفاءات السلوكية بما يتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية المعتمد لدى مكتب رئاسة مجلس الوزراء،
- تعديل الأوزان للأهداف والكفاءات وفق التحديثات التي طرأت على النظام.
- منح المرونة الكافية للرئيس المباشر والموظف لمراجعة وثيقة الأداء السنوي طيلة العام من حيث تعديل الأهداف أو إضافة أهداف جديدة.
- مستويات التقييم النهائي للأهداف والكفاءات
- وضع أطر لتقييم أداء الموظف الملتحق بالخدمة الوطنية أو المجاز دراسياً.



متابعة وتوثيق المهام اليومية للموظف

خطوات توثيق المهام في شاشات نظام بياناتي

الدخول الى موقع الهيئة الالكتروني عن طريق الرابط ادناه :

<https://www.fahr.gov.ae/>

اختيار: بياناتي /تسجيل الدخول/ خارج شبكة جهة العمل

أولاً:

اختيار إدارة الأداء للموظف واختيار: متابعة و توثيق الأداء

إضافة: سنة التقييم / التاريخ/ الحالة

ثانياً:

في الخانات المتوفرة في النظام يجب ادخال المهام ومن ثم الضغط على زر التطبيق ومن ثم سيتم تحويل المهام مباشرة الى المدير المباشر للاعتماد

ثالثاً:

المستكشف

الإعدادات الشخصي

- 297 - عضو تقييم الموردين
- 297-عضو تسجيل النقاط
- 297_طلبات الشراء إدارة الشؤون القانونية
- 97 إدارة الأداء للموظف
- إدارة الأداء
- طلبات التظلم الخاصة بالأداء
- متابعة وتوثيق الأداء
- نتائج التقييمات السابقة
- اعادة فتح تقييم
- 97 الخدمة الذاتية للمتدرب
- 97الخدمة الذاتية للموظف
- بطاقة ما قصرت
- طلب صلاحيات النظام المالي الاتحادي

المستكشف

الإعدادات الشخصي

- 297 - عضو تقييم الموردين
- 297-عضو تسجيل النقاط
- 297_طلبات الشراء إدارة الشؤون القانونية
- 97 إدارة الأداء للموظف
- 97 الخدمة الذاتية للمتدرب
- 97الخدمة الذاتية للموظف
- بطاقة ما قصرت
- طلب صلاحيات النظام المالي الاتحادي



متابعة و توثيق الأداء

إلغاء تطبيق

الرقم المالي 502801

اسم الموظف الدامي, دانه

dalhammadi@fahr.gov.ae Employee's Formal Email

الدرجة الرابعة

القسم/الإدارة قسم السياسات والبحوث

نوع التوظيف غير محدد

التطوير المؤسسي/البحوث
والدراسات/تنفيذي دراسات وبحوث

الوظيفة

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية-
دبي

موقع الموظف

★ سنة التقييم

الهدف / الكفاءة

★ التاريخ

ملاحظات

Line2

Line3

Line4

إلغاء تطبيق

متابعة و توثيق الأداء: البيانات الخاصة

إلغاء حفظ لوقت لاحق لاخلف التالي

الرقم المالي 502801

اسم الموظف الدامي, دانه

dalhammadi@fahr.gov.ae Employee's Formal Email

الدرجة الرابعة

القسم/الإدارة قسم السياسات والبحوث

نوع التوظيف غير محدد

التطوير المؤسسي/البحوث

والدراسات/تنفيذي دراسات وبحوث

الوظيفة

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية-

موقع الموظف

دبي

متابعة و توثيق الأداء

إضافة

إختيار سنة التقييم	الهدف / الكفاءة	التاريخ	ملاحظات	Line2	Line3	Line4	الحالة
لم يتم العثور على نتائج							



آليات التواصل مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية:



مركز الاتصال الموحد
Call Center
600525524



وسائل التواصل الاجتماعي
Social Media
@FAHR_UAE



«حمد»
المساعد الافتراضي للعملاء
"HAMAD"
The Virtual Assistant For FAHR Customers



نظام إسعاد المتعاملين
«عبر موقع الهيئة الإلكتروني»
Customer Happiness System
www.fahr.gov.ae

التطبيق الذكي
FAHR
Smart Application



نظام إدارة معلومات الموارد البشرية
في الحكومة الاتحادية
The HR Management Information System

بياناتي
Bayanati



مع الشكر الجزيل



هيئة اتحادية | Federal Authority



www.fahr.gov.ae

info@fahr.gov.ae

@FAHR_UAE

مركز الاتصال الموحد: 600525524