

مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية (وفق بطاقة الاداء المتوازن)

قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية

قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية :

- صدر قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والمعدل بمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١ و المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦ في شأن تعديل بعض احكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية .
- ويركز القانون على العنصر البشري باعتباره أصلاً استثمارياً يجب إدارته وتطوره بفعالية وكفاءة ، كما أنه يعكس رؤية مستقبلية وبعد نظر للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية ، ويساهم في تطوير النظم والسياسات ضمن بيئة العمل ويساهم بفعالية في تحفيز التنمية البشرية .

قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008
بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2011
والمرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016

لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة

لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة :

- صدرت لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة ٢٠١٣ من اجل توحيد مبادئ ومفاهيم الموارد البشرية التي تنظم عمل الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة وذلك بما يتوافق مع المبادئ العامة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - بحيث تكون مرجعية واحدة من خلال تشريع ينظم ذلك.
- تميزت اللائحة بانسجامها مع احكام اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته وتوافقها في كثير من النصوص مما يسهل تطبيق الانظمة المعتمدة في الحكومة الاتحادية على الجهات الاتحادية (منها على سبيل المثال نظام بياناتي ونظام إدارة الاداء ونظام التدريب والتطوير ونظام تقييم وتوصيف الوظائف... الخ)
- كما صدر جدول مرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة ٢٠١٣ بشأن لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة يتضمن الجهات الاتحادية التي يسري عليها نطاق تطبيق اللائحة .

علما بأن هذه اللائحة لا تتعارض مع استقلالية تلك الجهات حيث احتفظت كل جهة تماماً بـ :

- جدول الدرجات والرواتب الخاص بها وما يرتبط بذلك من بدلات وعلاوات تتوافق مع طبيعة عملها.
- الهيكل التنظيمي الذي يتوافق مع خصوصيتها، والمهام الرئيسية المعتمدة .
- المرونة في بعض الجوانب الإدارية أخرى



مقدمة

اطلق مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر مشروع الممكنات الحكومية للدورة الاستراتيجية ٢٠١٤ - ٢٠١٦ والتي شملت المحاور الأربعة التالية: المحور المالي، محور الموارد البشرية، محور الحكومة الذكية ومحور المتعاملين وعليه أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مؤشرات ممكن الموارد البشرية في ١٤-١٠-٢٠١٤ متضمنا ٥ مؤشرات استراتيجية و ١٢ مؤشر تشغيلي ، وفي بداية عام ٢٠١٦ قامت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالاتفاق مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر بتحديث المؤشرات بحيث شملت ٦ مؤشرات استراتيجية و ٢ مؤشر تشغيلي .



قرار مشروع تطوير وتحسين اداء ادارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

وفق قرار المجلس الوزاري للتنمية (الخدمات سابقا) رقم (٥٢ / ٤ / خ / ٢) لسنة ٢٠١٣ بخصوص الموافقة على مشروع تطوير وتحسين اداء ادارات الموارد البشرية في الجهات الاتحادية وفق منهجية بطاقة الاداء المتوازن والمتوافقة مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ، بحيث تقوم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية بمتابعة هذه المؤشرات مع الجهات الاتحادية وفق هذا القرار ، ورفع التقرير السنوي لأداء جميع الجهات الاتحادية لعرضه على المجلس الوزاري للتنمية (الخدمات سابقاً)



نظام بياناتي في الحكومة الاتحادية

وفق قرار المجلس الوزاري للتنمية (الخدمات سابقا) رقم (١٦ / ١ / خ / ١٦) لسنة ٢٠١٣ الذي وجه كافة الهيئات والمؤسسات الاتحادية بتزويد الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بكافة بيانات موظفيها وذلك لاستكمال البيانات الخاصة ببرنامج بياناتي وفقا للآلية التي تحددها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بهذا الشأن .



قرار مجلس الوزراء في شأن نظام حوكمة مجالس الادارات في الهيئات والمؤسسات والشركات الربحية وغير الربحية في الحكومة الاتحادية

وفق قرار مجلس الوزراء رقم (٢٩) لسنة ٢٠١١ بشأن حوكمة مجالس الادارات في الهيئات والمؤسسات والشركات الربحية وغير الربحية في الحكومة الاتحادية تم تكليف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بتطبيق بنود هذا القانون من خلال الاطلاع على أنشطة هذه المجالس في الجانب المتعلق بالموارد البشرية ، ورفع تقارير بناء عليه.

قرار مجلس الوزاري للتنمية رقم (١٦م / ١١ت) لسنة ٢٠١٧

وفق قرار مجلس الوزاري للتنمية رقم (١٦م / ١١ت) لسنة ٢٠١٧ بشأن حوكمة الرواتب والعلوات والبدلات في جميع الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة والشركات الربحية وغير الربحية المملوكة للحكومة الاتحادية فقد تم تكليف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مراجعة جداول الرواتب للحكومة الاتحادية وانهاء عملية الربط الالكتروني بالتنسيق مع الجهات الاتحادية المستقلة عبر نظام ناقل الخدمات المؤسسية وتنظيم عملية العلاوات الدورية في الحكومة الاتحادية بحيث لا تتجاوز ١٠٠٠ درهم

جائزة الامارات للموارد البشرية الحكومية



تحت رعاية سمو الشيخ / منصور بن زايد آل نهيان لجائزة الامارات للموارد البشرية ، تقوم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية في متابعة مؤشرات الموارد البشرية في جميع الجهات الاتحادية وفق ما جاء من معايير في الجائزة ، بحيث تتوافق هذه المعايير مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ، والتي بدورها تترقي بعمل الموارد البشرية وتحفز الجهات الاتحادية لتطوير وتحسين مجالات العمل .

