الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

التقرير السنوي

2019

عام الإنجازات

www.fahr.gov.ae

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

التقرير السنوي
2019

جميع الحقوق محفوظة.
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2019

هيئة اتحادية | Federal Authority

www.fahr.gov.ae
info@fahr.gov.ae
@FAHR_UAE
مركز الاتصال الموحد: 600525524

«بناء الإنسان هو الطريق الأفضل لبناء الأوطان»

صاحب السمو الشيخ

خليفة بن زايد آل نهيان

رئيس الدولة « حفظه الله»

«نحــن محظوظون لأننا نعمل في الحكومات، وظيفتنا أجمل ما في حياتنا،
بل هي الحياة. نغير من خلالها حياة الملايين نحو الأفضل»

صاحب السمو الشيخ
محمد بن راشد آل مكتوم

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»

«الشــباب هم الثــروة الحقيقية وقادة الغــد ودولة الإمــارات تحرص على إعدادهم والاستثمار فيهم»

صاحب السمو الشيخ

محمد بن زايد آل نهيان

ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة

جـــدول المحـتويـات

كلمة «الهيئة»	12
النشأة والأهداف	14
الهيكل التنظيمي	15
الرؤيـــة، الرســـالة، القيـــم، والأهـــداف الاستراتيجيـــة	17
إنجازات «الهيئة» 2019	18
خطـــة «الهيئة» 2020	20
مشروعات «الهيئة» ومبادراتها	**23**
«بياناتي»	24
تطبيق «FAHR»	32
نظام إسعاد المتعاملين	33
«حمد» المساعد الافتراضي	35
مبادرة شركاء أعمال الموارد البشرية	36
جائزة الشيخ منصور بن زايد لأفضل بحث في الموارد البشرية	38
«الهيئة» تفوز بجائزة «محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز» في مجال الممكنات	42
جائزة «النخبة» للتميز الداخلي	44
التوطيـــــن	46
مشروع تعزيز كفاءة التوظيف	47
بنك المهارات الحكومية	50
«المـــورد» بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية	52
إطار عام جديد للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية	54
40 ورشة تدريبية حول أنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية	56
تعديل أوضاع الحاصلين على مؤهلات جامعية	58
المشاركة في الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات	60
جائزة التميز الحكومي العربي	61
آلية جديدة لقياس كفاءة إدارات الموارد البشرية	64
«معـــارف»	67
نادي الموارد البشرية	72
مؤتمر الموارد البشرية الدولي التاسع	76
الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي إلكترونياً	80
فريق الاستشارات القانونية	82
برنامج «امتيازات» يقدم خدماته لموظفي حكومتي عجمان وأم القيوين	84
إعداد سلسلة دراسات وبحوث في الموارد البشرية	88
إعداد مشروع مقترح لتعديل قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية	90
تطوير برنامج «مسار» بالتشاور مع الوزارات	91
دراسة لإنشاء صندوق ادخار للموظفين غير المواطنين	92
دراسة تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية	93
نقل المعرفة	**95**
«الهيئة» تنقل المعرفة لـ 36 وفداً محلياً ودولياً	96
عطـاء بلا حدود	**101**
إصداراتنا الـدوريـــة	**107**
مجلة صدى الموارد البشرية	108
مجلة الموارد البشرية	110
شهر الإمارات للابتكار	**113**
شراكات استراتيجية	**119**
مشاركات خارجيـــة	**125**
مناسبات وطنيـــة	**131**
السعادة والتحفيـــز	**135**

كلمة الهيئة

2019 بين الإنجاز والطموح

السيدات والسادة

القراء الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

انقضى العام 2019 بما له وما عليه، حيث كان حافلاً بالإنجازات بالنسبة لأسرة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية التي عملت بروح الفريق الواحد، في سبيل رفعة المؤسسة، وتحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية، المنبثقة من استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2017 – 2021.

إنجازات عظيمة نضعها بين دفتي التقرير السنوي هذا، مستبشرين بعام الطموح 2020، الذي يقربنا أكثر إلى حلم الإمارات، وتحقيق رؤيتها 2021، تزامناً مع احتفالاتها باليوبيل الذهبي، ومرور خمسين عاماً على قيام الاتحاد.

كل هذا وغيره يشكل مدعاة لأن تبذل الهيئة قصارى جهدها لتعزيز ريادة الإمارات، وتبوئها مراتب متقدمة عالمياً في مؤشرات الموارد البشرية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، الذي تعتبر الاستثمار فيه هو الأهم لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة، لا سيما وأن الإمارات تستعد لمرحلة نوعية وقفزة كبيرة في مسيرة نهضتها الشاملة، حيث أعلنت 2020 عام الاستعداد لخمسين عاماً جديدة، وصولاً إلى 2021 .

وحتى يكون 2020 كما أراد له صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، علينا جميعاً أفراداً ومؤسسات أن نعمل بجد وإخلاص، في كافة قطاعات العمل ومناحي الحياة المختلفة؛ لنقل قصة الإمارات للعالم، ورفع سقف التوقعات، كما لا بد أن نكون عند حسن ظن قيادتنا بنا، وعلى رأسها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، وأخيهما صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، الذي دعا لأن يكون 2020 عام حشد الجهود والطاقات والموارد المادية والفكرية ، ومواصلة العمل والابتكار؛ لتحقيق الطموح ومواجهة التحديات، وصولاً إلى تحقيق رؤية ومئوية الإمارات بحلول العام 2071.

ولأن الهيئة تؤدي دوراً محورياً في تعزيز وتنمية رأس المال البشري الحكومي، ونظرا للدور الكبير الذي لعبته على مدار أكثر من عقد، تشعر بعظم المسؤولية الملقاة على عاتقها في المرحلة المقبلة فيما يخص الموارد البشرية من أنظمة وتشريعات وسياسات ومبادرات خلاقة تساعد في خلق بيئة عمل حكومية سعيدة ومحفزة، تضمن أعلى مستويات الإنتاجية، والرضا والتناغم الوظيفي.

ففي العام 2019 على سبيل المثال لا الحصر تمكنت الهيئة من تطوير نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، الذي يشكل نافذة ذكية لكافة خدمات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، وتحديث تطبيقها الذكي FAHR، وإطلاق أنظمة إلكترونية جديدة من شأنها تسهيل عمل الموظفين في الحكومة الاتحادية، وضمان الكفاءة والجودة وفق أفضل الممارسات العالمية، كما أطلقت جائزة الشيخ منصور بن زايد لأفضل بحث في مجال الموارد البشرية، كما احتلت الهيئة المركز الأول في مجال الممكنات ضمن جائزة الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم للأداء الحكومي المتميز.

وفتحت الهيئة أبوابها لشركائها من داخل الدولة وخارجها؛ للاطلاع على تجاربها المميزة في مجال الموارد البشرية، حيث نقلت المعرفة إلى 36 وفداً محلياً ودولياً، كما أطلقت البوابة الإلكترونية لبنك المهارات الحكومية، وأعدت سلسلة دراسات وبحوث متخصصة استناداً لأفضل الممارسات العالمية، كما أطلقت بوابة للتدريب والتعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية «المورد»، ودشنت آلية جديدة لقياس كفاءة ونضج إدارات الموارد البشرية في الحكومية الاتحادية، وواصلت العمل بالعديد من المبادرات النوعية.

السيدات والسادة

القراء الأعزاء

إن هذا التقرير الذي بين أيديكم فيه الكثير من الإنجازات التي لا يتسع المجال لذكرها في هذه المساحة، حيث يمكنكم الاطلاع عليها مفصلة ومدعمة بالصور والرسومات البيانية، ليشكل بذلك مرجعاً للباحثين والمهتمين بالموارد البشرية، كما يمكنكم الاطلاع على جميع أنظمة وسياسات ومبادرات الموارد البشرية مفصلة من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae.

إنجازات ما كان لها أن تتحقق لولا جهود فريق عمل الهيئة الذي يعمل بانسجام وتناغم، والذي نقدم له ولشركائنا الشكر، مؤكدين السير قدماً لما فيه خدمة الدولة، وتحقيق رؤى قيادتها الرشيدة.

وفقنا الله وإياكم لما فيه خير الوطن وسعادة المواطن

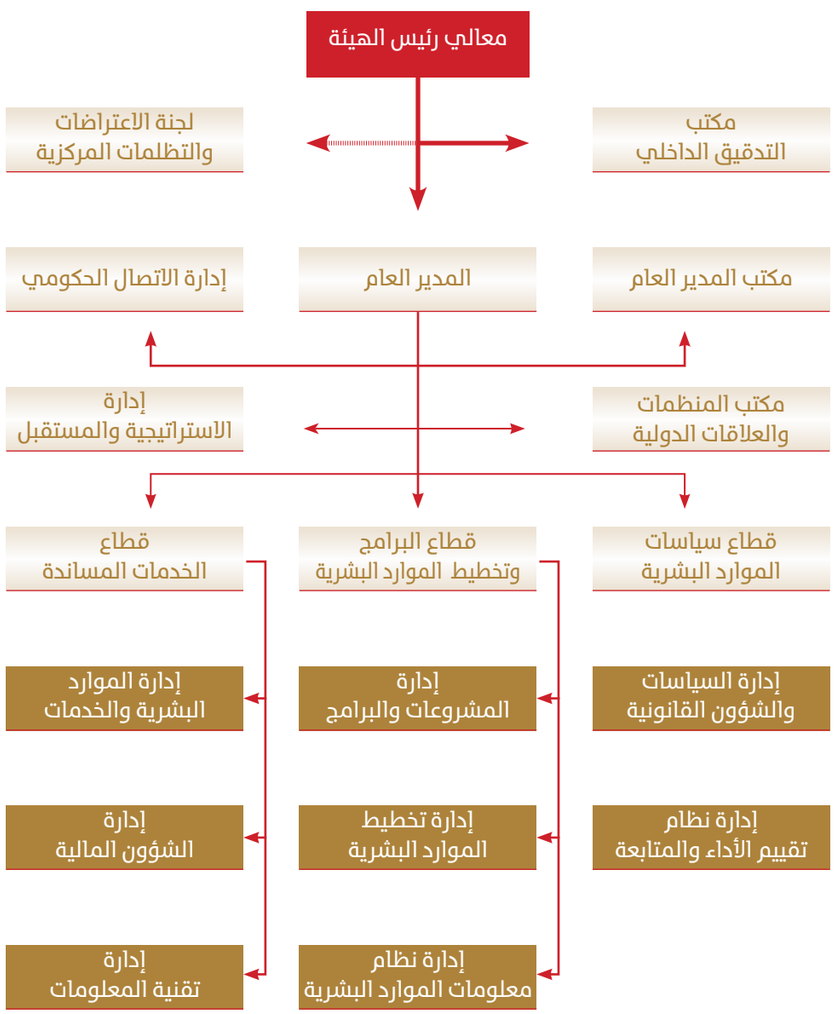
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

النشأة والأهداف

جاء تأسيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في العام 2009، بهدف تنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية استناداً إلى أفضل الممارسات والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتناط بها الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وتسعى الهيئة إلى خلق رأس مال بشري في الحكومة الاتحادية يحقق الريادة العالمية، وتمكينه من تحقيق الأداء المؤسسي المتميز، ودعم تطبيق حلول متكاملة للموارد البشرية وفق أفضل الممارسات العالمية.

الهيكل التنظيمي



رؤيـــــة
VISION
2021
الإمـــارات العـــربيـــة المتـحـــدة
UNITED ARAB EMIRATES

نريد أن نكون

من أفضل دول العالم

بحلول العام 2021

استراتيجية الموارد البشرية في الحكومـــة الاتحـــــادية (2017-2021)

الرؤيـــة

كفاءات حكومية سعيدة ومبتكِرة تقود دولة الإمارات للريادة العالمية

الرســـالة

تحقيق التناغم الوظيفي وتعزيز تنافسية دولة الإمارات من خلال تمكين الكفاءات الحكومية وتعزيز الإنتاجية والاستثمار الأمثل للنظم والحلول المبتكرة لرأس المال البشري

القيـــم

الولاء والانتماء، النزاهة والمهنية، القيادة وروح الفريق، الإصرار والمثابرة، المشاركة والتعاون

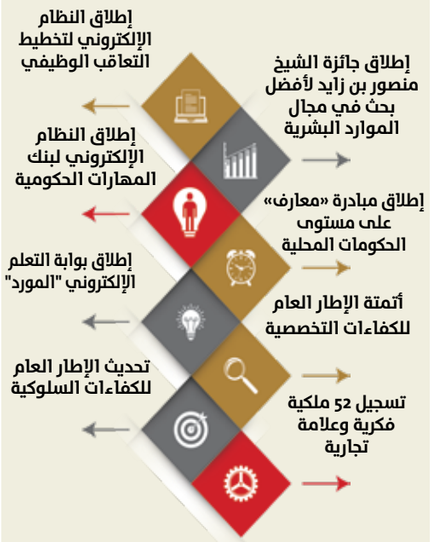
الأهـــداف الاستراتيجيـــة

1	2	3	4
تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية	تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية	خلق بيئة عمل سعيدة و محفزة لرأس المال البشري الحكومي	ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

5 ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

إنجازات
الهيئة الاتحادية
للموارد البشرية الحكومية
2019

تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية



الرفاه الوظيفي وجودة الحياة في بيئة العمل الاتحادية

الموارد البشرية الرقمية في الحكومة الاتحادية

خطـة

الهيئة الاتحادية
للموارد البشرية الحكومية
2020

الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية الرقمية في الحكومة الاتحادية

- ترقية تطبيق الهيئة الذكي FAHR
- مشروع «إنجاز» لأتمتة إجراءات خدمات الدعم المشتركة
- تعزيز نظام التوظيف الإلكتروني بخصائص الذكاء الاصطناعي
- التقارير الإحصائية الاستباقية (Holistic Dashboards)
- مشروع تصحيح بيانات الموظفين (Data Cleansing)
- مشروع «مُمَكّن» لقياس الإنتاجية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي
- توسيع نطاق ناقل الخدمات المؤسسية مع الجهات الرابطة
- ترقية نظام الهياكل التنظيمية
- إطلاق مشروع مستودع البيانات Data Warehouse
- إطلاق المرحلة الثانية من بنك المهارات الحكومية
- تعزيز بوابة المورد بتقنيات الذكاء الاصطناعي
- تعزيز إدارة المواهب باستخدام الذكاء الاصطناعي
- إطلاق المرحلة الثانية من المساعد الافتراضي «حمد» (Chatbot)
- أتمتة وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة

تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية

- مصفوفة قياس تطور إجراءات وممارسات الموارد البشرية (HR Maturity Matrix)
- إدارة ممكنات الموارد البشرية
- إدارة مشروع المسرعات الحكومية للموارد البشرية
- إطلاق الدورة السادسة لجائزة الإمارات للموارد البشرية
- تعزيز مؤشرات التوطين في الحكومة الاتحادية

المنظومة التشريعية لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية

1. إطلاق النسخة الثانية من نظام إدارة الأداء الإلكتروني
2. دراسة سلامة تطبيق أنظمة وسياسات الموارد البشرية
3. متابعة قياس الإنتاجية من خلال المنظومة الرقمية لربط الإجازات المرضية مع الجهات الصحية
4. تحديث برنامج (مسار) لرعاية الطلبة
5. تطوير القانون واللائحة لمواكبة المتغيرات
6. إعداد دراسات ومقارنات تعزز رأس المال البشري

جودة الحياة في بيئة العمل ونشر المعرفة في الموارد البشرية

- الدورة الثانية لجائزة الشيخ منصور بن زايد لأفضل بحث في مجال الموارد البشرية
- إصدار مجلة صدى الموارد البشرية
- ملتقيات نادي الموارد البشرية
- المؤتمر الدولي العاشر للموارد البشرية
- تعزيز نتائج دراسة برنامج جودة الحياة في الحكومة الاتحادية
- تعزيز كفاءة موظفي الحكومة من خلال مبادرة «معارف»
- تطوير برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»

مشروعات
الهيئة ومبادراتها

التقرير السنوي 2019 الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

بياناتي
Bayanati

نافذة ذكية لكافة خدمات الموارد البشرية الاتحادية

شكل إطلاق نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» في العام 2012 نقطة تحول نوعية في مسيرة عمل الحكومة الاتحادية، لجهة أتمتة إجراءات وعمليات وخدمات الموارد البشرية الحكومية، وتحويلها إلى خدمات ذاتية ذكية يمكن الحصول عليها في أي زمان ومن أي مكان حول العالم.

ويعد نظام «بياناتي» الذي أطلقته «الهيئة» بالتعاون مع وزارة المالية نافذة ذكية يتم من خلالها تنفيذ كافة إجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بشكل مؤتمت، ومنصة استراتيجية للعديد من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المطبقة في الحكومة الاتحادية.

ويشكل النظام مرجعاً مهماً لإحصاءات الموارد البشرية الرسمية في الدولة، ويتيح قاعدة بيانات موحدة للحكومة الاتحادية والحكومات المحلية، تعكس واقعها، وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط لمستقبل الموارد البشرية في الدولة بصورة سلسة وفاعلة.

تقنية ومرونة عالية مواكبة للتطورات

ويقدم نظام «بياناتي» العديد من الخدمات لموظفي الحكومة الاتحادية، حيث يمكنهم من إتمام كافة إجراءات الموارد البشرية، من خلال بوابة الخدمة الذاتية المخصصة لكل موظف، فضلاً عن أنه يسرع أخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية، ويضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد.

وتعتبر مرحلة الخدمة الذاتية واحدة من أهم مراحل النظام، إذ تمكن موظفي الحكومة الاتحادية من إتمام ومتابعة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساعد إدارات الموارد البشرية في التركيز على برامج ومبادرات استراتيجية.

67

وزارة وجهة اتحادية
مشغلة لـ «بياناتي» ومرتبطة به

3.8
ملايين
إجراء موارد بشرية عبر نظام «بياناتي» منذ إطلاقه في 2012

منذ إطلاقه في العام 2012 نفذ موظفو الحكومة الاتحادية أكثر من 3.8 ملايين إجراء ومعاملة موارد بشرية عبر نظام الخدمة الذاتية، 900 ألف منها خلال العام 2019، كما بلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية المفعلة لنظام «بياناتي» أو المرتبطة به 67 وزارة وجهة اتحادية.

ربط الإجازات المرضية في الحكومة الاتحادية تلقائياً مع الجهات الصحية بالدولة

بعد نجاح الربط الإلكتروني للإجازات المرضية لموظفي الحكومة الاتحادية مع نظامي «صحة دبي» (سلامة وشريان)، ومع المستشفيات الخاصة التابعة لوزارة الصحة ووقاية المجتمع عبر نظام «وريد»، نجحت «الهيئة» خلال العام 2019 في إتمام الربط الإلكتروني للإجازات المرضية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، مع النظام الإلكتروني للإجازات المرضية الخاص بدائرة الصحة بأبوظبي من خلال ناقل الخدمات المؤسسية للهيئة، حيث يتم إدخال وتسجيل الإجازات المرضية لموظفي تلك الجهات تلقائياً في النظام بمجرد إصدارها وتصديقها من النظام الإلكتروني لدائرة الصحة.

توقيع عقود الموظفين والقرارات الوزارية إلكترونياً

تمكنت «الهيئة» خلال العام 2019 من إطلاق خاصية التوقيع الإلكتروني لعقود الموظفين والقرارات الوزارية وأرشفتها إلكترونياً في نظام «بياناتي»، حيث بلغ عدد المعاملات والإجراءات التي تم توقيعها إلكترونياً في الوزارات والجهات الاتحادية عبر نظام التوقيع الإلكتروني أكثر من 217 ألف إجراء ومعاملة خلال العام 2019.

