

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 أصلاً 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 الاتحادية المستقلة

- صدرت لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2013 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 11 لسنة 2008 وتعديلاته وتوافقها في كثير من النصوص معها مما يسهل في 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).



- 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 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، وتخضع لتحديث مستمر خلال فترة الأداء، كما جرت أتمتة النظام علي بياناتي (نظام إدارة الأداء الالكتروني).

2- نظام التدريب و التطوير

يساهم هذا النظام في تحديد الاحتياجات الفعلية للتدريب واختيار أفضل أشكال التدريب التي سوف تحقق أهداف الجهة الحالية والمستقبلية كما أن هذا النظام مرتبط بمخرجات 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 وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية

يهدف هذا النظام إلى تقييم كافة الوظائف في الحكومة الاتحادية باستخدام طريقة تقييم منهجية ومحددة تضمن تحقيق العدالة والانسجام بين الوظائف على مستوى الحكومة الاتحادية وربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد و بلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصالحات 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 اللازمة مما يحسن عملية الاستقطاب وتطوير المهارات والكفاءات وفق منهج علمي يساعد الجهات الاتحادية على وضع موازنات الوظائف.



يتبع .. أنظمة الموارد البشرية التي تم إطلاقها 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 والمتعاملين 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			
• الامتياز	• الصدق والأمانة	• الاقتصاد	• الشفافية
• الإحتراف	• الموضوعية	• الكفاءة	• العدالة والمساواة
• النزاهة	• الحيادية	• الريادة	

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.



إطلاق 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)، 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.



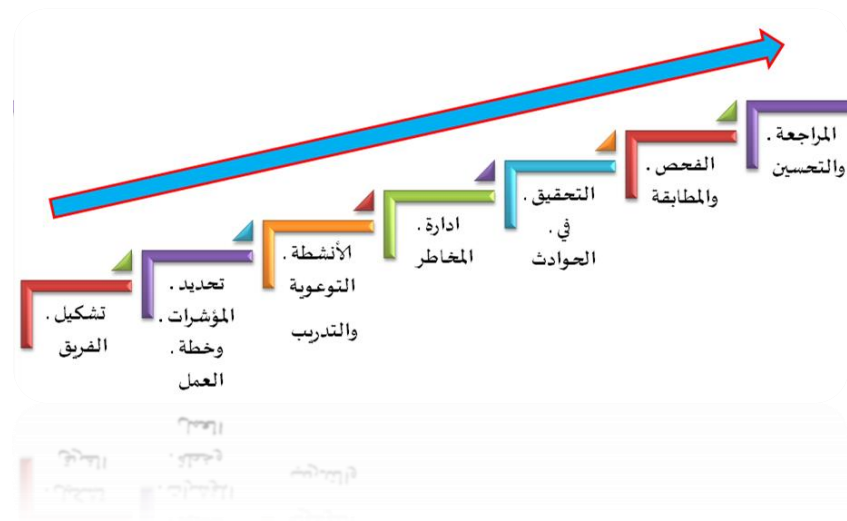
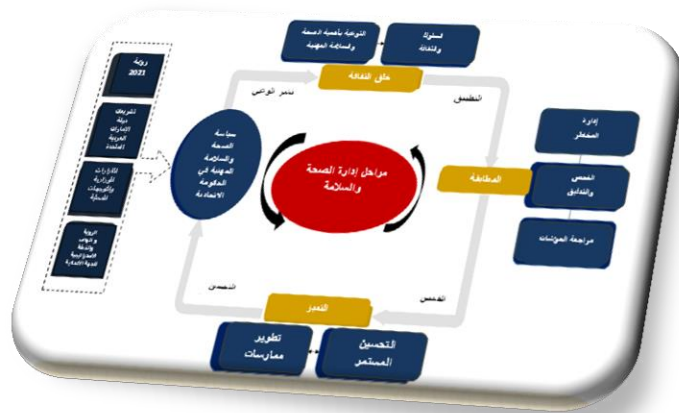
2- الدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

يعد هذا الدليل أداة عملية، تساهم في دعم ومساعدة القادة المعنيين والمختصين وممارسي الموارد البشرية في فهم وتطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، كما ويشكل مرجعاً 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 و السلامة المهنية في الحكومة الاتحادية

ينهض هذا الدليل بمستويات 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.