قائمة المؤشرات

م	اسم المؤشر	نوع المؤشر
1	نسبة السعادة الوظيفية *	استراتيجي / ممكن
2	نسبة الإيجابية في بيئة العمل *	استراتيجي / ممكن
3	نسبة التناغم الوظيفي *	استراتيجي / ممكن
4	نسبة الولاء الوظيفي *	استراتيجي / ممكن
5	نسبة القيادات النسائية من إجمالي قيادات الجهة	استراتيجي / ممكن
6	نسبة النساء العاملات في الفئة التخصصية والفنية من إجمالي العاملين (ذكور وإناث) في هذه الفئة	استراتيجي / ممكن
7	نسبة التوطين (الإجمالي)	استراتيجي / ممكن
8	مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين	استراتيجي / ممكن
9	معدل الساعات التدريبية لكل موظف (الإجمالي)	تشغيلي / ممكن
10	نسبة المتدربين من إجمالي الموظفين	تشغيلي / ممكن
11	أثر التدريب على الكفاءات الوظيفية	تشغيلي / ممكن
12	نسبة الدوران الوظيفي	تشغيلي
13	نسبة تكلفة إجمالي الموظفين من ميزانية الجهة	تشغيلي
14	معدل تكلفة الموظف في الجهة	تشغيلي
15	فعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الالكترونية و الذكية	تشغيلي
16	نسبة الالتزام باتفاقيات مستوى الخدمة (SLA)	تشغيلي
17	نسب الالتزام بنتائج تقييم الأداء الوظيفي النهائي (الضبط و الموازنة)	تشغيلي
18	التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة	تشغيلي
19	نسبة الوظائف التي تم توصيفها واعتمادها وفق آليات نظام تقييم وتوصيف الوظائف	تشغيلي
20	نسبة الموظفين الذين تم تكريمهم ضمن نظام المكافآت والحوافز	تشغيلي
21	معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت	تشغيلي
22	نسبة المخالفات	تشغيلي
23	نسبة التظلمات التي تم البت فيها	تشغيلي

* يُقاس من خلال مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر عبر استطلاعات الرأي العام السنوية

المؤشر رقم ١ : نسبة السعادة الوظيفية

نوع المؤشر: استراتيجي

وصف المؤشر :

- يقيس هذا المؤشر نسبة سعادة الموظفين في بيئة العمل عبر دراسة كمية من خلال استبيان الالكتروني (استبيان السعادة و الإيجابية في بيئة العمل) يتم اعداده سنويا من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر.
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في جميع الفئات الوظيفية (القيادية،الإشرافية، التنفيذية، التخصصية والفنية شاملا موظفي الواجهة)، باستثناء أعضاء القيادة العليا (معالي الوزراء وسعادة الوكلاء والمدراء العموم ومن في حكمهم) والوظائف الخدمية (المستخدمين والعمال ومن في حكمهم).
- يتم قياس نسبة السعادة الوظيفية في الجهة الاتحادية من خلال ١٠ أسئلة و يتم تقييم الأسئلة وفقا لمقياس مكون من ٥ نقاط، حيث ٥ تعني أوافق بشدة و ١ يعني اعارض بشدة.
- يتم احتساب نسبة السعادة الوظيفية من خلال احتساب معدل نتائج (٤) «الموافقين» و (٥) «الموافقين بشدة» فقط في كافة أسئلة الاستبيان.

طريقة القياس :

المصدر	طريقة التجميع	معادلة القياس	نمط القياس	وحدة القياس	دورية القياس
تقرير نتائج دراسة السعادة و الإيجابية في بيئة العمل (المعد من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء)	آخر قيمة	نتيجة استبيان السعادة الوظيفية	التزايد أفضل	نسبة	سنوي

المؤشر رقم ٢ : نسبة الإيجابية في بيئة العمل

نوع المؤشر : استراتيجي وصف المؤشر :

- يقيس هذا المؤشر مدى إيجابية الموظفين و توافر بيئة عمل إيجابية و داعمة بالإضافة الى تركيز الثقافة المؤسسية على ركائز القوة في الموظفين بدلا من نقاط الضعف.
- يقوم مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر بقياس هذا المؤشر سنويا من خلال استبيان السعادة و الإيجابية في بيئة العمل.
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في جميع الفئات الوظيفية (القيادية، الإشرافية، التنفيذية، التخصصية والفنية شاملا موظفي الواجهة)، باستثناء أعضاء القيادة العليا (معالي الوزراء وسعادة الوكلاء والمدراء العموم ومن في حكمهم) والوظائف الخدمية (المستخدمين والعمال ومن في حكمهم).
- يتم قياس نسبة الإيجابية في الجهة الاتحادية من خلال ٧ أسئلة و يتم تقييم الأسئلة وفقا لمقياس مكون من ٥ نقاط، حيث ٥ تعني أوافق بشدة و ١ يعني اعارض بشدة.
- يتم احتساب نسبة الإيجابية في بيئة العمل من خلال احتساب معدل نتائج (٤) «الموافقين» و (٥) «الموافقين بشدة» فقط في كافة أسئلة الاستبيان.

طريقة القياس :

المصدر	طريقة التجميع	معادلة القياس	نمط القياس	وحدة القياس	دورية القياس
تقرير نتائج دراسة السعادة و الإيجابية في بيئة العمل (المعد من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء)	آخر قيمة	نتيجة استبيان الإيجابية في بيئة العمل	التزايد أفضل	نسبة	سنوي

المؤشر رقم ٣ : نسبة التناغم الوظيفي

نوع المؤشر : استراتيجي وصف المؤشر :

- يقيس هذا المؤشر نسبة تناغم الموظفين و اهتمامهم بعملهم و انخراطهم به و بمكان العمل كما يقيس مدى ارتباط الموظفين بوظيفتهم و علاقاتهم مع الزملاء و المسؤولين في بيئة العمل.
- يقوم مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر بقياس هذا المؤشر سنويا من خلال استبيان السعادة و الإيجابية في بيئة العمل.
- نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في جميع الفئات الوظيفية (القيادية، الإشرافية، التنفيذية، التخصصية والفنية شاملا موظفي الواجهة)، باستثناء أعضاء القيادة العليا (معالي الوزراء وسعادة الوكلاء والمدراء العموم ومن في حكمهم) والوظائف الخدمية (المستخدمين والعمال ومن في حكمهم).
- يتم قياس نسبة التناغم في الجهة الاتحادية من خلال أسئلة Gallup ال ١٢ حول التناغم الوظيفي من خلال تقييم شعور الموظفين نحو: (التعلم والنمو والتقدم، ما إذا كان لديهم صديق غالٍ في العمل، ما إذا كانوا يشعرون بأن الموظفين الآخرين ملتزمون بأداء عمل يتميز بالجودة، ما إذا كانوا يؤمنون برسالة جهتهم وأهدافها، ما إذا كانوا يشعرون بأن رأيهم مهم، ما هي أفكارهم حول فرص التطور، ما إذا كان يوجد أحد يهتم لأمرهم، ما إذا كانوا يتلقون التقدير المناسب مقابل عملهم، ما إذا كانت لديهم الفرصة للقيام غالبًا بما يتقنونه، ما إذا كانوا يتلقون الدعم مع المواد والأجهزة المناسبة، ما إذا كانوا يعلمون على الأقل ما هو المتوقع منهم في العمل).
- **طريقة القياس :** يتم تقييم الأسئلة وفقا لمقياس مكون من ٥ نقاط، حيث ٥ تعني أوافق بشدة و ١ يعني اعارض بشدة. يتم احتساب نسبة الإيجابية في بيئة العمل من خلال احتساب معدل نتائج (٥) «الموافقين بشدة» فقط في كافة أسئلة الاستبيان.