ويساعد مشروع التوقيع الإلكتروني الذي أطلقته «الهيئة» في العام 2017، في الوصول إلى موارد بشرية بلا أوراق، وأتمتة إجراءات الموارد البشرية، كما يسهم في تسريع الإجراءات وتبسيطها، ويضمن دقة الوثائق وسريتها، ويحافظ على البيئة، حيث يمكن الوزراء ووكلاء الوزارات ومدراء العموم بالوزارات والجهات الاتحادية والمدراء التنفيذيين، ومدراء الموارد البشرية من اعتماد ووضع تواقيعهم إلكترونياً على القرارات والتعاميم والوثائق والإجراءات الرسمية عبر نظام «بياناتي»، من دون طباعتها ورقياً.

151 ألف متقدم لوظائف الحكومة الاتحادية عبر نظام التوظيف الإلكتروني

منذ أن أطلقت «الهيئة» نظام التوظيف الإلكتروني للحكومة الاتحادية في العام 2015 وحتى نهاية العام 2019، بلغ عدد المتقدمين للوظائف الشاغرة التي طرحتها الوزارات والجهات الاتحادية عبر النظام 151 ألف متقدم، كما قام أكثر من 90000 متقدم برفع السير الذاتية الخاصة بهم على النظام.

ويعد نظـــام التوظيف الإلكترونـــي الذي أتاحته «الهيئة» من خلال موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae، أحد المصادر الرئيسية والمهمة التي تعتمد عليها الوزارات والجهات الاتحادية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها، وتوظيف واستقطاب أصحاب الكفاءات والخبرات والمهارات.

وتسعى «الهيئة» من خلال النظام إلى توفير منظومة شبكية متكاملة لدورة التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية من خلال نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، حيث يقوم بأتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في تلك الجهات، ويرمي إلى خفض تكاليف هذه العملية ويزيد من كفاءتها وسرعتها.

ويتيح نظام التوظيف الإلكتروني لإدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية إمكانية إدارة عملية التوظيف من خلال متصفح شبكي وصفحات خدمة ذاتية بسيطة، فضلاً عن أنه يوفر الجهد والوقت على موظفي إدارات الموارد البشرية، حيث كان يتم إدخال جميع بيانات المتقدمين للوظائف من قبلهم شخصيا.

217,000

إجراء موارد بشرية
وقعت إلكترونياً في 2019

نظام التوظيف الإلكتروني للحكومة الاتحادية

أحد المصادر الرئيسية والمهمة التي تعتمد عليها الوزارات
والجهات الاتحادية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها

151,000

متقدم
للوظائف الشاغرة

90,000

سيرة ذاتية تم رفعها
على النظام

توظيف

واستقطاب أصحاب الكفاءات
والخبرات والمهارات.

إمكانية

إدارة عملية التوظيف من خلال متصفح
شبكي وصفحات خدمة ذاتية بسيطة

توفير

منظومة شبكية متكاملة لدورة التوظيف
في الوزارات والجهات الاتحادية من خلال
نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في
الحكومة الاتحادية «بياناتي»،

ويتيح مجموعة متكاملة من الخصائص لمستخدميه من مديري ومسؤولي التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية، وموظفي هذه الجهات، ووكالات التوظيف، وزوار موقع التوظيف لعل أبرزها: (مقارنة طلبات التوظيف، وإعطاء معدلات التقييم للمتقدمين، والبحث عن مرشحين، وإنشاء وإدارة الشواغر، والإعلان عن الوظائف الشاغرة، ومراجعة وإدارة المرشحين ودعوتهم، والبحث عن عمل، والتسجيل الفوري، وترشيح أشخاص للوظائف، والتقدم للوظائف الشاغرة، والتواصل الفوري مع مسؤولي التوظيف).

أتمتة الكفاءات التخصصية في نظـــام «بياناتـــي»

انتهت الهيئة، خلال العام 2019، من أتمتة الإطار العام للكفاءات التخصصية لموظفي الحكومة الاتحادية، عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والتي أطلقتها «الهيئة» في العام 2016 ضمن دليل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية.

وتسهم أتمتة الكفاءات التخصصية في نظام إدارة الأداء الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية في رفع فعالية وكفاءة تقييم أداء موظفي الحكومة الاتحادية، وتشكل حافزاً للموظفين المتميزين، كما أنها تضمن عدم إغفال الجانب الفني في أداء الموظف إلى جانب الكفاءات السلوكية، وتسهم في استقطاب أصحاب المواهب والكفاءات إلى الحكومة الاتحادية.

ويتضمن دليل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية 99 كفاءة تخصصية تتعلق بـ 20 عائلة وظيفية، ويهدف إلى توصيف وتحديد المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة للقيام بمهام وواجبات ومسؤوليات وظيفية محددة تسهم في تحقيق متطلبات الأداء، والمستوى المطلوب لكل فئة.

وترمي «الهيئة» من دليل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية إلى مساعدة الرؤساء المباشرين والموظفين على التعرف على مفهوم الكفاءات التخصصية وتطبيقاتها، الأمر الذي من شأنه أن يساعد الموظفين على القيام بمهامهم الوظيفية وتطوير مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات العمل.

99

كفاءة يتضمنها دليل الكفاءات التخصصية لـ 20 عائلة وظيفية

4 مستويات للمهارات التي يتضمنها الإطار العام للكفاءات التخصصية

01 أساسي	02 متوسط	03 متقدم	04 خبير
يتطلب فهماً أساسياً لأنظمة العمل والعمليات، ويشمل مسؤولية تنفيذ وتحقيق النتائج عبر أداء المهام	يتطلب فهماً معتدلاً لعمليات ومؤشرات أداء الأعمال، كما يشمل هذا المستوى من الكفاءة مسؤولية محدودة أو غير مباشرة تجاه الزملاء أو الحاجة إلى اتباع منهجيات أوسع وأشمل	يحتاج فهماً كبيراً للبيئة المؤسسية والخطط التشغيلية والتوجه الاستراتيجي الحالي، بالإضافة إلى قدرة كبيرة على التحليل وعلى تقديم النصح بشأن الخيارات المتاحة للعمل؛ وتتسم القرارات في هذا المستوى بتأثير أوسع	يستلزم عمقاً معرفياً واسعاً لتطوير الرؤية الاستراتيجية ولتقديم الرأي المختص فيما يتعلق بالتوجه العام للجهة، كما تتسم القرارات بتأثيرها الاستراتيجي

دليل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية يتضمن:

99 كفاءة تخصصية

20 عائلة وظيفية

يهدف دليل الكفاءات التخصصية إلى توصيف وتحديد المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة للقيام بمهام وواجبات ومسؤوليات وظيفية محددة تسهم في تحقيق متطلبات الأداء، والمستوى المطلوب لكل فئة.

ملتقى صوت المتعامل

خلال العام 2019 عقدت الهيئة ملتقى «بياناتي» السنوي، الذي شهد استعراض أبرز إنجازات نظام «بياناتي» منذ إطلاقه رسمياً في العام 2012، كما تم الوقوف على آراء ومرئيات الوزارات والجهات الاتحادية حول النظام وأنظمة وآليات الموارد البشرية الإلكترونية المنضوية تحته وعددها 41 نظاماً وآلية، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في الارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها الهيئة لشركائها ومتعامليها من الوزارات والجهات الاتحادية.

إضافة وتحديث 11 خدمة على تطبيق «الهيئة» الذكي FAHR

في إطار حرصها على تطوير الخدمات التي تقدمها لموظفي الحكومة الاتحادية وجمهور المتعاملين بشكل مستمر، أطلقت «الهيئة» خلال العام 2019، سلسلة تحديثات وإضافات جديدة على تطبيقها الذكي «FAHR»، والذي أطلقته في العام 2014، ويضم 27 خدمة مقدمة لموظفي الحكومة الاتحادية ومتعاملي «الهيئة» من كافة القطاعات.

ومن أبرز التحديثات التي تمت في الآونة الأخيرة ربط التطبيق بنظام إسعاد المتعاملين «CHS»، الذي أطلقته الهيئة مؤخراً، ويعد منصة تفاعلية لأبرز خدماتها المقدمة لمتعامليها من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، والقطاع الخاص والجمهور.

وتمكنت «الهيئة» من رفع سرعة الاستجابة في جميع صفحات التطبيق، وإتاحة خدمات جديدة يمكن طلبها عبره، ومنها: (إمكانية طلب بطاقة عمل «business card »، وعرض وتحديث بيانات خلاصة القيد المدرجة في الخدمة الذاتية)، كما بات بإمكان المدير المباشر الاطلاع على ترشيحات موظفيه لنظام المكافآت والحوافز واعتمادها مباشرة عبر التطبيق.

ويتيح تطبيق FAHR الذكي خدمات مميزة لأكثر من 100 ألف موظف يعملون في 67 وزارة وجهة اتحادية، ومن أهم هذه الخدمات تلك المرتبطة بنظام «بياناتي»، ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وبرنامج طلب الاستشارات القانونية.

ويقدم التطبيق حزمة من الخدمات لكافة متعاملي الهيئة ومنها: (إتاحة الوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، وتسهيل عملية البحث عنها، والاطلاع على الوظائف التي تم التقديم عليها، وطلب استشارات قانونية، وتقديم الاعتراضات، والاستفسار عن سياسات وتشريعات وقوانين الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وطلب خدمة الدعم الفني؛ لمساعدة الوزارات والجهات الاتحادية في تنفيذ إجراءات الموارد البشرية المختلفة، والتسجيل كمزود خدمات في برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وتقديم طلب الانضمام لمبادرة «معارف»، والتواصل مع الهيئة، والاطلاع على فعالياتها المستقبلية).

كما يُمكِّن موظفي الوزارات والجهات الاتحادية من: (الاطلاع على بيانات الراتب الشهري، واستخراج شهادة راتب، وتحديث بيانات الموظف الشخصية، وخدمة الاستشارات القانونية، والتقدم بطلب إلى لجنة الاعتراضات الاتحادية، والاستفادة من العروض المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية ضمن برنامج «امتيازات»).

27

خدمة ذكية
يقدمها تطبيق «FAHR» الذكي
لموظفي الحكومة الاتحادية

يتيح تطبيق FAHR الذكي خدمات مميزة لأكثر من 100,000 موظف يعملون في 67 وزارة وجهة اتحادية

- إتمام إجراءات الموارد البشرية ذاتياً للموظف والرئيس المباشر
- إتاحة الوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، وتسهيل عملية البحث عنها، والاطلاع على الوظائف التي تم التقديم عليها
- طلب استشارات قانونية
- تقديم الاعتراضات، والاستفسار عن سياسات وتشريعات وقوانين الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- طلب خدمة الدعم الفني؛ لمساعدة الوزارات والجهات الاتحادية في تنفيذ إجراءات الموارد البشرية المختلفة
- التسجيل كمزود خدمات في برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»
- تقديم طلب الانضمام لمبادرة «معارف»
- التواصل مع الهيئة، والاطلاع على فعالياتها المستقبلية

تطبيق FAHR

55 ألف تحميل
وتنفيذ 168 ألف إجراء موارد بشرية عبره

منذ إطلاق تطبيق الهيئة الذكي في أكتوبر 2014 وحتى نهاية العام 2019 شهد التطبيق تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من قبل موظفي الحكومة الاتحادية والجمهور، تم تحميله أكثر من 55 ألف مرة، كما بلغ عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية المنفذة عبره أكثر من 168 ألف إجراء.

التطبيق
فـــي أرقـــام

168 ألف إجراء موارد بشرية
71 ألف منها خلال 2019

67 جهة اتحادية تستفيد منه

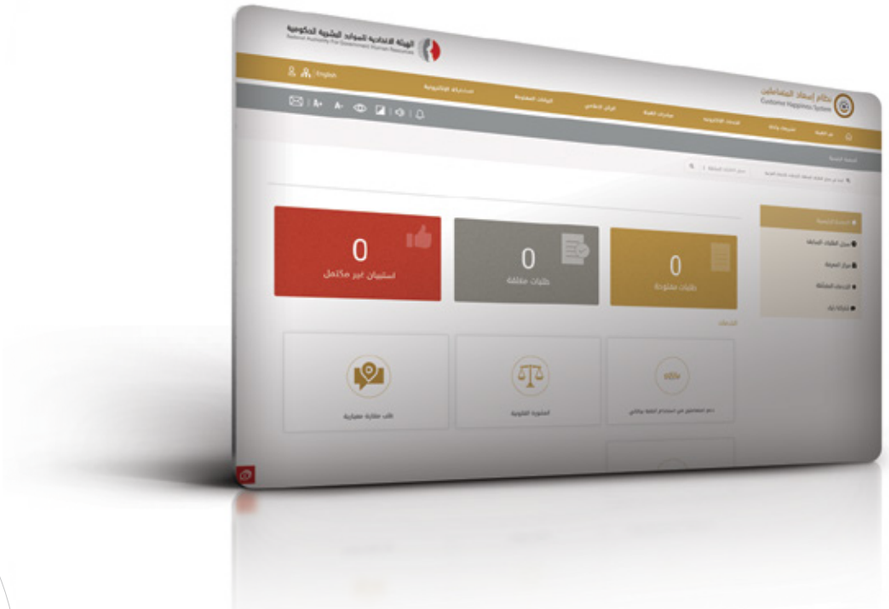
55 ألف تحميل للتطبيق

27 خدمة مبتكرة

71,000
معاملة وإجراء موارد بشرية تم تنفيذها
عبر تطبيق FAHR خلال 2019

نظام إسعاد المتعاملين...

البوابة الموحدة
لكافة خدمات «الهيئة»



انطلاقاً من حرصها على توفير كافة الخدمات التي تقدمها لمتعامليها بجودة عالية، وتحت مظلة واحدة، أطلقت خلال العام 2019 نظام إسعاد المتعاملين، الذي يعد منصة تفاعلية تضم كافة الخدمات التي تقدمها لمتعامليها من مسؤولي وموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، ومؤسسات القطاع الخاص على اختلافها، والجمهور.

ويضم نظام إسعاد المتعاملين 16 خدمة رئيسية، تخدم 67 وزارة وجهة اتحادية ومؤسسات القطاع الخاص والجمهور، ويعد بوابة إلكترونية متكاملة تقدم من خلالها الهيئة الدعم اللازم للوزارات والجهات الاتحادية، فيما يتعلق بتشغيل وصيانة كافة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المنضوية تحت مظلة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» ومنها: (نظام الخدمة الذاتية للموارد البشرية، ونظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين الخاصين بموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التوظيف الإلكتروني، ونظامي إجراءات الموارد البشرية والتقارير الذكية، ونظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، ونظامي الحضور والانصراف وتخطيط القوى العاملة في الحكومة الاتحادية، ونظام الموافقات الإلكترونية).

ويوفر النظام العديد من الخدمات التفاعلية للوزارات والجهات الاتحادية والجمهور، ومن

نظام إسعاد المتعاملين.. بوابة إلكترونية متكاملة

16 خدمة رئيسية تقدمها الهيئة للوزارات والجهات الاتحادية ومؤسسات القطاع الخاص والجمهور، من أبرزها:

أهمها: (الخدمات التي يتيحها التطبيق الذكي للهيئة FAHR، وخدمة الاستفسار عن سياسات وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وطلب التدريب على تشريعات ونظم الموارد البشرية، وخدمة مراجعة واعتماد الهياكل التنظيمية في الجهات الاتحادية، وطلب الدعم لجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وطلب الدعم لممكنات الموارد البشرية)، كما يتيح لشركات القطاع الخاص خدمة تقديم طلب انضمام لبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وطلب خطاب لمن يهمه الأمر لغير العاملين في الحكومة الاتحادية.

16,000

طلب دعم عبر نظام إسعاد المتعاملين ومركز الاتصال الموحد خلال 5 أشهر

«حمد» المساعد الافتراضي

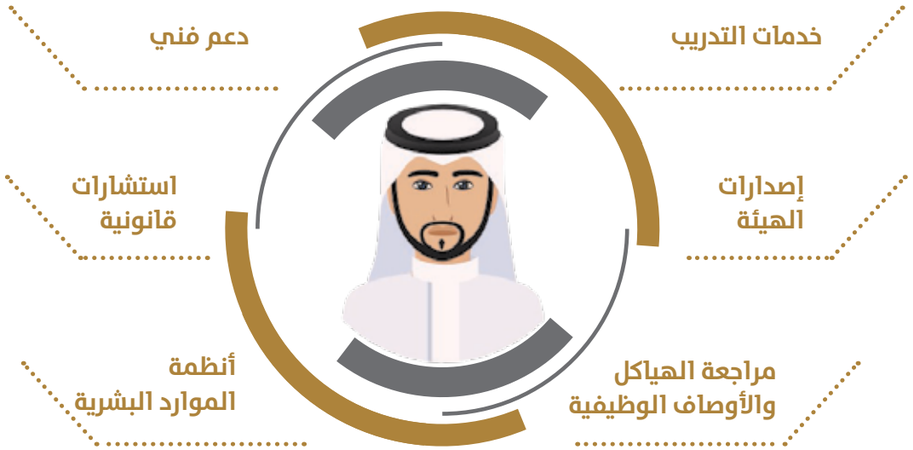
قناة تفاعلية للتواصل وتقديم الدعم الفني والاستشارة لمتعاملي «الهيئة»

انطلاقاً من سعي الهيئة لإسعاد متعامليها -من الحكومة الاتحادية وخارجها-، وتقديم أفضل الخدمات لهم، ومساعدتهم في الحصول عليها، بسرعة وسهولة، وعلى مدار الساعة من أي مكان، أطلقت الهيئة أواخر العام 2019، خدمة «حمد» المساعد الافتراضي لمتعاملي الهيئة، وذلك عبر موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae.

والمساعد الافتراضي «حمد»، هو عبارة عن نافذة محادثة فورية طورتها الهيئة، كقناة تفاعلية للتواصل مع المتعاملين، وتقديم الدعم الفني والاستشارة لهم حول عدد من خدمات وأنظمة الهيئة، بالاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي.أكدت

ويرد «حمد» على جميع استفسارات المتعاملين، ذاتياً، عبر نافذة مخصصة للمحادثة، فيما يخص بعض خدمات الهيئة مثل (خدمات التدريب، وأنظمة الموارد البشرية، والاستشارات القانونية، والدعم الفني).

بعض خدمات «حمد» المساعد الافتراضي



مبادرة شركاء أعمال الموارد البشرية

تعزيز فاعلية استخدام أنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية الاتحادية

تهدف مبادرة شركاء أعمال الموارد البشرية إلى جعل خدمات الهيئة أقرب إلى إدارات الموارد البشرية والمسؤولين في الوزارات والهيئات الاتحادية، وتقديم المساندة والدعم اللازمين لهم، لضمان تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على أكمل وجه، وذلك عبر تعزيز فاعلية استخدام أنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية الاتحادية، وتقديم الدعم اللازم للجهات بشأنها، بحيث تركز بشكل أكبر على الأهداف الاستراتيجية، وتقديم مبادرات نوعية.

