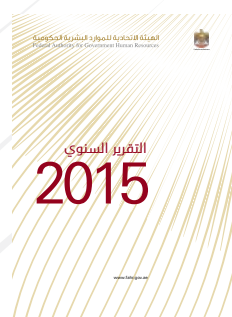




التقرير السنوي 2015



التقرير السنوي 2015

إعداد:
إدارة الاتصال الحكومي

جميع الحقوق محفوظة.
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2015



«تطوير مهارات الموظفين الحكوميين أولوية
وأساس لنجاح الجهود الحكومية على مختلف
الأصعدة وحجر أساس في مسيرة التميز
الحكومي في الدولة»

صاحب السمو الشيخ
محمد بن راشد آل مكتوم
نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»



«إن الانجاز الأكبر والأعظم الذي نفخر به، هو
بناء إنسان الإمارات وإعداده وتأهيله ليحتل
مكانه، ويساهم في بناء وطنه والوصول به
إلى مصاف الدول المتقدمة»

صاحب السمو الشيخ
خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس الدولة " حفظه الله"



«نريد لموظفينا أن يكونوا في الطليعة دائماً
متميزين في مواقع عملهم فهم رهان
المستقبل الفعلي لتحقيق رؤية الإمارات
وتطلعات قيادتها الرشيدة»

سمو الشيخ
منصور بن زايد آل نهيان
نائب رئيس مجلس الوزراء
وزير شؤون الرئاسة رئيس المجلس الوزاري للخدمات



«الحكومة المتميزة ترى أن كل مواطن ثروة
وطنية وبناء الدولة لا يعتمد على الحكومة
فحسب بل هو واجب على كل مواطن ومقيم
في الدولة»

صاحب السمو الشيخ
محمد بن زايد آل نهيان
ولي عهد أبوظبي
نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة

جدول المحتويات

56	إطلاق النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
58	إطلاق نظام التوظيف الإلكتروني
60	اعتماد نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية
62	إطلاق مشروع بنك المهارات والمنتدى الإلكتروني بالشراكة مع «لينكد إن»
64	مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية
68	تطبيق نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية
70	نادي الموارد البشرية
72	طاولة مستديرة خلال القمة الحكومية 2015
74	مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2015
76	إطلاق الإطار العام لآلية قياس قدرات موظفي الحكومة الاتحادية «قدرات»
78	مستويات أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في الحكومة الاتحادية
80	برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية
82	فريق الاستشارات القانونية

12	كلمة الهيئة
14 - 21	الطموح المؤسسي
16	الهيئة في سطور
17 - 18	الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية والقيم
19	الهيكل التنظيمي للهيئة
20	اختصاصات الهيئة
22 - 87	مشروعات الهيئة ومبادراتها
24	التطبيق الذكي للهيئة FAHR
28	«بياناتي» علامة فارقة في عمل الموارد البشرية الاتحادية
42	نظام إدارة الأداء الإلكتروني
44	إطلاق بنك الأهداف الذكية
46	نظام التدريب والتطوير الإلكتروني خطوة مهمة نحو الريادة والتميز
50	جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

131	يوم العلم
132 - 139	مبادرات تحفيزية رائدة
134	برنامج الرفاه الوظيفي
136	حفل الإفطار الشهري
137	نظام «طور معنا» للاقتراحات
138	بطاقة «ما قصرت»
140 - 149	أدواتنا الإعلامية
142	مجلة «صدى الموارد البشرية»
144	مجلة «الموارد البشرية»... 60 ألف قارئ و56 إصداراً
146	قنوات التواصل الاجتماعي...منصات تفاعلية مع الجمهور 7 X 24
148	الموقع الإلكتروني... 190 ألف زيارة
150 - 157	واقع الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بالأرقام
158 - 167	الهيئة في صور

86	تكريم الشركاء الاستراتيجيين لعام 2015
88 - 93	تقارير دولية
90	تقرير للحكومة يشيد باهتمام الدولة برأس المال البشري
94 - 99	عام الابتكار
96	2015...ابتكار بلا حدود
100 - 105	رعايات ومشاركات
106 - 111	شركات محلية ودولية
112 - 115	الدراسات والتقارير
116 - 127	مبادرات إنسانية ومجتمعية
118	«امتيازات» برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية
120	إطلاق سلسلة مبادرات 12.12.12 المجتمعية
128 - 131	فعاليات وطنية واجتماعية...تختزل قيم الولاء والانتماء
130	حفل اليوم الوطني الـ 44 ويوم الشهيد

2015 عام الإنجازات

السيدات والسادة

القراء الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إنه لمن دواعي سرورنا في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن نضع بين أيديكم هذا التقرير الملخص لأبرز ما حققته الهيئة من إنجازات خلال العام 2015، إنه عام الإبداع والابتكار، عام العمل بجد واقتدار، عام التميز محلياً وإقليمياً وعالمياً.

وما تحقق من إنجازات كان عظيماً، ليس على مستوى الهيئة فحسب، بل على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة عموماً، والحكومة الاتحادية بخاصة، لا سيما في مجالات تنمية وتطوير رأس المال البشري، الأمر الذي كان له بالغ الأثر في تعزيز مكانة الدولة وريادتها العالمية، وصون المكتسبات التي حققتها على مدار السنوات الماضية.

ومما لا شك فيه أن الهيئة أعدت سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ووضع حلول متكاملة للموارد البشرية، وفق أفضل الممارسات العالمية، ودعمت الوزارات في التطبيق السليم لها، وهو الأمر الذي يؤسس لثقافة عمل جديدة، ويساعد في تنمية وتطوير رأس المال البشري، وبالتالي يحقق أعلى مستويات الانتاجية والرضا الوظيفي في بيئة عمل صحية محفزة، وفق أسس علمية سليمة.

ففي كل عام يمر كنا نعتقد أننا حققنا الشيء الكثير، ليأتي العام التالي، وهو يحمل بين طياته مزيداً من الآمال والتطلعات والطموحات، التي تمليها رؤية وتطلعات قيادتنا الرشيدة، في سعيها الدائم للبقاء في الصدارة وتحقيق مستويات متقدمة من التنافسية والريادة العالمية، آمليين أن يشهد العام المقبل مزيداً من الإنجازات، وإطلاق مبادرات خلاقة، وأنظمة وحلول تمكن موظفي الحكومة الاتحادية، على اختلاف مستوياتهم، وتبث السعادة والرضا في قلوبهم.

وما كان لنا أن نصل إلى ما نحن عليه اليوم من ريادة وصدارة عالمية لولا فضل الله ثم جهود وتوجيهات القيادة الرشيدة، واهتمامها الكبير في رأس المال البشري وتمكينه، على

اعتباره أساس ومحور أي عملية تنموية شاملة مستدامة، تحقق التنافسية والريادة العالمية.

فالشكر كل الشكر لقيادتنا الرشيدة وعلى رأسها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، وإخوانهما أعضاء المجلس الأعلى للاتحاد حكام الإمارات، ولا يفوتنا في هذا المقام أن نشكر سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة رئيس المجلس الوزاري للخدمات على دعمه اللامحدود للهيئة في تنفيذ مشروعاتها ومبادراتها الاستراتيجية على أكمل وجه.

ولا ننسى في هذا المقام أن نتوجه بالشكر إلى شركاء الهيئة الاستراتيجيين على تعاونهم ودعمهم للهيئة، لا سيما الوزارات والجهات الاتحادية والمحلية ومؤسسات القطاع الخاص، لما فيه مصلحة الوطن والمواطن والارتقاء بسمعة الهيئة ومكانتها، وتحقيق أهدافها، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية للأعوام 2014 – 2016، ورؤية الإمارات في أن تكون من أفضل دول العالم بحلول عام 2021.

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

الطموح المؤسسي

نريد أن نكون من أفضل دول العالم بحلول العام 2021

استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

(2014-2016)

الرؤية:

رأس مال بشري في الحكومة الاتحادية يحقق الريادة العالمية

الرسالة:

تمكين رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز من خلال التعاون الفعال مع الشركاء لوضع ودعم تطبيق حلول متكاملة للموارد البشرية وفق أفضل الممارسات العالمية.

القيم:

الولاء والانتماء، المهنية والنزاهة، الريادة والتميز في الأداء، المسؤولية، التواصل الفعال والشراكة

الأهداف الاستراتيجية:

4	3	2	1
نشر مبادئ الثقافة المؤسسية وخلق بيئة عمل محفزة	التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنتاجية في الجهات الاتحادية	تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي	ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية
5 ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية			

«الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية»... منصة تشريعية تهدف إلى تمكين رأس المال البشري الاتحادي

تأسست الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في العام 2009، وتهدف إلى تنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتنظيمها بالصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، لتشكل «انطلاقة مستقبلية واعدة في مجال تنمية الموارد البشرية في الوزارات والهيئات الحكومية الاتحادية».

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

ومن أبرز الأهداف الاستراتيجية للهيئة: ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية، وتمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي، والتخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنتاجية في الجهات الاتحادية، بالإضافة إلى نشر مبادئ الثقافة المؤسسية وخلق بيئة عمل محفزة، وضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.

وفيما يتعلق بإنجازات الهيئة خلال العام 2015 فقد شهدت حراكاً كبيراً وحققت إنجازات لافتة، كان لها أكبر الأثر في تعزيز منظومة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، وتوطيد المكانة الريادية التي حققتها دولة الإمارات العربية المتحدة على صعيد الكفاءة الحكومية، والابتكار والتنافسية العالمية، بما يسهم في تحقيق توجهات وتطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات وعلى رأسها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله».

الهيكل التنظيمي للهيئة



القيم:

- **الولاء والانتماء:** للوطن وتوجهات قيادتنا الحكيمة والرشيدة والإخلاص والتفاني في العمل.
- **المهنية والنزاهة:** تحقيق مستوى عال من الالتزام الشخصي وبمستوى راقى من المهنية وسرعة الاستجابة والعمل بروح الفريق والالتزام بمبادئ وممارسات العدالة والشفافية والمساواة في جميع التعاملات داخلياً وخارجياً.
- **الريادة والتميز في الأداء:** تنمية روح المبادرة والإبداع والابتكار والتميز وتبنى مفاهيم الجودة ومعاييرها وترسيخ سياساتها وقوانينها للارتقاء بجودة الخدمات وتحقيق الريادة في نواحي العمل كافة.
- **المسؤولية:** التحلي بروح المسؤولية، بما يحقق التعاون، في ظل الصلاحيات اللازمة لأداء العمل على أكمل وجه في الحكومة الاتحادية.
- **التواصل الفعال والشراكة:** المشاركة الفعالة وتفعيل قنوات الاتصال الداخلية والخارجية مع المتعاملين والشركاء.

اختصاصات الهيئة

تتمتع الهيئة بمجموعة من الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لعل أبرزها:

دراسة واقتراح السياسات والتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، وعرضها على المجلس الوزاري للخدمات لاعتمادها.

النظر في الاعتراضات المقدمة من قبل موظفي الوزارات والجهات الاتحادية على قرارات لجان النظر في التظلمات في جهات عملهم.

مساعدة القطاع الحكومي على التنفيذ السليم للتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية.

التأكد من التزام القطاع الحكومي بأحكام القانون والنظم واللوائح التي تصدر تنفيذاً له

تدعيم مفاهيم الثقافة المؤسسية التي تركز على تحفيز المهارات وتشجيع الاقتراحات والأفكار المتميزة

تطوير نظام متكامل للموارد البشرية بما يكفل توفير البيانات المتكاملة عن الموارد البشرية في القطاع الحكومي وبما يساهم في دعم اتخاذ القرار

التنسيق مع المؤسسات التعليمية بالدولة بهدف المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في القطاع الحكومي واحتياجات الكوادر المواطنة للبعثات الدراسية بما يكفل توفير الكفاءات العلمية المواطنة

اقتراح الإجازات والعطلات الرسمية وفقاً لأحكام القانون وقرارات مجلس الوزراء

التنسيق مع القطاع الحكومي حول ما يترتب على إعادة الهيكلة من آثار مالية وإدارية

تطوير سياسات التدريب بما يكفل المحافظة على الموارد البشرية المدربة والمؤهلة خاصة المواطنة

التواصل مع الهيئات والمؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية المعنية بالموارد البشرية بهدف الاطلاع على تجاربها وتطبيق أفضل الممارسات الخاصة بها

وضع برامج لتوطين الوظائف بالقطاع الحكومي ومتابعة تنفيذها

أي اختصاصات أخرى توكل إليها من قبل مجلس الوزراء

مشروعات الهيئة ومبادراتها

التطبيق الذكي للهيئة FAHR

لا شك أن إطلاق الهيئة لتطبيقها الذكي FAHR خلال العام 2014 شكل نقطة تحول مفصلية في مجال تقديم وتنفيذ إجراءات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، كيف لا وهو الذي يفيد قرابة 94 ألف موظف يعملون في الحكومة الاتحادية، ويتضمن 26 خدمة (7 أساسية و19 فرعية)، ويعد مواكبة حقيقية وترجمة فعلية لتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله" إلى واقع ملموس فيما يتعلق بالتحول نحو الحكومة الذكية، وتقديم الخدمات الحكومية الذكية للمتعاملين، والوصول إليهم في كل مكان وزمان.



ومن الأنظمة والمبادرات الأخرى التي يتيحها التطبيق الذكي لموظفي الحكومة الاتحادية ومتعاملها: (مبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية "معارف"، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية "امتيازات"، وبرنامج طلب الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية، وآخر التعاميم والأخبار).

وتحرص الهيئة من خلال تطبيقها الذكي على توفير أعلى مستويات الجودة في الخدمات التي تقدمها، ويأتي هذا في إطار رؤية واستراتيجية واضحة لجعل تجربة الحكومة الذكية واحدة من التجارب الرائدة على مستوى العالم، بما يضمن تعزيز معايير التنافسية والابتكار والريادة التي تتمتع بها دولة الإمارات العربية المتحدة في جميع المجالات.

يكتسب التطبيق الذكي للهيئة أهمية خاصة، حيث يتيح لموظفي الحكومة الاتحادية حزمة من الخدمات المهمة، لعل أبرزها الخدمات التي يقدمها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية "بياناتي" والذي يمكنهم من إتمام إجراءات الموارد البشرية ذاتياً، والحصول على كافة البيانات والمعلومات الخاصة بهم.

ومن أبرز الخدمات التي يقدمها التطبيق طلب الإجازة وإلغاؤها وتتبعها، ومعرفة رصيد الإجازات، وتقديم كافة طلبات وإجراءات الموظفين، وتصفح البيانات الشخصية وتحديثها، والاطلاع على بيانات الراتب الشهري، واستعراض المراكز الطبية المرتبطة بتأمين الموظف، وإتمام مراحل نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين.



تطبيقنا الذكي بالأرقام

يشهد تطبيقنا الذكي FAHR يوماً بعد الآخر تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، وهنا نسلط الضوء على أبرز إحصاءات التطبيق الذكي منذ إنطلاقه أواخر العام 2014 وحتى نهاية العام 2015



لمحة عن أبرز خدمات التطبيق الذكي

الاستشارات القانونية

يقدم تطبيق الهيئة الذكي FAHR خدمة (الاستشارات القانونية) التي تتيح لموظفي الحكومة الاتحادية استعراض قوانين ولوائح وأنظمة الموارد البشرية المطبقة في الحكومة الاتحادية، فضلاً عن طلب استشارات قانونية من فريق الاستشارات القانونية في الهيئة.

«شبكة الموظفين»

ويسهل التطبيق عملية تواصل موظفي الحكومة الاتحادية فيما بينهم، من خلال شبكة إلكترونية تجمعهم، حيث سيكون بمقدور جميع الموظفين استخدام حسابات خاصة بهم ضمن بيئة افتراضية تتمتع بأعلى درجات الأمان للحفاظ على البيانات.

«ما قصرت»

كما يسهم التطبيق في نشر وتعزيز ثقافة الطاقة الإيجابية وثقافة التحفيز والعمل بإبداع من خلال بطاقة «ما قصرت»، وهي عبارة عن بطاقة إلكترونية تقديرية يقدمها موظف لآخر عبر التطبيق الذكي تقديراً له على جهوده وكفاءته في إنجاز مهمة ما، حيث يتم تكريم الموظف الذي حاز أكبر عدد من هذه البطاقات في نهاية كل شهر على مستوى الحكومة الاتحادية.

«معارف»

ومن أبرز الخدمات التي تم ربطها بالتطبيق الذكي مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية إحدى المشروعات الاستراتيجية التي أطلقتها الهيئة في العام 2013، بحيث يمكن للموظفين من خلال هذا التطبيق الاطلاع على البرامج التدريبية المطروحة من قبل مزودي خدمات التدريب المعتمدين ضمن المبادرة وورش العمل وإضافتها إلى قائمة المواضيع المفضلة لديهم، حيث يتولى التطبيق تذكيرهم بهذه المواعيد بشكل تلقائي، وتزويدهم بخريطة تفاعلية لأماكن انعقاد الدورات وكيفية الوصول إليها.

كما أنه يتيح لمزودي خدمات التدريب المعتمدين ضمن مبادرة «معارف» إمكانية عرض البرامج والدورات التدريبية المجانية والمشاركة التي يعتزمون عقدها لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، ومواعيد هذه الدورات.

«امتيازات»

وتضم قائمة التطبيقات أيضاً مبادرة «امتيازات»، التي يتم من خلالها تقديم حسومات خاصة لموظفي الحكومة الاتحادية، إذ بات بمقدورهم الاطلاع على قائمة الجهات الموقعة مع الهيئة ضمن المبادرة، ونسبة الخصومات التي تقدمها لهم، والاشتراك بقائمة الخيارات المفضلة والتعرف إلى أماكن هذه الجهات مرتبطة بخرائط تفاعلية.

«بياناتي» علامة فارقة في عمل الموارد البشرية الاتحادية

نجح نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» خلال فترة قصيرة في تعزيز مكانته كأحد أبرز المشروعات الحيوية والاستراتيجية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وهو بمثابة منصة للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية، ليواكب رؤية القيادة الرشيدة، والتطور المتسارع في عمل الحكومة الاتحادية، التي تشهد حراكاً مستمراً في جميع المجالات ومن ضمنها إدارة الموارد البشرية.



د. عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة متحدثاً خلال ملتقى صوت المتعاملين

الموارد البشرية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية ويؤسس لقاعدة بيانات موحدة للحكومة الاتحادية تعكس واقعها وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط.

وتبذل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية التي تدير بدورها النظام قصارى جهدها لضمان الاستفادة منه بالشكل الأمثل بالتعاون مع وزارة المالية التي تعد شريكاً رئيسياً في دعم تنفيذ المشروع حيث تدير ميزانية النظام وتوفر الربط الشبكي للجهات والخوادم والصيانة والرخص اللازمة للنظام الذي تم إطلاقه مطلع العام 2012، وتم العمل على تطويره بالتعاون مع أفضل بيوت الخبرة، مستفيداً من أحدث الأنظمة والممارسات العالمية.

يساعد النظام في إدارة الموارد البشرية بفاعلية وتقديم إحصاءات عامة ودقيقة عن الموارد البشرية وهو واحد من أفضل الممارسات التي تم توظيفها لخدمة وتطوير إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية والارتقاء بأدائها وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير العالمية حيث يسهل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية المرتبطة بها.

وبعد النظام نقلة نوعية في عالم التطبيقات الحكومية الذكية الخاصة بإجراءات الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية؛ حيث يساعد في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف وحتى تقاعده ويرتقي بأداء



جانب من ملتقى صوت المتعاملين مع نظام «بياناتي»

خدمات «بياناتي»

ويقدم «بياناتي» خدمات مميزة لموظفي الحكومة الاتحادية إذ يضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد، وتوفير مصدر إحصائي لكافة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية تشكل مرجعاً لمتخذي القرار وتساعد في عملية التخطيط وإشراك الموظفين في إتمام إجراءات

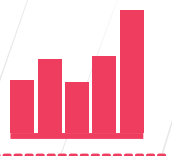
الموارد البشرية من خلال بوابة الخدمة الذاتية المخصصة لكل موظف، ويشكل نقلة نوعية في أتمته الإجراءات الإدارية على مستوى الحكومة الاتحادية بما يدعم توجهات الحكومة الذكية ويسرع أخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية.

بياناتي
Bayanati

مصدر
إحصائي

01

توفير مصدر إحصائي لكافة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية يشكل مرجعاً لمتخذي القرار



صرف
الرواتب

02

يضمن صرف رواتب موظفي الحكومة الاتحادية من خلال نظام موحد



تخطيط
ومشاركة

03

يساعد في عملية التخطيط وإشراك الموظفين في إتمام إجراءات الموارد البشرية



الموافقات
الإلكترونية

04

يسرع أخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية



الخدمة الذاتية

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

38 وزارة وجهة اتحادية مشغلة للنظام

وخلال العام 2015 بلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام الخدمة الذاتية 38 وزارة وجهة، كما بلغت عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي تمت عبر النظام خلال نفس العام قرابة 214 ألف إجراء 66% منها كانت للتعيينات والترقيات وإنهاء الخدمة.

النشرة الإحصائية

وترمي الهيئة إلى ضمان دقة مخرجات نظام «بياناتي» كافة، وأبرزها النشرة الإحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي تصدرها الهيئة بشكل ربع سنوي، بهدف مساعدة متخذي القرار في الوزارات والجهات الاتحادية على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة في عملية التخطيط.

خدمات دعم إلكترونية

وأطلقت الهيئة خلال العام 2014 مكتب خدمة الدعم الإلكتروني، بغية مساعدة تلك الجهات في مواجهة التحديات التي قد تواجههم أثناء استخدام نظام «بياناتي»، وخدمة الموافقات الإلكترونية، ومستكشف التقارير.

ويعد مكتب خدمة الدعم الإلكتروني أحد أفضل الممارسات والأنظمة العالمية المتخصصة في إدارة عمليات الدعم لأي مؤسسة بأعلى كفاءة وأقل تكلفة ممكنة.

مركز الاتصال الموحد

كما أطلقت مركز الاتصال الموحد، الذي يعد منصة مثالية لتعزيز التواصل مع المتعاملين في الوزارات والجهات الاتحادية وشركائها من مؤسسات حكومية وشبه حكومية، وخاصة وأفراد، وذلك من خلال الرد هاتفياً على استفساراتهم المتعلقة بالأدوار المنوطة بالهيئة، وأبرز مبادراتها ومشروعاتها وأنظمة الموارد البشرية التي تطلقها تبعاً على مستوى الحكومة الاتحادية.

ويتيح المركز للمتصلين خاصية تشغيل الرسائل الصوتية الفاعلة من خلال تسلم أوامر العمل، وتحرص الهيئة على قياس مدى رضا المتعاملين عن جودة الخدمات التي يقدمها المركز عقب كل اتصال، ويمكن لمتعاملي الهيئة التواصل مع مركز الاتصال الموحد عبر الرقم 600525524.

أنظمة موارد بشرية إلكترونية متكاملة

ومن أبرز المشروعات الحيوية التي تم إطلاقها وترتبط بنظام «بياناتي» بشكل وثيق نظام إدارة الأداء الإلكتروني والخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التدريب والتطوير الإلكتروني، وأتمتة سياسات وقوانين الموارد البشرية، وتفعيل نظام التقارير الذكية بالتوافق مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتفعيل نظام التنبيهات من خلال الرسائل النصية القصيرة الخاصة بالموظفين والبريد الإلكتروني.



كليثم الشامسي تتسلم جائزة الحكومة الإلكترونية لدول مجلس التعاون الخليجي عن نظام «بياناتي» كأفضل خدمة حكومية - حكومية

الفوز بجائزة الحكومة الإلكترونية لدول مجلس التعاون الخليجي

الأمر خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء في مملكة البحرين.

وخضع الملف الذي قدمته الهيئة عن النظام لمجموعة من المعايير هي: (قابلية التشغيل البيئي، وإدارة المشروع، وجودة الخدمة المقدمة، والتحسينات المستقبلية، والأثر، ودعم العملاء، والعائد على الاستثمار).

وشهدت الهيئة خلال العام 2015 حدثاً استثنائياً تمثل في فوزها بجائزة الحكومة الإلكترونية لدول مجلس التعاون الخليجي ضمن فئة أفضل خدمة حكومية - حكومية عن نظام «بياناتي»، وذلك خلال مشاركتها في أعمال النسخة الرابعة من جائزة ومؤتمر ومعرض الحكومة الإلكترونية لدول مجلس التعاون الخليجي الذي استضافته مملكة البحرين، تحت رعاية صاحب السمو الملكي

الجائزة في سطور

مشاريع الحكومة الإلكترونية، بالإضافة إلى إبراز التجارب الناجحة والاستفادة العملية من الخبرات الفنية، وتبادل أفضل التجارب والممارسات الناجحة في هذا المجال بين دول المجلس.

تأسست جائزة الحكومة الإلكترونية لدول مجلس التعاون الخليجي في العام 2009 بموجب قرار الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، وترمي إلى خلق ثقافة المنافسة الإيجابية بين دول مجلس التعاون الخليجي بشأن



يقيسها النظام: (مؤشرات الدوران الوظيفي، ونسبة التوطين، ومؤشرات تشغيلية في نظام أداء المتدربين ومعدل ساعات التدريب، ومؤشرات إمكانات الموارد البشرية، ومؤشرات الالتزام بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولوائحه، ومؤشرات بطاقة الأداء المتوازن، بالإضافة إلى مؤشرات نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، ومؤشر خاص بمبادرة "معارف" لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، ومؤشرات جائزتي الشيخ خليفة للأداء الحكومي المتميز، والإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية).

ويتيح النظام لمستخدميه الحصول على مخططات بيانية آنية مدعمة ببيانات تفصيلية وفقاً لما هو مدرج من معلومات في نظام "بياناتي" لقياس مجموعة من المؤشرات والإمكانات الرئيسية التي تهم متخذي القرار في الدولة بشكل عام والحكومة الاتحادية على وجه الخصوص، فضلاً عن أنه يسمح للمعنيين في الوزارات والجهات الاتحادية بمتابعة نقاط القوة والضعف ونسب تحقيق الأهداف بناء على المؤشرات الموضوعة من قبل الحكومة الاتحادية.

ومن المؤشرات والإمكانات الرئيسية التي



إطلاق موقع «بياناتي» الإلكتروني بحلته الجديدة

ملتقى صوت المتعاملين مع «بياناتي»

وفي نهاية العام 2015 عقدت الهيئة ملتقى صوت المتعاملين مع نظام «بياناتي»، وورشة إعادة هندسة العمليات، حيث كان الملتقى أشبه بجلسة عصف ذهني، تم خلالها الوقوف على مرئيات الوزارات والجهات الاتحادية ومقترحاتها التطويرية حول أنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية وبالأخص نظام «بياناتي»، والأنظمة الفرعية المرتبطة به، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في الارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها الهيئة لشركائها ومتعاملينا.

وخلال الملتقى تم مناقشة عدد من الخدمات التي تقدمها الهيئة للوزارات والجهات الاتحادية، والوقوف على ملاحظات ومرئيات تلك الجهات حول هذه الخدمات لعل أبرزها: (خدمات التطبيق الذكي للهيئة، ونظام الخدمة الذاتية ضمن «بياناتي»، والتقارير الذكية وخدمة اعتماد، ونظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين لموظفي الحكومة الاتحادية، وأدوات الدعم والاتصالات في الهيئة).

إطلاق نظام «التقارير الذكية»

كما أطلقت الهيئة نظام التقارير الذكية المرتبط بنظام «بياناتي»، بهدف تلبية حاجة الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» من التقارير الإحصائية المبنية على مؤشرات ذكية لقياس كفاءة وإمكانات الموارد البشرية فيها، وحرصاً منها على الارتقاء بالخدمات المقدمة لتلك الجهات.

وخلال العام 2015 أطلقت الهيئة موقع نظام «بياناتي» بحلته الجديدة، انسجماً مع توجهات الهيئة في تقديم خدماتها التي تراعي أعلى معايير الجودة والتميز، من حيث مساعدة المستخدمين والمتعاملين في الوصول إلى الخدمات والمعلومات والأدلة الاسترشادية.

وترمي الهيئة من خلال إطلاق الموقع بحلته الجديدة إلى مواكبة توجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» فيما يتعلق بالتحول نحو الحكومة الذكية، وتوفير الخدمات لكافة المتعاملين على مدار الساعة بطريقة سهلة وأسلوب شيق وجذاب.

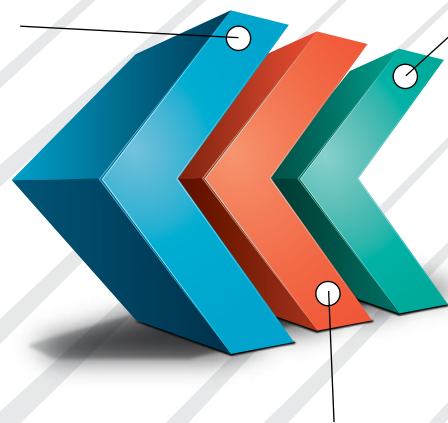
ويمتاز الموقع الجديد بالبساطة وسهولة الاستخدام وجاذبية الشكل ومطابقة المعايير المحلية والعالمية، وتوافقه مع الدليل الاسترشادي الخاص بتصميم ومحتوى المواقع الإلكترونية والصادر عن هيئة تنظيم الاتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وراعت الهيئة في الموقع الجديد أن يكون منسجماً في الشكل والمضمون مع الهوية المؤسسية للهيئة، وتوفير الروابط التي تهم الزوار بما في ذلك شروط استخدام الموقع، وأصل بنا، وخريطة الموقع، والهيكل التنظيمي للمؤسسة، وعدد من الروابط الأخرى المهمة.

مشاريع «بياناتي» لـ 2016

نظام المخالفات والتظلمات الإلكترونية:

يحرص النظام على إدارة المخالفات والتظلمات في الجهة الاتحادية وتوثيقها، حيث يوفر شاشات لإدارة الموارد البشرية ويسمح أيضاً لموظفي الحكومة الاتحادية بتحميل الوثائق اللازمة.



نظام أرشفة ملفات الموظفين الإلكترونية:

وهو نظام لإدارة ملفات موظفي الحكومة الاتحادية على مستوى إدارة الموارد البشرية أو على المستوى الفردي، ويتيح النظام أرشفة الوثائق والاحتفاظ بها على شكل ملفات إلكترونية ضمن أنظمة «بياناتي».