المصدر	طريقة التجميع	معادلة القياس	نمط القياس	وحدة القياس	دورية القياس
تقرير نتائج دراسة السعادة و الإيجابية في بيئة العمل (المعد من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء)	آخر قيمة	نتيجة استبيان التناغم الوظيفي	التزايد أفضل	نسبة	سنوي

المؤشر رقم ٤ : نسبة الولاء الوظيفي

نوع المؤشر : استراتيجي وصف المؤشر :

- يقيس هذا المؤشر نسبة ولاء الموظفين لمكان عملهم و يقوم مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر بقياس هذا المؤشر سنويا من خلال استبيان السعادة و الإيجابية في بيئة العمل.
 - نطاق هذا المؤشر يشمل الموظفين في جميع الفئات الوظيفية (القيادية، الإشرافية، التنفيذية، التخصصية والفنية شاملا موظفي الواجهة)، باستثناء أعضاء القيادة العليا (معالي الوزراء وسعادة الوكلاء والمدراء العموم ومن في حكمهم) والوظائف الخدمية (المستخدمين والعمال ومن في حكمهم).
 - يتم قياس مؤشر الولاء الوظيفي من خلال سؤالين (أشعر بالفخر من أني أعمل لصالح الجهة، بعد سنتين أرى نفسي مستمرا في العمل لصالح الجهة التي أعمل فيها حاليا)
 - يتم تقييم الأسئلة وفقا لمقياس مكون من ٥ نقاط، حيث ٥ تعني «أوافق بشدة» و ١ يعني «اعارض بشد.»
 - يتم احتساب الولاء الوظيفي من خلال احتساب معدل النتائج للسؤالين و ذلك عن طريق جمع نسبة (٥) «أوافق بشدة» و نسبة (٤) «أوافق».
- طريقة القياس :**

المصدر	طريقة التجميع	معادلة القياس	نمط القياس	وحدة القياس	دورية القياس
تقرير نتائج دراسة السعادة و الإيجابية في بيئة العمل (المعد من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء)	آخر قيمة	نتيجة استبيان الولاء الوظيفي	التزايد أفضل	نسبة	سنوي

المؤشر رقم ٥ : نسبة القيادات النسائية من إجمالي قيادات الجهة (استراتيجي).

وصف المؤشر

يهدف هذا المؤشر إلى تقليص الفجوة بين الذكور والإناث في الوظائف القيادية ، و الوصول لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجال العمل و إتاحة فرص متساوية بينهم للمشاركة في اتخاذ القرارات

يشمل قياس هذا المؤشر جميع المواطنين (ذكور و اناث) في الفئة القيادية - حسب تصنيف مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر كما هو أدناه :

المسميات الوظيفية	نظام التقييم والتوصيف	الفئة
وزير - وكلاء وزارات - مدراء عموم - وكلاء مساعدين - مدراء تنفيذيين - نواب المدراء - الأمين العام - رئيس الهيئة	الإدارة العليا	القيادية

طريقة القياس :

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
بياناتي	(نسبة القيادات فئة الإناث/ نسبة القيادات الاجمالية في الجهة) * ١٠٠	التزايد أفضل	نسبة	سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
اجمالي عدد القيادات	عدد القيادات - الإناث

المؤشر رقم ٦ : نسبة النساء العاملات في الفئة التخصصية والفنية من إجمالي العاملين (ذكور وإناث) في هذه الفئة (استراتيجي).

وصف المؤشر

يهدف هذا المؤشر إلى زيادة نسبة الإناث في الوظائف التخصصية والمهنية، و الوصول لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجال العمل و إتاحة فرص متساوية بينهم للمشاركة في اتخاذ القرارات

يشمل قياس هذا المؤشر جميع المواطنين (ذكور و اناث) في الفئة التخصصية والمهنية -حسب تصنيف مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر كما

المسميات الوظيفية	نظام التقييم والتوصيف	الفئة
مستشار أول، مستشار، خبير، إخصائي أول، إخصائي، أطباء، مهندسين، محللين، قانونية، باحثين، مدققين، مالية	الفنية والمهنية	التخصصية والمهنية
مساعد فني مؤهل في مجالات صحية، وهندسية، وصيانة، تقنية المعلومات	الدعم الفني	

طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	زيادة نسبة الاناث	(عدد الاناث في الوظائف التخصصية المهنية / إجمالي الموظفين في الفئة التخصصية المهنية) * ١٠٠	بياناتي

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد الاناث في الوظائف التخصصية المهنية	اجمالي الموظفين في الفئة التخصصية المهنية

المؤشر رقم ٧ : نسبة التوطين (الإجمالي)

وصف المؤشر :

- يقيس المؤشر نتائج تطوير لوائح وسياسات العمل المتعلقة بتطوير الموظفين ضمن الجهات الاتحادية التي تعدها الهيئة ومدى نجاح تطبيقها في استقطاب ورفع أعداد المواطنين ضمنها.
- يقيس المؤشر نسب توظيف المواطنين في مختلف الفئات الوظيفية بصورة إجمالية وبناءً على النتائج التفصيلية للفئات الوظيفية والذي يعطي مؤشراً على مدى تطبيق خطة التوطين والعمل على زيادة نسبة الموظفين من المواطنين

يشتمل من قياس المؤشر:	يشمل قياس المؤشر:
(1) الفئة المعاونة أو الخدمية (2) الكادر المحلي (3) العقود المؤقتة وعقود الدوام جزئي (4) عقود التعهيد	(1) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي (2) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشارين (3) الموظفين المعارين والمنتدبين (4) الموظفين في الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية (5) الموظفين ضمن فترة الاختبار

المعتمدة في الحكومة الاتحادية وتصنيفاتها .
يتطلب تحديث بيانات الفئة المعاونة (والتي تضم العديد من الوظائف أهمها السائقين والحراس والمراسلين) بكافة أنواع عقودها وعقود المكافأة والمياومة بالرغم من عدم احتسابها في مؤشر التوطين).