مؤشرات إمكانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

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

اسم المؤشر	نوع المؤشر	تاريخ القياس
1	نسبة رضا الموظفين في الحكومة الاتحادية	استراتيجي
2	نسبة الدوران الوظيفي (اجمالي)	استراتيجي
3	نسبة التوطين (اجمالي)	استراتيجي
4	معدل الساعات التدريبية لكل موظف (اجمالي)	استراتيجي
5	نسبة المتدربين (اجمالي)	استراتيجي
6	نسبة الالتزام بتطبيق مراحل نظام الاداء الوظيفي وفق الاطر الزمنية المحددة	تشغيلي
7	نسبة الالتزام بنظام ادارة الاداء الوظيفي الالكتروني مثال (EPMS) او اي نظام اخر	تشغيلي
8	نسبة الالتزام بنسب تقييم الاداء الوظيفي النهائي (الضبط والموازنة)	تشغيلي
9	نسبة الالتزام بتنفيذ خطة الرفاه الوظيفي	تشغيلي
10	نسبة الرضا عن تطبيق نظام الحوافز والمكافآت	تشغيلي
11	نسبة الالتزام بنظام الصحة والسلامة في بيئة العمل	تشغيلي
12	نسبة الالتزام بتفعيل النظام الالكتروني للمخالفات والتظلمات	تشغيلي
13	نسبة استخدام اجراءات الموارد البشرية الالكترونية مقارنة بالاجراءات اليدوية	تشغيلي
14	نسبة تكلفة الانتاجية لرأس المال البشري في الجهة (تكلفة اجمالي الموظفين من ميزانية الجهة ، ومعدل تكلفة الموظف في الجهة)	تشغيلي
15	نسبة الالتزام بتطبيق نظام التدريب والتطوير	تشغيلي
16	نسبة الوظائف التي تم توصيفها واعتمادها وفق آليات نظام تقييم وتوصيف الوظائف	تشغيلي
17	نسبة الانتهاء من اعداد ميزانية الوظائف وفقا لنظام تخطيط القوى العاملة	تشغيلي
18	نسبة الالتزام بتطبيق مراحل تخطيط القوى العاملة وفق الاطار المحدد	تشغيلي

الدراسات و البحوث: بهدف ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية ، قامت الهيئة بإعداد و إصدار عدد من الدراسات في مجال الموارد البشرية ، من أهمها:

<p>دراسة الدوران الوظيفي</p> <p>دراسة الترقيات</p> <p>دراسة بشأن العسكريين المتقاعدين</p> <p>دراسة تحديث الدرجات والرواتب في الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة التأمين الصحي لموظفي الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة الراتب الشامل</p> <p>دراسة تعديل السقف الاعلى للعقد الخاص</p> <p>دراسة تعديل عقود الخبراء والمستشارين</p>	<p>دراسة الانتاجية في الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة قياس أثر الاجازات المرضية في الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة حول المستوى التعليمي لموظفي الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة الرفاه الوظيفي لموظفي الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة حول التوازن بين الجنسين في الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة الندب والنقل و الاعارة</p>	2015	اعداد و اصدار الدراسات والبحوث في مجال الموارد البشرية
<p>اعداد دراسة السلوك المؤسسي و الثقافة المؤسسية</p> <p>دراسة الانتاجية في الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة مقارنة الأجور و الرواتب</p> <p>دراسة جداول الرواتب والمكافآت في الحكومة الاتحادية</p> <p>دراسة الدوران الوظيفي – الترقيات – الندب والنقل والإعارة</p> <p>دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة في الحكومة الاتحادية</p>	2016		

وبهدف نشر مبادئ الثقافة المؤسسية 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 والمفكرين بالدورة الأولى لجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية في الحكومة الاتحادية

تعي الهيئة جدياً أن تعزيز تنافسية حكومة دولة الإمارات وريادتها في طليعة اهتمامات القيادة الرشيدة. ومن هنا تمخضت فكرة إطلاق جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي تحظى برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، وتستهدف تكريم الوزارات والجهات الاتحادية الرائدة في تمكين 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

