

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources



التقرير السنوي

2014

www.fahr.gov.ae



التقرير السنوي 2014

إعداد:
إدارة الاتصال الحكومي

جميع الحقوق محفوظة.
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2014



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

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



«إن أكبر النجاحات والإنجازات هي التي تكون في خدمة الوطن، وفي تسهيل حياة الناس، وفي تحقيق السعادة للمجتمع»

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



«لقد قطعت دولة الإمارات العربية المتحدة شوطاً كبيراً في مجال تنمية رأس المال البشري وتمكينه، وتبنت أفضل ممارسات وأنظمة وسياسات الموارد البشرية العالمية وهو ما أوصلنا إلى بناء طاقات بشرية وطنية قادرة على إدارة وتسيير عملية التنمية الشاملة التي تحقق الرفاه لشعبنا.»

سمو الشيخ

منصور بن زايد آل نهيان

نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة

رئيس المجلس الوزاري للخدمات

جدول المحتويات

| | |
|-----------|--|
| 113 – 110 | "امتيازات" برنامج الخصومات الأول للحكومة الاتحادية |
| 115 – 114 | مبادرات إنسانية |
| 116 | حملة "سقياهم رحمة" |
| 117 | مبادرة "هدية العيد" للأيتام |
| 118 | التفاعل مع الحملة الوطنية للتحصين ضد مرض شلل الأطفال |
| 119 | مبادرة "صندوق المعونة" |
| 125 – 120 | احتفالات وطنية ومجتمعية... تجسد الولاء والانتماء |
| 121 – 120 | مقدمة |
| 122 | حفل اليوم الوطني الـ 43 |
| 123 | إطلاق مسابقة "صورة في حب الوطن" عبر تويتر وإنستغرام |
| 124 | الهيئة تحتفي بيوم العلم |
| 125 | إحياء ليلة النصف من شعبان |
| 125 – 124 | "الهيئة" تكرم موظفاتها بيوم الأم |
| 133 – 126 | مبادرات تحفيزية رائدة |
| 127 – 126 | مقدمة |
| 129 – 128 | جائزة التميز الداخلي... عنوان الصدارة وشحذ الهمم |
| 129 | الإفطار الشهري |
| 130 | موظف الشهر المتميز "تستاهل" |
| 131 – 130 | "ما قصرت"... بطاقات الإيجابية والتقدير |
| 132 | نظام الاقتراحات... "طور معنا" |
| 133 | برنامج الرفاه الوظيفي |
| 145 – 134 | أدوات الهيئة الإعلامية |
| 135 – 134 | مقدمة |
| 137 – 136 | إطلاق مجلة "صدى الموارد البشرية" |
| 139 – 138 | مجلة الموارد البشرية 50 ألف قارئ و44 إصداراً |
| 143 – 140 | قنوات التواصل الاجتماعي |
| 145 – 144 | موقعنا الإلكتروني بحلة جديدة و250 ألف زيارة في عام |
| 153 – 146 | واقع الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بالأرقام |
| 167 – 154 | الهيئة في صور |

| | |
|-----------|--|
| 13 - 12 | كلمة الهيئة |
| 21 - 14 | البنية المؤسسية |
| 17 - 16 | الهيئة في سطور |
| 18 | الرؤية |
| 18 | الرسالة |
| 19 | الأهداف الاستراتيجية |
| 20 | القيم |
| 21 | الهيكل التنظيمي للهيئة |
| 107 – 22 | مشروعات الهيئة ومبادراتها |
| 29 – 24 | التطبيق الذكي للهيئة FAHR |
| 35 – 30 | "بياناتي" نقلة نوعية في عمل الموارد البشرية |
| 39 – 36 | إطلاق نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية |
| 43 – 40 | "نظام إدارة الأداء"... عنوان التميز والإنتاجية |
| 47 – 44 | "نظام التدريب والتطوير"... خطوة مهمة نحو الريادة والتميز |
| 51 – 48 | النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة |
| 57 – 52 | مبادرة "معارف" لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية |
| 61 – 58 | الخدمة الوطنية... توجه للحفاظ على مكتسبات الإمارات |
| 67 – 62 | إطلاق 5 أدلة استرشادية للموارد البشرية |
| 73 – 68 | جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية |
| 77 – 74 | "تستاهل" برنامج الموظف المتميز في الحكومة الاتحادية |
| 81 – 78 | نادي الموارد البشرية |
| 85 – 82 | الهيئة تفوز بجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز |
| 91 – 86 | فريق الاستشارات القانونية منبر لتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية |
| 95 – 92 | مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2014 |
| 97 – 96 | ملتقى الشركاء الاستراتيجيين للهيئة خلال العام 2014 |
| 99 – 98 | الموارد البشرية "الاتحادية" في ورشة عصف ذهني |
| 101 – 100 | لقاء قيادات الهيئة...وقفه تأملية نحو انطلاقة أفضل |
| 107 – 102 | مذكرات تفاهم |
| 119 – 108 | مبادرات إنسانية ومجتمعية |

2014

عام الإنجازات الاتحادية والهيئة لاعب رئيسي

السيدات والسادة

القراء الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

ونحن نضع بين أيديكم هذا التقرير الموجز لإنجازات الهيئة التي تحققت خلال العام 2014، نعود بالذاكرة إلى عدة سنوات مضت حيث تمكنت خلالها الهيئة وباقتدار من حجز مكان لها على خارطة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة، وبين نظيراتها على مستوى المنطقة والعالم. ففي العام 2010 أطلقت الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية للأعوام 2011 - 2013، واستطاعت خلال تلك الفترة تحقيق إنجازات عظيمة أسست لمبادئ وبرامج نوعية في الحكومة الاتحادية كان لها أكبر الأثر في مجال إدارة رأس المال البشري من خلال إعداد سياسات وتشريعات وأنظمة للموارد البشرية، ووضع حلول متكاملة لها، وفق أفضل الممارسات العالمية، ودعم الوزارات والجهات الاتحادية في التطبيق السليم لها.

أما العام 2014 فقد كان مفصلياً بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة وقد تبوأ مراكز متقدمة بل كانت الأولى في مجالات عدة منها: الثقة بالحكومة والاقتصاد والتنافسية والكفاءة الحكومية والابتكار وغير ذلك، أما بالنسبة للهيئة فقد شكل تطوير الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2014 - 2016 إضافة نوعية وبما يتوافق مع رؤية الإمارات 2021 وأجندتها الوطنية، وتطلعات قيادتها الرشيدة نحو العالمية في كل المجالات والميادين. وفيما يتعلق بإنجازات الهيئة خلال ذلك العام فقد شهد حراكاً كبيراً وإنجازات لافتة على أكثر من صعيد، حيث إطلاق أنظمة ومبادرات الموارد البشرية، وتعديل

واقترام سياسات وتشريعات جديدة، وتبني ممارسات عالمية في مجال إدارة وتنمية رأس المال البشري وخلق بيئة عمل محفزة مدفعة بالطاقة الإيجابية ولادة للتميز والإبداع، وبالتالي رفع مستويات الإنتاجية.

وما كان لهذا كله أن يتحقق لولا فضل الله وجهود القيادة الرشيدة ومتابعتها الحثيثة، وتعاون الوزارات والجهات الاتحادية مع «الهيئة» في تبني الأنظمة والتشريعات والممارسات، فالشكر كل الشكر لها ولقيادتنا الرشيدة وعلى رأسها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، وإخوانهما أعضاء المجلس الأعلى للاتحاد حكام الإمارات.

ولا يفوتنا في هذا المقام أن نشكر سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة رئيس المجلس الوزاري للخدمات على دعمه اللامحدود للهيئة في تنفيذ مشروعاتها ومبادراتها الاستراتيجية على أكمل وجه.

ومن إنجازات الهيئة خلال العام الماضي على سبيل المثال لا الحصر: (إدارة وتطوير نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وتحويل 26 من خدمات الهيئة إلى ذكية من خلال تطبيقها الذكي FAHR، وتكريم 1460 موظفاً اتحادياً متفوقاً وفق نتائج نظام إدارة الأداء، وإطلاق جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وبرنامج الموظف المتميز "تستاهل"، وإطلاق نظامي تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، عداك عن مجموعة أدلة استرشادية لسياسات وإجراءات الموارد البشرية، والشراكة الاستراتيجية في تنفيذ مشروع الخدمة الوطنية الإلزامية والاحتياطية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وعقد مجموعة شراكات استراتيجية محلية وعالمية).

وفي الختام نجدد الشكر لكل من عمل على إعداد وإنجاز تنفيذ مبادرات ومشروعات الهيئة من داخل الهيئة أو خارجها، مؤكداً السير قدماً لما فيه خدمة دولة الإمارات العربية المتحدة، وتحقيق رؤى وتطلعات قيادتها الرشيدة نحو العالمية والتنافسية وإسعاد المجتمع.

وفقنا الله وإياكم لما فيه خير الوطن والمواطن

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

13

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

التقرير السنوي 2014

www.fahr.gov.ae



@FAHR_UAE



@FAHR_UAE



www.fahr.gov.ae



@FAHR_UAE



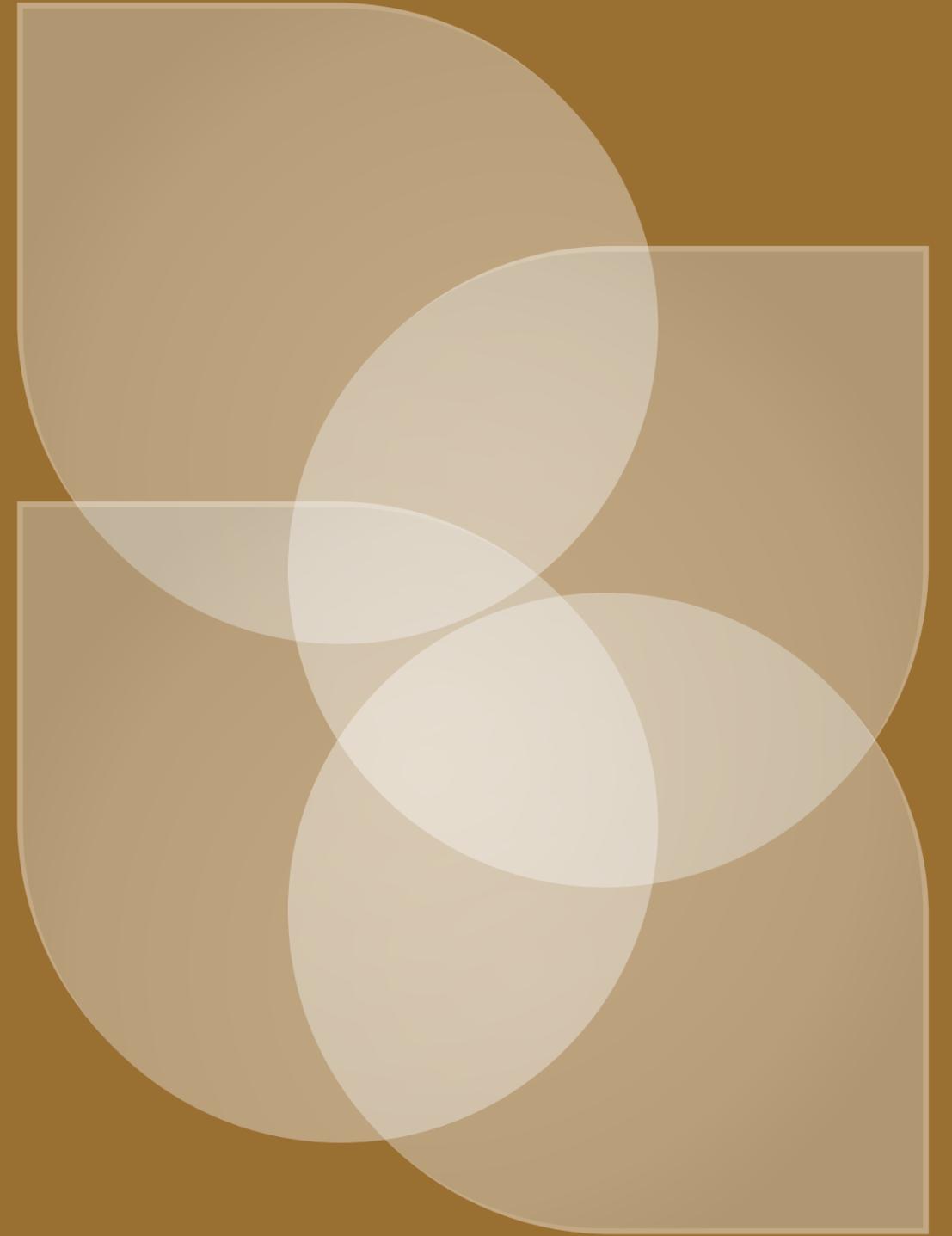
@FAHR_UAE

12

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

التقرير السنوي 2014

البنية
المؤسسية



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

منصة تشريعية تهدف إلى تمكين رأس المال البشري الاتحادي

تأسست الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة في العام 2009.

وتهدف الهيئة إلى تنمية وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتناط بها الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، لتشكل «انطلاقة مستقبلية واعدة في مجال تنمية الموارد البشرية في الوزارات والهيئات الحكومية الاتحادية».

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

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





- ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة 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.



رأس مال بشري في الحكومة الاتحادية يحقق الريادة العالمية

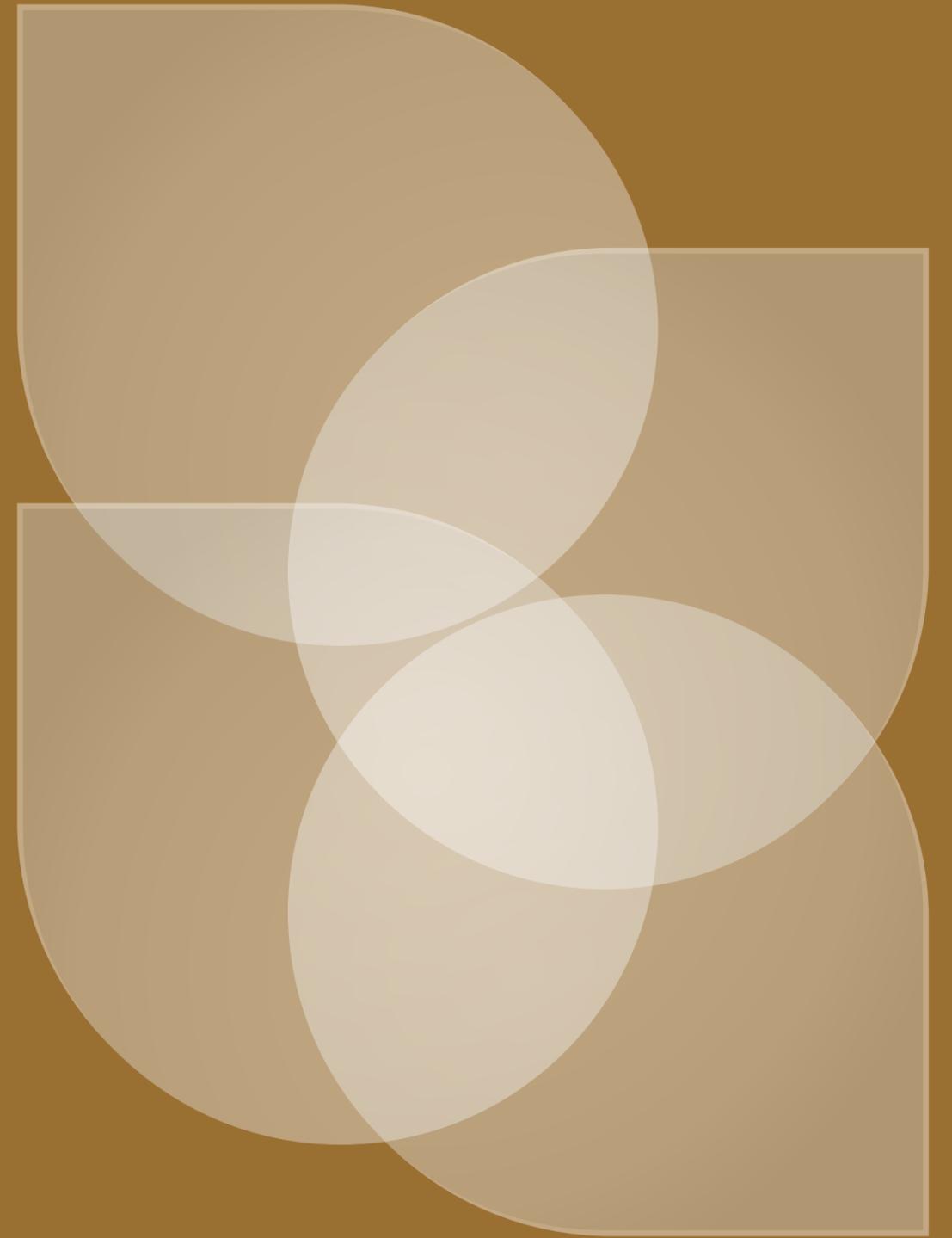


تمكين رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز من خلال التعاون الفعال مع الشركاء لوضع ودعم تطبيق حلول متكاملة للموارد البشرية وفق أفضل الممارسات العالمية.



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

مشروعات
الهيئة
ومبادراتها



التطبيق الذكي للهيئة FAHR

عند الحديث عن أبرز إنجازات الهيئة خلال العام 2014 فإنه لا يسعنا بأي حال من الأحوال إغفال جهودها المتميزة على صعيد التحول نحو الحكومة الذكية، كيف لا وهي التي توجت هذه الجهود بإطلاق تطبيقها الذكي FAHR الذي يعد مواكبة حقيقية وترجمة فعلية لتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله" إلى واقع ملموس فيما يتعلق بالتحول نحو الحكومة الذكية، وتقديم الخدمات الحكومية الذكية للمتعاملين، والوصول إليهم في كل مكان وزمان.

2.012.000

تصفح

47.348

مستخدم

4.41

دقيقة معدل الوقت
المستغرق خلال الزيارة

540.254

إشعاراً مقدماً
عبر التطبيق

154.990

استخدام لنظام
بياناتي عبر التطبيق



معالي مريم الرومي وزيرة الشؤون الاجتماعية تطلع على تطبيق الهيئة

العالم، بما يضمن تعزيز معايير التنافسية والابتكار والريادة التي تتمتع بها دولة الإمارات العربية المتحدة في جميع المجالات. نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» يقدم التطبيق الذكي 26 خدمة لموظفي الحكومة الاتحادية ما بين (رئيسة وفرعية) ويسرع الإجراءات ويسهلها عليهم، حيث يتيح لهم التطبيق حزمة من الخدمات المهمة، لعل أبرزها الخدمات التي يقدمها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» الذي يمكنهم من إتمام إجراءات الموارد البشرية ذاتياً، والحصول على كافة البيانات والمعلومات الخاصة بهم. وتتيح خدمة «بياناتي» الذكية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية طلب الإجازة وإلغائها وتتبعها، ومعرفة رصيد الإجازات، وتصفح البيانات الشخصية وتحديثها، والاطلاع على بيانات الراتب الشهري، واستخراج شهادة راتب، ورسائل لمن يهمه الأمر، واستعراض المراكز الطبية المرتبطة بتأمين الموظف، وإتمام مراحل نظام إدارة الأداء الإلكتروني.



وكلاء ومسؤولون مهتمون بتطبيق الهيئة الذكي

ويحوي تطبيق الهيئة الذكي الذي أطلقته خلال معرض جيتكس 2014 والذي عقد في دبي، حزمة من أنظمة وخدمات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الرئيسة والفرعية، أبرزها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وبرنامج طلب الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية. وتمكنت الهيئة خلال وقت وجيز من تحويل مجموعة كبيرة من أنظمة وخدمات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية إلى تطبيقات ذكية، والتي تمكنهم من إجراء معاملاتهم المتعلقة بالموارد البشرية بسهولة، والحصول على كافة المعلومات والبيانات الخاصة بهم، في الوقت الذي يحوي خدمات ذكية مهمة تخدم شركاءها ومتعاملينها. وتحرص الهيئة من خلال تطبيقها الذكي على توفير أعلى مستويات الجودة في الخدمات التي تقدمها، ويأتي هذا في إطار رؤية واستراتيجية واضحة لجعل تجربة الحكومة الذكية واحدة من التجارب الرائدة على مستوى



تطبيق الهيئة يسجل 2 مليون تصفح مع نهاية العام 2014

من هذه البطاقات في نهاية كل شهر على مستوى الحكومة الاتحادية.

«معارف»

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

«امتيازات»

وتضم قائمة التطبيقات أيضاً خدمة امتيازات، التي يتم من خلالها تقديم حسمات خاصة لموظفي الحكومة الاتحادية، إذ سيصبح بمقدورهم الاطلاع على قائمة الجهات الموقعة مع الهيئة ضمن المبادرة والاشتراك بقائمة الخيارات المفضلة والتعرف إلى أماكن هذه الجهات مرتبطة بخرائط تفاعلية.



إقبال لافت على تطبيق الهيئة خلال معرض جيتكس

استشارات قانونية

ومن بين الخدمات الذكية التي يتضمنها التطبيق خدمة (الاستيضاحات القانونية) التي تتيح لموظفي الحكومة الاتحادية استعراض قوانين ولوائح وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، فضلاً عن طلب استشارات قانونية من فريق الاستشارات القانونية في الهيئة.

«شبكة الموظفين»

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

«ما قصرت»

ويسهم التطبيق في نشر وتعزيز ثقافة الطاقة الإيجابية وثقافة التحفيز والعمل بإبداع من خلال بطاقة «ما قصرت»، وهي عبارة عن بطاقة إلكترونية تقديرية يقدمها موظف لآخر عبر التطبيق الذكي تقديراً له على جهوده وكفاءته في إنجاز مهمة ما، حيث يتم تكريم الموظف الذي حاز أكبر عدد

بياناتي

Bayanati

نظام التطوير الإلكتروني
نظام الإيب والتطوير الإلكتروني
نظام الخدمة الذاتية
نظام البرواتب
نظام إدارة الأداء الإلكتروني

« بياناتي » نقلة نوعية في عمل الموارد البشرية

إن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية للحكومة الاتحادية "بياناتي" واحدٌ من أبرز المشروعات الحيوية والاستراتيجية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وهو بمثابة مظلة للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية، ليوكب رؤية القيادة الرشيدة، والتطور المتسارع في عمل الحكومة الاتحادية، التي شهدت نهضة في كافة المجالات، ومن ضمنها إدارة الموارد البشرية.



«بياناتي» يشرك الجهات الاتحادية في عمليات التطوير

خدمات «بياناتي»

ويقدم «بياناتي» خدمات جلية لموظفي الحكومة الاتحادية إذ يضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد، وتوفير مصدر إحصائي لكافة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية تشكل مرجعاً لمتخذي القرار وتساعد في عملية التخطيط وإشراك الموظفين في إتمام إجراءات الموارد البشرية من خلال بوابة الخدمة الذاتية المخصصة لكل موظف، ويشكل نقلة نوعية في أتمته الإجراءات الإدارية على مستوى الحكومة الاتحادية بما يدعم توجهات الحكومة الذكية ويسرع أخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية.

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

النشرة الإحصائية

وترمي الهيئة إلى ضمان دقة مخرجات نظام «بياناتي» كافة، وأبرزها النشرة الإحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي تصدرها

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

ويعد النظام نقلة نوعية في عالم التطبيقات الحكومية الذكية الخاصة بإجراءات الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية؛ حيث يساعد في أتمته جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف وحتى تقاعده ويرتقي بأداء الموارد البشرية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية ويؤسس لقاعدة بيانات موحدة للحكومة الاتحادية تعكس واقعها وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط.

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

شراكة في التنفيذ

ومنذ اليوم الأول للعمل بالنظام عكفت الهيئة على إشراك جميع الوزارات والجهات الاتحادية المستفيدة منه في عملية التخطيط والبناء، من خلال تشكيلها «شبكة التغيير»، ومجلس استشاري للنظام، والتي ضمت عدداً من الوزارات والجهات الاتحادية المستفيدة من النظام، حيث عقدت عشرات اللقاءات الموسعة وورش العمل، التي جمعت فريق إدارة النظام من جهة ومسؤولي الوزارات والجهات الاتحادية المستفيدة من النظام وأعضاء الشبكة من جهة أخرى، حيث تناول مستجدات العمل بالنظام بشفافية مطلقة، والوقوف على تحديات العمل ومرئيات الجهات، بما يعزز التعاون ويساعد على تبادل الأفكار الخلاقة في جلسات أشبه بالعصف الذهني.



فريق نظام «بياناتي» يرد على استفسارات ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية

مع المتعاملين في الوزارات والجهات الاتحادية وشركائها من مؤسسات حكومية وشبه حكومية، وخاصة وأفراد، وذلك من خلال الرد هاتفياً على استفساراتهم المتعلقة بالأدوار المنوطة بالهيئة، وأبرز مبادراتها ومشروعاتها وأنظمة الموارد البشرية التي تطلقها تباعاً على مستوى الحكومة الاتحادية.