نظام دعم الاستشارات القانونية الإلكترونية:

نظام إلكتروني يحرص على توفير خدمة الدعم للاستشارات القانونية على مدار الساعة، وتسجيل طلبات الدعم بأنواعها، وتنظيم عملية حل طلبات الدعم وفق معايير خدمة المتعاملين.

مشاريع «بياناتي» المستقبلية (2017 – 2021)

نظام التقارير التنبؤية:

نظام لإصدار تقارير مبنية على النماذج الرقمية التي تساهم في وضع توقعات مستقبلية لديموغرافية موظفي الحكومة الاتحادية والمستندة على بيانات الموظفين في أنظمة «بياناتي».

الركائز الأساسية لاستراتيجية بياناتي للأعوام 2014-2016

أتمتة العمليات

تفعيل أنظمة جديدة لتسهيل إجراءات الموارد البشرية لكافة الجهات المطبقة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي"، وإجراء التحسينات اللازمة.

تقديم الخدمات

تطوير أنظمة جديدة لإجراءات الموارد البشرية لتتوافق من معايير الخدمات العالمية واحتياجات المتعاملين.

تمكين المستخدمين

الحرص على تدريب المستخدمين لضمان سلامة الاستخدام وصحة البيانات في قاعدة بيانات الحكومة الإحصائية

القيمة المضافة للمتعاملين

إشراك المتعاملين في القرارات المتخذة لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية.

الارتقاء بالأنظمة

الارتقاء بالأنظمة المواكبة للتكنولوجيا الحديثة والاستفادة من منصات التواصل الاجتماعي.



أنظمة "بياناتي"

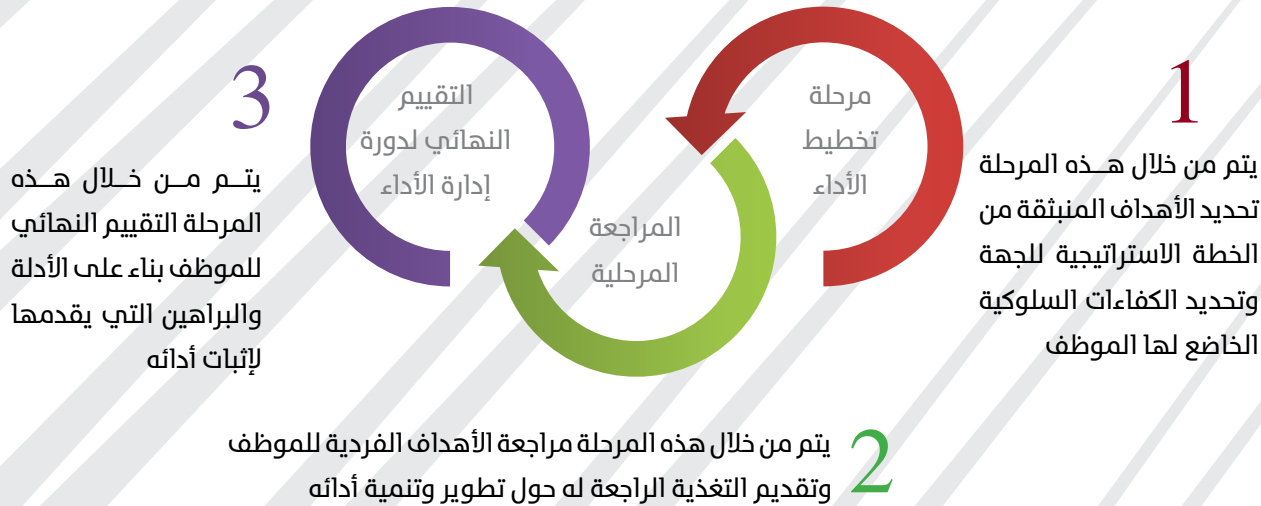
نظام إجراءات الموارد البشرية

- تم إطلاق النظام في 31 يناير 2012
- بلغ عدد الجهات المشغلة للنظام حتى الآن 20 وزارة و 19 هيئة مستقلة
- بلغ عدد الموظفين المسجلة بياناتهم في النظام حوالي 60 ألف موظف
- نتائج تشغيل النظام:
- تطوير وتسهيل إجراءات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية
- الارتقاء بمستوى الخدمات في إدارات الموارد البشرية من خلال تمكينها لتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الموارد البشرية
- توفير إحصائية موحدة ومتكاملة في كل ما يختص ببيانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- تمكين متعاملي الإدارة في الوزارات والجهات الاتحادية من التواصل والتفاعل مع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً

نظام الأجور و الرواتب

- تم إطلاق النظام في العام 2012
- تنفيذ الإجراءات المالية لموظفي الحكومة الاتحادية
- يتيح النظام لموظفي الإدارات المالية صرف الرواتب والعلاوات الخاصة بموظفي الجهة
- التكامل مع نظام الموارد البشرية الأساسي وإدارة الأداء الوظيفي
- عرض قسيمة الراتب عن طريق الخدمة الذاتية
- تحويل المرتبات إلى البنوك إلكترونياً
- نظام إدارة الأداء الإلكتروني - PMS
- تم إطلاق النظام في العام 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

مراحل دورة إدارة الأداء الإلكتروني



قاعدة البيانات الموحدة والنظام الإحصائي

- تم إطلاق قاعدة البيانات الموحدة مع أول نشرة إحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في ديسمبر 2012
- تضم قاعدة البيانات الموحدة بيانات آنية لقرابة 94 ألف موظف يعملون في الحكومة الاتحادية
- يتم من خلال قاعدة البيانات الموحدة إصدار نشرة ربع 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 لترجم جميع الإجراءات وتعكسها إلى تقارير ورسومات بيانية بصورة إحصائية عامة وخاصة وتفصيلية حسب طلبات الجهات الحكومية ذات الصلة
- يوفر النظام سهولة الوصول عبر الإنترنت من قبل مستخدمي نظام "بياناتي" لدى الجهات الاتحادية

الخدمة الذاتية

- خدمة إلكترونية تتوفر 7/24 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 وموظفي إدارات الموارد البشرية من تحويل اهتمامهم من التركيز على النشاطات الإدارية والتركيز على مسؤوليات أكثر أهمية، مثل التوظيف والتدريب والجانب الإبداعي من العمل

نظام التدريب الإلكتروني

- تم إطلاق النظام في العام 2014
- يهدف إلى إنشاء مكتبة إلكترونية لكافة الدورات والورش والمؤتمرات التدريبية التي توفرها الجهة الاتحادية للموظفين
- يمكن للموظف التسجيل في الدورات التدريبية من خلال النظام الإلكتروني، حيث يتم أتمته نظام التدريب والتطوير الإلكتروني 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 الإلكتروني مع نظام إدارة الأداء الإلكتروني ليعكس احتياجات البرامج التدريبية وربط كفاءات الموظف بالكفاءات الخاصة بالبرامج التدريبية

التطبيق الذكي

- 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.

- حقق التطبيق تحولاً ذكياً بنسبة 100% حيث يتضمن 26 خدمة «7 أساسية و 19 فرعية»
- بلغ عدد مستخدمي التطبيق من موظفي الحكومة الاتحادية حتى نهاية 2015 حوالي 15 ألف موظف وموظفة

نظام التقارير الذكية

- تم إطلاق نظام التقارير الذكية لكافة الجهات

المطبقة لنظام «بياناتي» في ديسمبر 2014

- يعرض النظام نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالقوى العاملة في الحكومة الاتحادية والتي تساعد هذه النتائج متخذي القرار في سن قوانين وتشريعات تسهم بالارتقاء بالخدمات المقدمة للحكومة.
- يسمح للمعنيين بمتابعة نقاط التحسين ونسب تحقيق الأهداف بناء على مؤشرات الحكومة ويتيح قياس المؤشرات الخاصة ببرنامج الشيخ خليفة للتميز المؤسسي



نظام ناقل الخدمات المؤسسية

تم البدء في المشروع في العام 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 تلبى 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

الوضع الحالي «مجموعة عمل وحيدة

- 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

- تصحيح إعدادات النظام عبر 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 الإلكتروني

- تم إطلاق 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 وإدخال جميع بيانات المتقدمين في شاشة واحدة عوضاً عن تجميعها يدوياً

بنك الأهداف الذكية

- تم إطلاق النظام في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015
- يهدف النظام إلى أتمتة أهداف الوظائف بطريقة مبتكرة وسهلة الاستخدام ومنظمة في نظام إدارة الأداء الإلكتروني من خلال الظهور التلقائي لأهداف وظائف الدعم (حسب الوظيفة) في الجهات الاتحادية المشغلة لأنظمة "بياناتي".

- يساهم في توفير الوقت والجهد على الموظف وعلى المسؤولين المباشر من خلال توفير أهداف بشكل تلقائي للموظف أثناء عملية التقييم.

- يعمل على تسهيل عملية التقييم بحيث يوفر النظام بنكاً من الأهداف لكل وظيفة حيث تكون أهداف الوظائف أكثر وضوحاً وبصياغة جيدة.

- يتيح بنك الأهداف إمكانية إطلاع الموظف على أهداف الوظائف الأخرى وإمكانية إدرجها بسرعة إلى أهدافه.

النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

- تم إطلاق النظام خلال أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015، ويهدف إلى تحسين عملية

تخطيط الموارد البشرية وبناء القدرات في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة حيث يقدم منهجاً علمياً لوضع ميزانيات الوظائف.

- يرتبط النظام الإلكتروني 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، والمؤهلات الأكاديمية والفنية التخصصية، والمهارات والكفاءات)

- يقوم النظام بتحديد الفجوة بين العرض والطلب على القوى العاملة

«نظام إدارة الأداء الإلكتروني»

يعد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية أحد أبرز وأفضل ممارسات تنمية الموارد البشرية وتطويرها التي تسعى الحكومة الاتحادية إلى إرسائها، حيث يربط الأهداف الفردية للموظف بأهداف المؤسسة، وبالتالي استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.



أن يكون النظام إلكترونياً لا يغني عن المقابلة الشخصية بين الموظف ورئيسه في مراحل النظام الثلاثة

دورة إدارة أداء الموظفين



وهو عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسة للأداء، وهو ترجمة عملية لكافة مراحل التخطيط في الجهة الحكومية، ويرسي فرص العدل والشفافية والمساواة بين جميع الموظفين.

ويسعى النظام الذي أطلق مطلع العام 2012 على مستوى الحكومة الاتحادية إلى ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميزة، وتحسين إنتاجية الموظفين وزيادتها، وتشجيع الإنجازات الفردية ضمن مظلة العمل الجماعي، وتطوير ثقافة التعلم المستمر، وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني، وتمكين الجهات الاتحادية من تحديد وتقدير الموظفين الأكفاء والمتميزين، ووضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهام في إنجاز الأهداف الاستراتيجية للجهة.

ويعد النظام الذي أطلقت الهيئة النسخة الإلكترونية منه خلال العام 2014 عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» مرجعية لكافة الوزارات والجهات الاتحادية في إدارة أداء موظفيها على الوجه

الأمثل، إذ تمر دورة النظام خلال السنة الواحدة بثلاث مراحل هي: (تخطيط الأداء، والمراجعة المرحلية، وتقييم الأداء).

ويتضمن نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية المطبق إلكترونياً الإطار العام للكفاءات والجدارات السلوكية كركيزة أساسية له وللأنظمة الأخرى المرتبطة به ويتضمن تسع كفاءات ثلاث قيادية وست أساسية خاضعة للقياس والتي يتعين توافرها لدى موظفي الحكومة الاتحادية» بحيث تساعدهم في تأدية وظائفهم بمنحنى متميز.

ويهدف الإطار إلى منح الرؤساء المباشرين والموظفين إدراكاً شمولياً لمفهوم الكفاءات وتوضيح كيفية استخدامها كما أنه يساعدهم على فهم وتطوير واكتساب المهارات والقدرات والسلوكيات الأساسية والقيادية التي تمكنهم من أداء وظائفهم بفعالية وإدارة تقدمهم المهني كونه يوضح الكفاءات المتوجب على الموظفين التحلي بها بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية.

إطلاق

«بنك الأهداف الذكية»

حرصاً منها على ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية، وضمن جهودها الرامية إلى التوفيق بين أولويات الحكومة الاتحادية واستراتيجيات الوزارات والجهات الاتحادية، وربط الأهداف الفردية للموظفين، بمبادرات وبرامج المؤسسات العاملة فيها، أطلقت الهيئة خلال العام 2015 مشروع «بنك الأهداف الذكية» لوظائف الدعم والمساندة، التي يقدر عددها بنحو 201 وظيفة من الوظائف المشتركة على مستوى الحكومة الاتحادية.



يفيد «بنك الأهداف الذكية» الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وهو عبارة عن حزم لوثائق الأداء الفردية للوظائف المشتركة على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث تم وضع توصيف وتصنيف لهذه الأهداف، ويساعد في تحسين وتوحيد صياغة الأهداف لكافة وظائف

الدعم، والتأكد من قابلية قياس هذه الأهداف. ويتكامل «بنك الأهداف الذكية» مع نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، ويسهم في إنشاء قاعدة موحدة ومشاركة لوظائف الدعم والمساندة في الوزارات والجهات الاتحادية، وقد قامت الهيئة بتعريف أهداف ووظائف الدعم إلكترونياً على نظام «بياناتي».



جانب من المؤتمر الصحافي الخاص بإطلاق بنك الأهداف الذكية

نظام التدريب والتطوير الإلكتروني... خطوة مهمة نحو الريادة والتميز

جاء إطلاق نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية ليؤكد للجميع أن تطوير رأس المال البشري الاتحادي والارتقاء بأدائه هو الشغل الشاغل للهيئة، حيث يسعى النظام إلى تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيز أدائهم وزيادة إنتاجيتهم في الحكومة الاتحادية.



نظام التدريب والتطوير الإلكتروني يسعى إلى تمكين موظفي الحكومة الاتحادية وتعزيز أدائهم

ويعد نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية والذي أطلقته الهيئة مطلع العام 2012 أحد أهم الأنظمة، كونه جزءاً لا يتجزأ من منظومة تنمية الموارد البشرية، ومحوراً أساسياً لتحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

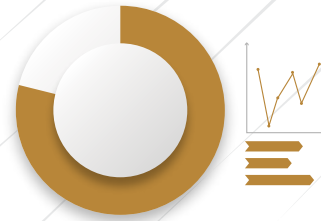
وتزامن إطلاق النظام مع إطلاق نظام إدارة الأداء الذي يرتبط به، وتعد مخرجاته مدخلات لنظام التدريب والتطوير، فتحدد الحاجة من التدريب والتطوير مبني على أساس النتائج التي يفرزها نظام إدارة الأداء.

النظام في أرقام



17

بلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية المطبقة لنظام التدريب والتطوير 17 وزارة و جهة



79%

بلغت نسبة رضا الموظفين المشمولين بالنظام عن أشكال التدريب المطبقة ضمنه 79%



35

بلغ عدد الموظفين المشمولين بالنظام قرابة 35 ألف موظف تم تدريب حوالي 15 ألف منهم



131%

تجاوزت نسبة التزام الوزارات والجهات الاتحادية بخطط التدريب والتطوير السنوية حاجز الـ 131%

21 مليوناً كلفة البرامج التدريبية في 2014

خلال العام 2014 أنفقت الوزارات والجهات الاتحادية قرابة 21 مليون درهم على البرامج التدريبية والتطويرية للموظفين من أصل 34 مليون درهم كانت قد رصدتها هذه الجهات في بداية العام لهذا الغرض.



الدولية، وتؤسس لثقافة جديدة في عمل مؤسسات الحكومة الاتحادية؛ وصولاً إلى ردم الهوة بين الأداء الحالي والمستهدف، والتي يحددها نظام إدارة الأداء، ويعالجها نظام التدريب والتطوير.

وخلال العام 2014 أطلقت الهيئة نظام التدريب والتطوير الإلكتروني وفعلته ضمن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وأتاحت إمكانية استخدامه لكافة الجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، حيث يمكنها تحميل خطط تدريب وتطوير موظفيها عليه.

ويهدف النظام إلى رفع كفاءة الموظفين، وتزويدهم بالمهارات والمؤهلات، بما يحقق كفاءة الأداء من خلال ضمان إعداد خطط تطوير فردية للموظفين؛ ومساعدة الوزارات والجهات الاتحادية على تأهيلهم، وتنوع أشكال التدريب التي تضمنها ما بين (الدورات التدريبية، والإجازات الدراسية، والتدوير الوظيفي، والندب التطويري، والإعارة، وبرامج الظل الوظيفي، والمؤتمرات، والندوات، والتعاقب الوظيفي).

ويعتبر النظام من أبرز المبادرات الطموحة، المنبثقة عن استراتيجية الهيئة، وجزء من منظومة سياسات وتشريعات وأنظمة موارد بشرية متكاملة، تستفيد من أفضل الممارسات

جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية في الحكومة الاتحادية

تعي الهيئة جيداً 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.



سمو الشيخ منصور بن زايد والشيخ نهيان بن مبارك يتوسطان عدداً من الوزراء والفائزين بالدورة الأولى لجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

وتهدف الجائزة التي تنظمها الهيئة بشكل سنوي إلى إبراز مبادرات الموارد البشرية الناجحة على مستوى الجهات الحكومية الاتحادية، وتعكس الدور الحيوي للجهات الاتحادية في تعزيز كفاءة وفاعلية رأس مالها البشري، والارتقاء بمستوى ممارسات الموارد البشرية وإدارة الأفراد،

بالإضافة إلى خلق بيئة عمل محفزة لاستقطاب الموارد البشرية المتخصصة والحفاظ على الكفاءات والمواهب المتواجدة، وتعزيز مفهوم الأداء المتميز لإدارة الموارد البشرية، وتقدير وتحفيز الوزارات والجهات الحكومية على زيادة الإنتاجية بكل كفاءة وفاعلية.

فئات جائزة الامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



أفضل الممارسات مدعومة بقصص أو تجارب النجاح، واستكشاف إمكانية تطبيق أفضل تجارب وممارسات الموارد البشرية العالمية، وبناء الثقة في جعل الموارد البشرية شريكاً في العمل، وتعزيز دور واحترافية وشفافية إدارات الموارد البشرية، والتعرف إلى أحدث الإبداعات في حوكمة الموارد البشرية، علاوة على تكريم الأفراد والجهات الاتحادية بدروع الجائزة مع شهادات التكريم.

وتخضع ملفات الجهات الاتحادية والموظفين المشاركين في الجائزة للتقييم من قبل فريق خارجي متخصص مؤهل ومدرب من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، حيث يطلع الفريق بعدد من المسؤوليات منها الزيارات الميدانية وعمليات التحقق، والاطلاع على الأدلة والمستندات المرفقة في الملفات المشاركة، وتقديم التغذية الراجعة بعد الانتهاء من إعداد تقارير التقييم النهائية لكل الجهات والموظفين المشاركين في الجائزة.

لجنة تحكيم مستقلة

وكانت الهيئة قد شكلت لجنة تحكيم مستقلة حيادية من القطاع الخاص وشبه الحكومي والجهات المحلية لتحكيم الملفات المشاركة في الجائزة في جميع دوراتها، حيث تتولى اللجنة مسؤولية مراجعة ملفات تقييم الجهات الاتحادية المعدة من قبل فريق التقييم، بالإضافة إلى تحديد الفائزين ضمن كل فئة وفق الآلية والمعايير والجداول المعتمدة، ورفعها للفريق التنفيذي للجائزة.

وفي ختام كل دورة من الجائزة ستقدم الهيئة تقريراً مفصلاً لكل المشاركين من جهات اتحادية وأفراد، يوضح نقاط القوة التي يجب الحفاظ عليها والنقاط التحسينية التي سترفع من القيمة المضافة للموارد البشرية، وفق دور ومفهوم إدارة الموارد البشرية.

وتعد أحد أكثر أساليب التقدير أهمية على المستوى الوطني في مجال الموارد البشرية، حيث تشكل حافزاً هاماً لإدارات الموارد البشرية في مؤسسات الحكومة الاتحادية، لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والتقدير، وتعطي القائمين عليها والعاملين فيها الدافعية لبذل المزيد، في أجواء تنافسية، تكرم المبدعين المثابرين وتحافظ على الكفاءات الوطنية، وتدعم أفكارهم النيرة الخلاقة، ومبادراتهم الإبداعية، وتساعد في تعميم وتبادل التجارب والممارسات الناجحة.

وتعتبر جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية تكليلًا لإنجازات الجهات الاتحادية والعاملين في مجال الموارد البشرية وفق محاور بطاقات الأداء المتوازن، وفرصة لتسليط الضوء على أفضل ممارسات الموارد البشرية محلياً وعالمياً، وحافزاً لتحقيق أعلى مستويات الأداء فيما يتعلق بإدارة رأس المال البشري ورعاية الموهوبين والحفاظ على الكفاءات الوطنية في بيئة عمل إيجابية تضمن أعلى مستويات الرضا والسعادة.

فئات الجائزة

وتنقسم الجائزة إلى فئتين، حيث تعنى الأولى بتكريم الجهات الاتحادية المتميزة وفقاً لخمس فئات فرعية وهي: (الجهة الرائدة في الموارد البشرية، والجهة المحفزة، والممكنة، والخدمية، وفئة أفضل ممارسة في مجال الموارد البشرية)، حيث تخضع ملفاتها لـ 27 معيار تقييم، فيما تركز الفئة الثانية على الأفراد المتميزين وتتفرع إلى فئتين هي: (القائد المتميز في الموارد البشرية، والتنفيذي الواعد في الموارد البشرية).

مزايا الجائزة

وتقدم الجائزة العديد من المزايا للمشاركين والفائزين لعل أبرزها: تسليط الضوء على



تكريم الفائزين بالدورة الأولى

وخلال العام 2015 كرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة راعي الجائزة الفائزين بالدورة الأولى للجائزة، خلال الحفل الذي نظّمته الهيئة وحضره سموه، حيث فاز على مستوى الجهات الاتحادية (وزارة العمل وهيئة الأوراق المالية والسلع بفئة الجهة الشاملة، ووزارة المالية وهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة عن فئة الجهة المحفزة، ووزارة البيئة والمياه وصندوق الزكاة ضمن فئة الجهة الممكنة، ووزارة الاقتصاد وهيئة الأوراق المالية والسلع عن فئة الجهة الخدمية).

كما فاز على مستوى الأفراد كل من: (جاسم حداد من وزارة المالية عن فئة القائد المتميز في الموارد البشرية، ومصطفى المرزوقي من هيئة الأوراق المالية والسلع عن فئة التنفيذي الواعد في الموارد البشرية).

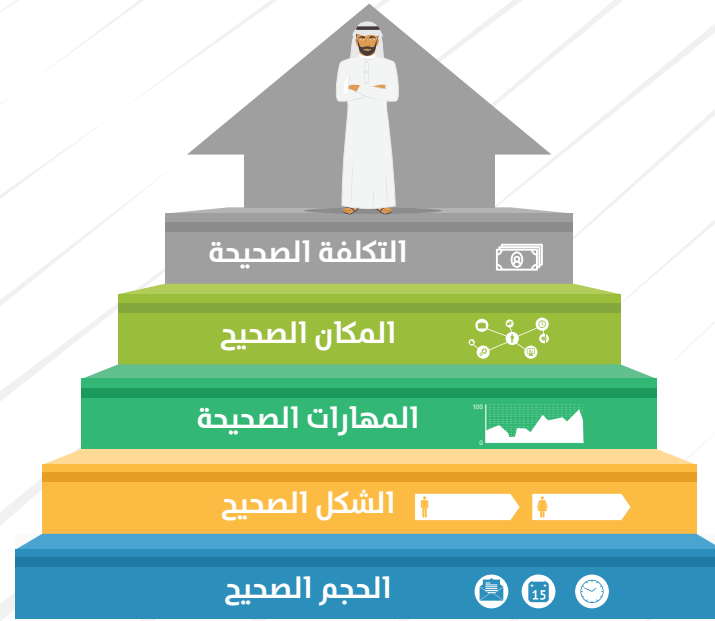
سمو الشيخ منصور بن زايد يكرم عدداً من الجهات والأفراد الفائزين بالدورة الأولى من الجائزة

لقطات من حفل الدورة الأولى للجائزة

إطلاق النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

جاء إطلاق النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة خلال العام 2015 إيماناً من الهيئة بأهمية تسهيل عمل إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وتبسيط إجراءاتها، ومساعدتها في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية وتحديد التوقعات المستقبلية من الوظائف والمهارات والكفاءات اللازمة.

أبعاد النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة



ويكتسب النظام أهمية خاصة، كونه يقدم خدمات جلية للوزارات والجهات الاتحادية، ويخدم معياراً مهماً في التميز المؤسسي، وهو تخطيط الموارد البشرية، كما يسهل عملية ضبط الموازنات وفق أسس إلكترونية ممنهجة ودقيقة.

ويقدم النظام خدمة مميزة للحكومة الاتحادية ككل واستراتيجية الموارد البشرية فيها، فضلاً عن أنه يزيد من فعالية إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، على اعتباره أحد الأدوات البسيطة التي تقدم مخرجات واضحة وميزانيات أكثر دقة، حيث أن مدخلات النظام متكاملة مع نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ويتألف النظام من خمسة أبعاد رئيسية هي: الحجم الصحيح، الشكل الصحيح، المكان الصحيح، التكلفة الصحيحة، وجميعها تصب في صالح تطوير ودعم عملية استقطاب الموظفين، وتقييم أدائهم، وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم.

ويتسم النظام الإلكتروني الجديد بعلاقة تكاملية

مع أنظمة الموارد البشرية الأخرى التي أطلقتها الهيئة في وقت سابق، حيث أنه مرتبط بشكل مباشر بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، ونظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التدريب والتطوير، ونظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية.

ويتيح النظام إمكانية التأكد من أن القرارات المرتبطة بتخطيط القوى البشرية مبنية على الحقائق والبيانات عوضاً عن التوقعات والنظريات من خلال تطبيق طريقة منظمة ومبتكرة لتخطيط القوى العاملة في الوزارات والجهات الاتحادية.

ويمكن النظام الجهة الاتحادية من (وضع آلية لسدّ الفجوات وفق الأولويات وضمن إطار زمني، وتحديد التكلفة الإجمالية مقابل العوائد على الاستثمار، ووضع منهجية وخطة عمل، وتحديد الأدوار والمسؤوليات).

وكانت الهيئة قد عقدت خلال العام 2015، سلسلة من الورش التدريبية لمسؤولي إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية؛ بغية تدريبهم على استخدام النظام، والوقوف على مزاياه وملاحظاتهم حوله.



النظام يخدم معياراً مهماً في التميز المؤسسي
وهو تخطيط الموارد البشرية

إطلاق نظام التوظيف الإلكتروني

تحرص الهيئة أشد الحرص على رفع كفاءة وسرعة عملية التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية وتقليل تكلفتها، وترجمة لهذا الحرص أطلقت خلال العام 2015 نظام التوظيف الإلكتروني للحكومة الاتحادية من خلال نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والذي يهدف إلى توفير منظومة شبكية متكاملة لدورة التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية عبر نظام «بياناتي»، حيث يقوم بأتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في تلك الجهات.



النظام يوفر منظومة متكاملة لدورة التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية عبر نظام «بياناتي»

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

خصائص ومميزات

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

ويتيح لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية إمكانية إنشاء حسابات خاصة بهم على النظام، وذلك من خلال تعبئة بعض البيانات الأساسية كالاسم والبريد الإلكتروني ورقم الهاتف، ومن ثم تحميل سيرهم الذاتية، والمؤهلات والخبرات التي يتمتعون بها، وبدوره يرسل النظام لهم تنبيهات إلكترونية عبر بريدهم الإلكتروني المسجل في النظام، وذلك في حال وجود وظائف شاغرة تتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية والعملية.

أبرز مميزات النظام

- مقارنة طلبات التوظيف
- إعطاء معدلات التقييم للمتقدمين
- البحث عن مرشحين
- إنشاء وإدارة الشواغر
- الإعلان عن الوظائف الشاغرة
- مراجعة وإدارة المرشحين ودعوتهم
- البحث عن عمل
- التسجيل الفوري
- ترشيح أشخاص للوظائف
- التقدم للوظائف الشاغرة
- التواصل الفوري مع مسؤولي التوظيف



اعتماد نظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية

يعد اعتماد مجلس الوزراء الموقر خلال العام 2015 لنظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية بموجب القرار رقم 18 لسنة 2015، والذي تقدمت به الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، من أبرز إنجازات الهيئة خلال العام 2015، حيث أن النظام يسهم في توفير منهجية موحدة للوزارات والجهات الاتحادية لتحفيز الموارد البشرية المتميزة العاملة لديها، وبيان الإجراءات والخطوات الواجب اتباعها عند تحفيز الموظفين بناءً على مستويات الأداء. وتطبق أحكام هذا النظام على كافة الموظفين العاملين في الوزارات أو الجهات الاتحادية، ممن تنطبق عليهم معايير وشروط الاستحقاق على اختلاف درجاتهم وفتاتهم وأنواع عقودهم، ويأتي 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. ويعتبر النظام الجديد استكمالاً لنظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية؛ حيث مكافأة الإبداع والإنجاز والأداء المتميز، ويشكل فرصة أمام الوزارات والجهات الاتحادية لاستثمار مواردها ومخصصاتها المالية لتكريم الموظفين وتقدير جهودهم، حيث يرفع من تنافسية الحكومة الاتحادية لتكون بيئة جاذبة للكفاءات الوطنية.

أنواع المكافآت



1 المكافأة النقدية

1. فئة الموظف الاستثنائي
2. فئة الموظف المبدع
3. فئة موظف تستاهل
4. فئة الموظف المتميز
5. فئة الموظف المجتمعي
6. فئة الجندي المجهول
7. فئة الشركاء الخارجيين

2 المكافأة السنوية

3 الحوافز (المكافآت الأخرى)

أنواع المكافآت

أ- المكافأة النقدية

وهي التي يتم منحها للموظف المتميز بسبب اقتراحاته التي تسهم في تطوير الأداء أو تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين سير العمل وانتظامه، أو تقديم أفكار جديدة أو تطويرية مبدعة تضيف قيمة معنوية في جهة عمله.

فئات المكافآت النقدية

وقسم القرار المكافآت النقدية إلى الفئات التالية: (فئة «الموظف الاستثنائي»، وفئة «الموظف المبدع»، وفئة «موظف تستاهل»، وفئة «الموظف المتميز»، وفئة «الموظف المجتمعي»، وفئة «الجندي المجهول» موظفي الفئة الخدمية والمعونة، وفئة «الشركاء الخارجيين»).