المؤشر رقم ٧: نسبة التوطين (الإجمالي)

طريقة القياس مؤشر التوطين:

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
نصف سنوي	نسبة	التزايد أفضل	(عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس) 100X	نظام بياناتي

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد الموظفين المواطنين في نهاية فترة القياس	إجمالي الموظفين في نهاية فترة القياس

النصف	المعادلة
الاول	عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة نهاية النصف الاول ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية النصف الاول (100X)
الثاني	عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المختلفة في نهاية العام (100X)

المؤشر رقم ٨ : مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين

وصف المؤشر:

• يقيس هذا المؤشر أثر الإجازات التي يقوم الموظفين بأخذها على إنتاجيتهم، بحيث يتم احتساب عامل لأثر الإجازات والذي يستخدم في إدارة الموارد البشرية كوسيلة لقياس حالات التغيب بين الموظفين ولتحديد حالات الغياب القصيرة أو التي تستدعي الانتباه ويتوجب معها اتخاذ الإجراءات اللازمة كما يستخدم كذلك كأحد وسائل قياس الانتاجية وذلك بتطبيق المعادلة التالية : عامل أثر الإجازات = (أ ٢٨ * ب)

أ: مجموع حالات الغياب المنفصلة للموظف في السنة (occurrence)

ب: مجموع أيام الغياب الكلي للموظف في السنة

يتم تصنيف نتائج عامل برادفورد كالتالي:

(١) ٠-١٢٥ : النتيجة لا تستدعي رفع أية ملاحظات

(٢) ١٢٦-٥٠٠ : النتيجة تستدعي الملاحظة والمراقبة

(٣) ٥٠١-١٠٠٠ : النتيجة تتطلب إجراء

(٤) ١٠٠١-٢٠٠٠ : النتيجة تستدعي النظر في تطبيق الإجراءات التأديبية

(٥) أعلى من ٢٠٠٠ : النتيجة تستدعي تطبيق إجراءات تأديبية صارمة

أنواع الإجازات المشمولة ضمن نطاق المؤشر: المرضية، المرضية بلجنة، مرافقة مريض داخل الدولة، مرافقة مريض خارج الدولة

أنواع الإجازات المستثناة: الإجازة السنوية، إذن خروج، الدراسية، تأدية الخدمة الوطنية، الحداد

ملاحظة: سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي

فسوف يتم استقاء البيانات من خلال انظمة الربط الالكترونية ESB

المؤشر رقم ٨: مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين

طريقة قياس عامل أثر الإجازات المرضية على الانتاجية :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التناقص أفضل	(عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس والذي يستدعي تطبيق إجراءات تأديبية وإجراءات تأديبية صارمة ÷ إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس) × ١٠٠ %	نظام بياناتي

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس والذي يستدعي تطبيق إجراءات تأديبية وإجراءات تأديبية صارمة	إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس

المؤشر رقم ٨ : مؤشر أثر الإجازات على إنتاجية الموظفين

مثال لاحتساب نقاط عامل قياس أثر الاجازات المرضية على الانتاجية في نظام بياناتي :

ح توزيع الاجازات المرضية لموظف في الحكومة الاتحادية وذلك حسب تكرار الاجازات وعدد الايام

رقم التوظف	الوزارة / الجهة	اسم الموظف	نوع الاجازة	عدد ايام الاجازة	تاريخ بدأ الاجازة	تاريخ انتهاء الاجازة
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	4	13-Jan-14	16-Jan-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	3	20-Jan-14	22-Jan-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	4	9-Feb-14	12-Feb-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية	2	2-Mar-14	3-Mar-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية لجنة	4	11-Aug-14	14-Aug-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضية لجنة	12	27-Aug-14	13-Sep-14

نقاط عامل قياس أثر الإجازات المرضية = $29 * 6 * 6 = 1,044$

المعادلة لاحتساب نقاط المعامل

تكرار = 6

مجموع الايام = 29

جدول يوضح تصنيفات مؤشر عامل قياس أثر الاجازات المرضية على الانتاجية استنادا لنتائج الموظف وفق الاجازات المرضية المتكررة

الملاحظات حسب نتائج النقاط

تصنيف النقاط

لا توجد ملاحظات على الاجازات المرضية

125-0 ١

مؤشر أثر الاجازات المرضية منخفض : لدى الموظف اجازات مرضية وغير مؤثرة على الانتاجية ولا يستدعي الامر اتخاذ اية اجراءات

500-126 ٢

مؤشر أثر الاجازات المرضية متوسط : لدى الموظف اجازات مرضية ولها تأثير محدود على الانتاجية ويتطلب الامر نصح وارشاد الموظف لضمان عدم ارتفاع اجازاته المرضية

1000-501 ٣

مؤشر أثر الاجازات المرضية عالي : لدى الموظف اجازات مرضية متزايدة ولها تأثير ملحوظ على الانتاجية وتستدعي اجراءات للحد من استغلال الاجازات المرضية

2000-1001 ٤

مؤشر أثر الاجازات المرضية عالي جداً : لدى الموظف اجازات مرضية كثيرة ولها تأثير عالي على الانتاجية وتستدعي اتخاذ اجراءات سريعة بشأن الموظف

2000+ ٥

المؤشر رقم ٩ : معدل الساعات التدريبية لكل موظف (الإجمالي)

وصف المؤشر:

- يقيس المؤشر مستوى مشاركة الموارد البشرية في البرامج التدريبية والتي من شأنها تحسين أدائهم عبر تنمية معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وتمكينهم، وفق ما تقتضيه متطلبات الوظيفة.
- إجمالي عدد الموظفين: يتم احتساب إجمالي عدد الموظفين في نهاية فترة القياس
- مصطلح برنامج تدريبي يشمل أي نوع من أنواع التدريب سواء عبر حضور ندوة أو برنامج تدريبي أو ورشة عمل أو غيرها بما لا يقل عن ساعتين
- يتم احتساب عدد ساعات التدريب الإجمالي المستلمة لجميع الموظفين حتى وإن تكررت أسماء الموظفين حيث أن الهدف من هذا المؤشر قياس عدد الساعات ومقارنتها بعدد الموظفين.
- يتم احتساب النتيجة على جميع الفئات الوظيفية من الدرجة العاشرة فما فوق (أينما ينطبق)

ملاحظة:

- يرتبط هذا المؤشر بمؤشر آخر وهو نسبة المتدربين ولذلك يجب مراعاة الأرقام التي يتم تجميعها ضمن المؤشرين بحيث يتم ضمان عدم وجود أي تناقضات أو تعارض
- سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. أما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استخراج البيانات من خلال أنظمة الربط الإلكتروني .