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

أنظمة موارد بشرية إلكترونية

ومن أبرز المشروعات الحيوية التي تم إطلاقها وترتبط بنظام بياناتي بشكل وثيق نظام إدارة الأداء الإلكتروني والخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام إدارة التدريب والتطوير الإلكتروني، وأتمتة سياسات وقوانين الموارد البشرية، وتفعيل نظام التقارير الذكية بالتوافق مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتفعيل نظام التنبيهات من خلال الرسائل النصية القصيرة الخاصة بالموظفين والبريد الإلكتروني. وقطعت الهيئة شوطاً كبيراً في تفعيل نظامي الإشعارات والتنبيهات المرتبطة بنظام «بياناتي»، حيث تبعت برسائل وإشعارات لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة للنظام حول إجراءات الموارد البشرية الإلكترونية الخاصة بهم، عبر الرسائل النصية القصيرة والبريد الإلكتروني.



جانب من حضور أحد الملتقيات

الهيئة بشكل ربع سنوي، بهدف مساعدة متخذي القرار في الوزارات والجهات الاتحادية على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة في عملية التخطيط. وتؤكد الهيئة في كل مرة على أهمية رضا متعاملي «بياناتي» الذين عملت على زيادة وسهولة الوصول إليهم من خلال قنوات عدة أهمها عقد عشرات الورش التدريبية وتخصيص نشرة شهرية للنظام ورسائل أسبوعية، وتحديث الموقع الإلكتروني بأدلة المستخدمين وتحويل النظام إلى تطبيق ذكي بكل ما يقدم من خدمات، إضافة إلى حزمة من الخدمات الذكية، وما زالت الهيئة تواصل عقد الورش التدريبية لكافة الجهات على استخدام النظام وإصدار التقارير الاحصائية، وغيرها من الأنظمة والخدمات المرتبطة به.

خدمة الدعم الإلكتروني

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

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

مركز الاتصال الموحد

كما أطلقت مركز الاتصال الموحد، الذي يعد منصة مثالية لتعزيز التواصل

إطلاق نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية



جانب من أحد اجتماعات اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف



انطلاقاً من حرصها على مواكبة كافة المستجدات التي تطرأ على منظومة العمل الخاصة بالوظائف والعنصر البشري على حد سواء على مستوى الحكومة الاتحادية، أطلقت الهيئة خلال العام 2014 نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، الذي يعد واحداً من أفضل الأنظمة والممارسات العالمية في مجال تقييم الوظائف العامة، كونه يستند إلى أسس علمية واضحة تكفل تحقيق العدالة والانسجام بين الوظائف على مستوى الحكومة الاتحادية.

يعد النظام بديلاً عن النظام السابق لأسباب وموجبات تتعلق بتغير طبيعة عمل ومهام أغلب الوزارات والجهات الاتحادية، فضلاً عن استحداث جهات جديدة بمهام جديدة لتواكب التطلعات المستقبلية للحكومة الرشيدة لدولة الإمارات.

ويهدف نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية إلى ربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد من أجل تحديد الدرجات لمختلف الوظائف بصورة منطقية وسليمة للوظائف بغض النظر عن المسميات الوظيفية، وبلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية، ما يؤدي إلى توحيد المسميات في الجهات الاتحادية الخاضعة لهذا النظام.

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

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

تشكيل اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف

ولضمان التطبيق السليم لنظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية شكلت الهيئة مطلع العام 2014 اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، حيث تتولى مجموعة من المهام والاختصاصات منها: (مساندة ودعم لجان التقييم الداخلية في الجهات الحكومية الاتحادية لضمان التنفيذ السليم لعملية تقييم وتوصيف الوظائف في الجهات الحكومية الاتحادية، واعتماد نتائج تقييم الوظائف التي تم تقييمها من قبل لجان التقييم الداخلية).

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

تقييم وتوصيف 22% من وظائف الدعم والمساندة

وخلال العام 2014 عقدت اللجنة ستة اجتماعات تم خلالها اعتماد بطاقات الوصف الوظيفي لقرابة 10% من الوظائف الأساسية على مستوى الوزارات والجهات الاتحادية ويبلغ عددها 350 وظيفة تقريباً، كما جرى اعتماد 22% من وظائف الدعم والمساندة في الحكومة الاتحادية وعددها 296 وظيفة.

وتنعتقد اللجنة بصفة دورية أو بدعوة من رئيسها في المكان والزمان الذي يحدده، وتتخذ قراراتها المسببة بالأغلبية، وفي حال تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي فيه الرئيس، على أن تكون الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مقراً لها.

ويرأس اللجنة سعادة الدكتور عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وتضم في عضويتها: سعادة مروان الصوالح وكيل وزارة التربية والتعليم نائباً لرئيس اللجنة، وسعادة مصبح السويدي وكيل وزارة المالية المساعد للخدمات المساندة، وسعادة سيف السويدي وكيل وزارة العمل المساعد للخدمات المساندة، وسعادة عوض الكتبي وكيل وزارة الصحة المساعد للخدمات المساندة، وسعادة مريم العبار المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وسعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وعلي حسن الجوي خبير موارد بشرية بالهيئة مقراً للجنة.

« نظام إدارة الأداء » ...عنوان التميز والإنتاجية



محمد بن راشد وسيف بن زايد ومنصور بن زايد ونهيان بن مبارك ومحمدان بن مبارك
أثناء حفل تكريم موظفي الحكومة الاتحادية المتفوقين



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



محمد بن راشد وسيف بن زايد ومنصور بن زايد وحسين الحمادي
يكرمون موظفي الحكومة الاتحادية المتفوقين

تكريم 1460 موظفاً متفوقاً في الحكومة الاتحادية

ومن أبرز الأحداث المرتبطة بنظام إدارة الأداء خلال العام 2014 تنظيم حفل تكريم 1460 موظفاً وموظفة يعملون في الحكومة الاتحادية، حصلوا على تقييم يفوق التوقعات بشكل ملحوظ وفق نتائج النظام الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية لعام 2013، وذلك تحت رعاية وبحضور صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، «رعاه الله»، وسمو الشيخ سيف بن زايد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية، وسمو الشيخ منصور بن زايد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، وعدد من الشيوخ والوزراء والمسؤولين في الحكومة الاتحادية.

نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية هو عملية يجري بواسطتها 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.

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

«نظام الأداء» إلكترونياً

ويعد النظام الذي أطلقت الهيئة النسخة الإلكترونية منه خلال العام 2014 إنجازاً عظيماً يضاف إلى سلسلة إنجازات الهيئة ونجاحاتها، 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).

إطار الكفاءات السلوكية

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

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

نظام التدريب والتطوير ...خطوة مهمة نحو الريادة والتميز

بإطلاقها نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية تبرهن الهيئة للجميع أن تطوير رأس المال البشري الاتحادي والارتقاء بأدائه هو شغلها الشاغل، وهدفها الأسمى الذي لن تحيد عنه، كيف لا والنظام يسعى إلى تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيز أدائهم وزيادة إنتاجيتهم في الحكومة الاتحادية بما يخدم توجهات وتطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.





النظام بات إلكترونياً من خلال نظام «بياناتي»

وجزء من منظومة سياسات وتشريعات وأنظمة موارد بشرية متكاملة، تستفيد من أفضل الممارسات الدولية، وتؤسس لثقافة جديدة في عمل مؤسسات الحكومة الاتحادية؛ وصولاً إلى ردم الهوة بين الأداء الحالي والمستهدف، والتي يحددها نظام إدارة الأداء، ويعالجها نظام التدريب والتطوير.

إطلاق نظام التدريب والتطوير الإلكتروني

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

وتأتي هذه الخطوة ضمن الجهود الحثيثة للهيئة لتحويل أنظمتها ومبادراتها وخدماتها إلى إلكترونية ذكية، وذلك في إطار مساعيها لمواكبة مبادرة الحكومة الذكية التي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله».



نظام التدريب والتطوير يمكن الموظفين ويعزز أداءهم

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، فتحدد الحاجة من التدريب والتطوير مبني على أساس النتائج التي يفرزها نظام إدارة الأداء.

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)، وتتنوع أشكال التدريب التي تضمنها ما بين (الدورات التدريبية، والإجازات الدراسية، والتدوير الوظيفي، والندب التطويري، والإعارة، وبرامج الظل الوظيفي، والمؤتمرات، والندوات، والتعاقب الوظيفي).

ويعتبر النظام من أبرز المبادرات الطموحة، المنبثقة عن استراتيجية الهيئة،

النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

ضمن مساعيها الرامية إلى تسهيل عمل إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وتبسيط إجراءاتها، وحرصاً منها على مساعدتها في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية وتحديد التوقعات المستقبلية من الوظائف والمهارات والكفاءات اللازمة، أعدت الهيئة النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية، والذي يعد عملية استراتيجية لتخطيط الموارد البشرية لتحقيق تطلعات الحكومة، في ظل التغيرات الديناميكية الاقتصادية والتكنولوجية وسواها في بيئة الأعمال.



جانب من إحدى ورش مناقشة النظام مع الجهات الاتحادية المستفيدة





النظام يسهل ضبط الموازنات ويساعد في تخطيط الموارد البشرية

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

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

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

وكانت الهيئة قد عقدت خلال العام 2014، سلسلة من الورش التدريبية لمسؤولي إدارات الموارد البشرية في ثماني وزارات وجهات اتحادية؛ بغية تدريبهم على استخدام النظام، والوقوف على مراثياتهم وملاحظاتهم حوله.



الهيئة تستعرض خدمات النظام في أحد الملتقيات

ويكتسب النظام الإلكتروني الجديد المعني بتخطيط القوى العاملة في الحكومة الاتحادية على المدى الطويل أهمية خاصة، كونه يقدم خدمات جليلة للوزارات والجهات الاتحادية، ويخدم معياراً مهماً في التميز المؤسسي، وهو تخطيط الموارد البشرية، كما يسهل عملية ضبط الموازنات وفق أسس إلكترونية ممنهجة ودقيقة.

ويقدم نظام تخطيط القوى العاملة خدمةً جليلاً للحكومة الاتحادية ككل واستراتيجية الموارد البشرية فيها، فضلاً عن أنه يزيد من فعالية إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، على اعتباره أحد الأدوات البسيطة التي تقدم مخرجات واضحة وميزانيات أكثر دقة، حيث أن مدخلات النظام متكاملة مع نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي".

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

ويتسم النظام الإلكتروني الجديد بعلاقة تكاملية مع أنظمة الموارد



معارف

البوابة الحكومية للمعرفة

مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية

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



«معارف» تحضر أفضل مزودي التدريب في الإمارات وتتيحهم للوزارات والجهات الاتحادية

وخلال العام 2014 تم عقد أكثر من 600 برنامج تدريبي ضمن المبادرة، كما بلغ عدد موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الذين استفادوا من المبادرة أكثر من 5000 موظف، ونجحت «معارف» في تحقيق وفرة مالية وصلت إلى 5 ملايين درهم من ميزانيات التدريب الفعلية المخصصة للوزارات والجهات الاتحادية، أي ما نسبته 20% من ميزانيات التدريب المعتمدة في تلك الجهات، كما جرى اعتماد 104 مزود تدريب مفضل ضمن المبادرة.

وعمدت الهيئة إلى 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 (www.maaref.ae).



د. عبدالرحمن العور يفتتح معرض التدريب والتطوير السنوي

جاء إطلاق مبادرة «معارف» في العام 2013 من منطلق حرص الهيئة على تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية وتمكين المواطنين لتولي أدوار ومناصب قيادية وفنية، وخلق ثقافة مبنية على الأداء الممتاز، والإنتاجية العالية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، بما يحقق 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 موثوق الجودة لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وتغطية الحاجة التدريبية، بما يتماشى ومتطلبات نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، وتحقيق الوفرة المالية من ميزانيات التدريب في الجهات الاتحادية، وبالتالي إفادة أكبر عدد ممكن من الموظفين، بالإضافة إلى تعزيز الكفاءة والإنتاجية وخلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة في الحكومة الاتحادية، والتسهيل على الجهات الاتحادية في اختيار الدورات التدريبية، المتاحة إلكترونياً، وفق أطر زمنية محددة مسبقاً.



المبادرة توفر 5 مليون درهم من ميزانيات التدريب الاتحادية

جلسة عصف ذهني للمبادرة

وبعد مرور عام على إطلاق مبادرة «معارف» عقدت الهيئة جلسة عصف ذهني، لعدد من شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية ضمن مبادرة «معارف»، وعدد من مديري ومسؤولي الموارد البشرية، والتدريب في الوزارات والجهات الاتحادية، بغية الوقوف على مرثيات وملاحظات شركاء التدريب والجهات الاتحادية حول المبادرة وسبل النهوض بها، والتغلب على التحديات، التي قد تواجهها.

الملتقى الدوري لشركاء «معارف»

كما عقدت الهيئة خلال العام 2014 الملتقى الدوري لشركاء «معارف»، بغية الوقوف على مرثيات وملاحظات شركاء التدريب حول مبادرة «معارف»، وسبل النهوض بها، والتغلب على التحديات، التي قد تواجهها.

وتم خلال الملتقى التأكيد على أن المرحلة المقبلة ستركز على الشراكة النوعية مع مؤسسات التدريب المعتمدة ضمن المبادرة، وذلك من خلال التركيز على توفير برامج تخصصية ومهنية وفنية تسهم في رفع كفاءة موظفي الحكومة الاتحادية وبالتالي تمكين الوزارات والجهات الاتحادية من تحقيق أهدافها الاستراتيجية والقيام بالأدوار المنوط بها.



الجهات الاتحادية تحصل على دورات مجانية وأخرى بأسعار تنافسية ضمن «معارف»

أسبوع التدريب الحكومي

وخلال العام 2014 نظمت الهيئة أسبوع التدريب الحكومي الأول، وتأتي هذه الخطوة إيماناً منها بأهمية التدريب في ظل التطور التكنولوجي المتسارع الذي يشهده العالم، ونحن في عصر المعلوماتية، الذي يستوجب مواكبة مستمرة من موظفي الحكومة الاتحادية، من خلال التدريب وتطوير القدرات والاستفادة من أفضل الممارسات والخبرات والتجارب العالمية.

ويعد أسبوع التدريب الحكومي الأول منظومة تدريب متكاملة، وأحد أهم مخرجات مبادرة «معارف»، حيث أنه وفر برامج ودورات تدريبية مجانية متخصصة تدعم تطوير كفاءات ومهارات موظفي الحكومة، وتسهم في رفد الوزارات والجهات الاتحادية برأس مال بشري مؤهل قادر على النهوض بالمسؤوليات المنوطة به.

وقدم أسبوع التدريب نوعين من التدريب، الأول، برامج تدريب عامة غطت العديد من المجالات، أهمها برامج خدمة العملاء ونظام الأداء، والثاني، التدريب التخصصي ووفر الكثير من برامج التدريب، لا سيما في مجالات المحاسبة والشؤون القانونية، والتفكير الإبداعي، وتطبيق معايير خدمة السبعة نجوم في مراكز خدمة المتعاملين الحكومية، والتحفيز والتطوير الوظيفي.

الخدمة الوطنية ...توجه للحفاظ على مكتسبات الإمارات

منذ اليوم الأول لإطلاق مشروع قانون الخدمة الوطنية الإلزامية والاحتياطية، الذي وافق عليه مجلس الوزراء بتوجيهات من صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، أدركت الهيئة أن هذا المشروع يمثل توجهاً استراتيجياً ومساراً جديداً يدفع دولة الإمارات العربية المتحدة إلى مراتب عليا في المحافظة على المكتسبات التي حققتها خلال الفترة الماضية، فسخرت كل طاقاتها وإمكاناتها لإنجاح هذا المشروع الوطني بامتياز، وتولت مهمة التنسيق مع كافة الجهات ذات العلاقة بالأمر.





أحد الاجتماعات التنسيقية بين الهيئة ووزارة الدفاع

يتولى الفريق حصر أعداد وبيانات موظفي الحكومة الاتحادية الخاضعين لأحكام القانون، والتنسيق مع المعنيين في الحكومات المحلية في الدولة لمعرفة أعداد العاملين لديها ممن تنطبق عليهم شروط الخدمة، ووضع تصور للتشريعات التي يتطلب تنفيذ قانون الخدمة الوطنية تعديلها أو استحداثها، والتنسيق مع برامج التقاعد المعتمدة في الدولة بشأن كيفية تنفيذ متطلبات قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية للموظفين العاملين في القطاع الاتحادي والمحلي، بالإضافة إلى اعتماد الآليات اللازمة لربط وتنفيذ الخدمة الوطنية والاحتياطية مع نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي».

عملت الهيئة بالتعاون مع هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية بشكل متواصل وبوتيرة متسارعة مع الجهات المعنية في القطاعين الحكومي - بشقيه الاتحادي والمحلي- والخاص لاستيفاء متطلبات تطبيق القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2014 بشأن الخدمة الوطنية والاحتياطية لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة ممن تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشرة والثلاثين عاماً.

وتمثل دور الهيئة في تطبيق قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية في التعاون والتنسيق مع جميع الحكومات المحلية في دولة الإمارات العربية المتحدة بهدف حصر أسماء وأعداد الموظفين الذين ينطبق عليهم قانون الخدمة الوطنية، بالإضافة إلى التواصل والتنسيق مع الجهات المسؤولة عن توظيف المواطنين الباحثين عن عمل ومنها: مجلس أبوظبي للتوظيف، ودائرة الموارد البشرية في حكومة الشارقة، وهيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية «تنمية» لحصر أسماء وأعداد المواطنين المشمولين بالقانون.

ولم تكتف الهيئة بهذا القدر بل بادرت إلى التنسيق مع وزارة العمل لحصر أسماء وأعداد المواطنين العاملين في القطاع الخاص بالدولة ممن تنطبق عليهم شروط قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية، وأعدت تقريراً مفصلاً يوضح التوزيع الجغرافي لموظفي الحكومة الاتحادية المواطنين المشمولين بقانون الخدمة الوطنية والاحتياطية، بالإضافة إلى أعمارهم وجنسهم وحالتهم الاجتماعية، بما يشكل مرجعاً مهماً يدعم متخذي القرار في دولة الإمارات العربية المتحدة ويحدد توجهاتهم الاستراتيجية خلال الفترة المقبلة.

وخلال فترة وجيزة نجحت الهيئة في جمع كافة بيانات موظفي الحكومات الاتحادية والمحلية من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة الذين تسري عليهم أحكام قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية وتتراوح أعمارهم بين الثامنة عشرة والثلاثين عاماً، وزودت هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية بمستجدات البيانات لكل جهة.

وكانت الهيئة قد شكلت فريقاً داخلياً خاصاً يدعم تطبيق قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية في الحكومة الاتحادية والحكومة المحلية، حيث

إطلاق 5 أدلة استرشادية للموارد البشرية



تمضي الهيئة قدماً في متابعة تطبيق أنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية التي أطلقتها على أكمل وجه، وإطلاق أخرى جديدة تلبى تطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، وطموحات رؤية الإمارات 2021 واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتبذل قصارى جهدها لتنمية رأس المال البشري، وتعزيز قدراته في بيئة عمل مستقرة متكاملة الأنظمة والتشريعات تحقق أعلى مستويات الرضا والإنتاجية بدinاميكية عالية.

وامتداداً للجهود التي بذلتها الهيئة خلال السنوات الماضية في تمكين إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وانطلاقاً من حرصها على مواكبة كافة المستجدات التي تطرأ على منظومة العمل الخاصة بالوظائف والعنصر البشري الذي يعد رأس المال الحقيقي لعملية التنمية المستدامة، أعدت سلسلة أدلة استرشادية من شأنها أن تساعد إدارات الموارد البشرية وتدعمها في عملية استثمار مواردها البشرية على الوجه الأمثل، وعمدت إلى إتاحة هذه الأدلة على موقعها الإلكتروني (www.fahr.gov.ae)، كما وفرت نسخاً مطبوعة منها ووزعتها على كافة الوزارات والجهات الاتحادية.

ومن أبرز هذه الأدلة: (دليل تطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والدليل الاسترشادي لإجراءات نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى الدليل الاسترشادي لإجراءات نظام التدريب والتطوير، وأخيراً الدليل الاسترشادي لإعداد ومراجعة الأوصاف الوظيفية وتقييم الوظائف في الحكومة الاتحادية).
ونستعرض هنا هذه الأدلة بشيء من الإيجاز:

دليل تطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

ترمي الهيئة من إطلاق دليل تطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية إلى تمكين إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية من أداء الأدوار المنوطة بها؛ بغية ضمان تقديم قيمة استراتيجية مضافة لتلك الجهات، وتعزيز فعالية وكفاءة إدارات الموارد البشرية، وبناء قدرات ومهارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بشكل احترافي ومهني، بالإضافة إلى تطوير بيئة عمل مستدامة لجذب أفضل الكفاءات إلى الحكومة الاتحادية والحفاظ عليها.

واستندت الهيئة في إعداد الدليل إلى بطاقة الأداء المتوازن لإدارات

الموارد البشرية، حيث ينبغي على إدارات الموارد البشرية تحديد الاحتياجات الفعلية للدور الرئيس الذي تقوم به، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في مساعدة الجهات على تطبيق خططها الاستراتيجية وضمان نجاحها.

ويهدف الدليل إلى مساعدة إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية في الاستجابة لتحديات العمل، والتعامل معها على الوجه الأمثل، فضلاً عن تمكينها من بناء القدرات المؤسسية وتحقيق توقعات الشركاء والمتعاملين الداخليين والخارجيين.

الدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية

يشكل الدليل الاسترشادي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية مرجعاً للسياسات والإجراءات التي تدعم وتساند المعنيين والمختصين عند تطبيق تشريعات وأنظمة وبرامج الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية.

ويأتي إعداد الدليل انطلاقاً من الدور الذي تقوم به الهيئة، لتنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتقديم كافة أشكال الدعم والمساندة للوزارات والجهات الاتحادية لاستثمار مواردها البشرية والارتقاء بها من أجل تحقيق أهدافها وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للحكومة.

ويهدف الدليل إلى تنظيم العلاقة بين الموظفين والإدارة أو الجهة الاتحادية بشكل واضح، بحيث يشكل مرجعية رئيسية لإدارات الموارد البشرية في تطبيق تشريعات وسياسات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، ورفع كفاءة الإدارات في الوزارات والجهات الاتحادية، من خلال استخدام أحدث الأساليب والأدوات المطبقة بنجاح في العديد من المؤسسات.

ويقوم الدليل بترجمة السياسات والإجراءات إلى نظام شامل ومتكامل



فريق الهيئة يستعرض عدداً من الأدلة الاسترشادية لموظفي الحكومة الاتحادية

الدليل الاسترشادي لإعداد ومراجعة

الأوصاف الوظيفية وتقييم الوظائف في الحكومة الاتحادية

يرمي الدليل الاسترشادي لإعداد ومراجعة الأوصاف الوظيفية وتقييم الوظائف في الحكومة الاتحادية إلى ترجمة السياسات والإجراءات وفقاً للنظام المعتمد «نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية»، بحيث ينظم العمليات وينسق الإجراءات ويشكل مصدراً مرجعياً لكافة الأنشطة المتعلقة بإعداد ومراجعة الأوصاف الوظيفية وتقييم الوظائف، ويحدد الأدوار والمسؤوليات في العمليات المتعلقة بأنشطة إعداد ومراجعة الأوصاف الوظيفية، وتقييم الوظائف على مستوى الوزارات والجهات الاتحادية.

يربط وينظم كل أنظمة الموارد البشرية، ويضع إطار عمل مرّن يحدد الأولويات وينظم العمليات وينسق الإجراءات، ويكون مصدراً لكافة أنشطة الموارد البشرية، ويضع حداً للالتباس والتداخل والازدواجية بين مهام ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية والإدارات والوحدات التنظيمية الأخرى.

ويقدم الدليل من خلال أبوابه شرحاً مفصلاً عن السياسات المتبعة والإجراءات ضمن العمليات الأساسية في مجال الموارد البشرية وشؤونها والآليات المتعلقة بالتنسيق وضمان الجودة والتي ينبغي على الوزارات والجهات الحكومية الاتحادية اتباعها لكي تؤدي دورها وفق ما تنشده القيادة الحكيمة لدولة الإمارات.

الدليل الاسترشادي لإجراءات

نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية

يوضح الدليل الاسترشادي لإجراءات نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية السياسات والإجراءات ذات العلاقة بنظام إدارة الأداء ليتم اتباعها من قبل المعنيين، ويرسي قواعد الأداء ومعايير التقييم السنوي للموظفين.

الدليل الاسترشادي لإجراءات نظام

التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية

وفيما يتعلق بالدليل الاسترشادي لإجراءات نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية فإنه يهدف إلى توضيح السياسات والإجراءات ذات العلاقة بنظام التدريب والتطوير ليتم اتباعها من قبل المعنيين ولرفع كفاءة الجهاز الوظيفي وتزويده بالمهارات والمؤهلات بما يحقق كفاءة الأداء.



جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية

لأنها دائمة السعي إلى مواكبة النقلة النوعية التي حققتها دولة الإمارات العربية المتحدة في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد، فضلاً عن سعيها لترسيخ مبادئ الريادة والتنافسية ومكافأة الإنجاز في الحكومة الاتحادية، أطلقت الهيئة جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، التي تستهدف تكريم الوزارات والجهات الاتحادية الرائدة في تمكين موظفيها وتحفيزهم والمليزمة بتطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية.



د. عبدالرحمن العور وناصر الهاملي وجانب من حضور مؤتمر إطلاق الجائزة

أفكارهم النيرة الخلاقة، ومبادراتهم الإبداعية، وتساعد في تعميم وتبادل التجارب والممارسات الناجحة.

وتكتسب الجائزة أهمية خاصة كونها تشكل فرصة مثالية لإبراز النجاح، وتكريم المستحقين، وتسليط الضوء على أفضل الممارسات المطبقة على الصعيد العالمي في مجال إدارة الموارد البشرية، التي من شأنها تعزيز القيمة المضافة، ورفع مستوى الإنتاجية لدى إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.

فئات الجائزة

وعمدت الهيئة إلى تقسيم الجائزة إلى فئتين، حيث تعنى الأولى بتكريم الجهات الاتحادية المتميزة وفقاً لأربعة فئات فرعية هي: الجهة المحفزة، والممكنة، والخدمية، وأخيراً فئة الجهة الفائزة على المستوى العام وتشمل جميع الفئات السابقة، فيما تركز الفئة الثانية على الأفراد المتميزين وتتفرع إلى عدة فئات هي: القائد المتميز في الموارد البشرية،



ليلي السويدي تستعرض تفاصيل الجائزة

وتهدف الجائزة التي سيتم تنظيمها بشكل سنوي إلى إبراز مبادرات الموارد البشرية الناجحة على مستوى الجهات الحكومية الاتحادية، وتعكس الدور الحيوي للوزارات والجهات الاتحادية في تعزيز كفاءة وفاعلية رأس مالها البشري، والارتقاء بمستوى ممارسات الموارد البشرية وإدارة الأفراد، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل محفزة لاستقطاب الموارد البشرية المتخصصة والحفاظ على الكفاءات والمواهب المتواجدة، وتعزيز مفهوم الأداء المتميز لإدارة الموارد البشرية، وتقدير وتحفيز الوزارات والجهات الحكومية على زيادة الإنتاجية بكل كفاءة وفاعلية.

وتعد جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية إحدى أكثر أساليب التقدير أهمية على المستوى الوطني في مجال الموارد البشرية الحكومية، حيث تشكل حافزاً هاماً لإدارات الموارد البشرية في مؤسسات الحكومة الاتحادية، لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والتقدير، وتعطي القائمين عليها والعاملين فيها الدافعية لبذل المزيد، في أجواء تنافسية، تكرم المبدعين المثابرين وتحافظ على الكفاءات الوطنية، وتدعم



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، حيث سيضطلع الفريق بعدد من المسؤوليات منها الزيارات الميدانية وعمليات التحقق، والاطلاع على الأدلة والمستندات المرفقة في الملفات المشاركة، وتقديم التغذية الراجعة بعد الانتهاء من إعداد تقارير التقييم النهائية لكل الجهات والموظفين المشاركين في الجائزة.

لجنة تحكيم مستقلة

وحرصاً منها على تحقيق أعلى مستويات النزاهة والشفافية في تحكيم الملفات المشاركة في الجائزة سارعت الهيئة إلى تشكيل لجنة تحكيم مستقلة من القطاع الخاص وشبه الحكومي والجهات المحلية لتحكيم تلك الملفات، حيث تتولى مسؤولية مقابلة الأفراد المرشحين وتقييمهم وفق المعايير المعتمدة وتحديد الفائزين في كل فئة، ومراجعة ملفات تقييم الجهات الاتحادية المعدة من قبل فريق التقييم، بالإضافة إلى تحديد الفائزين ضمن كل فئة وفق الآلية والمعايير والجداول المعتمدة، ورفعها للفريق التنفيذي للجائزة.



تنقسم الجائزة إلى فئتين الأولى للجهات الاتحادية والثانية للأفراد

والتنفيذي الواعد في الموارد البشرية، والإنجاز مدى الحياة في مجال الموارد البشرية».

مزايا الجائزة

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

تقييم الملفات المشاركة

وفيما يتعلق بتقييم ملفات الجهات الاتحادية والموظفين المشاركين في الجائزة فإن ذلك سيتم من قبل فريق متخصص مؤهل ومدرب من قبل



برنامج "الموظف المتميز"
في الحكومة الاتحادية

تستاهل

"تستاهل" برنامج الموظف المتميز في الحكومة الاتحادية

يعتبر برنامج الموظف المتميز في الحكومة الاتحادية «تستاهل» الذي أطلقتها الهيئة خلال العام 2014 أحد مبادراتها الاستراتيجية والأول من نوعه على مستوى الحكومة الاتحادية، وأحد الأساليب التحفيزية الفعالة التي تدفع الموظفين إلى العمل بإبداع وتميز، حيث تكريم 24 موظفاً متميزاً من الحكومة الاتحادية سنوياً وعلى دورتين.



راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله".

ويعد البرنامج أحد لبنات الهيئة في نشر ثقافة الأداء المتوازن والفعال، ورفع الإنتاجية والتحفيز، وتقدير الإسهامات وتنمية الكفاءات، وخلق بيئة عمل جاذبة في وزارات ومؤسسات الحكومة الاتحادية.

تكريم 12 فائزاً في الدورة الأولى

وخلال العام 2014 شهدت الدورة الأولى من البرنامج اهتماماً واسعاً وإقبالاً كبيراً من الوزارات والجهات الاتحادية المعنية، حيث استقبل 50 ملف ترشيح لنخبة من موظفي 18 وزارة وجهة اتحادية، وتم تكريم 12 موظفاً في حفل رسمي بدبي بعد تحكيم ملفاتهم من قبل لجنة تحكيم مستقلة، تضم مختصين ومدراء إدارات الموارد البشرية في عدد من مؤسسات الحكومة المحلية وشبه الحكومية والقطاع الخاص.



لقطة تذكارية للفائزين في الدورة الأولى من برنامج «تستاهل»

ويأتي برنامج "تستاهل" من منطلق سعي الهيئة إلى خلق كوادر بشرية متمكنة وقادرة على تأدية المهام الموكلة إليها، بكفاءة وفاعلية عالية في كافة الوزارات والجهات الاتحادية، وتحفيز كافة موظفي الحكومة الاتحادية للسعي نحو التميز والإبداع والعطاء، وصولاً لمستوى أداء عالي، وبالتالي رأس مال بشري قادر على التنافسية والابتكار والريادة.

وتتمثل أهمية البرنامج في تحقيق التميز في أداء الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات، ما يرسخ ثقافة الإبداع والولاء وتطوير ممارسات متميزة ونماذج وطنية ناجحة تثري تجربة الجهات الاتحادية، وتجعل منها نموذجا يحتذى في كافة المحافل، ما يعزز من مكانة الدولة ويبرز دورها كنموذج رائد يحتذى به على المستويين الإقليمي والعالمي.

ويهدف برنامج "تستاهل" في المقام الأول إلى مساعدة القطاع العام على تقديم خدمات رفيعة المستوى، تتواءم مع مشروع تصنيف النجوم لمراكز الخدمة الحكومية، والذي أطلقه صاحب السمو الشيخ محمد بن

نادي الموارد البشرية



HR Club

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



مريم الكعبي وعيسى الملا وأحمد الكيتوب ورجائي الخادم خلال ملتقى التوطين

حضرها مئات المنتسبين ناقشت عدداً من الموضوعات المهمة هي: "الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام"، و"الخدمة الوطنية: واجب وطني ومسؤولية مهنية"، و"بناء الفرص الاقتصادية"، و"قصة نجاح استضافة إكسبو 2020"، و"الفرص والتحديات التي تواجه مهنة الموارد البشرية" تغيير طبيعة العمل والقوى العاملة ومكان العمل"، وأخيراً "الرفاه الوظيفي".

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

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

www.fahr.gov.ae

HRClub@fahr.gov.ae

الموقع الإلكتروني للهيئة:

البريد الإلكتروني للنادي



الشيخ أحمد بن طحنون ومحمد النياي وسالم الكعبي ومروان الحل خلال أحد ملتقيات النادي (الخدمة الوطنية)

من 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.

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

وخلال العام 2014 شهد النادي الذي تجاوز عدد منتسبيه حاجز الـ 10 آلاف منتسب حراكاً كبيراً وتفاعلاً ديناميكياً غير مسبوقين؛ حيث عقد 6 ملتقيات



الهيئة تفوز بجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز

لم يكن العام 2014 عادياً أو نمطياً في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، لجهة الإنجازات والنجاحات والمكتسبات التي تحققت، وخير شاهد على ذلك فوزها بجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز - فئة الجهات الاتحادية الأكثر تحسناً، الأمر الذي يثبت بما لا يدع مجالاً للشك أنها باتت رقماً صعباً وعنصراً أساسياً في منظومة العمل المؤسسي الاتحادية.



جانب من احتفال الهيئة بالجائزة

10 فئات وأوسمة

وجاءت مشاركة الهيئة في الجائزة ضمن 10 فئات وأوسمة هي: وسام رئيس مجلس الوزراء للتميز في المجال الاشرافي، 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.

وتم 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.



د. عبدالرحمن العور في لقطة جماعية مع فريق إعداد ملفات الجائزة

ويأتي فوز الهيئة بهذه الجائزة تقديراً وعرفاناً بجهودها وفلسفتها على مدى سنوات لإرساء مفاهيم الإبداع والريادة والتميز على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث عملت بكل مكوناتها بدنامية وبجد واجتهاد وإصرار، متحدىً كل المتغيرات والصعوبات.

وسلم صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، «رعاه الله»، الجائزة إلى رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ومديرها العام، خلال الحفل الذي أقيم بفندق قصر الإمارات في أبوظبي، لتكريم الوزارات والجهات الاتحادية المتميزة في تطبيق معايير الجائزة التي تنبثق عن برنامج الشيخ خليفة للتميز المؤسسي.

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



عدد من أعضاء فريق الاستشارات القانونية في الهيئة



جانب من إحدى الورش القانونية

فريق الاستشارات القانونية منبرٌ لتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

منذ تأسيسه أواخر العام 2010 واصل فريق الاستشارات القانونية في الهيئة عمله بديناميكية عالية، حتى بات منبراً تنويرياً مهماً لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية يساعدهم على خلق ثقافة قانونية سليمة حول تشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال الرد على استفساراتهم وأسئلتهم حولها.

وواصل فريق الاستشارات القانونية نشاطه بحيوية كبيرة خلال العام 2014، حيث نجح في التعامل مع أكثر من 860 استشارة واستفساراً قانونياً وارداً من الوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، وكان فريق الاستشارات القانونية قد تعامل مع 320 استفساراً من الوزارات والجهات الاتحادية خلال العام 2013.

الجهات الاتحادية المستقلة الأكثر طلباً للاستشارات القانونية خلال 2014

| # | اسم الجهة | العدد |
|----|---|-------|
| 1 | الهيئة العامة للطيران المدني | 38 |
| 2 | الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف | 29 |
| 3 | هيئة تنظيم الاتصالات | 22 |
| 4 | صندوق الزواج | 19 |
| 5 | هيئة الأوراق المالية والسلع | 14 |
| 6 | الهيئة الوطنية للمؤهلات | 13 |
| 7 | هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية | 8 |
| 8 | المجلس الوطني للإعلام | 8 |
| 9 | الهيئة الاتحادية للكهرباء والماء | 8 |
| 10 | هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس | 8 |
| 11 | المركز الوطني للإحصاء | 8 |
| 12 | برنامج الشيخ زايد للإسكان | 7 |
| 13 | الهيئة الوطنية للمواصلات | 6 |
| 14 | مؤسسة الإمارات للبتترول | 5 |
| 15 | جامعة الإمارات | 4 |

ويمكن البرنامج موظفي الوزارات والجهات الاتحادية من 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، النذب، الترقيّة والإجازات وغيرها من الأمور التي تهم موظفي الحكومة الاتحادية).

وينقسم برنامج التدريب الإلكتروني على اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية إلى مستويين، الأول مبتدئ، ويحتوي على 20 سؤالاً، والثاني متقدم، وفيه

قراءة 80 سؤالاً وحالة دراسية، ويتميز بتقديم المعلومة بشكل مشوق يكسر الجمود في المادة القانونية، مع تبسيط في الطرح والمحتوى، مستنداً إلى الأسئلة والحالات القانونية الواردة إلى الهيئة خلال السنوات الأخيرة.

وواصل فريق الاستشارات القانونية نشاطه بحيوية كبيرة خلال العام 2014، حيث نجح في التعامل مع أكثر من 860 استشارة واستفساراً قانونياً وارداً من الوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، وكان فريق الاستشارات القانونية قد تعامل مع 320 استفساراً من الوزارات والجهات الاتحادية خلال العام 2013.

الوزارات الأكثر طلباً للاستشارات القانونية خلال 2014

| # | اسم الوزارة | العدد |
|----|---|-------|
| 1 | وزارة الصحة | 74 |
| 2 | وزارة التربية والتعليم | 72 |
| 3 | وزارة الأشغال | 27 |
| 4 | وزارة العمل | 26 |
| 5 | وزارة الطاقة | 23 |
| 6 | وزارة العدل | 20 |
| 7 | وزارة الشؤون الاجتماعية | 19 |
| 8 | وزارة الاقتصاد | 19 |
| 9 | وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي | 16 |
| 10 | وزارة البيئة والمياه | 14 |
| 11 | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | 12 |
| 12 | وزارة التنمية والتعاون الدولي | 9 |
| 13 | وزارة المالية | 8 |
| 14 | وزارة الداخلية | 3 |
| 15 | وزارة الخارجية | 1 |

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

وإيماناً منها بأهمية تسهيل آلية تواصل الوزارات والجهات الاتحادية الراغبة في الحصول على الاستشارات القانونية مع فريق الاستشارات القانونية، عمدت الهيئة إلى تخصيص أكثر من قناة تواصل للموقع الإلكتروني للهيئة (www.fahr.gov.ae)، والرقم المجاني 600525524، والمراسلات الرسمية

والفاكس على رقم: 04/2953444.

وفي إطار جهودها التوعوية بقوانين وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية أطلقت الهيئة برنامج التدريب الإلكتروني على اللائحة

عدد الاستفسارات الواردة من الجهات
المستقلة لعام 2014 عبر المراسلات الرسمية

| النسبة | العدد | الموضوع |
|--------|-------|---------------------|
| 26% | 10 | مواضيع أخرى |
| 18% | 10 | بدلات وعلوات |
| 16% | 9 | إجازات |
| 9% | 5 | انقطاع |
| 7% | 4 | نقل وندب |
| 5% | 3 | ترقية |
| 5% | 3 | تعيين |
| 5% | 2 | مكافأة نهاية الخدمة |
| 3% | 2 | عقود |
| 2% | 1 | ساعات رضاة |
| 2% | 1 | إنهاء وضم خدمة |
| 2% | 1 | تغيير مسمى وظيفي |
| 100% | 51 | المجموع |

عدد الاستفسارات الواردة من الجهات
المستقلة لعام 2014 عبر البريد الإلكتروني

| النسبة | العدد | الموضوع |
|--------|-------|--------------------------------|
| 26% | 44 | إجازات |
| 26% | 44 | مواضيع أخرى |
| 14% | 24 | بدلات وعلوات |
| 8% | 14 | نقل وندب |
| 7% | 12 | ترقية |
| 4% | 7 | إنهاء وضم خدمة وتعيين واستقالة |
| 3% | 6 | تعيين |
| 3% | 5 | عقود |
| 2% | 3 | تقييم الاداء |
| 2% | 3 | تغيير مسمى وظيفي |
| 2% | 3 | انقطاع عن العمل |
| 1% | 2 | مهمة رسمية |
| 1% | 2 | مكافأة نهاية الخدمة |
| 1% | 1 | تذاكر سفر |
| 100% | 170 | المجموع |

عدد الاستفسارات الواردة من الوزارات
عام 2014 عبر المراسلات الرسمية

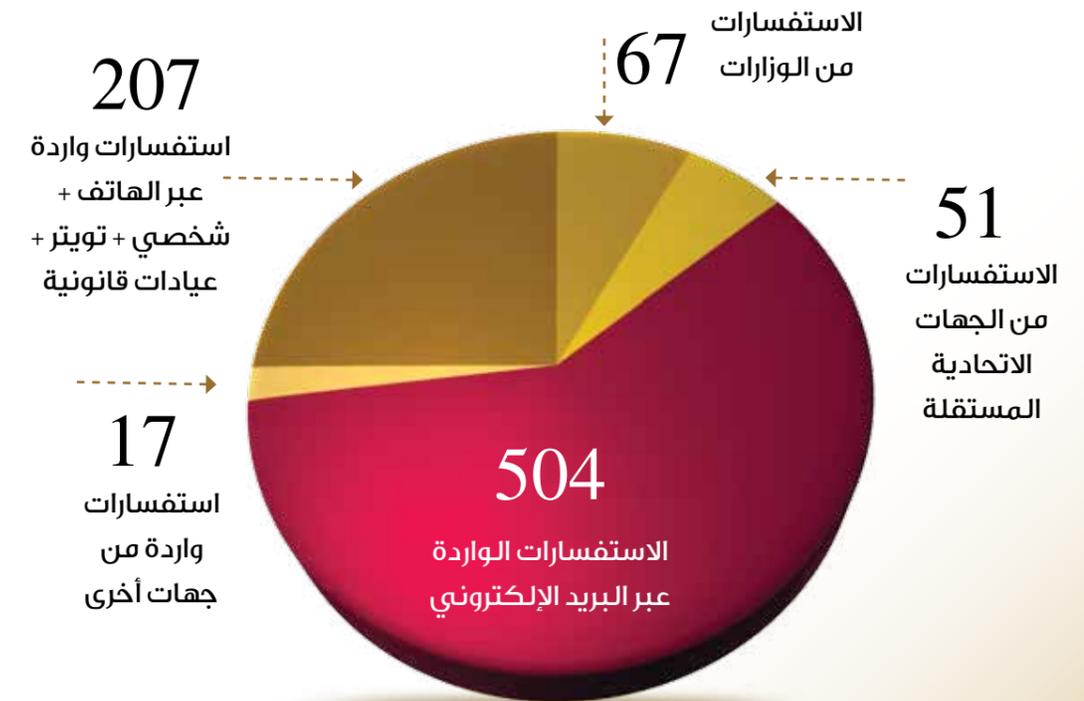
| النسبة | العدد | موضوع الاستفسار |
|--------|-------|-----------------------|
| 42% | 27 | بدلات وعلوات |
| 17% | 12 | مواضيع أخرى |
| 15% | 10 | إجازات |
| 6% | 4 | ترقية |
| 6% | 4 | عقود |
| 4% | 3 | تعيين |
| 2% | 1 | ساعات رضاة |
| 2% | 1 | إنهاء وضم خدمة |
| 2% | 1 | تغيير مسمى وظيفي |
| 2% | 1 | مخالفات الدوام الرسمي |
| 2% | 1 | نقل |
| 2% | 1 | مكافأة نهاية الخدمة+ |
| 2% | 1 | المكافأة الشاملة |
| 2% | 1 | تذاكر سفر |
| 100% | 67 | المجموع |

عدد الاستفسارات الواردة من الوزارات
عام 2014 عبر البريد الإلكتروني

| النسبة | العدد | الموضوع |
|--------|-------|-------------------------|
| 35% | 105 | بدلات وعلوات+ سكن حكومي |
| 20% | 67 | إجازات |
| 11% | 38 | مواضيع أخرى |
| 7% | 24 | ترقية |
| 5% | 20 | إنهاء وضم خدمة |
| 4% | 15 | تقييم الاداء |
| 3% | 12 | تغيير مسمى وظيفي |
| 3% | 9 | عقود |
| 2% | 8 | تعيين |
| 2% | 6 | إعارة وندب |
| 2% | 7 | مخالفات الدوام الرسمي |
| 1% | 5 | ساعات رضاة |
| 1% | 5 | نقل |
| 1% | 4 | انقطاع |
| 1% | 4 | مكافأة نهاية الخدمة+ |
| 1% | 4 | المكافأة الشاملة |
| 1% | 3 | تذاكر سفر |
| 1% | 2 | وصف الوظيفي |
| 100% | 334 | المجموع |

إجمالي عدد الاستشارات القانونية التي تم الرد عليها
خلال عام 2014م وصل إلى 846 استفسارا

| الفترة الزمنية | الاستفسارات من الوزارات | الاستفسارات من الجهات الاتحادية المستقلة | الاستفسارات الواردة عبر البريد الإلكتروني | استفسارات واردة من جهات أخرى | استفسارات واردة عبر الهاتف + شخصي + تويتر + عيادات قانونية |
|----------------|-------------------------|--|---|------------------------------|--|
| الربع الأول | 15 | 5 | 104 | 3 | 34 |
| الربع الثاني | 20 | 13 | 126 | 5 | 36 |
| الربع الثالث | 13 | 16 | 121 | 4 | 41 |
| الربع الرابع | 19 | 17 | 153 | 5 | 96 |
| المجموع | 67 | 51 | 504 | 17 | 207 |



مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2014

تضع الهيئة قضية تطوير رأس المال البشري وتمكينه نصب عينيها وعلى سلم أولوياتها، على اعتباره محور عملية التنمية الشاملة المستدامة، وأساس التميز والريادة العالمية التي تنشدها القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة في كافة المجالات وعلى مختلف الصعد، ومن هذا المنطلق لم تدخر الهيئة جهداً في سبيل توفير منصات علمية تفاعلية تعنى بقطاع الموارد البشرية المحلي والعربي والعالمي وتسلط الضوء على أفضل الممارسات والتحديات التي تواجهه، وليس أدل على ذلك من تنظيمها لمؤتمر الموارد البشرية الدولي تحت عنوان «الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام»،



جانب من جلسة «التوطين» خلال المؤتمر



اللورد إيان بلير يتحدث عن دور القيادة الناجحة وسر الريادة والتميز



22 ورقة عمل جرى استعراضها خلال المؤتمر

كما تم التأكيد خلال الجلسات على أهمية دور القائد المؤسسي في إحداث التغيير نحو الأفضل، والتأثير والإلهام في الموظفين، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإشراكهم في صناعة القرار، جنباً إلى جنب مع استعراض أهم التحديات التي تواجه مديري ومسؤولي الموارد البشرية، أهمها تطوير قدرات ومهارات الموظفين، وتعيين الكفاءات المتميزة التي من شأنها إحداث التأثير المطلوب وتمكينها من لعب أدوار استراتيجية.

توصيات المؤتمر

ومن التوصيات التي خلص إليها المؤتمر ضرورة أن تولي الشركات والمؤسسات وجهات العمل كافة صحة الموظفين عناية كبيرة، لما لهذا الجانب من أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية، كما أوصوا بأهمية التناغم الوظيفي، والتدريب والتطوير في الارتقاء بمنظومة العمل المؤسسي وجودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات لمعاملتها، بالإضافة إلى ضرورة توظيف التكنولوجيا بكافة أشكالها في تقديم وتطوير الخدمات الحكومية استرشاداً بتجربة دولة الإمارات العربية المتحدة الرائدة ومساعدتها الحثيثة للتحويل نحو الحكومة الذكية.



المؤتمر سلط الضوء على أهمية إشراك الموظفين في صنع القرارات

عقد مؤتمر الموارد البشرية الدولي في دبي يومي 29 و30 إبريل 2014، تحت رعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي للسنة الثانية على التوالي، وبالتعاون بين الهيئة وشركة «إنفورما».

وحضر المؤتمر قرابة 400 خبير ومهتم في الموارد البشرية من الدولة، ودول مجلس التعاون والعالم، استعرضوا نحو 22 ورقة عمل على مدار يومي المؤتمر.

بناء قيادات الصف الثاني ومواكبة التطورات التكنولوجية

وسلّطت الجلسات الضوء على عدد من الموضوعات المهمة منها: كيفية تعزيز إنتاجية المؤسسات، ورفع مستويات الأداء والتناغم الوظيفي فيها، وضرورة التدريب والتطوير المستمر للموظف، وأهمية وسبل مواكبة التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الاتصال والمعلومات، وآلية توظيف الطاقات الكامنة لرأس المال البشري عبر تعظيم مشاركة الموظفين، وتشجيع وتكريم المتميزين، وبناء قيادات الصف الثاني في القطاعين العام والخاص، وكيفية جذب أفضل الكفاءات والحفاظ عليها، لدفع اقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة.



جانب من ملتقى الشركاء لعام 2014

الشركاء المكرمون

وضمنت قائمة الشركاء المكرمين كلاً من (وزارة شؤون الرئاسة، والأمانة العامة لمجلس الوزراء، ومكتب رئاسة مجلس الوزراء، وديوان المحاسبة، وجهاز أمن الدولة، ووزارة المالية، وهيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية، وهيئة تنظيم قطاع الاتصالات، ومؤسسة جمعة الماجد، والإدارة العامة للدفاع المدني - دبي، والمعهد العالي للموارد البشرية والتطوير CIPD، ومجموعة شركات سيتي تيك، وجمعية إدارة الموارد البشرية SHRM، وشركتي إنفورما وأوين هويت، وشركة أبوظبي للإعلام، ومؤسسة دبي للإعلام، ومؤسسة الشارقة للإعلام).