ب- المكافأة السنوية

وهي التي يتم منحها للموظف الذي يبذل جهوداً متميزة في تحقيق الأهداف وإنجاز المهام المكلف بها بأساليب ذكية تبسط الإجراءات وتزيد الإنتاجية بأقل الموارد، وبناءً على مستوى الأداء الذي حصل عليه وفق نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، وتمنح المكافأة السنوية للموظف المؤهل في نهاية دورة نظام إدارة الأداء (مرحلة التقييم النهائية) لكل سنة، وذلك بعد اعتماد لجنة الضبط والموازنة لنتائج التقييم النهائية.

وبحسب القرار تمنح المكافأة السنوية للموظف الذي يكون قد مضى على خدمته في الجهة سنة على الأقل، وأن يكون الموظف حاصلاً على أحد مستويات الأداء المتميز ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي المعتمد (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ أو يفوق التوقعات)، ولا يجوز الجمع بين المكافأة السنوية وأي نوع من أنواع الترقّيات، وأن يكون قد مضى على آخر مكافأة تقاضاها الموظف مدة لا تقل عن (12) شهراً.

وفي حال كان تقدير الموظف «يفوق التوقعات بشكل ملحوظ» فإن قيمة المكافأة يجب ألا تزيد على (3) ثلاثة رواتب أساسية للراتب الذي يتقاضاه الموظف، أما في حال كان تقدير الموظف «يفوق التوقعات» فإن قيمة المكافأة يجب ألا تزيد على راتبين أساسيين.

ج- الحوافز (المكافآت الأخرى)

وهي المكافآت المعنوية التي تمنح للموظفين الذين ساهموا في إنجازات استثنائية يكون من شأنها المساهمة في تطوير العمل، ويشترط فيها أن يكون الموظف حاصلاً على أحد مستويات الأداء المتميز ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي المعتمد (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ أو يفوق التوقعات)، أو أن يؤدي عملاً ذو أثر إيجابي وفقاً للشروط والمعايير التي تحددها الوزارة أو الجهة الاتحادية لذلك.

ويستحق الموظف الفائز شهادة تقدير من الوزير أو من يفوضه خلال إحدى فترات الوزارة أو الجهة الاتحادية، وهدايا عينية على ألا تزيد قيمتها على (5000) خمسة آلاف درهم.

وللمزيد من التفاصيل يمكن العودة للقرار كاملاً من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة:

www.fahr.gov.ae

إطلاق مشروع بنك المهارات والمنتدى الإلكتروني بالشراكة مع «لينكد إن»

ضمن مساعيها المبتكرة لمواكبة توجهات الحكومة الرشيدة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، أطلقت الهيئة خلال العام 2015 مشروع بنك المهارات الحكومية الذي يعد الأول من نوعه على مستوى المنطقة، وذلك بالشراكة مع شبكة «لينكد إن».



الهيئة و«لينكد إن» يوقعان مذكرة تفاهم وفريقاً الجانبين في لقطة تذكارية



ويعنى بنك المهارات الحكومية بتجميع وحصر أبرز مهارات موظفي حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام، والحكومة الاتحادية على وجه الخصوص، الأمر الذي من شأنه أن يشكل مرجعاً مهماً بالنسبة للحكومة الاتحادية ومؤشراً يساعد في التعرف على أكثر المهارات وأقلها توفراً في الحكومة الاتحادية بشكل خاص وفي الدولة بشكل عام، ويسهل عمليات البحث عن الكفاءات واستقطابها والحفاظ عليها في الحكومة الاتحادية.

مرجع بحثي للحكومة

ويعد المشروع مصدراً ومرجعاً بحثياً بالنسبة للحكومة الاتحادية، وبوصلة لتوجهات سوق العمل المستقبلية، يساعد في التخطيط المقنن لخلق مهارات بعينها سواءً من خلال التعليم أو التدريب بأشكاله المختلفة، كما ينمي مهارات موظفي الحكومة الاتحادية التكنولوجية والبحثية، ويحفزهم لكسب المزيد من المهارات تماشياً مع احتياجات سوق العمل.

11500 موظف اتحادي لديهم حسابات مهنية على شبكة «لينكد إن»

وعقب إطلاق مشروع بنك المهارات الحكومية بفترة قصيرة ارتفع إجمالي عدد موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الذين يملكون حسابات خاصة بهم على شبكة «لينكد إن» بنسبة

45% من شهر مارس الماضي وحتى نهاية العام 2015، حيث ارتفع عددهم من 7800 موظف إلى 11500 موظف.

كما أطلقت الهيئة في العام 2015 مشروعاً آخر وهو المنتدى الإلكتروني، الذي يعد بمثابة نادٍ افتراضي يجمع المهتمين والمختصين والمعنيين بتنمية رأس المال البشري على مستوى الدولة والعالم لتبادل الرأي والنقاش في الموضوعات ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري وآخر وأفضل ممارسات الموارد البشرية العالمية، ويكون ذلك من خلال صفحة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على شبكة «لينكد إن».

ويشكل المنتدى الإلكتروني منصة مثالية لبناء حوار حول أهم المواضيع المتعلقة بغدارة وتنمية رأس المال البشري، وتسليط الضوء على التجارب والممارسات الناجحة في مجال إدارة الموارد البشرية مثل: الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير، ويقوم فريق عمل المنتدى وبشكل دوري بنشر مقالات علمية حول أحدث ما توصلت إليه الأبحاث في مجال الموارد البشرية وأفضل الممارسات العالمية في هذا المجال، ومن ثم فتح المجال أمام أعضاء المنتدى للمشاركة بآرائهم وأفكارهم حول هذه الموضوعات.

وتتخذ الهيئة من المنتدى الإلكتروني قناة إعلامية للإعلان عن فعاليات ومبادرات نادي الموارد البشرية التي تنظمها بشكل دوري والمؤتمرات العالمية التي تنظمها مجموعة من المؤسسات العالمية الرائدة في مجال الموارد البشرية.

مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية

تعد مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية واحدة من مبادرات الهيئة الاستراتيجية، والأولى من نوعها على مستوى الحكومة الاتحادية، وتقوم فكرة المبادرة على حصر أفضل مزودي خدمات التدريب في الإمارات، وفق معايير محددة، وإعداد قائمة بهم، وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية، والوقوف على حاجة الجهات من التدريب وفق خطتها السنوية، والتفاوض مع مزودي خدمات التدريب المعتمدين في الحكومة الاتحادية لتقديم هذه البرامج والدورات بأسعار مخفضة، وأخرى مجانية.



«معارف» تحقق وفرة مالية وتضمن تدريباً
موثوق الجودة للوزارات والجهات الاتحادية

950

950 دورة تدريبية مجانية
ومشتركة لموظفي
الحكومة الاتحادية 250
منها خلال العام 2015



300

تلقت الهيئة 300 طلباً من مزودي
خدمات التدريب للانضمام إلى
المبادرة تم اختيار 130 منهم وجاري
العمل على اختيار المزيد خلال الفترة
المقبلة وفق معايير تم تطويرها
وتحديثها



12000

بلغ عدد المستفيدين من
هذه الدورات من موظفي
الوزارات والجهات الاتحادية
أكثر من 12 ألف موظف



معارف M
البوابة الحكومية للمعرفة

موثوق الجودة لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وتغطية الحاجة التدريبية، بما يتماشى ومتطلبات نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، وتحقيق الوفرة المالية من ميزانيات التدريب في الجهات الاتحادية، وبالتالي إفادة أكبر عدد ممكن من الموظفين، بالإضافة إلى تعزيز الكفاءة والإنتاجية وخلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة في الحكومة الاتحادية، والتسهيل على الجهات الاتحادية في اختيار الدورات التدريبية، المتاحة إلكترونياً، وفق أطر زمنية محددة مسبقاً.

ويأتي إطلاق مبادرة «معارف» في العام 2013 من منطلق حرص الهيئة على تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية وتمكين المواطنين لتولي أدوار ومناصب قيادية وفنية، وخلق ثقافة مبنية على الأداء الممتاز، والإنتاجية العالية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، بما يحقق استراتيجيات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

وتهدف «معارف» إلى خلق شراكة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص، وضمان تدريب



موقع إلكتروني

وكانت الهيئة قد أطلقت خلال العام 2014 موقعاً إلكترونياً تفاعلياً لمبادرة «معارف» وأتاحته لمتعاملاتها كتطبيق ذكي، يتيح لمزودي خدمات التدريب إمكانية عرض الدورات التدريبية التي يقدمونها وأسعار تلك الدورات ونسب الخصومات المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية، كما يمكن للوزارات والجهات الاتحادية اختيار الدورات التدريبية التي تتناسب مع احتياجات موظفيها، ومعرفة أماكن انعقاد تلك الدورات، وتقييم تلك الدورات من خلال الموقع التفاعلي (www.maaref.ae).



دورات متخصصة

سلطت الورش والدورات التدريبية التي عقدتها الهيئة ضمن مبادرة «معارف» الضوء على العديد من الموضوعات منها: الاستراتيجية والجودة، والقيادة والإدارة، والاتصال والتواصل، وإدارة المشاريع، والإدارة العامة وتقنية المعلومات، والمحاسبة والشؤون القانونية، والتفكير الإبداعي، بالإضافة إلى تطبيق معايير الخدمات المتميزة في مراكز خدمة المتعاملين الحكومية، والتحفيز والتطوير الوظيفي.



ملتقى شركاء «معارف»

وعقدت الهيئة خلال العام 2015 الملتقى الدوري لشركاء «معارف»، بغية الوقوف على مرئيات وملاحظات شركاء التدريب حول مبادرة «معارف»، وسبل النهوض بها، والتغلب على التحديات، التي قد تواجهها.

إحدى الورش المصاحبة لمعرض التدريب والتطوير واللقاء السنوي لشركاء «معارف»

تطبيق نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية

أطلقت الهيئة خلال العام 2014 نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، الذي يعد واحداً من أفضل الأنظمة والممارسات العالمية في مجال تقييم الوظائف العامة، كونه يستند إلى أسس علمية واضحة تكفل تحقيق العدالة والانسجام بين الوظائف على مستوى الحكومة الاتحادية، وسعت جاهدة لتعريف الوزارات والجهات الاتحادية بآلية تطبيق النظام في الحكومة الاتحادية وأبرز ملامحه وأهدافه، وعقدت سلسلة ورش عمل لهذا الغرض حضرها العشرات من ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية. ويهدف نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية إلى ربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد من أجل تحديد الدرجات لمختلف الوظائف بصورة منطقية وسليمة للوظائف بغض النظر عن المسميات الوظيفية، وبلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية، ما يؤدي إلى توحيد المسميات في الجهات الاتحادية الخاضعة لهذا النظام.



ويسعى النظام إلى بناء وتطوير قاعدة بيانات موثوقة للأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية لجميع الوظائف في الجهات الحكومية واستمرار المحافظة عليها، ولا يهدف إلى تسكين أو إعادة تسكين الموظفين بعد تطبيقه.

ويتمثل دور الهيئة في إصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام والأدلة الاسترشادية المرتبطة به، ووضع وتحديث الخطط الزمنية للتنفيذ المرحلي للنظام، وتعديل النماذج والأدلة الإرشادية المرفقة بالنظام كلما اقتضت الضرورة لذلك، بالإضافة إلى دعم الوزارات والجهات الاتحادية خلال مرحلة التطبيق.

تشكيل اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف

وكانت الهيئة قد شكلت اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، حيث تتولى مجموعة من المهام والاختصاصات منها: (مساعدة ودعم لجان التقييم الداخلية في الجهات الحكومية الاتحادية لضمان التنفيذ السليم لعملية تقييم وتوصيف الوظائف في الجهات الحكومية الاتحادية، واعتماد نتائج تقييم الوظائف التي تم تقييمها من قبل لجان التقييم الداخلية).

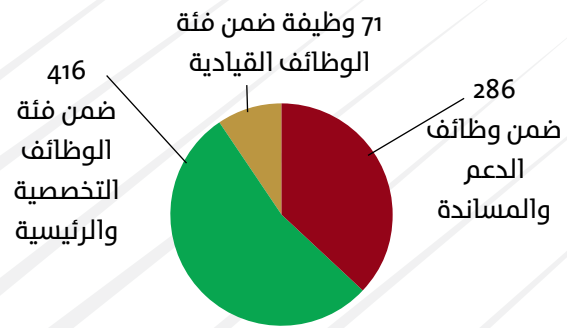
وتضطلع اللجنة بمسؤولية (اعتماد المسميات والأوصاف الوظيفية والعوائل الوظيفية للوظائف الجديدة والقائمة والمحدثة، والمراجعة الدورية لجدول المستويات المرجعية، ورفع توصيات التعديل إذا دعت الحاجة لذلك، وإعداد التقارير الدورية عن عدد الوظائف الجديدة والمعدلة في الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى تزويد الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية في الجهات الحكومية بشكل دوري ومحدث، فضلاً عن أية مهام أخرى تكلف بها من قبل معالي رئيس الهيئة).

تقييم وتوصيف 64% من الوظائف

نجحت اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية منذ تشكيلها قبل أقل من عامين في اعتماد بطاقات الوصف الوظيفي لقرابة 64% من إجمالي وظائف الحكومة

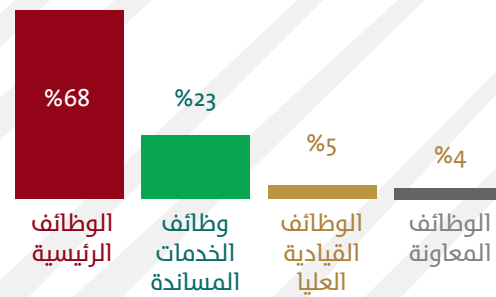
الاتحادية المدرجة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» بواقع 773 وظيفة منها 286 ضمن وظائف الدعم والمساندة، و416 ضمن فئة الوظائف التخصصية والرئيسية، و71 ضمن فئة الوظائف القيادية.

تقييم وتوصيف 64% من وظائف الحكومة الاتحادية



وتستهدف اللجنة تقييم واعتماد 1206 وظائف قبل نهاية العام 2017، وتشكل الوظائف الرئيسية 68% من إجمالي وظائف الحكومة الاتحادية، في حين تشكل وظائف الخدمات المساندة 23% من هذه الوظائف، مقابل 5% للوظائف القيادية العليا، و4% للوظائف المعاونة.

نسب وظائف الحكومة الاتحادية



وضمن جهودها الرامية إلى دعم وإنجاح مشروع نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية قامت الهيئة بتطوير وتحديث الصفحة الإلكترونية الخاصة بالأوصاف الوظيفية المعتمدة في موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae وذلك بما يتماشى ومتطلبات دعم الجهات الاتحادية، حيث تمت إضافة خاصية البحث عنها حتى يتمكن الموظفون في الحكومة الاتحادية من الدخول إلى أي مسمى وظيفي.

نادي الموارد البشرية

إيماناً من الهيئة بأهمية تنمية رأس المال البشري وتطويره وتمكينه في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد، على اعتباره محور عملية التنمية الشاملة ومحركها الأول والأخير، أطلقت العديد من المبادرات الخلاقة التي ترمي إلى النهوض بأداء الموارد البشرية والخدمات المؤسسية في الحكومة الاتحادية والارتقاء بها، وتبسيط الضوء على أبرز القضايا التي تهتمها.



أكثر من 10 آلاف منتسب لنادي الموارد البشرية وخمس ملتقيات خلال 2015

ناقشت عدداً من الموضوعات المهمة هي: (وكالة الإمارات للفضاء – بوابة المستقبل، و«معا نحو أسعد بيئة عمل في الحكومة الاتحادية» «الجيل الرابع لمنظومة التميز الحكومي»، و«الطرق الفاعلة لبناء إدارات موارد بشرية متمكنة»، و«الطاقة الإيجابية وأثرها على الأداء المؤسسي»، وأهمية الابتكار واستقطاب المواهب في تجربتي مايكروسوفت وبوينج).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن باب الانتساب للنادي مفتوح ومجاني لكل من يرغب من المعنيين والمهتمين بمجالات الموارد البشرية والإدارة العامة والدعم المؤسسي وغير ذلك، ويوفر النادي لمنتسبيه فرصة مثالية للتعرف إلى أفضل الممارسات والاطلاع على قصص نجاح العديد من الأفراد والمؤسسات، والتشبيك مع المختصين والمهتمين كل ضمن اختصاصه.

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

الموقع الإلكتروني للهيئة:

www.fahr.gov.ae

أو البريد الإلكتروني للنادي

HRCclub@fahr.gov.ae

ومن أبرز هذه المبادرات نادي الموارد البشرية الذي أبصر النور في العام 2010، ليشكل منصة تفاعلية، وقناة تواصل فكري ومعرفي، تجمع المهتمين والمختصين في القطاعين الحكومي-اتحادي ومحلي- والخاص بالخبراء وأصحاب التجارب المميزة تحت سقف واحد؛ لتبادل الأفكار والخبرات والحلول التي من شأنها تعزيز الأدوار المنوطة بإدارات الموارد البشرية والخدمات المؤسسية وغيرهما في مختلف القطاعات بالدولة.

ويهدف النادي إلى خلق قاعدة تواصل فكري ومعرفي بين مسؤولي ومختصي الموارد البشرية والإدارة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتبادل الآراء ومناقشة التحديات والحلول لقضايا الإدارة العامة والخدمات المؤسسية في مواقع العمل المختلفة، بالإضافة إلى نقل التجارب والخبرات بين المدراء والمختصين والخبراء والباحثين والمهتمين بتطوير العمل الحكومي وتنمية رأس المال البشري، واستعراض ونقل أفضل الممارسات محلياً وإقليمياً ودولياً، وتقديم حلول مبتكرة مميزة وناجحة.

5 ملتقيات خلال 2015

وخلال العام 2015 عقد النادي الذي تجاوز عدد منتسبيه حاجز الـ 10 آلاف منتسب 5 ملتقيات



نادي الموارد البشرية منصة لتبادل الآراء والتجارب في الموارد البشرية والإدارة العامة والخدمات المؤسسية

طاولة مستديرة خلال القمة الحكومية 2015 حول أولويات المستقبل للحكومات في مجال الخدمة المدنية والموارد البشرية

نظمت الهيئة مطلع العام 2015 بالتعاون مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء وعلى هامش القمة الحكومية بدورتها الثالثة التي عقدت في دبي جلسة طاولة مستديرة حول الخدمة المدنية والموارد البشرية في المنطقة العربية، بعنوان (الاتجاهات وأولويات المستقبل في مجال الخدمة المدنية والموارد البشرية)، حضرها عدد من وزراء ووكلاء الخدمة المدنية والموارد البشرية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والمنطقة العربية.



معالي رئيس الهيئة حسين الحمادي وعدد من وزراء الخدمة المشاركين في حوار الطاولة المستديرة

وتم التوصية بضرورة التواصل مع جميع الشركاء في المنطقة فيما يتعلق بتطوير الاستراتيجيات والحلول المتعلقة بالخدمة المدنية والموارد البشرية وتحدياتها، بالإضافة إلى تعزيز الشراكات الاستراتيجية القائمة مع هذه المنظمات العالمية في الموارد البشرية على مستوى القطاع العام والخاص.

وتم التأكيد على أهمية تطوير الدراسات والبحوث للإجابة على كافة التساؤلات وتقديم الحلول والإيضاحات للقضايا الرئيسية التي تم طرحها خلال الجلسة ومنها: (الإنتاجية في القطاع العام، وإدارة التغيير في الموارد البشرية، والخدمات الذكية، والتفاني في تقديم الخدمة، والتوظيف الكمي والنوعي).

وناقشت جلسة الطاولة المستديرة عدداً من الموضوعات أبرزها: (الإنتاجية في القطاع الحكومي، وإدارة التغيير في الموارد البشرية في القطاع العام، والخدمات الذكية والموظف الحكومي الذكي، والحكومات والاشكالية التقليدية المرتبطة بالتوظيف الكمي بالمقارنة مع استقطاب المواهب والكفاءات المتميزة)، بهدف خلق حوار حولها والوصول إلى فهم مشترك حول هذه التوجهات وتأثيرها المحتمل.



الطاولة المستديرة تطرح التساؤلات وتقدم الحلول لقضايا
الموارد البشرية في المنطقة العربية

مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2015

سعت الهيئة جاهدة لتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية وعملت على تمكينه وتهيئة كافة أسباب ومقومات النجاح له، كما عملت على توفير منصات علمية تفاعلية تعنى بقطاع الموارد البشرية المحلي والعربي وتسلسل الضوء على أفضل الممارسات والتحديات التي تواجهه، وخير شاهد على ذلك تنظيمها لمؤتمر الموارد البشرية الدولي تحت عنوان «الإبداع والرؤية المستقبلية لرأس المال البشري»، والذي عقد في دبي يومي 27 و28 إبريل 2015، تحت رعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي للسنة الثالثة على التوالي.



إشادة دولية بتجربة الإمارات في مجال تنمية رأس المال البشري والاهتمام فيه

تمكين الموارد البشرية ضرورة ملحة

وشدد المشاركون في المؤتمر على أهمية مواكبة إدارات الموارد البشرية، للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والمجتمعية، في استقطاب المهارات وإجراءات تعيينها، وتقييمها، واستثمارها، واعتماد الابتكار منهجاً وركيزة أساسية في خططها الحالية والمستقبلية، بما ينعكس على بيئة العمل، والإنتاجية للمؤسسات، والمساهمة في دفع عجلة الاقتصاد إلى الأمام.

وأكدوا على ضرورة تطوير مهارات الموظفين، وتمكين قدراتهم ومؤهلاتهم، بالتوازي مع تمكين مديري إدارات الموارد البشرية للإبداع، تصور دول ما ستكون عليه مهن المستقبل، والمهارات المطلوبة لإشغالها.

مواقع التواصل واستقطاب المواهب

وسلطت الجلسات الضوء على أهمية التطورات التكنولوجية في تغيير الأساليب المتبعة في استقطاب المواهب والكفاءات والمحافظة عليها، حيث جرى التأكيد على أن الثورة التكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر أحدثت نقلة نوعية كبيرة فيما يتعلق بعملية تعيين واستقطاب المواهب والكفاءات من شتى أنحاء العالم، لا سيما مع وجود العديد من مواقع التواصل الاجتماعي التي باتت تشكل منصة مهنية مثالية للتواصل بين المهنيين والمختصين من كافة دول العالم.

وبلغ عدد المتحدثين في المؤتمر الذي نظّمته الهيئة بالتعاون مع شركة «إنفورما» قرابة 20 متحدثاً وخبيراً في الموارد البشرية من 10 دول على مستوى العالم، وشارك به قرابة 500 خبير ومختص ومهتم في مجال الموارد البشرية، وعدد من مدراء الخدمة المدنية والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربية، وكبار مسؤولي الموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص من مختلف دول العالم.

مشاركة نوعية

وتجلت قوة المؤتمر في مشاركة نخبة من المؤسسات العالمية المختصة بالموارد البشرية، والتي تربطها بالهيئة مذكرات تفاهم، ومنها: المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية)، وجمعية الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM، ومعهد تدريب موظفي القطاع العام في كوريا الجنوبية «كوتي»، وجامعة موناخ الأسترالية، والمعهد الأسترالي للموارد البشرية (AHRI)، بالإضافة إلى متحدثين من مؤسسات وشركات عالمية ذات تجارب رائدة في إدارة وتنمية رأس مالها البشري.



مؤتمر الموارد البشرية الدولي الخامس ركز على الإبداع والرؤية المستقبلية لرأس المال البشري

إطلاق الإطار العام لآلية قياس قدرات موظفي الحكومة الاتحادية «قدرات»

جاء إطلاق الهيئة لمبادرة الإطار العام لآلية قياس قدرات الموظفين في الحكومة الاتحادية «قدرات»، تجسيدا لحرصها على دعم الوزارات والجهات الاتحادية فيما يتعلق بتطوير وتمكين مواردها البشرية، والارتقاء بأدائها وقدراتها، وذلك من خلال دراسة وإقتراح أفضل الممارسات والحلول المطبقة عالمياً في هذا المجال، والتي من شأنها قياس قدرات الموظفين وتطويرها، وبالتالي تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري على مستوى الحكومة الاتحادية، والنهوض بدوره المحوري.



تطبيق آلية لقياس القدرات على مستوى الحكومة الاتحادية يسهم في تحسين الإنتاجية والأداء

حصر أفضل مزودي خدمات تقييم القدرات في الدولة

وتقوم فكرة مبادرة «قدرات» على إعداد الهيئة قائمة بأفضل مزودي خدمات تقييم القدرات في دولة الإمارات العربية المتحدة وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية الراغبة في قياس قدرات موظفيها بأسعار تنافسية.

وترمي الهيئة من «قدرات» إلى اقتراح آلية علمية محددة لقياس قدرات الموظفين وتطوير نموذج تشغيلي لهذه الآلية، بالإضافة إلى تطوير معايير استرشادية لتطبيق آلية قياس قدرات الموظفين.

دور الهيئة

ويتمثل دور الهيئة في إدارة مبادرة «قدرات»، وإعداد ضوابط لاستخدام آلية قياس القدرات وأدوات القياس لأغراض ودرجات وظيفية محددة.

وتحديد ملائمة أدوات التقييم للدرجات الوظيفية المستهدفة، ومراجعة مدى مواءمة خدمات مزودي التقييم مع احتياجات الحكومة الاتحادية، والترويج لاستخدام مراكز وأدوات القياس المعتمدة.

والبحث عن مزودي خدمات تقييم جدد والتفاوض لتقديم أسعار منافسة وتفضيلية للحكومة الاتحادية، وتحديد مدى ملائمة أدوات التقييم المستجدة، بالإضافة إلى تطوير الموقع الإلكتروني الخاص بآلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية ضمن بوابة «معارف».

وتحديث وتطوير قاعدة بيانات «آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية»، والحصول على التغذية الراجعة من الوزارات والجهات الاتحادية لتعزيز وتطوير الشراكات المستقبلية، وأخيراً عقد لقاءات دورية مع مزودي خدمات التقييم بغية تحسين التعاون وعقد الشراكات».

دور الجهات الاتحادية

أما الوزارات والجهات الاتحادية فيتلخص دورها في التعاون مع الهيئة في ما يخص استخدام الآلية المقترحة لقياس القدرات، والمشاركة المباشرة في المبادرة والاستفادة من الأدوات المتوفرة، ومشاركة نتائج الآلية المقترحة لقياس القدرات وتحديث سجلات الموظفين على نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، علاوة على تقديم التغذية الراجعة للهيئة حول مزودي خدمات القياس والتقييم وذلك لغرض التقييم المستمر لمزودي الخدمات».

دور مزودي التقييم

ويلتزم مزودو خدمات التقييم المعتمدون ضمن مبادرة «قدرات» بتوفير تدريب متخصص حول أدوات ومنهجيات آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية، وربط الإطار العام للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية مع أدوات قياس القدرات المتوفرة، وتقديم عروض أسعار تنافسية لأدوات قياس القدرات، وإجراء وتطبيق أدوات قياس القدرات وتوفير التقارير الدورية، بالإضافة إلى المشاركة في الدراسات الحكومية بتوفير البيانات المطلوبة والمرتبطة بنتائج القياس والتقييم، ومشاركة الجهات الاتحادية في عرض مستجدات آلية القياس وأدوات التقييم.

بوابة إلكترونية لـ «قدرات»

وكانت الهيئة قد أطلقت بوابة إلكترونية لمبادرة «قدرات» على موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae، وموقع مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، حيث ستتيح لمزودي خدمات التقييم المعتمدين ضمن مبادرة «قدرات» إمكانية عرض أدواتهم والتعريف بكيفية استخدامها لقياس وتطوير قدرات موظفي الحكومة الاتحادية.

مستويات أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في الحكومة الاتحادية

في خطوة تهدف إلى قياس أثر الإجازات المرضية لموظفي الحكومة الاتحادية على إنتاجية جهات عملهم، أطلقت الهيئة خلال العام 2015 مستويات أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في الحكومة الاتحادية، وهي عبارة عن نظام يستخدم لقياس الإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.



قياس أثر الإجازات المرضية يخرج بمؤشرات مهمة تضبط الإجازات وترفع الإنتاجية

مستويات أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية



وتقيس المستويات حالات التغيب المتكررة بين الموظفين، وتحدد حالات الغياب القصيرة أو التي تستدعي الانتباه ويتوجب معها اتخاذ الإجراءات اللازمة، وتم تطبيقها من خلال نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، حيث تتيح شاشة الخدمة

الذاتية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية ورؤسائهم المباشرين ومسؤولي إدارات الموارد البشرية في تلك الجهات إمكانية الاطلاع على مستويات أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية استناداً إلى نتائج الموظف وفق الإجازات المرضية المتكررة.

برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية

يعد برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية أحد المبادرات الاستراتيجية للهيئة، والرامية إلى تطوير وتمكين مختصي الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، على اعتبار ذلك هو الاستثمار الحقيقي في رأس المال البشري، حيث اختتمت الهيئة خلال العام 2015 البرنامج التدريبي المتخصص في أصول الموارد البشرية «رخصة الموارد البشرية» الذي يتألف من أربع مراحل بواقع 60 ساعة تدريبية، ومنح المتخرجون فيه وعددهم 28 خريجاً، شهادات تخصصية.