ملاحظة: يمكنكم التواصل مع شركاء أعمال الموارد البشرية الاستباقيين في الهيئة، ومعرفة الجهات الاتحادية التي يدعمها كل منهم، عبر الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae

اقتراح

وتقديم حلول استباقية وجذرية
لخدمات الهيئة تبني نماذج عمل جديدة ومبتكرة
تدعم ثقافة تقديم الخدمات الاستباقية

سلوى عبدالله
مدير إدارة
المشروعات والبرامج

خالد المازمي
مدير إدارة
الاستراتيجية والمستقبل

علي أهلي
مدير إدارة
الموارد البشرية والخدمات

حمد بوعميم
مدير إدارة
السياسات والشؤون القانونية

زايد القحطاني
مدير إدارة
نظام تقييم الأداء والمتابعة

لولوة المرزوقي
مدير إدارة
تخطيط الموارد البشرية

مريم الزرعوني
رئيس قسم دعم مستخدمي
أنظمة الموارد البشرية

عمران الشامسي
رئيس قسم تطوير وصيانة
أنظمة الموارد البشرية الحكومية

محمود عبدالله
رئيس قسم الإحصاء
والتكامل المعلوماتي

ميثاء كلثوم
رئيس قسم
التميز المؤسسي

نورة جاسم
رئيس قسم قياس
مؤشرات الأداء والمتابعة

أحمد الشاعر
مستشار
قانوني مساعد

شركاء أعمال الموارد البشرية
Human Resources Business Partners

جائزة الشيخ منصور بن زايد

لأفضل بحث
في الموارد البشرية

جائزة الشيخ منصور بن زايد
لأفضل بحث في مجال الموارد البشرية
Sheikh Mansour Bin Zayed Award for Best Research in Human Resources

تحظى «جائزة الشيخ منصور بن زايد لأفضل بحث في مجال الموارد البشرية»، التي أطلقتها «الهيئة» خلال العام 2019 برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، وتستهدف الهيئات التدريسية وطلبة الجامعات ومؤسّسات التعليم العالي المعتمدة في دولة الإمارات العربية المتحدة: الحكومية والخاصة، في التخصّصات ذات العلاقة بموضوعات الجائزة.

وتعكس الجائزة التي ستنظمها «الهيئة» بشكل سنوي حرص سموه على دعم المبادرات والمشروعات الحكومية الخلاّقة، التي من شأنها أن تعزّز جهود الدولة ومساعيها الحثيثة لتطوير رأس مالها البشري، وتمكين كفاءاتها الوطنية.

وتعتبر الجائزة إحدى المبادرات الاستراتيجية المبتكرة للهيئة، التي تثري استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتسهم في دراسة واقع الموارد البشرية، واستشراف مستقبلها، والوقوف على أبرز التحديات التي تواجهها في بيئة العمل، واقتراح الحلول التي من شأنها تذليل تلك التحدّيات، بما يعزّز دور العنصر البشري،

ويخلق بيئات عمل سعيدة ومحفّزة، ويسهم في تحقيق طموحات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة وتطلعاتها.

ويشمل نطاق المشاركة في الجائزة جميع الجامعات ومؤسّسات التعليم العالي المعتمدة في الدولة: الحكومية والخاصة، حيث ترمي الجائزة إلى تعزيز دور الشباب في تطوير العمل الحكومي، وترسيخ ثقافة الابتكار في عمل الموارد البشرية باستخدام أساليب البحث العلمي والتكنولوجيا، وتشجيع البحث العلمي المتخصّص، ورفع مستوى مخرجاته في سبيل تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري.

وتهدف الجائزة إلى تحفيز الشباب لمواصلة مبادراتهم البحثية، ودراسة واقع العمل وتحدّياته ومستقبل الموارد البشرية، بالإضافة إلى عكس الدور الحيوي للموارد البشرية في التميّز، ورفع مستوى الإنتاجية، وتعزيز العمل المجتمعي على

55

بحثا علمياً خاصاً بالموارد البشرية تم تقديمها ضمن الدورة الأولى للجائزة

«إن الاستثمار في الإنسان هو أهم إنجازات الإمارات، واهتمامها بمواردها البشرية لا يتوقف عند حدود الزمان والمكان، فهي ومنذ عهد المغفور له «بإذن الله» الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان «طيّب الله ثراه»، تتعهّد أبناءها بالتنشئة والتعليم والتدريب والتمكين»

سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان

نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، رئيس المجلس الوزاري للتنمية

مستوى الحكومة الاتحادية، وإشراك الجامعات من معلمين وطلبة في النهوض بمستوى الموارد البشرية، وربطهم بالواقع المهني والعملي.

وكانت «الهيئة» قد نظّمت خلال العام 2019 ورشة عمل بمدينة دبي، حضرها ممثلون عن 30 جامعة ومؤسّسة معتمدة من الدولة في القطاعيْن الحكومي والخاص، تمّ خلالها التعريف بالجائزة وأهدافها ومعاييرها والفئات المستهدفة وآليات إدارتها وشروط المشاركة فيها، كما شكّلت الهيئة لجنة تحكيم مستقلة محايدة مكوّنة من متخصّصين في مجال الموارد البشرية لتقييم الملفات البحثية المرشّحة.

تجدر الإشارة إلى أن الجائزة تمنح مكافآت مالية وعينية لأفضل الدراسات والبحوث العلمية المتعلّقة بمستقبل رأس المال البشري في دولة الإمارات العربية المتحدة، التي تنتج مقترحات ومبادرات مبتكرة، يمكن تبنّيها وتطبيقها، وتستهدف الجائزة طلبة البكالوريوس من السنة الثالثة وما فوق، وطلبة الماجستير والدكتوراه، وأعضاء الهيئة التدريسية في جميع الجامعات المعتمدة في الدولة.

9

جامعات شاركت في الجائزة
ضمن الدورة الأولى

4 معايير لتقييم مشاركات الجائزة

تخضع الملفات البحثية المشاركة في الجائزة لأربعة معايير تقييم، وفق أوزان محددة، هي:

88

طالباً وعضو هيئة
تدريس شاركوا ضمن
الدورة الأولى

«الهيئة» الجهة الأفضل

في مجال الممكنات ضمن جائزة «محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز»

جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز
MOHAMMED BIN RASHID GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

كانت «الهيئة» مطلع العام 2019 على موعد مع إنجاز جديد مستحق، حيث فازت بجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز -في دورتها الخامسة-، كأفضل جهة في مجال الممكنات، ويأتي هذا التكريم تتويجاً للجهود الحثيثة التي بذلتها «الهيئة» خلال السنوات الماضية في تنمية وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، ووضع سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية الضامنة لذلك.

وما من شك أن الفوز بجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز يشكل وسام شرف ومصدر فخر واعتزاز للهيئة، ويضعها أمام تحديات ومسؤوليات جديدة للمحافظة على هذا الإنجاز النوعي، والمراكمة عليه، بما يحقق تطلعات وتوجهات قيادتنا الرشيدة، ورؤية الإمارات 2021.

4

فئات ترشحت لها الهيئة ضمن جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز (الجهة الرائدة، وأفضل جهة في مجال الممكنات، والابتكار، وأسعد بيئة عمل)

محمد بن راشد يسلم د. أحمد بالهول الفلاسي ود. عبد الرحمن العور درع الجائزة بحضور عائشة السويدي وليلى السويدي

د. أحمد بالهول الفلاسي ود. عبد الرحمن العور يتوسطان عدداً من موظفي الهيئة في لقطة تذكارية

جائزة «النخبة» للتميز الداخلي

تمهد لجائزة محمد بن راشد للأداء المتميز

إن فوز الهيئة بالدورة الخامسة من جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز، كأفضل جهة اتحادية في مجال الممكنات، وضعها أمام تحد كبير، ما حدا بها إلى بذل كل جهد ممكن استعداداً للدورة التالية.

وفي هذا الإطار أطلقت الهيئة جائزة «النخبة» للتميز الداخلي، والتي تعد مخرجاتها مدخلات لجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز، ضمن فئاتها المختلفة، سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو الإدارات في الهيئة.

وتعكس الجائزة حرص الهيئة على تعزيز مفاهيم التميز والريادة العالمية، وهو ما تطمح له قيادتنا الرشيدة، التي هيأت لمؤسسات الدولة كل مقومات النجاح والتميز، وعززت كفاءتها وقدرتها على التنافسية.

وفي حفل خاص أقامته الهيئة تم تكريم موظفي الهيئة والإدارات الفائزين في جائزة التميز الداخلية «النخبة».

أفضل إدارة في مجال تطبيق الحوكمة وإدارة المخاطر

إدارة الاتصال الحكومي

أفضل خدمة متميزة

خدمة الدعم الفني لأنظمة بياناتي

إدارة نظام معلومات الموارد البشرية «بياناتي»

تعكس

الجائزة حرص الهيئة
على تعزيز مفاهيم التميز والريادة العالمية،
وهو ما تطمح له قيادتنا الرشيدة

أفضل مبادرة مبتكرة

جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية

إدارة نظام تقييم الأداء والمتابعة

أسعد بيئة عمل

إدارة نظام معلومات الموارد البشرية «بياناتي»

أفضل تطبيق لآليات استشراف المستقبل

المركز الأول: قطاع سياسات الموارد البشرية

أفضل تطبيق لآليات استشراف المستقبل

المركز الثاني: قطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية

أفضل النتائج في مجال الممكنات

فريق ممكنات الحكومة الذكية

أفضل إدارة في تحقيق نتائج الخطة الاستراتيجية

المركز الأول: إدارة نظام تقييم الأداء والمتابعة

أفضل إدارة في تحقيق نتائج الخطة الاستراتيجية

المركز الثاني: إدارة المشروعات والبرامج

التوطيـــن

دعم قرارات مجلس الوزراء
بشأن التوطين في القطاع الحكومي

في إطار التزامها بتنفيذ قرارات مجلس الوزراء بشأن آليات التوطين في الحكومة الاتحادية، عقدت الهيئة خلال العام 2019، بالتعاون والتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتوطين، سلسلة ورش تشاورية خاصة بعرض مستهدفات التوطين في الحكومة الاتحادية، خلال السنوات المقبلة، وآليات تنفيذها.

وتخلل الورش استعراض أبرز ما تضمنه قرار التوطين، والوظائف المستهدفة بالنسب والأطر الزمنية، والآليات والأنظمة الإلكترونية التي تم تفعيلها ضمن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، لغايات دعم ملف التوطين في الحكومة الاتحادية، وعرض مبادرة بنك الإمارات للوظائف الذي تديره وزارة الموارد البشرية والتوطين.

وتحرص «الهيئة» على التنسيق مع مختلف الأطراف المعنية بملف التوطين في الحكومة الاتحادية، لتحقيق تطلعات وتوجهات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات، والتي تولي ملف التوطين أهمية خاصة وتضعه على رأس اهتماماتها، انطلاقاً من حرصها على خلق فرص عمل للمواطنين في شتى القطاعات، وتمكينهم من المساهمة في دفع عجلة تطور الدولة، وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة.

ونص قرار مجلس الوزراء على رفع نسبة التوطين في الحكومة الاتحادية بواقع 10% سنوياً لتصل إلى 90% في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة خلال 5 سنوات من تاريخه.

وتضمن القرار رفع نسبة التوطين في الوزارات والجهات الاتحادية إلى 100% في الوظائف الإشرافية خلال 5 سنوات من تاريخ صدور القرار، بخلاف الوظائف التي تستثنى بقرار من مجلس الوزراء.

ووفقاً للقرار فقد تم تكليف الهيئة برفع تقارير ربع سنوية بشأن أداء مؤشرات التوطين وآليات تنفيذ القرار من قبل الجهات الاتحادية، كما تم تكليف الجهات الاتحادية بوضع خطط التوطين للوظائف التخصصية والفنية (من 5 إلى 10 سنوات)، ورفعها للهيئة، لتقوم بدورها برفعها للعرض على مجلس الوزراء.

وحتى نهاية العام 2019 قاست «الهيئة» المؤشرات الخاصة بالتوطين في 57 وزارة وجهة اتحادية، في حين سلمت معظم هذه الجهات الخطط التي وضعتها وفق المسارات المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء.

وكانت «الهيئة» قد شكلت فريق عمل مشترك من الهيئة ووزارة الموارد البشرية والتوطين؛ بهدف دعم الوزارات والجهات الاتحادية لرفع نسب التوطين لديها، حيث تم تعيين 3 آلاف مواطن في الحكومة الاتحادية خلال العام 2019، كما تم ترقية أكثر من 6000 موظف مواطن خلال العام نفسه، وتدريب المواطنين في الحكومة الاتحادية بأكثر من 1.5 مليون ساعة تدريبية خلال العام 2019.

160
وظيفة
مستهدفة بالتوطين

مشروع تعزيز كفاءة التوظيف

تقييم كفاءة المرشحين
لوظائف الحكومة الاتحادية إلكترونياً

شكل مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية، الذي أطلقته «الهيئة» في العام 2018 ثورة نوعية في منظومة التوظيف التي كانت سائدة في الحكومة الاتحادية، حيث أسهم في أتمتة عمليات تقييم كفاءة المرشحين للوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، وآليات التوظيف والتعيين في الوزارات والجهات الاتحادية، بما يحقق مستهدفات التوطين في تلك الجهات ويتيح إمكانية متابعتها بشكل آني وفق الخطط المعتمدة من قبل مجلس الوزراء.

ويعد مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية أحد المشاريع الاستراتيجية والحيوية للهيئة، والمنضوية تحت مظلة نظام «بياناتي»، حيث عزز قدرات الجهات الاتحادية على استقطاب أصحاب المواهب والمهارات والكفاءات، فضلاً عن أنه عزز كفاءة التوظيف في تلك الجهات من خلال تفعيل نظام تقييم وتوصيف الوظائف المعتمد في الحكومة الاتحادية.

وما يميز المشروع أنه ليس له أي أعباء تشغيلية أو مهام إضافية على العاملين في الوزارات والجهات الاتحادية، وتقوم فكرته على التأكد وبشكل إلكتروني من مدى ملاءمة وكفاءة المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، حيث يتولى مشروع تعزيز كفاءة التوظيف تحديد مجموعة من المعايير والمتطلبات الواجب توافرها لدى المتقدمين لمختلف أنواع الوظائف ومنها: (المؤهل الدراسي، والخبرات السابقة، والمهام والمسؤوليات والكفاءات)، مع تحديد وزن لكل معيار من هذه المعايير.

تعزيز كفاءة التوظيف

آلية عمل المشروع

إدخال مسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية بيانات المرشحين والمتطلبات الخاصة بالوظيفة إلكترونياً في النظام الإلكتروني الخاص بمشروع تعزيز كفاءة التوظيف المتاح عبر نظام «بياناتي»، مع إرفاق الشهادات والأوراق الثبوتية الخاصة بالمرشح

ومن ثم يقوم النظام بمطابقة المدخلات مع متطلبات ومعايير الوظيفة المحددة والوصف الوظيفي الخاص بها

ومن ثم تحديد أنسب المرشحين لها، من الحاصلين على نسبة 80% فما فوق وفق المعايير.

ومنذ إطلاقه في إبريل 2018 وحتى نهاية العام 2019 بلغ عدد المرشحين لوظائف الحكومة الاتحادية الذين تم تقييم كفاءتهم عبر مشروع تعزيز كفاءة التوظيف أكثر من 20 ألف مرشح.

20,000

مرشح لوظائف الحكومة الاتحادية تم تقييمهم إلكترونياً من إبريل 2018 لنهاية 2019

خاصية تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية

تهدف خاصية تعزيز كفاءة التوظيف الإلكتروني في الحكومة الاتحادية التي أتاحتها «الهيئة» ضمن نظام «بياناتي» إلى ضمان توافق المرشح للتوظيف مع متطلبات الوظيفة وفق بطاقة الوصف الوظيفي للوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية

تطوير

منظومة التعيين واستقطاب الكفاءات إلى الحكومة الاتحادية

تحقيق

مؤشرات التوظيف وفق الخطط الاستراتيجية المعتمدة

أتمتة

عمليات تقييم كفاءة المرشحين للوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية

بنك المهارات الحكومية

بوابة إلكترونية تعزز الاستفادة من أصحاب الخبرات والمواهب في الحكومة الاتحادية

بنك المهارات الحكومية
Government Skills Bank

يهدف مشروع بنك المهارات الحكومية الذي أطلقته «الهيئة» في العام 2018 إلى مساعدة وتمكين الجهات الاتحادية على الاستفادة من الخبراء والاختصاصيين وأصحاب الكفاءات لديها في مختلف المجالات والتخصصات ذات الصلة بعمل الجهة الاتحادية، وتوظيف إمكانياتهم في تطوير منظومة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، وترسيخ ثقافة إدارة المعرفة فيها.

وتفعيلاً لهذا المشروع أطلقت «الهيئة»، خلال العام 2019، البوابة الإلكترونية لـ «بنك المهارات الحكومية»، وتقوم فكرته على حصر وتحديد الخبراء وأصحاب المهارات والكفاءات من موظفي الحكومة الاتحادية، وتوثيق ذلك إلكترونياً الموقع الإلكتروني الخاص بالمشروع skillsbank.fahr.gov.ae.

ويعد مشروع بنك المهارات الحكومية بمثابة حاضنة لخبراء المجال المختصين في الوزارات والجهات الاتحادية، وبإمكان موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الترشح للانضمام لشبكة بنك المهارات الحكومية عبر البوابة الإلكترونية الجديدة لبنك المهارات الحكومية.

وتتيح بوابة بنك المهارات الحكومية المجال للبحث عن الخبراء في مختلف المجالات والتخصصات، وطرح الأسئلة والاستفسارات عليهم، بالإضافة لإمكانية الاستعانة بهم في نقل المعرفة والتدريب والاستشارات في مجال تخصصهم، مبينةً أن الهيئة أتاحت رابط البوابة الإلكترونية على موقعهـــا الإلكترونـــي www.fahr.gov.ae.

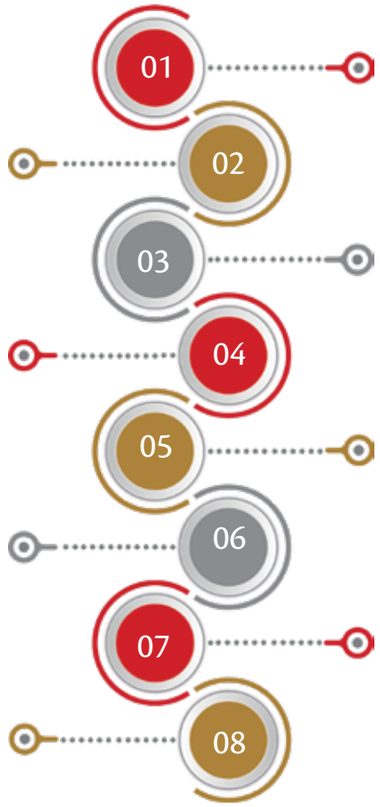
والبوابة الجديدة متاحة حصراً للوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، حيث تتيح بيانات جميع أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية، مع ملخص لسيرهم الذاتية، والمهارات الفنية والخبرات التي يتمتعون بها، كما توفر ركنا خاصاً لعرض أحدث المقالات والدراسات والأبحاث التخصصية في العديد من المجالات والاختصاصات، وتتيح البوابة خاصية تقييم قدرات وإمكانات أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية، وجودة الرضا عن الدعم المقدم من أعضاء الشبكة.