كما شمل التكريم (مركز الأخبار في مؤسسة دبي للإعلام، وقناة سما دبي، وإذاعة نور دبي، ووكالة أنباء الإمارات، وصحف الاتحاد والبيان والخليج، والإمارات اليوم، والرؤية، وإذاعة الرابعة في عجمان، وموقع 24 الإخباري، ومجلة ومضات).

ملتقى الشركاء الاستراتيجيين للهيئة خلال العام 2014

لأنها تؤمن بأن تحقيق أهدافها الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية، والوصول إلى مبتغاها من تميز وريادية عالمية لا يتأتيان إلا من خلال العمل الجماعي وتعزيز آفاق التعاون مع شركائها، سعت الهيئة جاهدة إلى توطيد علاقاتها مع شركائها الاستراتيجيين من كافة القطاعات، وقدرت دورهم عالياً ووضعهم في صلب رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية، كغاية وأداة.

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



د. عبد الرحمن العور مشاركاً في إحدى جلسات العصف الذهني

الموارد البشرية «الاتحادية» في ورشة عصف ذهني

انطلاقاً من حرصها على تعزيز ريادة وتنافسية دولة الإمارات العربية المتحدة على كافة الصعد وفي كافة المحافل، لم تدخر الهيئة جهداً في سبيل تطوير وتمكين رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال تسليط الضوء على أبرز التحديات التي تواجهه والعمل على تجاوز هذه التحديات، ومن هنا عقدت الهيئة ورشة عصف ذهني خاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ناقشت من خلالها أهم التحديات التي تواجه إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والحلول المقترحة للنهوض بها، لتنمية وتطوير رأس المال البشري، بالاستفادة من أفضل الأفكار والممارسات والتجارب العالمية.

وركزت ورشة العصف الذهني على محاور عدة أبرزها (الإنتاجية وسبل رفعها، وتخطيط الموارد البشرية، وتشريعات وسياسات الموارد البشرية، والتمكين والتحفيز وتحسين بيئة العمل، وأتمتة إجراءات الموارد البشرية والتطبيقات الذكية، ومؤشرات إمكانات الموارد البشرية).

وشهدت الورشة تفاعلاً وإقبالاً كبيرين، حيث حضرها أكثر من 70 خبيراً ومختصاً ممثلين عن الوزارات والجهات الاتحادية، ومؤسسات القطاع الخاص، والحكومات المحلية، وبيوت الخبرة المتخصصة بالموارد البشرية.

وجرى خلال الورشة استعراض إنجازات الهيئة 2010-2014 ومبادراتها لعام 2015، وكذلك رؤية الهيئة ورسالتها وقيمتها وأهدافها المرتبطة برؤية الإمارات 2021.

وتعد مخرجات ورشة العصف الذهني مدخلات لخطة الهيئة الاستراتيجية للمرحلة المقبلة، حيث تم الأخذ بتوصياتها وإخضاعها للدراسة وعرضها على شركاء الهيئة الاستراتيجيين.



المدير العام وجانب من موظفي الهيئة خلال الملتقى

وترمي الهيئة من خلال هذا اللقاء السنوي إلى استعراض أبرز منجزاتها، وتسليط الضوء على المبادرات والمشروعات التي تعتمزم إطلاقها على مستوى الحكومة الاتحادية خلال الفترة المقبلة والتشاور حولها، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تعزيز مكانتها ودورها الريادي على مستوى الحكومة الاتحادية، بما يخدم تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2014 - 2016، ورؤية الإمارات 2021، وأجندتها الوطنية.

وتأتي هذه الخطوة انطلاقاً من حرص الهيئة على استعراض أهم التحديات التي واجهتها إدارات وفرق العمل في الهيئة خلال الفترة الماضية، وتبادل أفضل الحلول والأفكار والممارسات، بالإضافة إلى متابعة سير عمل الخطة الاستراتيجية للهيئة للأعوام ما بين 2014 و2016.

وقدم مدراء القطاعات والإدارات في الهيئة شروحات وعروض حول أبرز إنجازات فرق عملهم خلال العام 2014، وما تتضمنه خططهم التشغيلية للعام 2015، تبع ذلك حلقة نقاشية وعصف ذهني لتحديد التوجهات والتحديات التي قد تواجه تطبيق الخطط الموضوعية.

وجرى خلال اللقاء استعراض أبرز ملامح الخطة الاستراتيجية للهيئة للعام 2015، والتي تتضمن 5 أهداف استراتيجية، و35 مبادرة استراتيجية ومشاركة.

لقاء قيادات الهيئة ...وقفة تأملية نحو انطلاقة أفضل

في إطار حرصها على تجذير مبادئ الريادة والتميز والتنافسية في الأداء، وسعيها منها إلى الوقوف على ما حققته من إنجازات على الصعيدين الداخلي والخارجي خلال السنوات القليلة الماضية، عقدت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في ديسمبر العام 2014 اللقاء السنوي الثاني لقيادات الهيئة في جلسة أشبه بالعصف الذهني جمعت مدير عام الهيئة والمدراء التنفيذيين، ومدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام والخبراء.

مذكرات تفاهم



فريق عمل الهيئة خلال لقاء ممثلين عن حكومة أم القيوين

مذكرة تفاهم مع حكومة أم القيوين

بحضور صاحب السمو الشيخ سعود بن راشد المعلا عضو المجلس الأعلى للاتحاد حاكم أم القيوين وسمو الشيخ راشد بن سعود بن راشد المعلا ولي عهد أم القيوين، وقعت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ومثلها مديرها العام سعادة الدكتور عبدالرحمن العور مذكرة تفاهم مع دائرة الموارد البشرية التابعة لحكومة أم القيوين ومثلها سعادة ناصر سعيد التلاي مدير الديوان الأميري والقائم بأعمال الأمين العام للمجلس التنفيذي بإمارة أم القيوين، تشارك بمقتضاها الهيئة في تطوير قانون الخدمة المدنية في حكومة أم القيوين وتحديثه على ضوء الممارسات المعتمدة في الحكومة الاتحادية، وبما يتوافق مع طبيعة وخصوصية العمل في حكومة الإمارة.

وتعكس هذه المذكرة التزام الهيئة بدورها الرائد في مجال تنمية وتطوير وتعزيز قدرات موظفي الحكومة بدولة الإمارات العربية المتحدة، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق رؤية الإمارات 2021 وأجندتها الوطنية للأعوام السبعة المقبلة.

ونصت المذكرة على أن تقدم الهيئة الدعم والتعاون في مجال تطوير وإعداد الأنظمة التالية: نظام إدارة أداء لموظفي حكومة أم القيوين،

لأنها حريصة على تعزيز التعاون مع شركائها الاستراتيجيين، والنهوض برأس المال البشري وتمكينه في دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام، والحكومة الاتحادية على وجه الخصوص، أبرمت الهيئة خلال العام 2014 عدداً من مذكرات التفاهم مع مؤسسات عالمية وأخرى حكومية وشبه حكومية وخاصة، وهنا نستعرض أبرز هذه المذكرات:

مذكرة مع مدينة دبي الطبية ضمن «معارف»



د. عبدالرحمن العور ومروان عابدين وممثلين عن الجانبين بعد توقيع مذكرة التفاهم

في إطار جهودها المستمرة لتعزيز وتطوير قدرات كافة موظفي الحكومة الاتحادية أبرمت الهيئة مذكرة تفاهم مع مدينة دبي الطبية ممثلة بمجمع محمد بن راشد الأكاديمي الطبي، وذلك ضمن مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، والمعنية بإعداد قائمة بأفضل مزودي خدمات التدريب في دولة الإمارات العربية المتحدة وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية للاستفادة من برامجها التدريبية بأسعار تنافسية.

وتهدف المذكرة إلى تطوير آفاق التعاون بين الحكومة الاتحادية ومدينة دبي الطبية، وتوفير برامج تدريبية مشتركة لتطوير مهارات وكفاءات موظفي الحكومة الاتحادية من العاملين في مجال خدمات الرعاية الصحية، وغيرهم من العاملين في الحكومة الاتحادية، والارتقاء بأدائهم الوظيفي.

وبموجب هذه المذكرة، سيقوم مجمع محمد بن راشد الأكاديمي الطبي، بإعداد وتوفير فرص تدريبية متخصصة لموظفي الحكومة الاتحادية عبر مجموعة من البرامج التعليمية الطبية والأكاديمية ونشر الأبحاث والدراسات المتخصصة، بالإضافة إلى عقد الندوات وورش العمل في مجال الرعاية الصحية، ومجالات تطويرية وتدريبية أخرى بما يتماشى واحتياجات الجهات الحكومية الاتحادية.

ونظام تدريب وتطوير لموظفي حكومة الإمارات، وكذلك نظام تقييم وتوصيف الوظائف، بالإضافة إلى مساعدة حكومة أم القيوين في إعداد أدلة ونماذج لتلك الأنظمة، وتقديم الدعم الفني فيما يتعلق بأتمتة إجراءات الموارد البشرية في حكومة أم القيوين، والوصول إلى صيغة معدلة لقانون الخدمة المدنية بحكومة أم القيوين بما يتفق مع أفضل الممارسات المعتمدة في الحكومة الاتحادية.

مذكرة تفاهم مع هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية



الشيخ أحمد بن طحنون ود. عبدالرحمن العور
يوقعان مذكرة التفاهم

في إطار جهودها لدعم تطبيق قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية على أكمل وجه وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية، تزود بموجبها هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية بالبيانات والمعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة من المواطنين العاملين لدى الحكومة الاتحادية أو الحكومات المحلية ممن تنطبق عليهم شروط قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية، ودعم تنفيذ وتطبيق قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية من خلال التنسيق المشترك مع الجهات الاتحادية والمحلية بشأن تنظيم التحاق الفئات المستهدفة بالخدمة.

شراكة مع المعهد العالي للموارد البشرية والتطوير (CIPD)

مذكرة مع جمعية إدارة الموارد البشرية "SHRM"



د. عبدالرحمن العور وبيتر تشيز يوقان مذكرة التفاهم

أبرمت الهيئة مذكرة تفاهم مع المعهد العالي للموارد البشرية والتطوير الذي يتخذ من العاصمة البريطانية لندن مقراً له يتم بموجبها دعوة أعضاء المعهد في المنطقة لحضور الفعاليات والملتقيات التي تنظمها الهيئة بشكل دوري، والتعاون والتوصية بمتحدثين لفعاليات نادي الموارد البشرية، وتعزيز التعاون في مجال الدراسات والبحوث المرتبطة بمواضيع خاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة ومنطقة الخليج العربي.

ونصت المذكرة على أن يقدم المعهد برامج التطوير المهني وبرامج تعليمية بما فيها المؤهلات المهنية باللغة الإنجليزية لتطوير قدرات المختصين في الموارد البشرية في المنطقة، والشراكة في المؤتمرات، والتعاون في تطوير مواد علمية لمجلة "صدي الموارد البشرية" المتخصصة التي تصدرها الهيئة باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي.



توقيع مذكرة تفاهم بين الهيئة والرئيس التنفيذي لجمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) هنري جاكسون

وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع جمعية إدارة الموارد البشرية، لتعزيز التعاون المشترك في مجال عقد البرامج التدريبية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، والتعاون المبدئي لعقد المؤتمرات المشتركة، واقتراح المتحدثين للمؤتمرات التي تنظمها كل من الهيئة والجمعية، بالإضافة إلى التعاون المشترك في مجال تطوير علوم إدارة الموارد البشرية.

وتعد جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) التي تأسست في العام 1948 أكبر منظمة عالمية لجهة عدد أعضائها المتخصصين في مجال الموارد البشرية، والبالغ عددهم أكثر من 275 ألف عضو من أكثر من 160 دولة على مستوى العالم، وتتولى الجمعية التي تمتلك مكاتب في كل من الولايات المتحدة الأمريكية ودولة الإمارات والهند والصين مهمة تزويد مختصي الموارد البشرية بالمعلومات وتطوير مهاراتهم في إدارة الموارد البشرية، وهي عضو نشط في جمعية إدارة الموارد البشرية في أمريكا الشمالية والأمين العام الحالي للاتحاد العالمي لجمعيات إدارة الموارد البشرية حول العالم.

مبادرات
إنسانية
ومجتمعية





«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 لمنح موظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم خصومات خاصة واستثنائية على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.



الطائر للسيارات، وسلسلة فنادق روتانا في دبي والإمارات الشمالية، وفندق جراند حياة دبي، وفندق كورال دبي ديرة، وفندق شيراتون أبوظبي، وفندق تايم جراند بلازا، ومجموعة قنوات OSN، ومستشفى الزهراء بفروعه المتعددة، وشركة أرامكس لخدمات النقل والحلول اللوجستية.

وللاطلاع على القائمة الكاملة للشركات المدرجة ضمن البرنامج ونسب الخصومات التي تقدمها لموظفي الحكومة الاتحادية يمكنكم زيارة الصفحة الخاصة بالبرنامج على الموقع الإلكتروني للهيئة: www.fahr.gov.ae، أو زيارة التطبيق الذكي للهيئة FAHR.

وتسهم المبادرة التي تم إطلاقها خلال العام 2012 في التأكيد على دور الهيئة المجتمعي، وتعزز ارتباط مؤسسات وشركات القطاع الخاص مع موظفي الحكومة الاتحادية، وتعكس المسؤولية 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 الدولة المتقدمة وتحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021 وأجندتها الوطنية.

أكثر من 60 شركة ضمن «امتيازات»

وشهد برنامج «امتيازات» خلال العام 2014 انضمام مجموعة جديدة من الشركات، ليتخطى بذلك عدد الشركات المنضمة للبرنامج منذ إنطلاقه حاجز الـ 60 شركة من مختلف القطاعات الخدمية والاستهلاكية، كما شهد البرنامج تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من موظفي الحكومة الاتحادية وشركات القطاع الخاص على اختلافها.

وتجدر الإشارة إلى تنوع مجالات عمل الشركات المدرجة ضمن برنامج «امتيازات»؛ حيث شركات السيارات، والفنادق، وشركات السياحة والسفر ومحال المجوهرات، ومرافق الرعاية الصحية، وشركات تأجير السيارات، وعدد من محلات البيع بالتجزئة والمطاعم.

وكانت الهيئة قد أبرمت باكورة اتفاقيات الشراكة ضمن مبادرة «امتيازات» مع مؤسسة جمعة الماجد ممثلة عن شركة «هيونداي»، تقدم بمقتضاها الأخيرة عروضاً ترويجية وخصومات خاصة لموظفي الحكومة الاتحادية على سيارات هيونداي، وتوفير خدمة ما بعد البيع في كافة مراكز الخدمة التابعة لهيونداي والمنتشرة عبر إمارات الدولة.

ومن أبرز شركات القطاع الخاص التي انضمت حديثاً لبرنامج «امتيازات»:

مبادرات إنسانية



المبادرات الإنسانية تلقى تفاعلاً كبيراً بين موظفي الهيئة

تؤمن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية إيماناً راسخاً بأهمية المسؤولية المجتمعية للمؤسسة، وبأن تحقيق أهدافها الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية إلى واقع ملموس لا يتأتى إلا من خلال القيام بدور فاعل في مجال العمل الإنساني والمجتمعي الذي يعد جزءاً لا يتجزأ من رؤيتها ورسالتها الساميتين، وانطلاقاً من مسؤوليتها المجتمعية، وقناعتها بأهمية هذا الدور الحيوي، أخذت الهيئة على عاتقها مسؤولية إطلاق عدد من المبادرات الإنسانية والمجتمعية التي تخدم المجتمع الإماراتي برمته، والمشاركة بأخرى ومن هذه المبادرات:



مبادرة «هدية العيد» للأيتام

انطلاقاً من حسها العالي بمسؤوليتها المجتمعية، وحرصها على تجسيد قيم التراحم الإنساني والاجتماعي في العيد شاركت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في مبادرة «علبة هدية العيد» المجتمعية، والتي أطلقتها مؤسسة الشارقة للتمكين الاجتماعي تحت عنوان (أمل العيلة بالهدايا.... تملأ عيدهم بالسعادة) بمناسبة عيد الأضحى المبارك، وتقوم فكرتها على جمع الهدايا والحلوى والعديد من التي تسعد الأيتام في علب مخصصة لذلك، توزع على الراغبين بالمشاركة.

وحظيت المبادرة بإقبال وتفاعل كبيرين من قبل موظفي الهيئة في أبو ظبي ودبي، حيث ملأ موظفوها قرابة 150 صندوقاً بالهدايا والعديد من التي ترسم البسمة على وجوه الأطفال الأيتام الذين تحتضنهم مؤسسة الشارقة للتمكين الاجتماعي وتدخل السرور والفرح إلى قلوبهم.



حملة «سقياهم رحمة»

حملة «سقياهم رحمة» إحدى مبادرات المسؤولية المجتمعية الرائدة على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي أطلقتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالتعاون مع هيئة الطرق والمواصلات بدبي، ومجموعة 1971 المجتمعية، ومجموعة الضمادة الاجتماعية، بغية التخفيف من معاناة العمال الذين يعملون في المواقع الإنشائية والمكشوفة تحت أشعة الشمس، وذلك من خلال تقديم وسائل الوقاية من حر الصيف والهدايا الرمزية لهم.

وتمثلت مشاركة الهيئة في قيام فريق من موظفيها بزيارة إلى موقع العمل في محطة ترام الصفوح في إمارة دبي، والتقى بعمال الموقع ووزع عليهم أغطية للرأس وقوارير مياه وبعض الهدايا التحفيزية.

وتعكس الحملة حرص الهيئة على بلورة ثقافة الصحة والسلامة المهنية من خلال اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل خصوصاً في ظل ارتفاع درجات الحرارة في ساعات الظهيرة خلال فصل الصيف.



المبادرات المجتمعية والإنسانية جزء من الرفاه الوظيفي

مبادرة «صندوق المعونة»

تسعى الهيئة على الدوام إلى تعزيز المشاركة المجتمعية لموظفيها، وترسيخ ثقافة المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي لديهم، ومن هذا المنطلق شاركت بمبادرة صندوق المعونة للفئة العمالية (The Box Appeal) وهي مبادرة خيرية أطلقتها مجموعة فنادق راديسون بلو بالتعاون مع عدد من الجهات في دولة الإمارات العربية المتحدة منها: بلدية دبي واللال الأحمر.

واندرجت تلك المشاركة ضمن مبادرة الرفاه الوظيفي التي أطلقتها الهيئة خلال العام 2014 بين موظفيها لضمان بيئة عمل صحية محفزة مفعمة بالطاقة الإيجابية والإنتاجية العالية.



التفاعل مع الحملة الوطنية للتحصين ضد مرض شلل الأطفال

إيماناً منها بأهمية تنشئة جيل سليم خالي من الأمراض قادر على المساهمة في دفع عجلة التنمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، والحفاظ على المكتسبات التي حققتها الدولة والمراكمه عليها، تفاعلت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مع الحملة الوطنية للتحصين ضد مرض شلل الأطفال التي أطلقتها وزارة الصحة بالتعاون مع هيئتي الصحة بأبوظبي ودبي، بغية تعزيز المناعة عند الأطفال والحفاظ على الدولة خالية من المرض.

وجاء تفاعل الهيئة من خلال دعوتها لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية ومنتسبي نادي الموارد البشرية وشركاءها للاستفادة من الحملة وإشهارها والتوعية بها، مستفيدة بذلك من قاعة البيانات الضخمة المتوفرة لديها في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» وقوائمها البريدية وحسابها عبر تويتر، حيث نشرت العبارات التحفيزية التوعوية و«بوستر» الحملة.

احتفالات وطنية ومجتمعية... تجسد الولاء والانتماء

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



د. عبدالرحمن العور يتوسط عدداً من موظفي الهيئة في يوم العلم



إطلاق مسابقة «صورة في حب الوطن» عبر تويتر وإنستغرام

في خطوة تعكس فهمها العميق لأهمية العمل الوطني، ودوره الجوهرى في توطيد المكانة المرموقة التي حققتها دولة الإمارات العربية المتحدة على الصعيدين الإقليمي والعالمي أطلقت الهيئة مسابقة وطنية بعنوان «صورة في حب الوطن» عبر حسابيها على موقعي التواصل الاجتماعيين تويتر وإنستغرام *fahr_uae، وذلك تزامناً مع احتفالات اليوم الوطني الـ 43 لدولة الإمارات العربية المتحدة.

وتمثلت المسابقة في استقبال الهيئة عبر حساباتها على مواقع التواصل الاجتماعي لصور تلتقطها عدسات المواطنين والمقيمين في الدولة لها علاقة باحتفالات اليوم الوطني، وتعكس مشاعر حب الوطن وتلاحم القيادة بالشعب.

وسعت الهيئة من خلال مسابقة "صورة في حب الوطن" إلى رد جزء ولو بسيط من جميل دولة الإمارات العربية المتحدة وقيادتها الرشيدة على أبنائها والمقيمين على أرضها الطيبة.

وقدمت الهيئة جوائز قيمة للفائزين في المسابقة التي استمرت لمدة 10 أيام.



جانب من احتفال الهيئة باليوم الوطني الـ 43 لدولة الإمارات العربية المتحدة

حفل اليوم الوطني الـ 43

أحيت الهيئة ذكرى اليوم الوطني الثالث والأربعين لتأسيس اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة، مؤكدة أن تلك التجربة الوحيدة شكلت نقطة تحول تاريخية على كافة الصعد والمستويات لجهة الإنجازات العظيمة والمكتسبات المهمة التي تحققت خلال فترة زمنية قصيرة.

ونظمت حفلاً بهذه المناسبة، استهل بعزف النشيد الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة، وعرض فيلم وثائقي قصير عن أبرز مناقب ومآثر المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -طيب الله ثراه-.

وجرى خلال الحفل تكريم عدد من موظفي الهيئة الأوائل في عدد من المجالات، وذلك تماشياً مع مبادرة «أوائل الإمارات» التي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله».

ورفعت الهيئة من خلال الحفل أسمى آيات التهاني والتبريكات إلى القيادة الرشيدة ممثلة بصاحب 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، وإلى شعب الإمارات والمقيمين على أرض الدولة.



الهيئة تحيي ليلة النصف من شعبان وسط أجواء تراثية عائلية

إحياء ليلة النصف من شعبان

في أجواء استحضرت التراث الإماراتي الأصيل، وعكست حرص الهيئة على الحفاظ على هوية دولة الإمارات العربية المتحدة وموروثها الشعبي، أحييت الهيئة ليلة النصف من شعبان «حق الليلة»، ونظمت عدداً من الفعاليات التراثية المختلفة، قدمت خلالها الهدايا والأكلات والحلويات الشعبية على الأطفال والموظفين.

ويعد الاحتفال بليلة النصف من شعبان جزءاً لا يتجزأ من نسيج عادات وتقاليد معظم المجتمعات الخليجية، يطل فيها الأطفال بأبهى حللهم من خلال ارتداء الملابس التقليدية المزينة والمرصعة.



جانب من حفل موظفي الهيئة في أبوظبي بيوم العلم

الهيئة تحتفي بيوم العلم

أحييت الهيئة مناسبة يوم العلم، استجابة لمبادرة، صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» للاحتفال بيوم العلم، وذلك بالتزامن مع الاحتفالات التي شهدتها الدولة بمناسبة مرور 10 سنوات على تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مقاليد الحكم في دولة الإمارات.

ونظمت الهيئة حفلاً بهذه المناسبة، تخلله رفع علم الدولة على مبناها، والاستماع للنشيد الوطني الرسمي لدولة الإمارات، وتوزيع أعلام الدولة على جميع الموظفين الذين تفاعلوا بشكل كبير مع الحملة.

«الهيئة» تكرم موظفاتها بيوم الأم

لا يساور الهيئة أدنى شك بأن المرأة نصف المجتمع، وأن الدور المحوري الذي تلعبه في مختلف مناحي ومجالات الحياة، كان له أكبر الأثر في توطيد مكانة دولة الإمارات العربية المتحدة على مختلف الصعد، فرأت تكريم هذه الشريحة المهمة في المجتمع الإماراتي، والتي تعمل بشكل ديناميكي ومتواصل لما فيه مصلحة الدولة، حيث أقامت حفلاً كرمت من خلاله موظفات الهيئة وعدد من موظفات المؤسسات المجاورة، ووزعت عليهن الورود والهدايا التذكارية.