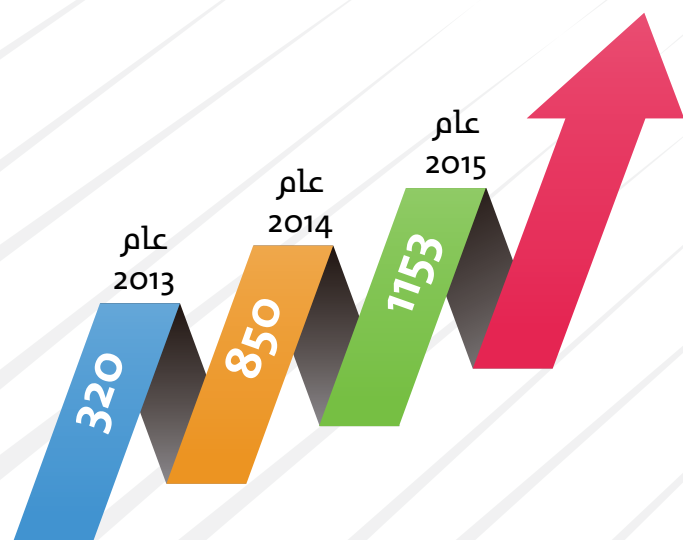


تدريب 28 مسؤول موارد بشرية يعد أحد أوجه الاستثمار الحقيقي في رأس المال البشري

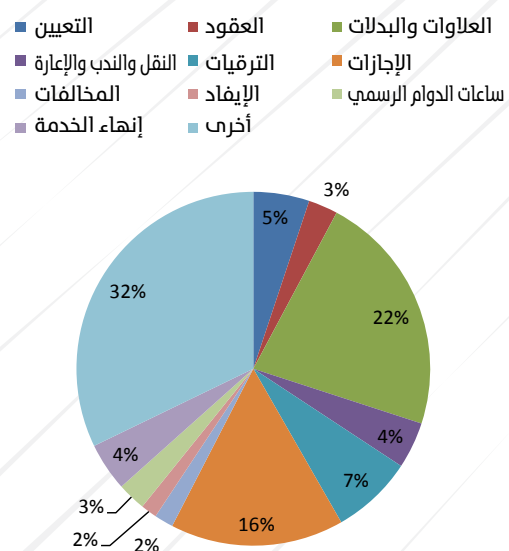
فريق الاستشارات القانونية

تأسس فريق الاستشارات القانونية في الهيئة أواخر العام 2010، ومنذ ذلك التاريخ لعب الفريق دوراً بارزاً في توعية موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعريفهم بقوانين وأنظمة وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حتى بات منبراً تنويرياً مهماً لموظفي تلك الجهات يساعدهم على خلق ثقافة قانونية سليمة حول تشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال الرد على استفساراتهم وأسئلتهم حولها.

عدد الاستشارات القانونية الواردة من الوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها خلال 2013-2015



رسم توضيحي لنوع الاستفسار وأكثره تكراراً



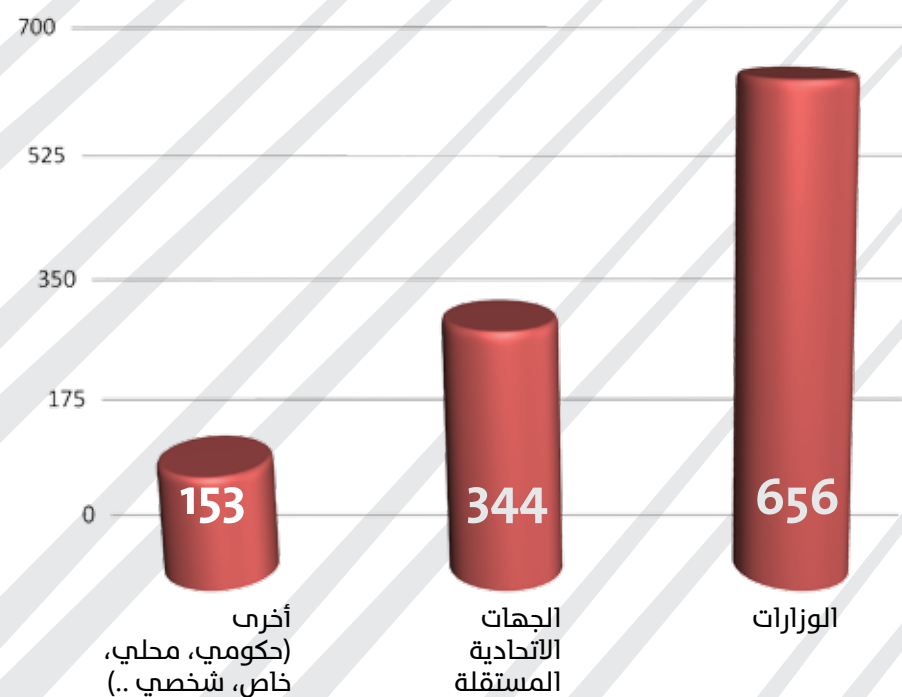
إحصائية الاستفسارات - حسب نوع الاستفسار "الإجمالي 1153"

نوع الاستفسار	التعيين	العقود	العلاوات والبدلات	والإعارة والنقل والتدب	الترقيات	الإجازات	المخالفات	الإيفاد	ساعات الدوام الرسمي	إنهاء الخدمة	أخرى	المجموع
الوزارات	34	18	184	24	56	93	11	12	17	26	181	656
الجهات الاتحادية المستقلة	19	10	57	23	25	61	7	3	6	18	115	344
أخرى "حكومي، محلي، خاص، شخصي.."	6	3	15	2	5	29	2	2	7	7	75	153



إحصائية الاستفسارات - حسب الطرق المختلفة لتقديم الاستفسار "الإجمالي 1153"										
طرق تقديم الاستفسارات والرد عليها	الهاتف	الحكمة التطبيقات	الرسومية الخطابات	البريد الإلكتروني	العيادات القانونية	الشخصي الحضور	الريميدي نظام	تويتر	محادثة فورية	المجموع
الوزارات	21	124	53	393	13	0	39	0	13	656
الجهات الاتحادية المستقلة	11	7	26	256	7	1	22	0	14	344
أخرى "حكومي، محلي، خاص، شخصي .."	10	10	2	79	3	0	0	2	47	153

عدد الاستفسارات القانونية الواردة خلال العام 2015 حسب الجهة



10 قنوات للتواصل مع الفريق

وفي إطار حرص الهيئة على تسهيل آلية تواصل الوزارات والجهات الاتحادية الراغبة في الحصول على الاستشارات القانونية مع فريق الاستشارات القانونية، عمدت إلى تخصيص من 10 قنوات تواصل منها: الموقع الإلكتروني للهيئة (www.fahr.gov.ae)، والبريد الإلكتروني، والتطبيقات الذكية، ونظام الريميدي (Remedy)، ونظام أتمتة سياسات الموارد البشرية (OPA)، ووسائل التواصل الاجتماعي «تويتر»، والمراسلات الرسمية، والرسائل التوعوية (عين على، وهل تعلم)، والعيادة القانونية، والمحادثات الفورية (Live Chat) الهادفة للتواصل المباشر مع كافة المتعاملين والرد الفوري والسريع على استفساراتهم، والرقم المجاني 600525524 والفاكس 2953444/04.

اسأل الخبير القانوني

وكانت الهيئة قد أطلقت مطلع العام 2015 نظام أتمتة سياسات الموارد البشرية OPA تحت عنوان «اسأل الخبير القانوني» وأتاحته على موقعها الإلكتروني؛ بهدف الرد على الاستفسارات والاستشارات القانونية التي ترد إليها من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بشكل متميز وتفاعلي يضمن للمستفيد الحصول على الرد بالسرعة والدقة المطلوبين.

1153 استشارة في 2015

وواصل فريق الاستشارات القانونية نشاطه بحيوية كبيرة خلال العام 2015، حيث نجح في التعامل مع أكثر من 1153 استشارة واستفساراً قانونياً واردة من الوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، مقابل 850 استشارة خلال العام 2014، و320 استشارة في العام 2013.

وتظهر إحصاءات الهيئة إلى تركيز الاستشارات القانونية حول عدد من الموضوعات الرئيسية كموضوع (بدل السكن، والتعيين، ومكافأة نهاية الخدمة، والإجازات بأنواعها، والبدلات والعلاوات، والمخالفات الوظيفية، وساعات الرضاغة، والترقيات، والإيفاد، ونظام إدارة الأداء).

141 استفساراً عبر التطبيق الذكي

ويقوم الفريق الذي استقبل 141 استفساراً خلال العام 2015 عبر تطبيق الهيئة الذكي FAHR بواقع 12% من إجمالي الاستفسارات بدراسة الحالات الواردة من موظفي الجهات الاتحادية وإدارات الموارد البشرية والقانونية فيها فيما يتعلق بقوانين وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ويهدف الفريق إلى توحيد الآراء القانونية في كافة المسائل المعروضة على الهيئة، وتوثيق المبادئ القانونية لتسهيل إجراءات العمل في المستقبل.

تكريم الشركاء

الاستراتيجيين لعام 2015

تؤمن الهيئة بأن تحقيق أهدافها الاستراتيجية، والوصول إلى مبتغائها من تميز وريادة عالمية لا يتأتيان إلا من خلال العمل الجماعي وتعزيز آفاق التعاون مع شركائها، ولذلك سعت إلى توطيد علاقاتها مع شركائها الاستراتيجيين من كافة القطاعات، وقدرت دورهم عالياً ووضعهم على رأس أولوياتها وفي مقدمة اهتماماتها. وكان أحد أوجه ذلك التقدير تنظيم حفل لتكريم الشركاء من مؤسسات حكومية وقطاع خاص ووسائل إعلام، تخلله عرض أبرز الإنجازات المحققة، وخطة الهيئة لعام 2016، وتصور استراتيجيتها للأعوام 2017 – 2021.



شركاء الهيئة لاعب رئيس في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

ومن بين الشركاء المكرمين أعضاء لجنة النظر في الاعتراضات على مستوى الحكومة الاتحادية وهم: (سعادة القاضي محمد سعيد مطر الزعابي رئيس محكمة استئناف الفجيرة التابعة لوزارة العدل، وسعادة الدكتور عبيد علي آل علي المدير التنفيذي لمكتب الشؤون القانونية في الأمانة العامة لمجلس الوزراء، وسعادة محمد ناصر الحوسني مدير إدارة الموارد البشرية في وزارة شؤون الرئاسة).

وضمنت قائمة المكرمين محكمي جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وهم: (سعادة محمد زينل البستكي وكيل وزارة مساعد لشؤون المجتمع في وزارة شؤون الرئاسة، وسعادة إبراهيم ناصر النائب التنفيذي للرئيس للموارد البشرية والتطوير المؤسسي في شركة الاتصالات المتكاملة دو، ومشاري البناي نائب رئيس الموارد البشرية في شركة مطارات دبي).

كما شمل التكريم: (مؤسسة دبي للإعلام، ومركز الأخبار في مؤسسة دبي للإعلام، ومركز الأخبار في شركة أبوظبي للإعلام، وإذاعة نور دبي، وممثلين عن وكالة أنباء الإمارات، وصحف الاتحاد والبيان والخليج، والإمارات اليوم، والرؤية، بالإضافة إلى عدد من مزودي خدمات التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية ضمن مبادرة «معارف»).

الشركاء المكرمون

وضمنت قائمة الشركاء المكرمين كلاً من: (وزارة شؤون الرئاسة، والأمانة العامة لمجلس الوزراء، ومكتب رئاسة مجلس الوزراء، ومكتب سمو ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، ومكتب سمو ولي عهد دبي، وديوان المحاسبة، وجهاز أمن الدولة، وكلية الدفاع الوطني، ووزارات المالية والخارجية والتربية والتعليم، وهيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية، وجامعتي الإمارات العربية المتحدة وزايد، وهيئة الأوراق المالية والسلع، ومؤسسة جمعة الماجد، والمعهد البريطاني العالي للموارد البشرية والتطوير CIPD، وجمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM، ومجموعة بوسطن الاستشارية BCG، وشبكة «لينكد إن»، وشركة إنفورما).

ومن المكرمين أيضاً أعضاء لجنة تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية وهم: (سعادة مروان الصوالح وكيل وزارة التربية والتعليم للشؤون الأكاديمية، وسعادة مصبح السويدي وكيل الوزارة المساعد للخدمات المساندة في وزارة المالية، وسعادة عوض صغير الكتبي وكيل الوزارة المساعد للخدمات المساندة في وزارة الصحة، وسعادة سيف السويدي وكيل الوزارة المساعد للخدمات المساندة في وزارة العمل).



ملتقى وحفل الشركاء تكليل لعام من التعاون والإنجازات

تقارير دولية

تقرير الحوكمة في القطاع العام جزئية الموارد البشرية

خلال العام 2015 أصدرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD تقريراً بعنوان «الحوكمة في القطاع العام» أشادت من خلاله بحجم الرعاية والاهتمام الكبير الذي تحظى به الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة من قبل القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.



على مختلف الصعد، مبيناً أن اهتمامها يتجلى في أبعـد صورـه من خلال حرصها على تطوير هذا المورد الاستراتيجي وتمكينه، وتهيئة كافة أسباب ومقومات النجاح له، بما يحقق تطلعاتها وتوجهاتها المتمثلة في رؤية الإمارات 2021 وأجندتها الوطنية، فضلاً عن تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وأشار التقرير في جزئية إدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية إلى أن القيادة الرشيدة للدولة تؤمن إيماناً راسخاً بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية المؤهلة والكفوءة، في تعزيز الريادة العالمية للدولة في مختلف المجالات، والحفاظ على مكتسباتها ومنجزاتها المحلية والإقليمية والعالمية التي حققتها على مر الأعوام الماضية، والمحافظة على تنافسيتها



تقرير OECD أشاد باهتمام الدولة بتنمية وتطوير رأس المال البشري

جهود مميزة لـ «الهيئة»

وتمن تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الدور الذي تلعبه الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية والجهود المميزة التي تبذلها في مجال وضع استراتيجيات وسياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية لكافة الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، ولائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة، لافتاً إلى أن الهيئة نجحت خلال وقت قصير في تبني وتطبيق أفضل الممارسات العالمية في مجال تطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية وتمكينه، الأمر الذي مكنها من تبوؤ مكانة متميزة على مستوى أجهزة الخدمة المدنية في دول المنطقة.

3 استراتيجيات للموارد البشرية في و أعوام

وأشار التقرير إلى أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ورغم حداثة عهدها قطعت شوطاً كبيراً في دعم الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة نحو تحقيق رؤية الإمارات 2021، حيث أطلقت ثلاث استراتيجيات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ركزت في الأولى (2010-2008) على وضع أساس متين لبناء إدارات موارد بشرية متمكنة، في حين ركزت في الاستراتيجية الثانية والثالثة (2013-2011) (2016-2014) على تمكين إدارات الموارد البشرية لتأهيل المورد البشري والهياكل المؤسسية.

ووفقاً للتقرير الصادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي تأسست في فرنسا في العام 1961 وتضم في عضويتها 34 دولة، فإن الهيكل التنظيمي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية يجسد حرصها والتزامها على تحقيق معايير التميز المؤسسي في الحكومة الاتحادية، وتقديم خدمات حكومية ذات جودة عالية لكافة الوزارات والجهات الاتحادية، والمتعاملين والشركاء، كما أن الهيكل يعكس مدى وضوح رؤية الهيئة فيما يتعلق بالأدوار والمسؤوليات.

وذكر التقرير أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حققت نقلة نوعية في مجال العمل الحكومي، من خلال إطلاقها مجموعة برامج

وأنظمة ومبادرات هدفها الرئيس تطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتمكينها لعل أبرزها: (نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» والأنظمة الفرعية المرتبطة به، والمكتبة الإلكترونية، ومكتب خدمة الدعم الإلكتروني، ونادي الموارد البشرية، وجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ومبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية، ومبادرة «قدرات» الإطار العام لآلية قياس قدرات موظفي الحكومة الاتحادية، وبرنامج مسار الخاص باستقطاب المواطنين من خريجي الثانوية العامة).

منصة «بياناتي»

وبحسب التقرير فإن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» يكتسب أهمية خاصة كونه نجح خلال فترة قصيرة في تعزيز مكانته كأحد أبرز المشروعات الحيوية والاستراتيجية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وهو بمثابة منصة للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية.

وجاء في التقرير أن النظام يساعد في إدارة الموارد البشرية بفاعلية وتقديم إحصاءات وبيانات آنية ودقيقة عن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وهو واحد من أفضل الممارسات التي تم توظيفها لخدمة وتطوير إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية والارتقاء بأدائها وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير العالمية حيث يسهل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية المرتبطة بها.

نظام إدارة الأداء

وأشاد التقرير بنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية الذي طبقته الهيئة رسمياً مطلع العام 2012، معتبراً إياه واحداً من أفضل ممارسات تنمية الموارد البشرية وتطويرها التي تسعى الهيئة إلى إرسالها على

مستوى الحكومة الاتحادية، حيث يربط الأهداف الفردية للموظف بأهداف المؤسسة، وبالتالي استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

نادي الموارد البشرية

ونوه التقرير إلى أن نادي الموارد البشرية أحد المبادرات الاستراتيجية للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية يعد واحداً من أفضل الممارسات العالمية المطبقة في مجال الموارد البشرية لجهة التعارف وتبادل الخبرات والمعارف، والتشبيك مع المختصين والمهتمين بتطوير رأس المال البشري.

وثيقة السلوك المهني

وشدد تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على أهمية وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، التي وضعتها الهيئة، مؤكداً على دورها في ترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة والسلوك المهني، وتنمية دور الموارد البشرية في تحقيق الأهداف المؤسسية في الجهات الاتحادية؛ باعتبار ذلك أساساً للعمل الحكومي.

وتهدف الوثيقة إلى تنمية الثقافة المؤسسية وروح المسؤولية لدى الموظف العام، وتعزيز القيم المهنية لديه، ونهج التعامل بين الموظفين أنفسهم من جهة ومتلقي الخدمة من جهة أخرى، وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين لتعزيز الثقة والمصداقية.

توصيات التقرير

وأوصى التقرير بضرورة إيلاء أهمية خاصة لموضوع نقل المعرفة وتبادل الخبرات بين الجهات الحكومية الأجنبية ونظيراتها في الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما أوصى التقرير بأهمية تطوير مسارات وظيفية خاصة للوظائف القيادية، ومواصلة الجهود المبذولة في مجال

التعليم والتطوير المستمر كبدل لأسلوب التدريب التقليدي.

ومن التوصيات التي خلص إليها التقرير ضرورة وجود تنسيق وتعاون بين الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية الأخرى فيما يخص تطوير الموارد البشرية الإماراتية، وهو الأمر الذي توليه الهيئة أهمية خاصة، حيث تعقد لقاءات دورية مع دوائر الموارد البشرية المركزية في الحكومات المحلية بهدف تبادل الخبرات والاطلاع على أفضل الممارسات والتجارب في مجال إدارة رأس المال البشري.

وأوصى التقرير بإطلاق استراتيجية لتخطيط القوى العاملة في الحكومة الاتحادية كونها أساس نجاح إدارات الموارد البشرية، وهنا تجدر الإشارة إلى أن الهيئة أطلقت خلال العام 2015 النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية.

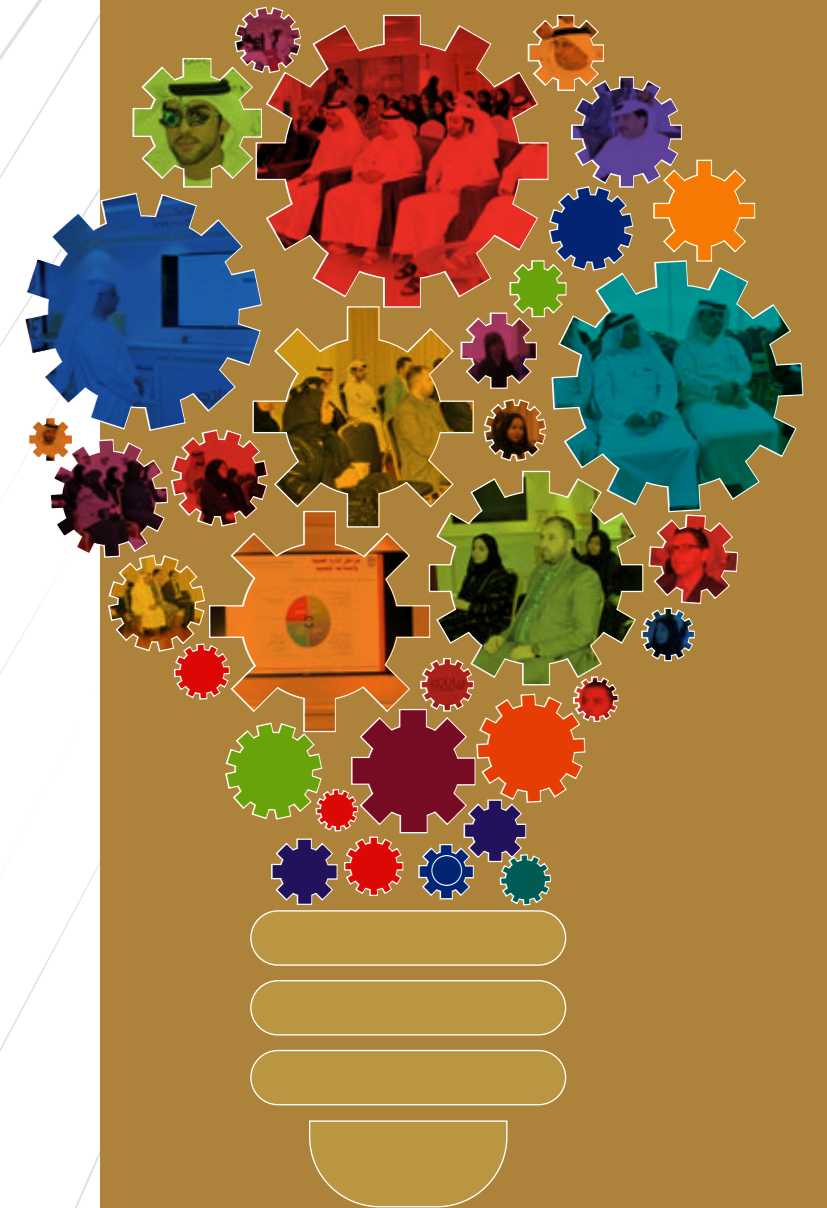
ومن التوصيات أيضاً إعادة النظر في تحويل أدوار إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية لتصبح شريكاً استراتيجياً في العمل، وقد كانت الهيئة سباقة في هذا الجانب، حيث أطلقت خلال العام 2014 بطاقات الأداء المتوازن (إدارات الموارد البشرية BSC)) التي تمكن إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية من لعب دور استراتيجي في تلك الجهات، كما أن الهيئة وبالتنسيق مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء أطلقت حزمة - «ممكنات موارد بشرية في الحكومة الاتحادية» تخدم هذا التوجه للاستثمار الأمثل للموارد البشرية.

وضمنت توصيات التقرير بناء مركز عالمي أو مختبر للموارد البشرية في دولة الإمارات ليشكل مرجعية للأبحاث والعلوم ونقل المعرفة فيما يتعلق برأس المال البشري، والجدير بالذكر أن الهيئة قامت بتصميم مشروع مركز الريادة العالمي لرأس المال البشري وعرضته خلال جلسة الطاولة المستديرة التي عقدتها بالتعاون مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء على هامش أعمال القمة الحكومية الثالثة التي عقدت خلال العام 2015 في دبي.

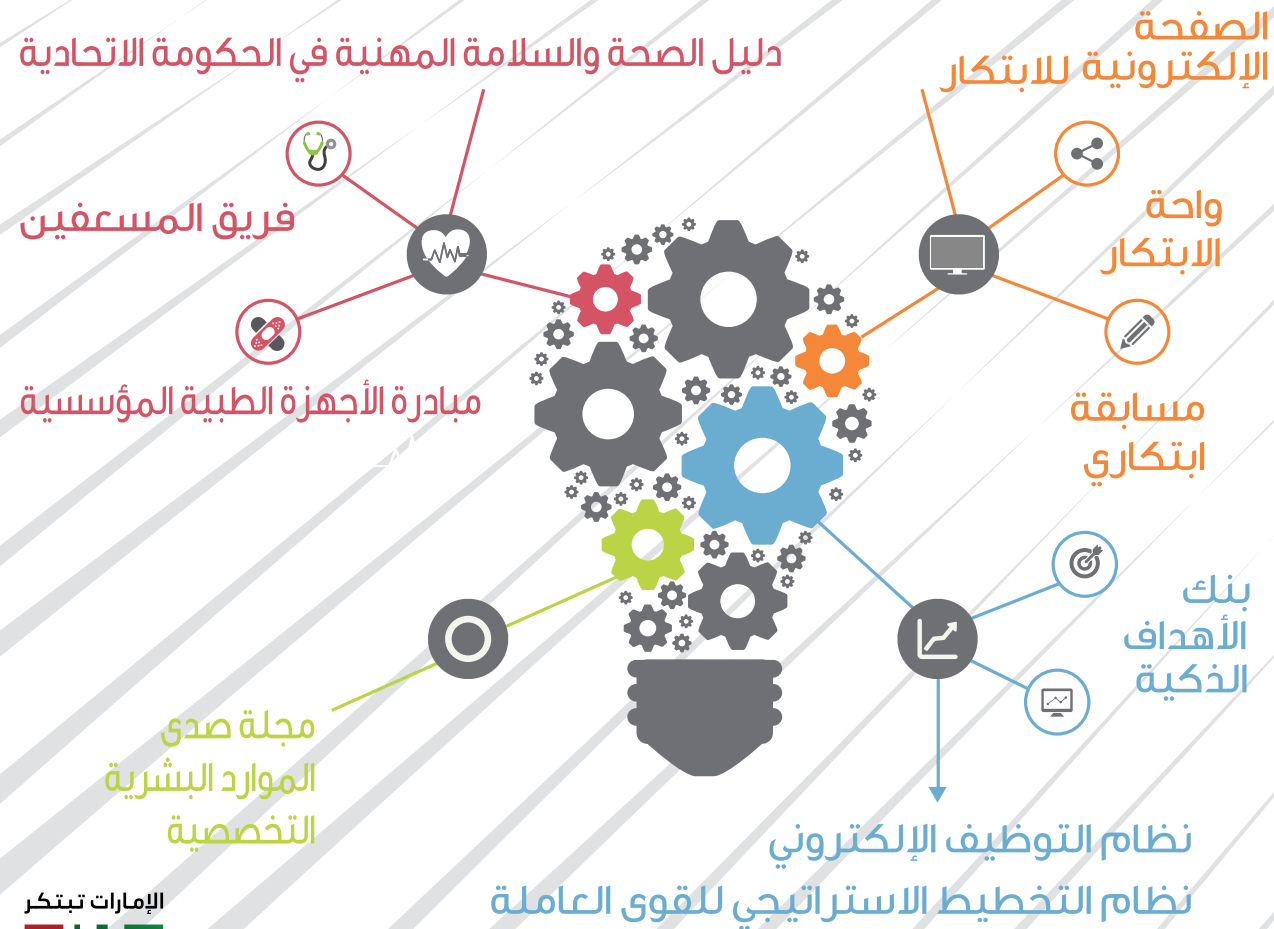
عام الابتكار

2015...ابتكار بلا حدود

لا يخفى على أحد أن دولة الإمارات العربية المتحدة أضحت وخلال وقت قصير وجهة رئيسية للكفاءات والمواهب من كافة أنحاء العالم، وقبلة يقصدها المبدعون والمبتكرون من شتى بقاع الأرض، حيث يرون فيها أنموذجاً في رعاية الموهوبين واحتضانهم وترجمة أفكارهم وطموحاتهم وإبداعاتهم إلى واقع ملموس وحقيقة ماثلة.



فعاليات الهيئة خلال أسبوع الإمارات للابتكار



أسبوعاً وطنياً سنوياً للابتكار، احتفاءً بالابتكار والمبتكرين والإنجازات، وتعزيز ثقافة الابتكار في كافة المؤسسات والقطاعات.

وقد كانت الهيئة سباقة للأخذ بالتوجيهات، حيث ركزت على عنصري الابتكار والإبداع في إخراج مشروعاتها ومبادراتها التي تطلقها تبعاً على مستوي الحكومة الاتحادية، كما أحييت فعاليات أسبوع الإمارات للابتكار من الفترة 22 إلى 28 نوفمبر 2015، حيث نظمت عدة فعاليات وأنشطة داخلية مبتكرة، وأطلقت مشاريع ومبادرات خلاقة ذات أبعاد ابتكارية وورش عمل ومسابقات.

كما لا يخفى على أحد أن القفزات المتسارعة التي حققتها دولة الإمارات على مختلف الصعد وفي جميع المجالات لا سيما في مجال الابتكار لم تكن وليدة اللحظة، ولم تأت من فراغ، بل جاءت ثمرة الدعم والاهتمام والرعاية السامية التي توليها القيادة الرشيدة للدولة لهذا الجانب المهم، وليس أدل على ذلك من إعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» العام 2015 عاماً للابتكار، وتخصيص أخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»



....وتستضيف شركات تقدم حلولاً مبتكرة في أكثر من مجال

حملة فحوصات طبية لموظفيها وورش توعوية، وذلك بالتعاون مع مستشفى الزهراء بدبي، حيث جرى خلالها إجراء مجموعة من الفحوصات المختلفة للموظفين، وتوزيع الكتيبات والنشرات التثقيفية عليهم، وتعريفهم بأهمية إجراء الفحوصات الطبية الدورية للوقاية من الأمراض أو الاكتشاف المبكر لها بما يزيد من فرص الشفاء منها.

إمكانية الاطلاع واستعارة مجموعة من الكتب في مختلف المجالات الأدبية والدينية، والسياسية، والتاريخية، والثقافية وغيرها من المجالات، وتهدف إلى مساعدة الموظفين في التعرف على الثقافات والعلوم المختلفة، وتنمية مهارة التعلم الذاتي لديهم، بالإضافة إلى توسعة مداركهم وقدراتهم، وتشجيعهم على القراءة.

...وتعقد ورش عمل حول الابتكار

وتخلل أسبوع الابتكار في الهيئة تنظيم سلسلة ورش عمل لموظفيها حول الابتكار ومستقبل القوى العاملة، وأهمية رعاية أصحاب المواهب والكفاءات وتوفير بيئة العمل المناسبة لهم، وذلك بالتعاون مع مجموعة من شركات ومؤسسات القطاع الخاص ومنها: (IBM)، وشبكة لينكد إن، وشركتي مايكروسوفت وإكسيد).

...وتنظم حملة فحوصات طبية

كما نظمت الهيئة أيضاً على هامش أسبوع الابتكار ضمن برنامج الرفاه الوظيفي المبتكر



الهيئة تنظم سلسلة فعاليات مبتكرة لموظفيها على مدار أسبوع الابتكار

لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية، ومبادرة «قدرات» لشركاء التقييم المفضلين في الحكومة الاتحادية، وبطاقة الشكر والتقدير الإلكتروني «ما قصرت»، بالإضافة إلى التطبيقات الذكية لخدمات الهيئة المختلفة، ونظام الخدمة الذاتية عبر التطبيق).