250

موظفاً في الحكومة الاتحادية مسجلين كخبراء ضمن مبادرة بنك المهارات الحكومية منذ الإطلاق في أبريل 2019

معايير تحديد موظفي شبكة بنك المهارات الحكومية

يخضع اختيار أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية في الحكومة الاتحادية لمجموعة معايير منها:



- ارتباط الاختصاص باحتياجات الجهة والحكومة الاتحادية
- الخبرة العملية ذات الصلة بالمعرفة أو المهارات المكتسبة
- الإنجازات والتقدير المتعلق بمجال الاختصاص
- المؤهل العلمي والشهادات المهنية ذات الصلة
- الاطلاع على أفضل الممارسات ونشرها وتطبيقها
- التواصل ومهارات الاتصال
- تقديم الإرشاد والتوجيه ونقل المعارف للآخرين
- التطوع التخصصي المهني

عضو شبكة بنك المهارات الحكومية

هو الشخص الذي يتمتع بمعارف أو مهارات عالية في مجال محدد، والذي يعمل على اكتساب الخبرات باستمرار من خلال الممارسة العملية، والاستفادة من كافة فرص التعلم والتطوير المتاحة

المـــورد

بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية

المورد
AL-MAWRID
بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية

تقوم فكرة مبادرة بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية «المورد»، التي أطلقتها الهيئة، خلال العام 2019، على تعاقد «الهيئة» وتعاونها مع جامعات ومؤسسات تعليمية، وبيوت خبرة وشركات عالمية رائدة في مجال تقديم التدريب والتطوير الإلكتروني، لتقديم شهادات تخصصية، ودورات وبرامج تدريبية إلكترونية، ومواد تعليمية لموظفي الحكومة الاتحادية بأسعار تنافسية.

وتضاف مبادرة «المورد» إلى سلسلة مبادرات التدريب المبتكرة التي أطلقتها الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية، على مدار السنوات الماضية، انطلاقاً من حرصها على تدريب وتطوير الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، والارتقاء بقدراتها وإمكانياتها، بما يعزز كفاءة حكومة دولة الإمارات، ويحقق تطلعات وتوجهات القيادة الرشيدة للدولة.

وتفعيلاً لمبادرة بوابة التعلم الإلكتروني «المورد»، وقعت «الهيئة» سلسلة مذكرات تفاهم مع نخبة من الجامعات والمؤسسات التعليمية، وبيوت الخبرة والشركات العالمية الرائدة في مجال التدريب والتطوير، تقوم بموجبها الأخيرة بتقديم شهادات تخصصية، ودورات وبرامج تدريبية إلكترونية، ومواد وفيديوهات تعليمية لموظفي الحكومة الاتحادية بأسعار تنافسية.

وترمي «الهيئة» من مبادرة «المورد» التي تفيد جميع موظفي الحكومة الاتحادية، إلى تطوير معارف الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم، وتمكينهم من مواكبة متطلبات واحتياجات سوق العمل العالمي التي تتسم بالتغير المتسارع، وذلك من خلال ضمان حصولهم على تدريب إلكتروني موثوق الجودة، في أي وقت، ومن أي مكان في العالم.

ومنذ إطـــلاق منصـــة المـــورد الإلكترونيـــة www.al-mawrid.ae أواخر نوفمبر الماضي، تم طرح العشرات من البرامج التدريبية في مختلف المجالات، وتجاوز عدد زوارها

28,000
موظف اتحادي
زاروا المورد في شهرين

28 ألف موظف، تفاعل 8000 منهم مع البرامج المطروحة، في حين حصل 4000 موظف على شهادات إتمام ومشاركة في البرامج التدريبية المتاحة. (سيتم تحديث الأرقام الواردة في الفقرة مع نهاية العام)

صفحة إلكترونية خاصة لشركاء التعلم الإلكتروني

وكانت «الهيئة» قد خصصت عبر موقعها الإلكتروني www.fagr.gov.ae صفحة لمبادرة بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية، أتاحت من خلالها روابط المواقع الإلكترونية الخاصة بمؤسسات وشركات التدريب المنضوية تحت مظلة المبادرة، حيث يمكن لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية الضغط على هذه الروابط، والتعرف على الدورات والبرامج التدريبية الإلكترونية التي تقدمها كل مؤسسة، ونبذة عن هذه البرامج، بما في ذلك نسبة الخصومات الممنوحة لهم، وقد نجحت الهيئة في استقطاب عدد من المؤسسات وبيوت الخبرة المتميزة في مجالات التدريب والتطوير والتعليم في المنطقة والعالم.

28,000 +
زاروا المنصة منذ إطلاقها في نوفمبر

100,000 +
موظف اتحادي
يستفيدون من المنصة

المورد
AL-MAWRID
بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية

www.al-mawrid.ae

تعلم بلا حـــدود

4,000 +
حصلوا على
شهادات تدريب

8,000 +
موظف
تفاعلوا مع المحتوى

تقدم
- شهادات تخصصية
- دورات وبرامج تدريبية
- مواد تعليمية

تطور
قدرات الموظفين

تنمي
مهاراتهم
السلوكية والتخصصية

إطار عام جديد للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية

يتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية المعتمد من مجلس الوزراء

شكل إطلاق «الهيئة» الإطار العام المحدث للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية إضافة نوعية لمنهج ومنظومة العمل في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، باعتباره مكملاً لنظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ويعد ركيزة أساسية له وللأنظمة الأخرى المرتبطة به، ويتضمن كفاءات سلوكية خاضعة للقياس، يتعين توافرها لدى موظفي الحكومة الاتحادية، بحيث تساعدهم في تأدية وظائفهم بتميز ومهنية عالية.

وجاء إطار الكفاءات السلوكية المحدث ليحل محل الإطار السابق الذي أطلقته «الهيئة» في العام 2012، ويستند الإطار الجديد إلى نموذج الإمارات للقيادة الحكومية، الذي اعتمده مجلس الوزراء أواخر العام 2018، ويقوم على 3 محاور تتمثل في: (الروح القيادية، والنظرة المستقبلية، والإنجاز والتأثير)، ويتكون كل محور من مجموعة معايير تشكل باجتماعها صورة واقعية لنموذج القيادة.

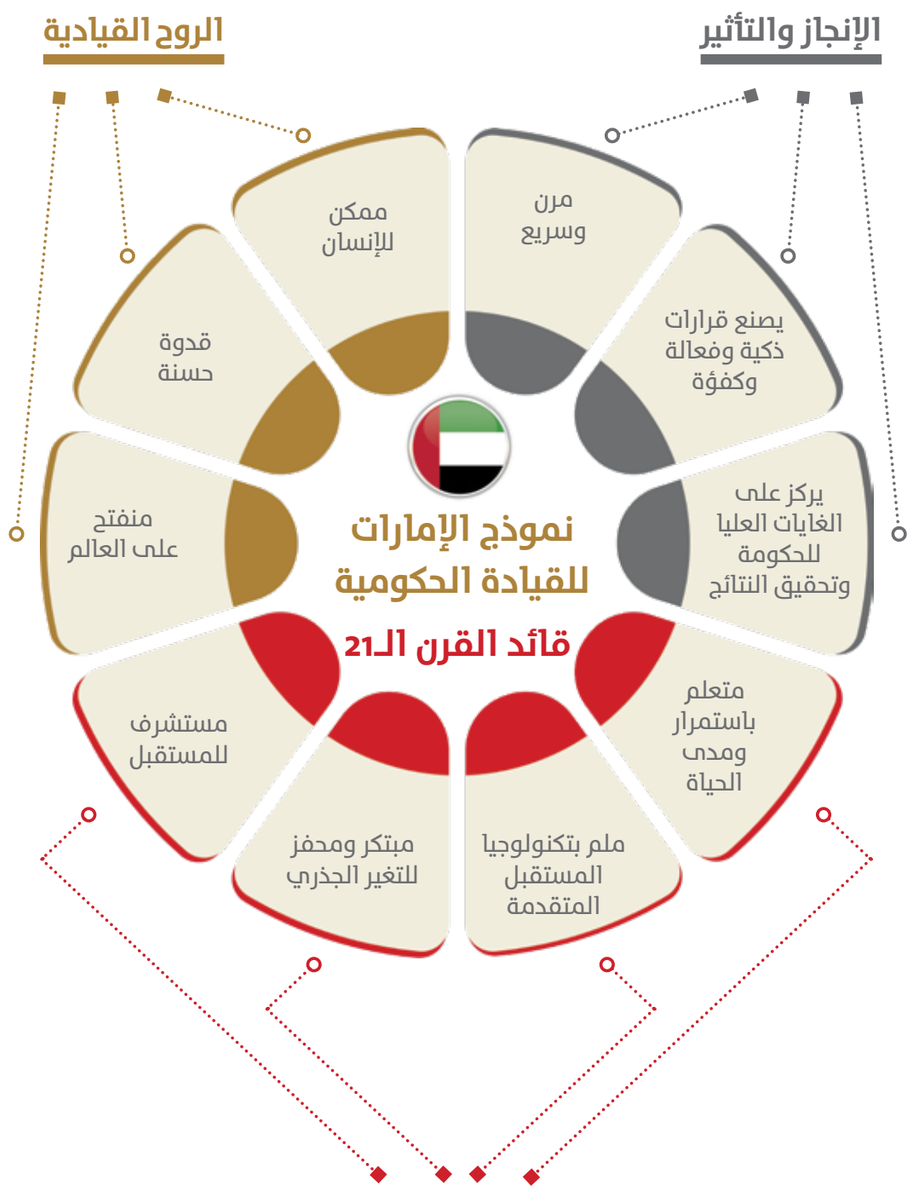
ويحسب للإطار الجديد أنه يضع الخطوط العريضة والآليات الواضحة التي تسهم في إعداد القيادات وتأهيلها، ويسهم في بناء قدرات الكوادر والكفاءات الوطنية.

والإطار العام المحدث للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية مطبق على جميع الدرجات المستهدفة من درجة وكيل الوزارة ولغاية الدرجة السابعة، ويتألف من ثلاثة محاور رئيسية هي: الروح القيادية، والنظرة المستقبلية، والإنجاز والتأثير، تندرج تحت كل محور مجموعة من الكفاءات السلوكية تصل في مجملها إلى 10 كفاءات، تشكل مجتمعة صورة واقعية لنموذج القيادة، الذي تسعى القيادة الرشيدة للدولة لإعداده وبنائه.

وعند الحديث عن «محور الروح القيادية» فإنه يتضمن 3 كفاءات سلوكية هي: (ممكن للإنسان، وقدوة حسنة، ومنفتح على العالم)، في حين يندرج تحت محور «النظرة المستقبلية» 4 كفاءات سلوكية هي: (مستشرف للمستقبل، ومبتكر ومحفز للتغير الجذري، وملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة، ومتعلم باستمرار ومدى الحياة)، أما المحور الثالث والأخير «الإنجاز والتأثير» فيتألف من 3 كفاءات هي: (مرن وسريع، ويصنع قرارات ذكية وفعالة وكفؤة، ويركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج)».

10

كفاءات سلوكية
تندرج تحت 3 محاور رئيسة
يتألف منها الإطار



يمثل نموذج الإمارات للقيادة الحكومية الجيل الثاني لنموذج قائد القرن الـ21، وآلية العمل المعتمدة لبناء القدرات الوطنية، ويهدف إلى تعزيز مسيرة الإمارات التنموية الشاملة ودعم عملية الانتقال إلى المستقبل

40 ورشة تدريبية

حول أنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

امتداداً للجهود الحثيثة التي تبذلها على صعيد توعية الوزارات والجهات الاتحادية بسياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، عقدت «الهيئة» خلال العام 2019 أكثر من 40 ورشة تدريبية تنشيطية للوزارات والجهات الاتحادية، حول سياسات وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المنضوية تحت مظلة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

وجاءت تلك الورش تماشياً مع سياسة الهيئة الرامية إلى التطوير المستمر للأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وفي إطار حرصها على رفع كفاءة استخدام هذه الأنظمة من قبل موظفي ومسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لأنظمة «بياناتي».

وتمحورت الورش التنشيطية حول (نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة الإلكتروني، ونظام تقييم وتوصيف الوظائف الإلكتروني، ونظام الإحصاء والتقارير الذكية، ونظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الخاصين بموظفي الحكومة الاتحادية، والنظام الإلكتروني لمبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية).

كما عقدت «الهيئة» أيضاً سلسلة ورش تدريبية حول سياسات وتشريعات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، ومنها: (ورش حول قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، وورش حول ممكنات الموارد البشرية، ومصفوفة تطوير ممارسات الموارد البشرية، وورش تعريفية بجائزة الشيخ منصور بن زايد لأفضل بحث في مجال الموارد البشرية).

الورش

التدريبية والتنشيطية حول سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية مستمرة على مدار العام

تعديل أوضاع الحاصلين على مؤهلات جامعية

من موظفي الحكومة الاتحادية أثناء عملهم

مع بداية العام 2019 أصدر مجلس الوزراء الموقر، قراراً خاصاً بشأن تسوية أوضاع موظفي الحكومة الاتحادية الحاصلين على مؤهلات جامعية أثناء عملهم في الحكومة الاتحادية، حيث بدأ تطبيقه اعتباراً من إبريل 2019، وفق ضوابط محددة منصوص عليها.

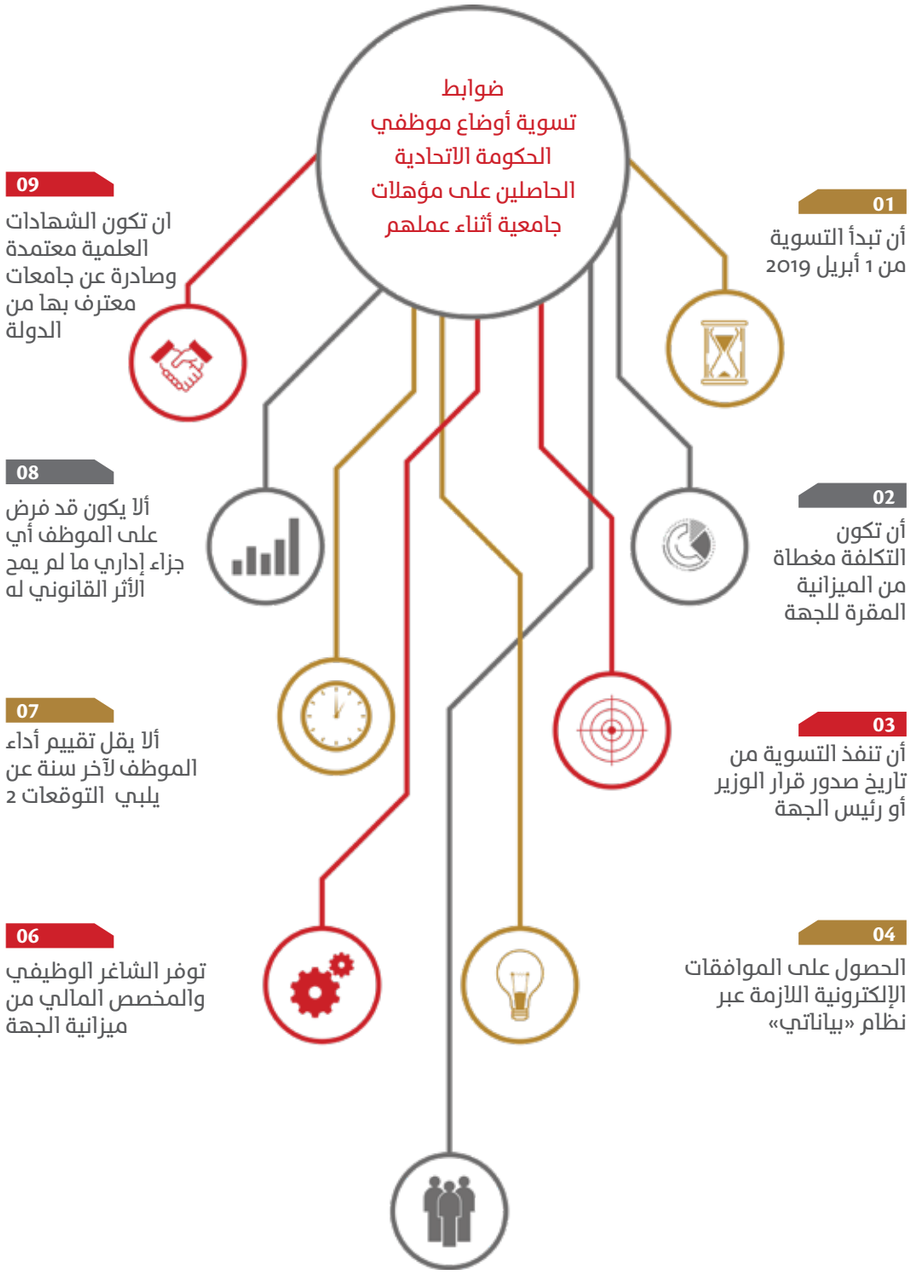
وبناء على هذا القرار دعت «الهيئة» في تعميم خاص كافة الوزارات والجهات الاتحادية إلى تسوية أوضاع موظفيها الحاصلين على مؤهلات جامعية أثناء عملهم، على أن تكون التكلفة المترتبة على ذلك مغطاة من ميزانياتها المعتمدة، دون طلب أي اعتمادات مالية إضافية، بحيث تكون تسوية أوضاع الموظفين بدءاً من تاريخ صدور قرار الوزير أو رئيس الجهة، ولا يجوز أن تتم بأثر رجعي، مع اتباع الإجراءات المعتمدة، والحصول على الموافقات الإلكترونية عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ونص القرار على ضوابط عدة تلتزم بها الجهات الاتحادية، عند تعديل أوضاع موظفيها، ومنها: (أن يكون الموظف قد أكمل سنة في الخدمة على الأقل باستثناء الكادر الطبي، وألا يقل تقييم أداء الموظف لآخر سنة عن المستوى الثاني «يلبي التوقعات» وفق نظام إدارة الأداء المعتمد في الحكومة الاتحادية، وألا يكون قد فرض عليه أي جزاء إداري، ما لم يمح الأثر القانوني له).

ومن الضوابط أيضاً: (الحصول على الموافقات الإلكترونية والرقمية عند تعديل الوضع، حسب الإجراءات المعتمدة في نظام «بياناتي»، شريطة توفر الشاغر الوظيفي والمخصص المالي في ميزانية الجهة، وأن تكون المؤهلات والشهادات المطلوبة لتسوية الوضع صادرة عن جامعات أو كليات أو معاهد معترف بها في الدولة، ومعتمدة من وزارة التربية والتعليم).

تسوية

أوضاع موظفي الحكومة الاتحادية الحاصلين على مؤهلات جامعية أثناء عملهم يحسن جودة الحياة في بيئة العمل ويحفز على التعلم المستمر



المشاركة في الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات

تنفيذ سلسلة مبادرات موارد بشرية أوصت بها اجتماعات حكومة الإمارات

د. عبد الرحمن العور يترأس اجتماع الفريق الفني المعني بالتنسيق لمحور الموارد البشرية ضمن اجتماعات حكومة الإمارات

شاركت الهيئة خلال العام 2019 في الدورة الثالثة من الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي تعد محطة وطنية تجمع الجهات الاتحادية والمحلية، والفعاليات الوطنية؛ لمناقشة التحديات التنموية الحالية، ووضع تصور تنموي لمستقبل دولة الإمارات وصولاً إلى مئويتها 2071.

وعملت «الهيئة» خلال السنتين الماضيتين على تنفيذ سلسلة مبادرات موارد بشرية أوصت بها اجتماعات حكومة الإمارات بدورتيها الأولى والثانية، وعقدت لهذا الغرض سلسلة اجتماعات تنسيقية مع دوائر الموارد البشرية في الحكومات المحلية، ومن هذه المبادرات التي تم إنجازها: (إنشاء قاعدة بيانات إحصائية موحدة للموارد البشرية الحكومية في الدولة، وتقييم مستوى نضج إجراءات وممارسات الموارد البشرية الحكومية، وإنشاء شاشات ذكية لأنظمة الموارد البشرية المتكاملة في القطاع الحكومي، ودراسة المهارات المستقبلية للوظائف، واستراتيجية التعلم المستمر).