يشتمل قياس المؤشر:	يستثنى من قياس المؤشر:
(1) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي	(1) الفئة المعاونة أو الخدمية
(2) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشاريين	(2) الكادر المحلي
	(3) العقود المؤقتة و عقود الدوام جزئي
	(4) عقود التعهيد
	(5) الموظفين على الدرجات ما دون العاشرة
	(6) الاعارة، الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية، التعيينات في اخر الربع من العام
	(7) الموظفين المستقبليين خلال العام

المؤشر رقم ٩ : معدل الساعات التدريبية لكل موظف (الإجمالي)

طريقة قياس معدل ساعات التدريب لكل موظف:

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
نظام بياناتي	(إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال فترة القياس ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس)	التزايد أفضل	ساعة لكل موظف	نصف سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس*	إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال فترة القياس

المعادلة	النصف
(إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة في النصف الاول ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية النصف الاول)	الاول
(إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال العام ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام)	الثاني

* إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب هم إجمالي الموظفين المستهدفين استنادا إلى التصنيفات المذكورة في الجدول الذي يوضح الفئات التي يشملها قياس المؤشر (شريحة رقم

المؤشر رقم ١٠ : نسبة المتدربين من إجمالي الموظفين

وصف المؤشر :

يقيس هذا المؤشر نسبة موظفي الحكومة الاتحادية المتدربين.

- يقيس المؤشر مستوى مشاركة الموارد البشرية في البرامج التدريبية والتي من شأنها تحسين أدائهم عبر تنمية معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وتمكينهم، وفق ما تقتضيه متطلبات الوظيفة.
- إجمالي عدد الموظفين: يتم احتساب إجمالي آخر قيمة نهاية فترة القياس
- مصطلح برنامج تدريبي يشمل أي نوع من أنواع التدريب سواء عبر حضور ندوة أو برنامج تدريبي أو ورشة عمل أو غيرها
- تحتسب مشاركة الموظف في حضور برامج التدريب والتطوير كمرة واحدة بغض النظر عن تكرار مشاركته لأكثر من مرة، لأن الهدف هو قياس حجم مشاركة الموظفين وليس مدى تكرار مشاركتهم.
- يجب استثناء الموظفين التاركيين للخدمة من نتيجة المؤشر في البسط والمقام
- يتم احتساب النتيجة على جميع الفئات الوظيفية من الدرجة العاشرة فما فوق (أينما ينطبق).

ملاحظة :

- يرتبط هذا المؤشر بمؤشر اخر هو معدل ساعات التدريب ولذلك يجب مراعاة الارقام التي يتم تجميعها ضمن المؤشرين بحيث يتم ضمان عدم وجود أي تناقضات أو تعارض.

يسمى من قياس المؤشر:	يشمل قياس المؤشر:
(١) الفئة المعاونة أو الخدمية (٢) الكادر المحلي (٣) العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي (٤) عقود التعهيد للخدمات العامة (٥) الموظفين على الدرجات ما دون العاشرة (٦) الاعارة، الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية، التعيينات في اخر الربع من العام (٧) الموظفين المستقبليين خلال العام	(١) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي (٢) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء ، والمستشارين

سيرة
الدي

المؤشر رقم ١٠ : نسبة المتدربين من إجمالي الموظفين

طريقة قياس نسبة المتدربين :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
نصف سنوي	نسبة	التزايد أفضل	(عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار) ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس) × ١٠٠	نظام بياناتي

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار)	إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس *

النصف	المعادلة
الاول	عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار) خلال النصف الاول ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في النصف الاول × ١٠٠
الثاني	عدد الموظفين الذين حصلوا على تدريب خلال العام (بدون تكرار) ÷ إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية العام × ١٠٠

* إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب هم إجمالي الموظفين المستهدفين استنادا إلى التصنيفات المذكورة في الجدول الذي يوضح الفئات التي يشملها قياس المؤشر (شريحة رقم

المؤشر رقم ١١: أثر التدريب على الكفاءات الوظيفية

وصف المؤشر :

يقيس هذا المؤشر مدى جودة مخرجات تنفيذ خطة التدريب في الجهات الاتحادية (outcome) من خلال قياس تطور الكفاءات لدى الموظفين المرتبطة بنظام إدارة الأداء في نهاية العام (المرحلة الأخيرة للتقييم) من دون التطرق الى الأهداف الفردية

طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	(مجموع نقاط مستويات الأداء المحققة في الكفاءات ÷ مجموع نقاط مستويات الأداء المثالية في الكفاءات) × ١٠٠ %	نظام بياناتي

مكونات البسط	مكونات المقام
مجموع نقاط مستويات الاداء المحققة في الكفاءات	مجموع نقاط مستويات الاداء المثالية في الكفاءات

المؤشر رقم ١١: أثر التدريب على الكفاءات الوظيفية *

مجموع نقاط مستويات الأداء المثالية في الكفاءات		
نتيجة التقييم	الكفاءات ٦	الكفاءات ٩
٤ يفوق التوقعات بشكل ملحوظ	==	==
٣ يفوق التوقعات	٢٤	٣٦
٢- يلبي التوقعات	١٨	٢٧
١ يحتاج لتحسين	١٢	١٨

مثال توضيحي :