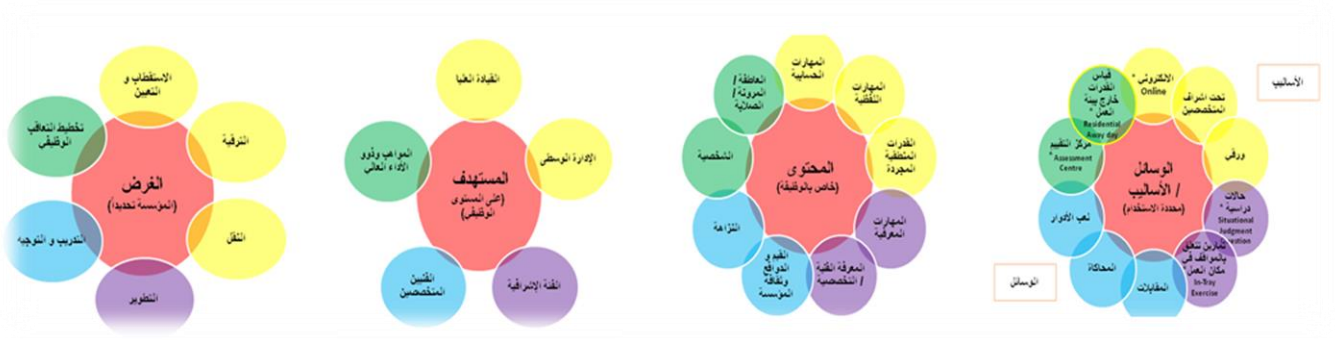
هي مجلة علمية متخصصة تصدرها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بشكل نصف سنوي تعنى بطرح كل ما هو جديد من رؤى وأفكار مبتكرة وممارسات تهم متخذي القرار وتخدم صناعة التحول المؤسسي في السباق العالمي نحو تبني أفضل السياسات والأنظمة المعنية بالموارد البشرية علماً بأن المجلة تصدر بالشراكة مع الجهات التالية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

باطلاق مبادرة « معارف » :

و هي الذراع التدريبي للحكومة الاتحادية، تؤسس الهيئة من خلالها شراكة حقيقية 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 الاتحادي.



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 مواقع 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 محليا وإقليميا ودوليا.
- ✓ تسهيل مهام الدراسات و الاستقصاءات المتعلقة بالموارد البشرية.
- ✓ يدعم ويعزز الأدوار ويقدم حلول مبتكرة وممارسات وتجارب مميزة وناجحة



امتيازات

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



المبادرة الأكبر
لتقديم
خصومات خاصة
لموظفي الحكومة الاتحادية

برنامج الخصومات لموظفي الحكومة الاتحادية

سعيًا منها نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، والتزامًا بقيمتها السامية، وتأكيدًا على دورها المجتمعي، تطلق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية المبادرة تلو الأخرى، مستثمرة كل الفرص الممكنة؛ لخدمة الموارد البشرية العاملة في الوزارات والجهات الاتحادية، لتكن "امتيازات" بذلك آخر تلك المبادرات وليس آخرها.

"امتيازات" هو الاسم المختصر لمبادرة خلاقة، تمخضت عن أفكار "الهيئة" الإبداعية، وتفيد بشكل مباشر أكثر من 94 ألف موظف يعملون في الحكومة الاتحادية، حيث تعقد "الهيئة" بموجبها شراكات مع مؤسسات القطاع الخاص الخدمية منها والتجارية، بتعهد بموجبيها الطرف الثاني بتقديم امتيازات خاصة لموظفي الحكومة الاتحادية، تتمثل بخصومات متفاوتة على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.

لهم تؤل "الهيئة" جهداً في مواصلة المسير نحو انجاح مبادرة "امتيازات"، وبكل ما تحمل الكلمة من معاني الريادة والتميز، حيث نقلت المبادرة إلى الكثير من الشركات والجهات المعنية، ولاقى ترحاباً وقبولاً 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، والأثاث، والخدمات الفندقية، وغيره من متاجر سلع الاستهلاك اليومي).