194

عدد الأنظمة والسياسات المحملة في بنك سياسات وأنظمة الموارد البشرية في حكومة الإمارات

برعاية صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

جائزة التميز الحكومي العربي

الأكبر في المنطقة للتطوير الإداري

أبوالغيط والقرقاوي والحمدان والقحطاني خلال الإعلان عن الجائزة

برعاية كريمة من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، أطلقت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، خلال العام 2019، بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية في جامعة الدول العربية، «جائزة التميز الحكومي العربي»، الأولى من نوعها على مستوى العالم العربي، لتكون الأكبر عربياً في مجال التطوير والتحسين والتميّز الإداري في المنطقة العربية.

وتهدف الجائزة التي تم إطلاقها في مقر جامعة الدول العربية في القاهرة إلى إحداث حراك عربي جديد في مجال الإدارة، يطبق أفضل الممارسات العالمية في مجال تميّز الأداء الحكومي، ويسلط الضوء على التجارب الإدارية الناجحة في المنطقة العربية، ويكرّم الكفاءات الحكومية العربية، ويخلق فكراً قيادياً إيجابياً لدى القطاعات الحكومية لتبنّي التميّز المؤسسي، وتجديد العمليات والنظم القائمة باستخدام التقنيات الذكية، لتنفيذ الرؤى والاستراتيجيات الحكومية المستقبلية.

وتهدف حكومة الإمارات من خلال هذه الجائزة إلى تحفيز الإبداع والتطوير في الإدارة الحكومية العربية، وإبراز النماذج العربية الإدارية الناجحة ليستفيد منها الجميع، ولتكريم الإداريين العرب المتميزين من وزراء ومحافظين وموظفين ومهندسين وصانعي سياسات وقرارات في الحكومات العربية».

وستكرم الجائزة سنوياً أفضل وزير عربي، وأفضل وزارة عربية، وأفضل مدير هيئة أو مؤسسة عربية، وأفضل محافظ منطقة في عالمنا العربي، وذلك من خلال تطوير معايير إدارية دقيقة، كما

ستكرم أيضاً أفضل التجارب العربية في مجال الصحة والتعليم والبنية التحتية وتمكين المرأة وإعطاء الفرص للشباب، وكل ذلك سيكون ضمن أنظمة إدارية ستكون متاحة ومفتوحة للجميع.

وتفتح الجائزة باب المشاركة لمختلف الجهات الحكومية في الوطن العربي، باستثناء الجهات التابعة لدولة الإمارات العربية المتحدة، سعياً منها لضمان الشفافية والحياد في تقييم المشاركات، ويمكن للوزارات والهيئات والمناطق والمراكز المحلية والموظفين الحكوميين في هذه الجهات تقديم الطلبات عبر الموقع الإلكتروني لجائزة التميز الحكومي العربي www.mbragea.gov للمشاركة في مختلف فئات الجائزة، بحسب الشروط والمعايير المطلوبة.

وتشمل الجائزة 15 فئة، موزعة على فئتين رئيسيتين هما الأفراد والمؤسسات، حيث تضم الجوائز الفردية فئات أفضل وزير عربي، وأفضل محافظ عربي، وأفضل مدير عام لهيئة أومؤسسة عربية، وأفضل مدير بلدية عربي، وأفضل موظف حكومي عربي، وأفضل موظفة حكومية عربية.

أما الجوائز المؤسسية فتنقسم إلى رئيسية وفرعية، حيث تضم الجوائز الرئيسية فئات أفضل وزارة عربية، وأفضل هيئة أو مؤسسة حكومية عربية، فيما تضم الجوائز الفرعية فئات أفضل مبادرة أو تجربة تطويرية حكومية، وأفضل مشروع حكومي عربي لتمكين الشباب، وأفضل مشروع حكومي عربي لتطوير التعليم، وأفضل مشروع حكومي عربي لتطوير القطاع الصحي، وأفضل مشروع حكومي عربي لتطوير البنية التحتية، وأفضل مشروع حكومي لتنمية المجتمع، وأفضل تطبيق حكومي عربي ذكي.

وتتم عملية تقييم المشاركات في الجائزة وفق ثلاثة مستويات تتضمن لجنة تحكيم وفريقًا فني وفرق المقيّمين بهدف تحقيق معايير الشفافية والحياد والنزاهة في مختلف محطات التقييم.

وتنقسم عملية التقييم إلى ثلاث مراحل تبدأ بمرحلة المطابقة التي تتضمن تقييم الطلبات من حيث مطابقتها لشروط وأحكام الترشح للجائزة، واستيفاء الجهة المترشحة من الأفراد أو المؤسسات للمقاييس التي تتطلبها الجائزة مع كافة الوثائق والمعطيات المطلوبة، تليها مرحلة التقييم الأولي، والتي يتم فيها اختيار أفضل عشرة طلبات مؤهلة للفوز بكل فئة من فئات الجائزة، حيث تختارها لجنة التحكيم وفق معايير موضوعية محددة تؤكد تميزها عن غيرها من الطلبات المقدمة.

15

فئة
تغطيها الجائزة
موزعة على الأفراد والمؤسسات

جائزة التميز الحكومي العربي
ARAB GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

مجلس أمناء الجائزة

- **معالي محمد بن عبدالله القرقاوي**
  وزير شؤون مجلس الوزراء والمستقبل في دولة الامارات العربية المتحدة رئيسا للمجلس

- **معالي سليمان الحمدان**
  رئيس المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية وزير الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، نائباً لرئيس المجلس

- **معالي عهود الرومي**
  وزيرة دولة للسعادة وجودة الحياة مدير عام مكتب رئاسة مجلس الـوزراء، عضو بالمجلس

- **سعادة الدكتور ناصر علي القحطاني**
  مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عضو بالمجلس

- **سعادة الدكتور عبدالرحمن عبدالمنان العور**
  مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، عضواً ومقرراً للمجلس

- **سعادة مريم الحمادي**
  مساعد المدير العام للأداء والتميز الحكومي في مكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، أميناً عاماً للجائزة

آلية جديدة لقياس كفاءة إدارات الموارد البشرية

خلال العام 2019 دشنت «الهيئة»، آلية جديدة لقياس مستوى تطور ونضج كفاءة إدارات الموارد البشرية وممارساتها، في مؤسسات الحكومة الاتحادية، وذلك وفق مؤشرات ونماذج عالمية معدةٍ لهذا الغرض، تم تطويرها بما يتناسب وطبيعة عمل الجهات الاتحادية.

وجاء إعداد الآلية الجديدة بالتشاور مع الوزارات والجهات الاتحادية، وفق منهجية علمية واضحة قائمة على توفر بيانات الموارد البشرية ذات الصلة من خلال أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وبما يدعم توجهات الحكومة الاتحادية، ويواكب ديناميكية تطور العمل الحكومي لدولة الإمارات.

وتستند نتائج هذه الآلية إلى مؤشرات ونتائج الوزارات والجهات الاتحادية المستخرجة من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» ونظام التقارير الذكية التابع له، وتندرج هذه المبادرة ضمن مبادرات الموارد البشرية الست التي اعتمدتها حكومة دولة الإمارات، خلال النسخة الأولى من اجتماعاتها السنوية، والتي ترمي من خلالها إلى تمكين الموارد البشرية الحكومية.

وتهدف الآلية الجديدة لقياس مستوى تطور ممارسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية إلى: (تطبيق نموذج موحد وموضوعي لقياس مستوى تطور ممارسات الموارد البشرية الحكومية، وتطوير مستوى أداء إدارات الموارد البشرية، وفقاً لأفضل المعايير والممارسات العالمية، بحيث يكون لها تأثير عال في وظائفها على تطور الموظفين وتحقيق الخطط الاستراتيجية للمؤسسات، والتحسين المستمر لوظائف الموارد البشرية من خلال تطوير خطط عمل، وتبني مبادرات ومشاريع تسهم في رفع مستوى تطور إدارات الموارد البشرية بشكل مستمر).

نتائج

الآلية
تستند إلى مؤشرات الوزارات
والجهات الاتحادية في نظام «بياناتي»

وتتيح الآلية الجديدة لقياس مستوى تطور إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، تقييم الوزارات والجهات الاتحادية، وفق أربعة محاور أساسية هي: (الحوكمة، وكفاءة التوظيف، والدمج والإشراك، ومحور التطوير)، حيث أدرجت «الهيئة» مجموعة من المؤشرات تحت كل محور وتكون مرتبطة به، وقامت بتخصيص أوزان لهذه المحاور حسب أهميتها.

ومن أبرز المؤشرات التي ستقيسها الآلية الجديدة، ضمن المحاور الأربعة، سالفة الذكر: (سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية، وفعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، ونسبة الالتزام باتفاقية مستوى الخدمة، والتحول الرقمي في التوظيف، والتوطين، ومؤشر الاستقطاب والحفاظ على الموظفين، وتقييم الأداء الوظيفي، والتحول الرقمي في التدريب والتطوير، وتوفر الكفاءات الوظيفية المطلوبة، ومؤشرات إنتاجية الموظفين، والترقيات والمكافآت والحوافز، ومؤشرات السعادة والإيجابية في بيئة العمل).

مستويات نموذج تطور ممارسات الموارد البشرية

بحسب الآلية الجديدة سيتم تصنيف مستوى تطور ممارسات إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية إلى أربعة مستويات هي:

الموارد البشرية الرائدة:

- مواكبة ومتغيرة للسياسات والأنظمة الجديدة
- تتبنى وتطبق افضل الممارسات الرقمية الحديثة
- لديها الية واضحة لتطوير وتوفير الكفاءات المستقبلية لسد احتياجاتها من المهارات المستقبلية

الموارد البشرية المتكاملة:

- تتكامل استراتيجية الموارد البشرية مع استراتيجية الجهة ويتضح التأثير ضمن المخرجات.
- تدعم الجهة تطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية.
- تسهم إدارة الموارد البشرية في تحسين الإجراءات وإدارة المواهب بفاعلية في الجهة.

الموارد البشرية الاستراتيجية:

- تطبق الجهة استراتيجية واضحة للموارد البشرية.
- تطبق الجهة معظم أنظمة الموارد البشرية المعمول بها في الحكومة الاتحادية.
- تدار الخدمات الرئيسية لإجراءات الموارد البشرية بشكل جيد.

الموارد البشرية الأساسية:

- تطبق استراتيجية الموارد البشرية بشكل جزئي.
- تدعم خدمات الموارد البشرية احتياجات العمل.
- تطبق بعض أنظمة الموارد البشرية المعمول بها في الحكومة الاتحادية.

4

مستويات
لقياس تطور ممارسات
إدارات الموارد البشرية

«معـــارف»

تدرب 30 ألف موظف حكومي خلال 6 سنوات

معارف
البوابة الحكومية للمعرفة

منذ أن أطلقتها «الهيئة» أواخر العام 2013 وحتى نهاية العام 2019 تمكنت مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، من تدريب قرابة 30 ألف موظف في الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية، حضروا أكثر من 2100 برنامج تدريبي مجاني ومشترك.

وخلال العام 2019 شهدت المبادرة نقلةً نوعية في مسيرتها الحافلة بالإنجازات والنجاحات، حيث تم إطلاق المبادرة وتعميمها على مستوى الحكومات المحلية في الدولة، بهدف توسيع نطاق الاستفادة، وتمكين موظفي تلك الحكومات وتعزيز قدراتهم، وتأتي هذه الخطوة الهامة تنفيذاً لتوصيات ومبادرات الموارد البشرية التي تم اعتمادها خلال الدورة الأولى من الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات.

وتقوم فكرة «معارف» على حصر أفضل مزودي خدمات التدريب في الإمارات، وفق معايير محددة، وإعداد قائمة بهم، وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية، والوقوف على حاجة الجهات من التدريب، وفق خططها السنوية، والتفاوض مع مزودي خدمات التدريب المعتمدين في الحكومة الاتحادية؛ لتقديم هذه البرامج والدورات بأسعار مخفضة، وأخرى مجانية.

وتسهم المبادرة في تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية وتمكين المواطنين لتولي أدوار ومناصب قيادية وفنية، وخلق ثقافة مبنية على الأداء الممتاز، والإنتاجية العالية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، بما يحقق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

أهداف مبادرة «معارف»:

- خلق شراكة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص
- ضمان تدريب موثوق الجودة لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية
- تغطية الاحتياجات التدريبية، بما يتماشى ومتطلبات نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية
- تحقيق الوفرة المالية من ميزانيات التدريب في الجهات الاتحادية
- تعزيز الكفاءة والإنتاجية وخلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة في الحكومة الاتحادية
- التسهيل على الجهات الاتحادية في اختيار الدورات التدريبية، المتاحة إلكترونياً، وفق أطر زمنية محددة مسبقاً

2100

برنامج تدريبي
نفذت ضمن «معارف»
منذ إطلاقها في 2013

معارف
البوابة الحكومية للمعرفة

بالأرقـــــام

2,500
دورة وبرنامج تدريبي

30,000
موظف حكومي
استفادوا من المبادرة

816
برنامجاً تدريبياً
إلكترونياً

156
مزود خدمات
تدريب معتمد

250,000
زائر للبوابة الإلكترونية
منذ إطلاقها

25

برنامجاً تدريبياً مجانياً متخصصاً

يشكل ملتقى «معارف» السنوي للتدريب والتطوير فرصة مثالية لاستعراض أحدث حلول تدريب وتطوير الموارد البشرية، وحفل ملتقى «معارف» 2019 بالأنشطة والفعاليات التدريبية الحديثة والمبتكرة، حيث قدم 25 برنامجاً ودورة تدريبية مجانية متخصصة على مدار أربعة أشهر، حضرها قرابة 800 موظف من 67 وزارة وجهة اتحادية ومحلية، أسهمت في تطوير كفاءاتهم ومهاراتهم، وفي رفد مؤسساتهم برأس مال بشري مؤهل قادر على تحقيق رؤية الإمارات وأجندتها الوطنية.

بوابة «معارف» الإلكترونية

من خلال بوابة «معارف» الإلكترونية المتاحة عبر التطبيق الذكي للهيئة FAHR، يمكن لمزودي خدمات التدريب إمكانية عرض الدورات التدريبية التي يقدمونها، وأسعار تلك الدورات، ونسب الخصومات المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية، كما يمكن لمسؤولي التدريب في الوزارات والجهات الاتحادية من اختيار الدورات التي تتناسب مع احتياجات موظفيها، ومعرفة أماكن انعقادها، وتقييم تلك الدورات من خلال ربطها بنظام التدريب والتطوير الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، والمتاح عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ملتقى «معارف» للتدريب يجوب إمارات الدولة ويستهدف المئات من موظفي الحكومة

دشنت «الهيئة» خلال العام 2019، فعاليات الدورة السابعة من ملتقى «معارف» السنوي للتدريب والتطوير، الذي تنظمه بشكل سنوي ضمن مبادرة «معارف»، ويتضمن سلسلة من الدورات والبرامج التدريبية التخصصية التي تستهدف المئات من موظفي الحكومة، ويقدمها أفضل مزودي خدمات التدريب على مستوى الدولة.

وتميز ملتقى «معارف» لهذا العام عن سابقاته من الملتقيات، حيث امتدت فعالياته على مدار أربعة أشهر، وجابت كافة إمارات الدولة؛ لإفادة أكبر عدد ممكن من موظفي الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية.

ويعد التوجه الجديد لملتقى «معارف» السنوي أحد مخرجات الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات، التي أوصت بتعميم عدد من مبادرات الموارد البشرية الاتحادية على مستوى الدولة، وتوسيع رقعة الاستفادة منها، مثل مبادرة «معارف، ونادي الموارد البشرية، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات».

800

موظف حكومي
استفادوا من ملتقى
معارف السنوي لعام 2019

«معارف» تقدم تدريباً موثوق الجودة بأسعار تنافسية ومجانية

«معارف» تعكس حرص الهيئة على تعزيز مهارات موظفي الحكومة وتنميتها

نادي الموارد البشرية

توجه جديد
وجلسات بث مباشرة عبر الإنترنت

نادي الموارد البشرية
Human Resources Club

خلال العام 2019 كثفت الهيئة جهودها لتعزيز نطاق الاستفادة من مبادرة نادي الموارد البشرية، التي أطلقتها في العام 2010، حيث عقدت 10 ملتقيات في مختلف إمارات الدولة، كما تبنت تقنية البث المباشر لعدد من جلسات النادي عبر الإنترنت "Webinar"، انطلاقاً من حرصها على الوصول إلى أكبر شريحة من المهتمين والمختصين بالموارد البشرية من جميع مناطق الدولة، وكذلك الخبراء والمهتمين من خارجها، بالإضافة إلى تنظيم عدد من جلسات النادي التي تستهدف طلبة وأساتذة الموارد البشرية في عدد من الجامعات الحكومية في الدولة.

- تبادل الآراء ومناقشة التحديات وحلول تنميـــة رأس المال البشري
- استعراض ونقل أفضل الممارسات محليا وإقليميا ودوليا
- خلق قاعدة تواصل فكري ومعرفي بين مسؤولي ومختصي الموارد البشرية
- تبادل التجارب والخبرات بين المنتسبين والمتحدثين

الراعي الرسمي لنادي الموارد البشرية
الإمارات الإسلامي EMIRATES ISLAMIC

57
ملتقى
عقدها النادي منذ إطلاقه في 2010
حضرها 10 آلاف مهتم ومختص

57 ملتقى ..... 10,000 مشارك

منذ إطلاقه في العام 2010 عقد النادي 57 ملتقى شارك بها أكثر من 10000 مهتم ومتخصص في الموارد البشرية على مستوى الدولة، ناقشت عدداً من الموضوعات المهمة، التي تواكب أحدث التطورات العالمية في مجالات تنمية رأس المال البشري والإدارة العامة والخدمات المساندة.

ملتقيات النادي 2019

- عجمان «نسمو لنرتقي بالتسامح»
- الفجيرة «الابتكار يحفز النمو ويخلق الفرص»
- دبي «إكسبو 2020 ..برامج التوطين ونقل المعرفة»
- أبوظبي «عالم جديد... مهارات جديدة»
- جلستا بث مباشر عبر الإنترنت Webinar:
  1. «الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية»
  2. «أهمية البيانات وإشراك الموظفين في تطوير المؤسسات»
- الشارقة «البيانات والذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية»
- جامعة الإمارات العربية المتحدة بالعين
- كليات التقنية العليا بدبي «متطلبات سوق العمل ومستقبل الوظائف»
- جامعة زايد بدبي «استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية»

يذكر أن باب الانتساب للنادي الذي تجاوز عدد منتسبيه 12 ألف منتسب مفتوح ومجاني لكل من يرغب من المعنيين والمهتمين بمجالات الموارد البشرية والدعم المؤسسي، وغير ذلك، ويوفر لمنتسبيه فرصة مثالية للتعرف إلى أفضل الممارسات والاطلاع على قصص نجاح العديد من الأفراد والمؤسسات، ومقابلة المختصين والمهتمين كل ضمن اختصاصه.

ويحرص النادي على التواصل مع منتسبيه من خلال (الموقع الإلكتروني، والبريد الإلكتروني، وقنوات التواصل الاجتماعي المختلفة)، ويمكن التقدم بطلب انتساب للنادي من خلال:

- الموقع الإلكتروني للهيئة: www.fahr.gov.ae
- البريد الإلكتروني للنادي HRClub@fahr.gov.ae

12,000

منتسب
لنادي الموارد البشرية
والتسجيل مفتوح ومجاني

مؤتمر الموارد البشرية الدولي التاسع

مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2019
FAHR INTERNATIONAL CONFERENCE 2019
9th EDITION

تحت شعار «تحديات رأس المال البشري في ظل الثورة الصناعية الرابعة»، عقدت الهيئة فعاليات الدورة التاسعة من مؤتمر الموارد البشرية الدولي، يومي 17 و18 إبريل، في دبي، برعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي، وبمشاركة 25 متحدثا وخبيرا دوليا، وبحضور قرابة 700 خبير ومختص ومهتم في مجال الموارد البشرية.

