

**منظومة تشريعات وأنظمة الموارد البشرية**  
**المطبقة في الحكومة الاتحادية**

فبراير 2016

## التشريعات و القوانين

### قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

- صدر قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والمعدل بمرسوم بقانون اتحادي رقم 9 لسنة 2011 في شأن تعديل بعض احكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية .
- ويركز القانون على العنصر البشري باعتباره أصلًا استثمارياً يجب إدارته وتطوره بفعالية وكفاءة ، كما أنه يعكس رؤيا مستقبلية وبعد نظر للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية ، ويساهم في تطوير النظم والسياسات ضمن بيئة العمل ويساهم بفعالية في تحفيز التنمية البشرية .



### اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

- صدرت اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ( 13 ) لسنة 2012 م .

- وتتضمن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية كافة الضوابط والتفاصيل بحقوق وواجبات الموظفين وعمليات التوظيف والتقييم ، وأنظمة الحوافز والإجازات والجزاءات وغيرها من الأمور المتعلقة بالموارد البشرية العاملة في الجهات الحكومية الاتحادية.



## لائحة الموارد البشرية في الجهات الإتحادية المستقلة

- صدرت لائحة الموارد البشرية في الجهات الإتحادية المستقلة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2013 من أجل توحيد مبادئ ومفاهيم الموارد البشرية التي تنظم عمل الموارد البشرية في الجهات الإتحادية المستقلة وذلك بما يتوافق مع المبادئ العامة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الإتحادية - بحيث تكون مرجعية واحدة من خلال تشريع ينظم ذلك.
- تميزت اللائحة بإنسجامها مع أحكام اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته وتوافقها في كثير من النصوص معها مما يسهل في تطبيق الانظمة المعتمدة في الحكومة الإتحادية على الجهات الإتحادية ( منها على سبيل المثال نظام بياناتي ونظام إدارة الأداء ونظام التدريب والتطوير ونظام تقييم وتوصيف الوظائف).
- علماً 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 إدارية أخرى



## أنظمة الموارد البشرية التي تم إطلاقها في الحكومة الاتحادية

### 1. نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية

هو عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء، والتي يتم وضعها بالشراكة بين الموظف ورئيسه المباشر عن الفترة التي يتم خلالها التقييم، بحيث تكون محددة في بداية فترة التقييم، وتتسع لتحديث مستمر خلال فترة الأداء، كما جرت أتمتها النظام على بياناتي (نظام إدارة الأداء الإلكتروني).

### 2- نظام التدريب والتطوير

يساهم هذا النظام في تحديد الاحتياجات الفعلية للتدريب و اختيار أفضل أشكال التدريب التي سوف تتحقق أهداف الجهة الحالية والمستقبلية كما أن هذا النظام مرتبط بمحركات نظام إدارة الأداء والتي تعتبر مدخلات لهذا النظام من حيث تطوير الموظف في جميع الجوانب السلوكية والمهنية والعلمية.



يتبع .. أنظمة الموارد البشرية التي تم إطلاقها في الحكومة الاتحادية

### 3- نظام تقييم و توصيف الوظائف في الحكومة الاتحالية

يهدف هذا النظام إلى تقييم كافة الوظائف في الحكومة الاتحادية باستخدام طريقة تقييم منهجية ومحدة تضمن تحقيق العدالة والانسجام بين الوظائف على مستوى الحكومة الاتحادية وربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد وبلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصالحيات الوظيفية مما يؤدي إلى توحيد المسميات في الجهات الاتحادية الخاضعة لهذا النظام.

#### 4- نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الجهات الاتحادية

يهدف النظام إلى التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وإلى تحديد التوقعات المستقبلية من الوظائف والمهارات والكفاءات الالزمة مما يحسن عملية الاستقطاب وتطوير المهارات والكفاءات وفق منهج علمي يساعد الجهات الاتحادية على وضع موازنات الوظائف.



## يتبع .. أنظمة الموارد البشرية التي تم اطلاقها في الحكومة الاتحادية

### 5- نظام المكافآت و الحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية

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 والمعاملين على حد سواء.



## 6- وثيقة السلوك المهني

طورت الهيئة هذه الوثيقة في ممارسة لتعكس التزام الحكومة الاتحادية اتجاه موظفيها حيث تحتوي على القيم الأساسية ومبادئ السلوك المهني في الحكومة الاتحادية وتتضمن القيم الأساسية التي يجب على الموظف العام أن يعمل في إطارها، وعلى مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوكه المهني والوظيفي.



الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة			
الشفافية	الاقتصاد	الصدق والأمانة	الامتناع
العدالة والمساواة	الكفاءة	الموضوعية	الإحدياد
	الريادة	الحيادية	النزاهة

## 7- الاطار العام للكفاءات السلوكية

قيمة مضافة قدمتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية على شكل دليل استرشادي يحتوي على الكفاءات القيادية والسلوكية الواجب توفرها في موظفي الحكومة الاتحادية، كما سمح الدليل للجهات باستخدامه بالشكل الذي يناسب خصوصيتها، وذلك بتطوير كفاءاتها التخصصية وبما يتناسب مع طبيعة عملها.



## اطلاق الأدلة الاسترشادية للموارد البشرية

تهدف الهيئة نحو تمكين إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وتحرص على مواكبة كافة المستجدات التي تطرأ على منظومة العمل الخاصة بالوظائف والعنصر البشري الذي يعد رأس المال الحقيقي لعملية التنمية المستدامة، أعدت سلسلة أدلة للأطر الاسترشادية لبعض الأنظمة والتي من شأنها أن تساعد إدارات الموارد البشرية وتدعمها في عملية استثمار مواردها البشرية على الوجه الأمثل، وعمدت إلى إتاحة هذه الأدلة على موقعها الإلكتروني ([www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)), كما جرت تدريب جميع الوزارات و الجهات الاتحادية على استخدامها:

1. دليل تطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
2. الدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
3. الدليل الاسترشادي للصحة و السلامة المهنية في الحكومة الاتحادية

## 1. دليل تطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

إن الهدف الأساسي في تطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة هو تمكين إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية من أداء أدوارها بغية تحقيق الأهداف التالية:

- ضمان قيمة مضافة استراتيجية تقدمها إدارات الموارد البشرية تجاه الوزارة / الجهة الاتحادية.
- تعزيز فعالية و كفاءة إدارة الموارد البشرية.
- بناء قدرات و مهارات الموارد البشرية بشكل احترافي ومهني.
- تطوير بيئة مستدامة لجذب أفضل الكفاءات والحفاظ عليها.