تشكل المرأة 39% من موظفي الحكومة الاتحادية

مبادرات تحفيزية رائدة



لقطة من حفل تكريم أوائل الإدارات في الهيئة

تدرك الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية مرهونين بمدى تفاعل وتعاون موظفيها مع بعضهم البعض، وهو الأمر الذي لا يتأتى إلا من خلال تحفيز الموظفين وزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهم من خلال خلق بيئة عمل إيجابية تتسم بالإبداعية والابتكار والتنافسية وتكريم المتميزين. ولتحقيق هذه الغاية أطلقت الهيئة مبادرات داخلية عدة كان لها أكبر الأثر في تمكين موظفيها، وإضفاء أجواء عمل أقل ما يقال عنها أنها إيجابية وتحفيزية تكرم الإبداع والمبدعين.

يذكر أن الهيئة قد فازت خلال العام 2014 بجائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز فئة الجهات الاتحادية الأكثر تحسناً، وتسلمت درع الجائزة من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"، خلال الحفل الذي أقيم بفندق قصر الإمارات في أبوظبي، لتكريم الوزارات والجهات الاتحادية المتميزة في تطبيق معايير الجائزة.

الإفطار الشهري



جانب من أحد الإفطارات الشهرية في أبوظبي

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 وأجندتها الوطنية، ومن هذا المنطلق أطلقت في سبتمبر من العام 2012 مبادرة حفل الإفطار الجماعي، والذي يعد تقليداً شهرياً يجمع الموظفين بالقيادة، بغية استعراض أحدث 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 ومسمياتهم الوظيفية في أجواء اجتماعية غير تقليدية.

جائزة التميز الداخلي... عنوان الصدارة وشهد الهمم



تكريم فريق تقييم مزودي خدمات التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مطلع العام 2014 جائزة التميز الداخلي والتي تضم ثلاث فئات هي: (الإدارة المتميزة، وفريق العمل المتميز والموظف المتميز)، وذلك بهدف تقدير الإنجاز على مستوى الفئات والحث على تعظيم المكاسب لتشمل جميع الأفراد والإدارات ومختلف قطاعات العمل؛ فضلاً عن أنها أداة للتحفيز وترسيخ ثقافة التميز ونشر قصص نجاح الفائزين بالجائزة للوصول إلى أعلى درجات التميز في الأداء.

وترمي الهيئة من خلال الجائزة إلى الاستعداد للمشاركة في جوائز التميز على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام، والحكومة الاتحادية على وجه الخصوص، لا سيما جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز والتي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» في العام 2009، والتي تنضوي تحت مظلة برنامج الشيخ خليفة للتميز المؤسسي.

وفي ديسمبر العام 2014 كرمت الهيئة موظفيها وإداراتها وفرق عملها الفائزين بجائزة التميز الداخلية، والذين سيتشرفون بتمثيل الهيئة في الدورة المقبلة من جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز.



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.

وتخضع بطاقة «ما قصرنت» للمعايير والقيم المعتمدة في الهيئة كالالتزام والمهنية، والمسؤولية والولاء، والريادة والتميز في الأداء، والعدالة والمساواة، إضافة إلى التواصل الفعال للموظف.

وتسهم مبادرة «ما قصرنت» في تعزيز إيجابية وإنتاجية الموظفين، ورفع الروح المعنوية لديهم، فضلا عن دورها البارز في عملية دمج الموظف بالمنظومة المؤسسية، حيث يتم الإعلان عن الموظفين الأكثر تفاعلا واستلاما للبطاقة خلال حفل الإفطار الشهري لموظفي الهيئة، ويتم تكريمهم معنويا ونشر أسمائهم وصورهم من خلال وسائل إعلام الهيئة الداخلية باعتبارهم سفراء الإيجابية فيها.

3500 بطاقة منذ إطلاق المبادرة

ومنذ إطلاقها لاقت المبادرة تفاعلاً كبيراً من موظفي الهيئة والوزارات والجهات الاتحادية، الذين تم إتاحة هذه الخدمة لهم ضمن باقة الخدمات التي يقدمها تطبيق الهيئة الذكي FAHR، حيث بلغ عدد البطاقات التي تبادلها الموظفون مع نهاية العام 2014 قرابة 3500 بطاقة.



مدير عام الهيئة يكرم أصحاب الاقتراحات المجدية ضمن نظام الاقتراحات «طور معنا»

موظف الشهر المتميز «تستاهل»

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

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

«ما قصرنت».... بطاقات الإيجابية والتقدير

لأنها دائمة السعي إلى خلق بيئة عمل قوامها التنافس والتعاون، وترسيخ مبدأ العمل بروح الفريق الواحد، أطلقت الهيئة في العام 2013 مبادرة داخلية أسمتها بطاقة «ما قصرنت»، وهي بطاقة شكر وتقدير إلكترونية يتبادلها موظفو الهيئة فيما بينهم على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم الوظيفية، للتعبير عن امتنانهم لتعاون زملائهم معهم وللجهود التي بذلوها، نظراً لالتزامهم المهني والسلوكي والأخلاقي في العمل، علاوة على تقديرهم لتعاونهم البناء في إعلاء شأن الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية.



برنامج الرفاه الوظيفي

ضمن جهودها الرامية إلى دمج موظفيها ببيئة العمل إلى أقصى درجة، ورفع مستويات الرضا الوظيفي لديهم، أطلقت الهيئة خلال العام 2014 برنامج الرفاه الوظيفي الذي يشتمل على 4 مبادرات تدرج تحت كل منها مجموعة أنشطة ومشاريع وهي: المبادرات الصحية، مبادرات السلامة المهنية، مبادرات البيئة الخضراء والمبادرات الاجتماعية والمجتمعية.

ومنذ إطلاق البرنامج عمدت الهيئة إلى تنظيم عدد من الأنشطة تحت كل مبادرة، ففي المبادرات الصحية، أطلقت حملة لحث الموظفين على استخدام السلالم بدل المصعد الكهربائي، ووزعت عدداً من النشرات التثقيفية حول فوائد استخدام السلالم، أما فيما يتعلق بمبادرات السلامة المهنية، فقد عقدت الهيئة ورشة تدريبية لموظفيها حول السلامة المهنية بالتعاون مع الدفاع المدني.

وعلى صعيد مبادرات البيئة الخضراء، فقد أولت الهيئة اهتماماً خاصاً بتوفير الطاقة والتقليل من استهلاكها من خلال إطلاق حملة ترشيد استهلاك الكهرباء، وفيما يتعلق بالمبادرات المجتمعية التي تسعى إلى تعزيز المشاركة والخدمة المجتمعية لموظفيها وتشجيعهم على العمل التطوعي فقد شاركت الهيئة بمبادرة صندوق المعونة للفئة العمالية The Box Appeal وهي مبادرة خيرية أطلقتها مجموعة فنادق راديسون بلو بالتعاون مع عدد من الجهات في دولة الإمارات العربية المتحدة منها: بلدية دبي والهلل الأحمر.



مدير عام الهيئة يكرم أصحاب المقترحات المجدية ضمن نظام الاقتراحات «طور معنا»

نظام الاقتراحات... «طور معنا»

تحرص الهيئة بشكل مستمر على توفير أجواء عمل مفعمة بالإيجابية والتحفيز والإبداع لموظفيها، بما يسهم في تحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021، وفي هذا الصدد أطلقت الهيئة في العام 2012 نظام الاقتراحات «طور معنا»، وربطته بموقعها الإلكتروني، ويتم من خلاله استقبال المقترحات الداخلية والخارجية التي تستهدف تطوير بيئة العمل في الهيئة.

وتخضع المقترحات لدراسة وتقييم فريق متخصص من الهيئة، تمهيداً لاعتمادها وتطبيق المجدي منها، واستقبل النظام خلال العام 2014 حوالي 76 مقترحاً، 29 منها مجدية تم تطبيق 10 منها حتى نهاية العام 2014 وجاري العمل على تطبيق المقترحات الأخرى، وبذلك يصبح مجموع الاقتراحات الواردة إلى النظام منذ إنطلاقه قرابة 400 مقترح.

ويسهم نظام الاقتراحات «طور معنا» في تعزيز التوجهات الاستراتيجية للهيئة والرامية إلى تعزيز سبل التواصل بين الهيئة وموظفيها وكافة متعاملها وشركائها، بغية الارتقاء بمنظومة العمل المؤسسي في الهيئة، والنهوض 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.

أدوات الهيئة الإعلامية



تسعى الهيئة بشكل مستمر إلى مواكبة توجهات ورؤى القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة وطموحاتها في السباق نحو التميز والريادة والتنافسية العالمية والابتكار بكل ما تحمل الكلمة من معنى، وعلى مختلف الصعد، ومن هنا جاءت فكرة إطلاق مجلة «صدى الموارد البشرية» التي تعد إحدى مبادرات الهيئة الرائدة لبناء ثقافة علمية في مجال الموارد البشرية، مبنية على أفضل الممارسات والتجارب العالمية في هذا الشأن.

إطلاق مجلة «صدي الموارد البشرية»

وخلال العام 2014 أصدرت الهيئة العدد الأول من مجلة «صدي الموارد البشرية» التي تصدر باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي إلكترونياً وورقياً، ويتم إعدادها بالشراكة مع مؤسسات عالمية رائدة في مجال الموارد البشرية وتنمية وتمكين رأس المال البشري مثل: معهد الموارد البشرية والتطوير في بريطانيا CIPD، ومجموعة بوسطن الاستشارية BCG، وجامعة Monash الأسترالية، وجمعية إدارة الموارد البشرية الأمريكية SHRM.

وتتميز "صدي الموارد البشرية" بأنها مجلة متخصصة شاملة تشكل إضافة نوعية لمكتبة الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومرجعاً للباحثين والمهتمين في هذا المجال، وإضافة جديدة لأدوات الهيئة الإعلامية التي تسعى من خلالها الوصول إلى أكبر شرائح المتعاملين والشركاء والجمهور، ليس على مستوى دولة الإمارات فحسب بل وعلى مستوى المنطقة، لتعكس من خلالها أفضل الممارسات والتجارب التي يمكن الاستفادة منها وتوظيفها للنهوض بمستوى مؤسساتنا وتحسين بيئة العمل، وبالتالي رفع الكفاءة والإنتاجية.

وتعنى المجلة بطرح كل ما هو جديد من رؤى وأفكار وممارسات تهتم متخذي القرار، وتخدم صناعة التحول المؤسسي في السباق العالمي نحو تبني أفضل السياسات والأنظمة والبرامج والتطبيقات التي تساعد المؤسسات على اختلافها في تحقيق مبتغاها وأهدافها الاستراتيجية في ظل بيئة عمل متوازنة، جاذبة ومفعمة بالحيوية والديناميكية.

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

والجدير بالذكر أن الهيئة أتاحت المجلة على موقعها الإلكتروني (www.fahr.gov.ae)، كما فتحت باب المشاركات المحكمة لنشرها في المجلة، واستقبال الآراء والمقترحات التطويرية للنهوض بمستوى المجلة وموضوعات الطرح عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة hrecho@fahr.gov.ae.





مجلة الموارد البشرية 50 ألف قارئ و44 إصداراً

في خضم الحراك الكبير والمتغيرات المتسارعة التي تشهدها دولة الإمارات العربية المتحدة عموماً، والحكومة الاتحادية على وجه التحديد، كان لزاماً على الهيئة أن تسعى إلى تعزيز تواجدها وحضورها الإعلامي على الساحة الاتحادية، لتسلط الضوء على أبرز منجزاتها ومبادراتها ومشروعاتها الاتحادية، ومن هنا تمخضت فكرة إطلاق مجلة الموارد البشرية الشهرية الإلكترونية التي تصدر عن الهيئة والمخصصة في مجال الموارد البشرية.

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

وها هي مجلة الموارد البشرية الإلكترونية الشهرية تمضي قدماً في إيصال رسالتها وصوتها إلى كافة القراء والمهتمين والمختصين في مجال الموارد البشرية، حيث أصدرت الهيئة 44 عدداً من المجلة مع نهاية العام 2014، وقد تجاوز عدد قرائها حاجز الـ 50 ألف قارئ محلياً وعربياً ودولياً.

44 شهراً كانت كفيلة بأن تشهد المجلة خلالها قفزات نوعية حقيقية على أكثر من صعيد، فعدد صفحاتها تراوح بين 44 و76 صفحة، يأتي ذلك بالتزامن مع توجه المجلة نحو العالمية والتخصصية، حيث بات عدد كتابها بالعشرات من داخل الدولة وخارجها، كما عمدت إلى نشر مقالات وموضوعات علمية مترجمة، تهم القارئ وتلامس احتياجاته، بالإضافة إلى خلق منصة تفاعلية ما بين المجلة وحساب الهيئة عبر تويتر ومدونتها الإلكترونية، حيث تنشر معظم محتوياتها عبر تويتر، وهو الأمر الذي يوسع من نطاق الفائدة.

وعلى الصعيد الفني والإخراجي لمجلة الموارد البشرية فقد حققت نقلات متميزة خلال العام 2012، بنسختها العربية والإنجليزية، وبدأ إخراجها بصيغة متحركة «فلاش»، إلى جانب النسخة الثابتة «بي، دي، أف»، وهو

الأمر الذي جعلها أكثر جاذبية، ورفع من عدد طالبي الاشتراك بها عبر الموقع الإلكتروني للهيئة.

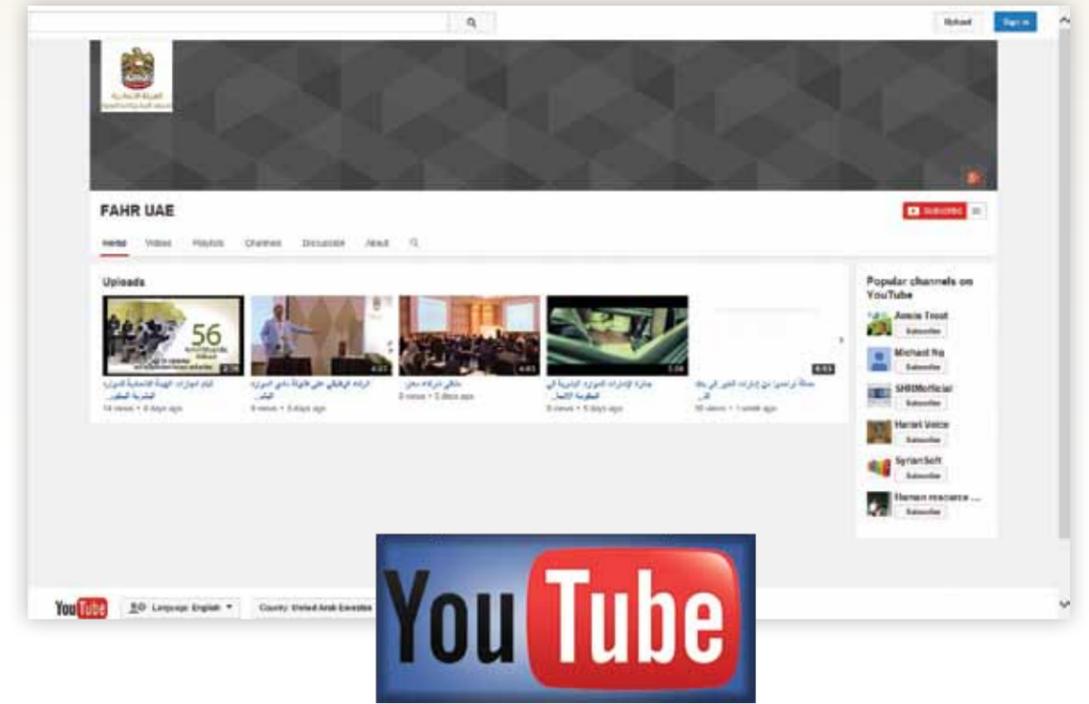
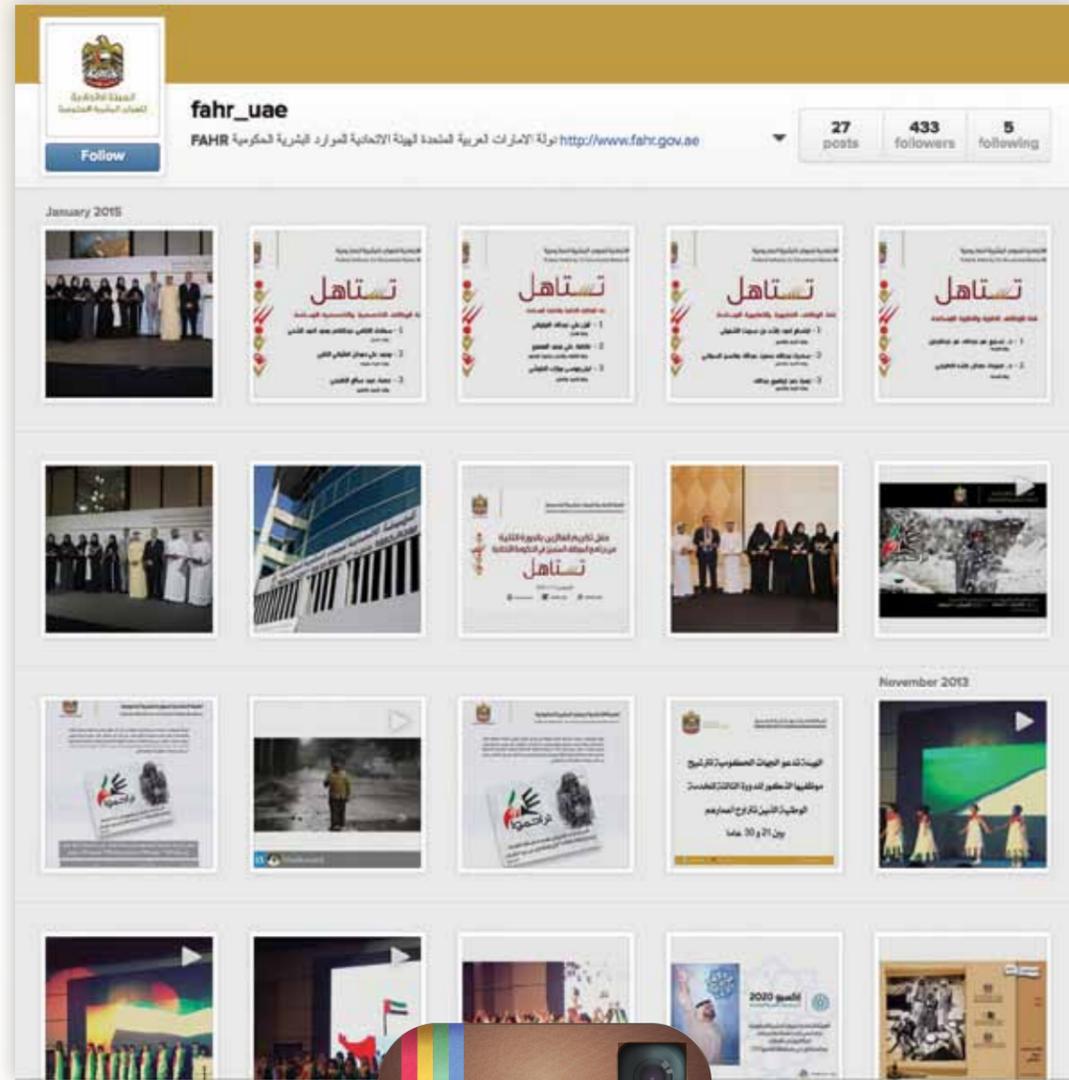
مجلة الموارد البشرية الإلكترونية تعد من ألفها إلى يائها بجهود ذاتية من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتطمح إلى مزيد من التميز والفرادة لجهة التخصصية، وتفتح الباب أمام المختصين والمهتمين لعرض تجاربهم وأفكارهم وخبراتهم من خلال المقال والرأي والتقرير، وتدعو الجميع إلى الاشتراك بها إلكترونياً لتصلهم 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).

قنوات التواصل الاجتماعي



تبذل الهيئة قصارى جهدها لتعزيز أواصر الاتصال والتواصل وآفاق التعاون مع شركائها وجمهور متعاملينها من مؤسسات حكومية - اتحادية ومحلية - وقطاع خاص، ووسائل إعلام ومجتمع، وليس أدل على ذلك من تفاعلها معهم عبر حساباتها الخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي، مثل: اليوتيوب، وإنستغرام و«تويتر» الذي شهد حراكاً كبيراً خلال العام 2014، حيث بلغ عدد متابعي حساب الهيئة عليه أكثر من 12 ألف و500 متابع خلال سنتين ونصف.



20 ألف متابع لتويتر ويوتيوب

ومنذ إنطلاقه في العام 2012 أولته الهيئة أهمية قصوى متخذةً منه منصة تفاعلية مع جمهورها، حيث تطلق من خلاله المجلات العلمية، 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 أطلقت صفحة خاصة بها عبر موقع التواصل الاجتماعي «إنستغرام»، لتبث من خلالها صوراً لأبرز أحداثها وفعاليتها ومبادراتها، عداك عن حسابها المميز والمحدث بشكل دوري على موقع «اليوتيوب»، حيث أكثر من 7 آلاف مشاهدة لـ 60 مقطع فيديو تحدث بشكل دوري.

موقعنا الإلكتروني بحلة جديدة 250 ألف زيارة في عام

وخلال العام 2014 أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae بحلته الجديدة، انطلاقاً من حرصها على تقديم خدماتها الإلكترونية لا سيما تلك المتعلقة بإجراءات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بأسلوب سهل وسلس، يتيح للمتعاملين الحصول على معلومات عن الهيئة ومبادراتها ومشروعاتها.

وترمي الهيئة من هذه الخطوة إلى مواكبة توجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله" فيما يتعلق بالتحول نحو الحكومة الذكية، وتوفير الخدمات لكافة المتعاملين على مدار الساعة بطريقة سهلة وأسلوب شيق وجذاب وإبداعي.

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

ويتسم الموقع الجديد بمطابقته لمعايير الجودة والتميز العالمية، وتوافقه مع الدليل الاسترشادي الخاص بتصميم المواقع الإلكترونية والصادر عن هيئة تنظيم الاتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما روعي في الموقع أن يكون منسجماً في الشكل والمضمون مع الهوية المؤسسية للهيئة، وتوفير الروابط التي تهم الزوار بما في ذلك شروط استخدام الموقع، واتصل بنا، وخريطة الموقع، والهيكل التنظيمي للمؤسسة، والرؤية والرسالة والقيم، وعدد من الروابط الأخرى المهمة.

ويشكل الموقع منصة تفاعلية مع جمهور الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، حيث يمكنهم وبسهولة تامة طلب الاستشارات القانونية



والدعم الفني للأنظمة، والوصول إلى حساباتها المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل: تويتر وإنستغرام ويوتيوب، بالإضافة إلى أنه يفتح الباب لملاحظات ومشاركات الجمهور عبر مدونة الموقع الإلكتروني والتي يتم تحديثها بشكل مستمر بأبرز الموضوعات والمقالات التي تهم الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة والعالم على حد سواء وباللغتين العربية والإنجليزية.

وخلال العام 2014 سجل موقع الهيئة الإلكتروني قرابة 250 ألف زيارة، منها 210 ألف زيارة من داخل الدولة، تركزت غالبيتها على عدد من الزوايا والأبواب الرئيسية في الموقع مثل: الركن الإعلامي، والقوانين والتشريعات، وصفحة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، والصفحة الخاصة بنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية.