نظام إدارة معلومات الموارد البشرية الحكومية «بياناتي»..

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

عمليات



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

3 تعزيز

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

2 تفعيل وتحسين

أنظمة وتطبيقات الموارد
البشرية في الحكومة
الاتحادية

- نظام التقارير 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

1 تبني وتطوير

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 الموافقات الالكترونية
- نظام الحضور والانصراف
- نظام تخطيط القوى العاملة
- نظام أتمتة السياسات

منصة «بياناتي».. وركائز بياناتي الاستراتيجية



01 أتمتة العمليات

تطوير أنظمة الكترونية وذكية لتسهيل إجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

02 تقديم الخدمات

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

03 تمكين المستخدمين

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

04 القيمة المضافة للمتعاملين

إشراك المتعاملين في قرارات تطوير نظم معلومات الموارد البشرية.

05 الارتقاء بالأنظمة والخدمات الالكترونية

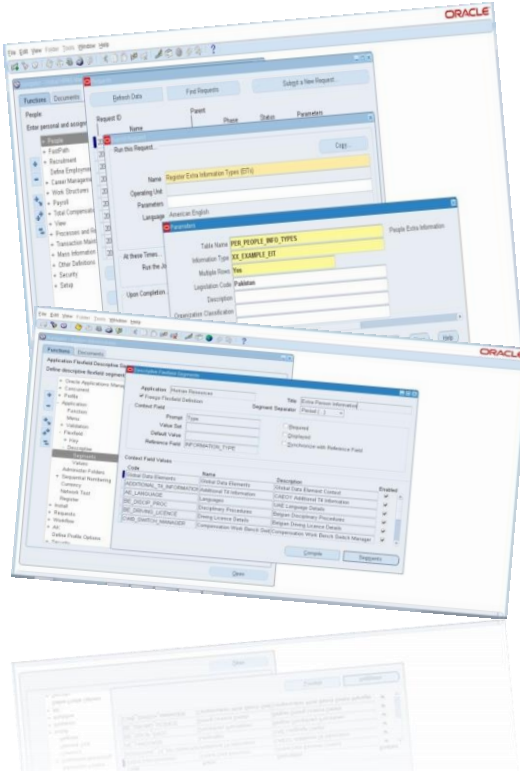
الارتقاء بالأنظمة المواكبة للتكنولوجيا الحديثة والاستفادة من التقنيات الذكية وتوفير عدة قنوات للخدمات



أفضل خدمة حكومية - حكومية لعام 2015
جائزة الحكومة الإلكترونية لدول مجلس التعاون الخليجي

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 والتفاعل مع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا



نظام الأجور 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 إلكترونياً

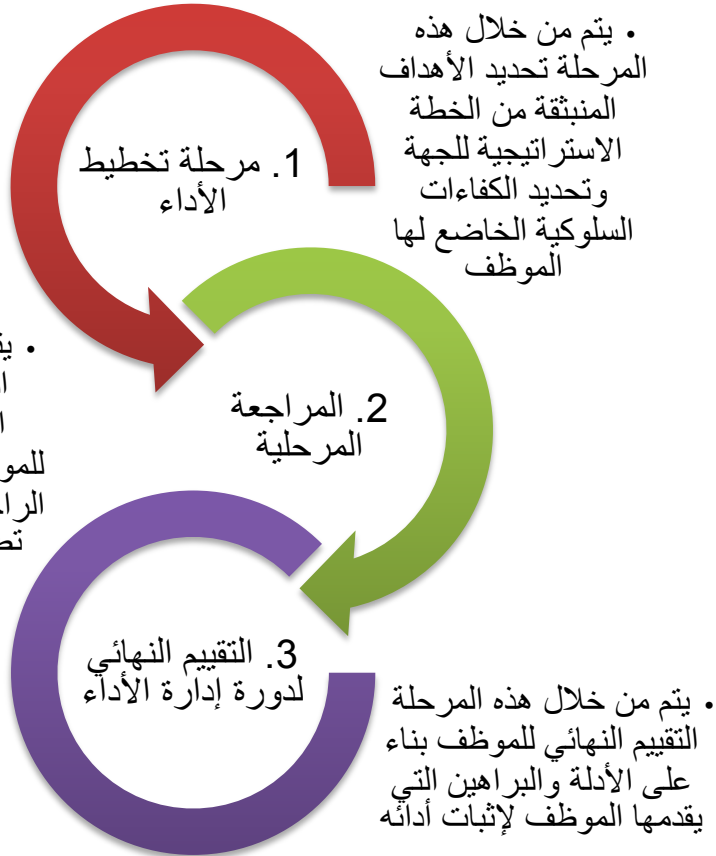
نظام إدارة الأداء الإلكتروني - PMS

• تم إطلاق النظام في عام 2012

• يوفر النظام أتمتة آلية وتفاعلية للإجراءات المتعلقة بنظام إدارة الأداء المعتمد في الحكومة الاتحادية

• يتم من خلال النظام أتمتة مراحل دورة إدارة الأداء والمتمثلة في المراحل التالية:

- مرحلة تخطيط الأداء السنوي
- المراجعة المرحلية
- التقييم النهائي



- [illegible]

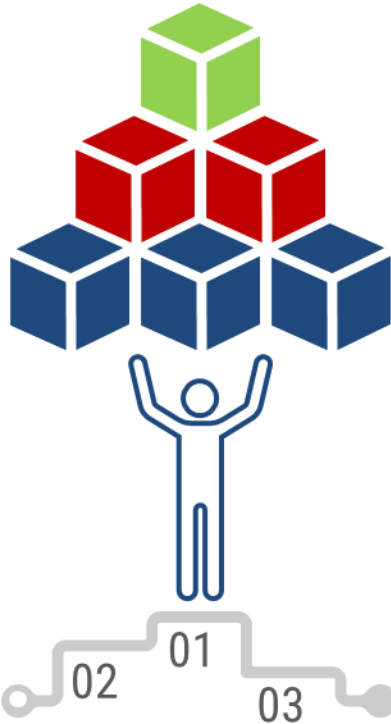
الخدمة الذاتية - Self-Services



- 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 مديري 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 لكافة الدورات والورش والمؤتمرات التدريبية التي توفرها الجهة الاتحادية للموظفين
- يمكن للموظف التسجيل في الدورات التدريبية من خلال النظام الالكتروني، حيث يتم أتمته نظام التدريب والتطوير الالكتروني بكافة مراحله
- يتيح النظام لمسؤول التدريب في الجهة الاتحادية قياس فعالية الورش التدريبية التي يتم طرحها للموظفين من خلال الاستبيانات الداعمة
- يتكامل نظام التدريب والتطوير الالكتروني مع نظام إدارة الأداء الالكتروني ليعكس احتياجات البرامج التدريبية وربط كفاءات الموظف بالكفاءات الخاصة بالبرامج التدريبية