...ومسابقة «ابتكاري»

كما أطلقت مسابقة «ابتكاري» عبر الصفحة الإلكترونية للابتكار، والتي تتضمن ثلاث فئات هي: (ابتكاري الشاملة، وابتكاري لفرق عمل الهيئة، وابتكاري المباشرة)، حيث فتحت الهيئة من خلالها الباب أمام جميع متعامليها وشركائها وموظفيها لتقديم المقترحات المبتكرة التي تسهم في تطوير عمل وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

...وتدشن المكتبة الرقمية

وضمن فعاليات أسبوع الابتكار دشنت الهيئة المكتبة الرقمية التي تتيح لموظفي الهيئة

4 مشروعات استراتيجية

عقدت الهيئة مؤتمراً صحافياً خلال أسبوع الإمارات للابتكار أطلقت خلاله عدداً من الأنظمة والأدلة الاسترشادية المهمة على مستوى الحكومة الاتحادية هي: (الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية، والنظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية، ونظام التوظيف الإلكتروني، وبنك الأهداف الذكية لوظائف الدعم في الحكومة الاتحادية).

واحة الابتكار وموقعه الإلكتروني

وخلال أسبوع الابتكار أطلقت الهيئة الموقع الإلكتروني للابتكار، كما افتتحت واحة الابتكار التي تتضمن نبذة عن أبرز مشروعات الهيئة المبتكرة ومنها: (بنك الأهداف الذكية، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، والمنندى الإلكتروني بالشراكة مع شبكة «لينكد إن»، ومبادرة «معارف»

رعايات ومشاركات

اجتماع وزراء الخدمة المدنية بدول «التعاون»



التعاون الخليجي بغية توحيد الرؤى والسياسات والإجراءات المتعلقة بتنمية رأس المال البشري الخليجي وتمكينه، وتسليط الضوء على أبرز التحديات والعقبات التي تواجهه ومناقشة سبل تذليل تلك العقبات.

الأمر الذي من شأنه أن يساهم في دفع عجلة التقدم والازدهار في دول الخليج العربية وتعزيز مكانتها على المستويين الإقليمي والعالمي.

وشاركت الهيئة أيضاً في الاجتماع الرابع عشر لأصحاب المعالي والسعادة وزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية والموارد البشرية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الذي عقد في العاصمة القطرية الدوحة في أكتوبر.

وتأتي مشاركة الهيئة في الاجتماع إيماناً منها بأهميته، على اعتباره منصة مثالية تجمع تحت مظلتها المسؤولين في دول مجلس

اجتماع مدراء معاهد الإدارة العامة بدول «التعاون»



العامة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي عقد في العاصمة القطرية الدوحة.

وفي يونيو من العام 2015 شاركت الهيئة في الاجتماع السادس عشر لمدراء عموم معاهد الإدارة

من المؤتمرات والأحداث المحلية والإقليمية والعالمية ذات العلاقة بهذا الجانب، ونستعرض في هذا الباب أبرز رعايات الهيئة ومشاركاتها الخارجية خلال العام 2015:

تمكنت الهيئة خلال العام 2015 من ترك بصمة واضحة فيما يتعلق بتطوير رأس المال البشري وتمكينه وتنمية قدراته، وهنا نستشهد برعايتها ومشاركاتها في العديد

اجتماعات المنظمة العربية للتنمية الإدارية



مدينة الدار البيضاء بالمملكة المغربية، وذلك بمشاركة الوزراء العرب المعنيين بقضايا التنمية الإدارية والموارد البشرية، الأعضاء في المجلس التنفيذي للمنظمة.

وتدرك الهيئة أن هذا الاجتماع يعد خطوة هامة على طريق دعم التعاون العربي المشترك وتقريب وجهات النظر العربية ودعم منظومة العمل العربي والتنمية العربية، لما فيه تنمية وتطوير أنظمتنا الإدارية ورأس المال البشري في المنطقة».

شاركت الهيئة ممثلة عن دولة الإمارات العربية المتحدة، في اجتماعات المجلس التنفيذي والجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية في إبريل 2015، والتي استضافتها جمهورية مصر العربية - دولة المقر للمنظمة، بمشاركة الوزراء العرب المعنيين بقضايا التنمية الإدارية والموارد البشرية.

وفي السياق ذاته شاركت الهيئة في اجتماع المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية رقم 102، والذي انعقد في نوفمبر في

...وتشارك في المؤتمر السنوي للموارد البشرية في بريطانيا



الدولية الناجحة في مجال إدارة رأس المال البشري وتنميته وتمكينه، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أبرز القضايا المرتبطة به، والوقوف على أهم التحديات التي تواجهه، ووضع الحلول المناسبة لتجاوزها.

وعلى صعيد متصل افتتح سعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة المقر الإقليمي للمعهد البريطاني العالي للموارد البشرية والتطوير CIPD، في دولة الإمارات العربية المتحدة.

في إطار التعاون القائم بين الهيئة والمعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (CIPD)، وفي ضوء مذكرة التفاهم المبرمة بين الطرفين في العام 2014، شاركت وفد من الهيئة في المؤتمر السنوي للموارد البشرية وورش العمل والمعرض المصاحب له، والذي نظمه المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (CIPD) في نوفمبر الماضي في مدينة مانشستر البريطانية.

ويكتسب المؤتمر أهمية خاصة، كونه يعد منصة مثالية لتبادل أفضل الخبرات والتجارب والممارسات

ملتقى «الممارسات الإدارية الناجحة» الثالث في الأردن



وخلال اللقاء استعرض وفد الهيئة تجربتها على صعيد التحول الذكي في تقديم خدماتها، ومميزات تطبيق الهيئة الذكي FAHR الذي يقدم 26 خدمة ما بين رئيسية وفرعية، أبرزها تلك المنبثقة عن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» الذي ساعد في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب.

كما شارك وفد رسمي من الهيئة في ملتقى «الممارسات الإدارية الناجحة» الثالث والذي استضافته العاصمة الأردنية عمان ونظمه المنظمة العربية للتنمية الإدارية بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام بالمملكة الأردنية الهاشمية، وهدف إلى تسليط الضوء على التجارب الإدارية الناجحة في المؤسسات الحكومية في عدد من الدول العربية.

«الهيئة» ترعى قمة ومعرض الموارد البشرية



الأحداث على مستوى المنطقة في مجال تدريب وتطوير رأس المال البشري والارتقاء بقدراته، حيث تركز على التدريب في مكان العمل وتتناول أحدث الحلول التدريبية التي ترمي إلى تطوير بيئة العمل من خلال الاهتمام بتدريب الموظفين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم المهنية والشخصية.

أما على صعيد رعاية الأحداث المهمة التي تعنى بتطوير رأس المال البشري وتمكينه فقد رعت الهيئة قمة ومعرض الموارد البشرية، الذي نظمته شركة «إنفورما» الشرق الأوسط في مركز دبي التجاري، واستمر لثلاثة أيام بحضور المئات من مختصي تدريب وتطوير الموارد البشرية. وتعد قمة ومعرض الموارد البشرية من أهم

شراكات محلية ودولية

المؤسسات العالمية الرائدة في الموارد البشرية بحيث توفر الهيئة للمنطقة آخر ما توصلت اليه علوم الموارد البشرية و من ثم نشرها محليا و اقليميا من خلال مختلف الممارسات و القنوات و التي سيأتي ذكرها لاحقا في هذا العرض .

و بسبب غياب وجود مؤسسات عربية دولية تعنى بتطوير علوم الموارد البشرية ، أخذت الهيئة على عاتقها خلال الفترة الماضية مسؤولية تجسير الفجوة الناجمة عن غياب مثل تلك المؤسسات في عالمنا العربي من خلال بناء شراكات مع

على وجه الخصوص، ويتجلى هذا الإيمان في أبهى صوره من خلال مذكرات التفاهم التي تبرمها الهيئة من وقت لآخر مع مؤسسات عالمية وأخرى حكومية وشبه حكومية وخاصة، وهنا نستعرض أبرز المذكرات التي وقعتها الهيئة خلال العام 2015:

تؤمن الهيئة إيماناً راسخاً أن تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية إلى واقع ملموس مرهون بمدى تعاونها مع شركائها الاستراتيجيين، ودورها في النهوض برأس المال البشري وتمكينه في دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام، والحكومة الاتحادية

منظمات عالمية



تأسست العام 1943
لها 20,000 عضو



تأسست العام 1913
لها 135,000 عضو



تأسست العام 1943
لها 20,000 عضو



مذكرة مع «كوتي»



«كوتي» أحد شركاء الهيئة في إصدار مجلة «صدى الموارد البشرية» والأعمال البحثية

كما نصت المذكرة على المساهمة في تطوير محتوى المجالات العلمية التي تصدر عن الهيئة أو المعهد، والمشاركة في برامج التنمية والتطوير المهني، والمشاركة في الشبكات والفعاليات والمؤتمرات السنوية، وترشيح المتحدثين، والمشاركة المعرفية، علاوةً على المشاركة في الأنشطة البحثية من خلال تبادل آخر البحوث في مجال الموارد البشرية.

انطلاقاً من حرصها على تبادل أفضل الممارسات والمقارنات المعيارية، وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع المعهد المركزي لتدريب المسؤولين في كوريا الجنوبية «كوتي»، ونصت المذكرة على التعاون في مركز التميز في الموارد البشرية الذي تستعد الهيئة لإطلاقه، وذلك من خلال المساهمة في إنشاء المركز الذي يركز على اقتراح سياسات موارد بشرية موثقة بالحقائق والبيانات.

مذكرات ضمن «قدرات»



التفاهم مع مجلس دبي التنفيذي يعود بالنفع على موظفي الحكومة الاتحادية وحكومة دبي تدريباً وتطويراً

الخدمات باللغة العربية إلا إذا تم الاتفاق مع الهيئة على لغة أخرى.

كما نصت مذكرات التفاهم على تزويد الهيئة بتقارير ربع سنوية تتضمن أسماء الجهات الاتحادية المستفيدة من الخدمات التي يقدمها مزودو خدمات تقييم القدرات، ونوع الخدمة، وعدد الأفراد المشتركين بخدمات التقييم وقياس القدرات من الجهات الاتحادية، والهدف من خدمات التقييم وقياس القدرات.

وقعت الهيئة أربع مذكرات تفاهم -ضمن مبادرة الإطار العام لآلية قياس قدرات الموظفين في الحكومة الاتحادية «قدرات»- مع عدد من مزودي خدمات تقييم القدرات المعتمدين ضمن المبادرة وهم (مؤسسة AQR، ومؤسسة كيوبكس، وكات اي، وأخيراً مؤسسة مينتس هوجان)، يتم بموجبها تقديم عروض وخصومات خاصة للوزارات والجهات الاتحادية على جميع خدمات التقييم وقياس القدرات التي توفرها، على أن تقدم هذه

مذكرة تفاهم مع «مجلس دبي التنفيذي»

بتقديم برامج ودورات تدريبية ذكية وإلكترونية لموظفي حكومة دبي والحكومة الاتحادية، وإتاحة مشاركة الموظفين في الندوات والمنتديات المعرفية التي يعقدها الجانبان، على أن تُقدم البرامج والندوات وفقاً لأفضل الممارسات العالمية المطبقة في هذا الشأن.

وقعت الهيئة خلال العام 2015 مذكرة تفاهم مع الأمانة العامة للمجلس التنفيذي لإمارة دبي بشأن الاستفادة من مبادرات التدريب الذكي المطبقة لدى الجهتين، وذلك على هامش منتدى دبي لأفضل الممارسات الحكومية الذي عقد في دبي.

ونصت المذكرة على أن تقوم الهيئة والأمانة

ومن أبرز هذه الشركات: مركز دبي التجاري العالمي وقرية البوم السياحية في دبي، ومجموعة مراكز فيتنس فيرست الشرق الأوسط، ونصت المذكرات على تقديم عروض خاصة وتنافسية لموظفي الحكومة الاتحادية على أسعار منتجات هذه الشركات وخدماتها.

خلال العام 2015 وقعت الهيئة مجموعة من مذكرات التفاهم مع عدد من مؤسسات وشركات القطاع الخاص ضمن برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات» الذي أطلقته الهيئة في العام 2011.

الدراسات والتقارير



دراسات الموارد البشرية تساعد في التخطيط السليم المبني على حقائق لإدارة رأس المال البشري

16 دراسة في الموارد البشرية

الوظيفية والاجتماعية لموظفي الحكومة الاتحادية، ودراسة تحديث الدرجات والرواتب في الحكومة الاتحادية، ودراسة بشأن العسكريين المتقاعدين، ودراسة الترقية، ودراسة حول النذب والنقل والإعارة، ودراسة أثر الإجازات المرضية في الحكومة الاتحادية «براد فورد»، ودراسة الإنتاجية، والصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى دراستين حول التأمين الصحي والرفاه الوظيفي).

بغية ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية، أعدت الهيئة وأصدرت 16 دراسة وتقريراً تعنى بالموارد البشرية ما بين عامي 2011 و2015 ومنها: (معدل الدوران الوظيفي في الحكومة الاتحادية، ودراسة بعنوان المرأة العاملة في الحكومة الاتحادية، ونمطية الإجازات المرضية في الحكومة الاتحادية، ونمطية الترقية في الحكومة الاتحادية، والسمات

مبادرات إنسانية ومجتمعية



«امتيازات» توفر على موظفي الحكومة الاتحادية وتسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي

امتيازات

«الحواري للإطارات»
«alhawai»



%25

«الطايير للسيارات»
«altayermotors»



5 - 30%

«هيونداي»
«hyundai»



5 - 10%

Imtiyazat

حيات كينزل ديت



20% - 30%

شيراتون أبو ظبي



20% - 30%

شيراتون أبو ظبي



20% - 30%

مركز وسط دبي



20% - 30%

سيتي سيزونز دبي



20% - 30%

نوفوتيل ولبليس



20% - 30%

فيلا وسط دبي



20% - 30%

جيمز بيتش



20% - 30%

روزنس البستان



20% - 30%

قرية اليوم السياحية
Al Boom Tourist Village



%15

فيتنس فيرست
Fitness First



%15

مستشفى الأكاديمية
الأمريكية للجراحة التجميلية
AMERICAN ACADEMY OF
COSMETIC SURGERY HOSPITAL



%20

يعد جزءاً لا يتجزأ من رؤيتها ورسالتها الساميتين، وانطلاقاً من مسؤوليتها المجتمعية، وقناعتها بأهمية هذا الدور الحيوي، أطلقت عدداً من المبادرات الإنسانية والمجتمعية والاجتماعية التي تخدم المجتمع الإماراتي برمته، والمشاركة بأخرى عالمية ومن هذه المبادرات:

تؤمن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية إيماناً راسخاً بأهمية المسؤولية المجتمعية للمؤسسة، وبأن تحقيق أهدافها الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية إلى واقع ملموس لا يتأتى إلا من خلال القيام بدور فاعل في مجال العمل الإنساني والمجتمعي الذي

امتيازات
Imtiyazat

«امتيازات»: برنامج خصومات خاص بموظفي الحكومة الاتحادية

عروض متنوعة وخصومات مميزة

وتتنوع مجالات عمل الشركات المدرجة ضمن برنامج «امتيازات»: حيث وكالات السيارات، والفنادق، وشركات السياحة والسفر ومحال المجوهرات، وشركات الرعاية الصحية، وشركات تأجير السيارات، وعدد من محلات البيع بالتجزئة والمطاعم.

ومن أبرز شركات القطاع الخاص المنظمة لبرنامج «امتيازات»: مؤسسة جمعة الماجد ممثلة بشركة هيونداي، والطاير للسيارات، والوكالة العربية للسيارات، ومركز دبي التجاري العالمي، وقرية اليوم السياحية، ومجموعة نوادي فيتنس فيرست الشرق الأوسط، وسلسلة فنادق روتانا في دبي والإمارات الشمالية، وفندق جراند حياة دبي، وفندق كورال دبي ديرة، وفندق شيراتون أبوظبي، وفندق تايم جراند بلازا، ومجموعة قنوات OSN، ومستشفى الزهراء بفروعه المتعددة، وشركة أرامكس لخدمات النقل والحلول اللوجستية، وللإطلاع على القائمة الكاملة للشركات المدرجة ضمن البرنامج ونسب الخصومات التي تقدمها حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية يمكنكم زيارة الموقع الإلكتروني للهيئة عبر الرابط التالي:

www.fahr.gov.ae

لقد نجحت الهيئة في ترسيخ مكانة مبادرة «امتيازات» كواحدة من أكبر المبادرات المجتمعية على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أخذت على عاتقها مسؤولية التنسيق مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص وتوقيع شراكات معها لمنح موظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم خصومات خاصة واستثنائية على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.

وتسعى الهيئة من خلال مبادرة «امتيازات» إلى دعم موظفي الحكومة الاتحادية وتحفيزهم، بالإضافة إلى رفع مستويات الرضا الوظيفي، والولاء المؤسسي لديهم، بحيث توفر لهم امتيازات خاصة دون سواهم، من خلال مبادراتها وشراكاتها مع القطاع الخاص، لما في ذلك من أثر على تحسين وتطوير إنتاجيتهم سعياً للوصول بدولة الإمارات إلى مصاف الدولة المتقدمة وتحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

وخلال العام 2015 أبرمت الهيئة أكثر من 20 مذكرة تفاهم مع مؤسسات وشركات خاصة ضمن المبادرة يستفيد منها أكثر من 94 ألف موظف في الحكومة الاتحادية وعائلاتهم والمتقاعدين، ليصل بذلك عدد الشراكات التي وقعتها الهيئة ضمن المبادرة منذ إنطلاقها إلى أكثر من 80 اتفاقية شراكة.

119

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2015

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2015

118

يوم المرأة العالمي



تشغل المرأة 54% من وظائف الحكومة الاتحادية المدنية

ويأتي الاحتفال بيوم المرأة العالمي ترجمة عملية لقناعة الهيئة وإيمانها بأهمية الدور الذي تلعبه المرأة الإماراتية في تعزيز مكتسبات الاتحاد والمراكمة عليها، كيف لا وقد ظلت المرأة الإماراتية محور اهتمام وتقدير، القيادة الرشيدة للدولة، لتصل إلى ما هي عليه اليوم، وتكون عنصراً فاعلاً يقف مع الرجل جنباً إلى جنب في كافة المناصب وقطاعات العمل.

أحييت الهيئة مناسبة يوم المرأة العالمي الذي يصادف الثامن من مارس من كل عام، حيث نظمت حفلاً في مقرها بدبي، تم خلاله تكريم موظفات الهيئة وتقديم الهدايا التذكارية لهن، كما أرسلت الهيئة رسائل نصية قصيرة لموظفات الحكومة الاتحادية عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية الحكومية «بياناتي» لتهنئتهن بالمناسبة.

ويوم المرأة الإماراتية



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

إطلاق سلسلة مبادرات 12.12.12 المجتمعية

إدراكاً منها لأهمية العمل المجتمعي ودوره في ترسيخ المكانة الرائدة لدولة الإمارات العربية المتحدة في هذا المجال وعلى كافة الصعد المحلية والإقليمية والعالمية، أطلقت الهيئة سلسلة المبادرات المجتمعية 12.12.12 مطلع العام 2015، والتي تقوم فكرتها على إطلاق 12 مبادرة مجتمعية من قبل وحدات الهيئة التنظيمية الـ 12 وذلك خلال 12 شهراً.

وتهدف مبادرات 12.12.12 إلى توسيع دائرة مشاركة الهيئة في العمل المجتمعي وانخراط جميع الإدارات وأكبر عدد من موظفيها في خدمة المجتمع بما يعزز دورها في هذا المجال المهم، وتحقيق أكبر الأثر والفائدة من مبادرات الهيئة المجتمعية، على الصعيدين الداخلي والخارجي، بما يعود بالفائدة على شرائح المجتمع المختلفة.

ويحسب لسلسلة المبادرات المجتمعية التي أطلقتها الهيئة تباعاً خلال العام 2015 أنها أسهمت في تعزيز دور الهيئة في استجابتها لـ (البرنامج الوطني للاتصال الحكومي) الذي أطلقه مجلس الوزراء مطلع العام الماضي ويتألف من سبعة محاور.

وترتبط بعض المبادرات بمناسبات عالمية مثل: (يوم المرأة العالمي، ويوم العمال، ويوم الصحة العالمي، واليوم العالمي للبيئة، واليوم العالمي للمسنين، واليوم العالمي للسكري، واليوم العالمي للمعاقين، ويوم التطوع العالمي).

و نسلط الضوء على أبرز هذه المبادرات بشيء من التفصيل:

التفاعل مع حملة «تراحموا»

تفاعلت الهيئة مع حملة «تراحموا» التي وجه بها مطلع العام 2015 صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وأطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، لإغاثة مليون لاجئ ومتضرر من برد الشتاء في بلاد الشام.

وتمثل تفاعل الهيئة من خلال دعوتها لموظفيها وكافة الوزارات والجهات الاتحادية وأعضاء نادي الموارد البشرية وشركائها للمساهمة في الحملة والتبرع عبر حسابات الهلال الأحمر الإماراتي، وذلك بواسطة حساباتها المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني حيث نشر العبارات التحفيزية و«بوستر الحملة».



حملة للتبرع بالدم



حملة «فانوس التمكين»



كما شاركت الهيئة في حملة فانوس التمكين، التي أطلقتها مؤسسة الشارقة للتمكين الاجتماعي خلال العام 2015 تحت شعار «نور لحياتهم... سرور لقلوبكم»، وتقوم فكرتها على بيع فوانيس رمضان للأفراد والمؤسسات بأسعار رمزية، يعود

ريعتها للأيتام المنتسبين للمؤسسة وذوهم. وتمثلت مشاركة الهيئة في استضافتها لمعرض فوانيس رمضان الذي نظمته مؤسسة الشارقة للتمكين الاجتماعي وشهد تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من موظفي الهيئة لشراء فوانيس التمكين.

يوم العمال العالمي



تقديراً لدور العمال المحوري في ترسيخ مكانة الدولة، وجهودهم في كافة المجالات، أحييت الهيئة مناسبة يوم العمال العالمي الذي يصادف الأول من مايو من كل عام، حيث نظمت حفلاً في مقرها بدبي بهذه المناسبة، تم

خلاله تكريم مجموعة من عمال الفئات الخدمية والمساندة في الهيئة والمؤسسات المجاورة، وتوزيع الهدايا التذكارية وقسائم المشتريات عليهم.



القليل من وقتك لتتخذ حياة الآخرين؟ تبرع بالدم ازرع الأمل». وهدفت حملة التبرع بالدم إلى مساعدة مرضى التلاسيميا والمرضى الذين يخضعون لجراحات القلب المفتوح، حيث استضافت الهيئة الحافلة المخصصة للتبرع بالدم.

حماية البيئة مسؤولية جماعية وسلوك يومي وضمن مبادراتها المجتمعية أيضاً نظمت الهيئة حملة للتبرع بالدم، وذلك بالتعاون مع بنك الدم التابع لهيئة الصحة بدبي، شارك فيها عدد كبير من موظفي الهيئة وموظفي المؤسسات والشركات المجاورة، تحت شعار «هلاً أعطيت

اليوم العالمي للبيئة



حماية البيئة مسؤولية جماعية وسلوك يومي

والمياه وافتتحه معالي راشد أحمد بن فهد وزير البيئة والمياه، وتمثلت مشاركتها في توزيع الهدايا الرمزية على الأطفال، والنشرات البيئية التوعوية، في دبي مول.

أحييت الهيئة مناسبة اليوم العالمي للبيئة الذي يصادف الخامس من شهر يونيو من كل عام، والذي حمل شعار «سبعة مليارات حلم.. على كوكب واحد.. فلنستهلك بعناية»، حيث شاركت في المعرض البيئي الذي نظّمته وزارة البيئة

«عونك يا يمن»

وتفاعلت الهيئة مع حملة «عونك يا يمن» التي أطلقتها في أغسطس هيئة الهلال الأحمر الإماراتي لدعم الأوضاع الإنسانية في اليمن ومساعدة 10 ملايين شخص، وذلك تنفيذاً لتوجيهات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وصاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، وأوامر صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة.

وجاء تفاعل الهيئة من خلال دعوتها لكافة موظفيها وشركائها للمشاركة في الحملة، وذلك عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني.



اليوم العالمي للمسنين



لقطات من زيارة مستشفى

أحييت الهيئة مناسبة اليوم العالمي للمسنين الذي يصادف الأول من شهر أكتوبر من كل عام، حيث نظمت زيارة ميدانية إلى قسم طب المسنين بمستشفى راشد في دبي، شارك بها

عدد من مدراء القطاعات والإدارات والموظفين، وتم خلالها توزيع الهدايا الرمزية على المسنين المرضى والاطمئنان على صحتهم وتبادل الأحاديث الودية معهم.

اليوم العالمي للسكري



تهتم الهيئة بصحة موظفيها وسلامتهم وتنظم لهم الفحوصات بشكل دوري

حيث نظمت محاضرات تثقيفية توعوية ونشاطات وفحوصات طبية مختلفة لموظفيها في أبوظبي ودبي، وذلك بالتعاون مع مركز «جنتل كير» للرعاية المنزلية والمركز الطبي الجديد في أبوظبي.

انطلاقاً من حرصها على رفع مستوى الوعي الصحي لدى الموظفين وتشجيعهم على الفحص الدوري واتباع النصائح الطبية، أحييت الهيئة مناسبة اليوم العالمي للسكري الذي يصادف الرابع عشر من شهر نوفمبر من كل عام،

«عيدية العيد»

انطلاقاً من حس الهيئة بمسؤوليتها المجتمعية، وتقديراً للجهود المتميزة لموظفيها ضمن فئة الوظائف الخدمية والمساندة وتفانيهم في أداء واجباتهم، وبمناسبة حلول عيد الأضحى المبارك أطلقت الهيئة مبادرة «عيدية العيد»، حيث تمثلت فكرتها في تجميع العيديات من موظفي الهيئة في أبوظبي ودبي وتوزيعها على موظفي الخدمات المؤسسية والمساندة.



يوم الصحة العالمي



مبادراتنا المجتمعية رسمت البسمة على وجوه الكبار والصغار

احتفلت الهيئة بمناسبة يوم الصحة العالمي الذي يصادف السابع من إبريل من كل عام، حيث نظمت زيارة ميدانية إلى قسم الأطفال بمستشفى لطيفة في دبي، شارك بها عدد

من مدراء القطاعات والإدارات والموظفين، وتم خلالها توزيع الهدايا الرمزية على الأطفال المرضى والاطمنئان على صحتهم وتبادل الحديث الودي مع أولياء أمورهم.

اليوم العالمي للتطوع



الهيئة تضطلع بمسؤوليتها المجتمعية وتؤمن أن التطوع يعزز الرضا والرفاه الوظيفي

انطلاقاً من إيمان الهيئة بأهمية الخدمة المجتمعية والعمل التطوعي أحييت مناسبة يوم التطوع العالمي الذي يصادف الخامس من شهر ديسمبر من كل عام، حيث نظمت زيارة إلى مقر قرية العائلة في دبي والتابعة لمؤسسة

الأوقاف وشؤون القصر.

وتلعب قرية العائلة دوراً مهماً على صعيد تمكين عشرات الأيتام من الحياة في كنف جو عائلي يؤهلهم لأن يكونوا أفراداً صالحين لوطنهم في المستقبل.

فعالیات وطنية واجتماعية...تختزل قيم الولاء والانتماء



دقيقة دعاء صامت على أرواح شهداء الوطن شهداء الحق والواجب

يوم العلم



علمنا رمز عزتنا فليبق مرفوعاً خفاقاً في سماء الوطن

أحييت الهيئة مناسبة يوم العلم، استجابة لمبادرة، صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» للاحتفال بيوم العلم في الثالث من نوفمبر من كل عام، وذلك بالتزامن مع الاحتفالات التي شهدها الدولة بمناسبة مرور 11 سنة على تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مقاليد الحكم في دولة الإمارات. ونظمت الهيئة حفلاً بهذه المناسبة، تخلله رفع علم الدولة على مبناها، والاستماع للنشيد الوطني الرسمي لدولة الإمارات، وتوزيع أعلام الدولة على جميع الموظفين الذين تفاعلوا بشكل كبير مع الحملة.

أحييت الهيئة مناسبة يوم العلم، استجابة لمبادرة، صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» للاحتفال بيوم العلم في الثالث من نوفمبر من كل عام، وذلك بالتزامن مع الاحتفالات التي شهدها الدولة بمناسبة مرور 11 سنة على تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مقاليد الحكم في دولة الإمارات. ونظمت الهيئة حفلاً بهذه المناسبة، تخلله رفع علم الدولة على مبناها، والاستماع للنشيد الوطني الرسمي لدولة الإمارات، وتوزيع أعلام الدولة على جميع الموظفين الذين تفاعلوا بشكل كبير مع الحملة.

تولي الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أهمية خاصة للمشاركة في الاحتفالات الوطنية وإحياء المناسبات المجتمعية، إيماناً منها بأنها مكون رئيس من مكونات المجتمع الإماراتي، وتحرص الهيئة على إشراك موظفيها في هذه المناسبات التي تجسد روح الولاء وتنمي مشاعر الانتماء، وتعزز الهوية الوطنية.

حفل اليوم الوطني الـ 44 ويوم الشهيد



إحياء الفعاليات الوطنية يجسد روح الولاء والانتماء

ونظمت حفلاً بهذه المناسبة، استهل بدقيقة دعاء صامت لشهداء الوطن، الذي ارتقوا دفاعاً عن الحق ونصرة المظلوم، ومن ثم بعزف النشيد الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة، ورفع علم الدولة على مبنيي الهيئة في أبوظبي ودبي.

أحييت الهيئة ذكرى اليوم الوطني الرابع والأربعين لتأسيس اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة، ويوم الشهيد الذي وجه بتخصيصه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» في الثلاثين من نوفمبر من كل عام.

مبادرات تحفيزية رائدة



لقطات من فعاليات برنامج الرفاه الوظيفي

التغذية السليمة

كما نظمت الهيئة خلال العام 2015 سلسلة ورش توعوية تثقيفية لموظفيها حول التغذية السليمة خصوصاً خلال شهر رمضان المبارك، والعادات الغذائية التي يجب الابتعاد عنها قدر الإمكان خلال الشهر الفضيل، وتأثير هذه العادات على صحة الصائم.

وركزت الورش على توعية الموظفين بأساسيات التغذية المتوازنة وكيفية تطبيقها على مائدة الإفطار، والتعريف بالممارسات الصحية الغذائية التي تكفل تحقيق توازن غذائي سليم خلال الشهر الفضيل وبيان دور التغذية في الوقاية من الأمراض المختلفة كارتفاع ضغط الدم والسكري والكوليسترول وزيادة معدلاتها عند المصابين.