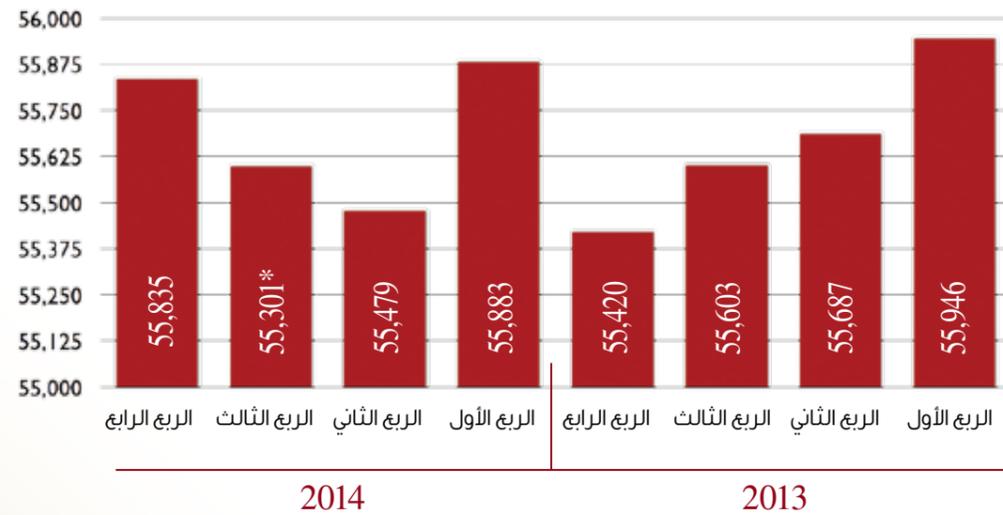
واقع الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بالأرقام

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 استقاؤها 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 2013 وسنة 2014

| 2014 | | | | 2013 | | | | السنة |
|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| الربع الرابع | الربع الثالث | الربع الثاني | الربع الأول | الربع الرابع | الربع الثالث | الربع الثاني | الربع الأول | الفترة |
| 55,850* | 55,674 | 55,615 | 56,025 | 55,115 | 55,863 | 56,007 | 55,732 | العاملين |
| 401 | 418 | 285 | 415 | 614 | 667 | 379 | 654 | التعيينات |
| 416 | 764 | 421 | 557 | 309 | 927 | 699 | 440 | تاركو الخدمة |
| 55,835 | 55,301* | 55,479 | 55,883 | 55,420 | 55,603 | 55,687 | 55,946 | الإجمالي |



* الفارق في عدد الموظفين بين نهاية الربع الثالث 2014 وبداية الربع الرابع 2014 وهو 549 موظف نتيجة تحميل بيانات جهات جديدة ونتيجة إجراءات بآثر رجعي

البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة المشغلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية وتشمل المعينين على بند الخبراء والمستشارين في بعض الجهات وليس الكل

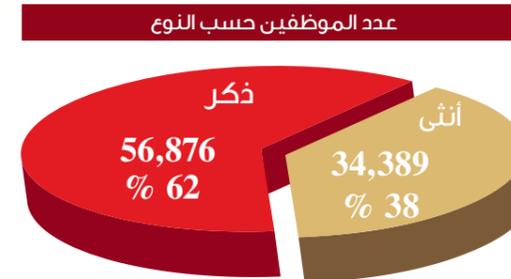
أعداد العاملين في الحكومة الاتحادية لسنة 2014

* حسب نوع الجهة

| المجموع | وظائف حرفية ومعاونة | وظائف أساسية | حسب نوع الجهة |
|---------|---------------------|--------------|-----------------|
| 51,787 | 1,159 | 50,628 | الوزارات |
| 39,478 | 14,443 | 25,035 | الجهات المستقلة |
| 91,265 | 15,602 | 75,663 | إجمالي الحكومة |

* حسب الجنس

| عدد الموظفين | الجنس |
|--------------|-------|
| 34,389 | أنثى |
| 56,876 | ذكر |
| 91,265 | مجموع |



* حسب مدة الخدمة

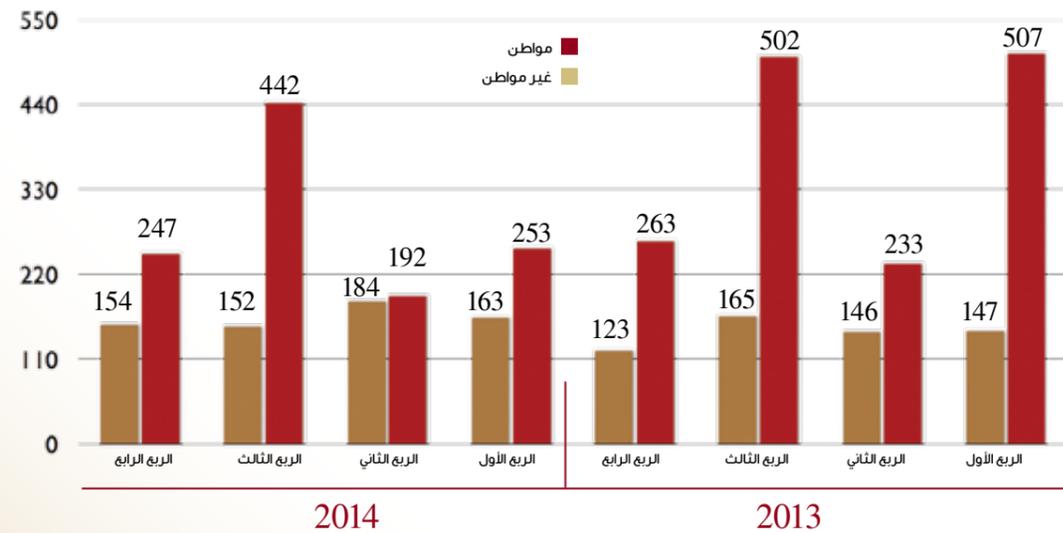
| عدد الموظفين | مدة الخدمة |
|--------------|----------------|
| 8,739 | أقل من سنة |
| 22,141 | من 01 إلى 04 |
| 21,447 | من 05 إلى 09 |
| 14,414 | من 10 إلى 14 |
| 10,808 | من 15 إلى 19 |
| 7,195 | من 20 إلى 24 |
| 3,796 | من 25 إلى 29 |
| 1,758 | من 30 إلى 34 |
| 802 | من 35 إلى 39 |
| 165 | أكثر من 40 سنة |
| 91,265 | المجموع |

• البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات وعددها 16 وزارة أساسية و 4 وزارات دولة بالإضافة إلى 37 جهة اتحادية مستقلة وتتضمن الموظفين في الوظائف الأساسية والعاملين في الخدمات المعاونة

• جميع الإحصائيات تمت بناء على واقع البيانات في نهاية سنة 2014

التعيينات في الجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» العام 2014 - مقارنة بالعام 2013

| السنة | ربع السنة | مواطن | غير مواطن | مجموع |
|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| 2013 | الأول | 507 | 147 | 654 |
| | الثاني | 233 | 146 | 379 |
| | الثالث | 502 | 165 | 667 |
| | الرابع | 263 | 121 | 384 |
| | المجموع | 1,505 | 579 | 2,084 |
| 2014 | الأول | 253 | 163 | 416 |
| | الثاني | 192 | 184 | 376 |
| | الثالث | 442 | 152 | 594 |
| | الرابع | 247 | 154 | 401 |
| | مجموع | 1,134 | 653* | 1,787 |



البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة المشغلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية وتشمل المعينين على بند الخبراء والمستشارين في بعض الجهات وليس الكل

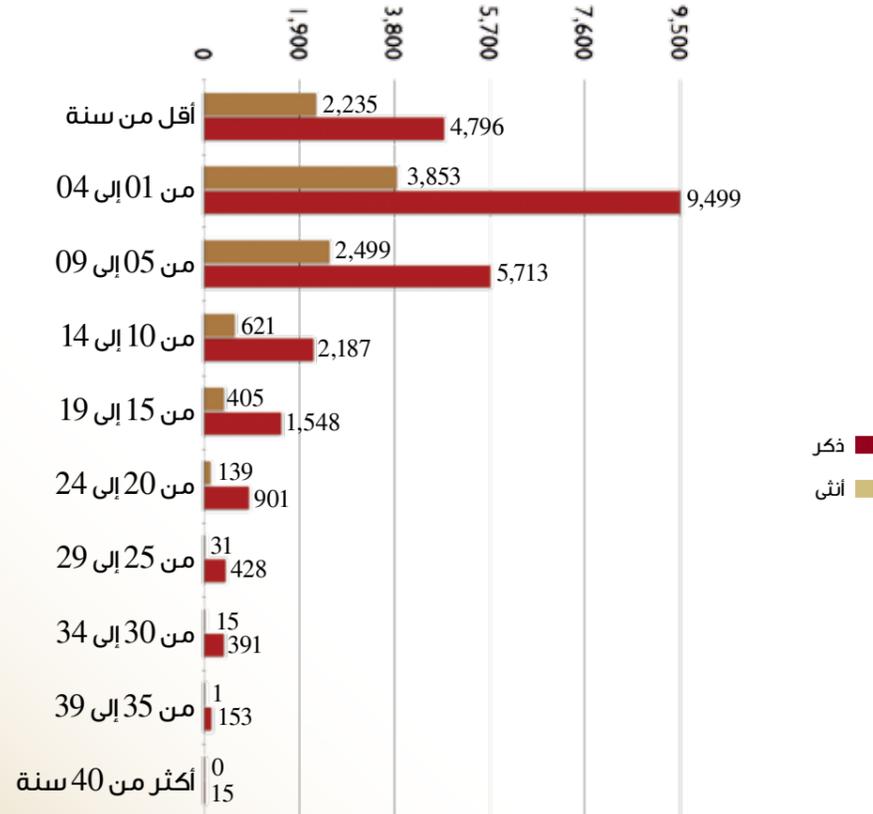
أعداد الموظفين في الجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» لسنة 2014 - حسب الفئة العمرية

| 2014 | أقل من 20 سنة | 20 إلى 29 | 30 إلى 39 | 40 إلى 49 | من 50 إلى 59 | من 60 إلى 69 | أكبر من 70 | غير مسجل | مجموع |
|---|---------------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|------------|----------|--------|
| وزارة التربية والتعليم | | 1,150 | 6,419 | 6,390 | 2,885 | 537 | 39 | 3 | 17,423 |
| وزارة الداخلية | 261 | 4,161 | 5,871 | 3,179 | 821 | 2,028 | | 1,087 | 17,408 |
| وزارة الصحة | 6 | 1,442 | 4,070 | 2,781 | 1,642 | 493 | 12 | | 10,446 |
| الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف | | 217 | 951 | 873 | 632 | 231 | 19 | 1 | 2,924 |
| وزارة العدل | 1 | 310 | 579 | 317 | 232 | 99 | 12 | 2 | 1,552 |
| وزارة العمل | | 207 | 553 | 271 | 125 | 22 | | | 1,178 |
| وزارة الخارجية | 3 | 306 | 369 | 179 | 122 | 73 | 2 | | 1,054 |
| وزارة الشؤون الاجتماعية | | 84 | 240 | 207 | 99 | 19 | 3 | | 652 |
| وزارة البيئة والمياه | | 96 | 207 | 149 | 85 | 6 | | | 543 |
| وزارة الأشغال العامة | 1 | 55 | 140 | 95 | 68 | 6 | 1 | | 366 |
| المجلس الوطني للإعلام | 1 | 49 | 76 | 84 | 69 | 36 | 2 | | 317 |
| وزارة الاقتصاد | 1 | 89 | 97 | 75 | 43 | 12 | | | 317 |
| وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع | | 64 | 132 | 54 | 29 | 13 | | | 292 |
| وزارة المالية | | 70 | 85 | 66 | 46 | 17 | 2 | | 286 |
| الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | | 24 | 47 | 33 | 34 | 4 | | | 142 |
| المركز الوطني للإحصاء | | 27 | 40 | 20 | 9 | 4 | | | 100 |
| صندوق الزكاة | | 5 | 57 | 20 | 4 | | | | 86 |
| وزارة الطاقة | | 11 | 33 | 27 | 13 | | | | 84 |
| هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية | | 18 | 47 | 10 | 4 | | | | 79 |
| هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس | | 14 | 35 | 15 | 11 | 2 | | | 77 |
| وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | | 21 | 28 | 17 | 10 | | | | 76 |
| هيئة التأمين | | 10 | 27 | 24 | 7 | | | | 68 |
| صندوق الزواج | | 17 | 22 | 21 | 4 | 1 | | | 65 |
| وزارة التنمية والتعاون الدولي | | 15 | 24 | 16 | 9 | 1 | | | 65 |
| معهد التدريب والدراسات القضائية | | 7 | 28 | 15 | 7 | | | | 57 |
| الهيئة الاتحادية للجمارك | | 13 | 31 | 7 | 5 | | | | 56 |
| وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني | | 6 | 14 | 8 | 6 | 3 | | | 37 |
| الهيئة الوطنية للمؤهلات | | 8 | 14 | 7 | 4 | 2 | | | 35 |
| مؤسسة الامارات العقارية | | 2 | 10 | 8 | 5 | | | | 25 |
| المجلس الوطني للسياحة والآثار | | 6 | 6 | 3 | 1 | 1 | | | 17 |
| وزارة الدولة - الدكتور ميثا الشامي | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | 4 |
| وزارة الدولة - معالي عبدالله غباش | | | | | 2 | | | | 2 |
| وزارة الدولة - الدكتور سلطان الجابر | | | 1 | | | | | | 1 |
| وزارة الدولة - معالي ريم الهاشمي | | | 1 | | | | | | 1 |
| مجموع | 274 | 8,505 | 20,254 | 14,973 | 7,034 | 3,610 | 92 | 1,093 | 55,835 |

البيانات تشمل جميع الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية المستقلة المشغلة لنظام بياناتي بما فيها الكادر العام بالإضافة إلى الكادر القضائي في وزارة العدل والكادر الدبلوماسي في وزارة الخارجية والكادر المدني والعسكري في وزارة الداخلية وتشمل المعينين على بند الخبراء والمستشارين في بعض الجهات وليس الكل

أعداد الموظفين في الجهات الاتحادية المستقلة سنة 2014 - حسب مدة الخدمة

| مجموع | ذكر | أنثى | الربع الرابع 2014 |
|---------------|---------------|--------------|-------------------|
| 7,031 | 4,796 | 2,235 | أقل من سنة |
| 13,352 | 9,499 | 3,853 | من 01 إلى 04 |
| 8,212 | 5,713 | 2,499 | من 05 إلى 09 |
| 2,808 | 2,187 | 621 | من 10 إلى 14 |
| 1,953 | 1,548 | 405 | من 15 إلى 19 |
| 1,040 | 901 | 139 | من 20 إلى 24 |
| 459 | 428 | 31 | من 25 إلى 29 |
| 406 | 391 | 15 | من 30 إلى 34 |
| 154 | 153 | 1 | من 35 إلى 39 |
| 15 | 15 | | أكثر من 40 سنة |
| 35,430 | 25,631 | 9,799 | مجموع |



أعداد الموظفين في الجهات المستقلة لسنة 2014 - حسب الجنس

| # | الجهات المستقلة حسب الربع الرابع 2014 | مجموع | ذكر | أنثى |
|----|--|---------------|---------------|--------------|
| 1 | الاتحاد للقطارات | 347 | 292 | 55 |
| 2 | الاتحاد للمعلومات الأتمانية | 38 | 17 | 21 |
| 3 | الأرشيف الوطني | 259 | 129 | 130 |
| 4 | الهلال الأحمر الإماراتي | 820 | 604 | 216 |
| 5 | الهيئة الاتحادية للرقابة النووية | 181 | 122 | 59 |
| 6 | الهيئة الاتحادية للكهرباء و الماء | 2,386 | 1,813 | 573 |
| 7 | الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة | 134 | 119 | 15 |
| 8 | الهيئة العامة للطيران المدني | 698 | 539 | 159 |
| 9 | الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية | 140 | 78 | 62 |
| 10 | الهيئة الوطنية للمواصلات | 126 | 74 | 52 |
| 11 | برنامج الشيخ زايد للإسكان | 195 | 86 | 109 |
| 12 | جامعة الإمارات العربية المتحدة | 2,963 | 1,780 | 1,183 |
| 13 | جامعة زايد | 1,046 | 438 | 608 |
| 14 | جهاز الإمارات للاستثمار | 47 | 31 | 16 |
| 15 | كليات التقنية العليا | 1,747 | 919 | 828 |
| 16 | مؤسسة الإمارات العامة للبتترول (إمارات) | 2,607 | 2,335 | 272 |
| 17 | مجموعة بريد الإمارات القابضة | 2,401 | 1,964 | 437 |
| 18 | مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي | 608 | 472 | 136 |
| 19 | مصرف الإمارات للتنمية | 50 | 29 | 21 |
| 20 | مواصلات الإمارات | 16,998 | 12,859 | 4,139 |
| 21 | هيئة الإمارات للهوية | 1,131 | 617 | 514 |
| 22 | هيئة الأوراق المالية والسلع | 201 | 127 | 74 |
| 23 | هيئة تنظيم الاتصالات | 307 | 187 | 120 |
| | المجموع | 35,430 | 25,631 | 9,799 |

- البيانات تخص الجهات الاتحادية المستقلة التي لها أنظمة خاصة بالموارد البشرية وتقوم بتحديث بياناتها شهرياً على نظام «بياناتي»
- عدد الجهات 23 جهة مستقلة
- عدد العاملين في الوظائف الحرفية والمعاونة في مواصلات الإمارات ومؤسسة الإمارات العامة للبتترول 13,372 موظف

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

مؤشرات
الأداء التشغيلية
لـ «الهيئة» لعام 2014

أعدت الهيئة خطتها الاستراتيجية للأعوام 2014 - 2016، بما يتواءم مع رؤية الإمارات 2021، ويحقق متطلبات وتوقعات متعاملي وشركاء وموظفي الهيئة والمجتمع، حيث تضمنت خمسة أهداف استراتيجية، تسهم في تنمية وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وتحقيق الريادة العالمية المنشودة لدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك من خلال الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، وتفعيل دور المتعاملين والشركاء في عمل الهيئة.

وبعد مرور عام على الخطة الاستراتيجية، نستعرض وإياكم ملخص نتائج مؤشرات الأداء التشغيلية للهيئة خلال العام 2014، موزعة على الأهداف الاستراتيجية الخمسة، وفيها أبرز المبادرات الرئيسية التي قامت بتنفيذها.

الهدف الاستراتيجي الثاني:

تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي

المبادرات الرئيسية:

1. تطوير وتطبيق برنامج التوطين في الحكومة الاتحادية
2. تنفيذ مشروع شركاء قياس قدرات الموظفين في الحكومة الاتحادية «قدرات»
3. متابعة نظام التدريب والتطوير في الجهات الحكومية الاتحادية
4. تنفيذ بطاقة الأداء المتوازن لإدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
5. تنفيذ مشروع شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»

نسبة إنجاز
المؤشرات التشغيلية للهدف الثاني



| النسبة | العدد | البيان |
|--------|-------|---|
| - | 23 | إجمالي عدد المؤشرات التشغيلية |
| %100 | 23 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تزيد عن 95% من المستهدف |
| %0 | 0 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تتراوح بين (80% و 95%) من المستهدف |
| %0 | 0 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تقل عن 80% من المستهدف |

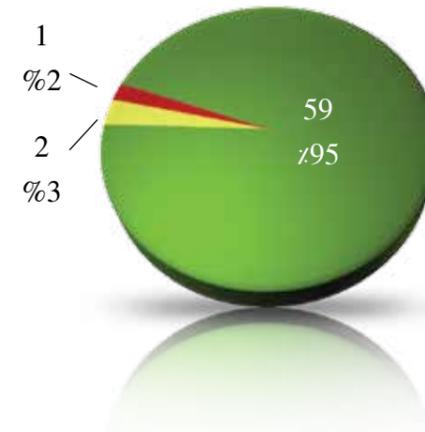
الهدف الاستراتيجي الأول:

ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية

المبادرات الرئيسية:

1. إنشاء مركز التميز للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
2. تحديث نظام إدارة معلومات الموارد البشرية (بياناتي)
3. إصدار دليل إجراءات الموارد البشرية
4. تنفيذ ومتابعة نظام إدارة أداء الموظفين
5. تطبيق نظام تقييم وتوصيف الوظائف
6. متابعة التزام الجهات الاتحادية بقانون الموارد البشرية ولوائحه
7. إعداد و إصدار الدراسات والبحوث في مجال الموارد البشرية
8. تنفيذ ومتابعة تطبيق دليل الصحة والسلامة في الحكومة الاتحادية

نسبة إنجاز
المؤشرات التشغيلية للهدف الأول



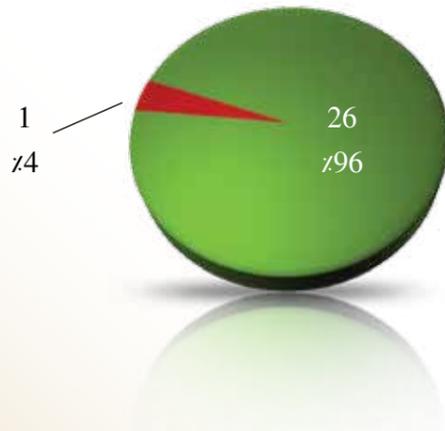
| النسبة | العدد | البيان |
|--------|-------|---|
| - | 62 | إجمالي عدد المؤشرات التشغيلية |
| %95 | 59 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تزيد عن 95% من المستهدف |
| %3 | 2 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تتراوح بين (80% و 95%) من المستهدف |
| %2 | 1 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تقل عن 80% من المستهدف |

الهدف الاستراتيجي الرابع:

نشر مبادئ الثقافة المؤسسية وخلق بيئة عمل محفزة

المبادرات الرئيسية:

1. تنظيم ملتقيات نادي الموارد البشرية
2. إطلاق جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
3. تنظيم المؤتمرات والمعارض الدولية للموارد البشرية
4. إطلاق المنتدى الإلكتروني لخبراء ومختصي الموارد البشرية
5. تنفيذ برنامج الموظف المتميز في الحكومة الاتحادية «تستاهل»
6. إصدار مجلة الموارد البشرية العلمية «صدي الموارد البشرية»
7. تطبيق برنامج الخصومات لموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»

نسبة إنجاز
المؤشرات التشغيلية للهدف الرابع

| النسبة | العدد | البيان |
|--------|-------|---|
| - | 27 | إجمالي عدد المؤشرات التشغيلية |
| %96 | 26 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تزيد عن 95% من المستهدف |
| %0 | 0 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تتراوح بين (80% و 95%) من المستهدف |
| %4 | 1 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تقل عن 80% من المستهدف |

الهدف الاستراتيجي الثالث:

التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنتاجية في الجهات الاتحادية

المبادرات الرئيسية:

1. النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية

نسبة إنجاز
المؤشرات التشغيلية للهدف الثالث

| النسبة | العدد | البيان |
|--------|-------|---|
| - | 3 | إجمالي عدد المؤشرات التشغيلية |
| %100 | 3 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تزيد عن 95% من المستهدف |
| %0 | 0 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تتراوح بين (80% و 95%) من المستهدف |
| %0 | 0 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تقل عن 80% من المستهدف |

الهدف الاستراتيجي الخامس:

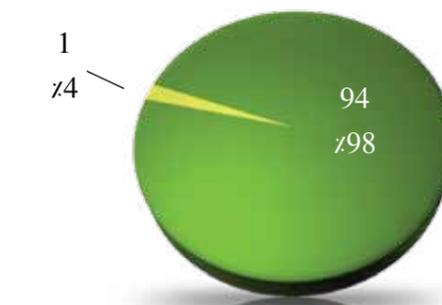
ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

المبادرات الرئيسية:

1. إدارة الموارد المالية بكفاءة وفعالية في «الهيئة»
2. إدارة المشتريات وفق أفضل الممارسات العالمية في «الهيئة»
3. تطبيق أفضل ممارسات الموارد البشرية في «الهيئة»
4. ضمان تطبيق معايير الجودة والتميز المؤسسي في «الهيئة»
5. ضمان تحقيق الاتصال الداخلي والخارجي في «الهيئة»
6. تطبيق أفضل الممارسات العالمية في القيادة في «الهيئة»
7. وضع وتطوير الخطة الاستراتيجية وقياس الأداء في «الهيئة»
8. توفير أفضل الخدمات القانونية
9. توفير أحدث خدمات تقنية المعلومات في «الهيئة»
10. توفير خدمات مشتركة لكافة الوحدات التنظيمية بكفاءة عالية في «الهيئة»

| النسبة | العدد | البيان |
|--------|-------|---|
| - | 96 | إجمالي عدد المؤشرات التشغيلية |
| 98% | 94 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تزيد عن 95% من المستهدف |
| 2% | 2 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تتراوح بين (80% و 95%) من المستهدف |
| 0% | 0 | المؤشرات التي تم تحقيقها بنسبة تقل عن 80% من المستهدف |

نسبة إنجاز المؤشرات التشغيلية للهدف الخامس



11



مؤشراً استراتيجياً

5



أهداف استراتيجية



211



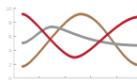
مؤشراً تشغيلياً

31



مبادرة

7



مؤشرات

للخدمات ذات الأولوية

29



خدمة

6 رئيسية - 23 فرعية
«3 خدمات ذات أولوية»

108



أنشطة

موظفاً

«شامل للخدمات المعاونة»

142



الهيئة في صور



الهيئة تحتفل باليوم الوطني الـ 43 لدولة الإمارات العربية المتحدة
FAHR celebrates the 43rd UAE National Day





الهيئة تحيي ليلة النصف من شعبان «حق الليلة» وسط أجواء تراثية
 FAHR glorifies the 15th Night of Sha'ban "Huq Al Laila in Emirati authentic heritage atmosphere





موظفو الهيئة يحتفلون بيوم العلم «ارفعه عالياً ليبقى شامخاً» 3 نوفمبر
 FAHR staff celebrates Flag Day on the 3rd of November. "Raise it Proud".