مجموع نقاط مستويات الاداء المحققة في الكفاءات لموظف بناء على (٦) كفاءات لعام ٢٠١٦ هو (١١) مما يعني بأنه في المستوى (٢) يلبي التوقعات ولتطبيق معادلة قياس أثر التدريب على الكفاءات يجب عمل التالي :

$$11 \div 6 = 1.83$$

(اي يلبي التوقعات)

$$11 \div 18 \times 100 = 61\%$$

مجموع نقاط مستويات الاداء المحققة في الكفاءات لنفس الموظف بناء على (٦) كفاءات لعام ٢٠١٧ هو (١٣) مما يعني بأنه لا زال في المستوى الثاني يلبي التوقعات :

$$13 \div 18 \times 100 = 72\%$$

بناء على ما سبق فإن الموظف حقق تطور في مستوى الكفاءات الوظيفية حيث بلغت نسبة العائد من التدريب في عام ٢٠١٧ (٧٢%) مقارنة بعام ٢٠١٦

والتي بلغت (٦١%)

* يقاس هذا المؤشر نتيجة الكفاءات فقط وليس نتيجة الأهداف الفردية

المؤشر ١٢ : نسبة الدوران الوظيفي

وصف المؤشر:

يقيس نسبة الدوران الوظيفي جهود الجهة الاتحادية في المحافظة على الموظفين بحيث يعكس رضاهم عنها ومعدل ترك الوظيفة وتسرب الكفاءات في الحكومة الاتحادية سواء كان إنهاء الخدمة اختيارية كالاتقالة أو إجبارية كالإقالة أو النقل إلى خارج الجهة

يشتمل من قياس المؤشر:	يشتمل من قياس المؤشر:
<p>(1) الكادر المحلي (٢) العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي (٣) عقود التعهيد للخدمات العامة (٤) حالات بلوغ سن التقاعد (٥) حالات الوفاة (٦) عدم اللياقة الصحية (٧) صدور مرسوم اتحادي (٨) الإقالة بقرار من مجلس الوزراء (٩) إعادة الهيكلة (10) سحب جنسية الدولة او سقوطها عن الموظف</p>	<p>(1) الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية مثل التعليمي والدبلوماسي والطبي والقضائي (٢) يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشارين (٣) الموظفين المعارين والمنتدبين (٤) الموظفين في الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية (٥) الموظفين ضمن فترة الاختبار (٦) الفئة المعاونة أو الخدمية</p> <p>ملاحظة:</p>

- يشترط مؤشر الدوران الوظيفي انقضاء فترة الانذار الخاصة بالموظف المستقيل وذلك لاحتسابه ضمن المؤشر. على سبيل المثال : تم تحديد ٧-٢٠١٥-٢٠١٥ كأخر يوم لموظف و عليه يتم احتساب الموظف في مؤشر الدوران الوظيفي «للنصف الثاني» وليس ابتداءً من تاريخ طلب الاستقالة ويستثنى من ذلك الاستثناءات من فترة الإنذار بقرار من رئيس الجهة
- سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استخراج البيانات من خلال أنظمة الربط الإلكتروني .

المؤشر ١٢ : نسبة الدوران الوظيفي

طريقة قياس نسبة الدوران الوظيفي:

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
نظام بياناتي	عدد الموظفين التاركين للخدمة / اجمالي الموظفين الفعليين $\times 100$	التناقص أفضل	نسبة	نصف سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
اجمالي الموظفين الفعليين نهاية فترة القياس	عدد الموظفين التاركين للخدمة في نهاية فترة القياس

المؤشر ١٣ : نسبة تكلفة اجمالي الموظفين من ميزانية الجهة

وصف المؤشر

يقيس هذا المؤشر نسبة تكلفة الانتاجية لرأس المال البشري في الجهات الاتحادية مقارنة بإجمالي الموظفين بحيث يتم احتساب نسبة التكلفة المالية التي تُنفق على الموظفين من الميزانية العامة للجهة

يستثنى من قياس المؤشر:

المصروفات التي ترتبط بالانشطة الاساسية للجهة وليست لها علاقة مباشرة بكلفة الموظفين (الاعانات الاجتماعية ، البعثات
الطريقة القياسية):

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التناقص أفضل	تكلفة اجمالي الموظفين ÷ إجمالي المصروفات × ١٠٠	ميزانية الجهة

مكونات البسط	مكونات المقام
تكلفة اجمالي الموظفين	إجمالي المصروفات (بدون بند المشاريع)

المؤشر ١٤ : معدل تكلفة الموظف في الجهة

وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر معدل تكلفة الموظف في الجهة بحيث يتم قياس المعدل العام لتكلفة كل موظف في الجهة من خلال الميزانية المرصودة للموظفين في الجهة

طريقة القياس :

المصدر	المعادلة	نمط القياس	وحدة القياس	الدورية
ميزانية الجهة	تكلفة اجمالي الموظفين ÷ مجموع الموظفين في نهاية فترة القياس	التناقص أفضل	نسبة	سنوي

مكونات المقام	مكونات البسط
مجموع الموظفين في نهاية فترة القياس	تكلفة اجمالي الموظفين

المؤشر ١٥: فعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية و الذكية *

وصف المؤشر:

• يقيس المؤشر فعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية و الذكية و التي تشمل ما يلي:

نظام إجراءات الموارد البشرية نظام الأجور والرواتب نظام التقارير الاحصائية نظام إدارة الأداء الوظيفي نظام التدريب والتطوير الإلكتروني نظام التطبيقات الذكية	نظام الموافقات الإلكترونية نظام التقارير الذكية الهيكل التنظيمية الإلكترونية الخدمة الذاتية التوظيف الإلكتروني	نظام مكتب خدمة الدعم نظام تخطيط القوى العاملة نظام الربط الإلكتروني لقواعد بيانات الموارد البشرية (ESB)
---	--	--

طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	(عدد العمليات المنفذة عبر الأنظمة الإلكترونية و الذكية ÷ إجمالي عدد الموظفين) × ١٠٠	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB) للجهات غير المشغلة لنظام بياناتي

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد العمليات المنفذة عبر الأنظمة الإلكترونية و الذكية	إجمالي عدد الموظفين

* يتم احتساب نتيجة المؤشر من خلال أنظمة بياناتي بشكل تلقائي

المؤشر ١٦ : نسبة الالتزام باتفاقيات مستوى الخدمة (SLA)

وصف المؤشر:

- يهدف هذا المؤشر الى قياس مستوى فعالية و كفاءة الخدمات التي تقدمها إدارات الموارد البشرية في الجهات لموظفيها وبقية الوحدات التنظيمية والمتعاملين.