«فريق كرة قدم»

وفي نفس الإطار نظمت الهيئة برنامجاً رياضياً ترفيهياً لموظفيها تضمن العديد من الفعاليات والأنشطة المتنوعة التي لاقت تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من الموظفين منها: حجز ملعب كرة قدم بشكل شهري في دبي، وتنظيم منافسات كروية أسبوعية بين الموظفين، الأمر الذي كان له أكبر الأثر في خلق تفاعل اجتماعي بين الموظفين، وتوجيه انتباههم نحو أهمية الرياضة في حياتنا اليومية، بالإضافة إلى تفرغ طاقاتهم في أمور إيجابية ومفيدة.

تدرك الهيئة جيداً أن تعزيز تنافسيتها وريادتها على مستوى الحكومة الاتحادية، لا يتأتى إلا من خلال خلق بيئة عمل تحفز الموظفين وتستثير طاقاتهم الكامنة، وتشجعهم على الإبداع والابتكار، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي الارتقاء بمكانة الهيئة على مستوى الوزارات والجهات الاتحادية، وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها لمتعاملينا.



ولتحقيق هذه الغاية أطلقت مبادرات داخلية عدة كان لها أكبر الأثر في تمكين موظفيها، وإضفاء أجواء عمل مثالية تتسم بالإيجابية والتحفيز وتعنى بتكريم المتميزين والمبدعين، وفي هذه الزاوية سنسلط الضوء على أبرز هذه المبادرات:

برنامج الرفاه الوظيفي

حفلت أجندة الهيئة خلال العام 2015 بالعديد من الفعاليات والأنشطة التي نظمها ضمن برنامج الرفاه الوظيفي، الذي أطلقته في العام 2014 وتسعى من خلاله إلى دمج موظفيها ببيئة العمل إلى أقصى درجة، ورفع مستويات الرضا والرفاه الوظيفي لديهم.

ويشتمل برنامج الرفاه الوظيفي على 4 مبادرات تدرج تحت كل منها مجموعة أنشطة ومشاريع وهي: المبادرات الصحية، مبادرات السلامة المهنية، مبادرات البيئة الخضراء والمبادرات الاجتماعية والمجتمعية.



يوم الرفاه الوظيفي

وخلال العام 2015 نظمت الهيئة مجموعة من الأنشطة لموظفيها في أبوظبي ودبي ضمن البرنامج لعل أبرزها: يوم الرفاه الوظيفي الذي تخلله محاضرات تثقيفية توعوية ونشاطات وفحوصات طبية وذلك تحت شعار «اللياقة البدنية صحة نفسية وجسدية»، وذلك بالتعاون مع كل من: (مركز «فتنس فيرست» للياقة البدنية، ودكتور نيوتشرش، ومستشفى الزهراء ومطعم خفيف وصحي، ومستشفى برجيل وشركة الإمارات للاتصالات المتكاملة «دو»).

وتضمن اليوم باقة متنوعة من الفعاليات

والأنشطة الصحية من بينها: (إجراء فحوص للسكر وضغط الدم ونسبة الكربون لدى الموظفين، وقياس كتلة الجسم ونسب الدهون والعضلات ومدى تناسب الطول مع الوزن، وتقديم الإرشادات الصحية وتوزيع النشرات التثقيفية على الموظفين، وتقديم نصائح رياضية وصحية)

حفل الإفطار الشهري



حفل الإفطار تقليد شهري يعزز التواصل بين الموظفين في أجواء اجتماعية

من الموظفين.

وترمي الهيئة من خلال هذه المبادرة إلى تعزيز سبل الاتصال والتواصل بين الموظفين على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم ومسمياتهم الوظيفية في أجواء اجتماعية غير تقليدية.

بات حفل الإفطار الجماعي الذي أطلقته الهيئة في سبتمبر من العام 2012 تقليداً شهرياً يجمع الموظفين بالقيادة، بغية استعراض أحدث مستجدات الهيئة وإنجازاتها، والوقوف على مشروعاتها وخططها المستقبلية على مستوى الحكومة الاتحادية، وتكريم المتميزين

نظام «طور معنا» للاقتراحات



«حكومتني» خلال العام 2015 حوالي 180 مقترحا داخلياً وخارجياً، 27 منها مجدية تم تطبيق 21 منها حتى نهاية العام 2015 وجاري العمل على تطبيق المقترحات الأخرى.

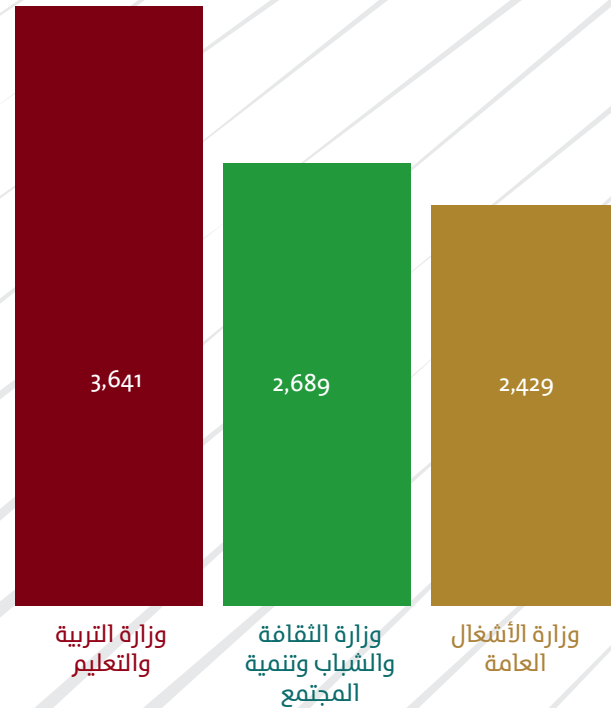
ويسهم نظام الاقتراحات «طور معنا» في تعزيز التوجهات الاستراتيجية للهيئة والرامية إلى تعزيز سبل التواصل بين الهيئة وموظفيها وكافة متعاملاتها وشركائها، بغية الارتقاء بمنظومة العمل المؤسسي في الهيئة، والنهوض بمستوى الخدمات التي تقدمها على مستوى الحكومة الاتحادية بما يلبي وبحقق آمال وتطلعات جمهور المتعاملين والشركاء.

تحرص الهيئة بشكل مستمر على توفير أجواء عمل مفعمة بالإيجابية والتحفيز والإبداع لموظفيها، بما يسهم في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021، وفي هذا الصدد أطلقت في العام 2012 نظام الاقتراحات «طور معنا»، وربطته مطلع العام 2015 ببوابة الاقتراحات والملاحظات لحكومة الإمارات «حكومتني»، حيث تستقبل من خلالها المقترحات الداخلية والخارجية التي تستهدف تطوير بيئة العمل في الهيئة.

وتخضع المقترحات لدراسة وتقييم فريق متخصص من الهيئة، تمهيداً لاعتمادها وتطبيق المجدي منها، واستقبلت الهيئة عبر بوابة

«ما قصرت»

الجهات الأكثر استخداماً لبطاقة ما قصرت



م	منذ إطلاق البطاقة على مستوى الحكومة الاتحادية حتى نهاية 2015	خلال العام 2015
عدد البطاقات التي تبادلها موظفو الحكومة الاتحادية	14,718	11,430
عدد البطاقات المرسلة عبر التطبيق الذكي للهيئة	6,585	4,637

15000 بطاقة

الخدمة لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية عبر التطبيق وحتى نهاية العام 2015.

وتربع موظفو وزارة التربية والتعليم على قائمة موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الأكثر إرسالاً واستقبالاً لبطاقة ما قصرت بواقع 3 آلاف و700 بطاقة، تلاهم موظفو وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع بألفين و700 بطاقة، في حين حل موظفو وزارة الأشغال العامة بألفين و500 بطاقة.

ومنذ إطلاقها لاقت المبادرة تفاعلاً كبيراً من موظفي الهيئة والوزارات والجهات الاتحادية، الذين تم إتاحة هذه الخدمة لهم ضمن باقة الخدمات التي يقدمها تطبيق الهيئة الذكي FAHR، حيث بلغ عدد البطاقات التي تبادلها الموظفون مع نهاية العام 2015 قرابة 15 ألف بطاقة 11 ألف و500 منها خلال العام 2015 وحده، كما بلغ عدد البطاقات التي تبادلها موظفو الحكومة الاتحادية عبر التطبيق الذكي للهيئة قرابة 6 آلاف و600 بطاقة منذ إتاحة هذه



لتعاونهم البناء في إعلاء شأن الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية.

وترمي الهيئة من خلال بطاقة «ما قصرت» إلى تحفيز موظفي الحكومة الاتحادية على الالتفات إلى الجوانب الإيجابية فيما بينهم، لما لهذه الخطوة من دور كبير في خلق بيئة عمل محفزة قائمة على ثقافة العمل الجماعي والأداء المتميز، الأمر الذي من شأنه أن يرتقي بمنظومة العمل المؤسسي في الوزارات والجهات الاتحادية، ويعزز مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

تولي الهيئة أهمية استثنائية لخلق بيئة عمل قوامها التنافس والتعاون، وترسيخ مبدأ العمل بروح الفريق الواحد، ومن هنا تولدت لديها فكرة بطاقة «ما قصرت» التي أطلقتها في العام 2013، وهي بطاقة شكر وتقدير إلكترونية يتبادلها موظفو الهيئة وموظفو الوزارات والجهات الاتحادية فيما بينهم على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم الوظيفية، للتعبير عن امتنانهم لتعاون زملائهم معهم وللجهود التي بذلوها، نظراً لالتزامهم المهني والسلوكي والأخلاقي في العمل، علاوة على تقديرهم

أدواتنا الإعلامية

مجلة «صدى الموارد البشرية»



الهيئة المبتكرة مجلة صدى الموارد البشرية التي أصدرت الهيئة العديدين الثاني والثالث منها خلال العام 2015، بدون أن تتحمل أية تكاليف مالية، علماً أن الدراسات والأبحاث التي تحويها يحتاج إعدادها إلى ميزانيات كبيرة.

عمدت الهيئة لإخراج مشروعاتها بشكل مبتكر، إذ تجسد ذلك في العديد من الأنظمة والتشريعات والمبادرات والتطبيقات الذكية؛ وذلك كله من أجل بيئة عمل حكومية أساسها الإنتاجية والرفاه وإسعاد المتعاملين، ومن الأمثلة على مبادرات



مستوى دولة الإمارات فحسب بل وعلى مستوى المنطقة، لتعكس من خلالها أفضل الممارسات والتجارب التي يمكن الاستفادة منها وتوظيفها للنهوض بمستوى مؤسساتنا وتحسين بيئة العمل، وبالتالي رفع الكفاءة والإنتاجية.

وتحرص المجلة على مواكبة آخر الدراسات والأبحاث والمعارف التي تم نشرها من قبل جهات الاختصاص العالمية في الموارد البشرية، ووضعها بين أيدي المختصين في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة.

وتصل المجلة إلى أكثر من 50 ألف قارئ من داخل الدولة وخارجها، حيث لدى الهيئة قاعدة بيانات ضخمة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وفي حساباتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقوائم بريدية متنوعة لشركاء وأصدقاء الهيئة، إضافة لأعضاء ومنتسبي نادي الموارد البشرية، وتجدر الإشارة إلى أن المجلة متاحة على موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإلكتروني (www.fahr.gov.ae) وباللغتين العربية والإنجليزية، حيث يمكن الاشتراك بها إلكترونياً.

وكانت الهيئة قد أصدرت خلال العام 2014 العدد الأول من مجلة «صدى الموارد البشرية» التي تصدر باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي إلكترونياً وورقياً، ويتم إعدادها بالشراكة مع مؤسسات عالمية رائدة في مجال الموارد البشرية وتنمية وتمكين رأس المال البشري مثل: المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية CIPD، وجمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM ومجموعة بوسطن الاستشارية BCG، وجامعة موناخ الألمانية Monash، وجامعة ديوك DUKE، وجمعية البحث النوعي البريطانية AQR، ومعهد تدريب المسؤولين الرسميين في كوريا الجنوبية «كوتي» COTI.

وتتميز «صدى الموارد البشرية» بأنها مجلة متخصصة شاملة تشكل إضافة نوعية لمكتبة الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومرجعاً للباحثين والمهتمين في هذا المجال، وإضافة جديدة لأدوات الهيئة الإعلامية التي تسعى من خلالها الوصول إلى أكبر شرائح المتعاملين والشركاء والجمهور، ليس على

مجلة الموارد البشرية.. 60 ألف قارئ و56 إصداراً



تعد مجلة الموارد البشرية التي تصدرها الهيئة بشكل شهري الأول من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، بل على مستوى المنطقة لجهة التخصص، وهي شديدة الحرص على التطور شكلاً ومضموناً وإخراجاً وانتشاراً يوماً بعد آخر، حيث باتت منبراً متخصصاً في تناول موضوعات الموارد البشرية، وتجارب تنمية رأس المال البشري بكل مستجداتها وتجلياتها، محلياً وإقليمياً وعالمياً، من خلال الكلمة والصورة.

ويأتي إطلاق مجلة الموارد البشرية من منطلق حرص الهيئة على وجود منبر إعلامي يتمتع بالصدق والشفافية والموضوعية تعزز من خلاله تواجدها وحضورها الإعلامي، وتواكب عبره كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية.

وتمضي المجلة قدماً في إيصال رسالتها وصوتها إلى كافة القراء والمهتمين والمختصين في مجال الموارد البشرية، حيث أصدرت الهيئة 56 عدداً من المجلة مع نهاية ديسمبر العام 2015، وقد تجاوز عدد قرائها حاجز الـ 60 ألف قارئ محلياً وعربياً ودولياً.

وشهدت مجلة الموارد البشرية خلال السنوات الماضية قفزات نوعية حقيقية على أكثر من صعيد، فعدد صفحاتها تراوح بين 44 و76 صفحة، يأتي ذلك بالتزامن مع توجه المجلة نحو العالمية والتخصصية، حيث بات عدد كتابها بالعشرات من داخل الدولة وخارجها، كما عمدت إلى نشر مقالات وموضوعات علمية مترجمة، تهم القارئ وتلامس احتياجاته، بالإضافة إلى خلق منصة تفاعلية ما بين المجلة وحسابات الهيئة المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، حيث تنشر معظم محتوياتها عبر تويتر وإنستغرام ولينكد إن، وهو الأمر الذي يوسع من نطاق الفائدة.

ونجحت المجلة خلال السنوات الماضية في تحقيق نقلات متميزة على الصعيد الفني والإخراجي، ففي العام 2012 بدأ إخراجها بصيغة متحركة «فلاش»، إلى جانب النسخة الثابتة «بي، دي، أف»، وهو الأمر الذي جعلها أكثر جاذبية، ورفع من عدد طالبي الاشتراك بها عبر الموقع الإلكتروني للهيئة.

الجدير بالذكر أن مجلة الموارد البشرية تعد من

ألفها إلى يائها بجهود ذاتية من قبل فريق إدارة الاتصال الحكومي، وتطمح إلى مزيد من التميز والفرادة لجهة التخصصية، وتفتح الباب أمام المختصين والمهتمين لعرض تجاربهم وأفكارهم وخبراتهم من خلال المقال والرأي والتقرير، وتدعو الجميع إلى الاشتراك بها إلكترونياً لتصلهم مطلع كل شهر عبر البريد الإلكتروني، مبيناً أنه بالإمكان تصفح المجلة باللغتين العربية والإنجليزية، والاشتراك بها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (www.fahr.gov.ae).



محمد أبوبكر يتسلم الجائزة من قنصل جمهورية بنما في دبي

جائزة المرساة الذهبية للعام 2015

وفي العام 2015 حصدت المجلة جائزة المرساة الذهبية للعام 2015 التي ينظمها نادي الملاحة البحرية الدولي بشكل سنوي، حيث اختيرت كأفضل مطبوعة متخصصة في مجال الموارد البشرية على مستوى الشرق الأوسط.

الموقع الإلكتروني 190 ألف زيارة



حصول الهيئة على شهادة الآيزو يختزل جهودها الجبارة التي بذلتها فيما يتعلق بالتحول الرقمي

عدد من الزوايا والأبواب الرئيسية في الموقع مثل: الركن الإعلامي، والقوانين والتشريعات، وصفحة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والصفحة الخاصة بنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية.

إدارة تقنية المعلومات في الهيئة تحصل على شهادة الآيزو 27001

وخلال نفس العام حصلت إدارة تقنية المعلومات في الهيئة على شهادة المعيار العالمي لأمن المعلومات (ISO27001)، التي تعتبر من أهم الشهادات المعترف بها عالمياً والتي تحمل قيمة عالية من ناحية رفع الكفاءة والجودة في مجال إدارة تقنية المعلومات في المنظمات حول العالم.

وتعتبر الشهادة متخصصة في أمن المعلومات وتدل على أن عملية إدارة أمن المعلومات في المؤسسات التي تمنح لها الشهادة تتبع أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال وتلتزم بالشروط والمقاييس التي تفرضها مؤسسة المقاييس البريطانية (BSI) والتي تعد الأولى عالمياً في توفير المقاييس الحديثة.

بعد أن أطلقت الهيئة في العام 2014 موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae بطلته الجديدة، واصلت جهودها المتميزة لتقديم خدماتها الإلكترونية لا سيما تلك المتعلقة بإجراءات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بأسلوب سهل وسلس، يتيح للمتعاملين الحصول على معلومات عن الهيئة ومبادراتها ومشروعاتها.

ويمتاز الموقع الإلكتروني للهيئة بواجهة استخدام ثنائية اللغة (عربي وإنجليزي)، وصفحات لعرض أنظمة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، وآخر التعاميم والقرارات الصادرة بهذا الشأن، وكذلك مبادرات ومشروعات الهيئة وفعاليتها بالكلمة والصورة والفيديو، بالإضافة إلى آخر الإحصاءات والدراسات العلمية ذات العلاقة برأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وغيرها من الخيارات والخدمات على شكل روابط يمكن للمستخدم التنقل بينها وتصفحها.

وخلال العام 2015 سجل موقع الهيئة الإلكتروني قرابة 190 ألف زيارة، منها 163 ألف زيارة من داخل الدولة، تركزت غالبيتها على

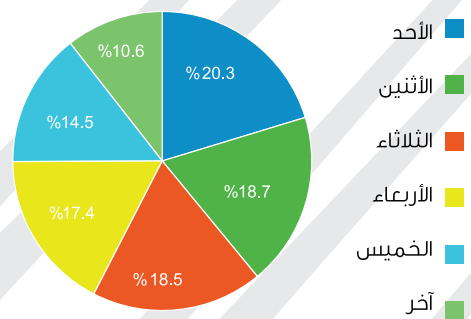
موقع الهيئة في أرقام



الزيارات حسب الدول

الدولة	عدد الزيارات
الإمارات العربية المتحدة	162.064
المملكة العربية السعودية	5.462
مصر	3.615
أمريكا	1.536
الجزائر	1.429
عمان	1.374
الأردن	960
قطر	923
السودان	810
الهند	709

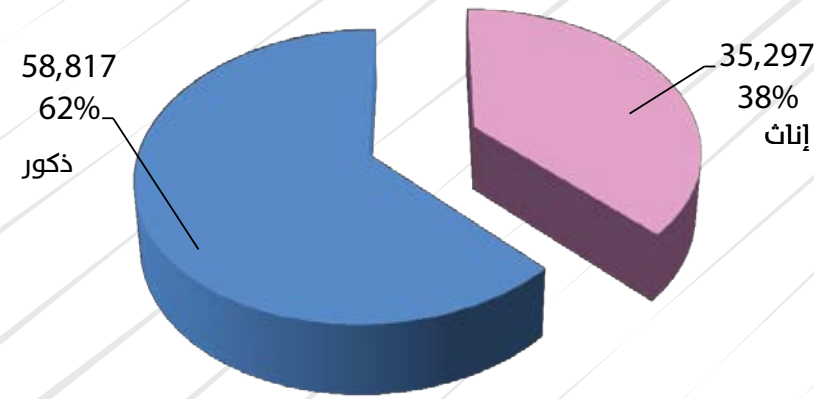
نسب المشاهد خلال أيام الأسبوع



عدد مرات المشاهدة	الصفحة
120.252	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
47.185	الصفحة الرئيسية
20.809	الوظائف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
15.341	آخر أخبار الهيئة
9.198	قانون الموارد البشرية القانون تشريعات وأدلة
8.871	مدونة الهيئة تفاعل معنا
6.230	التعاميم التعاميم تشريعات وأدلة
5.764	نظام خدمة اعتماد للهيئات الاتحادية المستقلة خدمات الهيئة

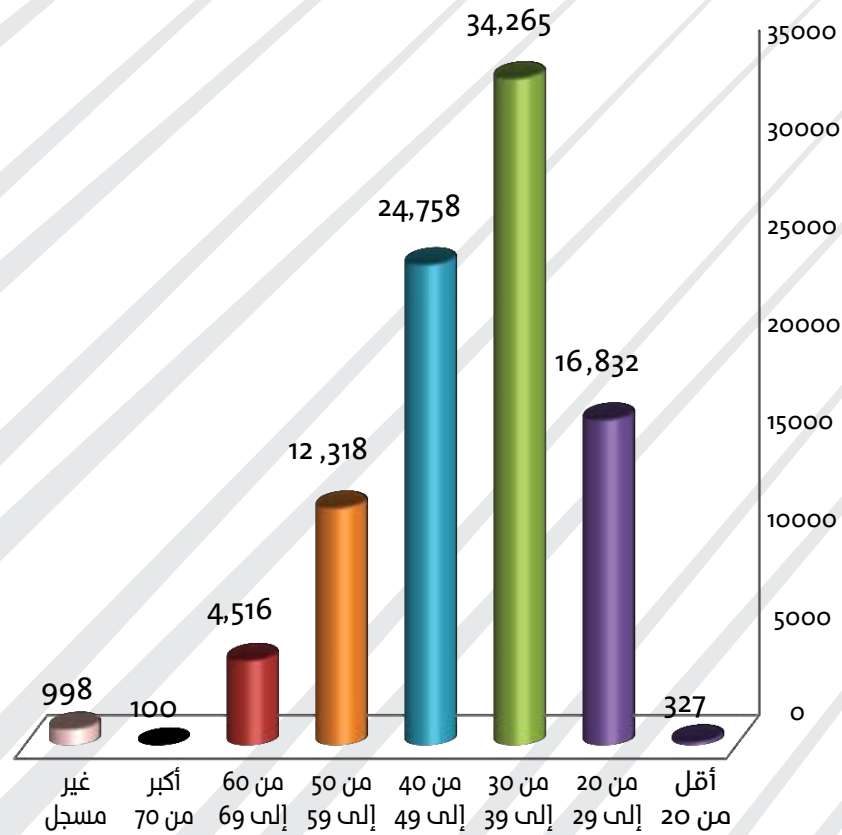
واقع الموارد البشرية بالأرقام

أعداد الموظفين في الحكومة الاتحادية لسنة 2015 - حسب الجنس



• الزيادة في أعداد موظفي الحكومة عن سنة 2014 تعود إلى تضمين عدد 1,828 من العاملين المحليين في البعثات والسفارات التابعة لوزارة الخارجية في النشرة الإحصائية

أعداد الموظفين في الحكومة الاتحادية لسنة 2015 - حسب الفئة العمرية



• 98 من بيانات الفئة العمرية غير المسجلة تخص تواريخ ميلاد موظفي وزارة الداخلية

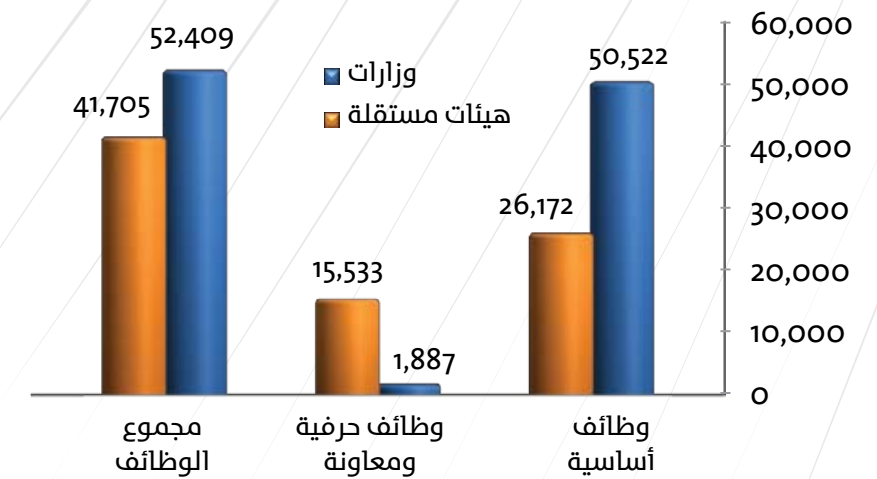
• الزيادة في أعداد موظفي الحكومة عن سنة 2014 تعود إلى تضمين عدد 1,828 من العاملين المحليين في البعثات والسفارات التابعة لوزارة الخارجية في النشرة الإحصائية

يساعدهم في فهم واقع رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وعملية التخطيط للمستقبل.

يحتوي هذا الباب على جزء من نشرة إحصائية متكاملة، تجدونها كاملة على الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (WWW.FAHR.GOV.AE)، ويمكنكم طلب النسخة الورقية منها، من خلال التواصل مباشرة مع الهيئة.

نضع بين أيديكم في هذا الباب مجموعة من الأرقام والمؤشرات الإحصائية، التي تعكس واقع الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تم استقائها من النشرة الإحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والتي تعد أحد المخرجات الاستراتيجية لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، لتشكل بذلك مرجعاً للمعنيين والمختصين وصناع القرار في الدولة.

أعداد الموظفين في الحكومة الاتحادية لسنة 2015 - حسب نوع الجهة



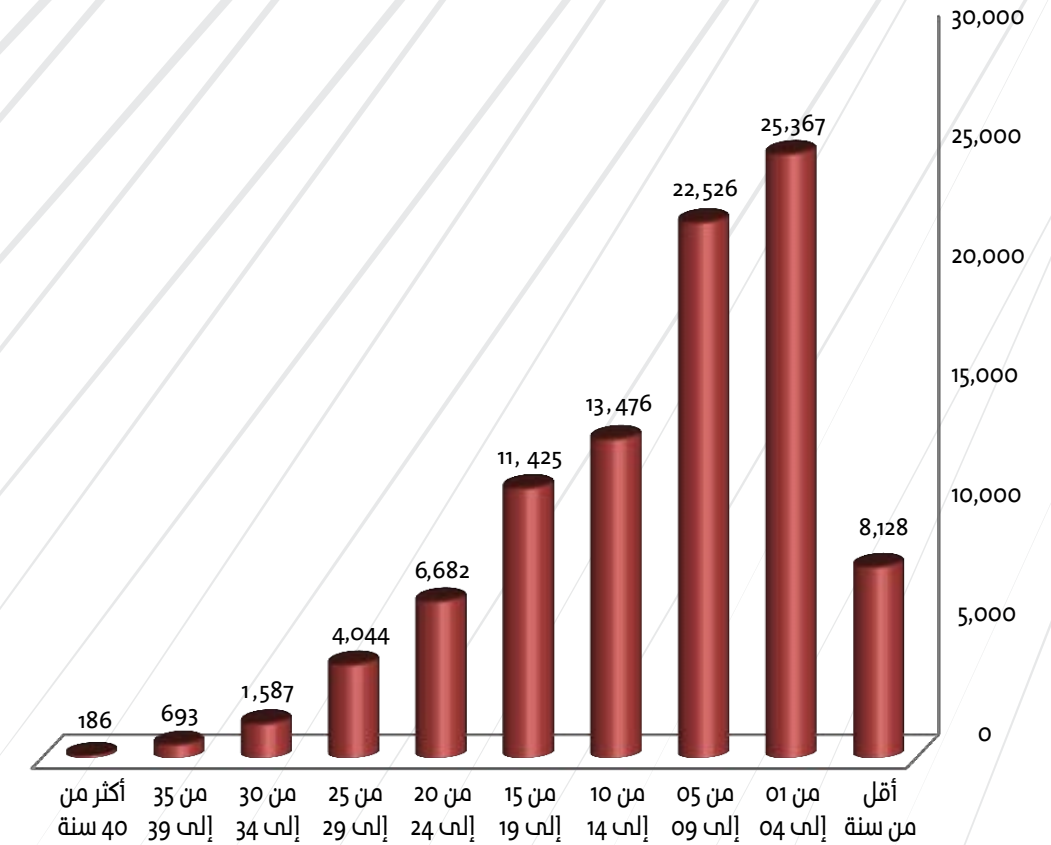
• الوزارات: يتركز العدد الأكبر من شاغلي الوظائف الحرفية والمعاونة في وزارة الخارجية حيث يبلغ عددهم 971 موظفاً (معظمهم من العاملين المحليين في السفارات والبعثات)

• الجهات المستقلة: يتركز العدد الأكبر من شاغلي الوظائف الحرفية والمعاونة في مواصلات الإمارات ومؤسسة الإمارات العامة للبتروك حيث يبلغ مجموعهم في الجهتين 14,635 موظفاً

• الزيادة في أعداد موظفي الحكومة عن سنة 2014 تعود إلى تضمين عدد 1,828 من العاملين المحليين في البعثات والسفارات التابعة لوزارة الخارجية في النشرة الإحصائية

مجموع الوظائف	وظائف حرفية ومعاونة	وظائف أساسية	
52,409	1,887	50,522	الوزارات
41,705	15,533	26,172	الجهات المستقلة
94,114	17,420	76,694	إجمالي الحكومة

أعداد الموظفين في الحكومة الاتحادية لسنة 2015 – حسب مدة الخدمة



- البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات وعددها 16 وزارة أساسية و4 وزارات دولة بالإضافة إلى و3 جهة اتحادية مستقلة وتتضمن الموظفين في الوظائف الأساسية والعاملين في الخدمات المعاونة والعاملين المحليين في البعثات الخارجية
- الزيادة في أعداد موظفي الحكومة عن سنة 2014 تعود إلى تضمين عدد 1,828 من العاملين المحليين في البعثات والسفارات التابعة لوزارة الخارجية في النشرة الإحصائية

التغيرات في أعداد موظفي الحكومة الاتحادية في الجهات المشغلة لنظام «بياناتي» من سنة 2013 إلى نهاية سنة 2015												
السنة	2013				2014				2015			
الربع	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
العاملين	55,732	56,007	55,863	55,115	56,025	55,615	55,674	55,850	57,939	57,803	57,780	*57,831
التعيينات	654	379	667	614	415	285	418	401	560	365	491	572
تأركو الخدمة	440	699	927	309	557	421	764	416	597	274	1,679	896
الإجمالي	55,946	55,687	55,603	55,420	55,883	55,479	55,301	55,835	57,902	57,894	*56,592	57,507

- البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة المشغلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والعاملين المحليين في البعثات الدبلوماسية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية وتشمل المعيّنين على بند الخبراء والمستشارين في بعض الجهات وليس الكل
- * الفارق في عدد الموظفين بين الربع الثالث 2015 و الربع 2015 وهو 1,239 موظف، يأتي نتيجة لتفعيل جهات جديدة وكذلك نتيجة تنفيذ إجراءات تعيين ونهايات خدمة بأثر رجعي

أعداد الموظفين في الجهات المستقلة لسنة 2015 – حسب الجهة				
#	الجهات المستقلة حسب الربع الرابع 2015	أنثى	ذكر	مجموع
1	مواصلات الإمارات	4,745	14,754	19,499
2	جامعة الإمارات العربية المتحدة	1,190	1,689	2,879
3	مؤسسة الإمارات العامة للبترول (إمارات)	247	2,319	2,566
4	الهيئة الاتحادية للكهرباء و الماء	654	1,732	2,386
5	مجموعة بريد الإمارات القابضة	417	1,932	2,349
6	كليات التقنية العليا	953	1,015	1,968
7	جامعة زايد	632	442	1,074
8	الهلال الأحمر الإماراتي	253	670	923
9	الهيئة العامة للطيران المدني	201	589	790
10	مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي	136	437	573
11	هيئة تنظيم الاتصالات	123	195	318
12	الأرشيف الوطني	142	135	277
13	الهيئة الاتحادية للرقابة النووية	72	127	199
14	هيئة الأوراق المالية والسلع	70	122	192
15	الاتحاد للقطارات	47	129	176
16	الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	68	79	147
17	الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة	64	78	142
18	مصرف الإمارات للتنمية	41	39	80
19	جهاز الإمارات للاستثمار	14	30	44
20	الاتحاد للمعلومات الائتمانية	11	14	25
مجموع		10,080	26,527	36,607

- البيانات تشمل الموظفين في الجهات المستقلة التي يتم سحب بياناتها بشكل ربع سنوي من خلال الربط مع نظام "بياناتي" وعددها 20 جهة مستقلة
- أعداد العاملين في الوظائف الحرفية والمعاونة في مواصلات الإمارات ومؤسسة الإمارات العامة للبترول يبلغ عددهم 14,635 موظف

الجهات الاتحادية المشمولة بالإحصائيات وفق نظام "بياناتي"

الجهات التي لها إحصائيات عامة وتفصيلية

الوزارات الاتحادية

1. وزارة الخارجية
2. وزارة الداخلية
3. وزارة التربية والتعليم
4. وزارة الصحة
5. وزارة المالية
6. وزارة الاقتصاد
7. وزارة الطاقة
8. وزارة التنمية والتعاون الدولي
9. وزارة العمل
10. وزارة الأشغال العامة
11. وزارة العدل
12. وزارة البيئة والمياه
13. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
14. وزارة الشؤون الاجتماعية
15. وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع
16. وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني
17. وزارات الدولة (تضم أربع وزراء دولة)

الجهات الاتحادية المستقلة

1. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
2. المجلس الوطني للإعلام
3. الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف
4. الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء
5. معهد التدريب والدراسات القضائية
6. صندوق الزواج
7. الهيئة الاتحادية للجمارك
8. المجلس الوطني للسياحة والآثار
9. الهيئة الوطنية للمؤهلات
10. هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية
11. هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس
12. هيئة التأمين
13. مؤسسة الإمارات العقارية
14. صندوق الزكاة
15. وكالة الفضاء
16. برنامج الشيخ زايد للإسكان
17. الهيئة الاتحادية للمواصلات البرية والبحرية
18. هيئة الإمارات للهوية
19. المجلس الأعلى للأمومة والطفولة

الجهات التي لها إحصائيات عامة فقط

جهات مستقلة لها ربط مباشر

1. مواصلات الإمارات
2. جامعة الإمارات العربية المتحدة
3. الهيئة الاتحادية للكهرباء والماء
4. مجموعة بريد الإمارات القابضة
5. كليات التقنية العليا
6. جامعة زايد
7. شركة الاتحاد للقطارات
8. الهلال الأحمر الإماراتي
9. هيئة الأوراق المالية والسلع
10. الهيئة الاتحادية للرقابة النووية
11. الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة
12. الهيئة العامة للطيران المدني
13. الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية
14. مؤسسة الإمارات العامة للبترول (إمارات)
15. هيئة تنظيم الاتصالات
16. جهاز الإمارات للاستثمار
17. مصرف الإمارات للتنمية
18. مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي

جهات مستقلة ليس لها ربط مباشر

1. الأرشيف الوطني
2. الاتحاد للمعلومات الائتمانية

الهيئة في صور



12 مبادرة مجتمعية نفذتها الهيئة في 2015
12 social initiatives organized by FAHR in 2015



لقطتان من فعاليات أسبوع الابتكار في «الهيئة»
2 Snapshots from activities during the innovation week in FAHR



لقطات من برنامج الرفاه الوظيفي في «الهيئة»
Snapshots from the well-being program in FAHR



جانب من حفل افتتاح المقر الإقليمي للمعهد البريطاني العالي للموارد البشرية والتطوير "CIPD" في دبي
Parts from the ceremony of CIPD office opening in Dubai



«الهيئة» تستعرض نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية أمام دائرة الموارد البشرية بحكومة الشارقة
FAHR presents the performance management system of the federal government to the HR department of Sharjah Government



«الهيئة» تشارك في تقييم ملفات مسابقة جمعية إدارة الموارد البشرية الأمريكية SHRM
FAHR participates in evaluating SHRM's competition files



«الهيئة» ترعى قمة ومعرض الموارد البشرية 2015 في دبي
FAHR sponsors the human resources summit and exhibition 2015 in Dubai



شرطة دبي تطلع على تجربة الهيئة ومبادراتها الاستراتيجية
Dubai Police visits FAHR office view FAHR's strategic initiatives



«الهيئة» تشكل فريقاً لإدارة المعرفة وتعدّد لقاءات داخلية عدة

FAHR forms a team for knowledge management and conduct multiple internal meetings



وفد من الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية في حكومة عجمان يطلع على أنظمة ومشروعات الموارد البشرية الاتحادية

Delegates from 1111 in Ajman Government viewing human resources projects and programs



جانب من أحد ملتقيات نادي الموارد البشرية

Parts from HR club events



جلسة عصف ذهني حول الإجازات المرضية والإنتاجية في الحكومة الاتحادية

Brainstorming session on sick leaves and productivity in the federal government

FAHR in photos

a quantum leap, especially with the release of its 56 edition, and the increasing of the number of readers that reaches 60 thousand readers, mostly from the United Arab Emirates.

In 2015, FAHR won the Gold Anchor Award for 2015, which is hosted by the International Maritime Club (IMC).

To browse the magazine in Arabic and English languages and to subscribe, you can visit the website of the Federal Authority for Government Human Resources (www.fahr.gov.ae).

Social Media Channels

FAHR makes every effort to strengthen the bonds of communication and the prospects of cooperation with its partners and customers of the government institutions - federal and local - and the private sector, and the media and community, evidenced by its interaction with them via special accounts on social media sites; such as YouTube, Instagram, Twitter, and LinkedIn that witnessed a great movement during 2015, where the number of FAHR account followers reached more than 17,000 followers.

LinkedIn

In 2015, FAHR launched its e-Forum via FAHR web page on LinkedIn network, in partnership with the world's largest professional network. The e-Forum will act

as an umbrella that brings together all those interested in human resources and human capital development issues in the UAE and worldwide to exchange experiences and views on topics related to the development of human capital and global best HR practices.

Our Website 190,000 Visits in One Year

During 2014, the Federal Authority for Government Human Resources launched its website www.fahr.gov.ae with a new look, based on its desire to provide electronic services, especially those related to the procedures and policies of Human Resources in the Federal Government in a smooth and easy manner, allowing customers to obtain information about FAHR, its initiatives and projects.

The new website has bilingual using interface (Arabic and English), and pages to view the HR systems, policies and legislation at the Federal Government level, and other circulars and decisions issued in this regard, as well as the initiatives and projects of FAHR and its activities by word, image and video, in addition to the latest statistics and scientific studies related to the human capital in the Federal Government. During 2014, FAHR website recorded approximately 190,000 visits, of which 163,000 visits are from the state, which focused mostly on a number of main corners and sections at the site, such as:

media corner, laws and regulations, a page for Human Resources Information Management system "Bayanati", and a page for performance management system for the Federal Government employees.

FAHR gets the ISO

FAHR's Department of Information Technology was successfully awarded the global standard ISO27001 certificate for information security, which is considered one of the most internationally recognized certification in the area of information security and signifies the achievement of the highest quality and efficiency in the field of information technology management in international organizations.

and healthy and awareness pamphlets. The event saw an overwhelming response from the employees to take advantage of the free medical screenings”.

It should be noted that FAHR had organized a number of different activities under each of the four Employee Wellness Program’s initiatives. Regarding the health initiative, a campaign had been launched to encourage employees to use stairs instead of elevators, and a number of educational pamphlets and posters were distributed about the benefits of walking. Various activities had also been conducted under the occupational safety initiative, including a training workshop for FAHR employees in cooperation with Dubai Civil Defense, which secured first aid boxes, and air purification equipment.

Monthly Iftar

The Monthly Iftar (breakfast) is one of the initiatives launched by FAHR in 2012 in order to create a positive and creative work environment motivating the employees. The initiative has become a monthly tradition that combines staff with the leadership, in order to review the latest developments and achievements of FAHR, and stand on their projects and future plans at the Federal Government level. FAHR aims through this initiative to enhance communication between the leadership of FAHR and its staff at different departments, grades and titles in an unconventional social atmosphere.

Wellness & Innovation Session

The “Wellness and Innovation Session” initiative is an innovative approach in

human capital management and is one of the manifestations of the open-door-policy, whereby employees are engaged in decision-making processes and help identify their needs and requirements, which would eventually lead to creation of a more attractive work environment that would bring the best out of them and promote loyalty and belongingness to the entity, and thus increase productivity and raise levels of job satisfaction.

“Well Done” (Maqasert) ... Appreciation Cards

Recognizing the importance of creating a work environment based on competition and cooperation, and in furtherance of the principle of teamwork, the Federal Authority for Government Human Resources, launched in 2013, a new internal initiative under the name “Well Done” Card. It is an electronic card of thanks and appreciation among FAHR employees of different departments and grades, to express their gratitude for the corporation and efforts made by their colleagues and due to their commitment to professional and ethical principles at work.

“Well Done” Card is based on FAHR’s standards and values, such as professionalism, responsibility, loyalty, leadership, performance excellence, and equality, in addition to promoting effective communication among employees.

Since its launch, the initiative has received considerable attention from FAHR staff, ministries and federal entities, who have been providing this service within a bouquet of services provided by FAHR intelligent application, and about 15,000 “thanks and

appreciation”, of which 11,500 cards were exchanged among the staff at during 2015.

Suggestions Scheme ... “Develop with Us”

In its effort to provide a working environment full of positivity, motivation and creativity for its employees, FAHR has launched in 2012 the Suggestions Scheme “Develop with Us”, and linked it to its website. Through this Scheme, the internal and external proposals aiming to develop the work environment in FAHR are received.

The suggestions are subject to study and evaluation from a specialized team in FAHR, for the preparation of adopting it and implementing the feasible ones. During 2015, the Scheme has received about 180 proposals, 27 of them are feasible, 21 of them have been applied until the end of 2015, and the implementation of the other proposals is in progress.

FAHR Media Tools

“HR Echo” Magazine

FAHR launched the specialized bilingual and biannual magazine “HR Echo”. The content of the magazine is prepared in partnerships with globally recognized institutions in the field of human resources and the empowerment and development of human capital, such as the British Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD); Boston Consultancy Group (PCG); Monash University in Australia; Duke University in US; the Association of Qualitative Research in UK and the Korean

Institute for Officials Training (COTI). The HR Echo magazine is considered one of the innovative initiatives of FAHR. It is prepared through global partnerships without bearing any financial burdens on the part of FAHR, despite the fact that the preparation of the studies and research published in the magazine require large budgets. FAHR is seeking, through “HR Echo”, to address the largest segment of customers, partners and the public of specialists and those interested in the growth, development and the empowerment of human resources, not only in the UAE but also at regional and international levels.

Both hard and online copies of the magazine are distributed for free to more than 50 thousand readers inside and outside the state. The authority has a huge database as part of the HR information management system, “Bayanati” and its accounts on the social media websites, mailing lists to a variety of partners and friends of the authority, in addition to the members of the human Resources Club. The magazine is available on the FAHR website www.fahr.gov.ae, in both Arabic and English, where prospective readers may subscribe online.

Human Resources Magazine 60,000 Readers and 56 Editions

It is a monthly electronic magazine specializing in Human Resources that is issued by the Federal Authority for Government Human Resources. It is the first of its kind in the region in terms of specialization. It always seeks to the development in both form and content, and pursuits for pervasion days after another. During 2015, the magazine has witnessed

in the environmental exhibition organized by the Ministry of Environment and Water where awareness environmental brochures were distributed and symbolic gifts given to the children.

‘Awnak ya Yemen’ Campaign

The Authority interacted with the campaign “Awnak ya Yemen” launched by the UAE Red Crescent to support the humanitarian situation in Yemen and help 10 million people there, in implementation of the directives of His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan, UAE president and His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Vice President and Prime Minister and Ruler of Dubai and orders of His Highness Sheikh Mohammed bin Zayed Al Nahyan, Crown Prince of Abu Dhabi and Deputy Supreme Commander of the Armed Forces.

‘Eidieat Al Eid’ Initiative

Out of the authority’s sense of community responsibilities, and in appreciation of the premium efforts by its employees within service and support category and their dedication, the Authority launched an ‘Eidieat Al Eid’ initiative on the occasion of Eid al-Adha, where Eid gifts or ‘Eidieat’ were collected from the Authority employees at Abu Dhabi and Dubai premises and distributed among service and institutional support staff.

International Day for Older Persons

The authority revived the International Day of Older Persons that marks the first of October each year, and paid a tribute visit to the Department of Geriatrics at Rashid Hospital in Dubai, attended by a number of sector heads, department managers and staff, during which symbolic gifts and friendly conversations were exchanged with elderly patients.

International Diabetes Day

Out of its keenness to raise the level of health awareness among the staff and encourage them to periodic health check and follow the medical advice, the Authority marked the World Diabetes Day on the fourteenth of November, with educational awareness lectures and various medical check-up activities for the employees at Abu Dhabi and Dubai premises, in collaboration with “Gentle Care Center” for home-care and the New Medical Center in Abu Dhabi.

International Volunteer Day

Proceeding from the importance of faith community service and volunteer work, the Authority marked the occasion of International Volunteer Day, which marks the fifth of December each year. organized a visit to the Family Village in Dubai an affiliate of the Awqaf and Minors Affairs Foundation.

National and Social Celebrations

The authority is paying special regard to participation in the National and Social Celebrations prioritizing it, as it believes that it is a major component of the UAE Society. The Authority is keen to involve its employees in these occasions that embody the spirit of loyalty and develop feelings of belonging, and enhance the national identity.

UAE 44th National Day and Martyr’s Day

The authority revived the memory of the forty-fourth day of the founding of the National Federation of the United Arab Emirates, and Martyr’s Day, which drew customize it by His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan “may God protect him” on the thirtieth of November each year. FAHR organized a ceremony on this occasion, began with a minute of silence prayer for the nation’s martyrs whom souls have raised in defense of the right and in support for the oppressed, and then playing the national anthem of the United Arab Emirates, and raising the flag on the Authority buildings in Abu Dhabi and Dubai.

Flag Day

FAHR praised the campaign launched by His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, UAE Vice President and Prime Minister and Ruler of Dubai to celebrate the Flag Day, which also commemorates the anniversary of the accession of His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan, as President of the United Arab Emirates.

Leading Incentive Initiatives

FAHR is well aware that strengthening of competitiveness and leadership at the federal government level can be achieved by creating a work environment that stimulates employees and evoke their potential, and encourages them to adopt creativity and innovation, which would contribute to the lifting of job satisfaction levels and thus raise FAHR profile at the level of ministries and federal entities, as well as improving the quality of services it provides to its customers. To this end, FAHR launched several internal initiatives which had the greatest impact in empowering employees, and give an ideal working environment characterized by positivity, motivation. It honored outstanding and creative employees.

Employee Wellness

In its efforts to integrate its employees into the work environment to the maximum degree, and raise the job satisfaction levels, FAHR continued, during 2015, the Employee Wellness Program which includes four initiatives. Under each of them, there is a set of activities and projects: health initiatives, occupational safety initiatives, green environment initiatives and social and community initiatives. Since the launch of the program, FAHR has organized a number of activities under each initiative.

The Wellness Program included a diverse range of events and health activities including tests to measure blood glucose and pressure, the amount of carbon dioxide, BMI, etc. In addition, employees were provided with health guidelines, sports tips

of partnerships signed by FAHR within the initiative since its launch reached to more than 80 partnership agreements.

To view the full list of the enlisted companies within the program and the rates of discounts that FAHR provides, you can visit the authority's website through the following link: www.fahr.gov.ae

FAHR honors 2015 Strategic Partners

FAHR believes that in order to achieve its strategic goals, and to reach excellence and global leadership, it must adopt teamwork and enhance prospects of cooperation with its partners. Therefore, it sought to consolidate its relations with its strategic partners from all sectors, appreciating their efforts and putting them on top of its priorities.

To this end, FAHR organized a Forum to honor these partners from the federal ministries and entities, private sector institutions, and the media. During the event, FAHR presented key achievements, its plan for 2016, and its strategy for 2017-2021.

Honored Partners

The honored list included: Ministry of Presidential Affairs, General Secretariat of the Council of Ministers, Prime Minister's Office, Office of HH Crown Prince of Abu Dhabi, Office of HH Crown Prince of Dubai, State Audit Institution, UAE State Security, National Defense College, Ministries of Finance, Foreign Affairs, and Education, National & Reserve Service Authority,

Zayed University, Emirates University, Securities and Commodities Authority, Juma Al Majid Group, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), Society for Human Resource Management (SHRM), Boston Group, LinkedIn, and Informa.

12.12.12 social initiatives

FAHR launched the 12.12.12 social initiatives in 2015. The idea behind the initiative revolves around launching 12 social initiatives distributed among FAHR's 12 business units within 12 months.

The initiatives aim to expand the circle of participation by the authority in social work and involvement of all business units and the largest number of their employees in serving the society. This would enhance the role of the authority in this important field on the internal and the external scope – benefitting all different society segments. The 12.12.12 initiatives serve the pillar of the national program for government communication. The initiatives are linked to global occasions such as: (International Women's Day, Labor Day, World Health Day, World Environment Day, the International Day for the Elderly, World Diabetes Day, the International Day for the Disabled, and the International Volunteer Day).

we shed light upon the most prominent initiatives with details:

Interaction with "Tarahamo" Campaign

FAHR interacted with "Tarahamo" campaign which was directed by His

Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE, and launched by HH Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President of the UAE, Prime Minister and Ruler of Dubai, in order to aid one million refugees in the Levant.

International Women's Day

FAHR hosted the occasion of International women's day which is on eighth of March yearly, as it organized a ceremony at its headquarters in Dubai, during which the female employees were honored and given souvenirs. The authority also sent SMS messages for them through the Governmental HR Info Management System "Bayanati" in order to congratulate them.

World Health Day

The authority celebrated this day which is on the seventh of April yearly. It organized a field visit to the children section at Latifa Hospital in Dubai. A number of managers and employees participated in it. During the celebration, symbolic gifts were given to the ill kids. The kids' parents also were friendly chatted with.

A Blood Donation Campaign

The authority organized a blood donation campaign in cooperation with the blood bank which is affiliated to Dubai's Health Authority. A huge number of participants that varied between the employees of the authority and the employees of institutions and adjacent companies took part in the campaign under the motto "can you give a

bit of your time to save life of others? Donate blood and plant hope". The campaign aimed to help thalassemia patients and patients that undergo open-heart surgeries. FAHR received the allocated bus for the blood donation at its headquarters.

The "Empowerment Lantern" Campaign

FAHR also took part in this campaign, which was launched by Sharjah Institution for social Empowerment during 2015, under the motto "A Light for their lives...A pleasure for their Hearts". Its idea revolves around selling Ramadan Lanterns for individuals and institutions with symbolic prices. All the money goes to the orphans who are affiliated to the institution and their parents.

World Labor Day

In recognition of the pivotal role of workers in consolidating the outstanding global position assumed by the UAE at all levels and in various aspects, the authority revived the International Workers Day on the first of May, where a ceremony was organized at its premises in Dubai, during which a group of service and support workers in the authority and neighboring institutions were honored, and gifted with souvenirs and purchase coupons.

World Environment Day

FAHR revived World Environment Day that marks the fifth of June each year, which was themed and supported by the slogan: "Seven billion dreams. One planet. Consume with Care". FAHR participated

the UAE's care is represented through its keenness to develop such strategic resource and then empower it and prepare all reasons and components of success in order to accomplish the UAE's aspirations and directions which are represented in its vision 2021 and its national agenda.

Distinguished efforts by FAHR

The report valued the excellent role and efforts of FAHR in the field of laying strategies, policies, legislations and systems that organizes the work of human resources at all ministries and federal entities.

2015...An Unlimited Innovation

After the announcement of His Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE, 2015 as the year of Innovation, HH Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President Prime Minister and Ruler of Dubai, allocated an annual week for innovation, FAHR exerted unremitted efforts to cope with this strategic trend for the wise leadership. These efforts were evident during the UAE's innovation week which ran from November 22nd until November 28th, as the agenda of events was filled with internal innovative activities. Further, creative projects and initiatives and workshops as well as competitions with an innovative touch were launched.

During the UAE's innovation week, FAHR held a press conference in which a number of systems and projects were launched, such as: (health and job safety manual at the federal government, the electronic system for strategic workforce planning in

the federal government, the e-recruitment system, and the smart objectives bank for the support jobs at the federal government). Furthermore, FAHR launched the electronic website for innovation and opened the oasis of innovation which includes an overview of the main innovative projects of FAHR such as: (the smart objectives bank; the discount program for the employees of the federal government "Emtiyazat"; the electronic forum in partnership with "Linkedin" network; the "Maaref" initiative for the favorite training partners in the federal government; "Qudrat" initiative for the favorite assessment partners at the federal government; the thank you electronic note "Ma Qassart card"; and the smart applications for the different services of FAHR as well as the self-service system through the application).

And during the innovation week, the authority launched "Ibtikari" competition across the electronic page for innovation. It also opened the digital library and held a series of workshops for its employees about innovation. Further, it organized a campaign for medical check-ups and awareness workshops.

Local and international partnerships

FAHR believes strongly that its strategic goals and vision are accomplished and turned into a tangible reality according to the extent of cooperation between its strategic partners and their role in development of human capital and empower it in the UAE generally and the federal government particularly. This belief becomes evident during the memorandums of understanding which the authority strikes from time

to another with global institutions, some of which are governmental, semi-governmental and private. Among the main memorandums that the authority struck during 2015: (a memorandum of understanding with the central institution to train official in South Korea "KOTI"; memorandums of understanding with a number of assessment services suppliers within the "Qudrat" Initiative; a number of memorandums of understanding within the "Emtiyazat" program; as well as a memorandum of understanding with "The Executive Council" in Dubai).

16 studies in Human Resources

As a purpose to establish a modern and an integrated legislative system for HR Management in the federal government according to the best practices, FAHR prepared and issued 16 studies and reports which are concerned with human resources between the years of 2011 and 2015, some of which were: (career turnover rate at the federal government; Survey of the needs of women working in the federal governmental sector; sick leave trends in the federal government; promotions trends at the federal government; career and social features of employees at the federal government; a study for the retired military staff; a study of the current grade and salary scale at the federal government; a study of delegation and secondments; a study about the effect of sick-leaves on the productivity in the federal government; productivity in the federal government; occupational health and safety at the federal government; plus, two more studies about health insurance and career wellbeing).

Humanitarian, social and societal initiatives

FAHR believes in the importance of corporate social responsibility, and also that humanitarian and social work is part of its supreme vision and mission, which is in line with the significance of this vital role. FAHR took responsibility in launching a number of social and humanitarian initiatives which serve the UAE community as a whole; it also participated in a number of initiatives like:

"Emtiyazat": a discounts program for the employees of the federal government

The authority succeeded in establishing this initiative as one of the biggest social initiatives in UAE, as it took responsibility to coordinate with the private sector and sign partnerships with them in order to grant the employees of the federal government and their families special and exceptional discounts upon commodities and services prices.

The authority seeks by this initiative to support the employees of the federal government and motivate them, also to uplift the levels of job satisfaction and institutional loyalty, as it provides special privileges through its initiatives and partnerships with the private sector – consequently, improving and developing their productivity.

The authority during 2015 struck more than 20 partnership agreements with private companies and institutions within the initiative, which will benefit more than 94 thousand employees at the federal government along with their families and the retired personnel. By that, the number

The FAHR INTERNATIONAL FORUM 2015

FAHR always aims to organize HR events that highlight the best practices in the field and challenges and ways to tackle them. The Human Resource Conference, which was held on 27 and 28 April in Dubai, under the auspices of His Highness Sheikh Hamdan bin Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Crown Prince of Dubai, under the theme “Innovation and the Future Vision of Human Capital,” focused on the need to involve employees in decision-making and encourage them to share their opinions and creative ideas no matter how seemingly simple.

The number of speakers at the conference organized by FAHR, in partnership with Informa Middle East, will host about 20 speakers specialized in human resources from 10 countries around the world, along with more than 500 experts and those interested in human resources, civil service and administrative management directors in the Arab GCC states, and senior HR officials in government and private sectors from various countries.

Papers and sessions were focused on: Empowerment of human resources is an urgent need to keep up with technological changes, social networking sites created a quantum leap in talent attraction and retention, the future of human capital and its role in realizing national and institutional aspirations, and the future of technology in the workplace.

Launching “Qudrat” Initiative

Qudrat initiative, launched by FAHR in

2015, is intended to develop a scientific assessment mechanism to benchmark the abilities of the Federal Government employees against global standards, as well as device an operational model for this mechanism, and develop appropriate guidelines for implementation.

The role to be played by FAHR resides in the management of the “Qudrat” initiative and development of implementation guidelines, tools and mechanism for assessment of specific job grades. It shall also undertake the task of determining the suitability of assessment tools to targeted job grades, and whether the assessment services offered by providers meet the Federal Government’s needs.

FAHR shall also be responsible for the improvement and maintenance of the electronic portal of Qudrat initiative, recently launched on the Authority’s website, www.fahr.gov.ae as well as the assessment tool “of Ma’aref” gateway and updating and improvement the Qudrat database, and receive feedback from federal ministries and entities, develop future partnerships and hold regular meetings with assessment services providers with an eye at augmenting cooperation and concluding more partnerships.

FAHR Applies the Sick leaves Impact on Productivity Indicator for Productivity Improvement in Federal Government

FAHR officially applied the Sick leaves Impact on Productivity Indicator in the federal government to measure the effect of sick leaves of federal ministries and entities employees on the productivity of these entities. This is done through the electronic

performance management system EPMS for federal government employees which is made available through the Human Resources Information Management System “Bayanati”.

The objective is to measure the cases of repeated absenteeism amongst employees and to determine the cases of short absences which necessitate attention drawing with taking the necessary action.

HR Officials Development Program

The HR Officials Development Program in the ministries and federal entities is one of FAHR’s strategic initiatives, to develop and enable professionals of human resources in the federal government. The program aims to develop the staff capacity in human resources departments of ministries and federal entities.

During 2015, FAHR finalized the program’s four phases of “HR License”. This program, in cooperation with Morgan International, focuses on building and sustaining capacities and talents, as well as the HR basics.

Team of Legal Consultants

The Federal Authority for Government Human Resources had formed the Legal Consulting Team in late 2010, to create a legal culture among the staff of ministries and federal bodies about HR legislation, policies and systems applied at the level of the Federal Government, by responding to inquiries and queries sent by the employees working for those entities.

The team had dealt with 1153 cases of legal inquiry received from the ministries

and independent federal authorities during 2015.

The team renders legal consulting services and consider cases coming from employees at the federal authorities and human resources and legal departments with respect to the human resources laws, statutes and policies in the federal government. The team aims at unifying legal opinions as to all issues referred to the Authority and document legal principles so as to make the work procedures convenient in future.

FAHR has assigned several communication channels, including the Authority’s website (www.fahr.gov.ae), e-mail, toll-free telephone number:

600525524

official correspondence and fax number: 40/ 2953444.

The report of governance in the public sector OECD – Human Resources Part

During 2015, the Organization for Economic Co-operation and Development “OECD”, launched a report entitled “governance in the public sector”, in which it lauded the volume of sponsorship and major interest that human resources in the UAE’s federal government is receiving by the country’s wise leadership.

The report pointed out in the part of the human capital in the federal government that the UAE believes strongly in the importance of the role that the competent and qualified HR plays in enhancing world leadership in different fields; maintaining its earnings and local, regional and global achievements made over the years; maintaining its competitiveness on different levels. The report showed that

the training needs; make savings from the training budgets in the federal entities, a matter which in turn leads to benefiting as much employees as possible; boost the efficiency and productivity; create an attractive work environment in the federal government; facilitating the selection of training courses available on the websites for the federal entities, according to predetermined timeframes.

FAHR organized in co-operation with their approved partner training providers about 950 free and common training courses for the employees of the federal government, 250 among them took place in 2015. The number of beneficiaries in these courses among the employees of the ministries and federal entities was more than 12 thousand employees. FAHR received 300 applications from the training providers to join the Initiative, while only 130 from them were chosen, and the more will be chosen during the next stage according to criteria which were developed and updated with the aim of raising the quality of training services in the federal entities.

Development and Review of Job Description and Evaluation of Federal Government Job

After FAHR launched in 2014 the System of “Development and Review of Job Description and Evaluation of Federal Government Jobs”, which is deemed one of the best global systems and practices in the field of assessing the public jobs, it (FAHR) worked hard introduce the mechanism of implementing this system in the federal government, its most salient features and goals to the ministries and federal entities,

and held a series of workshops for this purpose and were attended by tens of representatives from the ministries and federal entities.

The System of Development and Review of Job Description and Evaluation of Federal Government Jobs aims to link the results and outputs of the assessment to the approved grade and salary scale to determine the different job grades logically and properly regardless of job titles, and developing suitable job titles which express the job duties, responsibilities and powers, a matter which in turn leads to unify the job titles in the federal entities which implement this System.

The System is concerned with building and modernizing a reliable database for the job descriptions, titles and groups in the federal entities and maintaining the same, but it does not aim to place or re-place the employees after its implementation.

In 2014, FAHR formed the Federal Committee for “Job Description and Evaluation of Federal Government Jobs”, which managed, within less than two years, to approve the job description cards for almost 64 % of the total jobs in the federal government, which are listed in the System of Human Resources Management in the federal government “Bayanati”, equal 773 jobs (i.e. 286 jobs in the support sector, 416 jobs in the specialized and main jobs sector, and 71 jobs in the leading jobs sector).

Human Resources Club

One the most prominent initiatives is the Human Resources Club which was launched in 2010 to constitute an interactive platform and an intellectual

and knowledge communication channel bringing together experts and interested people from both the governmental (both federal and local) and private sectors with experts and professionals with exceptional experiences in one place. The goal is to exchange opinions, experiences and solutions which will eventually enhance the role of human resources management and institutional services in different sectors of the state. The club seeks to create an intellectual and knowledge communication base between the officials and the professionals of human resource and the public administration in the United Arab Emirates. It also provides a platform for exchange of opinions and discussion of the challenges and solutions to issues of public administration and institutional services in the various workplaces. Another goal resides in the exchange of the experiences and expertise among HR managers, specialists, experts and researchers and those interested in the development of government work and the development of human capital. Finally, it aims at reviewing and transferring of the best practices locally, regionally and internationally and providing innovative and successful solutions.

During 2015, the HR Club, whose membership exceeded 10 thousand members, has organized 5 forums which discussed a number of important topics (“UAE Space Agency- Future Gate”, “Together for the happiest work environment in UAE”, “The Fourth Generation of Government Excellence System”, “Effective Methods for Building Proficient Human Resources

Management”, “Positive Energy and its Impact on institutional performance”, and “Innovation and Attraction of Talents – Microsoft and Boeing”).

Roundtable Session on Future Priorities in the Field of Civil Service and Human Resources

Early in 2015, FAHR has organized, in collaboration with the Cabinet of Ministers’ Office, a Roundtable Session on civil service and human resources in the Arab world under the title: “Future Trends and Priorities in the Field of Civil Service and Human Resources”. The session was held as part of the accompanying activities to the 3rd Government Session held in Dubai. A number of civil service and human resources ministers and undersecretaries from GCC and Arab world countries participated in the roundtable session.

The recommendations of the session included the dire need to establish an international center for human resources and civil service. The activities of the suggested center would be devoted to serve the future priorities of the civil service and human resources in the GCC countries, the Arab region and the world at large. The session recommended communicating with all partners in the region regarding the development of strategies and solutions for civil service and human resources challenges, in addition to strengthening already existing strategic partnerships with international organizations in human resources on both public and private sector level.

create a stimulating work environment to attract the specialized human resources, retain the existing efficient and talented staffs, strengthen the concept of excellent performance in human resources management, and appreciate and stimulate the ministries and federal entities to increase their productivity in full efficiency and effectiveness.

This Award is divided into two categories. The first one concerns the excellent federal entities according to four subcategories, i.e. Motivating Entity, Empowering Entity, Service Entity and Leading entity, which includes the all the above mentioned subcategories. While the second one focuses upon the distinctive individuals, and is branched into two subcategories, i.e. Distinguished HR Leader, and the Promising HR executive.

Mansour bin Zayed honors the winners in the first version of the Award

In 2015, HH Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs, the sponsor of the Award, honored the winners in its first version, during the celebration organized by FAHR.

Accreditation of Reward and Incentive System for the Employees of the Federal Government

In 2015, the respected Council of Ministries adopted the Reward and Incentive System for the Employees of the Federal Government as per the Decree No. 18 for 2015, submitted by FAHR, which contributes in providing a unified methodology for the

ministries and federal entities to motivate distinguished employees, and clarifying the due procedures and steps upon motivating the employees according to performance levels.

The provisions of this System applies to all employees who work either in ministries or federal entities, who meet the criteria and precondition of eligibility, regardless of their job degrees and categories and the types of their contracts. This System is integrated into the systems and legislations of human resources in the federal government, and the motivation initiatives and programmes which strengthen the performance, raise the productivity and guarantee happiness for staff and customers.

This new System is considered a complement to the Performance Management System related to the employees of the federal government, as it cares for rewarding creativity, achievement and excellent performance, and provides the ministries and federal entities with an opportunity to invest their resources and financial abilities in honouring the employees and appreciating their efforts, as it strengthens the competitiveness of the federal government to transform the same into an attractive environment for the national efficient individuals.

The System comprises three types of rewards, i.e. cash bonus, annual bonus and incentives. As for cash bonus, they are divided into seven categories, i.e. the exceptional employee, creative employee, "Testahal" (you deserve it), outstanding employee, social employee, unknown soldier (which is the category of service and supportive employees), and the category of external partners.

The launching of the Skills Bank Project and E- Forum

In the frame of its innovative endeavours to keep pace with the trends of good government and the implementation of the Strategic Plan for Human Resources in the federal government, FAHR launched in 2015 the Project of Governmental Skills Bank, which is considered the first in the region, through partnership with "LinkedIn" network.

The Governmental Skills Bank is concerned with assembling and identifying the most salient skills upon the UAE government employees in general, and the federal government in particular, a matter which may form a significant reference for the federal government and an indicator which helps in spotting the most and least available skills in the federal government in particular and in the country in general, and facilitate the process of searching for efficient people, attracting and retaining them in the federal government.

This Project is deemed a researching source and reference for the federal government, and a compass for the futuristic trends of labour market, which helps in the planning to create specific skills, either through education or training in its different shapes. Moreover, the Project boosts the technological and researching skills owned by the employees of the federal government and encourages them to gain more skills in the light of the labour market needs.

On another side, FAHR launched in 2015 another project, which is the e- Forum, deemed as a virtual club to assemble the people interested and specialized in and concerned with the development of the

human capital and the last and best global human resources practices. This takes place through the page of FAHR on "LinkedIn" network.

"Maaref" Initiative for the favorite training partners

"Maaref" Initiative for the favorite training partners in the federal government is one of FAHR's strategic initiatives, and the first of its kind on the level of the federal government. This Initiative is based on spotting the best training providers within the UAE, according to fixed criteria, then inserting them in one list to be available for the ministries and federal entities, determining the training needs of these entities according to their annual plans, and negotiating with the training providers approved in the federal government to present training programmes and courses against discounted prices, and some others free.

FAHR launched "Maaref" Initiative in 2013 out of its keenness to strengthen the abilities of the employees of the federal government and enabling the locals to assume leading and technical roles and positions, create a culture which is based on the distinguished performance, and developing the human capital in a manner which achieves the human resources strategy in the federal government and the Vision of the UAE 2021.

"Maaref" Initiative aims to create a partnership which is based on the communal responsibility and mutual benefit between the public and private sectors; assure a training of a reliable quality to the employees of the ministries and federal entities, cover

the ministries and the federal entities that operate the HR Management system at the federal government “Bayanati”, where objectives are categorized and described. The bank helps in improving and unifying the formulation of objectives for all support jobs, and also helps in confirming the ability to measure these objectives.

The smart objectives bank which includes around 1000 objectives integrates with the Performance Management system for the federal government employees. It also contributes in establishing a unified and joint base for the support jobs at the ministries and federal entities. FAHR has introduced the support jobs electronically on “Bayanati” system.

The electronic system for strategic workforce planning

The launch of The electronic system for strategic workforce planning during 2015 came in line with FAHR’s belief in the importance of facilitating the work of HR managements at the ministries and the federal entities; simplifying their procedures; helping them in strategic workforce planning at the federal government as well as specifying future expectations from jobs, skills and needed competencies.

The system gains special significance, as it provides major services for the ministries and federal entities, serves an important standard in institutional excellence, which is HR Planning. It also eases the process of setting balances according to accurate and systematic grounds.

The system consists of five key dimensions: the right volume; the right form; the right

skills; the right place and the right cost, all of which pour in the interest of developing and supporting the process of employees’ attraction, their performance assessment and the development of their skills and competency.

The new electronic system features an integrated relation with the other HR systems which FAHR launched previously. It is directly linked with the HR Info Management system “Bayanati”; the performance management system for the employees of the federal government; the system of training and development; the assessment and description system of jobs in the federal government.

Launching the e-recruitment system

In line with its efforts to uplift the competency and the speed of the recruitment process at the ministries and the federal entities, FAHR launched the e-recruitment system for the federal government, which aims to provide an integrated networked system for the recruitment cycle at the ministries and the federal entities across “Bayanati” system, as it automates all phases of the recruitment process at those authorities.

The e-recruitment system allows HR departments at the ministries and federal entities to administrate the recruitment process through a networked browser and simple self-service pages. Further, it saves effort and time on HR departments’ employees, as all of the job appliers’ data is entered by themselves.

The electronic system offers a comprehensive collection of features for its users; HR directors, recruitment managers and officers, employees at the ministries

and federal entities, and job applicants. It can be also used by recruitment agencies. Among those features: (comparison of job applications; giving assessment rates for appliers; searching for candidates; establishing and managing vacancies; announcing job vacancies; reviewing and managing candidates and sending them invitations; job search; immediate registration; nominating people for jobs; applying for vacant jobs; immediate contact with recruitment officers).

The e-Training and Development System

The e- Training and Development System for the employees of the federal government, which was launched by FAHR in 2012, aims to enable the employees of ministries and federal entities, strengthen their performance and increase their productivity.

The launching of the e- Training and Development System coincided with the launching of Performance Management System, which is related thereto, as the outputs of the latter are considered inputs for the earlier. By another word, the identification of the training and development needs is built on the results of Performance Management System.

The System, which is electronically implemented in 17 ministries and federal entities, and includes 35 thousand employees, aims to raise the efficiency of employees and provide them with skills and qualifications, in a manner which achieves the efficiency of performance through

(assuring the preparation of individual development plans for employees, and helping ministries and federal entities), and includes diverse forms of training (i.e. training courses, scholarships, job rotation, developmental delegation, employee secondment, job shadowing programme, conferences, forums, and succession planning).

The Emirates Award for Human Resources for the Federal Government

In the context of its endeavors for instilling the principles of leadership, competitiveness and rewarding the achievements in the federal government, FAHR launched in 2014 the “Emirates Award for Human Resources for the Federal Government”, under the patronage of HH Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs and the Chairman of the Ministerial Council for Services, with the aim of honoring the leading ministries and federal entities in enabling and stimulating their staffs, which are committed to implement the systems and legislations of human resources related to the employees of the federal government.

The Award, which is granted by FAHR on annual basis, aims to highlight the successful human resources initiatives on federal government entities, reflect the vital role of the ministries and federal entities in strengthening the efficiency and effectiveness of their human capital and raising the level of practices in human resources and personnel management,

FAHR is pleased to shed some lights through this summary on its initiatives and projects during 2015, which had a great effect in achieving a quantum leap on the level of federal government – contributing in fulfilling the directions and aspirations of the UAE’s wise leadership, and the vision of the UAE for 2021, besides its national agenda and the strategy of the human resources in the federal government.

For more information about these initiatives and many more, you can visit FAHR’s website (www.fahr.gov.ae), or contact it directly.

FAHR’s Projects and Initiatives **FAHR’s Smart App**

This smart app has a special significance in the field of introducing and executing the processes of human resources for the employees at the ministries and federal entities, as it benefits about 94 thousand employee at the federal government. It includes 26 services (7 main services and 19 subsidiary services).

The app allows a bundle of important services, most importantly perhaps the services which are provided by the human resources info management system at the federal government “Bayanati”, which enables concluding human resources processes by itself as well as obtaining all data and information needed.

Among the most notable services that the app offers is applying, cancelling and tracking leave request, as well as showing current leave balance, applying all employee service requests, surfing personal data and updating it, monthly salary slip, medical

centers included in the employee insurance, electronic performance management system and training and development management system.

Among the other systems and initiative that the smart app allows for the employees and customers of the federal government are: (the favorite Federal Training partners initiative (Maaref), federal government employees special discounts (Emtiyazat), legal inquiry service, Federal employees network, and Thank you notes “Ma Qassart card”).

“Bayanati”: A Benchmark in Human Resources Smart Applications

The human resources info management system at the federal government “Bayanati” is one of the most prominent vital and strategic projects that are applied on the level of the federal government. It is considered as a platform for many important services and systems in the federal government.

The system helps in managing human resources efficiently and provides general

and accurate statistics about human resources in the federal government. It also helps in automating all human resources procedures, wages and salaries in the ministries and the federal entities through the employee life cycle in the federal government.

“The Services of Bayanati”

“Bayanati” offers distinctive services for the employees of the federal government, as it ensures the payment of their salaries from a unified system. It engages the employees in finishing human resources procedures through the self-service portal. It forms a quantum leap in automating administration procedures on the level of the federal government.

FAHR has witnessed an exceptional event at which “Bayanati” received the e-government Award for the GCC countries within the category of the best government-government service. This happened during its participation at the fourth edition of the Gulf Cooperation Council (GCC) e-Government Award and Conference, which was hosted by Bahrain.

“The voice of customers’ Forum”

In the same year, FAHR held “The voice of customers’ Forum” for “Bayanati” and process reengineering project. The forum was a brainstorming session, in which, opinions from ministries and federal entities about the human resources systems and processes that are applied on the federal government, especially those automated through “Bayanati”, along with the subsidiary systems linked to it.

The Electronic Performance Management System

The performance management system is one of the main practices of HR development, which the federal government is seeking after. This system links individual targets of an employee with the targets of the entity, consequently the HR Strategy at the federal government and the UAE vision 2021.

The system is a process by which the assessment of an employee in comparison with the main targets and indices of performance is done. It is quite an interpretation of a process for all planning stages at the federal government, as it lays out the opportunities of justice, transparency, and equality among all employees.

The system which was launched early 2012 on the government level, seeks to link the performance with the reward of achievement and discerning results, improvement of the employees’ productivity; encouragement of individual accomplishments within the umbrella of team work; development of continuous learning culture; increasing the opportunities of professional career development; empowerment of the federal entities to identify and appreciate competent and distinguished employees ; setting clear grounds to measure the extent of contribution in fulfilling the strategic goals for FAHR.

Launching the “Smart objectives bank”

In 2015, FAHR launched the smart objectives bank project for the support jobs, which are around 201 jobs of joint jobs on the level of the federal government. The smart objectives bank is beneficial for

FAHR PROJECTS and INITIATIVES

Specializations of FAHR

FAHR were empowered and given the responsibilities related to the management of human capital in the federal government, mainly:

Study, propose policies and legislations related to Human Resources at the level of Federal Government and present the same to the Ministerial Council for Services for approval.

Coordinate with Government Sector regarding the financial and administrative effects of restructuring.

Communicate with Corporations, local, Regional and International Organizations concerned with Human Resources with the aim of reviewing their experience and implement the best practices.

Consider objections to decisions of the Complaint Committee in accordance with the law, and develop a system thereof to be presented to Cabinet for approval.

Support the concepts of Organizational culture which focus upon encouraging skills and encourage proposals and distinguished ideas.

Coordinate with educational Institutions in U.A.E. in order to combine educational output and market requirements in Government Sector and requirements of local cadre for study missions to guarantee availability of local scientific personnel.

Assist the Government Sector in proper implementation of legislation relating to Human capital.

Develop training policies to guarantee maintaining trained, qualified Human Resources, especially for locals.

Lay down programs for nationalization of jobs at Government Sector and follow up implementation of the same.

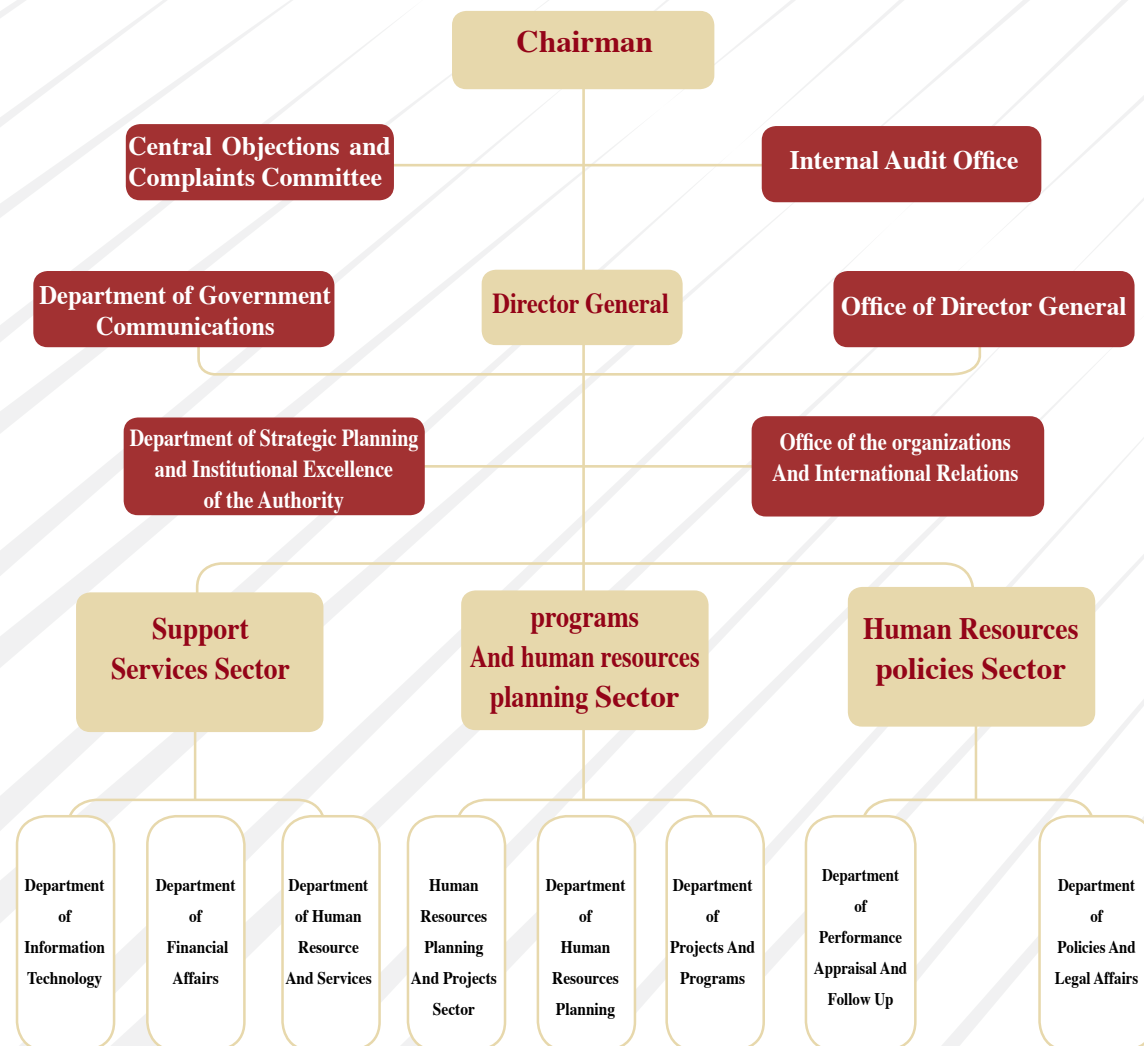
Ensure that the Government Sector complies with the provisions of the law, and rules and regulations issued in implementation thereof.

Develop a full-fledged rule for Human Resources to guarantee availability of integrated data about Human Resources in Government Sector and to contribute towards support of decision making.

Propose holidays and public holidays as per provisions of law and resolutions of the Cabinet.

Any other specialization entrusted by the Cabinet.

Organizational Structure of the Authority



Values

- **Sense of loyalty and belongingness** - to the homeland and directions of our wise leadership, and dedication to work.
- **Professionalism and integrity** - achieve a high level of personal commitment, professionalism, responsiveness, teamwork as well as abidance by principles and practices of justice, transparency and equality in all dealings both internally and externally.
- **Leadership and excellence in performance** - develop entrepreneurship, innovation, excellence, and quality, as well as set policies and laws to improve the quality of services and achieve leadership in all aspects of the work system.
- **Responsibility** - achieve cooperation among competent parties, within functions assigned to realize the objectives of the Federal Government efficiently.
- **Effective communication and partnership** - active participation and activation of communication channels with internal and external customers and partners.

The Strategy of Human Resources in the Federal Government for 2014-2016

Vision

A human capital in the federal government that achieves global leadership

Mission

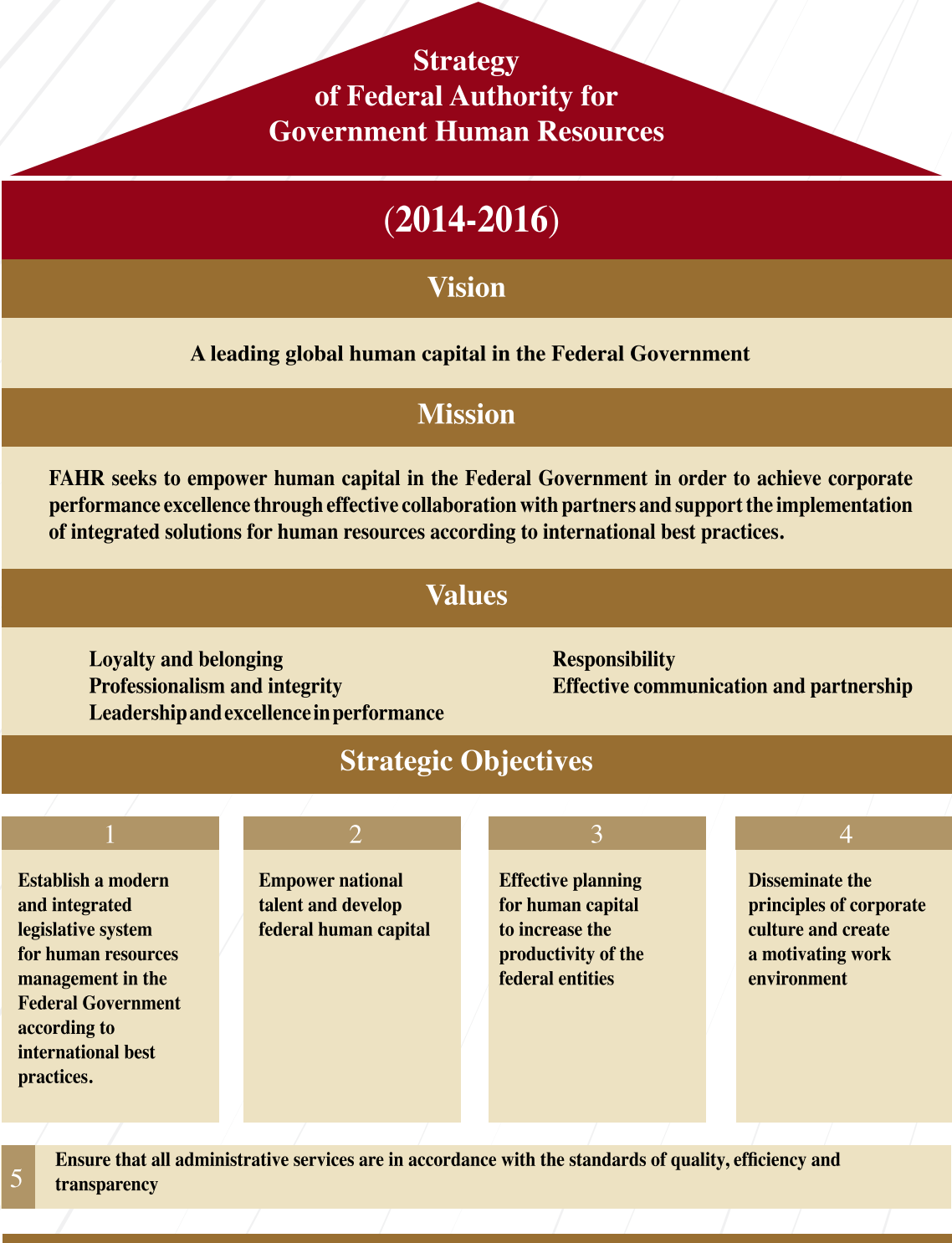
Empowerment of the human capital at the federal government to fulfill excellent institutional performance through effective cooperation with the partners in order to lay and reinforce the implementation of integrated solutions for human resources according to the best global practices.

Strategic Objectives

- ▶ Establishment of a modern and a comprehensive legislative system to manage human resources in the federal government according to the best global practices
- ▶ Empowerment of national competencies and developing the federal human capital
- ▶ Planning efficiently for the human capital to raise the productivity level in the federal entities.
- ▶ Spreading the principles of institutional culture and creating a motivational work environment.
- ▶ Ensuring the offering of all managerial services according to the standards of quality, competency and transparency.



To be one of the best countries in the world by 2021





“The Federal Authority for Government Human Resources”...A legislative Platform which Aims to Empower the Federal Human Capital

The Federal Authority for Government Human Resources was established in 2009. It aims to develop human resources in the federal government according to the modern concepts and global applied standards in the human resources management field. FAHR is empowered with the relevant authorities and were given responsibilities to manage human capital in the federal government – forming “a promising futuristic launch in the field of human resources development at ministries and federal government authorities.”

Some of the main strategic goals of the authority are: establishing a modern and a comprehensive legislative system to manage human resources in the federal government according to the best global practices; empowering national competencies and developing the federal human capital; planning efficiently for the human capital to raise the productivity level in the federal entities; also, spreading the institutional culture principles and creating a motivational work environment; ensuring the offering of all managerial services according to the standards of quality, competency and transparency.

FAHR accomplishments during 2015, has witnessed a major progress along with impressive achievements which had the biggest impact in promoting the institutional work system in the federal government, strengthening the leadership stature which the UAE had achieved on the level of government competence, innovation and global competitiveness – contributing to the fulfillment of the directions and aspirations of the wise leadership of the UAE, particularly the directions and aspirations of His Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE, and His Highness Sheikh Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai.

FAHR Ambition

2015

The Year of Accomplishments

Ladies and Gentlemen

Dear Readers

Peace be upon you

It is our pleasure at FAHR to lay between your hands this report which summarizes the accomplishments of FAHR during 2015, which is the year of innovation; the year of working hard and puissance; the year of exceling locally, regionally and worldly.

The achievements were great not just on FAHR level, but on UAE level in general, and the federal government in particular. This was done especially in the fields of human capital development, which had a major impact in enhancing the country's status and its global leadership, and safeguarding the earnings and achievements which happened over the past years.

There is no doubt that FAHR prepared policies and legislations and human capital systems in the federal government, and placed integrated solutions for human resources according to the best practices and supported the ministries in the proper implementation for it. This helped establishing a new work culture, developing the human capital, and subsequently hitting the highest rates of productivity and career satisfaction within a healthy motivational working environment in accordance to proper scientific methods.

When years passes, we would think that we have accomplished a lot, but when the next year starts, more and more hopes, aspirations and ambitions dictated by the vision and aspirations of our wise leadership unveil themselves, as the leadership aims to remain at the top and achieve advanced levels of competitiveness and global leadership, hoping that next year witnesses more accomplishments, the launch of imaginative initiatives, systems and solutions that enable the employees of the federal government from different levels, and spread happiness as well as satisfaction.

We couldn't have reached such top spot globally if it wasn't for God's virtue and then the efforts and directions of our wise leadership that paid a significant interest in the human capital and its empowerment, taking into account that it is the axis and foundation of any sustainable comprehensive development process which achieves competitiveness and global leadership.

All thanks and gratitude goes to our wise leadership, mainly His Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE, along with HH Sheikh Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai, and the members of the supreme council for the federation the rulers of the Emirates. Also, let us not forget to thank His Highness Sheikh Mansour Bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister, Minister of Presidential Affairs, and Chairman of the Ministerial Council for Services, for his unlimited support to FAHR in executing its projects and strategic initiatives to the fullest extent.

Let us not forget at this respect to thank FAHR's strategic partners for their cooperation and support, especially the ministries, federal and local authorities and the institutions of the private sector. Their support contributed to the benefit of the country and the uplifting of its reputation and stature, fulfilment of its targets and the strategy of human capital at the federal government for 20142016-, along with the vision of the UAE which is to be among the best countries of world by 2021.

The Federal Authority for Government Human Resources "FAHR"

Contents

FAHR Ambition	12 - 13
Vision	16
Mission	16
Strategic Objectives	16
Values	19
FAHR Projects and Initiatives	22-43
OECD Report on Governance in the Public Sector	33
2015: Year of Innovation	34

International and national partnerships	35
HR Studies	35
Humanitarian and Social Initiatives	35
National and Communal Ceremonies	39
Leading Incentive Initiatives	39
FAHR Media Tools	41
FAHR in photos	44



“A distinguished government always aims at making sure that every citizen is a part of the national wealth”

“Building the nation is not the duty of the government alone, it is the obligation of every citizen and resident of this country”

**H.H Sheikh,
Mohammed bin Zayed Al Nahyan
Crown Prince of Abu Dhabi
and Deputy Commander of the UAE Armed Forces**



“We want outstanding employees who always excel in their work as they are the real future to achieve the UAE’s vision and meet the aspirations of the prudent leadership”

**H.H Sheikh,
Mansour bin Zayed Al Nahyan
Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs
Chairman of the Ministerial Council for Services**



“The biggest and the greatest accomplishment that gives us pride is developing the people of the Emirates and also preparing and qualifying him/her to take his place building his country to rank alongside advanced countries”

**H.H. Sheikh,
Khalifa Bin Zayed Al Nahyan
President of the United Arab Emirates**



“Developing the skills of government employees is a priority considering that enhanced skill levels are critical to the success of the government’s efforts at all levels, serving as a cornerstone in government excellence”.

**H.H. Sheikh,
Mohammed Bin Rashid Al Maktoum
UAE Vice President,
Prime Minister and Ruler of Dubai**

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

Federal Authority for Government Human Resources



United Arab Emirates



Annual Report 2015

Prepared by
Department of Government
Communications

All rights reserved.
In case of quote, please refer to
this publication as under:
Federal Authority for Government
Human Resources, the annual
report 2015

Website www.fahr.gov.ae
Twitter @FAHR_UAE
Instagram @FAHR_UAE
Email info@fahr.gov.ae

PO Box 2350 Abu Dhabi, United Arab Emirates

PO Box 5002 Dubai, United Arab Emirates

Call Center 600525524

T +971 2 4036000
F +971 2 6266767

T +971 4 2319000
F +971 4 2959888

ANNUAL REPORT 2015