متابعة تأهيل وتمكين الموظفين

تنسيق الموظفين في الدورات التدريبية

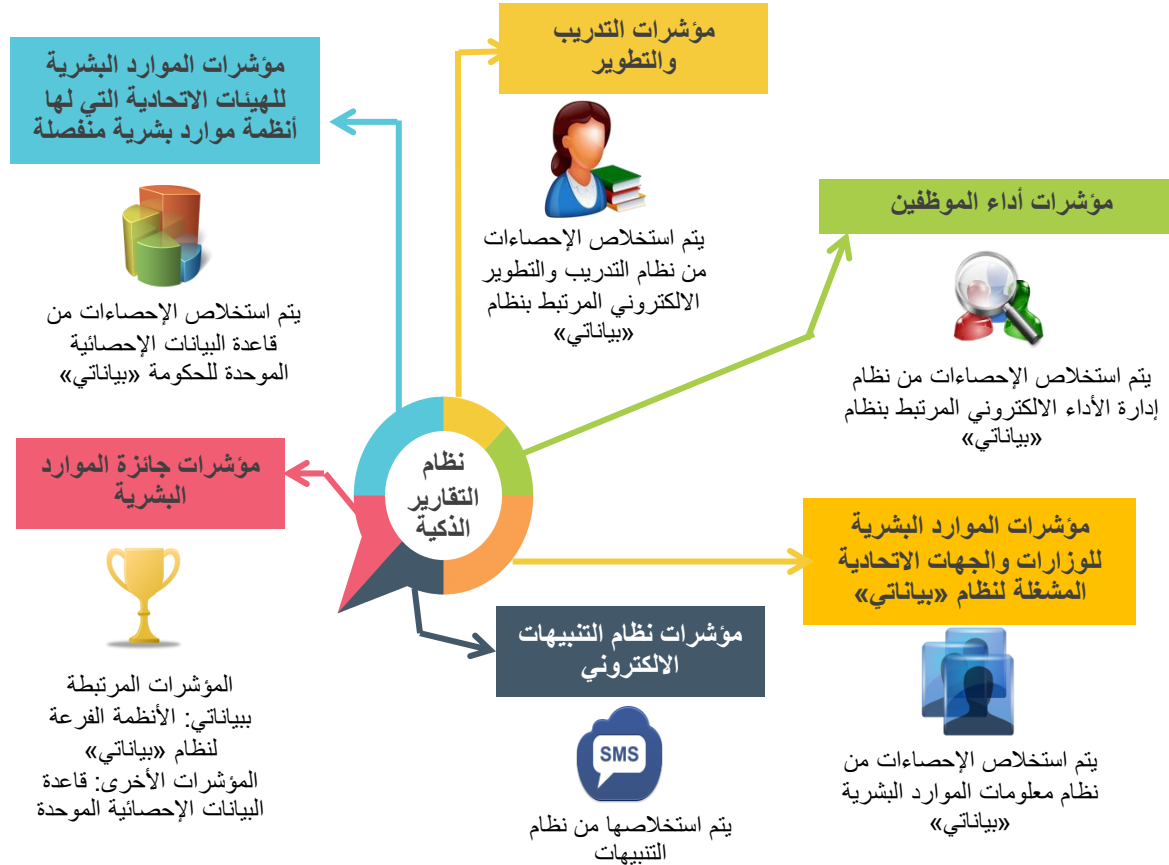
إعداد خطة التدريب السنوية

- حقق 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 لكافة الجهات المطبقة لنظام «بياناتي» في ديسمبر 2014
- يعرض النظام نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالقوى العاملة في الحكومة الاتحادية تساعد متخذي القرار في سن قوانين وتشريعات تسهم بالارتقاء بالخدمات المقدمة للحكومة.
- يسمح للمعنيين بمتابعة نقاط التحسين ونسب تحقيق الأهداف بناء على مؤشرات الحكومة و يتيح 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 و وثائق 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 (الاصدار الثاني)
- مطبق كليا بكافة الجهات الاتحادية من وزارات وجهات مستقلة

مركز الاتصال الموحد - Call Center



- 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 ويتيح 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 التقاعد
 - 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



نظام التوظيف الالكتروني – i-recruitment



التوظيف الذكي
I- Recruitment

- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015
- يوفر النظام منظومة شبكية 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

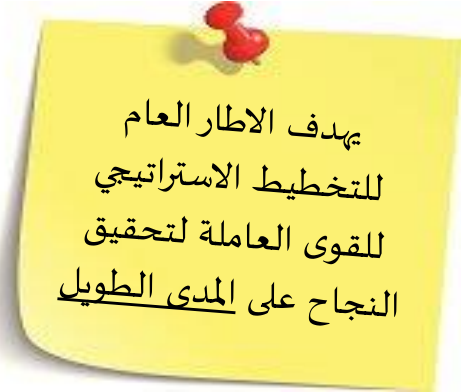


بنك الأهداف الذكية
Smart Objectives Bank

- تم اطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015
- يهدف النظام إلى أتمتة 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 اكثر وضوحا وبصياغة جيدة.
- يتيح بنك الاهداف امكانية اطلاع الموظف على اهداف الوظائف الاخرى وامكانية ادرجها بسرعة الى أهدافه.

النظام الالكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة – Strategic Workforce Planning

- 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 لتخطيط القوى العاملة مع نظام أتمتة 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



شكراً