ويمثل المؤتمر منصة معرفية وفكرية، وفرصة حقيقية لبناء شراكاتٍ استراتيجية بين القطاعات الحكومية والخاصة وأفضل بيوت الخبرة في مجال تنمية رأس المال البشري من الإمارات والمنطقة والعالم.

أبرز محاور مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2019

700

خبير ومختص
محلي وعالمي شاركوا
في المؤتمر التاسع

«المرحلة المقبلة من العمل الحكومي تتطلب تبني آليات عمل تواكب احتياجات المستقبل وتضمن أفضل مستويات جودة الحياة للمواطنين والمقيمين على حد سواء»

سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم

ولي عهد دبي

25

متحدثاً دولياً
أثروا جلسات المؤتمر
على مدار يومين

الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي

إلكترونياً في الحكومة الاتحادية

جاء إطلاق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية، خلال العام 2019، انطلاقاً من حرص الهيئة على تأطير وتنظيم عملية تخطيط التعاقب الوظيفي في الوزارات والجهات الاتحادية، حيث يسهم تخطيط التعاقب الوظيفي في تطوير أداء المؤسسات ويعزز كفاءتها وإنتاجيتها، ويساعد على تأهيل الموارد البشرية الواعدة في المؤسسة، وتهيئتها لشغل الوظائف المستهدفة في الوقت المناسب.

إحدى ورش إطلاق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي

ملاحظة: للاطلاع على الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية باللغتين العربية والإنجليزية تفضلوا بزيارة الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae

يسهم

الإطار
في تطوير أداء المؤسسات
وتعزيز كفاءتها وإنتاجيتها

تخطيط التعاقب الوظيفي:

عبارة عن عملية منظمة، تهدف إلى استمرارية القيادة في الوظائف الرئيسية المستهدفة في الجهات، من خلال تطوير كفاءات الأفراد الحالية بما يتناسب مع الكفاءات المطلوبة مستقبلاً، والحفاظ عليها، وذلك لدعم الجهات في أداء اختصاصاتها، ومواصلة أدوارها الأساسية بفاعلية ونجاح.

وتكتسب عملية تخطيط التعاقب الوظيفي في أي مؤسسة أهمية كبيرة، كونها تضمن استمرارية وفاعلية الأداء المؤسسي فيها، عبر تحديد الموظفين ذوي الأدوار الحيوية والمستهدفة، وتقليل المخاطر المرتبطة بفقدانهم مستقبلاً، كما توفر الكفاءات والقدرات لدى الجهة من خلال تحليل الوضع الراهن للموارد البشرية، ومعرفة مدى جهوزيتها عند الحاجة لها مستقبلاً، فضلاً عن أنها تحفز الموظفين وترفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، حيث أنها تعكس اهتمام جهات عملهم بتأهيلهم، وتطوير قدراتهم وإمكانياتهم.

نطاق تغطية الإطار العام للتعاقب الوظيفي

يشمل نطاق تطبيق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية الدرجات الوظيفية من درجة وكيل وزارة (ومن في حكمه) إلى الدرجة الأولى، وذلك وفق جدول الدرجات والرواتب المعتمد في الحكومة الاتحادية.

دورة تخطيط التعاقب الوظيفي

تمر دورة تخطيط التعاقب الوظيفي بعدة مراحل هي: (تحديد الوظائف المستهدفة، وتحديد الموارد البشرية المستهدفة «نخبة الكفاءات»، وتقييم قدراتها وتطويرها، ودمجها وإشراكها في المؤسسة، ومراجعة استراتيجيات التعاقب الوظيفي بصفة مستمرة).

ويقع على عاتق الموظفين المستهدفين ضمن خطة التعاقب الوظيفي دور كبير يتثمل في: (الالتزام الجاد بخطة التعاقب الوظيفي المعدة لهم، وحضور البرامج التطويرية المخصصة لهم، والالتزام بمراعاة جميع الواجبات المنوطة بهم، وتقديم المقترحات التطويرية لخطة التعاقب الوظيفي).

وبالنسبة لدور الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية فيما يتعلق بتطبيق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية، فيتمثل في دعم الجهات الاتحادية في التطبيق الأمثل للإطار، ومتابعة مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بتطبيق الإطار في الوزارات والجهات الاتحادية، ورفع تقارير دورية لمجلس الوزراء بهذا الخصوص.

فريق الاستشارات القانونية

يقدم 11000 استشارة

ورشة تثقيفية حول تشريعات الموارد البشرية

أسست «الهيئة» فريق الاستشارات القانونية، انطلاقاً من حرصها على توعية وتثقيف موظفي الحكومة الاتحادية، ومتعامليها، بقوانين وأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية، ومنذ ذلك الحين قدم قرابة 11000 استشارة، وخلال العام 2019 وحده تلقى الفريق قرابة 2000 استشارة واستفسار قانوني، مقابل 2153 استشارة في العام 2018، و2400 استشارة في العام 2017، و1250 استشارة في العام 2016، و1153 استشارة في العام 2015.

ويقوم فريق الاستشارات القانونية بدراسة الحالات الواردة من موظفي الجهات الاتحادية وإدارات الموارد البشرية والقانونية فيها، فيما يتعلق بقوانين وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ويهدف الفريق إلى (توحيد الآراء القانونية في كافة المسائل المعروضة على الهيئة، وتوثيق المبادئ القانونية لتسهيل إجراءات العمل في المستقبل).

2000

استشارة قانونية
قدمها الفريق في 2019

9 قنوات
للتواصل مع الفريق وطلب المشورة

في إطار حرص الهيئة على تسهيل آلية التواصل
مع فريق الاستشارات القانونية، عمدت إلى تخصيص 9 قنوات تواصل

نظام إسعاد المتعاملين «عبر موقع الهيئة الإلكتروني» www.fahr.gov.ae	«حمـد» المساعد الافتراضي للمتعاملين	وسائل التواصل الاجتماعي @FAHR_UAE
المراسلات الرسمية	التطبيق الذكي FAHR	الفاكس 04/2953444
ملتقيات الموارد البشرية	الرقم المجاني 600525524	اسأل الخبير القانوني (OPA)

برنامج «امتيازات»

يقدم خدماته لموظفي حكومتي عجمان وأم القيوين

د. عبد الرحمن العور وراشد السويدي ومحمود المرزوقي وحنان بن نصيف عقب توقيع المذكرة مع حكومة عجمان

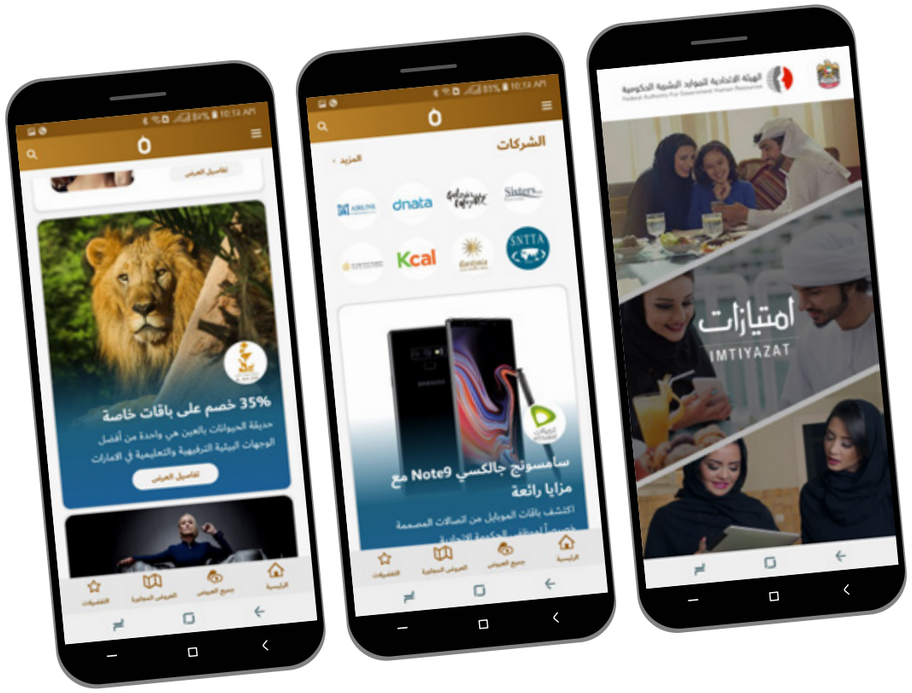
في خطوة تعكس الأهمية المتزايدة لبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وحرص الحكومات المحلية في الدولة على الاستفادة من العروض والخصومات والمزايا التي يقدمها للموظفين، انضمت خلال العام 2019 حكومتا عجمان وأم القيوين إلى قائمة المستفيدين من برنامج «امتيازات».

وشكل انضمام الحكومتين للبرنامج محطة مهمة في مسيرة البرنامج الذي أطلقته الهيئة في العام 2011، بغية خلق بيئة عمل حكومية مفعمة بالسعادة والتفاؤل والإيجابية، ومحفزة للموظفين، وتعزز مستويات الرفاه والتناغم الوظيفي لديهم، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وإنتاجية مؤسساتهم.

ويأتي انضمام الحكومتين للبرنامج تنفيذاً لتوصيات الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات، التي كان من بينها ضم الحكومات المحلية إلى قائمة المستفيدين من برنامج «امتيازات»، الذي بات خلال فترة قصيرة واحداً من أكبر برامج الخصومات على مستوى الدولة، حيث تنسق بموجبه «الهيئة» مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص التجارية والخدمية وتوقع شراكات معها، لمنح خصومات خاصة وأسعار تفضيلية لموظفي الحكومة وعائلاتهم.

«امتيازات»

يعزز الجهود الرامية لخلق بيئة عمل حكومية سعيدة ومحفزة ومنتجة



رعاية جدد لـ «امتيازات»

خلال العام 2019 أعلنت «الهيئة» عن انضمام رعاية جدد لبرنامج «امتيازات»، الذي يحظى برعاية مؤسسة الإمارات للاتصالات المتكاملة «اتصالات»، وشبكة قنوات OSN، حيث انضم كلٌ من: بنك أبوظبي التجاري وتلال العقارية إلى قائمة رعاة البرنامج.

مئات العروض الحصرية لموظفي الحكومة

ويخدم برنامج «امتيازات» موظفي الحكومة الاتحادية وحكومتي عجمان وأم القيوين، وهو متاح كتطبيق ذكي يخدم الموظف في كل زمان ومكان، ويتضمن العروض الحصرية المقدمة من قبل شركاء «امتيازات» لموظفي الحكومة، وخرائط تفاعلية لأماكن هذه العروض، كما أنه يتيح للشركات المدرجة ضمن المبادرة إمكانية تحديث عروضها وطرح عروض جديدة باستمرار.

ويشهد البرنامج تفاعلاً من قبل شركات ومؤسسات القطاع الخاص الراغبة بالانضمام له، وتقديم خصومات وعروض حصرية لموظفي الحكومة، حيث يضم البرنامج أكثر من 600 شركة من مختلف القطاعات تقدم أكثر من 700 عرض، وتحرص «الهيئة» على تنويع قطاعات أعمال هذه الشركات، والتأكد من أن العروض التي تقدمها ذات قيمة مضافة.

وللاطلاع على القائمة الكاملة للشركات المدرجة ضمن البرنامج ونسب الخصومات التي تقدمها حصرياً لموظفي الحكومة يمكنكم تحميل التطبيق الذكي لامتيازات Imtiyazat عبر متجري Apple Store & Google Play.

80

جولة وزيارة ميدانية نفذها فريق «امتيازات» للجهات المستفيدة

جانب من الجولات والزيارات الميدانية التي نفذها فريق «امتيازات» في الجهات الحكومية المستفيدة

إعداد سلسلة دراسات وبحوث في الموارد البشرية

تسعى «الهيئة» لترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية الحكومية

كان العام 2019 حافلاً بالنسبة للهيئة، لجهة إعداد وإطلاق مجموعة دراسات وأبحاث تعنى بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وذلك انطلاقاً من حرصها على ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية الحكومية، ومن أبرز هذه الدراسات: (دراسات لاستشراف مستقبل الموارد البشرية لبعض الجهات الاتحادية والإقليمية، ودراسات حول تكامل المنظومة الاتحادية لبيانات الموارد البشرية والرواتب، ودراسة خيارات العمل البديلة لموظفي الحكومة الاتحادية، ودراسة العمل عن بعد، ودراسة تعديل نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية).

ومن الدراسات الأخرى التي أعدتها الهيئة خلال العام 2019: (سلامة تطبيق إجراءات وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لعام 2018، ودراسة عامل الاجازات المرضية لعام 2018، ودراسة ساعات العمل المفضلة في رمضان، ودراسة المؤشرات المستقبلية واللاحقة للموارد البشرية، ودراستي الترقيات والدوران الوظيفي لعام 2018، ودراسات متخصصة لبعض الجهات الاتحادية عن تطوير منظومة عمل الموارد البشرية لديها).

دراسات

الموارد البشرية
تساعد في عمليات التخطيط لتنمية
وتطوير رأس المال البشري

أبرز الدراسات التي أعدتها الهيئة في 2019

- دراسات لاستشراف مستقبل الموارد البشرية لبعض الجهات الاتحادية والإقليمية
- دراسات حول تكامل المنظومة الاتحادية لبيانات الموارد البشرية والرواتب
- دراسة خيارات العمل البديلة لموظفي الحكومة الاتحادية
- دراسة العمل عن بعد
- دراسة تعديل نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية
- سلامة تطبيق إجراءات وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لعام 2018
- دراسة عامل الإجازات المرضية لعام 2018
- دراسة ساعات العمل المفضلة في رمضان
- دراسة المؤشرات المستقبلية واللاحقة للموارد البشرية
- دراستي الترقيات والدوران الوظيفي لعام 2018
- دراسات متخصصة لبعض الجهات الاتحادية عن تطوير منظومة عمل الموارد البشرية لديها

إعداد مشروع مقترح

لتعديل قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية

في إطار حرصها على المراجعات المستمرة للسياسات والتشريعات والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتحديثها، بما يواكب متطلبات المرحلة، ويستشرف المستقبل، ويحقق رؤى وتطلعات الدولة نحو الريادة والتنافسية العالمية»، أعدت «الهيئة»، خلال العام 2019، مشروعاً مقترحاً لتعديل قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، بناء على الملاحظات والمرئيات الواردة إليها من شركائها من الوزارات والجهات الاتحادية.

وعقدت «الهيئة» ورشة تشاورية مع ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية، حيث تم خلالها الاستماع إلى مقترحات ومرئيات الوزارات والجهات الاتحادية حول مواد قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، وأبرز التعديلات المقترحة من قبل تلك الجهات.

وفي حال تم اعتماد المشروع المقترح لتعديل قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية سيكون الرابع من نوعه، وذلك خلال فترة قصيرة نسبياً لا تتجاوز العشر سنوات.

وتشهد حكومة دولة الإمارات حراكاً سريعاً، وتتسم بالديناميكية والقدرة على مواكبة التطورات العالمية المتسارعة في شتى المجالات، ومرونة التشريعات ذات العلاقة بالموارد البشرية، وليس أدل على ذلك من التعديلات التي أجريت على قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، خلال الفترة الماضية، حيث تم تحديثهما ثلاث مرات خلال ثماني سنوات، بالتشاور مع جميع المعنيين من وزارات وجهات اتحادية.

ويعد المشروع المقترح لتعديل قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ثمرة التعاون البناء بين «الهيئة»، وشركائها من الوزارات والجهات الاتحادية على مدار أكثر من عام، حيث عقدت سلسلة لقاءات مكثفة معها؛ للاستماع إلى مقترحاتها وملاحظاتها حول المواد الحالية لقانون الموارد البشرية، انطلاقاً من حرص الهيئة على الوصول إلى صيغة توافقية تامة مع الوزارات والجهات الاتحادية حول المشروع المقترح لتعديل قانون الموارد البشرية.

وفي هذا السياق استقبلت «الهيئة» قرابة 230 مقترحاً ووجهة نظر من الوزارات والجهات الاتحادية فيما يخص تعديلات القانون واللائحة.

230

مقترحاً ووجهة نظر استقبلتها «الهيئة» من الوزارات والجهات الاتحادية

تطوير برنامج «مسار»

بالتشاور مع الوزارات

بعد مرور 9 أعوام على إطلاقه على مستوى الحكومة الاتحادية، بحثت الهيئة، خلال العام 2019، مع الوزارات والجهات الاتحادية، آليات تطوير برنامج «مسار» لرعاية خريجي الثانوية العامة المواطنين، والذي تقوم فكرته على تبني الوزارات والجهات الاتحادية الخريجين خلال دراستهم الجامعية، في التخصصات ذات علاقة بطبيعة عمل الجهة الاتحادية ونشاطها، ومن ثم توظيفهم لديها فور إتمام دراستهم الجامعية.

يعنى برعاية الطلبة المواطنين في الجامعات وتشغيلهم في الحكومة الاتحادية

ووقفت الهيئة على مرئيات الوزارات والجهات الاتحادية الخاصة بتطوير برنامج «مسار»، والمقدمة عبر البريد الإلكتروني، وخلال الورشة التي عقدتها، في مقرها بدبي، بحضور العشرات من ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية.

ويعد برنامج «مسار» من مبادرات «الهيئة» الخلاقة، التي ترمي من خلالها إلى تبني ورعاية الكفاءات الإماراتية الشابة والواعدة، خلال مرحلة الدراسة الجامعية في العديد من التخصصات العلمية والأكاديمية التي تحتاج إليها الحكومة الاتحادية، ومن ثم استقطابها وتعيينها في الوزارات والجهات الاتحادية.

ويدعم البرنامج جهود دولة الإمارات العربية المتحدة لجهة تعيين المواطنين الأكفاء في مؤسسات الحكومة الاتحادية، حيث أنه يسهم في إعداد موارد بشرية إماراتية مؤهلة، وتمكينها من تعزيز الريادة العالمية للدولة في العديد من المجالات، لا سيما في مجال العمل الحكومي، بما يحقق آمال وتطلعات القيادة الرشيدة للدولة.

ويطبق برنامج «مسار» على الرعايات الدراسية داخل الدولة التي يتم توفيرها من قبل الوزارات والجهات الاتحادية، وتتولى الجهة الراعية التنسيق مع جهة الدراسة المنتسب إليها الطالب لموافاتها بتقارير دورية عن سير الدراسة، على أن ترسل الجهة نسخاً منها إلى الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

وبالنسبة لعدد الرعايات الدراسية التي تمنحها الوزارات والجهات الاتحادية لخريجي الثانوية العامة ضمن برنامج «مسار» فيجب أن يتناسب مع عدد الموظفين لديها، فالجهات التي يقل عدد موظفيها عن 300 عليها أن تقدم 20 رعاية دراسية بحد أقصى، والجهات التي يتراوح عدد موظفيها بين 300 و1000 موظف تقدم 25 رعاية دراسية، في حين أن الجهات التي يتجاوز عدد موظفيها 3000 موظف فهي مطالبة بتقديم 60 رعاية دراسية.