طريقة القياس:

تعتمد طريقة القياس على تحديد نسبة الخدمات المنجزة في الوقت المثالي و المتوقع وفقا للقائمة المرجعية لخدمات إدارة الموارد البشرية المحددة من قبل الهيئة.

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	(مجموع نسب الالتزام بالأطر الزمنية المحددة لخدمات الموارد البشرية في الجهة ÷ إجمالي عدد الخدمات إدارة الموارد البشرية) × ١٠٠	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB) للجهات غير المشغلة
مكونات البسط		مكونات المقام		
مجموع نسب الالتزام بالأطر الزمنية المحددة للخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية في الجهة		إجمالي عدد خدمات إدارة الموارد البشرية		

المؤشر ١٦ : نسبة الالتزام باتفاقيات مستوى الخدمة (SLA)

م	وصف اتفاقية مستوى الخدمة: ادارة الموارد البشرية للموظف	أيام العمل		
		متميز	مقبول	يحتاج للتحسين
١	الوقت المستغرق لإنهاء طلبات رسالة الراتب والخدمة	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر
٢	الوقت المستغرق لإنهاء طلبات الاجازات السنوية/المرضية	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر
٣	الوقت المستغرق لإنهاء طلبات تعديل ساعات الحضور والانصراف	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر
٤	الوقت المستغرق لإنهاء طلبات دفع الرسوم المدرسية	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر
٥	الوقت المستغرق لإنهاء طلبات التذاكر السنوية	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر
٦	الوقت المستغرق لتعديل/تجديد العقد	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر
٧	الوقت المستغرق لإنهاء طلبات تجديد التأشيرات	٢ أو أقل	٣ إلى ٥	٦ أو أكثر

مثال توضيحي :

بعض الخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية بالإضافة الى الازمنة التي يجب على إدارات الموارد البشرية ان تحققها لتحقيق التميز في الخدمات

المؤشر ١٧: نسب الالتزام بنتائج تقييم الأداء الوظيفي النهائي (الضبط و الموازنة)

وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر نسبة التزام الوزارات و الجهات الحكومية الاتحادية بنسب الضبط و الموازنة كأحد الشروط الهامة في نظام ادارة الأداء المعتمد من قبل الحكومة

معايير تقييم الأداء الوظيفي النهائي:

٤ = يفوق التوقعات بشكل ملحوظ (ما بين ٠%-٥%)

٣ = يفوق التوقعات (ما بين ٠%-١٠%)

٢ = يلبي التوقعات (ما بين ٨٠%-١٠٠%)

١ = يحتاج إلى تحسين (ما بين ٠%-٥%)

ملاحظة:

سيقوم فريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استقاء البيانات من خلال انظمة الربط الالكترونية .

المؤشر ١٧: نسب الالتزام بنتائج تقييم الأداء الوظيفي النهائي (الضبط و الموازنة)

طريقة قياس نسب الالتزام بنتائج تقييم الأداء الوظيفي النهائي (الضبط و الموازنة) :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	تحقيق نسب الضبط المحددة	عدد الموظفين (في كل معيار) ÷ إجمالي عدد الموظفين الذين تم تقييمهم	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB) للجهات غير المشغلة

مكونات البسط *	مكونات المقام
عدد الموظفين (في كل معيار) : - عدد الموظفين الحاصلين على تقييم يفوق التوقعات بشكل ملحوظ - عدد الموظفين الحاصلين على تقييم يفوق التوقعات - عدد الموظفين الحاصلين على تقييم يلبي التوقعات - عدد الموظفين الحاصلين على تقييم يحتاج إلى تحسين	إجمالي عدد الموظفين الذين تم تقييمهم

ملاحظة :

قد تختلف مكونات البسط وفقا للمقياس المستخدم في الجهة الاتحادية (ثلاثي، رباعي، خماسي)

المؤشر ١٨ : التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الجهات الحكومية الاتحادية الملتزمة بتطبيق خطة القوى العاملة بناءً على دليل / نظام تخطيط القوى العاملة المعد من قبل الهيئة ومدى ربط هذا التخطيط بالنظام الإلكتروني لتخطيط القوى العاملة مرتبط مع بياناتي ونظام الرواتب لقياس مدى مواءمة مع بنود تخطيط القوى العاملة*
- يخدم هذا المؤشر توجهات الحكومة في التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الانتاجية في الحكومة الاتحادية حيث يساعد على تحديد التوقعات المستقبلية من الوظائف والكفاءات اللازمة مما يحسن عمليات الاستقطاب والتطوير.

ملاحظة:

سيقوم الفريق المعني في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية باستخراج هذا المؤشر من بياناتي. اما بالنسبة للجهات التي لا تتوفر بياناتها في بياناتي فسوف يتم استقاء البيانات من خلال انظمة الربط الالكترونية .

* يتوفر دليل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الموقع الالكتروني للهيئة كما أن فريق الهيئة على اتم الاستعداد لدعم الجهات الاتحادية في تطبيق الدليل www.fahr.gov.ae

المؤشر ١٨ : التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

طريقة قياس نسبة الالتزام بتطبيق مراحل تخطيط القوى العاملة :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	عدد الوظائف في المرحلة الأخيرة وهي الوظائف التي تم الانتهاء من تحديد الاولويات الخاصة بالاستقطاب والمحافظة عليها ÷ إجمالي الوظائف × ١٠٠	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB) للجهات غير المشغلة

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد الوظائف في المرحلة الأخيرة وهي الوظائف التي تم الانتهاء من تحديد الاولويات الخاصة بالاستقطاب والمحافظة عليها	إجمالي الوظائف في الجهة (بدون تكرار)

المؤشر ١٩: نسبة الوظائف التي تم توصيفها واعتمادها وفق آليات نظام تقييم وتوصيف الوظائف

وصف المؤشر

يقيس هذا المؤشر نسبة الوظائف التي تم وضع أو تحديث الوصف الوظيفي لها ، حيث تهدف عملية القياس إلى متابعة عملية تقييم وتوصيف الوظائف على مستوى الحكومة الاتحادية ويعتمد تقييم وتوصيف الوظائف حسب الآلية والنظام الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، و يتم تحديد إجمالي عدد الوظائف المعتمدة في نظام تقييم وتوصيف الوظائف (الخطة المعتمدة).
طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	(مجموع الوظائف التي تم توصيفها واعتمادها من اللجنة ÷ مجموع الوظائف التي تم حصرها ضمن نطاق نظام تقييم وتوصيف الوظائف) × ١٠٠	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB) للجهات غير المشغلة