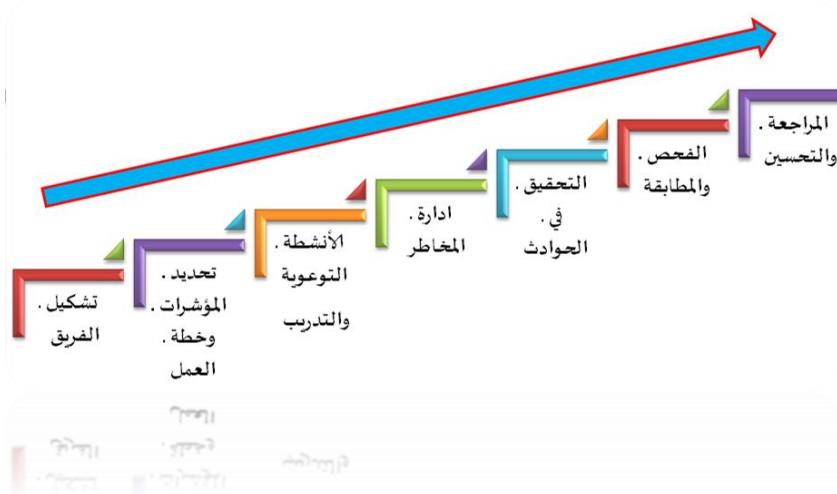
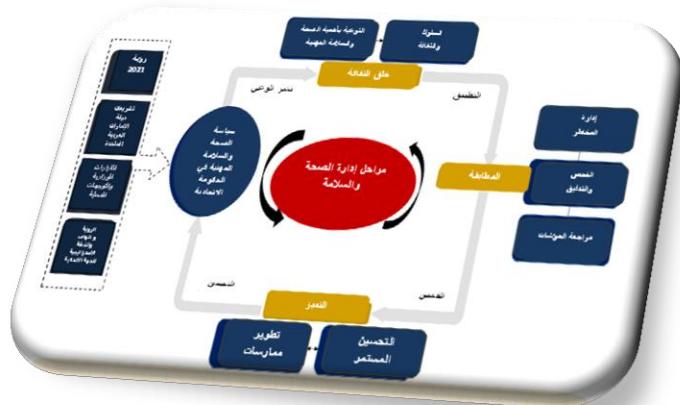
## 2- الدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

يعد هذا الدليل أداة عملية، تساهم في دعم ومساعدة القادة المعنيين والمحترفين وممارسي الموارد البشرية في فهم وتطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، كما ويشكل مرجعًا مهماً لكل المعنيين في مجال السياسات والإجراءات الحكومية لإدارة الموارد البشرية حيث يقدم شرح مفصل عن السياسات المتبعة والإجراءات، ضمن العمليات الأساسية في مجال الموارد البشرية وشؤونها، والآليات المتعلقة بالتنسيق وضمان الجودة، والتي ينبغي على الوزارات والجهات الحكومية الاتحادية اتباعها.



### 3- الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية

ينهض هذا الدليل بمستويات الصحة والسلامة المهنية في موقع العمل (بيئة العمل المكتبي) من خلال دعم الوزارات والجهات الاتحادية فيأخذ التدابير اللازمة لإيجاد بيئة عمل صحية وآمنة وذلك لضمان سلامة الموظفين والمعاملين وفقاً لأعلى مستويات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.



## مؤشرات ممكناًت الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

أطلقت الهيئة مؤشرات ممكناًت الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بهدف توحيد المعايير وتطوير المؤشرات المشتركة للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

نوع المؤشر	اسم المؤشر	تاريخ القياس
استراتيجي	نسبة رضا الموظفين في الحكومة الاتحادية	2016-2014
استراتيجي	نسبة الدوران الوظيفي (اجمالي)	2016-2014
استراتيجي	نسبة التوطين (اجمالي)	2016-2014
استراتيجي	معدل الساعات التدريبية لكل موظف (اجمالي)	2016-2014
استراتيجي	نسبة المتربيين (اجمالي)	2016-2014
تشغيلي	نسبة الالتزام بتطبيق مراحل نظام الاداء الوظيفي وفق الاطر الزمنية المحددة	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بنظام ادارة الاداء الوظيفي الالكتروني مثل (EPMS) او اي نظام اخر	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بنسب تقييم الاداء الوظيفي النهائي (الضبط والموازنة)	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بتنفيذ خطة الرفاه الوظيفي	2016-2015
تشغيلي	نسبة الرضا عن تطبيق نظام الحوافز والمكافآت	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بنظام الصحة والسلامة في بيئة العمل	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بتعزيز النظام الالكتروني للمخالفات والتظلمات	2016-2015
تشغيلي	نسبة استخدام اجراءات الموارد البشرية الالكترونية مقارنة بإجراءات اليدوية	2016-2015
تشغيلي	نسبة تكلفة الانتاجية لرأس المال البشري في الجهة ( تكلفة اجمالي الموظفين من ميزانية الجهة ، ومعدل تكلفة الموظف في الجهة )	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بتطبيق نظام التدريب والتطوير	2016-2015
تشغيلي	نسبة الوظائف التي تم توصيفها واعتمادها وفق آليات نظام تقييم وتصنيف الوظائف	2016-2015
تشغيلي	نسبة الانتهاء من اعداد ميزانية الوظائف وفقا لنظام تخطيطقوى العاملة	2016-2015
تشغيلي	نسبة الالتزام بتطبيق مراحل تخطيطقوى العاملة وفق الاطار المحدد	2016-2015