دراسة لإنشاء صندوق ادخار للموظفين غير المواطنين

تعزيزاً لتوجهات دولة الإمارات العربية المتحدة لأن تكون بيئة حاضنة وجاذبة للكفاءات ذات المهارات العالية من كافة أنحاء العالم، بحثت الهيئة خلال العام 2019، أفضل الممارسات المتبعة عالمياً في إدارة صناديق التقاعد ومكافآت نهاية الخدمة، مع بيوت خبرة وشركات عالمية رائدة في هذا المجال، وذلك تمهيداً لوضع تصور مناسب، وآلية واضحة لإنشاء صندوق خاص بمكافآت التقاعد ومستحقات نهاية الخدمة، للعاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة من غير المواطنين.

وكانت «الهيئة» قد أعدت دراسة اكتوارية، بتوجيهات من مجلس الوزراء، وبالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتوطين، حول آليات وأبعاد إنشاء صندوق ادخار خاص بالموظفين غير المواطنين، حيث بنيت الدراسة على أسس ومنهج علمي، وجاءت بعد لقاءات عدة مع الجهات المعنية على مستوى الدولة، ومنها: (الحكومات المحلية، ووزارتي المالية والاقتصاد، وصناديق المعاشات، وهيئة الأوراق المالية والسلع، وهيئة التأمين، وغرف التجارة، ودوائر التنمية الاقتصادية، والمجالس التنفيذية في أبوظبي ودبي).

وتسير الدراسة وفق الأطر الزمنية المحددة، وصولاً إلى إعداد تصور نهائي ورفعه لأصحاب القرار بخصوص إنشاء صندوق ادخار، يعزز مكانة الدولة كبيئة حاضنة وجاذبة لأصحاب الكفاءات والمهارات من كافة أنحاء العالم، وتوفير فرص أفضل للموظفين، تتيح لهم حياة كريمة، وتعزز من ولائهم للشركات والمؤسسات التي يعملون فيها، لا سيما في القطاع الخاص.

ومما لا شك فيه أن إنشاء صندوق خاص بمكافآت التقاعد ومستحقات نهاية الخدمة للعاملين في دولة الإمارات سيكون له أثر كبير وأبعاد ومنافع اجتماعية واقتصادية كبيرة على أطراف العملية الإنتاجية ككل، وذلك طبقاً للدراسة التي أعدتها الهيئة، لا سيما أن المشروع يأتي منسجماً مع توجهات وتوجيهات القيادة الرشيدة للدولة التي تحرص كل الحرص على توفير فرص عمل لأجيال المستقبل وصون حقوق العاملين في الدولة، وضمان حصولهم على كافة مستحقاتهم بما فيها مكافأة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى تعزيز السعادة وتحقيق أعلى مستويات الاستقرار الأسري والرفاه المجتمعي.

صندوق الادخار

يعود بمنافع اجتماعية واقتصادية على أطراف العملية الإنتاجية

دراسة تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية

ضمن جهودها الرامية لتبني أساليب وتوجهات وأفكار جديدة من شأنها تطوير منظومة العمل في الحكومة الاتحادية، وتمكين الموارد البشرية الحكومية، أعدت «الهيئة» خلال العام 2019، دراسة حول نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، وفق أفضل الممارسات العالمية، وعلى ضوء مقارنات معيارية داخل الدولة وخارجها، وهو ما يتماشى مع التوجهات العالمية، ويخدم الكثير من القطاعات على مستوى الحكومة الاتحادية.

وحددت الدراسة التي أعدتها «الهيئة» بالتشاور مع عدد من الوزارات والجهات الاتحادية، العديد من الضوابط والمعايير التي تحكم العمل عن بعد، لا سيما فيما يتعلق بالأجر المحتسب للموظف وطريقة العمل والأداء للمهام الوظيفية، بما يضمن عدم تأثر زمن تقديم الخدمة وجودتها وتميزها، وكذلك ضمان إنتاجية الموظفين المشمولين في المبادرة وانضباطهم الوظيفي، بما ينسجم مع النظم واللوائح الوظيفية المعمول بها، وكذلك ضمان إنتاجية الموظف، ومن بين ذلك تحديد معدل يومي للمهام التي يفترض أن ينجزها الموظف، وغيرها من الضوابط ذات الصلة.

وركزت الدراسة على تحديد الوظائف التي يمكن أن يطبق عليها هذا النوع من العمل، الذي له فوائد اقتصادية واجتماعية عديدة على المجتمع بشكل عام والموظفين على وجه الخصوص، حيث أنه يسهم في دعم وتعزيز الروابط الاجتماعية والأسرية، ويعزز توجهات تمكين المرأة العاملة، وذلك بمنحها فرصة القيام بواجباتها تجاه الأبناء والأسرة، دون الإخلال بمهامها الوظيفية

وحسب الدراسة التي تم رفعها لمجلس الوزراء؛ للاعتماد، فإن نظام العمل عن بعد يوفر خيارات عمل متعددة للموظفين، من شأنها تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، واستقطاب الكفاءات المتميزة، والحفاظ عليها في الحكومة الاتحادية، وخلق فرص عمل جديدة غير تقليدية، إضافة إلى خفض التكاليف التشغيلية في الجهات الاتحادية، وتوفير الخدمات الحكومية خارج ساعات العمل الرسمية، وبما لا يؤثر في تحقيق الأهداف المؤسسية.

نقل

المعرفة

«الهيئة» تنقل المعرفة لـ 36 وفداً محلياً ودولياً

خلال العام 2019 استقبلت «الهيئة» 36 وفداً رسمياً من داخل الدولة وخارجها، زاروا الهيئة للاطلاع على أفضل الخبرات والممارسات التي تتبناها حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة في مجال تنمية وإدارة رأس المال البشري الاتحادي، وتعرفوا إلى أبرز مبادرات «الهيئة» المبتكرة الرامية إلى تمكين الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.

وثمنت الوفود الزائرة الجهود اللافتة التي تبذلها الهيئة على صعيد اقتراح وإطلاق سياسات وتشريعات ومبادرات الموارد البشرية التي من شأنها رفع كفاءة موظفي الحكومة الاتحادية، وتطوير قدراتهم، وزيادة إنتاجيتهم، بما يسهم في تحقيق توجهات وتطلعات القيادة الرشيدة للدولة، ورؤية الإمارات 2021 وأجندتها الوطنية.

وتعرف ضيوف الهيئة على العديد من مبادرات وأنظمة الموارد البشرية التي أطلقتها الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية ومنها: (الأنظمة الإلكترونية المنضوية تحت نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» كنظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين الخاصين بموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التوظيف الإلكتروني، ونظامي الهياكل التنظيمية، والحضور والانصراف، ونظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية، ومبادرة بنك المهارات الحكومية).

كما استمعت الوفود إلى شرح مفصل حول استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وأبرز مبادرات الهيئة ومنها: (نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، ونظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية، والإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي، ومبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»).

ومثلت الوفود الزائرة عدداً من المؤسسات الحكومية من داخل الدولة وخارجها ومنها: (وفد من المملكة العربية السعودية، ووفدان رسميان من جمهورية أوزبكستان، ووفد حكومي من المملكة الأردنية الهاشمية، ودائرة المالية بدبي، ووزارة الداخلية، وشرطة دبي، وهيئة تنظيم الاتصالات، ودائرة الموارد البشرية في حكومة عجمان، واقتصادية دبي، وهيئة التأمين، ووفد من وزارة التغير المناخي والبيئة، ودائرة البلدية والتخطيط في حكومة عجمان).

إشادة

من الوفود الدولية بأنظمة وحلول الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وممارسات حكومة الإمارات الاستثمارية في رأس المال البشري

لقطات من زيارة وفود السعودية وجمهورية أوزباكستان والأردن

إطلاع

جامعات ومؤسسات حكومية محلية واتحادية

على تجارب «الهيئة» وممارساتها المتميزة

عام التسامح
YEAR OF TOLERANCE

عطاء

بلا حدود

تجاوباً مع إعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» عام 2019....»عام التسامح»، أطلقت «الهيئة» العديد من المبادرات الإنسانية والمجتمعية، وذلك بالتعاون مع شركائها من مؤسسات العمل الخيري وجمعيات النفع العام العاملة في الدولة.

وتسعى الهيئة من خلال مبادراتها المجتمعية إلى تعظيم الفائدة داخل الدولة وخارجها، وترسيخ قيم التطوع وعمل الخير، وتعزيز روح المسؤولية المجتمعية، وتجذير قيم الولاء والسعادة الوظيفية بالتطوع.

وفي هذا الباب سنسلط الضوء على أبرز تلك المبادرات:

«الجليلة» تكرم الهيئة لدورها الإنساني الداعم للمؤسسة

«تحقيق أمنية» تكرم الهيئة على جهودها الإنسانية

20

مبادرة إنسانية وخيرية
نفذتها الهيئة في عام التسامح

علاج 3 أطفال ومسن ضمن مبادرة «سندهم أمانة»

ضمن مبادرة «سندهم أمانة» التي أطلقتها «الهيئة» في العام 2016، نفذت «الهيئة» وبالتعاون مع مؤسسة الجليلة أربع حملات إنسانية، للتكفل بنفقات علاج 3 أطفال ومسن يعانون من أمراض مختلفة، وأسرهم لا تقوى على توفير تكاليف علاجهم الباهظة.

وحظيت الحملات باهتمام ودعم كافة فئات وشرائح المجتمع، حيث تم تغطية تكاليف علاج المرضى، وخضعوا للعلاج اللازم وتماثلوا للشفاء بفضل الله تعالى.

حملة «عمرة الأطفال» في يوم زايد للعمل الإنساني

احتفاءً بيوم زايد للعمل الإنساني الذي يصادف التاسع عشر من شهر رمضان، أطلقت «الهيئة»، وبالشراكة مع مؤسسة تحقيق أمنية، حملة «عمرة الأطفال»، لإيفاد عدد من الأطفال المرضى الراغبين بزيارة بيت الله الحرام، لأداء مناسك العمرة.

مبادرة «شتاهم رحمة» لإغاثة اللاجئين السوريين

أطلقتها «الهيئة» مطلع العام 2019، بالتعاون مع جمعية دار البر، وهدفت لتوفير المستلزمات والحاجيات الشتوية للاجئين السوريين، الذين يعيشون أوضاعاً إنسانية كارثية في مخيمات الشتات المنتشرة في العديد من البلدان العربية المتاخمة لبلدهم الأم، لا سيما في ظل الشتاء القارس، والافتقار لأبسط مقومات الحياة الكريمة.

600+

ألف درهم
حصيلة الحملات الإنسانية
للهيئة في 2019

دعم مبادرة «نبتة الخير» تزامناً مع اليوم العالمي للبيئة

تفاعلت الهيئة، مع مبادرة «نبتة الخير» التي أطلقتها، جمعية دار البر وتقوم فكرتها على بيع أشتال ونباتات للموظفين بقيمة 10 دراهم، يخصص ريعها للأنشطة الإنسانية والمشروعات الخيرية التي تشرف عليها الجمعية مثل: (علاج المرضى من ذوي الدخل المحدود، وبناء المساجد، وحفر الآبار).

حملة «كسوة العيد»

بهدف إسعاد الأطفال المحتاجين، وإدخال البهجة والسرور إلى نفوسهم، ومشاركتهم فرحة عيد الفطر السعيد، من خلال توفير كسوة العيد لهم، أطلقت «الهيئة»، حملة «كسوة العيد»، للعام الثالث على التوالي بالتعاون مع جمعية دار البر.

مبادرة عمرة التسامح للعمال

تزامناً مع يوم العمال العالمي، الذي يصادف الأول من مايو من كل عام، وبالشراكة مع جمعية دار البر، أطلقت «الهيئة» مبادرة «عمرة التسامح»، التي تهدف إلى تمكين مئات العمال المحتاجين من زيارة بيت الله الحرام، وأداء مناسك العمرة، للمرة الأولى.

إصداراتنا

الـدوريـــة

مجلة صدى الموارد البشرية

تشكل إضافة نوعية لمكتبة الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة

احتفلت «الهيئة» خلال العام 2019 بإصدار العدد 10 و11 من مجلة صدى الموارد البشرية، التي أطلقتها في العام 2014، والتي تصدر باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي إلكترونياً وورقياً، ويتم إعدادها بالشراكة مع جامعات ومؤسسات عالمية رائدة في مجال الموارد البشرية وتنمية وتمكين رأس المال البشري مثل: المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية CIPD، وجمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM، ومجموعة بوسطن الاستشارية BCG، وجامعة موناش الأسترالية Monash، وجامعة ديوك DUKE، ومعهد تدريب المسؤولين الرسميين في كوريا الجنوبية «كوتي» COTI، ومنظمة «جالوب» Gallup، وإيه كيو آر AQR، وجمعية الإدارة العامة الدولية للموارد البشرية IPMA، والجامعة الأمريكية في الشارقة، وباحثين ومختصين في مجال إدارة وتطوير رأس المال البشري في مختلف أنحاء العالم.

وما يميز مجلة «صدى الموارد البشرية» أنها مجلة متخصصة شاملة تشكل إضافة نوعية لمكتبة الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومرجعاً للباحثين والمهتمين في هذا المجال، وإضافةً حقيقية لأدوات الهيئة الإعلامية التي تسعى من خلالها الوصول إلى أكبر شرائح المتعاملين والشركاء والجمهور، ليس على مستوى دولة الإمارات فحسب بل وعلى مستوى المنطقة، لتعكس من خلالها أفضل الممارسات والتجارب التي يمكن الاستفادة منها وتوظيفها للنهوض بمستوى مؤسساتنا وتحسين بيئة العمل، وبالتالي رفع الكفاءة والإنتاجية.

وتصل المجلة إلى أكثر من 100 ألف قارئ من داخل الدولة وخارجها، حيث لدى الهيئة قاعدة بيانات ضخمة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وفي حساباتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقوائم بريدية متنوعة لشركاء وأصدقاء الهيئة، إضافة لأعضاء ومنتسبي نادي الموارد البشرية، وتجدر الإشارة إلى أن المجلة متاحة على موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإلكتروني (www.fahr.gov.ae) وباللغتين العربية والإنجليزية، حيث يمكن الاشتراك بها إلكترونياً.

60

بحثاً ومقالاً متخصصاً بالموارد البشرية في 11 إصداراً من مجلة «صدى»

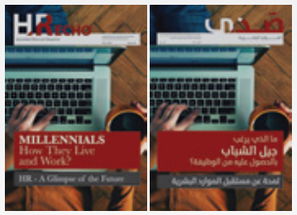
العدد الأول

العدد الثاني

العدد الثالث

العدد الرابع

العدد الخامس



العدد السادس

العدد السابع

العدد الثامن

العدد التاسع

العدد العاشر

العدد الحادي عشر

مجلة الموارد البشرية

منبراً إعلامياً
تصل من خلاله «الهيئة» لمتعامليها

توالت نجاحات «الهيئة» وإنجازاتها تباعاً خلال العام 2019، ومن هذه الإنجازات إصدار العدد 104 من مجلتها الشهرية «الموارد البشرية»، التي تعد الأولى من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، والمنطقة لجهة التخصص، والتي باتت منصة مثالية تسلط من خلالها الضوء على موضوعات الموارد البشرية، وتجارب تنمية رأس المال البشري بكل مستجداتها وتجلياتها، محلياً وإقليمياً وعالمياً، من خلال الكلمة والصورة.

وتعد مجلة الموارد البشرية منبراً إعلامياً تصل من خلاله «الهيئة» لمتعامليها، وتواكب عبره كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية.

104

أعداد صدرت من مجلة الموارد البشرية
وقرابة 140,000 قارئ

2019

شهر الإمارات للابتكار

شهر الإمارات للابتكار

ترسيخ الابتكار كثقافة مجتمعية وممارسة يومية

تؤمن القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة إيماناً مطلقاً بأهمية الاستثمار في الابتكار والإبداع؛ لبناء مستقبل أفضل للبشرية جمعاء، وهي تراهن عليهما في ترسيخ ريادتها العالمية وتنافسيتها على مختلف الصعد، وفي شتى المجالات، لا سيما في مجالات الكفاءة الحكومية، وتطوير الخدمات الحكومية الرقمية الذكية للمتعاملين.

وتعزز مبادرة شهر الإمارات للابتكار، التي وجه بإطلاقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، جهود الدولة ومساعيها الحثيثة لترسيخ الابتكار كثقافة مجتمعية وممارسة يومية، فضلاً عن أنها تظهر للعالم أجمع حجم الاهتمام الذي توليه دولة الإمارات للموهوبين والمبدعين، وأصحاب الأفكار المبتكرة غير التقليدية.

ونظمت «الهيئة» 21 مبادرة وفعالية ترفيهية وأنشطة تثقيفية للموظفين، حيث عقدت ملتقيين لنادي الموارد البشرية بالتعاون مع حكومتي الفجيرة وعجمان.

كما عقدت «الهيئة» سلسلة ورش عمل ومنها: (الابتكار باستخدام تقنيات الليجو، ومختبر مقاييس القدرة الإبداعية، وأرض الابتكار باستخدام الكتب المصورة، وجلسة أخرى بعنوان «تحليل كفاءة الموظف في بيئة العمل، ودورة حول كيفية دمج الطبيعة مع التدريب، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الخدمات الحكومية، وورشة التصميم والطباعة باستخدام تقنية الطباعة ثلاثية الأبعاد).

كما تضمنت فعاليات «الهيئة» في شهر الابتكار تنظيم مجموعة دورات وورش تدريبية للموظفين ومنها: (ربط القدرات العقلية بمراحل ومستويات الابتكار، وورشة أخرى لتعريف الموظفين بأبرز مزايا وخدمات الإصدار المحدث من تطبيق الهيئة الذكي FAHR، بالإضافة لإقامة معرض لهوايات الموظفين، وإطلاعهم على نماذج مختلفة لمكاتب المستقبل، فضلاً عن تنظيم زيارة لعدد من موظفي الهيئة لمركز الابتكار الخاص بكليات التقنية العليا في دبي).

21

فعالية
نظمتها الهيئة في شهر الابتكار

«الحكومات الخلّاقة هي التي توظف التكنولوجيا وتحولها إلى ابتكارات تخدم الناس.. الحكومات الخلّاقة حكومات أفكار تتبنى منظوراً واقعياً يسخر الإمكانات المتاحة في تحقيق الإنجاز.. الحكومات الخلّاقة نماذج تثبت أن الابتكار ليس حكراً على أحد».

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»

الهيئة تحصل على المواصفة الأوروبية للابتكار

للسنة الثانية على التوالي حصلت «الهيئة» على شهادة المواصفة الأوروبية للابتكار TS16555، والتي تعد أول مواصفة عالمية، توفر منظومة مؤسسية متكاملة للابتكار، وتشتمل على مجموعة من المعايير والمتطلبات الداعمة لتطبيق الابتكار المؤسسي.

وجاء حصول الهيئة على المواصفة بعد إتمام عمليات التدقيق الخاصة بإدارة الابتكار، من قبل الشركة المختصة، والجهة المانحة للشهادة (BSI)، حيث تسعى الهيئة من خلالها إلى ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل.

تسعى

الهيئة
إلى ترسيخ الابتكار في بيئة العمل
كثقافة وممارسة

لقطات متفرقة من فعاليات الهيئة في شهر الابتكار

شراكات

استراتيجية

شهد العام 2019 إبرام «الهيئة» العديد من الشراكات ومذكرات التفاهم مع مؤسسات عالمية وأخرى حكومية وشبه حكومية وخاصة، إيماناً منها بأن هذه الشراكات والتفاهمات ستسهم بشكل كبير في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية، ومن أبرز هذه المذكرات:

مذكرة تفاهم مع جمعية إدارة الموارد البشرية الأمريكية SHRM

د. عبد الرحمن العور وجوني تايلور خلال توقيع مذكرة التفاهم

على هامش مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2019، وقعت «الهيئة» مذكرة تفاهم مع جمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM، يتم بموجبها تعزيز التعاون بين الجانبين في مجال عقد برامج التنمية المهنية والتعليمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، والتعاون لعقد وحضور المؤتمرات والملتقيات المهنية المشتركة، بالإضافة إلى دعم جهود دولة الإمارات للمشاركة في الاتحاد العالمي لروابط الإدارة البشرية.

شراكات

عالمية ومحلية
تحقق رؤية الهيئة
وأهدافها الاستراتيجية

مذكرات تفاهم ضمن برنامج «امتيازات»

في إطار تعزيز مكانة برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وتوسيع نطاق المستفيدين منه، وقعت «الهيئة» خلال العام 2019 مذكرتي تفاهم مع حكومتي عجمان وأم القيوين انضم بموجبهما موظفو الحكومتين إلى قائمة المستفيدين من البرنامج، كما وقعت «الهيئة» أيضاً مذكرتي تفاهم مع بنك أبوظبي التجاري وتلال العقارية لرعاية البرنامج، الذي يعد الأكبر والأول من نوعه على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة.

مذكرة مع «الإمارات الإسلامي»

للعام الرابع على التوالي، يرعى «الإمارات الإسلامي»، أحد المؤسسات المالية الإسلامية الرائدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، فعاليات نادي الموارد البشرية -أحد المبادرات الاستراتيجية للهيئة-بشكل حصري خلال العام 2019.

الإمارات الإسلامي
EMIRATES ISLAMIC

الراعي الرسمي
لنادي الموارد البشرية

مذكرات تفاهم مع شركاء مبادرة «المورد»

تفعيلاً لمبادرة شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين في الحكومة الاتحادية «المورد»، وقعت «الهيئة» خلال العام 2019 سلسلة مذكرات تفاهم مع نخبة من الجامعات والمؤسسات التعليمية، وبيوت الخبرة والشركات العالمية الرائدة في مجال التدريب والتطوير، تقوم بموجبها الأخيرة بتقديم شهادات تخصصية، ودورات وبرامج تدريبية إلكترونية، ومواد وفيديوهات تعليمية لموظفي الحكومة الاتحادية بأسعار تنافسية.

10

مذكرات تفاهم
مع بيوت خبرة ومؤسسات تعليمية
ضمن «المورد»

د. عبد الرحمن العور وليلى السويدي وعائشة السويدي ولولوة المرزوقي بعد توقيع عدد من مذكرات التفاهم مع جهات التدريب الإلكتروني

مشاركات
خارجيـــــة

مشاركات

متميزة للهيئة في العديد من المؤتمرات والأحداث المحلية والإقليمية والعالمية المتخصصة بالموارد البشرية

تركت «الهيئة» خلال العام 2019 بصمة واضحة فيما يتعلق بتنمية وتطوير رأس المال البشري وتمكينه، حيث كان لها مشاركات متميزة في العديد من المؤتمرات والأحداث المحلية والإقليمية والعالمية ذات العلاقة بهذا الجانب، وفي السطور التالية سنسلط الضوء على أبرز هذه المشاركات:

المشاركة في المؤتمر السنوي لجمعية إدارة الموارد البشرية الأمريكية SHRM

شيماء العوضي تقدم ورقة الهيئة في المؤتمر

شاركت الهيئة في مؤتمر «الموارد البشرية الرقمية في الشرق الأوسط»، الذي عقدته جمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM، في إمارة دبي خلال الفترة من 16 ولغاية 18 سبتمبر، وسلط الضوء على تأثيرات الثورة الصناعية الرابعة والتحولات الرقمية على مستقبل المؤسسات بشكل عام، وإدارات الموارد البشرية على وجه الخصوص.

والاجتماع 18 لمدراء معاهد الإدارة بدول التعاون

لقطة تذكارية تجمع مدراء عموم معاهد الإدارة العامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

شاركت «الهيئة» في الاجتماع الثامن عشر لأصحاب المعالي والسعادة مدراء عموم معاهد الإدارة العامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي استضافته العاصمة العمانية مسقط.

«فنية» شؤون الخدمة المدنية والموارد البشرية الخليجية

جانب من الاجتماع الثامن للجنة الفنية لشؤون الخدمة المدنية والموارد البشرية في دول "التعاون"

شاركت دولة الإمارات العربية المتحدة، ممثلة بالهيئة في الاجتماع الثامن للجنة الفنية لشؤون الخدمة المدنية والموارد البشرية بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي عقد في سلطنة عمان.

مؤتمر التنمية الإدارية في الرياض

د. عبد الرحمن العور يتوسط عدداً من المسؤولين خلال المؤتمر

شارك وفد من «الهيئة» في مؤتمر «التنمية الإدارية في ضوء رؤية المملكة 2030»، والذي عقد مؤخراً في العاصمة السعودية الرياض.

...واجتماع المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية

د. مصطفى مدبولي رئيس الوزراء المصري يلتقي رئيس وأعضاء المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية

وزراء ورؤساء الخدمة المدنية والموارد البشرية في لقطة تذكارية بعد اجتماع المنظمة العربية للتنمية الإدارية

شاركت «الهيئة» في اجتماع الدورة العادية 109 للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، والذي عقد في إبريل 2019 بالقاهرة، بحضور أصحاب المعالي وزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية والتنمية الإدارية بالدول الأعضاء في المجلس التنفيذي.

«الهيئة»

تستعرض
خلال مشاركاتها الخارجية تجربة الدولة الرائدة
فيما يخص تنمية رأس المال البشري

المؤتمر السنوي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية

ركز المؤتمر على الاستثمار في تكنولوجيا المستقبل والتقنيات الحديثة لتحقيق النمو والاستدامة في مجتمعاتنا وحكوماتنا العربية

شاركت «الهيئة» في أعمال المؤتمر السنوي العام التاسع عشر للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الذي عقد في العام 2019 تحت شعار «متطلبات توطين البنية التحتية الذكية في الدول العربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030» في مراكش بالمغرب، تحت رعاية العاهل المغربي الملك محمد السادس، حيث استعرضت الإمارات تجربتها في التكنولوجيا الحديثة.

المؤتمر الوطني للاتصال الاستراتيجي في واشنطن

لقطة تذكارية لمدراء الاتصال الحكومي المشاركين في المؤتمر الوطني للاتصال الاستراتيجي

شاركت «الهيئة» في المؤتمر الوطني للاتصال الاستراتيجي، الذي عقد في العاصمة الأمريكية «واشنطن»، وذلك خلال الزيارة التي نظمها مكتب الاتصال لحكومة الإمارات لوفد مدراء الاتصال الحكومي على مستوى الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية. وتم خلال المؤتمر استعراض تجارب عدة جهات أمريكية حكومية وخاصة فيما يتعلق بالاتصال المؤسسي، والاستراتيجيات المتبعة في التسويق المؤسسي، وإدارة الحملات الإعلامية..

مناسبات وطنيـــــة

لأنها جزء لا يتجزأ من نسيج المجتمع الإماراتي المترابط، ومكون أصيل من مكوناته، فإن «الهيئة» لا تفوت على نفسها فرصة المشاركة والتفاعل مع الاحتفالات الوطنية كافة، وإحياء المناسبات المجتمعية المختلفة..

حفل اليوم الوطني الـ 48 ويوم الشهيد

احتفلت الهيئة باليوم الوطني الثامن والأربعين لتأسيس اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة، وأحيت مراسم يوم الشهيد الذي يصادف الأول من ديسمبر من كل عام، حيث استهلت بدقيقة دعاء صامت لشهداء الوطن، الذين ضحوا بأرواحهم من أجل الواجب الوطني المقدس، ومن ثم عزف النشيد الوطني، ورفع العلم على مبنيي الهيئة في أبوظبي ودبي.

نسعى

لتعزيز مشاعر الولاء والإنتماء لدى موظفينا باعتبارهم جزءً لا يتجزأ من النسيج الوطني

يوم العلم

احتفت الهيئة بيوم العلم، الذي يصادف الثالث من نوفمبر من كل عام، والذي يتزامن مع احتفالات الدولة بمناسبة مرور 15 سنة على تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مقاليد الحكم في دولة الإمارات.

ونظمت الهيئة حفلاً بهذه المناسبة، تخلله رفع علم الدولة على مبناها، والاستماع للنشيد الوطني، وتوزيع أعلام الدولة على جميع الموظفين.

السعادة والتحفيـــز

ضمن جهودها الرامية إلى تعزيز إنتاجية الموظفين، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، وتحفيزهم على تقديم الأفضل دائماً، عملت الهيئة على توفير بيئة عمل مثالية لهم، قائمة على السعادة والإيجابية والتشجيع، ولأن السعادة لدى الهيئة ليست مجرد شعارات، فقد أطلقت منذ تأسيسها العديد من المبادرات التحفيزية الرائدة، وفي هذه الباب سنسلط الضوء على أبرز هذه المبادرات:

تعلم مستمر .. ودبلومات مهنية
«الهيئة» تمكين وريادة

من الإنجازات التي نفخر بها في «الهيئة» -بل أكثرها أهمية- هي استثمارنا الحقيقي برأسمالنا البشري، وتعزيز قدرات موظفينا على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، وفئاتهم العمرية.

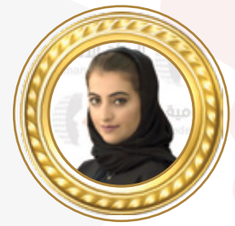
من هنا سعينا إلى تمكين موظفينا بالتعلم المستمر، والتدريب المتخصص، حيث حصل ١٠% منهم على دبلومات تخصصية في مجالات مختلفة تهتم بها الدولة، لتعزيز ريادتها وتنافسيتها العالمية.

وتركزت الدبلومات المهنية والتخصصية التي حصل عليها موظفونا حول (الابتكار، والسعادة، والتصميم الحكومي، والثورة الصناعية الرابعة، وبرامج القيادة وفنونها):

سعادة إبراهيم فكري

المدير التنفيذي
لقطاع الخدمات المساندة

برنامج
التصميم الحكومي



شيماء العوضي

مدير إدارة نظام
معلومات الموارد البشرية

برنامج قيادات حكومة الإمارات
«برنامج القيادات التنفيذية»

علي أهلي

مدير إدارة
الموارد البشرية والخدمات

البرنامج الوطني
للسعادة وجودة الحياة

%10

من موظفي الهيئة حصلوا على دبلومات تخصصية في مجالات مختلفة تهتم بها الدولة، لتعزيز ريادتها وتنافسيتها العالمية

خالد المازمي

مدير إدارة
الاستراتيجية والمستقبل

دبلوم
الابتكار الحكومي

سلوى عبدالله

مدير إدارة
المشروعات والبرامج

برنامج الإمارات
للذكاء الاصطناعي

عمران الشامسي

رئيس قسم تطوير وصيانة
أنظمة الموارد البشرية الحكومية

برنامج الإمارات
للذكاء الاصطناعي

عبدالله درويش

رئيس قسم
الدعم الفني

برنامج
الثورة الصناعية الرابعة

ميثاء كلثوم

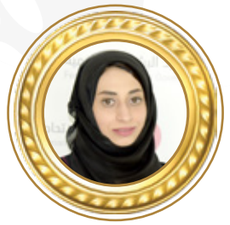
رئيس قسم
التميز المؤسسي

دبلوم
الابتكار الحكومي

شيخة الكعبي

فني نظم
البنية التحتية

برنامج قيادات حكومة الإمارات
«برنامج قيادات شباب الإمارات»



نورة جاسم

رئيس قسم قياس
مؤشرات الأداء والمتابعة

برنامج قيادات حكومة الإمارات
«برنامج قيادات المستقبل»

آسية البلوشي

أخصائي مؤشرات
الأداء والمتابعة

برنامج قيادات حكومة الإمارات
«برنامج قيادات شباب الإمارات»

كفاءات واعدة ترسم ملامح المستقبل

مجلس شباب الهيئة

انطلاقـاً من حرصها على خلق بيئـة عمل محفزة على التميز والإبـداع والابتـكار، وفتـح آفـاق جديـدة أمام الشـباب للمسـاهمة بفعاليـة فـي تطويـر منظومـة العمـل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، شكلت «الهيئة»، مؤخراً، مجلس شباب الهيئة.

ويتولى المجلس مسـؤولية المواءمـة بين توجهات الحكومـة الاتحاديـة وخطط مجلس الإمارات للشـباب في المسـائل ذات العلاقة بقضايا الشباب، والتواصل مـع الشـباب فـي الهيئـة؛ للوقـوف علـى مرئياتهم ومقترحاتهم التطويرية لبيئة العمل، بالإضافة إلى تشجيع الشـباب الموهوب والمبتكر في الهيئـة، وتبني ابتكاراتهم وأفكارهم المبدعة.

خالد المازمي
مدير إدارة
الاستراتيجية والمستقبل
إدارة
الاستراتيجية والمستقبل

ميثاء بن كلثوم
رئيس قسم
التميز المؤسسي
إدارة
الاستراتيجية والمستقبل

فتــح

آفاق جديدة أمام الشباب للمساهمة بفعالية في تطوير منظومة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية

شيخة الكعبي
فني نظم
البنية التحتية
إدارة
نظام معلومات الموارد البشرية

ميثا بن هاشم
تنفيذي رئيسي
تدريب وتطوير
إدارة
الموارد البشرية والخدمات

عمر البلوشي
تنفيذي رئيسي
إدارة الأداء المؤسسي
إدارة
نظام تقييم الأداء والمتابعة

شريفة آل بشر
تنفيذي رئيسي
تخطيط الموارد البشرية
إدارة
تخطيط الموارد البشرية

راشد الصريدي
تنفيذي
دعم خدمة اعتماد
إدارة
نظام معلومات الموارد البشرية

آمنة الرئيسي
تنفيذي
إسعاد متعاملين
إدارة
نظام معلومات الموارد البشرية

علياء عبيد
محاسب
إدارة
الشؤون المالية

شوق الطنيجي
منسق
مشـاريـــع
إدارة
المشروعات والبرامج

الملتقى السنوي للموظفين

المدير العام وعدد من قيادات الهيئة خلال الملتقى

في كل عام تحرص الهيئة على عقد الملتقى السنوي للموظفين، والذي يعد فرصة مثالية لتكريم الموظفين المتميزين، وفرق العمل الفعالة، ويتخلله استعراضٌ لأبرز إنجازات الهيئة خلال الفترة الماضية، وأبرز الاستحقاقات والمشروعات والفعاليات خلال الفترة المقبلة.

ويأتي عقد الملتقى تقديراً للجهود المخلصة التي يبذلها الموظفون في تعزيز دور «الهيئة» ومكانتها على مستوى الحكومة الاتحادية، وتحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية، بما يسهم في تعزيز كفاءة منظومة العمل الحكومي.

مدير عام الهيئة يتوسط موظفي الهيئة الذين عملوا لأكثر من ٢٥ عاماً في الهيئة والحكومة الاتحادية

الملتقى

يشكل فرصة مثالية
لاستعراض الإنجازات والخطط المستقبلية
وتكريم الموظفين والفرق المتميزة

برنامج الرفاه الوظيفي

يشتمل برنامج الرفاه الوظيفي الذي أطلقته «الهيئة» في العام 2014 على 4 مبادرات تندرج تحت كل منها مجموعة أنشطة ومشاريع وهي:

المبادرات الصحية، ومبادرات السلامة المهنية، ومبادرات البيئة الخضراء والمبادرات الاجتماعية والمجتمعية، ومنها:

برنامج الرفاه الوظيفي
Employee Wellness Program Initiatives

مبادرة «صندوق السعادة»

تقوم فكرة مبادرة «صندوق السعادة» على تخصيص صناديق مليئة بمكافآت عينية وكوبونات مشتريات متنوعة وهدايا قيمة لكافة مدراء القطاعات والإدارات في الهيئة، لتوزيعها على موظفيهم المتميزين، وأصحاب المقترحات المبدعة التي تسهم بشكل كبير في تطوير بيئة العمل في الهيئة.

مبادرة «الموظف الإيجابي»

تمنح «الهيئة» جائزة الموظف الإيجابي
بشكل ربع سنوي للموظف الذي يتمتع بمجموعة من الصفات ومنها:

يوم المرأة العالمي

أحيت الهيئة مناسبة يوم المرأة العالمي الذي يصادف الثامن من مارس من كل عام، حيث نظمت حفلاً، تم خلاله تكريم موظفات الهيئة وتقديم الهدايا التذكارية لهن.

...ويوم المرأة الإماراتية

كما نظمت احتفالية بمناسبة يوم المرأة الإمارتية الذي يصادف الثامن والعشرين من شهر أغسطس من كل عام.

إفطار السعادة

عبارة عن ملتقى شهري تفاعلي يجمع تحت مظلته قيادة الهيئة بموظفيها، ويتم خلاله استعراض أبرز الإنجازات التي حققتها «الهيئة» خلال الفترة الماضية، وأهم مشروعات وفعاليات المرحلة المقبلة، بالإضافة إلى تكريم فرق العمل والموظفين المتميزين.

إحياء يوم الطفل الإماراتي

أطفال حضانة الهيئة يشاركونها السعادة والفرح

تفاعلت الهيئة مع مبادرة يوم الطفل الإماراتي، التي أطلقتها سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيس المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، بغية ترسيخ مبدأ الالتزام بحقوق أطفال الإمارات بشكل عام، وتنشئتهم تنشئة سليمة، على اعتبارهم بناة المستقبل وصناعه. وأحيت الهيئة المناسبة، التي تصادف 15 من مارس من كل عام، وذلك من خلال عدة فعاليات لأطفال حضانتها، بحضور عدد من مسؤولي الهيئة وموظفيها، وأولياء أمور الأطفال.

اليوم العالمي للسعادة

وأحيت مناسبة اليوم العالمي للسعادة الذي يصادف يوم 20 مارس من كل عام، حيث نظمت حفلاً لموظفيها بالمناسبة، تخلله إقامة مجموعة من الفعاليات الترفيهية والمسابقات التفاعلية، وتكريم فرق العمل والموظفين المتميزين.

التوعية بمخاطر ارتفاع ضغط الدم

صحة الموظفين وسلامتهم أساس الرفاه الوظيفي

تفاعلت الهيئة مع الحملة العالمية للتوعية بمخاطر ارتفاع ضغط الدم، التي تأتي بالتزامن مع اليوم العالمي لارتفاع ضغط الدم، الذي يصادف السابع عشر من شهر مايو من كل عام، وأقيم خلال العام 2019 تحت شعار «اعرف أرقامك»، حيث نظمت الهيئة جلسات تثقيفية وحملة فحوصات طبية لموظفيها، بالتعاون مع وزارة الصحة ووقاية المجتمع، ومستشفى الدكتور سليمان الحبيب.

الكشف المبكر عن سرطان الثدي

الكشف والتوعية بمثابة درهم الوقاية وصمام الأمان

بالتزامن مع الشهر العالمي للتوعية والوقاية من سرطان الثدي، الذي يصادف شهر أكتوبر من كل عام، شاركت «الهيئة» في الحملة التوعوية للكشف المبكر عن سرطان الثدي، والتي أطلقتها الإدارة العامة للدفاع المدني بدبي.. واستضافت «الهيئة» في مقرها بدبي القافلة الوردية التابعة للدفاع المدني بدبي، والمجهزة بأحدث التقنيات والأجهزة والمعدات الطبية الحديثة للكشف عن سرطان الثدي، حيث تم توعية الموظفات بمرض سرطان الثدي، وأعراضه، وكيفية علاجه، وطرق الوقاية منه.