من جلسة العصف الذهني للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
 Federal Government HR Brainstorming Session





وفد من وزارة الداخلية يطلع على نظام التدريب والتطوير الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية

Ministry of Interior delegates reviews the FAHR Training & Development System for Federal Government employees



الهيئة تشارك في ورشة تطوير البنية التحتية للخدمة المدنية بدول التعاون
FAHR participates in GCC's workshop of developing civil service infrastructure



طلبة الجامعات يتخذون من الهيئة مرجعاً بحثياً في مجال الموارد البشرية
University students depend on FAHR as a research reference



«سقياهم رحمة» إحدى المبادرات المجتمعية للهيئة حيث استهدفت عمال المواقع في فصل الصيف
'Suqyahum' – or Quench their Thirst - one of FAHR initiative for field workers During summer



الهيئة تشارك في الاجتماع الـ 15 لمدرء عموم معاهد
الإدارة العامة والتنمية الإدارية بدول مجلس التعاون الخليجي

FAHR participates in the 15th meeting of Directors
of GCC's institutes of public management and administrative development



الهيئة توقع عقد تدريب مع مركز أبوظبي
للتعليم والتدريب المهني والتقني لتدريب موظفي الحكومة الاتحادية

FAHR signs training contract with Abu Dhabi Centre for Education and Technical & Vocational
Training (ACTVET) aimed at training human resources in federal government



وفد من وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي
يطلع على أنظمة الموارد البشرية المطبقة في الحكومة الاتحادية

Delegation of State Ministry of Federal National Council Affairs
reviews HR policies and systems applied to federal government



دائرة الموارد البشرية في حكومة الفجيرة تكرم الهيئة كشريك استراتيجي
Fujairah HR Department honors FAHR as a strategic partner



الهيئة توقع مذكرة تفاهم مع مدينة دبي الطبية ضمن مبادرة «معارف»
FAHR signs MoU with Dubai Health Care City under “Ma’aref” initiative



أحد أنشطة أسبوع التدريب الحكومي ضمن مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية
One of the activities conducted during the government training week under “Ma’aref” initiative for preferred training partners of federal government



الهيئة تحتفل بموظفاتها في يوم الأم
FAHR celebrates Mother’s Day



مدير عام الهيئة يكرم مجموعة من الموظفات خلال حفل الإفطار الجماعي الذي يعد تقليداً شهرياً في الهيئة
FAHR Director General honors female employees during the monthly breakfast gathering



د. عبدالرحمن العور وإدوارد هوبارت القنصل العام البريطاني في دبي
يفتتحان معرض المهارات البريطانية الثاني

Dr. Al Awar and HE Edward Hobart, British Consul General in Dubai
inaugurate the 2nd UK Skills Expo, held in Dubai



مجلة الهيئة العلمية «صدى الموارد البشرية»
ومجلة «الموارد البشرية» الشهرية تلقيان إقبالاً وتفاعلاً كبيرين من الجمهور
Both of "HR Echo" and "HR" magazines receive remarkable public interaction



وفد كوري يبحث سبل التعاون مع الهيئة ضمن مبادرة «معارف»

Korean delegation discusses cooperation with FAHR under Ma'aref initiative



لقطة من معرض «معارف» الثاني لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية
Ma'aref 2nd exhibition of preferred training partners of federal government

FAHR in photos



لقطات من حفل الهيئة بشركائها الاستراتيجيين
FAHR honoring strategic partners



Since its launch in 2012, FAHR paid it a great attention, regarding it as an interactive platform with the public, through which it launches scientific journals, and publishes specialized topics, invitations, photographs and comments about the activities and events organized by it. Not only that, FAHR turned it into an awareness media platform through which it seeks to introduce the Human Resources laws, legislation, policies and regulations applicable in the Federal Government, and answer the questions of the followers in this regard.

During 2013, FAHR launched its own page on “Instagram”, a social media site, to broadcast the images of the most prominent activities, events and initiatives, in addition to its prominent account which updated regularly on “YouTube”, where there are more than 7,000 views for 60 video clips occur periodically .

Our Website with a New Look and 250,000 Visits in One Year

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

The new website has bilingual using interface (Arabic and English), and pages to view the HR systems, policies and legislation at the Federal Government level, and other circulars and decisions issued in this regard, as well as the initiatives and projects of FAHR and its activities by word, image and video, in addition to the latest statistics and scientific studies related to the human capital in the Federal Government.

During 2014, FAHR website recorded approximately 250,000 visits, 210,000 visits of which are from the state, that focused mostly on a number of main corners and sections at the site, such as: media corner, laws and regulations, a page for Human Resources Information Management system “Bayanati”, and a page for performance management system for the Federal Government employees.

FAHR Media Tools

The launch of “HR Echo” Magazine

The Federal Authority of Government Human Resources seeks to convey the trends and visions of the great leadership of the United Arab Emirates and its ambitions regarding racing towards excellence, leadership and global competitiveness. This is the reason for launching «HR Echo» magazine, which is one of FAHR leading initiative for establishing a scientific culture in the field of Human Resources, based on the global best practices and experiences in this regard.

During 2014, FAHR has issued the first edition of «HR Echo» magazine, which is issued biannual in both Arabic and English languages, electronically and in a hardcopy. It is prepared in partnership with the leading international organizations in the field of Human Resources and the development and empowerment of the human capital, such as the Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) in Britain, the Boston Consulting Group (BCG), Monash University in Australia, and the American Society of Human Resources management (SHRM).

“HR Echo” is a comprehensive specialized magazine that is regarded as an add to the library of Human Resources in the United Arab Emirates, and a reference for researchers and those who are interested in this field.

It is worth mentioning that FAHR provided the magazine on its website (www.fahr.gov.ae), as it opened the door in front of the coherent posts to be published in the magazine and receiving the developmental views and proposals for the advancement of the magazine level and topics, through the magazine e-mail, hrecho@fahr.gov.ae.

Human Resources Magazine

50,000 Readers and 44 Editions

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

During 2014, the magazine has witnessed a quantum leap, especially with the release of its 44 edition, and the increasing of the number of readers that reaches 50 thousand readers, mostly from the United Arab Emirates, the number of its pages that ranges between 44 and 76 pages, and the number of its authors that became dozens.

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

Social Media Channels

20,000 followers on Twitter

YouTube and Instagram

FAHR makes every effort to strengthen the bonds of communication and the prospects of cooperation with its partners and customers of the government institutions - federal and local - and the private sector, and the media and community, evidenced by its interaction with them via special accounts on social media sites, such as YouTube, Instagram and “Twitter “ that witnessed a great movement during 2014, where the number of FAHR account followers reached more than 12,500 followers within two years and a half.

The idea of the initiative is to honor one or more employees on a monthly basis according to clear mechanisms, standards, bases and axes that are measured, including the effective performance and style of work, achievements, career and behavioral commitment, as well as creativity and leadership.

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

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

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

Since its launch, the initiative has received considerable attention from FAHR staff, ministries and federal entities, who have been providing this service within a bouquet of services provided by FAHR intelligent application, and about 3500 “thanks and appreciation” cards were exchanged among the staff at the end of 2014.

Suggestions Scheme ... “Develop with Us”

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

The suggestions are subject to study and evaluation from a specialized team in FAHR, for the preparation of adopting it and implementing the feasible ones. During 2014, the Scheme has received about 76 proposals, 29 of them are feasible, 10 of them have been applied until the end of 2014, and the implementation of the other proposals is in progress, bringing the total proposals contained to the Scheme since launching nearly 400 proposed.

Career Welfare Program

In its efforts to integrate its employees into the work environment to the maximum degree, and raise the job satisfaction levels, FAHR has launched, during 2014, the Career Welfare Program which includes four initiatives. Under each of them, there is a set of activities and projects: health initiatives, occupational safety initiatives, green environment initiatives and social and community initiatives.

Since the launch of the program, FAHR has organized a number of activities under each initiative.

was held to honor its female employees and a number of those working in neighboring institutions, who were given flowers and souvenirs.

Leading Motivational Initiatives

The Federal Authority for Government Human Resources (FAHR) recognizes that the achievement of its vision and strategic objectives depends on the interaction and cooperation of its employees with each other, which can be achieved only through motivate the employees and increase the job satisfaction levels by creating a positive work environment characterized by creativity, innovation, competitiveness and honor the distinguished employees.

In order to achieve this goal, FAHR has launched several internal initiatives which had a greatest impact in empowering its employees, and providing a positive and motivational atmosphere of work that honors creativity and creators. Among these initiatives:

The Internal Excellence Award ...

Address for Progress and Encouragement

The Federal Authority for Government Human Resources launched at the beginning of 2014 the internal Excellence Award, which includes three categories: (excellent management, outstanding team work and distinguished employee), in order to estimate the achievement at the level of groups and urge to maximize the benefits to include all individuals, departments and various business sectors.

FAHR aimed through the award to prepare the participation in

the Excellence Awards at the level of the UAE in general, and the Federal Government in particular, especially Mohammed bin Rashid for Excellence in Government Performance Prize, which falls under Sheikh Khalifa program for institutional excellence.

In 2014, FAHR has honored its staff, department and working teams with the Internal Excellence Award, who will be honored to represent FAHR in the next session of Mohammed Bin Rashid Award for Excellence in Government Performance.

Monthly breakfast

The Monthly breakfast is one of the initiatives launched by FAHR in 2012 in order to create a positive and creative work environment motivating the employees. The initiative has become a monthly tradition that combines staff with the leadership, in order to review the latest developments and achievements of FAHR, and stand on their projects and future plans at the Federal Government level.

FAHR aims through this initiative to enhance communication between the leadership of FAHR and its staff at different departments, grades and titles in an unconventional social atmosphere.

Distinguished Employee of the Month “Testahal”

The Distinguished Employee of the Month “Testahal” is a creative initiative launched by FAHR in 2012, in order to motivate the employees towards creativity and leadership, and blowing their potentials, so as to enhance the institutional work system in FAHR in particular, and the Federal Government in general.

43rd National Day celebration

The Federal Authority for Government Human Resources held a ceremony to commemorate the 43rd National Day of the United Arab Emirates. The ceremony started with the UAE's national anthem, followed by a short documentary film showcasing the morals and commendable acts of the late Sheikh Zayed bin Sultan Al Nahyan, may God rest his soul in peace.

During the celebration, top veteran Authority employees in a number of fields were honored, in line with the «Emirati Pioneers» initiative launched by His Highness Sheikh Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai, «May Allah Protect him».

A picture of country love tournament launched through Twitter and Instagram

FAHR believes in the importance of national work and its pivotal role. Hence it launched a national competition entitled “I Love My Homeland” on social networking sites Twitter and Instagram@fahruae, as part of the 43rd UAE National Day celebrations.

The competition asked for UAE citizens and residents to send photos to the FAHR's social networking pages, showing National Day celebrations, and reflecting the love for the country and the tight leadership-people leadership.

The completion was open for 10 days, with valuable prizes offered by FAHR.

FAHR celebrates Flag Day

FAHR celebrated Flag Day in answer to His Highness Sheikh Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai, “May Allah Protect him”, initiative. Celebrations coincided with the tenth anniversary of His Highness Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan becoming head of State.

FAHR organized celebrations during which the flag was raised on its building, the national anthem was played and flags distributed on all employees who actively reacted to this campaign.

Celebrating mid-Shaban night.

In a typical Emirati heritage atmosphere that reflected FAHR's keen sense on preserving UAE identity and its popular inheritance, FAHR celebrated mid-Shaban night, “Night's Right”, with a number of heritage-based events, during which presents, food and popular sweets were distributed on children and employees.

Mid-Shaban celebrations is a principle part of customs and traditions of most Gulf societies. Children put on their best traditional ornate and studded clothes.

FAHR honors its women

employees on Mother's Day

FAHR strongly believes that women make up half the society. The pivotal role they play in the different aspects of life had the greatest effect in establishing the status of the UAE on all levels. It thus saw it fit to honor this important section of the Emirati society. A celebration

FAHR's participation took the form of visits by teams of its employees to worksites of Al Sufouh tram station in Dubai. they met workers at the location and distributed hats, water bottles and some motivating gifts.

“Feast Present” initiative for orphans

FAHR was keen on participating in the Feast Present initiative for orphans, launched by the Sharja Social Empowerment Foundation, under the title “Fill the box with presents, you fill their feast happiness”, on the occasion of the Adha Feast. The idea is to collect presents, sweets and gifts that make the orphans happy, in a box for that cause, to be distributed on the participants.

The initiative received wide acceptance and reaction from FAHR's employee in Abu Dhabi and Dubai. About 150 boxes were filled with presents and gifts that brought smiles to the faces of the children under the care of Sharja Social Empowerment Foundation, and made them happy.

Reacting to the national vaccination campaign against polio

Out of its belief in the importance of raising a health generation that is free of disease and able to participate in driving the wheel of development in the UAE, the Federal Authority for Government Human Resources reacted to the national vaccination campaign against polio launched by the minister of health, in cooperation with the health authorities in Abu Dhabi and Dubai, with the aim of boosting children immunity and keeping the country free from the disease.

FAHR's reaction came in the form of an invitation to ministries and federal agencies employees, human resources club affiliates and its

partners to benefit from the campaign. The campaign was publicized and made aware of, making use of the large database available in the human resources information management system, Bayanati, its mailing list, and Twitter account, where motivation and awareness statements appeared, in addition to campaign posters.

The “Box Appeal” initiative

FAHR is constantly seeking to enhance its employee social participation. In that sense, it participated in The Box Appeal for laborers. A charity initiative launched by the Radison Blue Hotel Group, in cooperation with a number of agencies in the UAE, including Dubai Municipality and the Red Cross.

This participation came under the job welfare initiative launched by FAHR in 2014, in order to ensure a healthy, motivating work environment filled with high positive and productive energy.

National and societal celebrations... embodying loyalty and belonging

The Federal Authority for Government Human Resources gives special importance to participating in celebrating national and societal occasions. It puts them on its priority list out of belief that they are a primary constituent of the Emirati society. FAHR is keen on the participation of its employees in such occasions that embody the spirit of loyalty, develop feelings of belonging, and enhance national identity. Of the most prominent occasions:

Memorandums of understanding

Being eager to enhance cooperation with its strategic partners, develop human capital and enabling it in the UAE in general, and in the federal governed in particular, FAHR, in 2014, drew a number of memorandums of understanding with international, governmental, quasi-governmental and private institutions. The most prominent agencies involved include Umm al-Quwain government, National and Reserve Service Authority, Dubai Medical City, as part of ‘Ma’aref’ Initiative, the Society for Human Resource Management (SHRM), and Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

Human and societal initiatives

FAHR firmly believes in the importance of the social responsibility of institutions. In which the conversion of strategic goals on the level of the federal government into tangible reality will not come except through playing an active role in the scope of human and social activities, a core constituent of its high vision and mission. Springing from its social responsibilities and belief in the importance of that vital role, FAHR took it upon itself to launch or participate in a number of human and social initiatives that would serve the whole Emirati society. Those initiatives include:

“Imtiyazat”

First federal government discount program

The Imtiyazat initiative, which FAHR launched in 2012, is one of the biggest initiatives on the level of the UAE. FAHR took it upon itself to coordinate with private sector institutions and companies, signing partnerships with them, in order to provide federal government employees and their families special and exceptional discounts on the prices of goods and services it provides.

Through the Imtiyazat initiative, FAHR aims to support and motivate federal government employees, in addition to increasing job satisfaction and institution loyalty, by allowing them special privileges not given to others.

In 2014, a new group of companies joined the Imtiyazat program, bringing the number of participating companies, from all service and consumer sectors, to over 60 companies. The program saw great interaction and turnout from employees in federal government and various private sector companies.

To view the list of companies involved in the program and discount rates provided to federal government employees, please visit the program’s page on FAHR’s website: www.fahr.gov.ae, or FAHR’s intelligent application, FAHR.

“Suqyahum” – or “Quench their Thirst” campaign

The ‘Suqyahum’ – or Quench their Thirst- initiative is one of the leading social responsibility initiatives launched by the Federal Authority for Government Human Resources in cooperation with Roads and Transport Authority in Dubai, the 1971 Social Group and Social Bandage Charity. The aim is to ease the suffering of workers in constructive and open sites under the heat of the sun, by providing means of protection against the summer heat and symbolic presents.

two-day conference.

One of the recommendations made was the necessity for all companies, institutions and employers to care for the health of their employees, being important for increasing productivity. The conference also recommended the importance of job harmony, training and development for progressing the institutional work paradigm and the quality of service which agencies provide to their customers.

FAHR receives Mohammad Bin Rashid award for distinguished governmental performance

In 2014, FAHR realized many achievements, successes and gains. One of the most important of which was receiving Mohammad Bin Rashid award for distinguished governmental performance - in the category of the most improved governmental agency, leaving no doubt that it has become a necessary and fundamental factor in the federal institutional work paradigm.

His Highness, Sheikh Mohammad Bin Rashid Al Maktoum, Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai, "May Allah Protect him", gave the award to the president of the Federal Authority for Government Human Resources and its general manager. The celebration was held at Emirate Palace Hotel, Abu Dhabi, to honor ministries and federal agencies that distinguished themselves in implementing the criteria for the award, based on Sheik Khalifa's program for institutional distinction.

Legal advice team

A reference for human resources legislations in the federal government

Since its formation late 2005, the legal advice team in FAHR continued its work in high dynamism. It has become an important source of enlightenment for ministries and federal agencies employees, helping them to acquire sound legal knowledge of human resources legislations, policies and systems implemented on the level of the federal government

by replying to their related enquires and questions.

The legal advice team actively continued its work during the year 2014. It successfully dealt with more than 850 legal consultations and enquiries that they received from federal ministries and agencies and their employees.

FAHR provides more than one channel to communicate with the legal advice team, including: FAHR's website (www.fahr.gov.ae), a free toll number: 6005525524, official correspondence, and fax: 04/2953444.

Authority leaders meet... contemplating a better drive

In an effort to determine achievements on the internal and external levels during the past few years, FAHR held the second meeting for leadership in 2014. Authority's director general, executive managers, department managers, department heads and experts got together in a brainstorming-like session.

by this annual meeting, FAHR aims to review the most prominent achievements, and shed light on and discuss initiatives and projects intended on the federal government level during the coming period. This will play a part in enhancing its status and leading role on the level of federal government, including the achievement of the 2014-2016 human resources strategy of the federal government, and the 2021 vision of the UAE and its national agenda.

The most prominent features of FAHR's 2015 strategic plan; five strategic goals and 35 strategic and joint initiatives, were reviewed.

cost vs. return on investment, develop work methodology and plan and determine roles and responsibilities.

Five human resources guiding manuals launched

In continuation of the efforts made by FAHR over the past years to enable human resources departments in federal ministries and agencies, and out of its keenness to stay abreast of all innovations influencing the work system for jobs and the human element, the true capital of the sustained development process, a series of guides were prepared to help and support human resources departments in investing human resources in the best possible way. The guides are available on the website (www.fahr.gov.ae). Hardcopies were also prepared and distributed on all federal ministries and agencies.

Of the most prominent of those guides: The Development Of Human Resources Departments In The Federal Government, Human Resources Policies And Measures In The Federal Government, Performance Management System Measures For Federal Government Employee, Training and Development System Measures, and lastly, The Preparation And Review Of Job Description And Job Evaluation In Federal Government.

A brainstorming session on “federal” human resources

Out of its keenness to throw the light on the most prominent challenges facing human capital, FAHR held a brainstorming workshop on human resources in the federal government. During that session, the most important challenges that face human resources departments in the federal government were discussed, along with proposed solutions for advancement, developing human capital and making use of the best international ideas, practices and experiences.

The brainstorming session concentrated on several axes, the most prominent of which are productivity and means to increase it, human resources planning, human resources legislations and policies,

enabling, stimulating and improving work environment, automation and intelligent applications for human resources processes and human resource enablement indicators.

The workshop saw great interaction and a large attendance, with more than 70 experts and specialists representing federal ministries and agencies, private sector institutions, local governments and consulting firms specialized in human resources.

Strategic partners meet in 2014

FAHR actively strived to strengthen its relations with its strategic partners in all sectors. It highly valued their role in taking it to where it is now as a unique and productive entity, going from one achievement to the other. They are included in its core vision and strategic goals, both as an aim and a tool.

One of the forms of esteeming partners was organizing a celebration to honor partners from government agencies, the private sector and the media. The celebration included a presentation of the most prominent achievements and the federal government’s human resources strategy for the 2014-2016.

2014 International Human Resources Conference

FAHR does not spare any effort to provide interactive platforms concerned with the local, Arab and international human resources sector. Light is shed on the best practices of and the challenges faced by the sector. A clear indication of this is the organization of the international human resources conference, under the title, The National Agenda: A sustained human capital. It was held in Dubai, 29-30 of April 2014, for the second year in a row, under the gracious auspice of the His Highness Sheikh Hamad Bin Mohammad Bin Rashdan Al Maktoum, Dubai’s crown prince, in cooperation with FAHR and Inforama Company.

Attending the conference, there were about 400 experts and people with interest in human resources from different countries, GCC member states and from all around the world. They reviewed 22 papers over the

24 outstanding employees at the federal government in two rounds. The launch of the program “Testahal” in terms of seeking authority to create human cadres empowered and able to perform the tasks entrusted to it, efficiently and highly effective in all ministries and the federal government, also to be an incentive for all employees in the pursuit of excellence, creativity and tender, and down to the level of high performance, and thus human capital capable of competitiveness, innovation and creativity.

The program first round held in 2014 was met with great concern and welcome by concerned federal ministries and bodies. It received applications of 50 nominees from 18 federal ministries and entities. During a ceremony held in Dubai, 12 winning employees were honored after being chosen by an arbitration committee comprising human resources specialists and directors from government, semi-government and private sector entities.

Human Resources Club

The Human Resources Club, launched by the authority in 2010, represents an interactive threshold and an ideal channel for intellectual and knowledge communication where specialized and interested experts and those who have outstanding expertise at public, federal, local and private sectors meet for exchange of ideas, expertise and solutions enhancing roles of human resources departments and institutional services and otherwise different sectors.

It represents a channel for intellectual and knowledge communication between the Officials and Specialists of Human Resources in the United Arab Emirates. To exchange the opinions and to discuss the challenges and solutions for joint Human Resources issues, in addition to transfer of the best practices and experiments between directors, specialists, experts, researchers and those who are interested in government work development and human resources development. It, also, reviews and transfers best practices and experiments locally, regionally and internationally together with providing creative, outstanding and successful solutions.

The club – of over 10 thousand members – witnessed in 2014 an unprecedented big movement and dynamic reaction, holding 6

events attended by hundreds of members that discussed a variety of important issues, namely, “national agenda: Sustainable Workforce”, “National Service: National Duty and Professional Responsibility”, “Building Economic Opportunities”, “Successful Host of Expo 2020”, “Opportunities and Challenges Human Resources Management Face”, “Changing Work Nature, Work Force and Workplace” and “Job Welfare”.

Electronic system for workforce strategic planning

FAHR actively seeks to facilitate the work of human resources departments in Union ministries and agencies and simplify measures. Being keen to help in the strategic planning of the workforce in the federal government and to determine future expectations of jobs, skills and competences needed, FAHR developed the federal government electronic system for strategic planning which is a strategic process to plan human resources to realize government aspirations in view of the dynamic, economic, technological and other changes taking place in the business environment.

The new electronic system for planning the work force in the federal government acquires special importance for the long run, providing great service to federal ministries and agencies. It serves an important standard in institutional distinction, i.e., human resources. It also facilitates adjusting budgets in accordance with systematized and accurate electronic bases.

The system helps increase the effectiveness of human resources management in federal ministries and agencies, considering that it is one of the simple tools that provide clear deliverables and more accurate budgets. System input is integrated with human resources information man agent system, “Bayanati”.

The system is made up of five main dimensions: right size, right form, right skills, right place and right cost. They all converge in the interest of developing and supporting the employee attraction process, evaluating their performance and developing their skills and competence.

The system enables federal agencies to set a mechanism to bridge the gap according to priorities and within a timeframe, determine total

ensuring the achievement of justice and harmony between the jobs at the level of federal government.

The Assessment and Classification of Federal Government Jobs System aims at the linking of outcomes of assessment with the authorized degree and salary scale for the determination of degrees of different jobs logically and appropriately regardless of the appropriate job titles and the creation of appropriate job titles that can reflect the job duties, responsibilities and powers., leading to the integration of job titles in the federal authorities that subject to that system.

For the insurance of appropriate application of Assessment and Classification of Federal Government Jobs System, the Authority has constituted at the beginning of 2014 AD the Federal Committee of Assessment and Classification of jobs in the federal government as it undertakes a number of tasks and specifications including: (support of internal assessment committees in the federal authorities for the insurance of appropriate execution of the Assessment and Classification of Federal Government Jobs process and the approval of outcomes of job assessment that are assessed by the internal assessment committees). The committee undertakes (the approval of job titles and job hosts for the new, current and updated jobs; the regular review of reference level scale; the making of modification recommendations if necessary; the preparation of regular reports for the number of new and modified jobs in the federal government; the provision of Federal Authority for Government Human Resources with the job titles and job hosts in the government authorities periodically and in an updated manner and any other tasks assigned by HE the Chairman of Authority).

During 2014 AD, the committee has held six meetings during which the job title cards have been approved for about 10% of the basic jobs at the level of federal ministries and authorities. They are determined with around 350 jobs. A rate of 22% of the support of federal government jobs that is determined with 296 jobs has been approved.

Emirates Human Resources Award

Under the directives of His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs, Federal Authority for Government Human Resources (FAHR), has launched the Emirates Human Resource Award in the Federal Government. This comes within FAHR seeks to consolidate the principles of leadership and competitiveness, as well as reward performance in the Federal Government. It aims to honor the ministries and federal entities which play a leading role in empowering and motivating the employees and are committed to implementing human resource regulations and legislation relating to the Federal Government employees.

It will be organized on an annual basis aiming to highlight successful human resource initiatives at the level of the Federal Government agencies, and reflects the vital role of the ministries and federal entities in enhancing the efficiency and effectiveness of their human capital. Moreover, it will help in upgrading human resource practices and personnel management, creating a work environment conducive to attract skilled workforce and retain existing talent, thus promoting effective HR performance and management, and motivating the ministries and government institutions to increase productivity.

The Award is divided into two categories, the first targets honoring distinguished federal entities according to four sub-categories: entities that are outstanding in motivation, empowerment, level of service, and finally, winners on the overall performance, which includes all the previous sub-categories. The second category focuses on outstanding individuals, and this is divided into several sub-categories: outstanding leader, promising executive, and lifelong high achiever, in the field of human resources.

Distinguished Employee Program in the federal government “Testahal”

Distinguished Employee Program in the federal government “Testahal” was launched in 2014 as a strategic and unprecedented initiative in the federal government and is considered as one of the effective motivation methods that motivates workers towards creativity through honoring

for the sake of calculatedly names and numbers of nationals working in the private sector and covered by the National and Reserve Service Act. Then it prepared a detailed report indicating the geographic distribution for the employees of federal government who are covered nationals by the National and Reserve Service Act in addition to their ages, genders and marital statuses, representing an important reference that supports the decision makers in the U.A.E and determines their strategic orientations during the coming period.

The Authority has constituted a special internal team for the support of application of National and Reserve Service Act in both federal and local governments.

“Ma’aref” Initiative for the Preferred Training Providers of Federal Government:

“Ma’aref” initiative for the preferred training providers of federal governments is considered as one of the strategic initiatives of the Authority and the first initiative of this type at the level of federal government. The theme of initiative is based on the calculation of best training providers in the Emirates according to special standards, the preparation of a list thereof, the availability thereof to the federal ministries and authorities and the identification of needs by authorities of training according to their annual plans and the negotiation with the authorized training providers in the federal government for the provision of these programs and courses at low prices and other for free. The launching of “Ma’aref” initiative in 2013 AD was for the sake of promotion of abilities of federal government employees, the enabling of nationals to the taking over of leading and technical positions and the creation of a culture based upon the excellent performance, the high productivity and development of human capital, achieving the human resources strategy in the federal government and Emirates Vision of 2021 AD.

“Ma’aref” initiative aims at creating a partnership based upon the society responsibility and mutual benefit between the public and private sectors, the insurance of an quality reliable training for the employees of federal ministries and authorities , meeting of training needs in line with the requirements of training and development for the employees

of federal government and the achievement of financial abundance from the training budgets in the federal authorities and subsequently the benefitting of the largest possible number of employees, the enhancement of efficiency and productivity, the creation of an attractive and encouraging work environment in the federal government and the facilitation of selection by the federal authorities of the e-training courses according to predetermined timeframes.

During 2014 AD, more than 600 training programs have been held within the initiative. Also, the number of employees of federal ministries and authorities who benefitted from the initiative reached more than 5000 employees. “Ma’aref” succeeded to achieve a financial abundance that reached five Million Dirham from the actual training budgets allocated for the federal ministries and authorities, that is, 20% from the authorized training budgets in such authorities. Also, a number of 104 preferred training providers have been approved within the initiative.

The Authority proceeded to launch an interactive website for the Authority during the first quarter of 2014 AD offering the training providers the possibility of presentation of training courses, the rates of such courses and the exclusive discount rates provided for the employees of federal government. The federal ministries and authorities also will be able to choose the training courses in line with their employees’ needs and the assessment of such courses through this interactive website: www.maaref.ae .

The Authority also has held during 2014 AD the regular forum of “Ma’aref” partners for the sake of identification of comments by the training partners about “Ma’aref” initiative, the promotion thereof, the overcoming of challenges it may face.

Launching of Assessment and Classification of Federal Government Jobs System:

Proceeding from the care by which of coping with all developments that may arise in the work system of jobs and human element alike at the level of federal government, the Authority has launched during 2014 AD the Assessment and Classification of Federal Government Jobs System which is considered as one of the best systems and world practices in the field of assessment of public jobs as it is based on obvious scientific basis

“Bayanati” represents a quantum leap in the HR practice and the Federal government smart applications

HR information management of the Federal Government so-called “Bayanati” is considered to be one of the active and strategic projects which are applied within the Federal Government. It is an umbrella of several HR important procedures and systems within the Federal Government.

It efficiently helps in managing the human resources and providing accurate general statistics on HR. It is one of the best practices that are used to serve and develop the HR departments within the ministries and federal authorities. It boosts its performance according to the best practices and the international standards. Accordingly, the administrative procedures and their associated financial processes get easier.

After 3 years from its launching, the system has contributed to achieving a quantum leap in the Governmental smart applications pertaining to the HR important procedures within the Federal government. It helps in automating all the HR proceedings, wages, and salaries within the ministries and Federal authorities from the employee’s appointment until pension. It increases the human resources performance, using the recent perceptions and international standards. It establishes the unified database for the Federal government in order to reflect its status, support the decision makers and help in the planning actions.

“Bayanati” provides discrete services for the Federal Government employees. It includes the actions of paying their salaries through a unified system. Providing a statistical source on the whole workforce within the Federal government, it can be a reference for the decision makers. It also helps in planning and sharing the completion of HR procedures with the employees through the self-serving portal concerned to each employee.

The self-serving stage is one of the most essential organization stages. It enables the Federal government employee to complete and follow up their own HR procedures themselves. It makes the employee to access easily the HR services within the ministries and Federal Government.

During 2014, FAHR launched an office for online technical support. It

supports the ministries and federal authorities to face the challenges they may face while using the HR information management system “Bayanti”, service of online accreditation and reports detector.

The Authority has also launched the unified call center. It is considered as an ideal platform to enhance the communication with the dealers within the ministries and federal government and its partners as the governmental and semi-government establishments, especially the individuals. This is performed by answering, on phone, all their inquiries about the Authority’s concerned roles, its best initiatives and projects and HR systems which are sequentially launched within the Federal Government. The dealers can access the call center by phone number 600525524.

National Service... Strategic Orientation for the Maintenance of Emirati Gains:

Since the first day of launching Mandatory and Reserve National Service National Service Bill, the Authority realized that the project represents a strategic orientation and a new path leading the U.A.E to the reach of high advanced levels and it worked in cooperation with the national and reserve service authority for the coordination with the competent authorities in the public sectors- both federal and local and the private sector for the sake of meeting of National and Reserve Service Act for the U.A.E nationals whose ages are ranging from eighteen and thirty years.

The rule of Authority for the application of National and Reserve Service Act is represented in the cooperation and coordination with all local authorities in the United Arab Emirates for the sake of calculation of names and numbers of employees upon them the National Service Act is applicable in addition to the communication and coordination with the competent authorities for the employment of jobseeker nationals including Abu Dhabi Emiratization Council , Directorate of Human Resources of Sharjah Government and The National HR Development & Employment Authority “Tanmia” for the calculation of names and numbers of nationals covered by the act.

The Authority also hastened to coordinate with the Ministry of Labor

Government. It is one of the strategic projects that are launched by the Authority during 2013. It keeps the employees posted with the training programs and workshops proposed by the training certified services providers. They can also add them to their preferable list and then the application will remind them with the program's deadline on automatic basis. It also supports them with a reactive map to know the session's locations and how to reach them.

The applications list also contains "Imtiyazat" Service. It is specialized to provide special discounts for the Federal Government employees. They will be able to read the authorities that signed with FAHR to achieve this initiative. The employees can join the preferable options and know such authorities locations by the reactive map.

“Performance Management System” Gives a Good Example for Distinguishing and Productivity

The performance management system of the Federal Government's employees is one of the best and most important HR system which the Federal Government seeks to boost. Such system relates the individual goals to the establishment ones. Therefore, the HR strategy within the Federal Government achieves the UAE 2021 Vision.

It is a process by which the employee's performance is evaluated. It compares the employee's performance with that with main goals and indicators. It is a practical translation for all the planning stages in the government. It also achieves the justice, transparency and the equality among the employees.

The system, which is launched in the beginning of 2012 within the Federal Government, is intended to associate the performance with the award of achievement and distinguished results. It also improves and boosts the employees' productivity and encourages the individual achievements by the team working. It boosts the culture of the continuous learning, increases the opportunities of the professional development, and enables the Federal authorities to appreciate the efficient and discrete employees. One of the most important events which are related to the performance management during 2014 is the organization event of the honoring celebration for 1460 Federal-Government employees (male and female).

They got an obviously outstanding evaluation according to the system results of the Federal Government employees during 2013. This is hold under the supervision and in the presence of H.H. Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, the UAE vice-president, the prime-minister and Dubai governor "May God bless him", H.H. Sheikh Saif Bin Zayed, the prime-minister and the minister of interiors, H.H. Sheikh Mansour Bin Zayed, the prime-minister and the minister of presidency affairs, and a number of the Sheikhs, ministers and federal government officials. During the same year, the authority has launched an online application of the system. The Federal government's employees are allowed to use the system under the HR information management system "Bayanati". The round of the performance system passes across 3 stages (performance planning, periodic reviewing, and performance evaluation) along a year.

The System of Training and Development is a critical step towards the leadership and distinguishing

The system of the Federal employees' training and development, which is launched by the Authority at the beginning of 2012, is one of the most important systems. It is targeted to enable and develop the Federal Government's employees. It is considered as an integral part of the HR development system and a main pillar to achieve the HR strategy within the Federal Government.

The system is aimed at promoting the employees' efficiency and qualifying them with the skills. Accordingly, it will achieve the peak efficiency by (assuring to prepare the development individual plans for the employees and to help the ministries and the authority in qualifying them). The training has various types including (training courses, summary holiday, turnover, assignments, lending, job shadowing programs, conferences, seminars, and career progress)

During 2014, FAHR has launched a system of the online training and development. Such system becomes active under the HR Information management system "Bayanati". It can be used by all the Federal authorities which are subject to the HR Law and executive Regulations within the Federal Government. The system enables the authority to upload training plans and to develop its employees.

Annual Report Summary

In this summary, FAHR has the pleasure to summarize its top achievements, initiatives and projects during 2014. They have had a great effect to achieve a quantum leap with the Federal Government. This makes the instructions and expectations of the UAE Leadership, UAE Vision 2021 and its national agenda, and the HR strategy in the Federal Government.

For more about the above initiatives and its related achievements and projects, you can visit the website (www.fahr.gov.ae), or contact it.

FAHR Projects and Initiatives

FAHR Smart Application

The year of 2014 was a special year for the smart applications within the Federal Government in general and within FAHR in special. FAHR has launched its smart application which contains HR systems and services within the primary and subsidiary Federal Government.

The smart application provides 26 services for the Federal Government employees (split into primary and subsidiary services). It facilitates and accelerates the employee's procedures. This application provides a package of important services. The main service is the HR information management system "Bayanati". It enables the employees to complete their HR procedures themselves. It also helps them to obtain all their own data and information.

The "Bayanati" smart application allows the employees to request, cancel and track their days off. It also helps them to know their year-balance days off, navigate and update their personal data, and read the data concerning their salary. It also allows them to extract a salary certificate and "To Whom May Concern" letters. Moreover, it lets them to know the medical centers where the employees can receive insured medical services. It also helps them to complete the stages of the online performance management.

One of the smart services included in the serving application is (the legal explanations). So the Federal Government HR laws and regulations can be read by the employees. Furthermore, the staff can receive online consulting services provided by the Authority legal consultants' team.

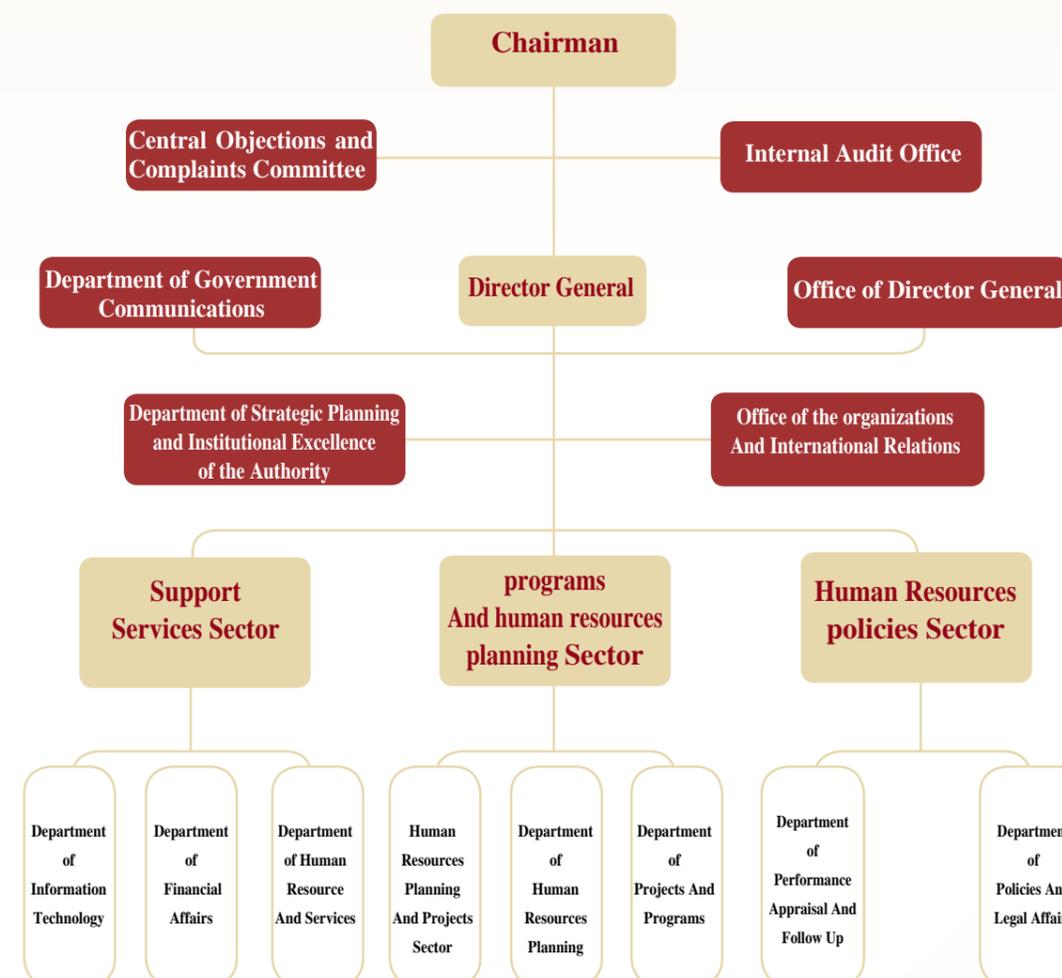
The Application helps in spreading the culture of positive energy, motivation, and creative work for obtaining "Ma Kasart Card". It is an appreciative electronic card that is given by an employee to another through such smart application, for expressing his appreciations for his efforts and efficiency to complete a certain task. Accordingly, the employee, who obtains the biggest number of such cards, will be honored by the end of each month within the Federal Government.

One of the services, which are associated with the smart application, is "Ma'aref" Initiative of the best training partners for the Federal



- **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.

Organizational Structure of the Authority





A leading global human capital in the Federal Government.



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.



- 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.

Federal Authority for Government Human Resources ...

Legislative Platform aimed at Empowering the Federal Human Capital

The Federal Authority for Government Human Resources (FAHR) in the United Arab Emirates has been established in 2009.

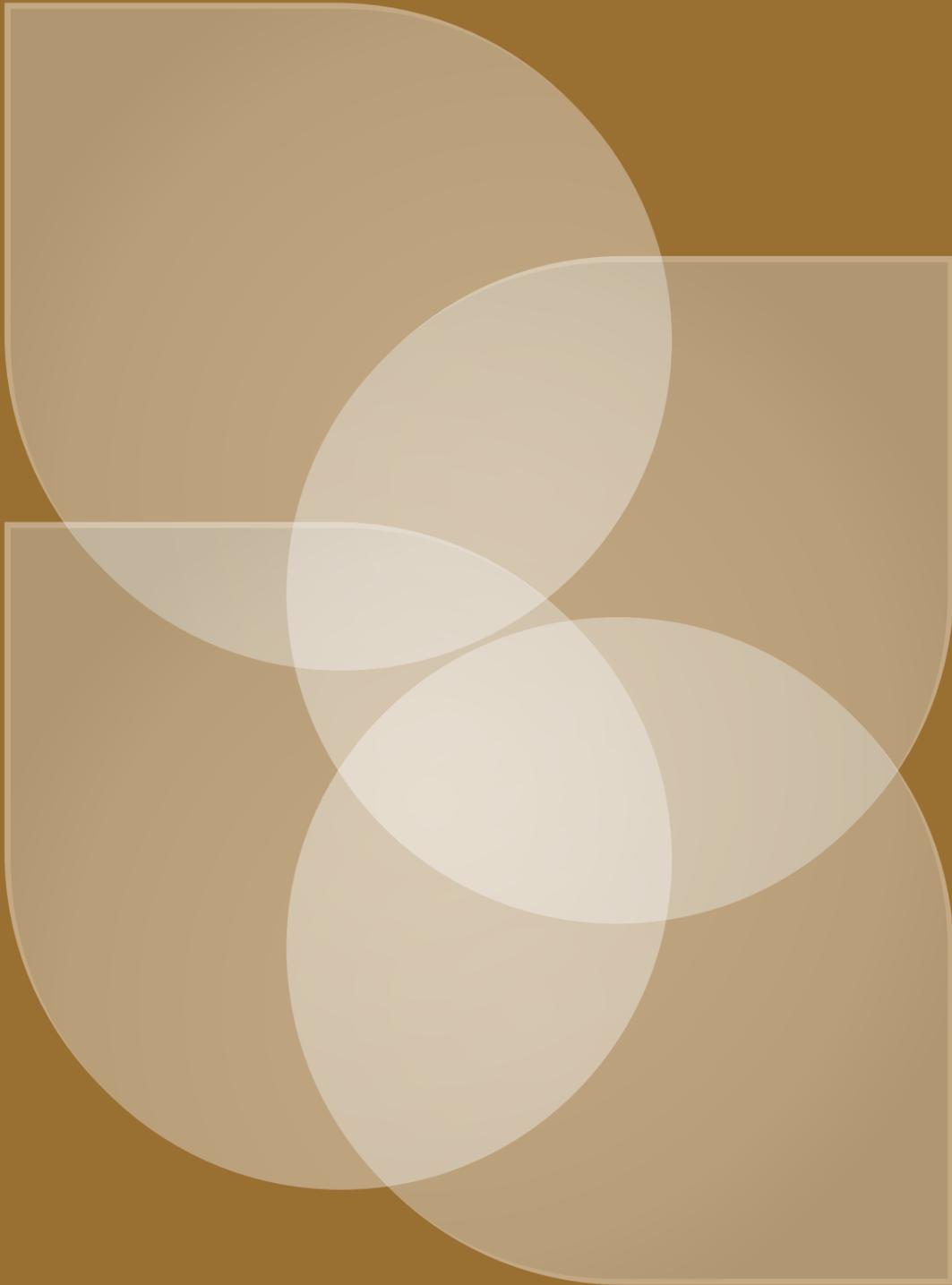
The Authority is aiming to develop and improve Human Resources in government sector based on the modern concepts and international criteria applied in the field of Human Resources Management. The Authority is authorized with the powers and general responsibilities related to management of Human Resources of the Federal Government to formulate “a promising future starting point in the field of Development of Human Resources in the Ministries and Federal Government entities.”

The Authority seeks to create the human capital in the Federal Government that achieves the global leadership, and empower it to achieve the outstanding organizational performance through the effective collaboration with partners to develop and support the implementation of integrated solutions for Human Resources according to the global best practices.

The main strategic objectives of the Authority are: the consolidation of modern, integrated legislative system for the management of Human Resources in the Federal Government according to the global best practices, the empowerment of the national competencies and the development of the federal human capital, effectively planning of the human capital to raise the level of productivity in the Federal government Entities, as well as to the dissemination of the organizational culture principles and the creation of a stimulating work environment, and ensuring that all administrative services are in accordance with the quality, efficiency and transparency standards.

With regard to the achievements of the Authority during the year 2014, it has witnessed a great movement and made notable achievements, which had the greatest impact in strengthening the organizational work system in the Federal Government, and consolidating the leading position achieved by the UAE in terms of the government efficiency, innovation and global competitiveness, thereby contributing to the achievement of attitudes and aspirations of the wise leadership of the UAE, led by His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan, the President of UAE “may Allah protect him”, and His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, the Vice President and Prime Minister and Ruler of Dubai “may Allah protect him”.





**The Organizational
Structure of the
Authority**

A Year of Federal Achievements FAHR is the key player

Ladies and Gentlemen,
Dear readers,

May the peace, mercy and blessing of Allah be upon you,
While we submit this brief report of the Federal Authority for Governmental Human Resources (FAHR) achievements during 2014, we recall many last years when the FAHR could worthily reserve its place on the institutional work map of federal government of the United Arab Emirates, among its counterparts on the regional and world level. On 2010, the FAHR set up a strategic plan for human resources in the federation government for the years 2011- 2013. During that period, it could achieve great accomplishments which represent the basis for principles and specific programs in federation government. Such principles and programs had the greatest effect in the field of managing human capital; as it was through setting up policies, regulations and systems beside integrated solutions for human resources according to the best worldwide practices and supporting ministries and federal parties in the suitable application of them.

The year 2014 was decisive for the United Arab Emirates as it assumed a forward position, even it was the first in many fields such as: trustworthy at government, economy, competition, government efficiency and et. As for the FAHR, the development of strategic plan for human resources in federation government during 2014 – 2016 represents specific addition in conformity with the Emirates vision of 2021, its national agenda and intelligent leadership aspirations for universality in all fields and aspects. Concerning the FAHR achievements during that year, it witnessed great activities and remarkable achievements in more than one respect.

Systems and initiatives of human resources were launched, new policies and regulations were proposed and amended, international practices were adopted in managing and developing human capital and stimulated work environment full of positive power was created in order to achieve uniqueness and innovation which subsequently raise the effect of productiveness.

This would not be achieved without the grace of Allah, the efforts of intelligent leadership rapid pursuit, cooperation of ministries and federal parties with the FAHR in adopting systems, regulations and practices. So all the full thanking to them and to our intelligent leadership ahead of the president His highness sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan (May Allah protect him), his brother his highness sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, the vice president and Prime Minister of the UAE and the ruler of Dubai (May Allah protect him) as well as their brothers the members of Federal Supreme Council in the United Arab Emirates. In this respect, we shall express thanks to His excellency sheikh Mansoor bin Zayed Al Nahyan, the deputy prime minister of UAE, minister of presidential affairs, and the chairman of ministerial council for services, for his unlimited support in carrying out the FAHR projects and strategic initiatives completely.

Among the FAHR achievements last year just as an example: managing and developing the system for the Information department of human resources in the Federal government (Bayant), converting 26 services into intelligent ones through the application of FAHR intelligent system, exaltation of 1460 excellent federal employees upon the results of the performance department system, awarding the UAE prize for human resources in federal government, the program of distinct employee (Testahel), setting up two systems of evaluation and description of jobs in federal government and strategic planning for labor force; In addition to a number of guidebooks for the policies and procedures of human resources, strategic partnership in carrying out the project of obligatory and stand-by national service in the United Arab of Emirates, and forming a strategic local and international partnership groups. Finally, we repeat our thanks to all whom worked on preparing and achieving the FAHR projects and initiatives inside or outside it, affirming that we will go forward to serve the United Arab of Emirates, and to fulfill its intelligent leadership visions and aspirations that aim at universality, competition and the community happiness.

May Allah grant us success for the good of our nation

The Federal Authority for Governmental Human Resources

Contents

| | |
|--------------------------------------|---------|
| FAHR Message | 12 - 13 |
| Vision | 18 |
| Mission | 18 |
| Strategic Objectives | 19 |
| Values | 20 |
| Annual Report Summary | 22-51 |
| FAHR Projects and Initiatives | 23 |

| | |
|--|----|
| Memorandums of understanding | 38 |
| Human and societal initiatives | 38 |
| National and societal celebrations... embodying loyalty and belonging | 41 |
| Leading Motivational Initiatives | 44 |
| FAHR Media Tools | 48 |
| FAHR in photos | 52 |

“The United Arab Emirates has made great strides in the field of development and empowerment of the human capital, and adopted the global best practices, regulations and policies of Human Resources, which brought us to build the national human potentials that are able to manage and conduct the comprehensive development process which achieves welfare to our people.”

H.H Sheikh,

Mansour bin Zayed Al Nahyan

Deputy Prime Minister

Minister of Presidential Affairs

Chairman of the Ministerial Council for Services



”The biggest successes and achievements are those that happened in the service of the homeland, facilitating people’s lives and bringing happiness to the community.”

**H.H Sheikh,
Mohammed Bin Rashid Al Maktoum**

Vice President, Prime Minister
Ruler of Dubai



”The major and greatest achievement that we are proud of is to build, prepare and qualify Emirati nation to take its place, contribute to the building of its homeland and bring it to the ranks of the developed countries.”

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





United Arab Emirates

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية Federal Authority for Government Human Resources



Annual Report 2014

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 2014

Federal Authority For Government Human Resources

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

PO Box 2350 Abu Dhabi, United Arab Emirates

PO Box 5002 Dubai, United Arab Emirates

T +971 2 4036000
F +971 2 6266767

T +971 4 2319000
F +971 4 2959888

Call Center 600525524



United Arab Emirates

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority for Government Human Resources

Annual Report

2014

www.fahr.gov.ae