مكونات البسط	مكونات المقام
مجموع الوظائف التي تم توصيفها واعتمادها من اللجنة	مجموع الوظائف (بدون تكرار) التي تم حصرها ضمن نطاق نظام تقييم وتوصيف الوظائف

المؤشر ٢٠: نسبة الموظفين الذين تم تكريمهم ضمن نظام المكافآت والحوافز

وصف المؤشر

يهدف النظام إلى رفع تنافسية الحكومة الاتحادية لتكون بيئة جاذبة للكفاءات الوطنية من خلال منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية في إطار منظومة متكاملة من أنظمة وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والمبادرات والبرامج التحفيزية التي تعزز الأداء وترفع الإنتاجية وتضمن سعادة الموظفين والمتعاملين على حد سواء.

ملاحظة :

يتم تطبيق نظام المكافآت و الحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية وفق قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ ، ودليل النظام متوفر في موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية للاستدلال عن كيفية التطبيق www.fahr.gov.ae

طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	عدد المكرمين في الجهة ÷ إجمالي الموظفين × ١٠٠	الجهة الاتحادية

مكونات البسط	مكونات المقام
عدد المكرمين في الجهة	اجمالي الموظفين

المؤشر ٢١: معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت

وصف المؤشر

يهدف هذا المؤشر الى رفع مستويات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل (بيئة العمل المكتبي) من خلال دعم الوزارات والجهات الاتحادية في أخذ التدابير اللازمة لإيجاد بيئة عمل صحية وآمنة وذلك لضمان سلامة الموظفين والمتعاملين وفقاً لأعلى مستويات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

ينقسم المؤشر الى جزئين :

١ . معدل تكرار الإصابات المتعلقة بالعمل

٢ . مدى شدة الإصابات

طريقة القياس :

معدل تكرار الإصابات المتعلقة بالعمل				
الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التناقص أفضل	عدد حوادث إصابات العمل / مجموع ساعات العمل في الجهة × ١,٠٠٠,٠٠٠	الجهة الاتحادية

مدى شدة الإصابة				
الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التناقص أفضل	عدد ساعات العمل المهكرة لكل حادث / مجموع ساعات العمل في الجهة × ١,٠٠٠,٠٠٠	الجهة الاتحادية

المؤشر ٢١: معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت

مثال توضيحي على كيفية استخراج **مجموع ساعات العمل** في الجهة :

كل جهة لها طبيعة عملها الخاصة، لذا تختلف مجموع ساعات العمل من جهة الى أخرى باختلاف طبيعة العمل ومجموع الموظفين،

ولكي نستخرج مجموع ساعات العمل يجب عمل الاتي :

عدد أيام العمل في السنة الميلادية ٢٢٤

عدد ساعات العمل اليومية ٧ ساعات

$$1,068 = 7 \times 224$$

$$4,840,000 = 5,000 \times 1,068$$

مجموع ساعات العمل

عدد
الموظفين

عدد
الساعات

مثال توضيحي على كيفية استخراج **عدد ساعات العمل المهذرة لكل حادث** في الجهة :

عدد ساعات العمل المهذرة :

$$196 = 7 \times 28$$

عدد ساعات العمل اليومية

عدد الساعات المهذرة في الجهة ١٩٦

عدد الحوادث	عدد الموظفين المصابين	أيام الغياب	مجموع أيام الغياب لكل الموظفين
١	٢	٣	٦
٢	٥	٢	١٠
٣	٣	٤	١٢
المجموع			٢٨

المؤشر ٢٢: نسبة المخالفات

وصف المؤشر :

يقيس هذا المؤشر عدد المخالفات المعتمدة في الجهة من قبل لجان المخالفات والموثقة عبر شاشات بياناتي او اي نظام الكتروني آخر .

طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التناقص أفضل	عدد المخالفات المسجلة في النظام ÷ اجمالي الموظفين في نهاية فترة القياس 100x	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB) للجهات غير المشغلة
مكونات البسط		مكونات المقام		
عدد المخالفات المسجلة في النظام		اجمالي الموظفين في نهاية فترة القياس		

المؤشر ٢٣ : نسبة التظلمات التي تم البت فيها

وصف المؤشر

يقيس هذا المؤشر عدد التظلمات التي تقدم بها الموظفين في الجهات عبر لجان التظلمات والموثقة عبر نظام بياناتي او اي نظام الإلكتروني آخر .

طريقة القياس :

الدورية	وحدة القياس	نمط القياس	المعادلة	المصدر
سنوي	نسبة	التزايد أفضل	عدد التظلمات التي تم البت فيها ÷ إجمالي التظلمات المسجلة في النظام لدى الجهة × ١٠٠	نظام بياناتي للجهات المشغلة نظام ناقل الخدمات المؤسسية (ESB)
مكونات البسط		مكونات المقام		
عدد التظلمات التي تم البت فيها		إجمالي التظلمات لدى الجهة		

بيانات التواصل

فريق عمل مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية:

042319043	frashed@fahr.gov.ae	رئيس قسم تخطيط و تطوير البرامج الحكومية	فاطمة عبدالله راشد
04-2319168	ZAlAli@fahr.gov.ae	تنفيذي رئيسي مؤشرات الأداء والمتابعة	زينب آل علي
04231 9118	OAlBalooshi@fahr.gov.ae	تنفيذي رئيسي إدارة الأداء المؤسسي	عمر البلوشي
04 2319120	zalbaadani@fahr.gov.ae	مدير إدارة نظام تقييم الأداء والمتابعة	زايد القحطاني

تويتر: https://twitter.com/FAHR_UAE



يوتيوب: <http://www.youtube.com/user/FAHR2011>



انستجرام: [FAHR UAE](#)



رقم الفاكس: +971 2 - 6266767
رقم الفاكس: +971 4 - 2941216

رقم الهاتف: +971 2 - 4036000
رقم الهاتف: +971 4 - 2319000

صندوق البريد: ٢٣٥٠
صندوق البريد: ٥٠٠٢

أبوظبي:
دبي: