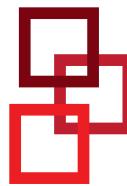




# التقرير السنوي

 2013

[www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)





## التقرير السنوي 2013

إعداد:  
إدارة الاتصال الحكومي

جميع الحقوق محفوظة.  
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:  
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2013

المراسلات:

الإمارات العربية المتحدة

**أبوظبي:**

ص.ب: 2350

هاتف: +97124036000

**دبي:**

ص.ب: 5002

هاتف: +97142319000

البريد الإلكتروني: info@fahr.gov.ae

الموقع الإلكتروني: www.fahr.gov.ae

تويتر: @ FAHR\_UAE ■



«إن الإنسان هو الثروة الحقيقة لهذا البلد قبل النفط وبعده، كما أن مصلحة الوطن هي الهدف الذي نعمل من أجله ليل نهار».

صاحب السمو الشيخ  
**خليفة بن زايد آل نهيان**  
رئيس الدولة «حفظه الله»



«كفاءة الأداء الحكومي وتميزه هو ثمرة جهود الموظفين والعاملين المخلصين الذين هم دعامة الحكومة وأساسها المتيقن، والتكرييم حق للمتفوقين الذين يصنعون الفرق، ويتطورون في أدائهم، ويبذلون في عملهم».

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

# جدول المحتويات

<p>برنامجه تطوير مسؤولي الموارد البشرية منصة لتمكين الفئات القيادية 72</p> <p>«ساعة للموارد البشرية» أسلوب مبتكر في التواصل مع موظفي الحكومة الاتحادية 74</p> <p>أدلة الموارد البشرية الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري 78</p> <p>فريق الاستشارات القانونية ضمانة التطبيق السليم لتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 84</p> <p>بوابة التدريب الإلكتروني «المورد» منبع تشريعات إلكترونية 88</p> <p>حملة الزيارات القانونية منارة توعوية 92</p> <p>لجنة النظر في الاعتراضات منصة مثالية لإرساء العدالة 94</p> <p>المؤتمر العربي الثاني للموارد البشرية 2013 96</p> <p>رعاية ومشاركات.. تواجد دائم وحضور لافت على كافة الصعد 100</p> <p>جائزة الموارد البشرية خطوة على طريق التميز والريادة 102</p> <p>لقاء قيادات الهيئة... جلسة عصف ذهني ومخابر إبداعي 106</p> <p>جوائز التميز الداخلية تعزز المنافسة على جائزة الإمارات للأداء الحكومي المتميز 110</p> <p><b>مبادرات إنسانية ومجتمعية</b> 151-116</p> <p>المبادرات الإنسانية والمجتمعية ثقافةً أصلية في «الهيئة» 118</p> <p>احتفالات وطنية ومجتمعية تعزز الهوية والاتماء 128</p> <p>مبادرات تحفيزية رائدة تحقيق مستويات عالية من الرضا 136</p> <p>مجلة الموارد البشرية 40 ألف قارئ محلياً وعربياً 144</p> <p>موقعنا الإلكتروني الثالث اتحادياً 191 ألف زياره في عام 148</p> <p>قنوات التواصل الاجتماعي 15 ألف متابع لتوير ويوتيوب 150</p> <p><b>أرقام .. واقع الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية</b> 159-152</p> <p>مكتبة الصور 160</p>	<p>كلمة رئيس الهيئة 10</p> <p>كلمة المدير العام 12</p> <p><b>البنية المؤسسية</b> 21-14</p> <p>الهيئة في سطور 16</p> <p>الرؤية 18</p> <p>الرسالة 18</p> <p>القيم 19</p> <p>الأهداف الاستراتيجية 20</p> <p>الهيكل التنظيمي للهيئة 21</p> <p><b>إنجازات ومبادرات</b> 115-22</p> <p>المقدمة 24</p> <p>استراتيجية الموارد البشرية 2014 - 2016 تنافسية ذكية.. ريادة عالمية 26</p> <p>ملتقى الشركاء الاستراتيجيين خلال العام 2013 30</p> <p>بيانات منصة تطبيقات ذكية لإجراءات الموارد البشرية 34</p> <p>خدمات الهيئة تطبيقات ذكية 42</p> <p>نظام إدارة الأداء... يرفع الإنتاجية ويكافئ الإنجاز 46</p> <p>نظام التدريب والتطوير... يعزز الأداء ويرفع الكفاءة 50</p> <p>«معارف» شراكات استراتيجية مع مزودي خدمات التدريب لـ «الاتحادية» 54</p> <p>لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة... توحد المفاهيم وقواعد الموارد البشرية 58</p> <p>نظام تقييم وتوصيف الوظائف انسجام بين كافة الوظائف 62</p> <p>نادي الموارد البشرية... مبادرة رائدة وفكرة عصرية 68</p>
--	---



# إنجازات 2013 تؤسس لمرحلة مهمة والتميز بالنسبة لنا نهج لا رجعة عنه

أعضاء المجلس الأعلى للاتحاد حكام الإمارات.  
ونحن إذ نهدي هذه الإنجازات لقيادتنا الرشيدة لا يسعنا سوى أن نشكر كل صاحب فضل في تحقيقها بداعياً من العاملين المخلصين في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، والوزارات والجهات الاتحادية، وكل شركاء التميز الذين تعاونوا معنا حتى ترى مشروعاتنا ومبادراتنا النور وتطبق باحترافية عالية.  
وفي الختام نؤكد أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ستمضي قدماً في متابعة تطبيق أنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية التي أطلقتها على أكمل وجه، وإطلاق أخرى جديدة تلبي التطلعات والطموحات التي نصت عليها رؤية الإمارات 2021، واستراتيجية الحكومة الاتحادية، والأجندة الوطنية للأعوام السبعة المقبلة، وستبذل قصارى جهدها في مساعدة إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وموظفي الحكومة الاتحادية الذين نعتد بهم، ونرى فيهم محركاً رئيساً وحيوياً لعملية التنمية الشاملة التي تشهدها دولتنا الحبيبة الإمارات العربية المتحدة.

**حميد محمد القطامي**  
وزير التربية والتعليم  
رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية  
نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، وإنواعهما

السيدات والسادة  
القراء الأعزاء

إنه لمن دواعي سروري أن أطل عليكم اليوم من خلال كتاب التقرير السنوي الذي يحوي بين طياته جزءاً من إنجازات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية خلال العام 2013، الذي جاء حافلاً بالمبادرات الحكومية الاستراتيجية، التي من شأنها أن تؤسس لمرحلة مهمة في تاريخ دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام، وعلى مستوى مؤسسات الحكومة الاتحادية بخاصة.

في كل عام تثبت «الهيئة» أنها محط ثقة القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، تستمد طاقتها من تطلعاتها وتوجهاتها السديدة، نحو تنمية رأس المال البشري المواطن وتعزيز قدراته في بيئة عمل مستقرة متكاملة الأنظمة والتشريعات، تحقق أعلى مستويات الرضا والإنتاجية بдинاميكية عالية.

لقد بات التميز بالنسبة لنا في الحكومة الاتحادية نهج حياة لا رجعة عنه، تميز يضمن لنا تصدر المراتب الأولى نظرياً وعملياً، ويحقق أعلى مستويات التنافسية، وبالتالي الريادة العالمية، التي لطالما سعت إليها القيادة 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»، وإنواعهما



# هدفنا أن نكون دائمًا في الطليعة

قيادتنا علمتنا حب المراكز الأولى

ما أن يمر عامٌ بل شهر ويأتي آخر حتى تثبت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أنها أهل للثقة والمسؤولية، قادرة على تحقيق الانجازات العظيمة المتلاقة - ضمن اختصاصها، حيث تعد سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتضع حلولاً متكاملة للموارد البشرية، وفق أفضل الممارسات العالمية وتدعم 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 بيئه عمل صحية محفزة، وفق أسس علمية سليمة، تترجم رؤى وتوجهات القيادة الرشيدة.

لقد شهد العام 2013، الكثير من الإنجازات الإبداعية، وشكل نقلة نوعية بكل ما تحمله الكلمة من معنى، ليس على مستوى "الهيئة" فقط بل على مستوى الوزارات والجهات الاتحادية، حيث تم (إطلاق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية للأعوام 2014-2016، وتطوير وتفعيل نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي" وتحويل حزمة من خدمات "الهيئة" إلى ذكية، وتكريم 650 موظفاً اتحادياً متميزاً وفق نتائج نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، وإطلاق مشروع البوابة الحكومية للمعرفة "معارف"، وكذلك لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة، وإعداد نظام تقييم وتوصيف الوظائف، وإطلاقمبادرة ساعة للموارد البشرية، وغيرها الكثير من المبادرات).

وفقنا الله وإياكم لما فيه خير الوطن والمواطن

**الدكتور عبد الرحمن العور**  
مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

السيدات والسادة  
القراء الأعزاء  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

ونحن نودع عاماً ونستقبل عاماً جديداً نقف في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وقفه تأمل وتفكير، نحتفي بالإنجازات العظيمة التي تحقق بسواعد أبناء الوطن الملتزمين العاملين بجد وإخلاص، واضعين الخطط التي توافق نهضتنا الحضارية المتسارعة، وتليق بمستوى الطموح الذي لا يحده حده، حتى تكون دائماً في القمة، التي لطالما كانت محطة أنظار قيادتنا الرشيدة، وهي تعلمنا حب المراكز الأولى في كل شيء، على اعتبار المركز الثاني والأخير سيان.

ما كان لنا أن نصل لما نحن عليه اليوم في الحكومة الاتحادية لولا فضل الله ثم توجهات وتوجيهات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، التي أولت رأس المال البشري المواطن كل اهتمام، على اعتباره أساس ومحور أي عملية تنمية شاملة مستدامة، تحقق التنافسية والريادة العالمية.

فالشكر كل الشكر مصحوباً برسائل الولاء والانتماء 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 على دعمه اللامحدود للهيئة في تنفيذ مشروعاتها ومبادرتها الاستراتيجية على أكمل وجه.



# الهيئة في سطور



تهدف الهيئة إلى تنمية وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية.

وتتمتع الهيئة بالشخصية الاعتبارية المستقلة وبالأهلية القانونية الازمة لمباشرة جميع الأعمال والتصرفات التي تكفل تحقيق أغراضها، كما يكون الاستقلال المالي والإداري، وتتبع مجلس الوزراء.

وقد تأسست الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة طبقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية الذي أصدره صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس الدولة حفظه الله.

تناط بها الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للوزارات والهيئات الاتحادية الخاضعة لهذا المرسوم بقانون، لتشكل "انطلاقة مستقبلية واعدة في مجال تنمية الموارد البشرية في الوزارات والهيئات الحكومية الاتحادية».

وتتولى الهيئة بوجه خاص دراسة واقتراح السياسات والتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية على مستوى الحكومة ومساعدة الوزارات على التنفيذ السليم للتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية والتأكد من التزام الوزارات بأحكام هذا المرسوم بقانون واللوائح الصادرة تنفيذاً له والنظر في الاعتراضات على قرارات لجنة التظلمات وأية اختصاصات أخرى توكل إليها من قبل مجلس الوزراء.

## **الرؤية:**

رأس مال بشري في الحكومة الاتحادية يحقق  
الريادة العالمية

## **القيم:**

- **الولاء والانتماء:** للوطن وتوجهات قيادتنا الحكيمية والرشيدة والإخلاص والتفاني في العمل.
- **المهنية والنزاهة:** تحقيق مستوى عال من الالتزام الشخصي وبمستوى راقي 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 وتبني مفاهيم الجودة ومعاييرها وترسيخ سياساتها وقوانينها لارتفاع بجودة الخدمات وتحقيق الريادة في نواحي العمل كافة.
- **المسؤولية:** التحلي بروح المسؤولية، بما يتحقق التعاون، في ظل الصالحيات الازمة لأداء العمل على أكمل وجه في الحكومة الاتحادية.
- **ال التواصل الفعال والشراكة:** المشاركة الفعالة وتفعيل قنوات الاتصال الداخلية والخارجية مع المتعاملين والشركاء.

## **الرسالة:**

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

## الهيكل التنظيمي للهيئة



## الأهداف الاستراتيجية:



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



# المقدمة

لقد شهد العام 2013 حراكاً كبيراً وطفرة نوعية على مستوى الحكومة الاتحادية بفضل توجيهات ومتابعة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، ولم تكن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بمعزل عن هذا الحراك، بل كانت في صلبه قلباً وقالباً وأحد صناعه الرئيسيين، وليس أدل على ذلك من إطلاق الأنظمة والمبادرات الواحدة تلو الأخرى والتي تستهدف تمكين رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية.

فعلى صعيد سياسات وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، تم إطلاق لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة التي توحد مفاهيم وقواعد الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، كما تم إطلاق نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، والذي يرمي إلى تقييم كافة الوظائف الاتحادية بطريقة منهجية ومحددة تضمن تحقيق العدالة والانسجام بين الوظائف على مستوى الحكومة الاتحادية.

أما فيما يتعلق بأنظمة الموارد البشرية فواصلت الهيئة العمل بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، وأطلقت نظام إدارة الأداء الإلكتروني تجريبياً في عدد من الجهات الاتحادية، كما أطلقت حزمة من التطبيقات الذكية في مسعى منها لمواكبة متطلبات مبادرة الحكومة الذكية.

وترمي الهيئة من خلال هذا التقرير إلى تسليط الضوء على أبرز إنجازاتها خلال العام 2013 في مجال تطبيق أفضل ممارسات تنمية رأس المال البشري على مستوى الحكومة الاتحادية، ولتؤكد حرصها على المضي قدماً في العطاء والإبداع والتميز والريادة، بغية الحفاظ على مكتسباتها والمراركة عليها.

يسر الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن تطل عليكم مجدداً من خلال تقريرها السنوي للعام 2013، والذي يورخ لعام كامل من الإنجازات والنجاحات المتلاحقة التي كان لها وقوعها الكبير على مستوى الحكومة الاتحادية، في سبيل تحقيق توجهات وطنية ورؤوية إماراتية 2021، وأجندةها الوطنية للأعوام السبعة المقبلة، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.



# استراتيجية الموارد البشرية 2014 - 2016

## تنافسية ذكية...ريادة عالمية



د. عبدالرحمن العور ومريم العبار وعائشة السويدي وكليثم الشامسي خلال جلسة حوارية مع الشركاء الاستراتيجيين للهيئة

في إطار مساعيها لتحقيق توجهات حكومتنا الرشيدة الهادفة إلى تمكين رأس المال البشري في الوزارات والجهات الاتحادية، وترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية، أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الدورة الثانية لاستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية للأعوام 2014 – 2016 وذلك بعد اعتمادها من قبل مجلس الوزراء.





**نريد أن نكون من أفضل دول العالم بحلول العام 2021**

## استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

(2016-2014)

### 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 نشر مبادئ الثقافة المؤسسية وخلق بيئة عمل محفزة

3 التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنارة في الجهات الاتحادية

2 تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي

1 ترسیخ منظومة تشریعیة حديثة ومتکاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية

ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

5

تعد الاستراتيجية حصيلة تعاون فعال ومشاركة المعنيين في الحكومة الاتحادية، آخذة بالحسبان توجهات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات المتمثلة برؤية الإمارات 2021 والأجندة الوطنية للأعوام السبعة المقبلة، ومبادرة الحكومة الذكية، والسعى نحو الريادة العالمية وتحقيق أعلى مستويات التنافسية عالمياً.

وتهدف الاستراتيجية إلى تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي، والتخطيط الفاعل للموارد البشرية 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.

وتكتسب استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية أهمية قصوى، نظراً لإسهامها في تفعيل دور الموارد البشرية بما يحقق أهداف الحكومة الاتحادية المتوسطة وطويلة الأجل، ودعم الاستراتيجية الشاملة للحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

وترمي الهيئة من خلال الاستراتيجية إلى خلق رأس مال بشري في الحكومة الاتحادية يحقق الريادة العالمية، حيث ترتكز على مجموعة من القيم هي: الولاء والانتماء، المهنية والنزاهة، الريادة والتميز في الأداء، والمسؤولية، بالإضافة إلى التواصل الفعال والشراكة.

ومن أبرز المبادرات والمشروعات التي تعتمد الهيئة استكمالها وإطلاقها خلال هذه الدورة من استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية: إنشاء مركز للحوار والتواصل المعرفي في الموارد البشرية يحقق الريادة العالمية، وتطوير التطبيقات الذكية في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي"، وإصدار دليل إجراءات الموارد البشرية، وإعداد مسح للأجور والرواتب في سوق العمل، وإطلاق نظام تقييم وتوسيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، ومتابعة توجيهات الحكومة الرشيدة فيما يتعلق بالتوطين والإحلال، ومبادرة البوابة الحكومية للمعرفة "معارف"، فضلاً عن تنظيم جائزة الموارد البشرية الحكومية، والمؤتمرات والمعارض الدولية الخاصة بالموارد البشرية، وإطلاق برنامج "تسناهل" لتكريم الموظفين المتميزين في الحكومة الاتحادية.

# ملتقى الشركاء الاستراتيجيين

خلال العام 2013



معالي حميد القطامي يتواضع جانباً من شركاء الهيئة الاستراتيجيين

لأنها تؤمن بأهمية العمل الجماعي في الوصول إلى مبتغاها من تميز وريادية عالمية، سعت الهيئة إلى توطيد علاقاتها مع شركائها الاستراتيجيين من كافة القطاعات، وقدرت دورهم عالياً في الوصول إلى ماهي عليه الآن لجهة التفرد والإنتاجية العالية وتحقيق الإنجاز تلو الإنجاز، ووضعتهم في صلب رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية، كغاية وأداة.

وكان أحد أوجه تقدير الشركاء تنظيم حفل لتكريم الشركاء من مؤسسات حكومية وقطاع خاص ووسائل إعلام، تخلله عرض لأبرز الإنجازات المحققة، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية للأعوام 2014 – 2016.



## الشركاء المكرمون

الشركاء الاستراتيجيين											
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية Federal Authority For Government Human Resources											
الإذاعة والتلفزيون	جريدة الاتحاد	جريدة عبد الله الفطيم	جريدة المالية	وزارة شؤون الرئاسة	جريدة الوطن	جريدة البريد	جريدة دبي التجاري العالمي	جريدة الخانم	جريدة نور	جريدة دبي التجاري العالمي	جريدة الاتصالات
دبي للطيران المدني	برق الإيمارات	برق الإيمارات اليوم	دبي للأشغال العامة	الإذاعة العامة لمجلس الوزراء	الإذاعة والتلفزيون	برق الإذاعة	إذاعة دبي - مؤسسة دبي للإعلام	إذاعة الشارقة	Terrapin	إذاعة الرابعة في عجمان	برق الإذاعي
ديوان المحاسبة	مؤسسة جمعة الماجد	تلفزيون دبي	جهاز أمن الدولة	مركز أبوظبي للتدريب التقني والمهني	جهاز أمن الدولة	برق الإذاعي 24	برق الإذاعي	برق الإذاعي	برق الإذاعي	برق الإذاعي	برق الإذاعي



سعادة سناء سهيل - الأمانة العامة لمجلس الوزراء



حسن إبراهيم الحمادي - وزارة شؤون الرئاسة



عبد الله النعيمي



أشرف شهاب - مكتب رئاسة مجلس الوزراء



شريفة موسى - وزارة التربية والتعليم



سعادة مصباح السويدي - وزارة المالية



ماجد المهيري - المركز الوطني للوثائق والبحوث



سعادة زهرة العبدلي - وزارة الأشغال العامة

ووضمت قائمة الشركاء المكرمين كلاً من وزارة شؤون الرئاسة، والأمانة العامة لمجلس الوزراء، ومكتب رئاسة مجلس الوزراء، وديوان المحاسبة، وجهاز أمن الدولة، ووزارة المالية، ووزارة التربية والتعليم ممثلة بإدارة الأنشطة الطلابية، ووزارة الأشغال العامة، والمركز الوطني للوثائق والبحوث، وهيئة دبي للطيران المدني، ومؤسسة جمعة الماجد، ومجموعة عبد الله الفطيم، ومركز دبي التجاري العالمي، ومركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني، والمهني، ومركز الأخبار في مؤسسة أبوظبي للإعلام.

كما شمل التكريم مركز الأخبار في مؤسسة دبي للإعلام، وتلفزيون دبي، وقناتي سما دبي ونور دبي، وكالة أنباء الإمارات، وصحف الاتحاد والبيان والخليج، والإمارات اليوم، والرؤية، وإذاعة وتلفزيون الشارقة، وإذاعة الرابعة في عجمان، وموقع 24 الإنجليزي، وشركة تيرابين، ومعهد آي آر التدريسي، ومؤسسة برق الإمارات.

وجرى خلال الملتقى عقد جلسة حوارية بين قيادات الهيئة وشركائها الاستراتيجيين، للاستماع إلى ملاحظاتهم ومقترناتهم حول أبرز مبادرات الهيئة ومشروعاتها الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية، وتم الرد على استفساراتهم فيما يتعلق بأنظمة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية.



فريق «بياناتي» خلال أحد لقاءات الجهات المستقلة

عندما تتحدث عن الحكومة الذكية لا يمكننا بأي حال من الأحوال أن نغفل نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» HRMIS « والمطبق في الحكومة الاتحادية، إذ يعد منصة تطبيقات ذكية لإجراءات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية، وأحد أبرز المشروعات المنسدة لرؤية وطنية وطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات نحو الذكاء الحكومي والأتمة.





للعام الثاني على التوالي واصلت الهيئة العمل على تطوير وتفعيل نظام «بياناتي» وأولته أهمية خاصة، نظراً لأبعاده على مستوى الدولة بشكل عام والحكومة الاتحادية وخاصة، لما يقدمه من خدمات عظيمة لإدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية وللموظفين أنفسهم، كونه يغطي جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب ويساعد في أتمتها، منذ تعيين الموظف حتى تقاعده، ويؤسس قاعدة بيانات موحدة على مستوى الحكومة الاتحادية، تدعم متذبذبي القرار وترتقي بأداء إدارات الموارد البشرية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية.

وخلال العام 2013 اكتسب النظام الذي تنفذه الهيئة بالشراكة مع وزارة المالية أهمية استثنائية لا سيما مع إطلاق صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» مبادرة الحكومة الذكية، حيث يعد ترجمة حقيقة لتلك المبادرة، بما يوفره من خدمات إلكترونية لموظفي الحكومة الاتحادية، ومن هذه الخدمات: (الإجازات، تقييم الأداء، الترقيات، تخطيط القوى العاملة، الحضور والانصراف، ساعات العمل، الجزاءات، الخدمة الذاتية الإلكترونية)، ويمكن موظفي الحكومة الاتحادية من الاطلاع على بياناتهم الوظيفية والمالية، بما يوفر قدراً أكبر من الشفافية، ويسهل الإجراءات، ويرفع كفاءة العمل.

ويعد نظام «بياناتي» بمثابة مظلة للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية، حيث إدارة الموارد البشرية بفاعلية، وتقديم إحصاءات عامة ودقيقة عن الموارد البشرية، والخدمة الذاتية لإجراءات الموارد البشرية، وتشغيل نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية إلكترونياً.

ويضمن النظام (صرف رواتب الحكومة الاتحادية من خلال نظام موحد، وتوفير مصدر إحصائي لكافة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية تشكل مرجعاً متذبذبي القرارات وتساعد في عملية التخطيط، وإشراك الموظفين في إتمام إجراءات الموارد البشرية من خلال بوابة الخدمة الذاتية المخصصة لكل موظف، ويشكل نقلة نوعية في أتمتها الإجراءات الإدارية على مستوى الحكومة الاتحادية، بما يدعم توجهات الحكومة الذكية، ويسرعأخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية).

## إطلاق نظام التنبيهات عبر الرسائل النصية القصيرة لإجراءات الموارد البشرية

شهد العام 2013 تطويراً ملحوظاً في عمل نظام «بياناتي»، حيث تم إطلاق نظام التنبيهات عبر الرسائل النصية القصيرة والبريد الإلكتروني لبعض الإجراءات المرتبطة به، تماشياً مع التحول نحو الحكومة الإلكترونية الذكية، إذ يرسل النظام إشعارات ورسائل هاتفية وبريد إلكتروني لموظفي الحكومة الاتحادية حول إجراءات الموارد البشرية والرواتب الخاصة بهم، مثل اعتماد الإجازات الرسمية، والترقيات والعلاوات، وتعديل المسمى الوظيفي، وإشعارات استلام الرواتب، والتفاعل مع المناسبات الوطنية والدينية والمجتمعية، وغيرها من الإجراءات.

## «بياناتي» في الجهات المستقلة

### ربط «مجلس أبوظبي للتوطين» في «بياناتي»

كما تم خلال العام 2013 ربط نظام «مجلس أبوظبي للتوطين» مع «بياناتي» بهدف التعرف إلى الحالة الوظيفية للمواطنين الراغبين بالتسجيل في قاعدة بيانات المجلس، وهم على رأس عملهم لدى الجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، الأمر الذي من شأنه أن يوجه أنظار واهتمام أولويات المجلس صوب الباحثين عن العمل من فئة العاطلين.

بدأت الهيئة خطواتها الأولى نحو تشغيل نظام «بياناتي» في الجهات الاتحادية المستقلة، على غرار الجهات المستفيدة من النظام، وذلك بربط المجلس الوطني للسياحة والآثار والهيئة الاتحادية للجمارك، وتدريب عدد آخر على استخدام النظام تمهدًا لعملية التشغيل.

ويهدف النظام في الجهات الاتحادية المستقلة إلى توفير منصة مشتركة للمعلومات والخدمات التي يقدمها «بياناتي»، والموافقات الإلكترونية لإجراءات الموارد البشرية في تلك الجهات وعدها 34 جهة.

### التدريب على الخدمة الذاتية

انطلاقاً من حرصها على استكمال جميع مراحل النظام (إجراءات الموارد البشرية الأساسية، والخدمة الذاتية، ونظام تقييم الأداء والتدريب، وتطبيق النظام على الجهات المستقلة)، دربت «الهيئة» المئات من موظفي الجهات المشغلة لنظام الخدمة الذاتية من خلال 23 ورشة تدريبية، تمكن الموظفين من إتمام كافة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم إلكترونياً، وبالتالي تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية وتسريعها بعيداً عن التقليدية والورقية.

### نشرة إحصائية لموظفي الحكومة الاتحادية

تعد النشرة الإحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والتي تصدرها الهيئة بشكل ربع سنوي، أحد أهم مخرجات نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، إذ تشكل مرجعاً استرشادياً لصنع القرار بالدولة وكافة الوزارات والجهات الاتحادية يمدhem بالممؤشرات والبيانات المرتبطة بالموارد البشرية، ويساعدhem في عملية التخطيط الاستراتيجي، ويستعان بها في دراسة وفهم واقع رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وقياس مدى مواكبته لتطورات دولة الإمارات العربية المتحدة قيادة وشعباً.

### تواصل فعال

حرصت الهيئة كل الحرص على رفع مستويات رضا متعاملي «بياناتي»، الذين عملت على الوصول إليهم والتواصل معهم من خلال قنوات عدة أهمها (عقد ورش تدريبية، وتفصيص نشرة شهرية للنظام، وتحديث الموقع الإلكتروني بأدلة المستخدمين، وتأسيس مكتب للدعم الفني، ومركز لاتصال الموحد، وإطلاق حزمة من الخدمات الذكية من خلال أجهزة المحمول، والتي تعكس الخدمات المتوفرة كالخدمة الذاتية، والقوانين والسياسات، وفعاليات الهيئة، ومبادرة البوابة الحكومية للمعرفة «معارف»، وبرنامج الخصومات لموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، والخريطة الذكية).



## «بياناتي» 2014



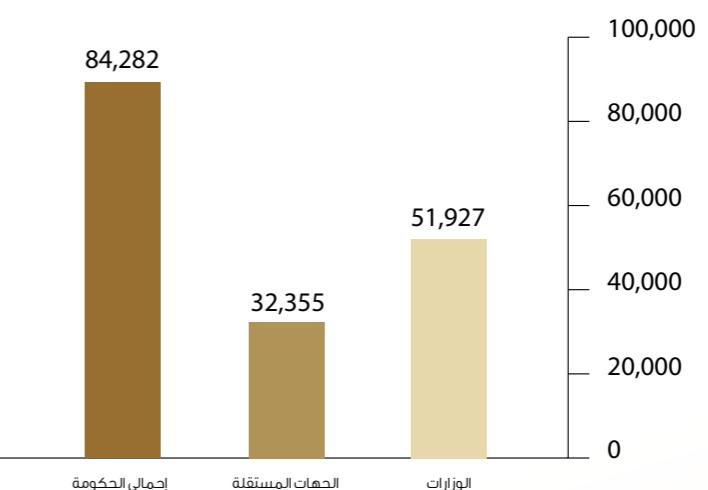
من أبرز مشاريع نظام «بياناتي» لعام 2014 إطلاق نظام إدارة أداء الموظفين الإلكتروني، ونظام إدارة التدريب والتطوير الإلكتروني، وأتمتة سياسات وقوانين الموارد البشرية، وتفعيل نظام التقارير الذكية بالتوافق مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتطوير نظام التنبيهات من خلال الرسائل النصية القصيرة الخاصة بالموظفين، والبريد الإلكتروني، وإنشاء مكتبة إلكترونية للدورات التدريبية التي يحتاج إليها موظفو الحكومة الاتحادية.

كما تعتمد الهيئة إطلاق مشروع مركز الاتصال لمتعاملين «بياناتي»، وهو نظام اتصال مركزي متكامل يستقبل مكالمات المتعاملين، ويقدم لهم عدداً من الخدمات كالدعم الفني أو الإجابة على استفساراتهم حول خدمات الهيئة، كما تستعد لإطلاق مشروع نظام خدمة العملاء، وهو نظام متخصص لإدارة عمليات الدعم والصيانة لأي مؤسسة بكفاءة عالية وبأقل تكلفة ممكنة.

### أعداد العاملين في الحكومة الاتحادية

سنة 2013 - حسب نوع الجهة

حسب نوع الجهة	الوظائف الأساسية والمعاونة	المجموع
الوزارات	50,199	1,728
الجهات المستقلة	21,294	11,061
اجمالي الحكومة	71,493	84,282



# تطبيقات ذكية



عندما أطلق صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، مبادرة الحكومة الذكية، كانت الهيئة سباقة إلى الأخذ بالتجيئات ومواكبة هذا التحول، محولةً العديد من خدماتها إلى تطبيقات ذكية تشكل إضافة نوعية وتنفيذ قرابة 84 ألف موظف يعملون في الحكومة الاتحادية، محققةً التنافسية المطلوبة وصولاً بالحكومة الاتحادية للريادة العالمية التي تجسد جانباً من تطلعات القيادة الرشيدة المتمثلة برؤية الإمارات 2021، والأجندة الوطنية الخاصة بدولة الإمارات للأعوام السبعة المقبلة.



## «بياناتي» الذكي

وهذه الخدمة من التطبيقات الذكية تتبع لموظفي الحكومة الاتحادية سهولة إجراء معاملاتهم المتعلقة بالموارد البشرية والحصول على كافة البيانات والمعلومات الخاصة بهم، وتكسب أهمية خاصة كونها تقدم خدمات جليلة لموظفي الحكومة الاتحادية من أي مكان وفي أي وقت عبر الأجهزة اللوحية.

ومن أبرز الخدمات التي سيتم إطلاقها ضمن هذا المشروع المرتبطة منها بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» لا سيما الخدمة الذاتية (تقديم طلبات الإجازة وإلغاؤها وتتبعها وكذلك الرصيد المتبقى من الأيام، بالإضافة إلى تصفیح الملف الشخصي والسيرة الذاتية، والاطلاع على بيانات الراتب الشهري، والحصول على الاستشارات القانونية من قبل فريق مختص من الهيئة في هذا الشأن، ونظام إدارة الأداء الإلكتروني).

كما سيتم ربط مبادرة البوابة الحكومية للمعرفة «معارف» بالتطبيق الذكي؛ لتمكين الموظفين من الاطلاع على الدورات التدريبية المطروحة من قبل مزودي خدمات التدريب المعتمدين ضمن البوابة، وورش العمل، وإضافتها إلى قائمة المواضيع المفضلة لديهم، حيث يتولى التطبيق تذكيرهم بهذه المواعيد بشكل أوتوماتيكي، وتزويدهم بخريطة أماكن انعقاد الجلسات وكيفية الوصول إليها.

## «امتيازات»

وتضم قائمة التطبيقات برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، الذي يقدم حسومات خاصة لهم، حيث سيصبح بمقدورهم الاطلاع على قائمة الجهات والمتاجر التي تقدم تلك الخصومات وأماكن تواجدها على الخارطة.



# نظام إدارة الأداء

...يرفع الإنتاجية ويكافئ الإنجاز



محمد بن راشد وحمدان بن محمد ومنصور بن زايد وعدد من الوزراء خلال حفل تكريم موظفي الحكومة الاتحادية المتميزين وفق نتائج نظام إدارة الأداء



محمد بن راشد ومنصور بن زايد يتواطئان عدداً من المكرمين

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

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



## تكريم نوعي

في حدث هو الأول من نوعه على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث كرم صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، بحضور سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة منتصف العام 2013 قرابة 650 موظفاً اتحادياً حصلوا على نتائج تفوق التوقعات بشكل ملحوظ وفق تصنيفات نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ، يفوق التوقعات، يلبي التوقعات، يحتاج إلى تحسين) من أصل 33 ألف موظف يعملون في 18 وزارة وجهة اتحادية مطبقة للنظام، ومن المقرر أن يصبح هذا التكريم تقليداً سنوياً يهدف إلى تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم، وترسيخ مبدأ التميز في الأداء ومكافأة الإنجاز.

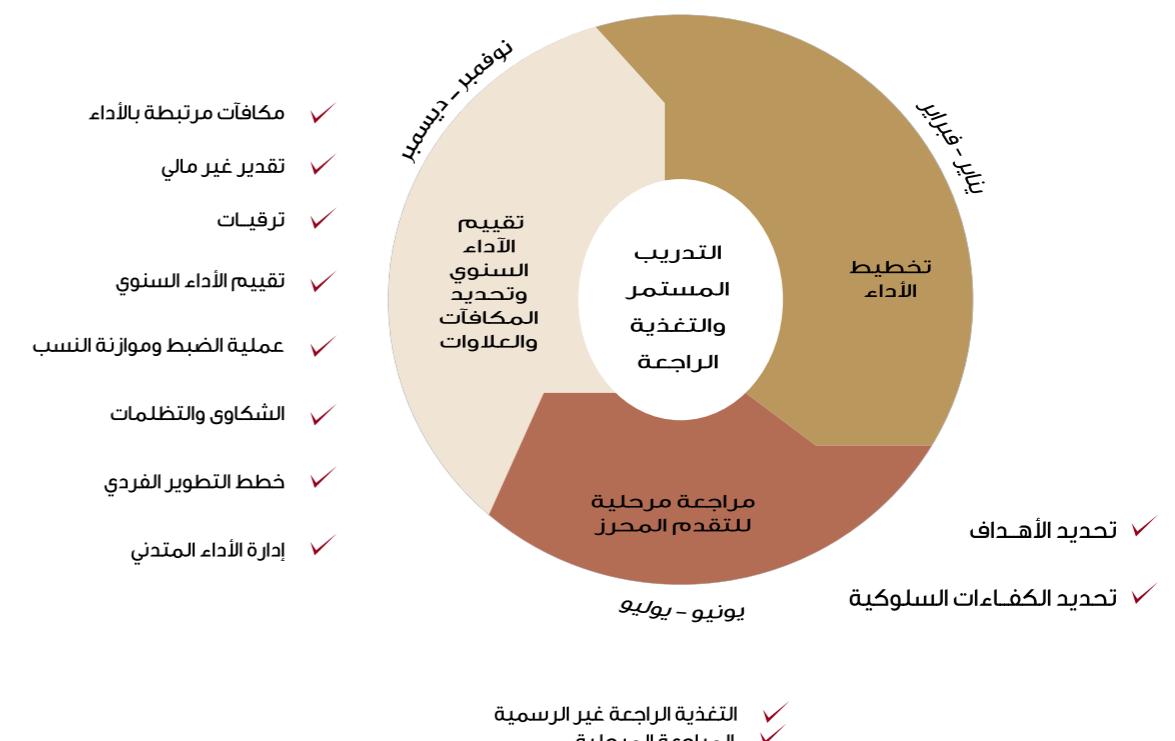
## «النظام» إلكترونياً

في إطار مساعي «الهيئة» لمواكبة مبادرة الحكومة الذكية الإلكترونية التي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، بدأت الهيئة بتحويل نظام الأداء إلى إلكتروني بدلاً من الورقي، حيث شغلته تجريبياً في أربع جهات اتحادية (وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع، ووزارة البيئة والمياه، والهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف، والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية)، وربطته بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، تمهدًا لتشغيله في كافة الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» خلال العام 2014.

ويتيح «بياناتي» للموظفين إمكانية إدراج أهدافهم الشخصية وأوزانها، ومراجعتها مع رؤسائهم المباشرين، كما يوفر خاصية إرفاق الأدلة والتقييم الإلكتروني دون الإخلال بأهمية المقابلة الشخصية بين الموظفين والرؤساء المباشرون.

ويسعى نظام إدارة الأداء الذي أطلق مطلع العام 2012 على مستوى الحكومة الاتحادية إلىربط 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 لل جهة.

ويعد النظام إنجازاً عظيماً يضاف إلى سلسلة إنجازات الهيئة، ومرجعية لكافة الوزارات والجهات الاتحادية في إدارة أداء موظفيها على الوجه الأمثل، إذ تمر دورة النظام خلال السنة الواحدة بثلاث مراحل هي (تخطيط الأداء، المراجعة المرحلية، تقييم الأداء).



## مراحل نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية

# نظام التدريب والتطوير

## يعزز الأداء ويرفع الكفاءة



آمنة السويدي متحدثة خلال إحدى ورش التدريب على نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية

لم يكن تطوير رأس المال البشري والارتقاء بأدائه في منأى عن رؤية الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ورسالتها، بل كان في صلب اهتماماتها وعلى رأس أولوياتها، وليس أدل على ذلك مثلاً من إطلاقها المبادرات والأنظمة التي من شأنها تمكينه وتعزيز أدائه وزيادة إنتاجيته في الحكومة الاتحادية بما يخدم توجهات وطلعات 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».



يعد نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية والذي أطلقته الهيئة مطلع العام 2012 أحد أهم هذه الأنظمة على الإطلاق، 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، فتحديد الحاجة من التدريب والتطوير مبني على أساس النتائج التي يفرزها نظام إدارة الأداء.

ومنذ إطلاقه دربت الهيئة قرابة 300 مسؤول تدريب وموظف من الوزارات والجهات الاتحادية على كيفية تطبيق النظام، وأآلية تحديد الاحتياجات التدريبية وخطط التدريب السنوية وخطط التطوير الفردية للموظفين بالتنسيق مع رؤسائهم المباشرين، وضرورة قيام كل من الطرفين بالأدوار والمسؤوليات المنأطة بهم، وفق الإجراءات الواردة بالنظام.

ويهدف النظام إلى رفع كفاءة الموظفين، وتزويدهم بالمهارات والمؤهلات، بما يحقق كفاءة الأداء من خلال (ضمان إعداد خطط تطويرية 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، المبنية عن استراتيجية الهيئة، وجزء من منظومة سياسات وتشريعات وأنظمة موارد بشرية متكاملة، تستفيد من أفضل الممارسات الدولية، وتوسّس لثقافة جديدة في عمل مؤسسات الحكومة الاتحادية؛ وصولاً إلى ردم الهوة بين الأداء الحالي والمستهدف، والتي يحددها نظام إدارة الأداء، ويعالجها نظام التدريب والتطوير.



# «معارف»

## شراكات استراتيجية مع مزودي خدمات التدريب لـ «الاتحادية»



معالي حميد القطامي يتفقد معرض مزودي خدمات التدريب المفضلين ضمن «معارف»

تعد مبادرة البوابة الحكومية للمعرفة «معارف» 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 الوزارات من التدريب وفق خططها السنوية، والتفاوض مع مزودي خدمات التدريب المعتمدين في الحكومة الاتحادية لتقديم هذه البرامج والدورات بأسعار مخفضة، وأخرى مجانية، فضلاً عن توقيع مذكرات تفاهم مع الجامعات والكليات لتقديم برامج علمية بأسعار خاصة لموظفي الحكومة الاتحادية، وتدريب متخصص بما تملية الحاجة.



التنسيق تحديد مواعيد الدورات التدريبية، والأعداد المستهدفة، وتكلفة كل دورة، وعدد ساعات التدريب، إضافة إلى الجهة المدربة.

### موقع إلكتروني تفاعلي للمبادرة

وتعتمد الهيئة إطلاق موقع إلكتروني تفاعلي للمبادرة خلال الربع الأول من العام 2014، يتيح لمزودي خدمات التدريب إمكانية عرض الدورات التدريبية التي يقدمونها وأسعار تلك الدورات ونسب الخصومات المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية، كما سيكون بمقدور الوزارات والجهات الاتحادية اختيار الدورات التدريبية التي تتناسب مع احتياجات موظفيها، وتقييم تلك الدورات من خلال الموقع التفاعلي.

وسينكون الموقع الجديد متاحاً كتطبيق ذكي على الأجهزة المحمولة بعد فترة وجيزة من إطلاقه، في خطوة تهدف إلى مواكبة كل ما هو جديد فيما يتعلق بمبادرة التحول نحو الحكومة الذكية.

### مذكرات تفاهem وتعاون ضمن مبادرة «معارف»

وكانت الهيئة قد أبرمت خلال العام 2013 عدداً من اتفاقيات الشراكة ومذكرات التفاهم ضمن مبادرة «معارف» مع عدد من مراكز التدريب والجامعات الحكومية منها: (كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية، وجامعة دبي، ومركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني) يتم بموجبها تقديم خصومات خاصة لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية على برامجها الأكademية والتدريبية.

وللانضمام إلى «معارف» ومزيد من التفاصيل، يمكنكم زيارة الموقع الإلكتروني للهيئة، أو التواصل مع فريق العمل:

هاتف	البريد الإلكتروني	الموقع الإلكتروني
042319141 - 042319119	PTPartners@fahr.gov.ae	www.fahr.gov.ae

جاء إطلاق مبادرة «معارف» في أكتوبر العام 2013 انطلاقاً من 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 استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

وتهدف مبادرة البوابة الحكومية للمعرفة «معارف» إلى خلق شراكة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص، وضمان تدريب موظف الجودة لقرابة 84 ألف موظف يعملون في 56 وزارة وجهة اتحادية، وتغطية الحاجة التدريبية، بما يتماشى ومتطلبات نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، وتحقيق الوفرة المالية من ميزانيات التدريب في الجهات الاتحادية، وبالتالي إفاده 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.

ومنذ إطلاق المبادرة تواصلت الهيئة مع أكثر من 320 جهة تدريب بهدف التنسيق معها لتدريب موظفي الحكومة الاتحادية، وبلغ عدد الجهات الأكademية والتدريبية التي أبدت رغبتها بالانضمام للمبادرة 80 جهة، تم اختيار 40 منها وفقاً لعدد من المعايير التي تتضمن تحلي ببيوت الخبرة والتدريب بالكفاءة والخبرة، وامتلاك سجل حافل بالخبرات التدريبية مع القطاعات الحكومية، والسمعة الطيبة.

### 120 برنامجاً تدريبياً 40 منها مجانيًّا

وتم خلال الربع الأخير من العام 2013 عقد 14 دورة مشتركة ضمن «معارف» استهدفت جميع الجهات الاتحادية، منها 8 مجانية، ومن المقرر أن يشهد الربع الأول من العام 2014 عقد قرابة 120 برنامجاً تدريبياً مختلفاً 40 منها مجانياً لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية.

وتقوم الهيئة بدور المنسق بين مزودي خدمات التدريب والجهات الاتحادية والتفاوض مع الأولى للحصول على أسعار تنافسية ودورات مجانية، ويشمل

# لائحة الموارد البشرية

## في الجهات الاتحادية المستقلة...

### توحد المفاهيم وقواعد الموارد البشرية



حميد القطامي ود. عبدالرحمن العور ومحمد المرزوقي وجانب من حفل إطلاق لائحة  
الموارد البشرية في الجهات المستقلة

جاء إطلاق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لـلائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة تنفيذاً للتوجيهات مجلس الوزراء المؤقر، وانطلاقاً من حرصها على المقاربة بين كافة مؤسسات الحكومة الاتحادية بخصوص إجراءات الموارد البشرية، كون جميع موظفي الحكومة الاتحادية بمختلف مواقعهم باتوا يندرجون تحت منظومة إدارية تتوافق مع الإطار العام للتشريعات التي تنظم عمل الموارد البشرية.

وتحظى اللائحة التي دخلت حيز التنفيذ اعتباراً من أكتوبر العام 2013 في 29 جهةً اتحادية مستقلة أهمية كبيرة، على اعتبارها توحد المفاهيم والأطر العامة وأسس وقواعد عمل الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتشكل صيغة عمل مشتركة لجميع الجهات، بما يتوافق مع المبادئ العامة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية.



ولم تنفرد الهيئة بوضع اللائحة بل كانت نتاج مشاورات وورش عمل مع المعنيين من الجهات المستقلة، وبعد إقرارها قامت الهيئة بتدريب تلك الجهات وتعريفها بمواد اللائحة وأبرز ما جاء فيها؛ بهدف تمكينهم من التطبيق السليم لأحكامها.

## الجهات المستفيدة من اللائحة

وتتضمن الجهات الاتحادية المستقلة التي تتنطبق عليها لائحة الموارد البشرية الجديدة: الهيئة العامة للطيران المدني، مؤسسة الإمارات العقارية، الهيئة الاتحادية للكهرباء والماء، برنامج الشيخ زايد للإسكان، معهد التدريب والدراسات القضائية، الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، الهيئة الاتحادية للجمارك، المجلس الوطني للسياحة والآثار.

كما تضم (هيئة التأمين، المركز الوطني للإحصاء، صندوق الزكاة، صندوق الزواج، الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة، الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف، المجلس الوطني للإعلام، هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، الهيئة الوطنية للمؤهلات، الهيئة الوطنية للمواصلات، هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس، مكاتب وزراء الدولة).

ومن هذه الجهات الـ 29 أيضاً (هيئة وسوق الإمارات للأوراق المالية والسلع، مجموعة بريد الإمارات القابضة، مؤسسة الإمارات للبترول، جامعة زايد، جامعة الإمارات، مجمع كليات التقنية العليا، هيئة الإمارات للهوية، الهيئة العامة لتنظيم قطاع الاتصالات، مؤسسة الإمارات للنقل والخدمات).

للاطلاع على اللائحة يمكنكم زيارة موقع الهيئة الإلكتروني، أو طلب نسخة ورقية من الهيئة.

للاطلاع على اللائحة يمكنكم زيارة موقع الهيئة الإلكتروني، أو طلب نسخة ورقية من الهيئة.

## عقود استرشادية

وحددت الهيئة أطراً زمنية مرنة لتوفيق أوضاع موظفي الجهات الخاضعة للائحة مع الأحكام الواردة فيها، حيث سيتم توفيق عقود جميع الموظفين في الجهات المعنية بالتطبيق مع أنواع العقود الاسترشادية الموجودة في اللائحة سواء للمواطنين أو غير المواطنين.

وبينت الهيئة أن امتيازات الموظفين في تلك الجهات لم ولن تتأثر بتطبيق اللائحة، التي من شأنها أن تعزز التوجه نحو الحكومية.

وتعكف الهيئة على تعزيز الرابط الإلكتروني بينها وبين مختلف الجهات الاتحادية المستقلة المعنية بتطبيق لائحة الموارد البشرية، وذلك من خلال توفيق الأنظمة الإلكترونية في تلك الجهات مع نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» بالقدر الذي يضمن التعاون والتنسيق، الأمر الذي من شأنه أن يعزز منظومة العمل في الحكومة الاتحادية برمتها، ويسمح في تحقيق رؤية الإمارات 2021.

وتضمنت لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة أهم الجوانب الإدارية المتعلقة بعمل رأس المال البشري في تلك الجهات ومن أهمها: آليات اعتماد جداول الرواتب والدرجات، والترقيات، والنقل والندب والإعارة، والتدريب والتطوير، والمهام الرسمية والتدريبية، والمخالفات الوظيفية، والإجازات وغيرها.

## 156 مادة و 14 فصلاً

وتحتوي اللائحة على 156 مادة موزعة على 14 فصلاً، وسيكون نطاق تطبيقها على الموظفين المدنيين العاملين في الجهات الاتحادية غير الخاضعة لأحكام قانون الموارد البشرية الحكومية ولائحته التنفيذية، ويقتضون رواتبهم من الميزانية المعتمدة لتلك الجهات، وما يتم إنشاؤه منها مستقبلاً.

والجدير بالذكر أن اللائحة لا تتعارض بأي حال من الأحوال مع استقلالية تلك الجهات؛ لأنها تركت هامشًا من المرونة لها، يمكنها من تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها، ومن موجبات هذه اللائحة أن هناك جهات مستقلة ليس لديها تشريعات تنظم عمل الموارد البشرية، مما يترك عمل إدارات الموارد البشرية، وبالتالي تشكل لهم اللائحة أساساً ومرجعية موحدة، كما سيصبح لهذه الجهات تشريع م SCN و مكتوب، يمكن إدارة الموارد البشرية والموظف على حد سواء من معرفة حقوقه وواجباته مسبقاً.

# نظام تقييم وتوسيف الوظائف

## انسجام بين كافة الوظائف



جانب من حفل إطلاق نظام تقييم وتوسيف الوظائف

في واحدة من خطواتها العلاجية الوقائية أعدت الهيئة نظاماً لتقييم وتوسيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، استناداً إلى أفضل الممارسات والنظم والمنهجيات العالمية، ضمانة لتحقيق العدالة والانسجام بين كافة الوظائف. واعتمد مجلس الوزراء المؤقر هذا المشروع الاستراتيجي بقراره رقم 28 لسنة 2013، وعليه بدأت الهيئة خطواتها الفعلية نحو ضمان تطبيق النظام على أكمل وجه.

وبموجب القرار الرسمي تتولى الهيئة إصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام والأدلة الإرشادية المرتبطة به ووضع وتحديث الخطة الزمنية للتنفيذ المرحلي للنظام وتعديل النماذج والأدلة الإرشادية المرفقة بالنظام كلما اقتضت الضرورة لذلك.

ووفقاً للقرار تشكل لجنة تسمى لجنة تقييم الوظائف الداخلية في الجهة الحكومية على مستوى كل جهة اتحادية من قبل الوزير المعين لغايات تقييم الوظائف الحالية والوظائف الجديدة والوظائف المعدلة في تلك الجهة، ويحدد هذا النظام مهامها وأآلية عملها.



التطبيق والإشراف على تدريب لجان التقييم في الجهات الاتحادية والتأكد من تشكيل لجان تقييم الوظائف الداخلية في الجهات الاتحادية وتلقي التقارير السنوية الإحصائية من كافة الجهات عن مدى فعالية النظام.

وتمثل مهام وصلاحيات الإدارة العليا في الجهة الاتحادية في دعم لجنة تقييم الوظائف الداخلية في الجهة الاتحادية لأداء مهامها بالشكل الصحيح، وضمان تطبيق مفاهيم المصداقية والعدالة والنزاهة وضمان التقيد بنظام تقييم وتوسيف الوظائف وتنفيذ عمليات الحكومة الازمة لأغراض إعداد الميزانية فيما يخص الوظائف الحالية والجديدة وخلق بيئة تفاعلية تضمن مشاركة الرؤساء المباشرين خلال مرحلة تحليل الوظائف والإدارة الفاعلة لتطبيق النظام بعد تقييم الوظائف.

وتمثل مهام وصلاحيات إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية في تولي مسؤولية تطبيق النظام والنماذج المرفقة به والتنفيذ الفعال لأحكامه وتقديم الدعم والمساندة للجنة التقييم الداخلية وعقد ورش عمل ودورات تدريبية للرؤساء المباشرين والموظفين بهدف توعية الموظفين لمضمون أحكام النظام والتواصل لغایات توضیح أي عقبات او صعوبات من شأنها ان تعوق تطبيق الصحيح لنظام.

وتمثل مهام وصلاحيات الرؤساء المباشرين في جمع المعلومات ذات العلاقة بالمسؤوليات والقدرات والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة وفهم طبيعة جميع الوظائف التي تخضع لإشراف الرئيس المباشر وتوفير المدخلات الازمة خلال عملية تحليل الوظيفة وعمليات التقييم والمشاركة في تلك العمليات وفي الآليات المحددة في النظام.

### العوائل الوظيفية

وتطرق النظام إلى العوائل الوظيفية وتصنيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، مشيراً إلى أن أهمية العوائل الوظيفية تمثل في أنها تمكّن الجهة الاتحادية من الحد من التداخلات والاختلافات المحتملة بين الوظائف عند قيامها بالتحفيظ السليم للموارد البشرية.

ووفقًا للنظام فإن العوائل الوظيفية هي التعليم والصحة «الوظائف الطبية والطبية المساعدة» والإعلام، والبيئة والسلامة والزراعة، والعلوم

ويسري هذا النظام على جميع الوظائف "الحالية والجديدة" في الجهات الاتحادية الخاضعة لأحكام القانون، وذلك ضمن خطة زمنية تحددها الهيئة لهذه الغاية.

### مسميات موحدة

ويعمل النظام على بلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبّر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية، ما يؤدي إلى توحيد المسميات في الجهات الاتحادية الخاضعة لهذا النظام وبناء وتطوير قاعدة بيانات موثوقة للأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية لجميع الوظائف في الجهات الحكومية واستمرار المحافظة عليها، ولا يهدف هذا النظام إلى تسكين أو إعادة تسكين الموظفين بعد تطبيقه.

ويتمثل دور الوزارات والجهات الاتحادية لتطبيق هذا النظام في جمع المعلومات ذات العلاقة بالوظيفة وتوثيق قائمة أولية من المسؤوليات والقدرات والمتطلبات المسبقة للوظيفة وفحص مكونات الوظيفة بدقة علاقتها بالمكونات أو الوظائف وتقييم الوصف الوظيفي وتعريف إجمالي حجم الوظيفة أي نتيجة التقييم الوظيفي وتحري المستوى المرجعي الخاص بتحفيظ الدرجات الاتحادية وتحصيص الدرجة المناسبة للوظيفة والعائلة الوظيفية وفق هذا النظام، وأي تعديلات تطرأ على الوظائف أو العوائل الوظيفية سواء كان إنشاء وظائف جديدة أو تعديل أو دمج أو إلغاء وظائف قائمة، والتعديلات على الدرجة الوظيفية بالاعتماد على عملية إعادة التقييم وفق هذا النظام وبالإضافة إلى إنشاء وظائف جديدة أو تعديل الوظائف الحالية في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي" وتحديد الدرجة المناسبة وفق آليات هذا النظام وتحديث قاعدة البيانات للوصف الوظيفي والمسمى الوظيفي والعائلة الوظيفية والدرجة.

### مهام وصلاحيات

وحدد النظام مهام وصلاحيات الجهات المعنية بتطبيق النظام، حيث تمثل مهام وصلاحيات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في تطوير كافة آليات وسياسات وإجراءات النظام والتأكد من التزام الجهات الحكومية بأحكامه وتوفير الدعم الاستشاري للجهات الحكومية خلال

## مراحل النظام

ويطبق نظام تقييم وتوصيف الوظائف على الجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، بينما الجهات الاتحادية المستقلة الأخرى فلها لائحة خاصة بها تسمح لها بوضع توصيف وظيفي خاص بكل جهة، حسب اختصاصاتها واحتياجاتها.

ووضعت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية خطة لتطبيق نظام توصيف الوظائف الجديد، وتعتمد هذه الخطة على العمل على مراحلتين، الأولى للوظائف الاتحادية المتكررة والمشتركة بين جميع الجهات الاتحادية المعنية بالتطبيق، وتشمل وظائف الخدمات المؤسسية والمساندة والوظائف المالية وتقنية المعلومات والموارد البشرية والاتصال الحكومي والوظائف الإدارية.

أما المرحلة الثانية من التطبيق فتتعلق بالوظائف المتخصصة التي تختلف من جهة إلى أخرى، حيث يوجد في كل وزارة أو هيئة اتحادية بعض الوظائف المتواقة مع خصوصية وطبيعة الدور الذي تقوم به، مثل الوظائف الفنية والطبية والهندسية وغيرها من الوظائف المتخصصة.

وكانت الهيئة قد وضعت إطاراً زمنياً مناً لتطبيق نظام تقييم وتوصيف الوظائف الاتحادي، حتى لا تنقل كاهل الجهات، وكيف لا تكون هناك أي ثغرات في عملية التطبيق.

الطبيعية «فيزياء وكيمياء وجیولوجیا وبیولوچیا»، والقانونية (القضائية والسياسية)، والدبلوماسية، والرعاية الاجتماعية، والهندسة، والثقافة والفنون، والإدارة والجودة، والإحصاء، والعلاقات العامة، وإدارة البرامج والمشاريع، وخدمات الدعم المساندة والموارد البشرية، والاقتصاد والمالية، والتدقيق والرقابة، وتقنية المعلومات.

وأوضح النظام أنه يتعين على اللجنة الاتحادية لتقييم الوظائف القيام بمهمة الاعتماد النهائي لتخصيص الدرجات الوظيفية والمسمى الوظيفي والتصنification ضمن العوائل الوظيفية والنظر في أية تعديلات تتعلق باستحداث أو دمج أو تقسيم لأحدى العوائل أو الفئات أو المسارات الوظيفية الحالية واعتماد ما يتم من إجراءات.

وتصنيف الوظائف حسب النظام يجب ألا يخرج عن المسارات الوظيفية الثلاثة المعتمدة بموجب هذا النظام وهي (القيادية والإدارية، والمهنية، والشخصية).

ويوفر الإطار العام لنظام تقييم وتوصيف الوظائف منهجية متكاملة لإدارة الوظائف في الحكومة الاتحادية، وفقاً لخطوات تشمل التقييم الوظيفي للوظائف الحالية، التي يتم تقييمها من قبل الجهات الاتحادية، والوظائف الجديدة التي تتطلب مصلحة العمل استخدامها في الجهة الاتحادية وأسباب تقييم وظيفة سبق تقييمها.

ووفقاً للنظام فإنه لغايات تقييم الوظائف الحالية يتعين على الجهات الاتحادية معرفة أن الوظائف الحالية لا تتطلب جميعها إعادة التقييم، ولكن إذا ما ظهرت الحاجة إلى إعادة تقييم بعضها فإن ذلك يتطلب تحليل الوصف الوظيفي وتقييم حجم الوظيفة وتعريف المستوى المرجعي للدرجة وربط المستوى المرجعي بالدرجة الوظيفية واعتماد التقييم النهائي.

# نادي الموارد البشرية...

## مبادرة رائدة و فكرة عصرية



لقطات من نادي الموارد البشرية

لطالما آمنت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بأهمية تنمية رأس المال البشري وتطويره وتمكينه في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد، على اعتباره محور عملية التنمية الشاملة ومحركها الأول والأخير، ومؤشراً أساسياً على تقدم الدول والشعوب، أطلقت العديد من المبادرات الخلاقة التي ترمي إلى النهوض باداء الموارد البشرية والخدمات المؤسسية في الحكومة الاتحادية والارتقاء بها، وتسليط الضوء على أبرز القضايا التي تهمها.

ومن أبرز هذه المبادرات نادي الموارد البشرية الذي انطلق 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.





لقطة من أحد ملتقيات نادي الموارد البشرية

والتطبيق، دور القيادة في دعم ارتباط الموظفين بالعمل، المسؤولية المجتمعية «النّسّاء والطّموح»، والحكومة الذكية).

### الانتساب والفوائد

باب الانتساب للنادي مفتوح ومجاني لكل من يرغب من المعنيين والمهتمين ب مجالات الموارد البشرية والإدارة العامة والدعم المؤسسي وغير ذلك.

ويوفر لمنتسبيه فرصة مثالية للتعرف إلى أفضل الممارسات والاطلاع على قصص نجاح العديد من الأفراد والمؤسسات، والتواصل 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](http://www.fahr.gov.ae)
- البريد الإلكتروني للنادي: HRClub\*fahr.gov.ae

يهدف نادي الموارد البشرية إلى خلق قاعدة تواصل فكري ومعرفي بين مسؤولي ومتخصصي الموارد البشرية والإدارة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتبادل الآراء ومناقشة التحديات والحلول لقضايا الإدارة العامة والخدمات المؤسسية في موقع 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.

### 10آلاف منتسب

ويحرص القائمون على النادي الذي بلغ عدد منتسبيه 10آلاف منتسب على التنويع في أساليب ومنهجيات طرح الموضوعات وتبادل المعارف وتناول قضايا تلامس حاجة المنتسبين ومؤسساتهم؛ وذلك من خلال عرض تجارب عملية ناجحة في إدارة رأس المال البشري، وتطبيق أنظمة الإدارة العامة والدعم والمساندة والتخطيط الاستراتيجي والحلول التقنية وغيرها، ومن خلال استقطاب شخصيات عامة محلية وعالمية للحديث عن تجاربها الناجحة، ومتحدثين من بيوت الخبرة والاستشارة والجامعات الرائدة للحديث عن آخر المستجدات والمواضيع الساخنة في عالم الموارد البشرية وتنمية رأس المال البشري.

### مجلس استشاري

انطلاقاً من حرصها على الارتقاء برسالة وموضوعات نادي الموارد البشرية وتوسيع نطاق المستفيدن منه، شكلت الهيئة مجلساً استشارياً للنادي أعضاؤه من متخصصي الموارد البشرية والإدارة العامة بالدولة، وبيوت الخبرة والجامعات المرموقة، عضويتهم فخرية ويجتمعون بصفة دورية لتبادل الآراء حول مواضيع الطرح واختيار المتحدثين الأكفاء.

### حراك كبير

عمل النادي بдинاميكية عالية وشهد حراكاً كبيراً خلال العام 2013، حيث نظم خمسة ملتقيات تخصصية، حضرها 700 مختص ومهتم في الموارد البشرية من القطاعين الحكومي والخاص، ومن موضوعات الطرح: (القيادة والذكاء العاطفي، التحول في أدوار الموارد البشرية بين النظرية

# برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية

## منصة لتمكين الفئات القيادية



معالي رئيس الهيئة يتواضع عدداً من خريجي برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية

استكملت الهيئة خلال العام 2013 العمل ببرنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية، الرامي إلى تعزيز قدرات العاملين في إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتطوير مهاراتهم، وخلق قيادات قادرة على نقل ثقافة الموارد البشرية إلى الجهات التي تعمل بها.



ويكون برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية من ثلاثة مستويات هي: (برنامج أساسيات الموارد البشرية: يركز على قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية ونظام بياناتي، وبرنامج التطبيقات والأنظمة، ويركز على أنظمة الموارد البشرية والسياسات الفنية ذات القيمة المضاعفة، وبرنامج قيادات الموارد البشرية، ويركز على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتمكين الفئات القيادية من المساعدة في تطوير وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية).

وجرى خلال العام 2013 عقد برنامجي "أصول الموارد البشرية"، والأداء والكفاءة، بالتعاون مع مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني، استفاد منها قرابة 45 من مسؤولي الموارد البشرية العاملين في الوزارات والجهات الاتحادية، بنسبة رضا 92% عن البرنامجين.

# «ساعة للموارد البشرية»

## أسلوب مبتكر في التواصل مع موظفي الحكومة الاتحادية



فريق ساعة للموارد البشرية خلال زيارته إلى وزارة الأشغال

تعد مبادرة «ساعة للموارد البشرية» واحدة من مبادرات الهيئة الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز سبل الاتصال والتواصل مع المسؤولين والموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، وذلك من خلال فتح قنوات اتصال مباشر، وعقد لقاءات تفاعلية معهم، لتوعيتهم بأنظمة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية الاتحادية، والوقوف على ملاحظاتهم والرد على استيضاحاتهم المتعلقة بها.





جانب من لقاء «الساعة» في وزارة التربية

مرجعية لإدارات الموارد البشرية في القطاع الحكومي الاتحادي، وتسهيل عملية التواصل مع موظفي الحكومة الاتحادية، ومساعدتهم على الوصول إلى المواد التوعوية واللتقيفية المرتبطة باليمنية العامة.

ومنذ إطلاق المبادرة في إبريل من العام 2013 نظمت الهيئة 17 لقاءً خاصاً بالساعة في الوزارات والجهات الاتحادية المستهدفة، وجرى خلالها استعراض أبرز مبادرات الهيئة ومشروعاتها وأنظمة التي تطبقها على المستوى الاتحادي مثل: استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ونظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التدريب والتطوير في الحكومة الاتحادية، ونظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي"، والتدريب الإلكتروني على اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية، فضلاً عن التعريف بدور فريق الاستشارات القانونية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية والمتمثل في الرد على استفسارات موظفي الوزارات والجهات الاتحادية المتعلقة بالنظام والسياسات والتشريعات المنظمة لعمل الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

تتلخص فكرة مبادرة «ساعة للموارد البشرية» في تنظيم الهيئة لزيارات ميدانية إلى الوزارات والجهات الاتحادية والمناطق التابعة لها على مستوى الدولة، للتعريف بمبادرات الهيئة ومشروعاتها الاتحادية، والرد على استفسارات وأسئلة موظفي الحكومة الاتحادية حول سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية.

#### **ضمان التطبيق السليم لأنظمة وسياسات الموارد البشرية**

وتهدف المبادرة إلى الوصول لأكبر شريحة ممكنة من موظفي الحكومة الاتحادية، بغية ضمان التطبيق السليم لتشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية، من خلال التوعية بها، بما يعكس إيجاباً على بيئة العمل والإنتاجية ورفع مستويات الأداء، وتمكين جميع الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية من لعب أدوار أكثر فاعلية في فهم وتطبيق سياسات وأنظمة الموارد البشرية».

وترمي الهيئة من خلال مبادرة ساعة للموارد البشرية إلى تغذية وتحديث قائمة الأسئلة الأكثر شيوعاً، حول سياسات وأنظمة الموارد البشرية، لتكون

# أدلة الموارد البشرية

## الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري



امتداداً للجهود التي بذلتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية خلال السنوات الماضية في تمكين إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، أعدت سلسلة أدلة استرشادية من شأنها أن تساعدها وتدعمها في عملية استثمار مواردها البشرية على الوجه الأمثل، لما فيه تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.



## **دليل إعداد ومراجعة الأوصاف الوظيفية وتقدير الوظائف**

يعد الدليل أداة عملية تعتمد على نظام تقييم وتصنيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، والذي يستند إلى أفضل الممارسات الحديثة، ويهدف إلى تمكين الوزارات والجهات الاتحادية من تقييم وتصنيف وظائفها بطريقة مثلث تتعكس إيجاباً على كفاءة وأداء القطاع الحكومي الاتحادي.

ويشكل الدليل مرجعًا مهمًا لكل المعنيين بتصنيف وتصنيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، حيث يقدم من خلال أبوابه وفصوله العمليات الأساسية والإجراءات المتبعة في مجال إعداد ومراجعة الأوصاف الوظيفية، وتقييم الوظائف، والشروط والضوابط والآليات المتعلقة بالتطبيق، والتي ينبغي على الجهات الحكومية الاتحادية اتباعها لكي تؤدي الدور المنوط بها في إعداد الأوصاف الوظيفية وتقييم الوظائف في الحكومة الاتحادية.

## **دليل سياسات وإجراءات الموارد البشرية**

جاء إعداد الهيئة للدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية؛ بغية دعم ومساعدة القادة المعنيين والمختصين وعماري الموارد البشرية، في فهم وتطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وفق قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته ولائحته التنفيذية وأفضل الممارسات، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في بناء ثقافة مؤسسية تقوم على معايير التميز في الخدمة والتركيز على المتعاملين وتعزيز الكفاءة الحكومية، كما ويشكل الدليل مرجعًا مهمًا لكل المعنيين في مجال السياسات والإجراءات الحكومية لإدارة الموارد البشرية.

ويقدم هذا الدليل شرحاً مفصلاً عن السياسات المتبعة والإجراءات، ضمن العمليات الأساسية في مجال الموارد البشرية وشأنها، والآليات المتعلقة بالتنسيق وضمان الجودة، والتي ينبغي على الوزارات والجهات الحكومية الاتحادية اتباعها، لكي تؤدي دورها وفق ما تنشده القيادة الحكيمية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

ومن أبرز الأدلة الاسترشادية: الدليل الاسترشادي للبرنامج التعريفي للموظفين الجدد، والدليل الاسترشادي لتحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، والدليل الاسترشادي للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية.

ونستعرض هنا هذه الأدلة بشيء من الإيجاز:

### **دليل الموظفين الجدد**

يهدف الدليل الاسترشادي للبرنامج التعريفي للموظفين الجدد إلى مساعدة الوزارات والجهات الاتحادية على وضع برامجها التعريفية وفق سياسات وآليات محددة لاستقبال ودمج الموظفين الجدد المعنيين لديها تناسب مع مسؤوليات وطبيعة عمل كل جهة، حيث يمكن تضمينها رؤية ورسالة وأهداف الوزارات أو الجهات الاتحادية وهيكلها التنظيمي واللوائح والأنظمة المعمول بها في تلك الجهات والإرشادات العامة للجهات الاتحادية المتمثلة بأمن المعلومات والأفراد والمتلكات الحكومية وأنظمة الصحة والسلامة والبرامج التحفيزية

كما يهدف إلى وضع مرجعية لإدارات الموارد البشرية الحكومية لتصميم البرامج التعريفية والإرشادية للموظفين الجدد، وتوثيق أهم الإجراءات الأساسية المتعلقة بالبرنامج التعريفي للموظفين الجدد.

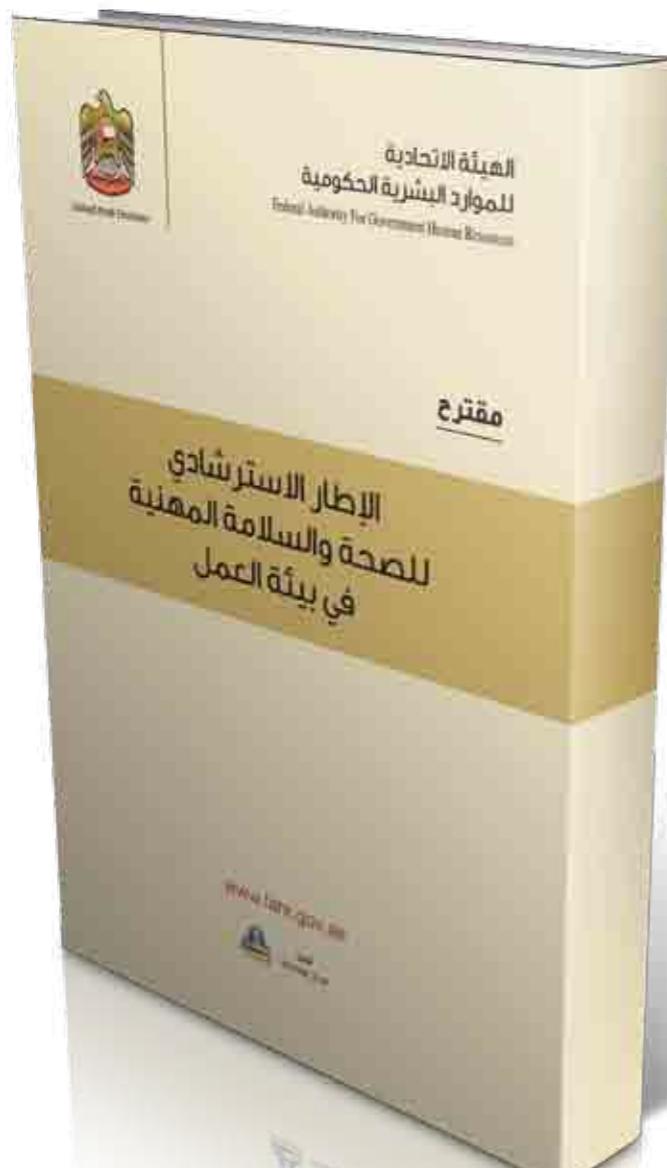
### **مراجعة أساسية**

وتتمثل أهمية البرنامج التعريفي للموظفين الجدد في كونه نقطة البداية لانطلاق علاقة عمل مثلى بين الموظف وجهة العمل التابع لها، بما ينعكس إيجاباً على إنتاجيته وتميزه ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديه.

ويعتبر الدليل مرجعية أساسية في تصميم وتطوير البرامج الإرشادية للموظفين الجدد لدى الجهات الاتحادية، والذي تم تطويره بناءً على العديد من التجارب والمقارنات المعيارية وأفضل الممارسات ذات العلاقة، بالإضافة إلى التشاور مع الوزارات والجهات الاتحادية.

## **الإطار الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل**

يأتي إعداد الهيئة للإطار الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل إيماناً منها بأهمية خلق بيئة عمل توفر أعلى معايير الصحة والسلامة لموظفي ومتاعلي الوزارات والجهات الاتحادية على حد سواء، واستندت الهيئة في إعداد هذا الإطار إلى مقارنات معيارية عالمية تتعلق بممارسات وتطبيقات الصحة والسلامة في بيئة العمل، واطلعت على أفضل التطبيقات والممارسات المتعلقة بهذا الخصوص.



ويشكل هذا الإطار وثيقة استرشادية لدعم ومساندة الوزارات والجهات الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، في إعداد وتطوير سياساتها الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، ويتضمن وصفاً موجزاً للمكونات الرئيسية لتطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية، وأهدافها، والعناصر الرئيسية للتطبيق الفعال، في الحكومة الاتحادية، من أجل بناء بيئة عمل آمنة وثقافة مؤسسية جديدة تحقق الوقاية من المخاطر، وتعزز الأداء والإنتاجية.

### **قائمة بالأدلة الاسترشادية التي أعدتها الهيئة**

- .1. الدليل الاسترشادي للبرنامج التعريفي للموظفين الجدد
- .2. الدليل الاسترشادي لتحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- .3. الدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- .4. الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل
- .5. الدليل الاسترشادي للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية

# فريق الاستشارات القانونية

ضمانة التطبيق السليم لتشريعات الموارد البشرية  
في الحكومة الاتحادية



عدد من أعضاء فريق الاستشارات القانونية يردون على استفسارات وزارة العمل

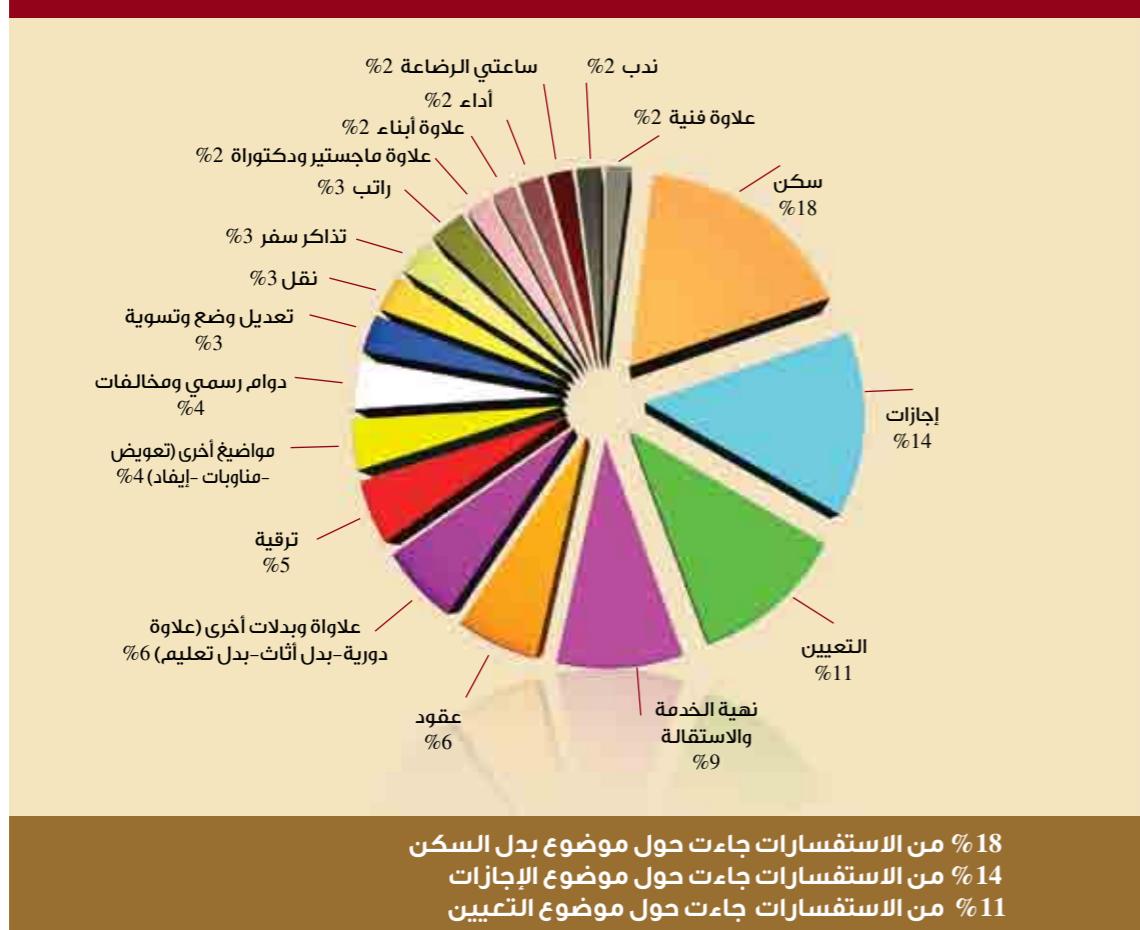
أبصر فريق الاستشارات القانونية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية النور في أواخر العام 2010 انطلاقاً من حرص الهيئة على خلق ثقافة قانونية سليمة لدى موظفي الوزارات والجهات الاتحادية حول تشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال الرد على استفسارات وأسئلة موظفي تلك الجهات حولها.



في الحصول على الاستشارات القانونية مع فريق الاستشارات القانونية، عممت الهيئة إلى تخصيص أكثر من قناة تواصل منها: الموقع الإلكتروني للهيئة ([www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)), والهاتف الأرضي والمراسلات الرسمية والفاكس على رقم: 04/2953444.

وتمثل آلية عمل الفريق في تقديم الاستشارات القانونية، ودراسة الحالات الواردة من موظفي الجهات الاتحادية وإدارات الموارد البشرية والقانونية فيها بخصوص قوانين 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.

### تفاصيل الاستفسارات الواردة لفريق الاستشارات القانونية



وواصل فريق الاستشارات القانونية نشاطه بديناميكيه وحيوية خلال العام 2013، حيث نجح في التعامل مع 320 استفساراً قانونياً وردت إلى الهيئة، منها 220 من الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية بما يمثل 69% من إجمالي الاستفسارات، و75 استفساراً من الجهات الاتحادية المستقلة، وكان فريق الاستشارات القانونية قد تعامل مع 313 استفساراً من الوزارات والجهات الاتحادية خلال العام 2012، و640 استفساراً خلال العام 2011، ما يعكس فهماً أوسع وأعمق لتشريعات الموارد البشرية يوماً بعد الآخر.

وفيما يتعلق بالوزارات الأكثر طلباً لخدمة الاستشارات القانونية استحوذت وزارة الصحة على النسبة الأكبر بواقع 27%， تلتها وزارة التربية والتعليم بـ 12%， متقدمة بوزارة العمل بنسبة 10%.

وحلت الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف في المرتبة الأولى من حيث عدد الاستشارات القانونية للجهات الاتحادية المستقلة وبنسبة 13%， أما المرتبة الثانية فكانت من نصيب صندوق الزواج بـ 15%， في حين جاء المجلس الوطني للسياحة والآثار في المرتبة الثالثة بنسبة 7%.

وتشير إحصاءات الهيئة إلى تركز الاستشارات القانونية حول عدد من الموضوعات الرئيسية كموضوع بدل السكن الذي تربع على قائمة الاستشارات بواقع 18%， وموضوع الإجازات الذي حل في المرتبة الثانية بنسبة 14%， وموضوع التعيين الذي استأثر بـ 11% من إجمالي الاستشارات القانونية.

وإيماناً منها بأهمية تسهيل آليه تواصل الوزارات والجهات الاتحادية الراغبة

# بوابة التدريب الإلكتروني «المورد»

## منبع تشريعات إلكترونية



لقطة لصفحة بوابة التدريب الإلكتروني على موقع الهيئة الإلكترونية

انطلاقاً من حرص الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على خلق ثقافة قانونية سليمة بين جميع موظفي الحكومة الاتحادية على اختلاف إداراتهم وقطاعاتهم، وبهدف التوعية والتنقيف بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته ولائحته التنفيذية، وبعض مواده التي يكثر السؤال عنها من موظفي الحكومة الاتحادية، أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية برنامج التدريب الإلكتروني على اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، في خطوة تجسد حرصها على مواكبة متطلبات مبادرة الحكومة الإلكترونية.



## القانون في قالب مشوق

وأهم ما يميز البرنامج الإلكتروني هو سعيه إلى تقديم المعلومة بشكل مشوق يكسر الجمود في المادة القانونية، مع تبسيط في الطرح والمحتوى، مستنداً إلى الأسئلة والحالات القانونية الواردة إلى الهيئة خلال السنوات الأخيرة.

ويهدف النظام الإلكتروني للتسهيل على موظفي الحكومة الاتحادية وتمكينهم من قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية بشكل سلس، ما يساعد في نشر الوعي حولهما، في ظل مساعي الهيئة نحو تحويل خدماتها إلى إلكترونية ذكية.

## 100 سؤال وحالة دراسية تعزز الثقافة القانونية

وينقسم برنامج التدريب الإلكتروني على اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية إلى مستوىين، الأول مبتدئ، ويحتوي على 20 سؤالاً، والثاني متقدم، وفيه قرابة 80 سؤالاً وحالة دراسية.

وبإمكان موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الراغبين بالالتحاق بالبرنامج اجتياز المستويين التدريبيين في غضون شهر من تاريخ التسجيل في المستوى المبتدئ، وعند اجتياز البرنامج يمنع المشاركون شهادة تفيد بذلك من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

عملت الهيئة على إتاحة البرنامج لجميع موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية وخصوصاً موظفي إدارات الموارد البشرية والباحثين والتنفيذيين القانونيين عبر موقعها الإلكتروني ([www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae))، حيث يمكنهم الاطلاع على المعلومات والإجابات عن التساؤلات التي يحتاجون لها، إذ يوفر البرنامج نماذج ومعلومات حسب اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية، من خلال نظام عرض الحالة، وضرب الأمثلة عليها، في أمور تتعلق بإجراءات الوظيفة العامة مثل التعيين، النقل، الندب، الترقية والإجازات وغيرها من الأمور التي تهم موظفي الحكومة الاتحادية.

ويأتي اختيار الحالات الدراسية التي تم تضمينها في البرنامج الإلكتروني بناء على قائمة الأسئلة الأكثر شيوعاً التي ترد الهيئة من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، علماً أن التدريب الإلكتروني على اللائحة متاح ضمن بوابة التدريب الإلكتروني "المورد"، بالإضافة إلى وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، ونظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادي



أيقونة البوابة على موقع الهيئة

# حملة الزيارات القانونية

## منارة توعوية

تعد حملة الزيارات القانونية التي أطلقتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية خلال العام 2013 إحدى مبادراتها الخلاقة الرامية إلى توعية موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، بالقانون ولائحته التنفيذية وسياسات الموارد البشرية المرتبطة بهما.



والجهات الاتحادية، حيث لم تقتصر هذه الزيارات على موظفي الموارد البشرية والشئون القانونية فقط.

وقد أظهرت العديد من الوزارات والجهات الاتحادية تجاوباً لافتاً مع الحملة، وتقدمت بعضها بطلب لزيارة مجدها، بغية التعرف بشكل أعمق على قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية، وإفاده أكبر شريحة من موظفيها.

وتحمّلت معظم الأسئلة التي رصدتها فريق حملة الزيارات القانونية حول عدد من الموضوعات، لا سيما الترقيات وأنواعها وكيفية ربطها بنظام إدارة الأداء، وأحقية الموظف الحاصل على تقييم يفوق التوقعات في الترقية، بالإضافة إلى موضوعات أخرى كإجازة مرافق مريض خارج وداخل الدولة، وعقود التوظيف وغيرها.

وتلخص فكرة المبادرة في قيام فريق الاستشارات القانونية في الهيئة بتنظيم زيارات ميدانية إلى كافة الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية والمناطق التابعة لها، على مستوى الدولة، لتعريف موظفيها بقوانين وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، الأمر الذي من شأنه أن يلعب دوراً بارزاً في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

وتأتي هذه الحملة التوعوية انطلاقاً من حرص الهيئة على دعم الوزارات والجهات الاتحادية، لضمان التطبيق السليم لسياسات وتشريعات الموارد البشرية، لا سيما القانون ولائحته التنفيذية، والأنظمة المرتبطة بهما.

ونفذت الهيئة خلال العام 2013 أكثر من 28 زيارة ميدانية إلى الوزارات

# لجنة النظر في الاعتراضات

## منصة مثالية لرساء العدالة

ووزارة شؤون مجلس الوزراء، ووزارة العدل بالإضافة إلى أعضاء من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

وجاء تأسيس اللجنة استناداً إلى معايير عالمية في مجال إدارة رأس المال البشري، من خلال ضوابط وآليات محددة مرتبطة بقانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية وبأنظمة إدارة الأداء والتدريب والتطوير وعقود التوظيف، وهناك عدد من اللجان الداخلية في الوزارات والجهات الاتحادية كلجان المخالفات والتظلمات، وجميعها تدعم مبادئ حسن إدارة الموارد البشرية وتوفير بيئة عمل إيجابية ونزيفة وفقاً للآليات التي حدّتها اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وتعمل اللجنة على توعية وتعريف الجمهور بدورها، من خلال تسهيل سبل التواصل معها عن طريق تخصيص صفحة إلكترونية خاصة بها على الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ([www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae))، حيث بات بإمكان الموظفين تقديم اعتراضاتهم إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني، وذلك تماشياً مع متطلبات مبادرة الحكومة الذكية التي أعلنت عنها مؤخراً صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله".

وتتسم قرارات اللجنة بأنها قطعية، وقد نجحت خلال العام 2013 في التعامل مع 21 اعتراضاً مقدماً من موظفين يعملون في الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، وذلك احتجاجاً على قرارات اتخذتها لجان التظلمات المشكلة في وزاراتهم وجهاتهم للهيئة الاتحادية.

في إطار مساعيها لتطبيق سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على أكمل وجه، وإرساء أسس العدل وتحقيق الرضا الوظيفي، أعادت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية تشكيل لجنة النظر في الاعتراضات المشكلة في الهيئة، والتي تضطلع بمسؤولية تلقي التظلمات والاعتراضات التي يقدم بها موظفو الوزارات والجهات الاتحادية عن القرارات التي تصدرها لجان التظلمات في جهات عملهم، والفصل في هذه التظلمات.



ترمي لجنة النظر في الاعتراضات إلى إرساء مبادئ الحيادية والنزاهة والعدالة والشفافية في الحكومة الاتحادية، وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة لجميع الموظفين على اختلاف إداراتهـم وقطاعـاتـهـم ومسـمـياتـهـم الوظـيفـيـة، الأمر الذي من شأنه أن يسـهمـ في تحقيق الاستقرار الوظـيفـيـ لهـمـ في جـهـاتـ عملـهـمـ، بما يـسـهمـ في الارتـقاءـ بـمنظـومةـ العملـ فيـ الحـكـومـةـ الـاتـحادـيةـ برـمـتهاـ، وـتحـقـيقـ استراتـيجـيةـ المـوـارـدـ البـشـرـيـةـ فيـ الحـكـومـةـ الـاتـحادـيةـ، وـرؤـيـةـ الإـمـارـاتـ 2021ـ.

ويرأس اللجنة الجديدة سعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتضم في عضويتها ممثلين عن وزارة شؤون الرئاسة،

# المؤتمر العربي الثاني للموارد البشرية 2013

الموارد البشرية شريك استراتيجي في العمل والتطوير المؤسسي



سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد راعيًّا للمؤتمر العربي الثاني للموارد البشرية

وشهد المؤتمر حضور أكثر من 500 خبير ومتخصص ناقشوا أهم القضايا والتحديات التي تواجه التنمية البشرية في العالم العربي، مع عرض لأهم التجارب والخبرات لدول ومؤسسات حكومية وخاصة في مجال التطوير البشري، كما شهد إقبالاً لافتاً من قبل كبار المتحدثين والمختصين في مجال التنمية البشرية الذين استعرضوا أكثر من 44 ورقة عمل خلال 5 جلسات رئيسية، على مدار يومي المؤتمر، تضمنت أبرز التجارب العربية والعالمية في مجال تنمية رأس المال البشري.

بخط واثقة وثابتة تمضي الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية قدماً في ترجمة رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية إلى واقع ملموس، وكالعادة تتصدر قضية تطوير رأس المال البشري وتمكينه أجندتها أولوياتها على اعتباره محور عملية التنمية الشاملة المستدامة، وأساس التميز والريادة في كافة المجالات، ومن هذا المنطلق لم تدخل الهيئة جهداً في سبيل توفير منصات علمية تفاعلية تعنى بقطاع الموارد البشرية المحلي والعربي والعالمي وتسلط الضوء على أفضل الممارسات والتحديات التي تواجهه، وخير شاهد على ذلك تنظيمها للمؤتمر العربي الثاني للموارد البشرية تحت عنوان «الموارد البشرية شريك استراتيجي في العمل والتطوير المؤسسي»، والذي عقد في دبي يومي 12 و13 مارس 2013، تحت رعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي، وبالتعاون بين الهيئة والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، وبرعاية كل من مجموعة الفطيم للسيارات الراعي الذهبي ومصرف أبو ظبي الإسلامي الراعي الفضي.





لقطة من المؤتمر العربي الثاني للموارد البشرية



جانب من مؤتمر الموارد البشرية

## توصيات المؤتمر

ومن التوصيات التي خرج بها المؤتمر تخصيص جائزة عربية للمبادرات الإبداعية في مجال الموارد البشرية، كما أوصى بتوثيق نموذج «وضع استراتيجية للموارد البشرية، ونظم معلومات إدارية للموارد البشرية»، استرشاداً بتجربة دولة الإمارات العربية المتحدة المعاصرة، ودور إدارة الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات وأثر التخطيط الاستراتيجي في استقطاب الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة.

## دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية

وتحمّلت الجلسات حول استخدام نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وجودة وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية وممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على العاملين، وإدارة الأداء للموارد البشرية ودورها في التطوير المؤسسي، ودور الموارد البشرية في تطوير المنظمات المعاصرة، ودور إدارة الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات وأثر التخطيط الاستراتيجي في استقطاب الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة.

# رعاية ومشاركات

## تواجد دائم وحضور لافت على كافة الصعد



الهيئة تشارك في مؤتمر الشارقة الثاني للموارد البشرية

ضمن مساعيها الرامية إلى تعزيز مكانتها على الساحة المحلية والعربية والإقليمية كلاعب محوري في مجال الاهتمام برأس المال البشري وتمكينه وتنمية قدراته، رعت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في سبتمبر من العام 2013 قمة الموارد البشرية الحكومية والتي عقدت في أبوظبي تحت عنوان «تطوير رأس المال البشري في العالم العربي»، كما رعت في ديسمبر من العام ذاته معرض التدريب والتطوير السنوي، الذي نظمته شركة «تيرابين الشرق الأوسط» بحضور المئات من مختصي التدريب والتعلم والموارد البشرية.



وعلى صعيد متصل شاركت الهيئة في مؤتمر الشارقة الثاني للموارد البشرية تحت شعار «المسوّلية الاجتماعية للقطاع الخاص في دعم الموارد البشرية» الذي نظمته دائرة الموارد البشرية بالشارقة، تحت رعاية صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي عضو المجلس الأعلى للاتحاد حاكم الشارقة.

# جائزة الموارد البشرية

## خطوة على طريق التميز والريادة



ويكرم وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي



القطامي يكرم وزارة الأشغال العامة

في الوقت الذي تستعد فيه الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لإطلاق جائزة خاصة بالموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية رسمياً، كرمت الجهات الاتحادية المتميزة في تطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية على أكمل وجه.

وتأتي هذه الجائزة انطلاقاً من إدراك الهيئة لأهمية الريادة والتميز الحكومي وتكريم الإنجازات المتميزة كعقيدة راسخة تؤمن بها القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.





..و يكرم وزارة العدل



القطامي يكرم وزارة العمل



..و يكرم وزارة المالية



القطامي يكرم وزارة الشؤون الاجتماعية



الهيئة تكرم وزارة البيئة والمياه



القطامي يكرم وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع



..و يكرم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية



القطامي يكرم وزارة الاقتصاد

## الجهات المكرمة

والجهات المكرمة هي: وزارة الاقتصاد، وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة المالية، وزارة الأشغال العامة، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وزارة البيئة والمياه، وزارة العمل، وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع، ووزارة العدل.

وما تنظيم حفل لتكريم الجهات المتميزة إلا بلوحة لهذه العقيدة، وخطوة أولى على طريق جائزة الموارد البشرية المرتقبة، والتي تعكس إيمان الهيئة بأهمية التعاون الفعال بين الوزارات والجهات الاتحادية وريادة بيئة العمل وتميزه، انسجاماً مع رؤية الإمارات 2021 وما جاء في أجندتها الوطنية.

وجرى خلال الحفل تكريم 10 وزارات وجهات اتحادية تميزت في تطبيق أنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية خلال العام 2012 ومنها: نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، ونظام إدارة الأداء، نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، ومبادرة مسار لدعم خطط التوطين في الحكومة الاتحادية، ووثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، وتوثيق عقود الموظفين، وتحسين معدلات الدوران الوظيفي.

# لقاء قيادات الهيئة...

## جلسة عصف ذهني ومختر إبداعي



معالي رئيس الهيئة متقدماً خلال اللقاء الدوري لقيادات الهيئة

انطلاقاً من حرصها على ترسیخ مبدأ الريادة والتميز في الأداء، وللذان رسمهما صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» في الحكومة الاتحادية، وسعياً منها إلى الوقوف على ما حققه من إنجازات على الصعيدين الداخلي والخارجي خلال الفترة الماضية، عقدت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في يونيو من العام 2013 اللقاء السنوي لقيادات الهيئة في جلسة عصف ذهني جمعت معالي حميد محمد القطامي وزير التربية والتعليم رئيس الهيئة، وسعادة الدكتور عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة مع كل من المدراء التنفيذيين، ومدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام في الهيئة.





حميد القطامي ود. عبدالرحمن العور وخالد المازمي خلال اللقاء

وترمي الهيئة من خلال هذا اللقاء السنوي إلى استعراض أبرز منجزاتها، وتسلیط الضوء والتشاور بخصوص المبادرات والمشروعات التي تعتمد إطلاقها على مستوى الحكومة الاتحادية خلال الفترة المقبلة، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في الارتقاء بجودتها وفعاليتها، بما يخدم تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ورؤية الإمارات 2021، والأجندة الوطنية لدولة الإمارات للسنوات السبع المقبلة.

وتم خلال الجلسة الإشارة إلى الشوط الكبير الذي قطعته الهيئة في العمل، والنقلة النوعية التي أحدثتها في سن وتطبيق أنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، مع التأكيد على أهمية تعاون الوزارات والجهات الاتحادية مع الهيئة لتحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وقدم مدراء القطاعات والإدارات في الهيئة شروحات وعروض حول أبرز إنجازاتهم خلال السنوات الماضية، وما تتضمنه خططهم التشغيلية للأعوام 2014-2016، تبع ذلك حلقة نقاشية وعصف ذهني لتحديد التوجهات والتحديات التي قد تواجه تطبيق الخطة الموضوعة.



لقطة من اللقاء السنوي لقيادات الهيئة

# جوائز التميز الداخلية

تعزز المنافسة على جائزة الإمارات للأداء الحكومي المتميز



حميد القطامي ود. عبدالرحمن العور خلال ورشة التعريف بأوسمة وفئات جائزة الإمارات للأداء المتميز

لأن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية تضع رؤية القيادة الرشيدة لدولة الإمارات نصب عينيها 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» والمتمثلة في ترسیخ نهج التميز على مستوى المؤسسات الحكومية الاتحادية، وتعزيز دورها الريادي في خدمة جميع فئات المجتمع وتقديم أفضل الخدمات للمتعاملين، تستعد الهيئة للترشح للحصول على شهادة الآيزو والمنافسة على جائزة الإمارات للأداء الحكومي المتميز والتي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم في العام 2009، والتي تدرج تحت مظلة برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي.





د. عبد الرحمن العوري يكرم الفائزين بجوائز التميز الداخلية

وفي هذا الصدد نظمت الهيئة ورشاً تعريفية لموظفيها حول إدارة معايير التميز المؤسسي وإدارة نظام الجودة «آيزو»، كما أطلقت جائزة التميز الداخلية، واختارت عدداً من موظفيها وإداراتها لتمثيلها في جائزة الإمارات للأداء الحكومي المتميز وأي برنامج تميز أخرى على مستوى الدولة، وعرفت موظفيها بمفاهيم التميز المؤسسي ومتطلباته ومعايير جائزة الإمارات للأداء الحكومي المتميز الثمانية، والفئات الرئيسة والفرعية للجائزة.

وتحدّف الجائزة إلى مساعدة الجهات الحكومية على التعرّف إلى نقاط القوة لديها حتى يتم تعزيزها، واكتشاف فرص التطوير والتحسين لتقديم الجهة بوضع الخطط التصحيحية والإجراءات الملائمة لتمكن من تطوير أدائها بشكل مستمر، كما تهدف إلى الوقوف على مدى التطور الذي حققته الجهة مقارنة بأدائها السابق وبأداء الجهات الحكومية الأخرى.



ويكرم فريق الاستشارات القانونية الفائز بالمنافسات الداخلية



مدير عام الهيئة يكرم إدارة التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي



ويكرم فريق العمل بملفات التميز

## 10 فئات وأوسمة

وجاءت مشاركة الهيئة في الجائزة ضمن 10 فئات وأوسمة هي: وسام رئيس مجلس الوزراء للتميز في المجال الإشرافي، ووسام رئيس مجلس الوزراء للتميز في المجال الإداري، ووسام رئيس مجلس الوزراء للتميز في مجال الوظائف المتخصصة، ووسام رئيس مجلس الوزراء للتميز في المجال التقني، ووسام رئيس مجلس الوزراء للموظفين المتميزين الجدد، بالإضافة إلى فئة الجهة الاتحادية المتميزة في مجال فرق العمل، وفئة الإدارة الاتحادية المتميزة، وفئة الجهة الاتحادية المتميزة في مجال إدارة الأداء، وفئة الجهة الاتحادية المتميزة، وأخيراً فئة الجهة الاتحادية المتميزة إلكترونياً.

ويتم اختيار الفائزين بالجائزة وفقاً لثمانية معايير وهي: القيادة، والاستراتيجية، والموارد البشرية، والشراكات والموارد، والعمليات والخدمات، ونتائج المتعاملين والخدمات، ونتائج الموارد البشرية، وأخيراً معيار نتائج الشركاء والموردين والمجتمع.



# المبادرات الإنسانية والمجتمعية

## ثقافة أصيلة في «الهيئة»



الهيئة توقع مذكرة تفاهم ضمن مبادرة «امتيازات»  
مع مجموعة فنادق جي دبليو ماريوت في دبي

لأنها تؤمن إيماناً راسخاً بأن العمل الإنساني والمجتمعي جزء لا يتجزأ من رؤيتها ورسالتها الساميةتين، وأنه السبيل الأمثل إلى ترجمة أهدافها الاستراتيجية إلى واقع ملموس، وانطلاقاً من مسؤوليتها المجتمعية، وإدراكها لأهمية هذا الدور الحيوي، أخذت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على عاتقها مسؤولية إطلاق والمشاركة في عدد من المبادرات الإنسانية والمجتمعية التي يعود ريعها ونفعها على المجتمع الإماراتي بأكمله.



## «امتيازات» برنامج الخصومات الأول للحكومة الاتحادية

تعتبر مبادرة امتيازات واحدة من أكبر المبادرات المجتمعية على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أخذت الهيئة على عاتقها مسؤولية التنسيق مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص وتوقيع شراكات معها لمن موظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم خصومات خاصة واستثنائية على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.

وتسهم المبادرة التي تم إطلاقها خلال العام 2012 في التأكيد على دور الهيئة المجتمعى، وتعزز ارتباط مؤسسات وشركات القطاع الخاص مع موظفى الحكومة الاتحادية، وتعكس المسئولية الوطنية والمجتمعية لهذه الشركات.

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 الدول المتقدمة وتحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤيتها 2021. الإمارات

وتفيد المبادرة بشكل مباشر قرابة 84 ألفاً من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، ومنذ إطلاقها شهدت اهتماماً واسع النطاق من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، وإنقاذاً كبيراً من مؤسسات القطاع الخاص على اختلافها، حيث استقبلت الهيئة العديد من طلبات الشراكة مع القطاع الخاص ضمن مبادرة «امتيازات»، وأبرمت أكثر من 20 اتفاقية شراكة ضمن المبادرة ومن أبرز شركائها: مؤسسة جمعة الماجد ممثلة بشركة هيونداي للسيارات، ومجموعة فنادق جي دبليو ماريوت في دبي، وفندق جراند حياة دبي، والطايير للسيارات «فورد» وفندق شيراتون أبوظبي وغيرها.



جمع مبلغ وقدره 125 درهماً من الأشخاص الراغبين في التبرع لصالح تحقيق أمنيات الأطفال من المواطنين والمقيمين في دولة الإمارات والمصابين بالأمراض الخطيرة مثل السرطان واللاسيمي وأمراض الدم، بغية التخفيف من معاناتهم، بالإضافة إلى تعويضهم ولو بجزء بسيط عن الحرمان الذي تجرعوا مرارته منذ نعومة أظفارهم، فضلاً عن رسم البسمة على وجوههم ومنحهم بصيص أهل للحياة.

ووضعت المبادرة نصب عينيها تحقيق أحلام وطمأنة الأطفال البسيطة من تراوحت أعمارهم بين سن الثالثة والثامنة عشر، بغية المساهمة في رسم البسمة على وجوه الأطفال الحالين وإدخال الفرح إلى قلوبهم اليافعة، وتمثلت مشاركة الهيئة بإطلاق حملة داخلية لدعم المبادرة وجمع الأموال التي تم تحويلها إلى مؤسسة تحقيق أمنية.



## حملة كسوة مليون طفل حول العالم

تعد هذه الحملة الإنسانية بامتياز واحدة من مبادرات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» التي تتوخ يوم العمل الإنساني الإماراتي الذي يصادف 19 رمضان وهو ذكرى وفاة المغفور له بإذن الله تعالى الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان طيب الله ثراه، والتي تهدف لمساعدة مليون طفل محتج حول العالم على اختلاف أعرافهم وألوانهم.

وأظهرت الهيئة تفاعلاً كبيراً مع الحملة من خلال حث موظفيها على التبرع من خلال الرسائل النصية القصيرة وأرقام الحسابات البنكية الخاصة

وتسعى الهيئة جاهدة لتوسيع نطاق الشراكات ضمن مبادرة «امتيازات» لما فيه خدمة موظفي الحكومة الاتحادية وتنشيط الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال توقيع المزيد من اتفاقيات الشراكة مع شركات مهمة وقطاعات حيوية مثل (الطيران والسيارات ومجموعات فندقية، ومنافذ السلع الخدمية والاستهلاكية).

وتفعيلاً للمبادرة دشنت الهيئة صفحة إلكترونية خاصة بها على موقعها الإلكتروني (www.fahr.gov.ae) متضمنة قائمة بأسماء الشركات وعناوينها ونسب الخصومات التي تقدمها، ويجري العمل على تغذيتها أولاً بأول، وهي بقصد تضمينها لقائمة التطبيقات الذكية التي تسعى لإطلاقها خلال العام 2014 لمواكبة متطلبات مبادرة الحكومة الذكية.



مدير إدارة الاتصال الحكومي يستعرض حملة امنحهم البسمة  
**حملة «امنحهم البسمة»**

حملة «امنحهم البسمة» هي مبادرة إنسانية بحثة أطلقتها مؤسسة تحقيق أمنية في مايو من العام 2013 وشاركت فيها الهيئة، وتتلخص فكرتها في

الصحة بدبي في فعاليات يوم زايد للعمل الإنساني الذي يصادف ذكرى وفاة المغفور له الشيخ زايد في التاسع عشر من رمضان.

وتخلل يوم زايد للعمل الإنساني تنظيم عدة فعاليات كان أبرزها تنظيم مؤسسة نور دبي الخيرية حملة لفحص النظر للموظفين والمراجعين في عدة مؤسسات بالدولة، فضلاً عن إطلاق عدد من الحملات التوعوية الصحية والتي تضمنت تقديم النصائح والإرشادات والاستشارات الطبية المجانية للفئات المستهدفة والتشخيص والفحص المجاني للنظر وشبكية العين وخاصة المصابين بمرض السكري.

وتمثلت مشاركة الهيئة في هذه المناسبة من خلال تقديم الهدايا للعمال المحفوصين والعمل التطوعي الميداني لفريق إدارة الاتصال الحكومي.



طالبات برنامج التدريب الصيفي في لقطة تذكارية مع عدد من موظفي الهيئة

### برنامج التدريب الصيفي لطلبة المدارس والجامعات

في خطوة تعكس مدى إيمانها بأهمية الدور الذي يلعبه رأس المال البشري الشاب في الارتقاء بدولة الإمارات إلى مصاف الدول المتقدمة، وأهمية التدريب في تنمية مواهبهم وصقل مهاراتهم وتوسيع مداركهم، وإعدادهم لمواجهة تحديات الميدان العملي عقب انتهاء مرحلة الدراسة الأكاديمية، أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية برنامجها

بالحملة، ودعوتها لكافية الوزارات والجهات الاتحادية ومنتسبها نادي الموارد البشرية وشركائها للمشاركة في الحملة، وذلك بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني حيث نشر العبارات التحفيزية و«بوستر الحملة».

وتجسد هذه الحملة صورة من صور الخير والعطاء الموسومة بهما دولة الإمارات العربية المتحدة صاحبة الأيدي البيضاء في كل مكان من العالم، وهي خير شاهد على أن القيادة الرشيدة لدولة الإمارات سباقة في مد يد العون والمساعدة لكافة المحتاجين من شتى أنحاء العالم، الأمر الذي يتجلی في أبهى صوره من خلال حملات الخير والإغاثة التي تطلقها الدولة تباعاً.



الهيئة تشارك في يوم زايد للعمل الإنساني

### يوم زايد للعمل الإنساني

من منطلق حرصها على إحياء الذكرى العطرة لمؤسس دولة الاتحاد وباني نهضتها ورمز الإنسانية والعطاء والمحبة المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان طيب الله ثراه، شاركت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالتعاون مع مكتب رئاسة الوزراء، ومؤسسة نور دبي، وهيئة



مدير عام «الهيئة» يكرم طالبات التدريب الصيفي

السنوي للتدريب الصيفي للعام 2013 تحت عنوان «صيفنا مثمر»، وذلك بمشاركة ١٠٣ متدربات من طالبات الجامعات وصفي الحادي والثاني عشر.

وسعى الهيئة من خلال هذا البرنامج الذي أطلقته في يونيو العام 2013 واستمر على مدار شهر كامل إلى تشجيع الشباب على استثمار إجازتهم الصيفية على الوجه الأمثل.

وحظيت المتدربات طوال فترة البرنامج التدريسي بفرصة الاطلاع على كافة برامج وأنشطة الهيئة وفعالياتها الداخلية والخارجية، والتعرف على مبادراتها على مستوى الحكومة الاتحادية، فضلاً عن التدرب في مختلف إدارات وقطاعات الهيئة للتعرف على آلية سير العمل بها.

ويعد برنامج التدريب الصيفي لطلبة المدارس والجامعات تقليداً سنوياً تحرص الهيئة على تنفيذه من منطلق سعيها لفائدة أكبر شريحة ممكنة من جيل الشباب الواعد، والذي تعلق الدولة عليه الآمال والطموحات الجسم.

# احتفالات وطنية ومجتمعية

## تعزز الهوية والانتماء



جانب من احتفالات «الهيئة» بفوز دبي باستضافة إكسبو 2020

لأنها مكون رئيسي من مكونات المجتمع الإماراتي، تحرص الهيئة كل الحرص على إحياء المناسبات الوطنية والمجتمعية التي تحل على الدولة كل عام، ولا تغفل إشراك موظفيها في هذه المناسبات التي تعكس روح الولاء والانتماء وتعزز الهوية الوطنية لديهم.





«الهيئة» تشارك في يوم العلم وترفعه على مبنها

### الهيئة تحتفي بيوم العلم

تفاعلـتـ الهـيـئـةـ معـ الـحملـةـ التـيـ أـطـلـقـهـاـ صـاحـبـ السـمـوـ الشـيـخـ مـحـمـدـ بـنـ رـاشـدـ آـلـ مـكـتـومـ نـائـبـ رـئـيـسـ الدـوـلـةـ رـئـيـسـ مـجـلـسـ الـوزـراءـ حـاـكـمـ دـبـيـ «رـعـاهـ اللـهـ» لـلاـحتـفالـ بـيـومـ الـعـلـمـ، وـذـلـكـ بـالـتـزـامـنـ مـعـ اـحـتـفـالـاتـ الدـوـلـةـ بـمـنـاسـبـةـ الذـكـرـىـ التـاسـعـةـ لـتـولـيـ صـاحـبـ السـمـوـ الشـيـخـ خـلـيـفـةـ بـنـ زـاـيدـ آـلـ نـهـيـانـ رـئـيـسـ الدـوـلـةـ «حـفـظـهـ اللـهـ» مـقـالـيدـ الـحـكـمـ.

ونـظـمـتـ الهـيـئـةـ حـفـلـاـ بـهـذـهـ المـنـاسـبـةـ، تـخلـلـهـ رـفـعـ عـلـمـ الدـوـلـةـ عـلـىـ مـبـنـاهـ، وـالـاسـتـمـاعـ لـلـنـشـيدـ الـوطـنـيـ الرـسـميـ لـدـوـلـةـ الـإـمـارـاتـ، وـتـوزـيـعـ أـعـلـامـ الدـوـلـةـ عـلـىـ جـمـيعـ الـمـوـظـفـينـ الـذـينـ تـفـاعـلـوـاـ بـشـكـلـ كـبـيرـ بـحـلـمـ الـحـمـلـةـ.

وـتـزـامـنـاـ مـعـ يـوـمـ الـعـلـمـ نـشـرـتـ الهـيـئـةـ عـلـىـ حـسـابـهـاـ عـبـرـ «تـويـترـ» صـورـاـ خـاصـةـ بـالـمـنـاسـبـةـ وـأـخـرىـ لـمـغـفـورـ لـهـ «بـإـذـنـ اللـهـ» الشـيـخـ زـاـيدـ بـنـ سـلـطـانـ آـلـ نـهـيـانـ «طـيـبـ اللـهـ ثـرـاهـ» وـهـوـ يـخـتـارـ تـصـمـيمـ عـلـمـ الـإـمـارـاتـ قـبـيلـ إـعـلـانـ قـيـامـ دـوـلـةـ الـاتـحـادـ فـيـ الـعـاـمـ 1971ـ، وـصـورـةـ وـهـوـ يـرـفـعـ عـلـمـ الـإـمـارـاتـ لـلـمـرـةـ الـأـوـلـىـ يـوـمـ 2ـ دـيـسـمـبـرـ 1971ـ.



القطامي ومريم الرومي ود. عبدالرحمن العور  
يتواطئون جانباً من حفل «الهيئة» باليوم الوطني الـ42

### حـفـلـ الـيـوـمـ الـوطـنـيـ الـ42ـ

أـحيـتـ الـهـيـئـةـ ذـكـرـيـ الـيـوـمـ الـوطـنـيـ الثـانـيـ وـالـأـبـعـدـينـ لـتـأـسـيسـ اـتـحـادـ دـوـلـةـ الـإـمـارـاتـ الـعـرـبـيـةـ الـمـتـحـدـةـ، مـؤـكـدـةـ أـنـ دـوـلـةـ الـإـمـارـاتـ قـدـمـتـ نـمـوذـجـاـ لـلـعـالـمـ أـجـمـعـ فـيـ التـعـاـيشـ السـلـمـيـ وـحـوـارـ الـحـضـارـاتـ وـأـثـبـتـ لـلـدـنـيـاـ بـأـسـرـهـاـ أـنـ الـثـرـوـةـ لـمـ تـخـلـقـ إـلـاـ لـخـدـمـةـ الـأـنـسـانـ وـرـفـاهـيـتـهـ وـأـنـ الـأـنـسـانـ هـوـ أـعـظـمـ الـثـروـاتـ الـتـيـ يـجـبـ الـحـفـاظـ عـلـيـهـاـ، عـلـىـ اـعـتـبارـهـ مـحـورـ كـلـ نـجـامـ وـهـدـفـهـ.

وـنـظـمـتـ حـفـلـاـ بـهـذـهـ المـنـاسـبـةـ حـمـلـ شـعـارـ «دـارـ العـزـ»، وـتـخلـلـهـ أـوـبـريـتـ (الـبـيـتـ مـتـوـحدـ) قـدـمـتـهـ زـهـرـاتـ مـنـ مـدـارـسـ دـبـيـ بـالـتـعـاـونـ مـعـ دـائـرـةـ الـأـنـشـطـةـ الـطـلـابـيـةـ فـيـ وـزـارـةـ التـرـبـيـةـ وـالـتـعـلـيـمـ، وـمـعـرـضـ صـورـ حـمـلـةـ الـبـيـتـ مـتـوـحدـ الـتـيـ أـطـلـقـتـهـاـ فـيـ وـزـارـةـ التـرـبـيـةـ وـالـتـعـلـيـمـ، وـمـعـرـضـ صـورـ تـحـكيـ تـارـيـخـ الـإـمـارـاتـ، وـتـمـ عـرـضـ فـيـلـمـ قـصـيرـ حـولـ اـحـتـضـانـ دـبـيـ لـمـعـرـضـ اـكـسـبـوـ تـارـيـخـ الـإـمـارـاتـ، وـتـمـ عـرـضـ فـيـلـمـ قـصـيرـ حـولـ اـحـتـضـانـ دـبـيـ لـمـعـرـضـ اـكـسـبـوـ 2020ـ.

وـرـفـعـتـ الـهـيـئـةـ مـنـ خـلـالـ الـحـفـلـ أـسـمـىـ آـيـاتـ الـتـهـانـيـ وـالـتـبـرـيـكـاتـ إـلـىـ الـقـيـادـةـ الرـشـيـدةـ مـمـثـلـةـ بـصـاحـبـ السـمـوـ الشـيـخـ خـلـيـفـةـ بـنـ زـاـيدـ آـلـ نـهـيـانـ رـئـيـسـ الدـوـلـةـ «حـفـظـهـ اللـهـ»، وـأـخـيـهـ صـاحـبـ السـمـوـ الشـيـخـ مـحـمـدـ بـنـ رـاشـدـ آـلـ مـكـتـومـ نـائـبـ رـئـيـسـ الدـوـلـةـ رـئـيـسـ مـجـلـسـ الـوزـراءـ حـاـكـمـ دـبـيـ «رـعـاهـ اللـهـ»، وـإـخـوـانـهـمـاـ أـعـضـاءـ الـمـجـلـسـ الـأـعـلـىـ لـلـاتـحـادـ حـكـامـ الـإـمـارـاتـ، وـإـلـىـ شـعـبـ الـإـمـارـاتـ وـالـمـقـيـمـيـنـ عـلـىـ أـرـضـ الدـوـلـةـ.



لقطة تاريخية من حملة البيت متعدد عبر تويتر

وتتنوع مواضع هذه الصور لتغطي جميع مناهي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث تشكل سرداً فوتوغرافياً جميلاً يبرز الآثار الإيجابية لهذه التجربة الرائدة في كافة القطاعات، ويظهر الانطباع الإيجابي الذي تركه في نفوس كل من يزور هذه الأرض أو يعيش عليها.

وتعاونت الهيئة في هذا الصدد مع المركز الوطني للوثائق والبحوث، الذي مدها بمجموعة من الصور النادرة لدولة الإمارات وبعض الوثائق والمراسلات الرسمية التي واكتبت تأسيس الاتحاد، والتي أتاحت للمواطنين والمقيمين على حد سواء فرصة التعرف على المراحل التاريخية التي مر بها اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة وحجم التطور الهائل الذي تحقق خلال فترة زمنية وجيزة.

### حملة البيت متعدد عبر «تويتر»

سعياً منها إلى التعريف بالتراث الإماراتي الغني والأرشيف الظاهر الذي تتمتع به دولتنا في كافة المجالات، وتعزيزاً للهوية الوطنية وتنمية الشعور بالانتماء للدولة، أطلقت الهيئة حملة الكترونية تحت شعار «البيت متعدد»، وذلك تزامناً مع احتفالات دولة الإمارات العربية المتحدة بمرور 42 عاماً على تأسيس دولة الاتحاد والذي يصادف الثاني من ديسمبر من كل عام.

وقدّمت فكرة الحملة على نشر 42 صورة فوتوغرافية أرشيفية ووثائق تاريخية من خلال حساب الهيئة عبر موقع التواصل الاجتماعي «تويتر» (@FAHR\_UAE) بمعدل صورة في كل يوم، توثق لمرحلة معينة من تاريخ الإمارات بدءاً من السنوات التي سبقت قيام الاتحاد، مروراً بكل المراحل التي شهدتها الدولة وصولاً إلى وقتنا الحالي.



تكريم أمهات «الهيئة» وسيداتها بيوم الأم



مدير عام «الهيئة» يشارك الموظفين احتفالات ليلة النصف من شعبان

### احتفالية بيوم الأم

تقديراً منها وعرفاناً بالدور الكبير الذي تلعبه المرأة في مختلف مجالات ومناهي الحياة، أحبت الهيئة مناسبة يوم الأم على طريقتها الخاصة، حيث قدمت الهدايا وبطاقات التهنئة لموظفاتها وتمتنت لهن دوام التوفيق والنجاح، ولم تكتف بهذا القدر بل بادرت إلى تكريم عدد من موظفات المؤسسات المجاورة، في خطوة تجسد مدى إيمان الهيئة بقدرات المرأة ودورها المحوري في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

### إحياء ليلة النصف من شعبان

في أجواء احتفالية تزيينت بلون الحاضر ورائحة عبق الماضي الأصيل، أحبت الهيئة ليلة النصف من شعبان بالتزامن مع حفل الإفطار الشهري لموظفيها، الذي ميزه حضور مجموعة من أطفال موظفي الهيئة، انطلاقاً من حرصها على تعزيز هوية دولة الإمارات وموروثها الشعبي، من خلال الاحتفال بالمناسبات الدينية والوطنية والمجتمعية، الأمر الذي يعكس إدراكها التام لمسؤوليتها المجتمعية تجاه الدولة و مجتمعها، ودورها الحيوي في إحياء تراث وتقاليده الرعيل الأول.

ويعد الاحتفال بليلة النصف من شعبان جزاً لا يتجزأ من نسيج عادات وتقالييد معظم المجتمعات الخليجية، يطل فيها الأطفال بأبهى حلتهم من خلال ارتداء الملابس التقليدية المزينة المرصعة بالخرز.

# مبادرات تحفيزية رائدة

## تحقيق مستويات عالية من الرضا



مريم العبار وأمنة السويفي وليلي السويفي وكليثم الشامسي وفاطمة الجسمي خلال الإفطار الشهري

تحرص الهيئة كل الحرص على خلق بيئة عمل تحفيزية جاذبة، كما تسعى إلى الحفاظ على مستويات عالية من الرضا لموظفيها وإسعادهم بكل ما تحمل الكلمة من معنى، انتلاقاً من إيمانها أن ذلك كله مقوم رئيس من مقومات الإنتاجية العالية التي لا يمكن لها أن تتحقق بدون حب واتساع للوظيفة والمكان.

ومن هنا أطلقت «الهيئة» مبادرات داخلية عدّة كتجارب تستحق التعميم على مؤسسات الحكومة الاتحادية، من شأنها أن تساعد في إضفاء أجواء عمل تنافسية تحفيزية تكرّم الإبداع والمبدعين.





جانب من حفل الإفطار الشهري في أبوظبي



جانب من حفل الإفطار الشهري في دبي

### موظفو الشهر المتميز «تسناهل»

تعد مبادرة موظف الشهر المتميز «تسناهل» إحدى المبادرات الخلاقة التي أطلقتها الهيئة في العام 2012، بغية تحفيز الموظفين على الإبداع والريادة وتحفيز طاقاتهم الكامنة، بما يعزز منظومة العمل المؤسسي في الهيئة على وجه الخصوص والحكومة الاتحادية بشكل عام.

وتتلخص فكرة المبادرة بتكرييم موظف أو أكثر على أساس شهري وفقاً لآليات ومعايير وأسس وأليات واضحة ومحاور يتم قياسها، ومنها الأداء الفعال وأسلوب العمل، والإنجازات، والالتزام الوظيفي والسلوكي، علاوة على الإبداع والريادة.

### الإفطار الشهري

لم تدخر الهيئة جهداً في توفير كل مقومات النجاح لموظفيها والتي من شأنها خلق بيئة عمل إيجابية وإبداعية محفزة، سعياً منها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ورؤية الإمارات 2021، ومن هذا المنطلق أطلقت في سبتمبر من العام 2012 مبادرة حفل الإفطار الجماعي، والذي يعد تقليداً شهرياً يجمع الموظفين بالقيادة، بغية استعراضأحدث مستجدات الهيئة وإنجازاتها، والوقوف على مشروعاتها وخططها المستقبلية على مستوى الحكومة الاتحادية.

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

## «ما قصرت» .... بطاقة الإيجابية والتقدير

خلال حفل الإفطار الشهري لموظفي الهيئة، ويتم تكريمهم معنويًا ونشر أسمائهم وصورهم من خلال وسائل إعلام الهيئة الداخلية باعتبارهم سفراء الإيجابية فيها.



لأنها دائمة السعي إلى خلق بيئة عمل تتسم بالإيجابية، وتعزيز مبدأ العمل بروح الفريق الواحد، أطلقت الهيئة في شهر مارس من العام 2013 مبادرة داخلية جديدة أسمتها بطاقة «ما قصرت»، وهي بطاقة شكر وتقدير إلكترونية يتداولها موظفو الهيئة فيما بينهم على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم الوظيفية، للتعبير عن امتنانهم لتعاون زملائهم معهم ولجهود التي بذلوها، نظراً للتزامهم المهني والسلوكي والأخلاقي في العمل، علامة على تقديرهم لتعاونهم البناء في إعلاء شأن الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية.

وترمي الهيئة من خلال هذه المبادرة إلى تحفيز موظفيها 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 الهيئة، ويعزز مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

وتتضمن بطاقة «ما قصرت» للمعايير والقيم المعتمدة في الهيئة كالالتزام والمهنية، والمسؤولية والولاء، والريادة والتميز في الأداء، والعدالة والمساواة، إضافة إلى التواصل الفعال للموظف من حيث تشجيع سياسة الباب المفتوح داخلياً، وتفعيل قنوات الاتصال مع المتعاملين لتحقيق التعاون بما يسهم في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021، ويحق للموظف إرسال بطاقتين لنفس الزميل كحد أقصى خلال الشهر الواحد مع ذكر سبب الإرسال.

وتسعى مبادرة «ما قصرت» في تعزيز إيجابية وإنتاجية الموظفين، ورفع الروح المعنوية لديهم، فضلاً عن دورها البارز في عملية دفع الموظف بالمنظومة المؤسسية، وتتولى إدارة الموارد البشرية والخدمات في الهيئة مهمة احتساب عدد بطاقات الشكر والتقدير التي يتلقاها كل موظف في كل شهر، حيث يتم الإعلان عن الموظفين الأكثر تفاعلاً واستلاماً للبطاقة



د. عبدالرحمن العور يكرم أصحاب المقترنات المجدية

### نظام الاقتراحات...«طور معنا»

سعياً منها لإضفاء أجواء عمل مفعمة بالإيجابية والتحفيز والإبداع، بما يسهم في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021، أطلقت الهيئة في العام 2012 نظام الاقتراحات «طور معنا»، وربطته بموقعها الإلكتروني، ويتم من خلاله استقبال المقترنات الداخلية والخارجية التي تستهدف تطوير بيئة العمل في الهيئة.

وتحضر المقترنات لدراسة وتقديم فريق متخصص من الهيئة، تمهدأ لاعتمادها وتطبيق المعيدي منها، واستقبل النظام خلال العام 2013 حوالي 173 مقترحاً، 27 منها مجدية تم تطبيق 20 منها حتى نهاية العام 2013 وجاري العمل على تطبيق المقترنات السبعة الأخرى، وبذلك يصبح مجموع الاقتراحات الواردة إلى النظام منذ إطلاقه قرابة 300 مقترن.

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

ويهدف النظام إلى تنمية وتطوير روح الابتكار والريادة والمنافسة لدى كافة الموظفين في مجال عملهم، وتحفيزهم على استثمار طاقاتهم الإبداعية ورعايتها ومكافأتهم لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

### «جلسة الصباح» ... سياسة الباب المفتوح على أصولها

«جلسة الصباح» وجه آخر لسياسة الباب المفتوح، بعيداً عن إطار التقليدية والمكاتب المغلقة، وتجربة استحدثتها الهيئة لخلق بيئة عمل أكثر جاذبية ومحفزة لموظفيها، حيث التفاعل بين قيادة الهيئة والموظفين من جهة وبين الموظفين أنفسهم من جهة أخرى على اختلاف مستوياتهم.

وتعد «جلسة الصباح» نمطاً حديثاً في إدارة رأس المال البشري، إذ يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرار، بما يساعد في خلق بيئة عمل إيجابية، تفجر طاقات الموظفين الإبداعية، وتعزز الولاء والانتماء للعمل، وبالتالي ترتفع مستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي.

وتقوم فكرة المبادرة على عقد لقاء شهري يجمع مدير عام الهيئة بموظفي إحدى الإدارات، يتم خلاله مناقشة الكثير من القضايا العملية والحياتية، واستعراض عدد من التجارب الشخصية للموظفين، والوقوف على مقترناتهم وأرائهم التطويرية، بما يسهم في تغيير طاقتهم الإبداعية، وتعزيز ولائهم المؤسسي ورضاهما الوظيفي، الأمر الذي يعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيتهم.

# مجلة الموارد البشرية

40 ألف قارئ محلياً وعربياً



تعتبر مجلة الموارد البشرية الإلكترونية الصادرة عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية -والمتخصصة في مجال الموارد البشرية- هي الأولى من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة بل على مستوى المنطقة لجهة التخصص، وهي دائمة السعي للتطور شكلاً ومضموناً وانتشاراً يوماً بعد آخر حيث توسيعه لتتصبح منبراً متخصصاً في تناول موضوعات الموارد البشرية، وتجارب تنمية رأس المال البشري، محلياً وإقليمياً وعالمياً، من خلال الكلمة والصورة.





وها هي مجلة الموارد البشرية الإلكترونية الشهرية تصدر 32 عدداً مع نهاية العام 2013، وقد أصبح عدد قرائتها 40 ألفاً معظمهم من دولة الإمارات العربية المتحدة، حسب قاعدة بيانات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية التي تعتبرها أحد مشروعاتها الإعلامية الاستراتيجية الرائدة، لإيصال رسالتها بالكلمة والصورة، ونشر ثقافة الموارد البشرية، وإشهار أفضل الممارسات التجارب.

32 شهراً حققت خلالها المجلة نقلات نوعية على أكثر من صعيد، فعدد صفحاتها تراوح بين 44 و52 صفحة، يأتي ذلك في الوقت الذي اتجهت فيه المجلة نحو العالمية والتخصصية، حيث بات عدد كتابها بالعشرات، وأخذت على عاتقها نشر مقالات وموضوعات مترجمة، تهم القاريء، بالإضافة إلى خلق علاقة جدلية ما بين المجلة وحساب الهيئة عبر تويتر ومدونتها الإلكترونية، حيث تنشر معظم محتوياتها عبر تويتر، وهو الأمر الذي يوسع من نطاق الفائدة.

أما بخصوص الجانب الفني لمجلة الموارد البشرية فقد حققت قفزات كبيرة خلال العام الفائت، بنسختها العربية والإنجليزية، وبدأ إخراجها بصيغة متحركة «فلاش»، إلى جانب النسخة الثابتة «بي، دي، أف»، وهو الأمر الذي جعلها أكثر جاذبية، وزاد عدد طالبي الاشتراك بها عبر الموقع الإلكتروني للهيئة.

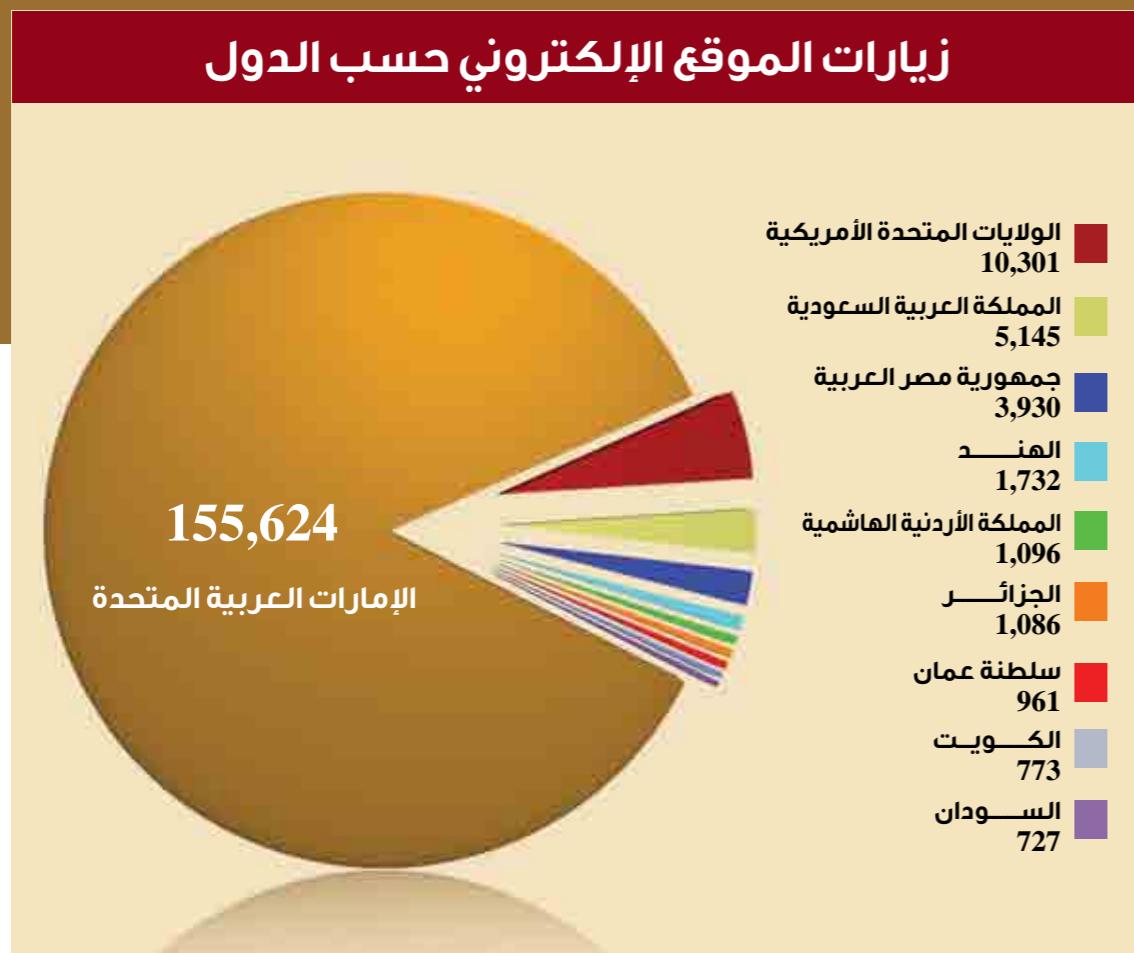
مجلة الموارد البشرية الإلكترونية تعد من ألفها إلى يائها بجهود ذاتية من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتطمح إلى مزيد من التميز والفرادة لجهة التخصصية، وتفتح الباب أمام المختصين والمهتمين لعرض تجاربهم وأفكارهم وخبراتهم من خلال المقال والرأي والتقرير، وتدعوا الجميع إلى الاشتراك بها إلكترونياً لتصلكم مطلع كل شهر عبر البريد الإلكتروني.

يمكنكم تصفح المجلة باللغتين العربية والإنجليزية، والاشتراك بها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae).

# موقعنا الإلكتروني الثالث اتحادياً

191 ألف زيارة في عام

## زيارات الموقع الإلكتروني حسب الدول



ويرتكز التقرير في تقييمه على عدد من المعايير الرئيسية التي ينبغي مراعاتها في المواقع الإلكترونية منها: النطاق والاستضافة، وعمارية وتصميم الموقع، وقابلية الوصول والاستخدام، والمحظى الإلكتروني، بالإضافة إلى المشاركة الإلكترونية، واستخدام قنوات التواصل الاجتماعي، والتسويق.

وسجل الموقع خلال العام 2013 قرابة 191 ألف زيارة منها 155 ألفاً من داخل دولة الإمارات العربية المتحدة، في حين تركزت غالبية تلك الزيارات على عدد من الزوايا والأبواب الرئيسية في الموقع مثل: الركن الإعلامي، والقوانين والتشريعات، وصفحة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي"، وصفحة الخاصة بنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية.

خلال العام 2013 عملت الهيئة ولأول مرة على تطوير موقعها الإلكتروني ومدّه بكل ما هو جديد من سياسات وأنظمة وبرامج وأخبار وصور ومقاطع فيديو، وعروض تقديمية، وتعاميم تهم موظفي الحكومة الاتحادية، ليشكل بذلك منارة يهتدى بها كافة المعنيين والمختصين.



ونجح الموقع الإلكتروني للهيئة في انتزاع المرتبة الثالثة بجدارة واستحقاق على مستوى الحكومة الاتحادية من حيث الجودة والتميز، وفقاً لتقرير جودة المواقع الإلكترونية للجهات الاتحادية والذي يصدر بشكل سنوي عن هيئة تنظيم الاتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة، وحصل على نسبة 98.2%.

# قنوات التواصل الاجتماعي

## 15 ألف متابع لـ تويتر ويوتيوب



الاجتماعي «انستغرام»، لتثبت من خلالها صوراً لأبرز أحداثها وفعالياتها ومبادراتها، عداك عن حسابها المميز والمحدث بشكل دوري على موقع «اليوتيوب»، حيث أكثر من 7 آلف مشاهدة لـ 60 مقطع فيديو تحدث بشكل دوري.

 www.fahr.gov.ae



www.youtube.com/user/FAHR2011

 info@fahr.gov.ae



@FAHR\_UAE



fahr\_uae

سعت الهيئة جاهدة لتعزيز أواصر الاتصال والتواصل مع شركائها وجمهوراً متعاملياً من مؤسسات حكومية - اتحادية و محلية - وقطاع خاص، ووسائل إعلام ومجتمع، الأمر الذي يتجلّى من خلال التفاعل معهم عبر حساباتها الخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي، مثل: اليوتيوب، وإنستغرام و«تويتر» الذي شهد حراكاً كبيراً خلال العام 2013، حيث بلغ عدد متابعي حساب الهيئة عليه قرابة 7500 متابع خلال سنة ونصف.



ومنذ إطلاق حساب الهيئة على تويتر في العام 2012 أولته الهيئة أهمية خاصة متذكرة منه منصة تفاعلية مع جمهورها، حيث تطلق من خلاله المجلات الإعلامية، وتنشر موضوعات متخصصة ودعوات وصوراً وتعليقات حول الفعاليات والأحداث التي تنظمها، ولم تكتف الهيئة بهذا القدر، بل حولته إلى منبر إعلامي توعوي تسعى من خلاله إلى التعريف بقوانين وتشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة في الحكومة الاتحادية، وتجيب على أسئلة المتابعين بهذا الخصوص.

وخلال العام 2013 كانت الهيئة على موعد مع مشهد جديد من مشاهد مسلسل الريادة والتميز، حيث أطلقت صفحة خاصة بها عبر موقع التواصل

# أرقام

## واقع الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



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 استقاوها 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، 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.



## التغيرات في أعداد موظفي الحكومة الاتحادية في الجهات المشغلة لنظام «بياناتي» بين سنة 2012 وسنة 2013

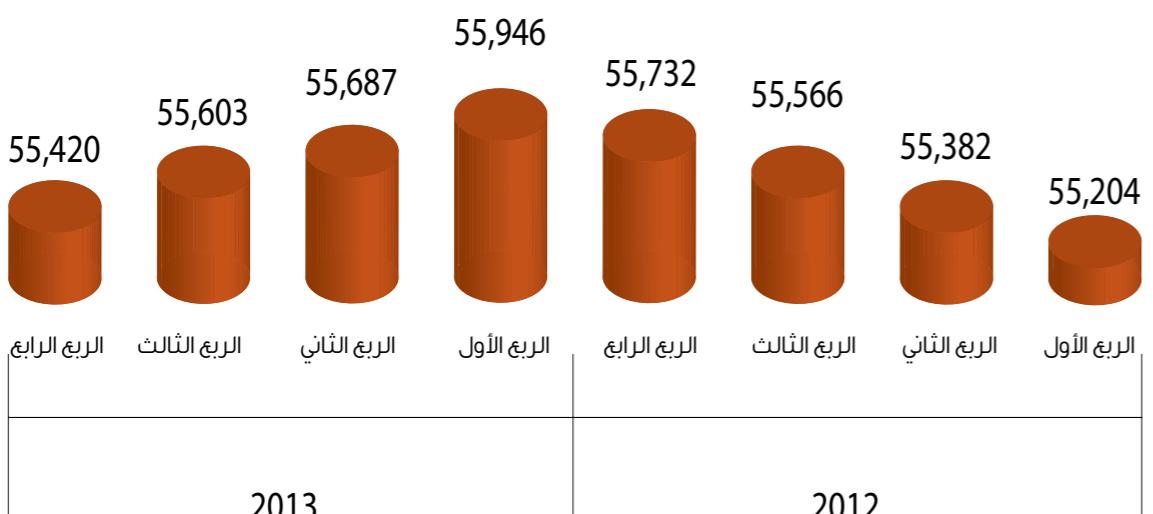
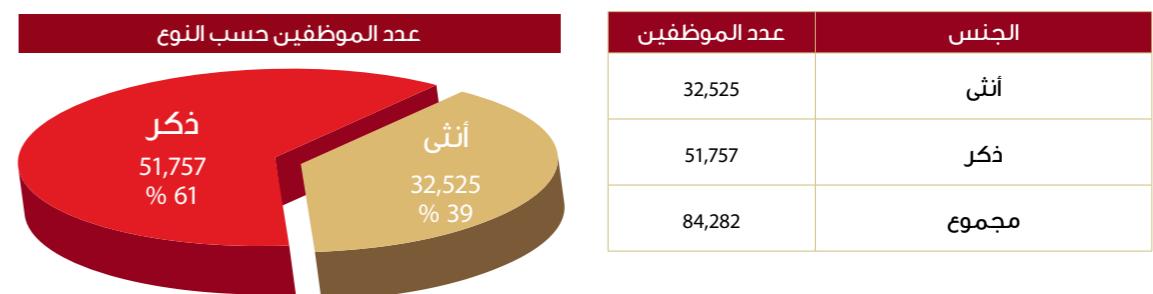
## أعداد العاملين في الحكومة الاتحادية لسنة 2013

\* حسب نوع الجهة

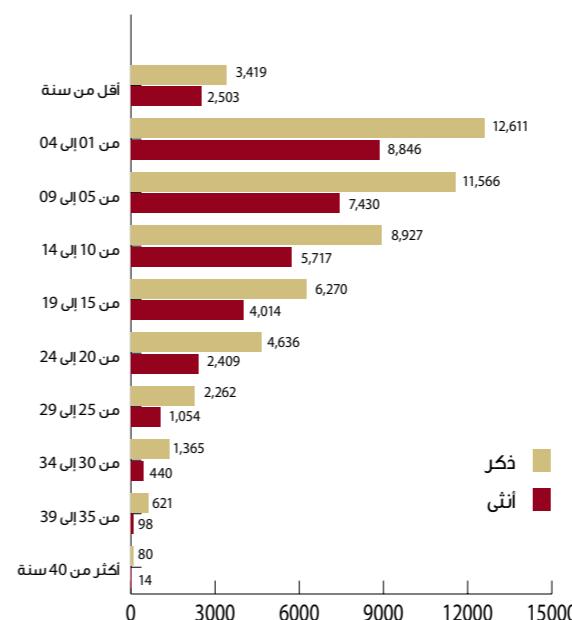
2013				2012				السنة
الربع الرابع	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	الربع الرابع	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	الفترة
55,115	55,863	56,007	55,732	55,566	55,382	55,204	54,741	العاملين
614	667	379	654	480	796	472	693	التعيينات
309	927	699	440	314	612	294	230	تاركوا الخدمة
55,420	55,603	55,687	55,946	55,732	55,566	55,382	55,204	الإجمالي

حسب نوع الجهة	الوظائف الأساسية	الوظائف الخدمية والمساعدة	المجموع
الوزارات	50,199	1,728	51,927
الجهات المستقلة	21,294	11,061	32,355
إجمالي الحكومة	71,493	12,789	84,282

\* حسب الجنس



\* الرقم الفعلي للتعيينات في الربع الرابع 2013 هو 384 ووالفارق 230 يعود إلى إجراء عمليات تحميل لبيانات موظفين سابقين في النظام



\* حسب مدة الخدمة

السن	ذكور	إناث	المجموع
أقل من سنة	3,419	2,503	5,922
من 01 إلى 04	12,611	8,846	21,457
من 05 إلى 09	11,566	7,430	18,996
من 10 إلى 14	8,927	5,717	14,644
من 15 إلى 19	6,270	4,014	10,284
من 20 إلى 24	4,636	2,409	7,045
من 25 إلى 29	2,262	1,054	3,316
من 30 إلى 34	1,365	440	1,805
من 35 إلى 39	621	98	719
أكثر من 40 سنة	80	14	94
المجموع	51,757	32,525	84,282

البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية

البيانات لا تشمل المعينين على بند الخبراء والمستشارين في معظم الجهات

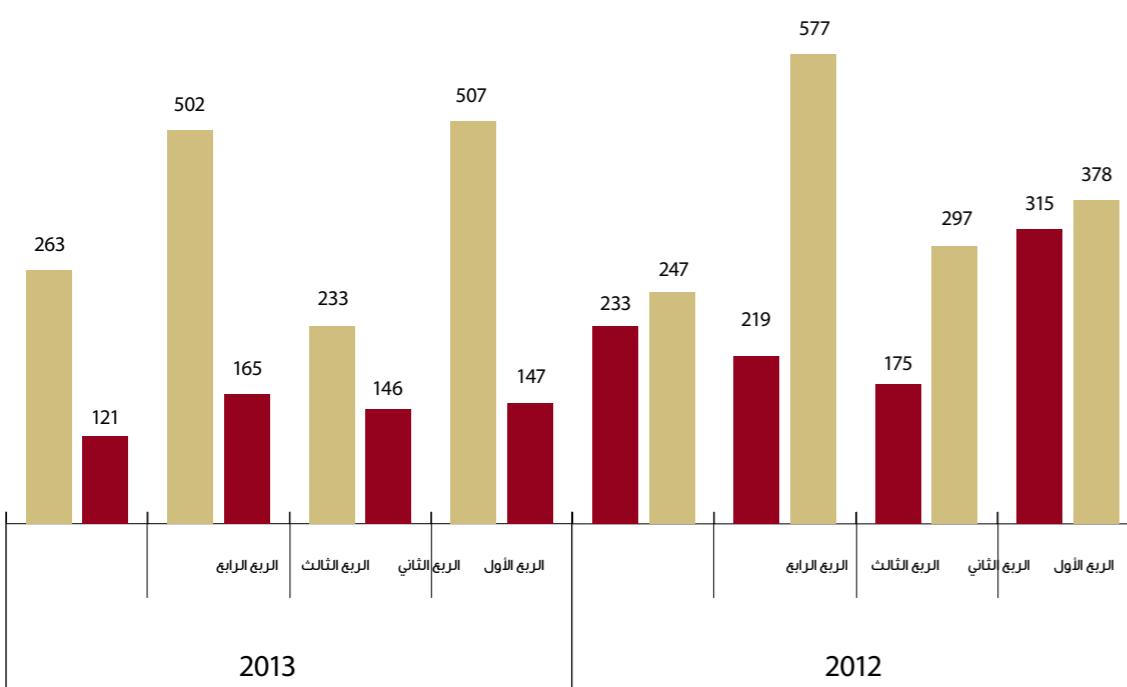
البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات وعددها 16 وزارة أساسية و 3 وزارات دولة بالإضافة إلى 37 جهة اتحادية مستقلة، وتتضمن الموظفين في الوظائف الأساسية وكذلك العاملين في الخدمات المعاونة

جميع الإحصائيات تمت بناءً على واقع البيانات في نهاية سنة 2013

**التعيينات في الجهات الاتحادية  
المشغلة لنظام بياناتي سنة 2013 - مقارنة بالفترات السابقة**

مجموع	غير مواطن	مواطن	ربع السنة	السنة
693	315	378	الأول	2012
472	175	297	الثاني	
796	219	577	الثالث	
480	233	247	الرابع	
<b>2,441</b>	<b>942</b>	<b>1,499</b>	<b>المجموع</b>	2013
654	147	507	الأول	
379	146	233	الثاني	
667	165	502	الثالث	
<b>2,084</b>	<b>* 579</b>	<b>1,505</b>	<b>مجموع</b>	

مواطن ■  
غير مواطن ■



البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام

بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية

البيانات لا تشمل المعينين على بند الخبراء والمستشارين في معظم الجهات

\* 458 من التعيينات غير المواطنين في العام 2013 تمت في وزارة الصحة

**أعداد الموظفين في الجهات الاتحادية  
المشغلة لنظام «بياناتي» سنة 2013 - حسب الفئة العمرية**

مجموع	غير مسجل	أكبر من 70	من 60 إلى 69	من 50 إلى 49	من 40 إلى 39	من 30 إلى 29	من 20 إلى 19	أقل من 20	2013
<b>17,806</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>476</b>	<b>2,837</b>	<b>6,269</b>	<b>6,792</b>	<b>1,385</b>		وزارة التربية والتعليم
<b>17,451</b>	<b>1,158</b>		<b>2,034</b>	<b>756</b>	<b>2,874</b>	<b>5,855</b>	<b>4,507</b>	<b>267</b>	وزارة الداخلية
<b>10,318</b>		<b>13</b>	<b>465</b>	<b>1,622</b>	<b>2,639</b>	<b>4,008</b>	<b>1,566</b>	<b>5</b>	وزارة الصحة
<b>3,048</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>235</b>	<b>627</b>	<b>829</b>	<b>1,050</b>	<b>276</b>		الهيئة العامة للشئون الإسلامية والأوقاف
<b>1,586</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>92</b>	<b>234</b>	<b>301</b>	<b>566</b>	<b>381</b>		وزارة العدل
<b>1,166</b>			<b>14</b>	<b>108</b>	<b>268</b>	<b>515</b>	<b>261</b>		وزارة العمل
<b>916</b>		<b>2</b>	<b>60</b>	<b>105</b>	<b>148</b>	<b>316</b>	<b>283</b>	<b>2</b>	وزارة الخارجية
<b>651</b>		<b>3</b>	<b>18</b>	<b>97</b>	<b>214</b>	<b>248</b>	<b>71</b>		وزارة الشؤون الاجتماعية
<b>548</b>			<b>9</b>	<b>84</b>	<b>138</b>	<b>219</b>	<b>98</b>		وزارة البيئة والمياه
<b>347</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>54</b>	<b>90</b>	<b>130</b>	<b>65</b>		وزارة الأشغال العامة
<b>329</b>			<b>11</b>	<b>42</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	وزارة الاقتصاد
<b>314</b>		<b>2</b>	<b>29</b>	<b>76</b>	<b>82</b>	<b>77</b>	<b>48</b>		المجلس الوطني للإعلام
<b>286</b>		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>65</b>	<b>87</b>	<b>67</b>		وزارة المالية
<b>270</b>			<b>12</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>107</b>	<b>79</b>		وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع
<b>131</b>			<b>2</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>19</b>		الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
<b>84</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>11</b>		وزارة الطاقة
<b>71</b>				<b>8</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
<b>53</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>9</b>		وزارة التنمية والتعاون الدولي
<b>39</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>6</b>		وزارة الدولة للشئون المجلس الوطني
<b>6</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		وزارات ووزراء الدولة
<b>55,420</b>	<b>1,175</b>	<b>96</b>	<b>3,488</b>	<b>6,790</b>	<b>14,135</b>	<b>20,210</b>	<b>9,250</b>	<b>276</b>	مجموع

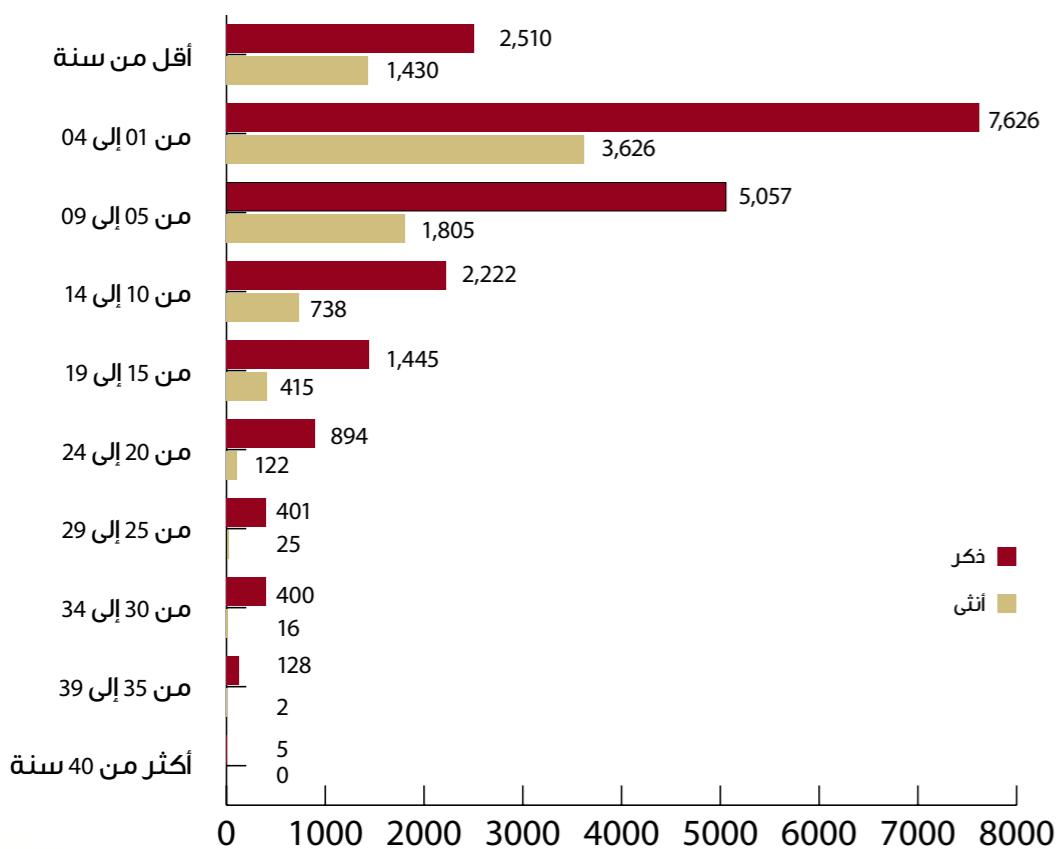
البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام

بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية

البيانات لا تشمل المعينين على بند الخبراء والمستشارين في معظم الجهات

## أعداد الموظفين في الجهات الاتحادية المستقلة سنة 2013 - حسب مدة الخدمة

مجموع	ذكر	أنثى	2013	
			أقل من سنة	
3,940	2,510	1,430	من 01 إلى 04	
11,247	7,626	3,621	من 05 إلى 09	
6,862	5,057	1,805	من 10 إلى 14	
2,960	2,222	738	من 15 إلى 19	
1,860	1,445	415	من 20 إلى 24	
1,016	894	122	من 25 إلى 29	
426	401	25	من 30 إلى 34	
416	400	16	من 35 إلى 39	
130	128	2	أكثر من 40 سنة	
5	5	0	مجموع	
28,862	20,688	8,174		



## أعداد الموظفين في الجهات المستقلة سنة 2013 - حسب الجنس

الجهة	2013		
	مجموع	ذكر	أنثى
مواصلات الإمارات	13,116	10,202	2,914
جامعة الإمارات العربية المتحدة	2,920	1,830	1,090
المؤسسة الاتحادية للكهرباء والماء	2,362	1,895	467
مجموعة بريد الإمارات القابضة	2,265	1,868	397
كلية التقنية العليا	1,836	981	855
جامعة زايد	1,064	458	606
الهلال الأحمر الإماراتي	749	555	194
هيئة الإمارات للهوية	714	378	336
مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي	581	453	128
الهيئة العامة للطيران المدني	469	375	94
مؤسسة الإمارات العامة للبترول (امارات)	460	374	86
هيئة تنظيم الاتصالات	296	178	118
المركز الوطني للوثائق والبحوث	233	109	124
هيئة الأوراق المالية والسلع	190	120	70
برنامج الشيخ زايد للإسكان	175	77	98
الهيئة الاتحادية للرقابة النووية	153	108	45
الاتحاد للقطارات	148	109	39
الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	146	84	62
الهيئة الوطنية للمواصلات	132	78	54
الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة	116	64	52
المركز الوطني للإحصاء	108	65	43
هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس	75	46	29
هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية	69	21	48
صندوق الزواج	64	30	34
مصرف الإمارات للتنمية	63	35	28
صندوق الزكاة	61	31	30
معهد التدريب والدراسات القضائية	60	42	18
الهيئة الاتحادية للجمارك	54	25	29
جهاز الإمارات للاستثمار	45	27	18
هيئة التأمين	33	13	20
الهيئة الوطنية للمؤهلات	32	14	18
الاتحاد للمعلومات الأئتمانية	28	14	14
مؤسسة الإمارات العقارية	26	14	12
المجلس الوطني للسياحة والآثار	19	15	4
العدد الكلي للجهات	28,862	20,688	8,174

البيانات تخص الجهات الاتحادية المستقلة التي لها أنظمة خاصة بالموارد البشرية وتقوم بتحديث بياناتها شهرياً على نظام «بياناتي» عدد الجهات 34 مرتبة حسب عدد الموظفين من الأعلى إلى الأدنى

\* عدد الذكور العاملين في الخدمات المعاونة في مواصلات الإمارات هو 9256

# مكتبة الصور



من حفل اليوم الوطني الـ 42

Side of 42 national day celebration



الهيئة تحتفي بيوم العلم وترفعه على مبنها  
The Authority celebrates the Flag Day and raises the flag on its building



فريق دراسة أثر التدريب والبحوث على التنمية في دول التعاون يزور الهيئة ويطلع على تجربتها  
A team for studying the effects of training and research on growth in the Gulf Cooperation Council Countries visits the Authority and inspects its experience



معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية يزور الهيئة ويطلع على تجربة دولة الإمارات في تدريب وتطوير قيادات وموظفي الحكومة الاتحادية  
The Saudi Arabian General Management Institute visits the Authority and examines the UAE experience in training and developing the Federal leaders and employees Government



إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة تتبادل الخبرات والتجارب مع نظيرتها في وزارة المالية  
Government Communication Department at the Authority exchanges experience with its counterpart in the Ministry of Finance



الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي تطلع على تجربة الهيئة وأبرز مشروعاتها ومبادراتها الاستراتيجية  
The General Department of Residence and Foreigners Affairs inspects the Authority's experience and its most significant projects and strategic initiatives.



إدارة الاتصال الحكومي في وزارة الاقتصاد تطلع على تجربة نظيرتها في الهيئة  
The Government Communication Department of the Ministry of Economy inspects the experience of its counterpart at the Authority



الهيئة تتعاون مع المركز الوطني للبحوث والوثائق لإطلاق حملة «البيت متواحد» عبر تويتر  
The Authority cooperates with the National Center for Documentation and Research in order to launch Al Bayt Mitwahid Campaign through Twitter



الهيئة تحتفي بكتاب ومضات من فكر وتوزعه على موظفيها

The Authority celebrates the publication of the book entitled "Wamdat Min Fikr" and distributes the same among its employees



الهيئة تحتفي بكتاب ومضات من فكر وتوزعه على موظفيها



الهيئة تحتفي ليلة النصف من شعبان وسط أجواء البهجة والفرح

The Authority celebrates Mid-Shaaban Night amid joy and happiness



الهيئة تدرب موظفيها على الإسعافات الأولية

The Authority trains its employees on First Aid



الهيئة تحتفي مناسبة يوم الأم وتكرم موظفاتها

The Authority celebrates Mother's Day and honors its female employees



جانب من ملتقى «بياناتي» الأول خلال العام 2013  
A part of the First BAYANATI Gathering in 2013



الهيئة تدرب موظفي الحكومة الاتحادية على نظام الخدمة الذاتية في نظام إدارة  
معلومات الموارد البشرية «بياناتي»  
The Authority trains the Federal Government employees on the Self-Service  
System of the Human Resources Information Management System “Bayanati”



جانب من حفل تكريم الجهات الاتحادية المتميزة في تطبيق أنظمة الموارد البشرية  
خلال العام 2012  
Part of the honoring ceremony of Excellent Federal Government in applying  
Human Resources Systems during 2012



جانب من حفل إطلاق لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة  
A part of the ceremony held for launching the Human Resources Regulation at the  
Independent Federal Authorities



الهيئة تتفاعل مع يوم زايد للعمل الإنساني  
The Authority interacts with Zayed Humanitarian day



نادي الموارد البشرية يواصل نشاطه بديناميكيّة عالية خلال العام 2013 ويعقد خمسة ملتقىات  
The Human Resources Club dynamically continues its activities during 2013 and  
holds five meetings

# Photo Library



وزارة الخدمة المدنية ومعهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية يطلعان على تجربة نظام «بياناتي» ونظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية

The Ministry of Civil Services and the Saudi Arabian General Management Institute, examine the experience of Byanati System and Performance Management System.



مدير عام الهيئة يفتتح معرض التدريب والتطوير السنوي

The Authority's Director General opens the Annual Training and Development Expo



الهيئة تبحث سبل التعاون مع هيئة الأوقاف وشئون القصر

The Authority discusses the ways of cooperation with the Awqaf and Castle Affairs Authority.



الهيئة توقع مذكرة تفاهم مع مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني لتدريب موظفي الحكومة الاتحادية

The Authority signs a Memorandum of Understanding with Abu Dhabi Center for Technical and Vocational Education and Training in order to train the Federal Government employees

## **Social Communication Channels 15,000 Visitors on Twitter and Youtube**

The Authority does its utmost efforts to enhance communication and liaison with its partners and public of the local and federal government institutions and private sector, media and community. This is obviously evident through the interaction with them through their own accounts on such social communication sites as Youtube and instagram twitter which witnessed large movements in 2013 as the number of the visitors on the Authority's website was about 75,000 individual within one and half year.

Since it was launched in 2012, the Authority has given it special importance as it adopted the site as an interactive platform with its public and through which it launches media magazines and publishes specialized topics, pictures and comments on the events it organizes. Further, the Authority converted it into a media and awareness platform through which it acquaints the public with the laws, statutes, policies and systems of human resources applied in the federal government and answers questions from visitors.

In 2013 the Authority created its own page on the social communication site “Instagram” to transmit through which its recent occasions, events and initiatives other than its distinct account which is periodically updated on Youtube as there are more than 7,000 periodical viewers of 60 video vintages.

## **Our Website Ranks 3rd at the Federal Level 191,000 visits in one year**

In 2013 the Authority has developed its website and provides it with all developments in the policies, systems, programs, news, pictures, video vintages, introductory shows and circulars for employees of the federal government. Thus, it is a lighthouse which guides all parties and specialists concerned.

The Authority's website meritoriously succeeded to have the 3rd rank at the level of federal government in terms of quality and excellence in accordance with the report on the websites of the federal authorities, which is annually issued by the UAE Telecommunication Regulatory Authority as it obtained the rate of 98.2%.

In the past year, the website recorded about 191,000 visits out of which 155,000 in the United Arab Emirates.

## **“Ma Qasart” Cards of Positiveness and Appreciation**

Because it always attempts to create a positive work environment and enhance the teamwork, the Authority launched in March 2013 a newly internal initiative called “Ma Qasart” which is an electronic card of thanks and appreciation exchanged among employees of the Authority at their various departments and job titles to express their gratitude for the cooperation of their colleagues with them and for the efforts they exerted due to their vocational, behavioral and ethical duty in the work.

Ma Qasart card is subject to the criteria and values approved by the Authority, such as dedication, professionalism, responsibility, loyalty, pioneering and excellence in performance, justice and equality. It enhances the positiveness and productivity of employees and raise their morale. Employees have most interactive roles and receive the cards are honoured at a monthly breakfast held for the Authority’s employees.

Since it was launched, the cards amounted at the end of 2013 about 1,400 cards. The Authority attempts to apply the experiment at the federal government institutions and willing entities.

## **Morning Sitting – Open Door Policy**

Morning sitting is another aspect of the open door policy which is distant from the traditional framework and closed offices. The Authority innovated it for creating an attractive work environment urging its employees as the leadership of the Authority and employees, on one part, and among the employees themselves in their various levels, on the other part.

The idea is that a monthly meeting is held between the director general of the Authority with employees of one department, whereat many practical and life issues are discussed and some personal experiments of employees are demonstrated in order to know their developmental suggestions and opinion. This bursts their creative energy and enhances

their institutional loyalty and job satisfaction which positively reflects on their productivity.

## **Suggestion System “Tawwar Ma’ana”**

In order to create positive, urging and creative work atmosphere, the Authority launched in 2012 a suggestion system “Tawwar Ma’ana” and linked it with its website and through which internal and external suggestions are received to help develop the work environment in the Authority.

Suggestions are considered and assessed by specialized team from the Authority to approve them and apply useful suggestions. The system received in 2013 173 suggestion, out of which 20 were useful out of which 20 suggestions were applied up to the end of 2013 and the remaining 7 suggestions are under application. Accordingly, the total suggestions received by the system since its launch is about 300.

## **Human Resources Journal 40,000 local and Arab readers**

It is an electronic monthly journal in the field of human resources issued by the Federal Authority for Government Human Resources and it is the first of its kind at the regional level in this specialization and it always develops in terms of shape and content and dissemination day after day.

The journal witnessed in 2013 a qualitative shift when its 32nd issue was published and its readers have become 40,000 most of them in the United Arab Emirates and its pages ranges from 44 to 52 and its writers are in tens.

The journal publishes articles and translated topics concerned with the readers. You can browse the journal in English and Arabic and subscription can be made through the website [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae) of the Federal Authority for Government Human Resources.

rose on the Authority's building and the UAE national anthem was heard and state flags were distributed to the entire employees who considerably interacted with the campaign.

## Campaign of the “United Home” on Twitter

In order that the rich UAE heritage and its abundant archive in all fields of our country can be acquainted with and to enhance the national identity and strengthen the loyalty feels of the state, the Authority in cooperation with the National Documentation and Researches Centre launched an electronic campaign under the title “United Home” which coincided with the UAE ceremonies of 42nd anniversary of establishment of the Union.

The campaign was based on disseminating 42 photographs and historical documents through the Authority's account on Twitter “@FAHR\_UAE” at the rate of one picture per day which documents a specific stage in the UAE history with effect from the years preceding the establishment of the Union and passing through the entire stages witnessed by the state up to our present time.

## Celebration of the Night of the Half of Sha’ban

In a ceremonial atmosphere and odor of the past, the Authority celebrated the Night of the Half of Sha’ban as it is careful to consolidate the identity of the United Arab Emirates and its popular heritage by celebrating the religious, national and communal events. Accordingly, the Authority is fully aware of its communal responsibility towards the state and its community and its pivotal role to revive the heritage and traditions of the first ancestors.

The celebration of the Night of the Half of Sha’ban is an integral part of the customs and traditions in most of the Gulf communities in which children wear their embroidery and traditional dresses.

## Ceremony of Mother’s Day

In gratitude of the great role played by women in all fields and life, the Authority commemorated the Mother’s Day in its own style as it presented gifts and congratulation cards and wished them success. The Authority did not only did that but also honoured a number of female employees of the neighbouring institutions in a step embodying the belief of the Authority in the capabilities of women and their pivotal roles to achieve the human resources strategy in the Federal Government and Emirates Vision 2021.

## Leading Incentive Initiatives

### Monthly Breakfast

The monthly breakfast is one of the initiatives the Authority launched in 2012 to create positive and creative and incentive environment of work for employees. It has become a monthly tradition wherein senior officers meet for reviewing recent developments and achievements of the Authority and know its future projects and plans at the level of federal government.

Through this initiative, the Authority wants to enhance the methods of communication and liaison among the Authority's leadership and its employees at all departments and in their various degrees and job titles in social untraditional atmospheres.

## Excellent Employee of the Month “Testahel”

The initiative of the excellent employee of the month “Testahel” is one of the creative initiatives the Authority launched in 2012 for urging the employees to create, pioneer and burst their underlying energy which enhance the institution work system in the Authority, in particular, and federal government, in general.

**Highness Sheikh Mohamed Bin Rashid Al Maktoum Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai**, which crowned the humanitarian UAE work that coincides with 19 Ramadan on which Sheikh Zayed Bin Sultan Al Nahyan died (may his soul rest in peace). The said campaign intends to assist one million needy children of various races and colours.

The Authority showed great interaction with the campaign as it urged its employees to donate through SMS and bank accounts of the campaign and invited all ministries and federal authorities and members of human resources club and its partners to participate in the campaign through social communication and emails and disseminated urging terms and in the campaign posters.

## **Zayed Humanitarian Work Day**

Because it is careful to commemorate the death anniversary of Late Sheikh Zayed Bin Sultan Al Nahyan, the founder of the Union and builder of its progress, the Authority cooperated with the Prime Minister's Office, Noor Dubai Foundation and Dubai Health Authority in participating in the events of Zayed Humanitarian Work Day which coincides with the death anniversary of Late Sheikh Zayed on 19 Ramadan.

A number of events was organized in Zayed Humanitarian Work Day as Noor Dubai Foundation organized a campaign for testing eyesight of employees and visitors in some institutions in the state and launched a number of health awareness campaigns.

The Authority participation in this occasion by giving some gifts to the examined workmen and volunteers of field works of the government communication management team.

## **Summer Training Program for School and University Students**

**In a step reflecting the extent of the important role played by youth**

human capital for upgrading the United Arab Emirates to the level of developed countries and importance of training in developing their talents and enhancing their skills and widening their empirical experiments, the Authority launched its annual program for summer training of 2013 under the title “our summer is fruitful” as 10 trainees from the universities and 11th and 12th classes participated.

Through this program, which lasted for a completely one month, the Authority encouraged the youth to optimally invest their summer holidays by viewing all programs, activities, internal and external events, recognize its initiatives at the level of federal government and training in various departments and sectors of the Authority in order to recognize the work mechanism in the Authority.

## **National and Communal Ceremonies**

The Authority commemorated the 42nd National Day as to the establishment of the Union of the United Arab Emirates as it organized a ceremony in this occasion titled “Dar Al Ezz” and an operetta calling “United Home” which was presented by girls from Dubai schools in cooperation with the student activity department of the Ministry of Education and a photograph fair of the united home campaign the Authority launched in October 2013 on Twitter through documents and pictures narrated the UAE history and a short documentary was displayed on Dubai Expo 2020.

## **The Authority Celebrates the Flag Day**

The Authority interacted with the campaign His Highness Sheikh Mohamed Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai for celebrating the Flag Day. This coincided with the state events for commemorating the 9th anniversary where His Highness President Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan has assumed the reign in the United Arab Emirates.

**In this occasion, the Authority held a ceremony wherein the state flag**

The Authority participated in the award within 10 categories and medals: the Prime Minister medal for excellence in supervision, Prime Minister medal for excellence in administration, Prime Minister medal for excellence in specialized jobs, Prime Minister medal for excellence in the technical field, Prime Minister medal for new excellent employees and the category of excellent federal authority in working teams, category of excellent federal department, category of federal authority excellent in administration and performance and category of excellent federal authority and finally electronically excellent federal authority.

## **Human and Communal Initiatives are Principal Culture in the Authority**

Because it believes that the human and communal work is an integral part of its lofty vision and message and it is the optimal path which translates its strategic objectives to tangible reality, the Authority assumed to launch and participate in a number of human and communal initiatives which positively reflect on the whole UAE community. One of these initiative is:

### **“Imtiyazat”**

#### **The First Deduction Program by the Federal Government**

“Imtiyazat” initiative is considered as one of the biggest social initiatives at the UAE level, where the Authority has assumed the responsibility of coordinating with the private sector institutions and companies and signing partnership agreements with them to grant the Federal Government Employees and their families special and exceptional deductions on prices of the goods and services they provide.

Through Imtiyazat Initiative which was launched during 2012, the Authority seeks to support and motivate the federal government employees, in addition to elevating the levels of employees' satisfaction and their institutional loyalty, where they are exclusively granted special privileges through the Authority's initiatives and partnerships with the private sector.

The initiative shall directly benefit nearly 84 thousand employees serving at ministries and government authorities. Since the date of launching Imtiyazat Initiative, the Authority has received many partnership requests from the private sector. The Authority has also concluded more than 20 agreements under the same initiative. The most significant partners include: Juma Al Majid Establishment represented by Hyundai Cars Company, JW Mariott Hotel Group in Dubai, Grand Hayatt Dubai Hotel, Al Tayer Motors- “Ford”, Sheraton Abu Dhabi Hotel, and others.

In order to activate the initiative, the Authority has launched a special website [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae) containing a list of companies and addresses thereof in addition with and the deduction rates offered by such companies; this list is continuously updated. This website shall soon contain a list of smart applications which the Authority is trying to launch during 2014 in order to keep pace with the Smart Government Initiative.

## **Campaign of “Give them a Smile”**

The Campaign of “Give them a Smile” is a merely human initiative Make A Wish Foundation launched in May 2013 and in which the Authority participated. Its concept is summarized in collecting the amount of AED 125 from persons willing to donate for realizing aspirations of national and resident children in the United Arab Emirates and who are ill of serious diseases such as cancer, thalassaemia and blood disorders for alleviating their pains.

The Authority participated by launching an internal campaign for supporting the initiative and collecting monies and then transferring them to Make A Wish Foundation.

## **Campaign to Clothe One Million Children Around the World**

This humanitarian campaign is one of the initiatives launched by His

Dubai, which was attended by hundreds of human resources training and learning specialists.

Moreover, the Authority participated in Sharjah second human resources conference under the emblem “social responsibility of the private sector to support human resources” which was organized by Sharjah Human Resources Department in December 2013 under the auspices of His Highness Sheikh Dr. Sultan Bin Mohamed Al Qasemi, Member of Federal Supreme Council and Ruler of Sharjah.

## Human Resources Award

### A Step on the Path of Excellence and Pioneering

While the Federal Authority for Government Human Resources was being prepared to officially launch a human resources award at the level of federal government, Authority honoured the federal authorities excellent in applying satisfactorily the human resources systems and statutes.

The said award comes as the Authority realizes the importance of government pioneering and excellence and honouring excellent achievements as a stable belief on part of the wise leadership of the United Arab Emirates.

At the ceremony, 10 ministries and federal authorities were excellent in applying human resources in federal government in 2012, including, the human resources information management system “Bayanati”, performance management system, training and development system for employees of federal government, Massar initiative for supporting emiratisation plans in federal government, document of professional conduct and ethics of public job, documentation of employees’ contracts and improvement of job cycling rates.

**Meeting of Senior Officers of the Authority – An Intellectual Session and Creative Laboratory**

Because it is careful to stabilize the both principles of pioneering and excellent performance and in an attempt to know its achievements at the domestic and external levels during the past period, the Federal Authority for Government Human Resources held an annual intellectual session in June 2013 for its seniors officers, which was attended by His Excellency Humaid Mohamed al-Qattami, Minister of Education and Authority Chairman, His Excellency Dr. Abdul Rahman Al Aur, Director General of the Authority, executive directors, directors of departments and heads of the sections in the Authority.

The Authority aimed at the said annual meeting to review its prominent achievements and highlight and discuss the initiatives and projects it would launch at the level of federal government during the next period. This could upgrade its quality and activity to serve the strategy of human resources in federal government and UAE Vision 2021 and the UAE national agenda for the coming seven years.

## Remarkable Participation in the UAE Award for Excellence in Government Performance

Because the Federal Authority for Government Human Resources focuses on the vision of the wise UAE leadership, which stabilize the excellence at the level of federal government and consolidate its pioneering role for serving all communal categories and render the best services to the dealers, the Authority is prepared to nominate itself to obtain the certificate awarded by the International Organization for Standardization (ISO) and compete for the UAE Award for Excellence in Government Performance under the umbrella of Sheikh Khalifa Government Excellence Program for institutional excellence.

In this context, the Authority launched the Internal Excellence Award and chose a number of its employees and departments to represent it in the UAE Award for Excellence in Government Performance or in other excellence program at the state level.

government. As such, this plays a prominent role in achieving the human resources strategy in the Federal Government and UAE Vision 2021.

In 2013 the Authority paid more than 28 field visits to the ministries and federal authorities and the visits were not only limited to the employees of human resources and legal departments.

## Committee for Considering Challenges and Appeals – A Perfect Platform of Justice

In its attempts to satisfactorily apply human resources policies, statutes and systems in the federal government and establish justice and achieve job satisfaction, the Federal Authority for Government Human Resources reconstituted the committee for considering challenges which was formed by the Authority and which receives appeals and challenges filed by employees in the ministries and federal authorities against decisions issued by appeal committees in their departments and determine such appeals.

This step is intended to stabilize the principles of neutrality, impartiality, justice and transparency in the federal government and provide a safe and just environment of work for all employees at their various departments, sectors and job titles.

The committee disseminates awareness and learning to the public as it facilitates communication means with it on an electronic page on the website of the Authority and employees can express their challenges on emails.

Committee decisions are conclusive. The committee succeeded in 2013 to handle 21 challenges filed by employees in the ministries and federal authorities governed by the Human Resources Law in the Federal Government and its Executive Regulation as the challenges were filed against decisions taken by the appeal committees formed in their ministries and federal authorities.

## Second Arab Conference on Human Resources 2013

The Authority has spared no effort to provide interactive academic platforms concerned with the local, Arab and international human resources sector and highlighted the best practices and challenges confronted by it. The best example is that the Authority organized the Second Arab Conference on Human Resources under the title “Human Resources is a Strategic Partner in the Institutional Work and Development”, which was held in Dubai on 12 and 13 March 2013 under the auspices of His Excellency Sheikh Hamdan Bin Mohamed Bin Rashid Al Maktoum, Crown Prince of Dubai, in cooperation between the Authority and Arab Administrative Development Organization.

The conference was attended by more than 500 experts and specialists who discussed the most important issues and challenges that confront human resources in the Arab world through 5 main sessions and 44 working papers and presentation of important experiments and experience of countries and government and private institutions in human resources.

Of the recommendations the conference produce was the allotment of an Arab award for creative initiatives in human resources and holding of intense training courses in development of human resources and measurement of employees' productivity in the public sector.

## Sponsorships and Participations

Within its attempts to enhance its standing at the local, Arab and regional level as a pivotal player in the field of human capital and developing its capabilities, the Authority sponsored in September 2013 a summit on government human resources under the title “Development of Human Capital in the Arab World” which was held in Abu Dhabi. Further, the Authority sponsored in December in the said year the annual training and development fair which was organized by Terrapin Middle East in

## **Team of Legal Consultants Sound Application of Human Resources Statutes in the Federal Government**

The team of legal consultants in the Federal Authority for Government Human Resources was constituted at the end of 2010 as the Authority wanted to create sound legal culture for employees of the ministries and federal authorities as to the human resources statutes, policies and systems applicable at the level of federal government in order to answer inquiries and questions of employees in those authorities.

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.

The team of legal consultants continued its activity dynamically and vigorously in 2013 as it succeeded to handle 320 legal inquiries the Authority received, out of which 220 inquiries came from the ministries and federal authorities governed by the Human Resources Law and its Executive Regulation which represented 69% of the total inquiries, and 75 inquiries from independent federal entities.

### **Electronic Training Gate “Al Mawrid” Electronic Statute**

Within its initiatives aiming at creating sound legal culture among all employees of the federal government at their various departments and sectors and making them aware of and learn the Human Resources Law in the Federal Government, as amended, and its Executive Regulation, and some of its articles which are frequently asked by employees of federal government, the Authority launched an electronic training program on the Executive Regulation of Human Resources Law in the

Federal Government, which an step embodying its dedication to cope with the requirements of the electronic government initiative.

The Authority made the program available to all employees in the ministries and federal authorities governed by the Human Resources Law and its Executive Regulation, especially the employees of the human resources departments and researchers and legal executives on its website [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae). They can have access to information and answers to questions they need because the program provides for samples and information according to the Executive Regulation of the Human Resources Law through a system of a case demonstration and gives examples on it.

The program is excellent as it attempts to interestingly render information to break rigidity in the lawful article and simplify the presentation and content based on questions and legal cases received by the Authority during the past years.

The electronic training system on the Executive Regulation of the Human Resources in the federal government is divided into two levels; a rudimentary level containing 20 questions and an advanced level containing 80 questions and cases.

### **Campaign of Legal Visits**

The campaign of legal visits the Federal Authority for Government Human Resources launched in 2013 is one of its creative initiatives intended to make employees of the ministries and federal authorities governed by the Human Resources Law in the Federal Government aware of the law and its Executive Regulation and human resources policies relating to them.

The initiative is summarized in that the team of legal consultants in the Authority organizes field visits to all ministries and federal authorities governed by the Human Resources Law and its Executive Regulation and their branches at the state level to make their employees aware of the human resources laws and systems applicable at the level of federal

## **Human Resources Club**

### **Pioneering Initiative and Genius Idea**

The human resources club was established in 2010 to constitute an interactive platform and communication thinking and knowledge channel to put together interested parties and specialists in the government sector (federal and local) and excellently experienced people under one ceiling for exchanging ideas, expertise and solutions enhancing roles played by human resources departments and institutional services etc in various sectors in the state.

The club aims at creating communication thinking and knowledge base among seniors and specialists in the human resources and general departments in the United Arab Emirates. Further, it aims at transferring experimentation and experience among managers, specialists, experts, researchers and individuals interested to develop government work and human capital and review and convey the best practices at the local, regional and international levels and render excellently creative and successful solutions.

The club, whose members are 10,000, witnessed large activity in 2013 as its advisory council was constituted and organized five special seminars attended by 700 specialists in human resources from the government and private sectors.

## **Human Resources Hour**

### **Creative Method to Communicate with Employees of Federal Government**

The human resources hour is one of the strategic initiatives of the Authority designed to enhance communication and liaison with seniors and employees in the ministries and federal authorities governed by the Human Resources Law in the Federal Government and its Executive Regulation, through opening of direct communication channels and

holding interactive meeting with them to make them aware of the systems, policies and statutes of the federal human resources and know their observations and answer their relevant inquiries.

The initiative concept is summarized in the organization of field visits to the ministries and federal authorities and their branches at the state level to introduce the federal initiatives and projects of the Authority, answer inquiries and questions of employees in the federal government as to the policies, statutes and systems of human resources applicable at the level of federal government. This positively reflects on the work environment and productivity, upgrade performance levels and enable all employees at various job levels to play effective roles in the understanding and application of the human resources systems.

## **Human Resources Guides in the Federal Government**

In addition to the efforts it made during the past years to enable the human resources departments in the ministries and federal authorities, the Federal Authority for Government Human Resources prepared a number of guides to assist and support it in the optimal investment process of its human resources so as to achieve the human resources strategy in the Federal Government UAE Vision 2021.

One of the said guides is the new employees induction guide, guide of performance improvement of human resources departments in the federal government, guide of policies and procedures of human resources in the federal government and health, safety vocational guide and guide of strategic planning for manpower in the federal government.

productivity enhanced and creating an attractive and motivating work environment in the federal government and help federal authorities select training courses electronically available in accordance with periods of time set beforehand.

Since the initiative was launched, the Authority communicated with more than 320 training entities to coordinate with them for training the employees in the federal government and 80 academic and training entities expressed its intention to join the initiative. Accordingly, 40 entities were selected depending upon a number of criteria including experience, training, efficiency and entities having good record of training expertise with government sectors and reputation.

In the last quarter of 2013 14 joint courses were held within Maaref as the courses targeted the entire government authorities out of which 8 were free of charge. It is set that the first quarter of 2014 will witness the organization of about 120 variously training courses for employees in the ministries and federal authorities, out of which 40 training programs would be free of charge.

The Authority intends to launch an interactive website for the initiative during the first quarter of 2014. The website would help training service providers demonstrate their training courses, their prices, discount rates exclusively given to employees of the federal government. Further, the ministries and federal authorities will be able to choose training courses appropriate for the needs of its employees and assess such courses through the interactive website.

## Human Resources Regulation in the Independent Federal Entities

### Consolidation of Human Resources Concepts and Rules

Federal Authority for Government Human Resources launched the HR regulation in the independent federal entities because it wants to get all federal government institutions close to each other with respect to the human resources procedures as the entire employees of the federal

government in their various position have fallen under an administrative system consistent with the general framework of statutes regulating the function of human resources.

The regulation, which has been implemented in 29 independent federal entities with effect from October 2013, has great importance because it consolidates concepts, general frameworks, bases and rules of human resources in the federal government and constitutes a joint work formula for all entities in consistence with the general principles of the Human Resources in the Federal Government and its Executive Regulation.

## Job Evaluation and description in the Federal Government

The Authority prepares the job evaluation and description in the federal government in accordance with the best international practices, systems and methods to attain justice and harmony among the entire jobs.

This system is applicable to all jobs (present and new) in the federal authorities governed by law within timeframe designated for this purpose by the Authority.

This system embodies suitable job titles reflects the duties, responsibilities and powers of the jobs and unify the job titles in the federal authorities governed by this system and builds and develops a credible database for titles and descriptions of the entire jobs in the government authorities and continues to keep them. This system does not intend to accommodate or re-accommodate employees after its implementation.

The job evaluation and description system is applicable to the federal entities governed by the Human Resources Law in the Federal Government and its Executive Regulation whereas the other independent federal entities have their own regulations which allow them to lay down a job description for each entity depending upon their functions and needs.

**His Excellency Sheikh Mansoor Bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs honoured 650 of the federal government employees who obtained results remarkably exceeding expectations in accordance with the classifications of the performance management system for the federal government employees (results remarkably exceeding expectations mean they meet the expectations and need improvement) out of 33,000 employees working in 18 ministries and federal authorities which apply the system.**

The Authority started to convert into the electronic performance system instead of the paper system as the Authority operated the system in four federal authorities and connected it with the information management human resources system “Bayanati” in preparation of operating it in the entire ministries and federal authorities which operate Bayanati system in 2014.

### **The Training and Development System Enhances Performance and Upgrades Efficiency**

The training and development system for the federal government employees the Authority launched at the beginning of 2012 is one of the important systems attempting to consolidate and develop employees in the federal government because it is an integral part of the human resources development system and essential pivot for achieving the human resources strategy in the federal government.

Since the system was launched, the Authority trained about 300 training employees in the ministries and federal authorities on how to apply the system, designating mechanism of training needs, annual training plans and individual development plans for employees in coordination with their direct seniors and necessity that each party must carry out the roles and responsibilities assigned to them in accordance with the procedures provided by the system.

The system aims at upgrading the efficiency of employees and providing

them with skills and qualifications to achieve efficient performance (by the preparation of individual development plans for employees and help the ministries and federal authorities qualify them). The forms of training in the system includes training courses, study leaves, job cycling, developmental secondment, transfer, job shadowing programs, conferences, seminars and job succession.

### **“Maaref” Strategic Partnerships with Training Service Providers to the Federal Government**

The initiative of government knowledge gate “Maaref” is one of the strategic initiatives of the Authority and it is the first of its kind at the level of federal government. The concept of the initiative is based on reckoning the best training service providers in the United Arab Emirates in accordance with designated standards and preparing a list including their names and making it available to the ministries and federal authorities. It is designed to know the training needs of the ministries depending upon their annual plans and negotiate with training service providers accredited by the federal government to present such programs and courses at reduced prices and free of charge. Further, it is designed to make memoranda of understanding with universities and colleges for producing academic programs at special prices for employees of the federal government and special training depending upon demand.

The initiative of government knowledge gate “Maaref” aims at creating a partnership based on communal responsibility and reciprocal benefit between government and private sectors and guaranteeing credibly quality training for about 84,000 employees working in 65 ministries and government authorities and covering their training demand in order to cope with the requirements of the training and development system for employees of the federal government and achieving financial abundance in the training budgets in the federal entities. Accordingly, the largest possible number of employees can be benefited and efficiency and

register in the council database while being employed by the federal entities which use Bayanati system.

Of Bayanati projects set for 2014 are the electronic performance management system for employees, Bayanati training and developing system, automation of human resources policies and laws and activation of smart reports in consistence with human resources indicators in the federal government, development of alert system through SMS of the employees and email and establishment of an electronic library for training courses needed by the employees of the federal government.

## Smart Applications

The Authority has been careful to cope with smart government initiative. This is evident in the fact that it converted many of its services into smart applications which constitutes a qualitative addition and serves about 84,000 employees in the federal government. Of the applications Bayanati system provides are smart services as the employees are enabled to submit, cancel or follow up or cancel applications for leaves, know the balance leave in terms of days, browse personal file, curriculum vitae, see particulars of monthly salary, obtain legal advices from specialized team of the Authority in this regard and the electronic performance management system.

Further, the government gate initiative for knowledge (Maaref) will be connected with the smart application to help the employee know the training courses offered by the providers of training services preferred by the federal government and workshops and add them to the list topics they prefer. This application automatically reminds such appointments and provides them with a map of the locations where such sessions are held and how to reach them.

The list of applications includes a discount program of the federal government's employees "Emtiazat" which renders special discounts to them as they will be able to see the entities and stores giving such discounts and their locations on the map.

Of the other services in the application is "Ma Qasart" card which is an electronic card of appreciation an employee gives another employee through the smart application, whereby he appreciates his efforts and efficiency as to his performance of a job. An employee who had the largest number in one month of the said card will be honoured at the level of federal government.

## Performance System Increases Productivity and Rewards Achievement

The performance management system for the federal government's employees is one of the best practices of developing human resources the federal government attempts to establish as the said system connects individual objectives of the employee with the institution's objectives and then the strategy of the human resources in the federal government and UAE Vision 2021.

It is a process whereby the performance of an employee is appraised comparing with the main objectives and indicators of performance and it is a practical process for the entire planning stages in the government entity and stabilizes opportunities of justice, transparency and equality among employees.

This system, which was launched at the beginning of 2012 at the level of federal government is designated to connect performance with the reward of achievement and excellence results and improvement and upgrading the employees' productivity and encouragement of individual achievement under the umbrella of collective work and development of continuing learning culture and increase of the opportunities of vocational development and help the federal entities determine and assess efficient and excellent employees.

2013 witnessed a first event of its kind at the level of federal government as His Highness Sheikh Mohamed Bin Rashid Al Maktoum Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai (God protect him) in presence of

preparation of a survey of wages and salaries in the labour market and launching of a system of job evaluation and description in the federal government and follow-up of the rational government's instructions with respect to the emiratisation and replacement and the initiative of the government knowledge gate "Maaref".

## Meetings of Strategic Partners of the Authority in 2013

The Authority actively attempted to strengthen relationships with its strategic partners in all sectors and highly appreciated their roles that contributed to its present standing with respect to the uniqueness and high productivity and achieve its achievements and kept them in its vision and strategic objectives as a goal and tool.

One of the aspects whereby the Authority appreciated its partner was the organization of a ceremony to honour such partners as government institutions, private sector and media. The ceremony showed the most prominent achievements and human resource strategy in the federal government for 201 – 2016.

A dialogue took place during the meeting between the leaders of the Authority and its strategic partners for hearing their observations and suggestions on the conspicuous initiatives of the Authority and its strategic projects at the level of federal government. Inquiries about the system, policies and statutes of the human resources applied at the level of federal government were answered at the meeting.

## "Bayanati" is a Platform for the Smart Applications of the Human Resource Procedures

For the second successive year, the Authority has continued to develop and activate the human resource management system of the federal government "Bayanati" and given it special importance due to its dimensions at the state level, in general, and the federal government, in particular, because it renders great services to the human resources departments in the ministries and federal entities and to the employees themselves. The said system covers the entire human resources procedures, salaries, wages and help them automated with effect from appointment of an employee up to his retirement and establish a consolidated database at the level of federal government in order to support the decision makers and upgrade the performance of the human resources department on the basis of modern concepts and international standards.

The system provides the employees of the federal governments with a set of electronic services including, leaves, performance appraisal, promotions, manpower planning, attendance system, working hours, penalties and electronic self-service and helps the employees of the federal government examine their job and financial particulars.

Bayanati secures salary payments of the federal government's employees through a consolidated system and provides a statistical source for the entire manpower in the federal government which constitutes a reference for decision makers and in the planning process and make the employees share in concluding the human resources procedures through the self-service gate allotted to every employee.

The year 2013 witnessed remarkable development in the operation of Bayanati system as it has been used in a number of independent federal entities. Further, an alert system was launched through SMS and email as to some procedures and Abu Dhabi Emiratisation Council (Tawteen) with Bayanati system to recognize job status of the citizens want to

# Summary

## of Annual Report 2013

The Federal Authority For Government Human Resources is pleased to approach you through this summary that briefly highlights its most significant achievements, initiatives and projects of 2013 which had great effects at the Federal Government level; this being for the purpose of achieving the guidelines and expectations of our wise leadership, UAE Vision 2021, its national agenda for the next seven years, and the Human Resources Strategy in the Federal Government.

For more details about such initiatives and much more others, please visit the Authority's website: [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae) or contact us directly.



### Strategy of Human Resources in the federal government 2014 – 2016 Smart Competition – International Path-finding

In the framework of its attempts to achieve the trends of our rational government aiming at consolidating human capital in federal ministries and entities and firmly establish a recent and integrated statutory system for human resources management in the federal government in accordance with the best international practices, the Federal Authority for Government Human Resources launched the second session of the strategy of human resources in the Federal Government of 2014 to 2016 after it had been approved by the Council of Ministers.

The strategy aims at consolidating the national competences and developing federal human capital and effective planning of human resources to upgrade productivity in federal entities. Further, the strategy aims a disseminating institutional culture and creating a stimulating work environment and guaranteeing the rendering of all administrative services in accordance with criteria of quality, efficiency and transparency.

One of the prominent initiatives and projects the Authority intends to complete and launch through this session of the strategy of human resources in the federal government is the establishment of a centre for dialogue and knowledge communication in the human resources to achieve international path-finding and development of smart applications within the human resource management system of the federal government "Bayanati" and issue of a human resources procedures manual and

# Introduction



The Federal Authority for Government Human Resources is pleased to approach you again through its annual report which lists its successive achievements realized throughout the whole year and which had great effects at the Federal Government level. This being in fulfillment to the guidelines and expectations of the wise leadership, UAE Vision 2021, its national agenda for the next seven years and the Human Resources Strategy in the federal government.

**The year 2013 witnessed a great movement and a typical rise/prosperity at the Federal Government level due to the directions and follow up of His Highness Sheikh Mohamed Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister, and Ruler of Dubai.**

**The Federal Authority for Government Human Resources strongly and primarily contributed in such movement, and this may be evidenced through its successive launches of systems and initiatives with the aim of strengthening the human capital in the Federal Government.**

**In terms of Human Resources policies and legislations, the Human Resources Regulation was launched at independent federal authorities in order to standardize the concepts and rules of the Human Resources in the Federal Government. In addition to that, a System for Jobs evaluation and description was launched in the federal government for the purpose of assessing all the federal jobs in a specific methodological way which ensures realization of equalization and harmony at the federal government level.**

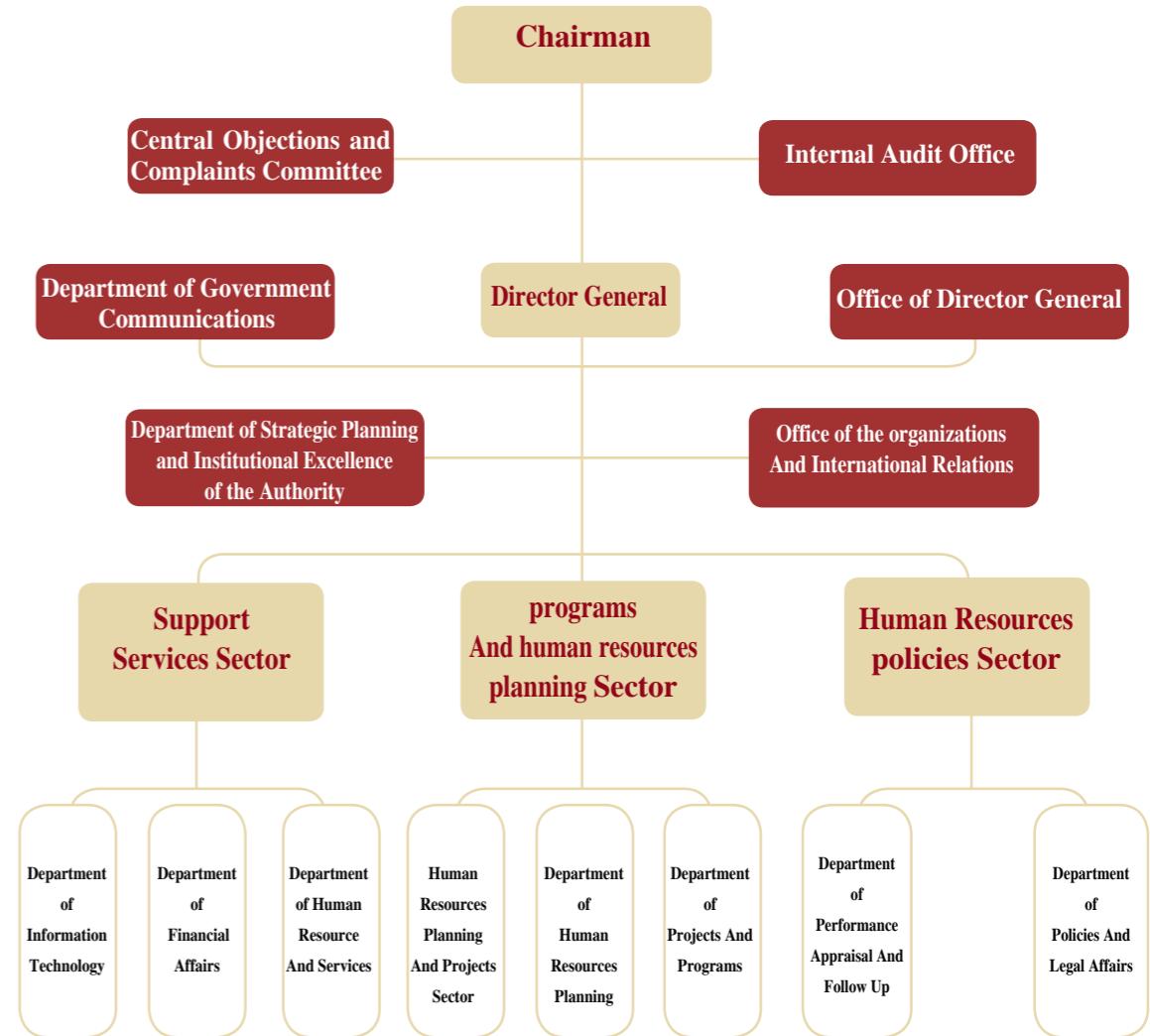
**Concerning the human resources systems, the Authority continued using Human Resources Management System “BAYNATI” and launched a trial version of Performance Management Electronic System at several federal authorities; it has also launched a set of smart apps with an aim to keep pace with the requirements of the Smart Government Initiative. Through this report the Authority aims at highlighting its most significant achievements during 2013 within the area of implementing the best practices of human capital management at the federal government level, this being for the purpose of confirming its keen desire to proceed with dedication, innovation, and excellence in order to maintain its accumulated gains.**



## Strategic Objectives

- Establish a modern and integrated legislative system for human resources management in the Federal Government according to international best practices.
- Empower national talent and develop federal human capital.
- Effective planning for human capital to increase the productivity of the federal entities.
- Disseminate the principles of corporate culture and create a motivating work environment.
- Ensure that all administrative services are in accordance with the standards of quality, efficiency and transparency.

## Organizational Structure of the Authority





## Vision

A leading global human capital in the Federal Government.



## Mission

FAHR seeks to empower human capital in the Federal Government in order to achieve corporate performance excellence through effective collaboration with partners and support the implementation of integrated solutions for human resources according to international best practices.



## 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.

# Authority in brief

The Authority is aiming to develop Human Resources in Government Sector based on the modern concepts and International criteria applied in the field of Human Resources Management.

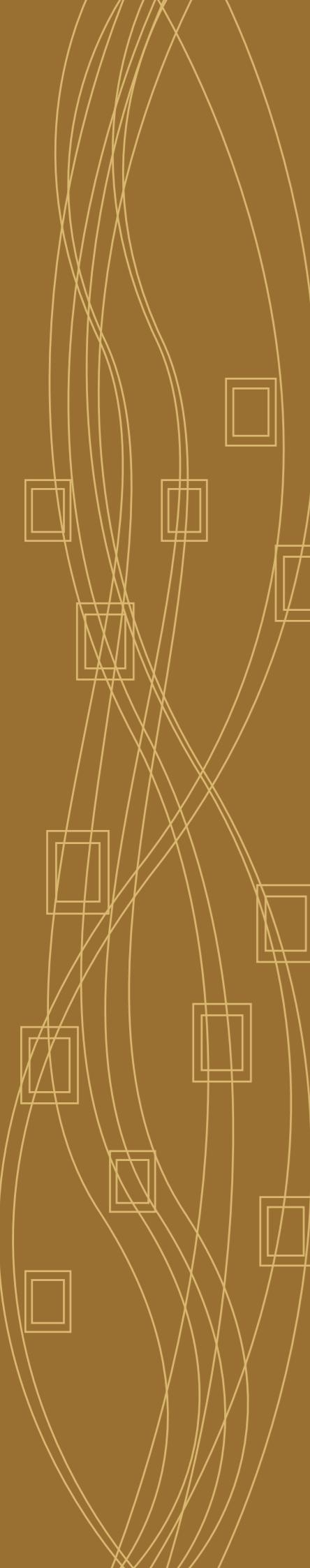
The Authority is enjoying the independent corporate body and necessary legal competence to resume all works and disposals which guarantee achieving its objectives as well as achieving Administrative and financial independence and subordinate to the Cabinet.

Federal Authority for Government Human Resources has been established in the United Arab Emirates as per Federal Decree Law # 11 for the year 2008 regarding Human Resources issued by His Highness Shaikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of United Arab Emirates.

The Authority is authorized with the powers and general responsibilities related to management of Human Resources of Ministries and Federal Authorities subject to this Decree through a Decree law to formulate ‘a promising future starting point in the field of Development of Human Resources in the Ministries and Federal Government Authorities’.

In particular the Authority is assuming studying and giving proposals of policies and legislation related to Human Resources at the Government level and assisting Ministries to carry out correct execution of the legislation related to Human Resources and ensure that Ministries are obliged with the provisions of this Decree Law and the Rules issued in execution thereof and to consider objections on the resolutions of Grievance Committee and any other specialization assigned to it by the Cabinet.





## **The Organizational Structure of the Authority**



**Every year the Authority proves that it is trustworthy**

**Our Leadership taught us to love first positions  
and to set our target of always being in lead**



**Dear Sir/Madam**

**Dear Readers**

When we are about to receive a new year, we, the Federal Authority for Government Human Resources start contemplating about our great achievements which we realized through our committed loyal national employees who are hard working, while putting the plans which are in pace with our rapidly developing culture, and which fit to the level of infinite ambition so that we are always in lead as this has always been the center of attraction of our wise leadership. Our leadership taught us to love the first positions in everything, because they consider that the second position and the last position are equal.

The Federal Government would not have reached this position without the merits of Allah and the guidelines and directions of the wise leadership of the UAE which gave Human Resources all the attention, considering Human Resources as the base and axis of any comprehensive sustainable developmental process, and thus achieving international competitiveness.

We thank and express our loyalty and affiliation to our wise leadership headed by His Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, the President of UAE "May Allah bless him" and His Highness Sheikh Mohamed Bin Rashid Al Maktoum , Vice President and Prime Minister and ruler of Dubai "May Allah bless him", and the members of the Federal Supreme Council of the UAE Rulers. We would also like to thank His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister, and Minister of Presidency Issues for his indefinite support to the Authority in the full execution of its projects and its strategic initiative.

**Dear Readers,**

Not only every year but also every month, the Federal Authority for Government Human Resources proves that it is worth to be trusted and assume responsibility as it is able to realize great achievements – within its specialties. The Authority prepares human resources policies, legislations, and systems in the Federal Government, puts integral solutions for Human Resources as per the best international practices, and supports the Ministries in the proper implementation of the same. Therefore, this issue constitutes a new working culture which helps in developing the human capital, thus achieving the highest levels of productivity and employment satisfaction in a healthy and motivating working environment as per scientific bases which reflect the visions and directions of the wise leadership. The year 2013 witnessed many innovative achievements and constituted a typical move in the full sense of the word, not only at the Authority level but also at the level of ministries and federal authorities. A Human Resources Strategy in the Federal Government was launched for the years 2014-2016- and the Information Management System of the Human Resources "BAYANATI" was developed and activated , and a "bundle" of the Authority's services were transferred to Smart Services, and 650 excellent federal employees were honored as per the results of the Federal Government Employees Performance Department, and the Government Gate Project for knowledge "Maaref" was launched, in addition to the List of Human Resources in independent government authorities, and a system for the evaluation and description of jobs was prepared, and One Hour Human Resources Initiative was launched, in addition to many other initiatives.

Allah is the Lord of success, may Allah give us success for the benefit of the country and citizens.

**Dr. Abdul Rahman Al Awar**

**Director General of Federal Authority  
for Government Human Resources**

The Achievements of 2013 form  
a significant phase for the Federal Government

## Excellence is our approach which we will never quit



**Dear Sir/ Madam**

**Dear Readers,**

I am pleased to approach you today through the annual report which contains a part of the Federal Authority for Government Human Resources achievements for the year 2013. This year is rich with strategic government initiatives which contribute in creating a significant phase, generally, for the UAE history and, specifically, at the level of Federal Government Institutions. Every year the Authority confirms that it is worth the trust granted to it by the wise leadership of the UAE, as the Authority takes its capability from the leadership expectations and pertinent directions towards the development of the human capital, enhancement of the human resources capabilities in a stable working environment which enjoys integrated systems and legislations, for the purpose of achieving the highest levels of satisfaction and high dynamic productivity.

Excellence has become a life style in the federal government and we will never quit it. This is because such excellence ensures our achievement of the top ranks whether theoretically or practically, in addition to the achievement of the best levels of competitiveness, and accordingly the achievement of leading position at an international level which the wise leadership has been seeking, especially His Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE "May Allah bless him", and HH Sheikh Mohamed Bin

Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister, and Ruler of Dubai, "May Allah bless him", and the members of the Federal Supreme Council of UAE Rulers.

We dedicate these achievements to our wise leadership and we would like to thank every person who has contributed in scoring such achievements starting from the loyal workers serving in the Federal Authority for Government Human Resources, ministries, and federal authorities, in addition to all the partners of excellence who cooperated with us so that our projects and initiatives are publicized and implemented with high professionalism.

In conclusion, we confirm that the Federal Authority for Government Human Resources will proceed in the execution of the fully launched human resources systems, legislations and polices, and will also continue launching another systems, legislations and polices which fulfill the expectations and ambitions of the UAE Vision 2021, the Federal Government Strategy, and the National Agenda for the next seven years. The Authority will also exert its best efforts to help the Human Resources Departments at Ministries and Government Authorities, and the employees of the Federal Government of whom we are proud and whom we consider as the essential motive for the comprehensive process which our beloved country UAE is witnessing.

**Humaid Al Qatami**

**Minister of Education**

**Chairman of the Federal Authority for Government Human Resources**

# Contents

<b>Chairman message</b>	10	<b>Values</b>	19
<b>Director General Message</b>	12	<b>Strategic Objectives</b>	20
<b>The Organizational Structure of the Authority</b>	14 - 23	<b>Organizational Structure of the Authority</b>	21
<b>Authority in brief</b>	16	<b>Introduction</b>	22
<b>Vision</b>	18	<b>Summary of Annual Report 2013</b>	24 - 51
<b>Mission</b>	18	<b>Photo Library</b>	52

The efficiency of government performance and its excellence is a result of the loyal employees' and workers' efforts who are considered as the pillars and strong base of the government; honoring is a right to those distinctive persons who are creating a difference, developing their performance and innovating in their work.

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



**“The human-being is a real asset to this nation before and after oil, and the interest of our country is the objective we are working for day and night.”**

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





United Arab Emirates

**Federal Authority  
For Government Human Resources**



**Annual Report  
2013**

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 2013

For correspondences:  
United Arab Emirates

**Abu Dhabi:**  
P.O. Box: 2350  
Tel: +97124036000

**Dubai:**  
P.O. Box: 5002  
Tel: +97142319000

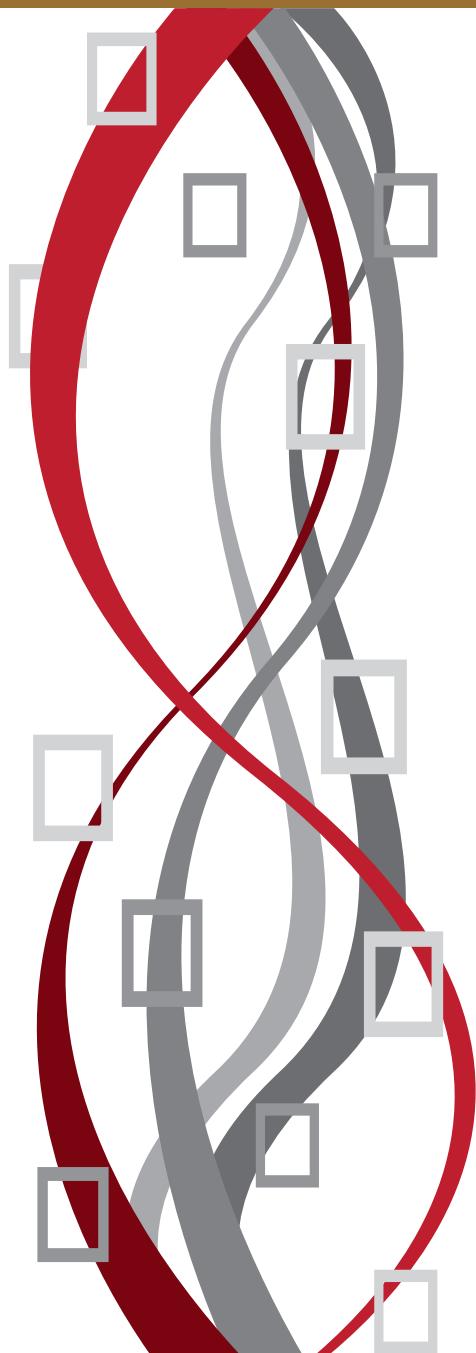
Email: [info@fahr.gov.ae](mailto:info@fahr.gov.ae)  
Website: [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)  
Twitter: @ FAHR\_UAE

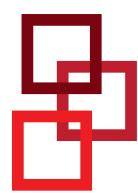


United Arab Emirates

**Federal Authority  
For Government Human Resources**

# Annual Report



 2013

[www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)