**الدراسات و البحوث:** بهدف ترسیخ منظومة تشريعية حديثة ومتکاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية ، قامت الهيئة بإعداد و إصدار عدد من الدراسات في مجال الموارد البشرية ، من اهمها:

- ◀ دراسة الدوران الوظيفي
- ◀ دراسة الترقیات
- ◀ دراسة بشأن العسكريين المتقاعدين
- ◀ دراسة تحديث الدرجات والرواتب في الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة التأمين الصحي لموظفي الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة الراتب الشامل
- ◀ دراسة تعديل السقف الاعلى للعقد الخاص
- ◀ دراسة تعديل عقود الخبراء والمستشارين

- ◀ دراسة الانتاجية في الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة قياس أثر الاجازات المرضية في الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة حول المستوى التعليمي لموظفي الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة الرفاه الوظيفي لموظفي الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة حول التوزان بين الجنسين في الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة التدب والنقل و الاعارة

**2015**

إعداد و اصدار  
الدراسات و البحوث في  
مجال الموارد البشرية

- ◀ اعداد دراسة السلوك المؤسسي و الثقافة المؤسسية
- ◀ دراسة الانتاجية في الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة مقارنة الأجر و الرواتب
- ◀ دراسة جداول الرواتب والمكافآت في الحكومة الاتحادية
- ◀ دراسة الدوران الوظيفي – الترقیات – التدب والنقل و الاعارة
- ◀ دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة في الحكومة الاتحادية

**2016**

**وبهدف نشر مبادئ الثقافة المؤسسة وخلق بيئة عمل محفزة ، قامت الهيئة باطلاق التالي:**

### **جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية:**

أطلقت الهيئة جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، التي تستهدف تكريم الوزارات و الجهات الاتحادية الرائدة في تمكين موظفيها وتحفيزهم والملتزمة بتطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية.



سمو الشيخ منصور بن زايد والشيخ نهيان بن مبارك يتوسطان عدداً من الوزراء والدبلوماسيين بالدوره الاولى لجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

#### **جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية في الحكومة الاتحادية**

تعنى الهيئة جداً أن تعزيز تنافسيةحكومة دولة الإمارات وريادتها في مطابقة اهتمامات الفيادة الأشعة، ومن هنا تحدثت فكرة إطلاق جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي تهدف برعاة كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، ومساهمة تكريم الوزارات والجهات الاتحادية الرائدة في تمكن موظفيها وتحفيزهم والملتزمة بتطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية.



**يتبع ”، بهدف نشر مبادئ الثقافة المؤسسية وخلق بيئة عمل محفزة ، قامت الهيئة باطلاق التالي:**

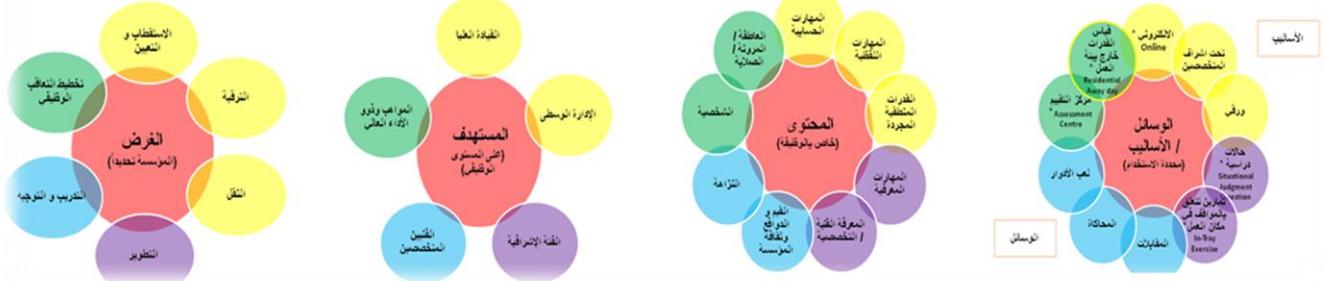
**• اصدار مجلة صدى الموارد البشرية**

هي مجلة علمية متخصصة تصدرها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بشكل نصف سنوي تعنى بطرح كل ما هو جديد من رؤى وأفكار مبتكرة وممارسات تهم متخذي القرار وتخدم صناعة التحول المؤسسي في السباق العالمي نحو تبني أفضل السياسات والأنظمة المعنية بالموارد البشرية علماً بأن المجلة تصدر بالشراكة مع الجهات التالية و التي تربطها شراكات استراتيجية مع الهيئة:



بهدف تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي ، قامت الهيئة باطلاق مبادرة **«قدرات» لقياس قدرات الموظفين في الحكومة الاتحادية (شركاء التقييم المفضلين في الحكومة الاتحادية)** وذلك لدعم الجهات الاتحادية وتمكينها لبناء قدرات موظفي الحكومة الاتحادية وقياس كفاءاتهم من خلال قياس:

1. المعارف والمهارات والقدرات
2. السمات الشخصية
3. الدوافع والمحفزات



## يتبع « بهدف تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي ، قامت الهيئة بطلاق مبادرة « معارف » :

و هي الذراع التدريبي للحكومة الاتحادية، تؤسس الهيئة من خلالها شراكة حقيقة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص) مزودي خدمات التدريب من جهة والجهات الحكومية الاتحادية من جهة أخرى)؛ بهدف تنمية وتمكين رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، كما تهدف إلى حصر قائمة بأفضل مزودي خدمات التدريب في دولة الإمارات العربية المتحدة، وفق معايير عالمية، وإتاحتها للوزارات والجهات الحكومية الاتحادية، للاستفادة من خدماتها وبرامجها التدريبية بأسعار وعروض تنافسية وأخرى مجانية.

### برنامج « مسار »

البرنامج الذي يهدف إلى استقطاب ورعاية خريجي الثانوية العامة من مواطني الدولة للحصول على المؤهلات العلمية، وذلك لشغل الوظائف المدنية في القطاع الحكومي الآتى



## نادي الموارد البشرية:

يهدف إلى تعزيز قدرات وإنتاجية القوى العاملة في الحكومة الاتحادية، حيث يوفر النادي منصة تفاعلية لتبادل الخبرات، وأفضل الممارسات، وبناء العلاقات بين المتخصصين في مجال الموارد البشرية من مختلف القطاعات (القطاع الحكومي الاتحادي والحكومي المحلي والقطاع الخاص، من أجل:

- ✓ إيجاد قناة للتواصل الفكري والمعرفي بين مسؤولي و مختصي الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ✓ تبادل الآراء ومناقشة التحديات والحلول لقضايا الموارد البشرية المشتركة.
- ✓ دعم وتعزيز دور إدارات الموارد البشرية في إحداث التغيير المنشود في موقع العمل المختلفة.
- ✓ إيجاد بيئة مناسبة لنقل التجارب والخبرات بين المدراء و المختصين والخبراء والباحثين والمهتمين بتطوير وتنمية الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ✓ مراجعة وتقييم أثر التشريعات والنظم والتطبيقات في دولة الإمارات العربية المتحدة على أداء وفاعلية الموارد البشرية واقتراح الحلول المناسبة.
- ✓ استعراض ونقل أفضل الممارسات والتجارب محلياً وإقليمياً ودولياً.
- ✓ تسهيل مهام الدراسات و الاستقصاءات المتعلقة بالموارد البشرية.
- ✓ يدعم ويعزز الأدوار ويقدم حلول مبتكرة وممارسات وتجارب مميزة وناجحة





امتیازات  
Imtiyazat

المبادرة الأكبر  
لتقديم  
خصومات خاصة  
لموظفي الحكومة الاتحادية

برنامج الخصومات لموظفي الحكومة الاتحادية

سعياً منها نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، والتزاماً بقيمة السامية، وتأكيداً على دورها المجتمعي، تطلق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية المبادرة تلو الأخرى، مستنيرة كل الفرص الممكنة، لخدمة الموارد البشرية العاملة في الوزارات والجهات الاتحادية، لتكون "امتيازات" بذلك آخر تلك المبادرات وليس آخرها.

"امتيازات" هو الاسم المختصر لمبادرة خلاقة، تم اختياره عن أهلك "الهيئة" الإبداعية، وتفيد بشكل مباشر أكثر من 94 ألف موظف يعملون في الحكومة الاتحادية، حيث تتفق "الهيئة" بمحاجها شركات مع مؤسسات القطاع الخاص الخدمية منها والتجارية، يتعهد بهموجيها الطرف الثاني بتقديم امتيازات خاصة لموظفي الحكومة الاتحادية، تتمثل بخصومات متفاوتة على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.

لم ترُ "الهيئة" جهداً في مواصلة المسير نحو انجاح مبادرة "امتيازات"، وبكل ما تحمل الكلمة من معانٍ الريادة والتميز، حيث نقلت المبادرة إلى الكثير من الشركات والجهات المعنية، ولاقت ترحاباً وقبولًا منقطع النظير لأن الكل هنا يسعى إلى خدمة المجتمع الذي يعمل فيه ومن أجله.

ومن هذه الجهات التي تسعى "الهيئة" للتشبيك معها خدمة لموظفي الحكومة الاتحادية شركات (الطيران، والسيارات، والاتات، والخدمات الفندقية، وغيرها من متاجر سلع الاستهلاك اليومي).



# امتیازات

تفيد بشكل مباشر أكثر من 94 ألف موظف يعملون في الحكومة الاتحادية ، بهدف تقديم امتيازات خاصة لموظفي الحكومة و خصومات بنا على شراكات الهيئة مع مؤسسات القطاع الخاص الخدمية منها و التجارية

## نظام إدارة معلومات الموارد البشرية الحكومية «بياناتي»..

هو منصة الكترونية ذكية للعديد من خدمات وإجراءات وأنظمة الموارد البشرية استناداً إلى المفاهيم الحديثة وياكب رؤية القيادة الرشيدة، والتطور المتسارع في عمل الحكومة الاتحادية ويهدف إلى:

### بيانات



تسهيل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية المرتبطة  
بالموارد البشرية وفقاً لأفضل الممارسات العالمية

### بيانات



توفير قاعدة بيانات موحدة ومتكاملة لكافة  
موظفي الحكومة الاتحادية تدعم متخذي القرار.

### إحصائيات



توفير إحصائيات دقيقة وأنية تعكس واقع  
الحكومة الاتحادية

### تخطيط



المساعدة في تخطيط وإدارة الموارد البشرية والمالية

منظومة متكاملة وذكية لإدارة رأس  
المال البشري في الحكومة الاتحادية

## «بياناتي» : الأهداف

### تعزيز 3

آليات تقديم قيمة مضافة  
في خدمات المتعاملين

#### جودة البيانات

- سياسة أمن معلومات
- استبيانات رضا المتعاملين
- دراسات و مقارنات معيارية
- الموقع الإلكتروني لبياناتي
- نظام الإشعارات عبر الرسائل النصية و البريد الإلكتروني

### تفعيل وتحسين 2

أنظمة وتطبيقات الموارد  
البشرية في الحكومة  
الاتحادية

#### Discoverer

- نظام التقارير الذكية BI
- قاعدة بيانات موحدة
- إطلاق نظام خدمة الدعم
- مجموعات العمل المتعددة
- تغيير واجهة المستخدمين
- الدخول الموحد
- نظام إدارة المشاريع المؤسسية
- عمليات تدريب المستخدمين

### بني وتطوير 1

أنظمة وتطبيقات الموارد  
البشرية في الحكومة  
الاتحادية

#### نظام إجراءات الموارد البشرية

- نظام الخدمة الذاتية
- التطبيق الذكي لبياناتي
- نظام التدريب الإلكتروني
- نظام الأداء الإلكتروني
- نظام التوظيف الإلكتروني
- خدمة المواقف الإلكترونية
- نظام الحضور والانصراف
- نظام تحطيط القوى العاملة
- نظام أتمتة السياسات

# منصة «بياناتي».. وركائز بياناتي الاستراتيجية



## أتمتة العمليات

تطوير أنظمة الكترونية ذكية لتسهيل إجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

## تقديم الخدمات

تطوير الخدمات المقدمة للموظفين لتتوافق من معايير الخدمات العالمية واحتياجات المتعاملين.

## تمكين المستخدمين

توعية وتدريب المستخدمين لضمان سلامة الاستخدام وصحة البيانات في قاعدة بيانات الحكومة الإحصائية

## القيمة المضافة للمتعاملين

إشراك المتعاملين في قرارات تطوير نظم معلومات الموارد البشرية.

## الارتقاء بالنظم والخدمات الالكترونية

الارتقاء بالنظم المعاكبة للتكنولوجيا الحديثة والاستفادة من التقنيات الذكية وتوفير عدة قنوات للخدمات

01

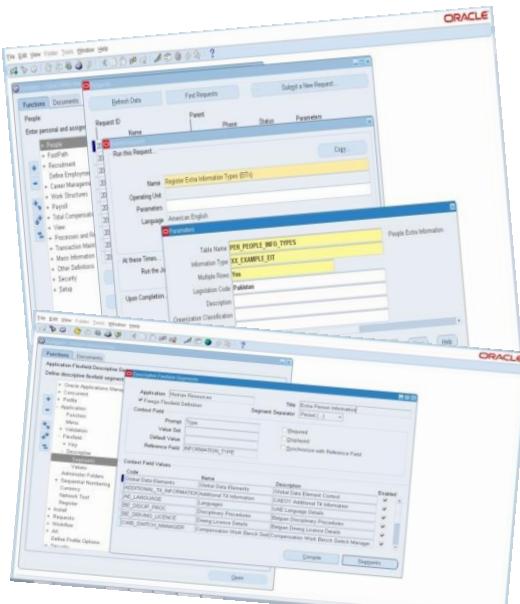
02

03

04

05

## نظام إجراءات الموارد البشرية - Core HR



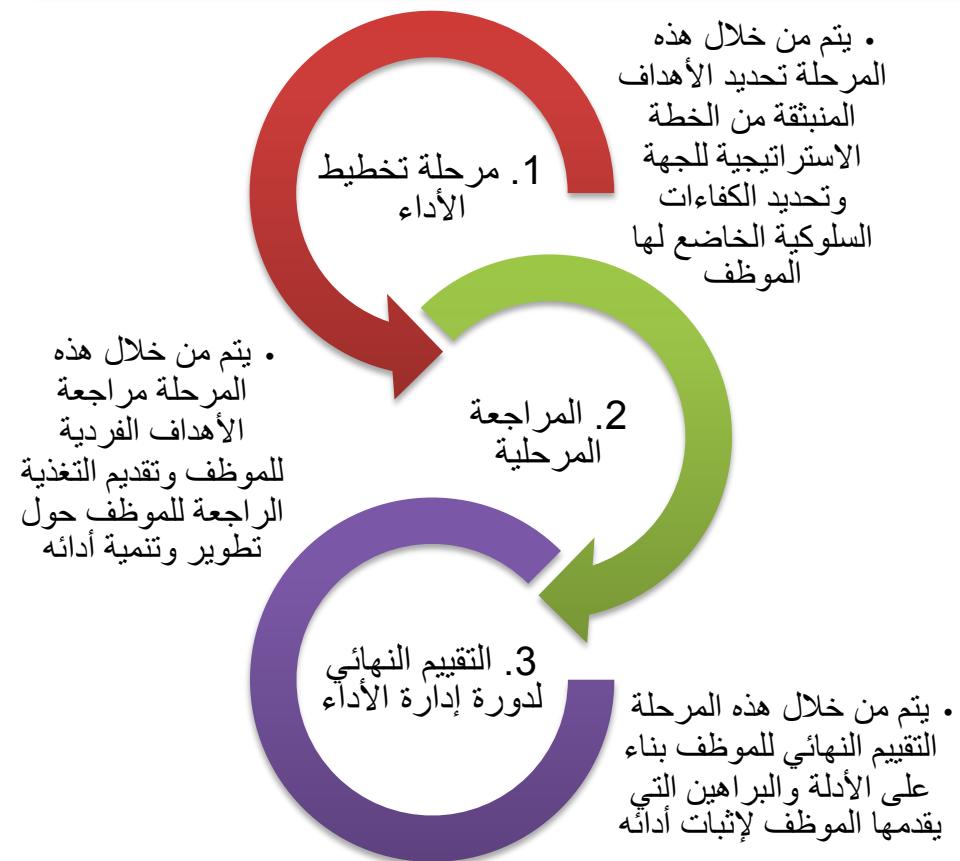
- تم إطلاق النظام في 31 يناير 2012، و يهدف إلى :
- تطوير و تسهيل إجراءات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية
- الارتقاء بمستوى الخدمات في إدارات الموارد البشرية من خلال تمكينها في تطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الموارد البشرية
- توفير إحصائية موحدة و متكاملة في كل ما يختص بمعلومات الموارد في الحكومة الاتحادية
- تمكين متعاملي الإدارة في الوزارات و الجهات الاتحادية من التواصل و التفاعل مع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا

## نظام الأجر و الرواتب - Payroll



- تم إطلاق النظام في عام 2012 ، يهدف إلى :
- تنفيذ الإجراءات المالية لموظفي الحكومة الاتحادية
- يتيح النظام لموظفي الإدارات المالية صرف الرواتب و العلاوات الخاصة بموظفي الجهة
- التكامل مع نظام الموارد البشرية الأساسي و إدارة الأداء الوظيفي
- عرض قسيمة الراتب عن طريق الخدمة الذاتية
- تحويل المرتبات إلى البنوك الكترونياً

## نظام إدارة الأداء الإلكتروني - PMS



- تم إطلاق النظام في عام 2012
- يوفر النظام أتمتة آلية وتفاعلية للإجراءات المتعلقة بنظام إدارة الأداء المعتمد في الحكومة الاتحادية
- يتم من خلال النظام أتمته مراحل دورة إدارة الأداء والمتمثلة في المراحل التالية:
  - مرحلة تخطيط الأداء السنوي
  - المراجعة المرحلية
  - التقييم النهائي

# قاعدة البيانات الموحدة والنظام الاحصائي - Discoverer



- تم إطلاق قاعدة البيانات الموحدة مع أول نشرة إحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في ديسمبر 2012
  - تضم قاعدة البيانات الموحدة بيانات آنية لعدد 94 الف من موظفي الحكومة الاتحادية بنسبة 100% من إجمالي الموظفين
  - يتم من خلال قاعدة البيانات الموحدة إصدار النشرة الربع سنوية للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية
  - يوفر النظام الإحصائي ما لا يقل عن 100 إحصائية وتقرير تفصيلي لبيانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
  - يتم الاعتماد على النظام كوسيلة أساسية تترجم جميع الإجراءات وتعكسها إلى تقارير ورسومات بيانية بصورة إحصائيات عامة وخاصة وتفصيلية حسب طلبات الجهات الحكومية ذات الصلة
  - يوفر النظام سهولة الوصول عبر الإنترن特 من قبل مستخدمي نظام بياناتي لدى الجهات الاتحادية

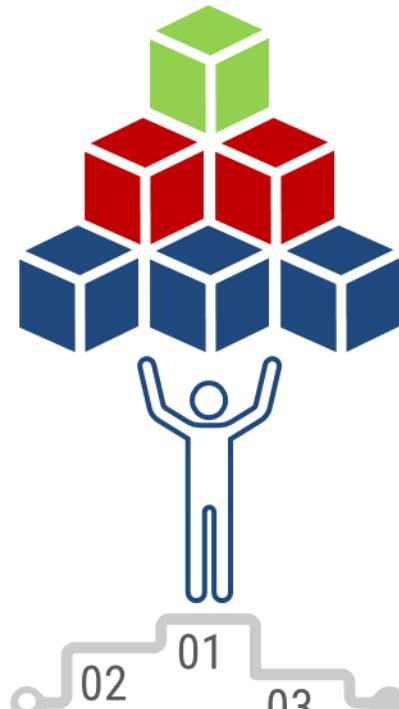
## الخدمة الذاتية - Self-Services



- خدمة إلكترونية تتوفر 24/7 لموظفي الحكومة الاتحادية
- تم تشغيل الخدمة للجهات الاتحادية في يناير 2013
- بلغ عدد الجهات التي فعلت الخدمة 19 وزارة و 19 جهة مستقلة
- عدد الإجراءات المنفذة من خلال الخدمة في سنة 2015 يزيد عن 150 ألف إجراء.
- يهدف النظام إلى :
  - تسهيل إجراءات الموارد البشرية المرتبطة بالموظف وإدارات الموارد البشرية بالجهات الاتحادية
  - تمكين مديرى و موظفي إدارات الموارد البشرية من تحويل اهتمامهم من التركيز على النشاطات الإدارية و التركيز على مسؤوليات أكثر أهمية، مثل التوظيف والتدريب و الجانب الابداعي من العمل

## نظام التدريب الإلكتروني - OLM

- تم إطلاق النظام في عام 2014، يهدف إلى :
- إنشاء مكتبة الكترونية لكافّة الدورات والورش والمؤتمرات التدريبيّة التي توفرها الجهة الاتحادية للموظفين
- يمكن للموظف التسجيل في الدورات التدريبيّة من خلال النظام الإلكتروني، حيث يتم أتمته نظام التدريب والتطوير الإلكتروني بكافة مراحله
- يتيح النظام لمسؤول التدريب في الجهة الاتحادية قياس فعاليّة الورش التدريبيّة التي يتم طرحها للموظفين من خلال الاستبيانات الداعمة
- يتكمّل نظام التدريب والتطوير الإلكتروني مع نظام إدارة الأداء الإلكتروني ليعكس احتياجات البرامج التدريبيّة وربط كفاءات الموظف بالكفاءات الخاصة بالبرامج التدريبيّة

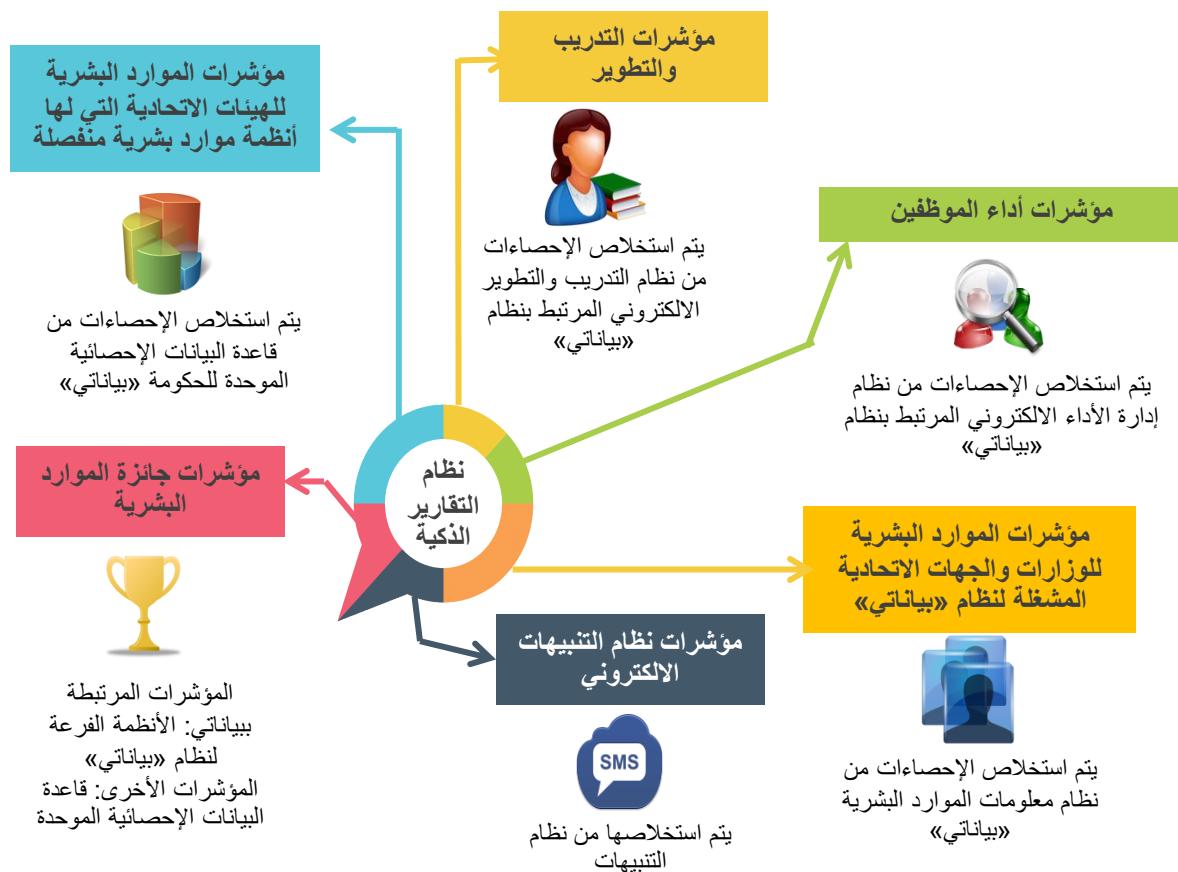


## التطبيق الذكي FAHR



- من منصة الحكومة الاتحادية في معرض جيتكس، أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية تطبيقها الذكي FAHR في أكتوبر 2014 ، والذي يحوي حزمة من أنظمة وخدمات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الرئيسة والفرعية، أبرزها الخدمة الذاتية لموظفي الحكومة الاتحادية ضمن نظام «بياناتي» ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وبرنامج طلب الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية والعديد من الخدمات الأخرى المرتبطة بالهيئة.
- حق التطبيق تحولاً في ذكيا بنسبة 100% من الخدمات الأساسية حيث يتضمن 26 خدمة «7 أساسية و19 فرعية»
- بلغ عدد المستخدمين للتطبيق من موظفي الحكومة الاتحادية حتى الآن حوالي 16 ألف موظف وموظفة

## نظام التقارير الذكية - BI



- تم اطلاق نظام التقارير الذكية لكافه الجهات المطبقة لنظام «بياناتي» في ديسمبر 2014
- يعرض النظام نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالقوى العاملة في الحكومة الاتحادية تساعد متذوي القرار في سن قوانين وتشريعات تسهم بالارتقاء بالخدمات المقدمة للحكومة.
- يسمح للمعنيين بمتابعة نقاط التحسين ونسب تحقيق الأهداف ببناء على مؤشرات الحكومة ويتاح قياس المؤشرات الخاصة بجائزة الشيخ خليفة للتميز وجائزة الموارد البشرية

## نظام أتمتة السياسات - OPA



- تم إطلاق النظام في عام 2014
- نظام لتقديم خدمات الاستفسارات القانونية بشكل مميز يضمن للمستفيد سرعة الحصول على الرد القانوني
- يعتبر منصة قوية لتحويل قوانين الموارد البشرية واللوائح ووثائق السياسات إلى برامج قابلة للتنفيذ
- تم اطلاقه على الموقع الرسمي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية تحت عنوان "اسأل الخبير القانوني"

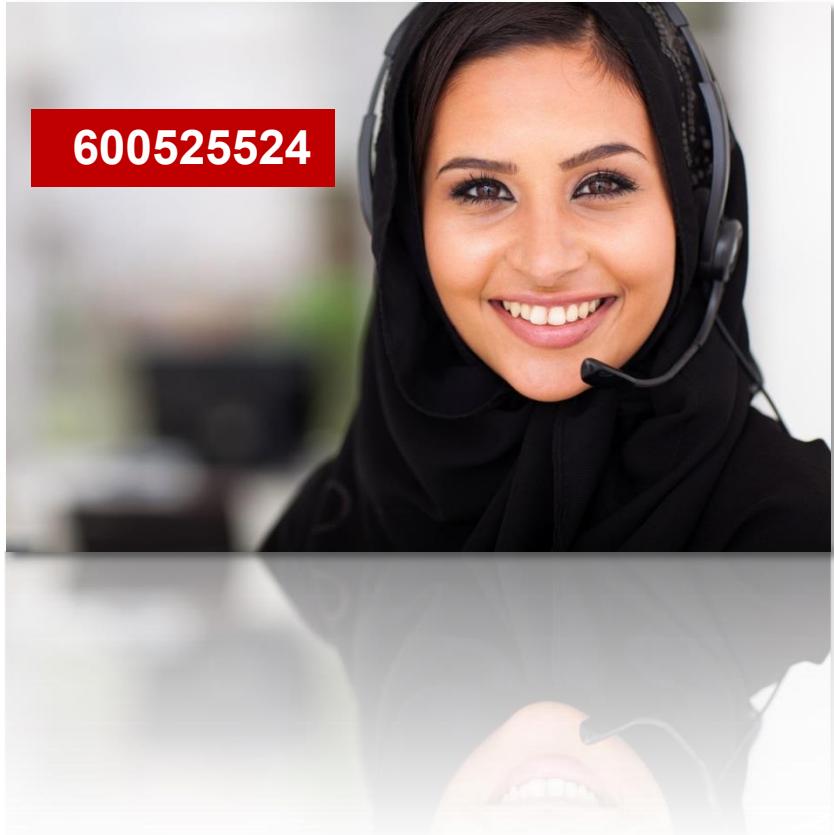
## نظام مكتب خدمة الدعم - Service desk



- تم اطلاق النظام في فبراير 2014
- توفير خدمة الدعم 7/24
- تحقيق الترابط التوافقي مع قنوات التواصل المختلفة
- تسجيل طلبات الدعم بأنواعها (اعطال-مشاكل-طلبات تغيير-إصدارات جديدة، الخ)
- تنظيم عملية حل طلبات الدعم
- تسجيل كافة ما يتعلق بإجراءات طلبات الدعم
- استخدام معايير خدمة العملاء من خلال اتفاقية الدعم (الإصدار الثاني)
- مطبق كلياً بكافة الجهات الاتحادية من وزارات وجهات مستقلة

## مركز الاتصال الموحد - Call Center

600525524



- التوزيع التلقائي او الموجه للمكالمات
- تشغيل الرسائل الصوتية الفاعلة من خلال استلام اوامر العميل
- الحملات الترويجية الموجهة للعملاء
- تسجيل مكالمات العملاء
- قياس رضا المتعاملين

## نظام ناقل الخدمات المؤسسية - Enterprise Service Bus



- تم الاطلاق في عام 2015 ويتاح آليات للربط مع جميع أنواع الأنظمة دون الحاجة لإجراء أي عمليات تطوير من قبل الجهات
- يسمح النظام بعزل تام للبيانات بين المصدر والوجهة مما يضمن سلامة البيانات وعدم التأثير على أداء أنظمة الجهات
- يضمن النظام توزيع البيانات بين الجهات المختلفة بطريقة آمنة و محمية تلبي متطلبات صناع القرار
- يشمل المشروع:
  - الربط مع أنظمة الجهات المستقلة
  - الربط مع بيانات الحكومات المحلية
  - الربط مع نظام الخدمة الوطنية والاحتياطية
  - الربط مع نظام السجل السكاني لهيئة الإمارات للهوية
  - الربط مع نظام اشتراكات التقادع
  - الربط مع نظام بيانات الطلبة لوزارة التربية والتعليم
  - الربط مع نظام وريد لوزارة الصحة
  - الربط مع نظام إدارة الميزانية الاتحادية في وزارة المالية

## مشروع مجموعات العمل المتعددة - **Multiple Business Group**

### الوضع الحالي «مجموعة عمل وحيدة **Single Business Group**

- الإعداد الحالي يغطي إجراءات الموارد البشرية للجهات الخاضعة لقانون الموارد البشرية «الكادر العام».
- تشغيل النظام للجهات ذات الكوادر الخاصة من خلال مجموعة عمل واحدة يتطلب عمليات تخصيص **Customization** تؤدي إلى:
  - تأخير إنجاز التطوير والتشغيل للجهات الجديدة نظراً لاتساع نطاق التعديلات المطلوبة
  - تعقيد إجراءات الدعم الفني وصعوبة توثيق الحلول

### لماذا الانتقال إلى مجموعات عمل متعددة **«Multiple Business Group»**

- تصحيح إعدادات النظام وفق اتباع أفضل الممارسات في تشغيل أنظمة الموارد البشرية
- تأهيل النظام لاستقبال عدد أكبر من الكوادر دون أي تأثير على الإعدادات الحالية للجهات المشغلة
- تفعيل إجراءات الموارد البشرية لوزارة الداخلية والكادر الدبلوماسي والقضائي ولعدد 9 من الجهات المستقلة



## i-recruitment – نظام التوظيف الإلكتروني



- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015
- يوفر النظام منظومة شبكة متكاملة لدورة التوظيف ، ويحرص على أتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في الحكومة الاتحادية.
- يهدف النظام إلى رفع كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية وتقليل تكاليف عملية التوظيف
- يساهم النظام في توفير جهود موظفي الموارد البشرية وحصر جميع المتطلبات وادخال جميع بيانات المتقدمين في شاشة واحدة عوضاً عن تجميعها يدوياً

## بنك الأهداف الذكية – Smart Objectives Bank



### بنك الأهداف الذكية Smart Objectives Bank

- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015
- يهدف النظام إلى أتمته أهداف الوظائف بطريقة مبتكرة وسهلة الاستخدام ومنظمة في نظام إدارة الأداء الالكتروني من خلال الظهور التلقائي لأهداف وظائف الدعم (حسب الوظيفة) في الجهات الاتحادية المشغلة لأنظمة بياناتي.
- يساهم في توفير الوقت والجهد على الموظف وعلى المسؤول المباشر من خلال توفير اهداف بشكل تلقائي للموظف اثناء عملية التقييم.
- يعمل على تسهيل عملية التقييم بحيث يوفر النظام بنك من الاهداف لكل وظيفة حيث تكون اهداف الوظائف اكثراً وضوحاً وبصياغة جيدة.
- يتيح بنك الاهداف امكانية اطلاع الموظف على اهداف الوظائف الالخرى وامكانية ادرجها بسرعة الى اهدافه.

## النظام الالكتروني للتخطيط الاستراتيجي لقوى العاملة –



- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015، ويهدف إلى تحسين عملية تخطيط الموارد البشرية وبناء القدرات في حكومة دولة الامارات العربية المتحدة حيث يقدم منهجاً علمياً لوضع ميزانيات الوظائف.
- يرتبط النظام الالكتروني للتخطيط لقوى العاملة مع نظام أتمته الميزانية وأنظمة بياناتي الأخرى
- يوفر النظام خارطة الوظائف ، وإجراء تحليل الوظائف المستهدفة (CJA) وإجراء تصنيف المهارات (SQR)
- يمكن من خلال النظام تطبيق أداة تصنيف القوى العاملة المطلوبة DEWS بناء على العوامل التي ترغب الجهة الاتحادية في اعتمادها مع مراعاة (الديموغرافية، المؤهلات الأكاديمية والفنية التخصصية ، والمهارات والكفاءات)
- يقوم النظام بتحديد الفجوة بين العرض والطلب على القوى العاملة

شُكراً