الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

التقرير السنوي

2016

www.fahr.gov.ae

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

التقرير السنوي
2016

جميع الحقوق محفوظة.
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2016

ص.ب 2350، أبو ظبي، الإمـــارات العربيـة المتحـــدة هاتف T +971 2 4036000
PO Box 2350 Abu Dhabi, United Arab Emirates فاكس F +971 2 6266767

ص.ب 5002، دبـــــي، الإمـــارات العربيـة المتحـــدة هاتف T +971 4 2319000
PO Box 5002 Dubai, United Arab Emirates فاكس F +971 4 2959888

مركز الاتصال الموحد 600525524

www.fahr.gov.ae
info@fahr.gov.ae
@FAHR_UAE

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

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

«فريق عملي في حكومة الإمارات.. عملنا ليس وظيفة نؤديها.. بل هي حياة نبنيها.. ليس روتيناً نكرره.. بل مجتمع نرفعه.. عملنا الحكومي ليس باباً للرزق.. بل هو مفتاحٌ لترسيخ الحضارة»

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

«عملية بناء الإنسان تعني في المحصلة النهائية بناء
الوطن وغرس أعظم شراعه على شاطئ الحياة
الحرة الرغدة الآمنة المستقرة»

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

جـــدول المحتويـات

الطموح المؤسسي	10 - 17
كلمة الهيئة	12
اختصاصات الهيئة	16
مشروعات الهيئة ومبادراتها	18 - 89
بياناتي واجهة لإجراءات الموارد البشرية الاتحادية	20
التطبيق الذكي للموارد البشرية «FAHR»	30
نظام التوظيف الإلكتروني	32
تعديلات على بعض مواد قانون الموارد البشرية	34
«نظام إدارة الأداء الإلكتروني»	36
«بنك الأهداف الذكية»	41
نظام التدريب والتطوير الإلكتروني	42
إطلاق مشروع بنك البرامج التدريبية	44
جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية	45
نظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية	53
المنتدى الإلكتروني للموارد البشرية	56
مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية	58
نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية	62
نادي الموارد البشرية	65
إطلاق لوحة مؤشرات الموارد البشرية	68
إطلاق الإطار العام للكفاءات التخصصية	70
برامج تخصصية وشهادات مهنية لموظفي الحكومة الاتحادية	72
الدليل الاسترشادي لجذب الكفاءات والحفاظ عليها	74
فريق الاستشارات القانونية	76
الملتقيات القانونية	80
«امتيازات»: برنامج خصومات خاص بموظفي الحكومة الاتحادية	82
مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2016	84
طاولة مستديرة لرأس المال البشري في القمة العالمية للحكومات	86
الملتقى السنوي لشركاء الهيئة	88
الدراسات والتقاريـــر	90 - 95
أبرز الدراسات التي أعدتها الهيئة في 2016	94
اسبوع الابتكار	96 - 101
الابتكار في الإمارات... أسلوب حياة وممارسة يومية	98
شراكات محلية ودولية	102 - 107
مذكرة تفاهم مع مركز دبي للإحصاء	104
اتفاقية مستوى الخدمة مع مركز الإحصاء في أبوظبي	105
مذكرة تفاهم مع لجنة دبي للموارد البشرية العسكرية	106
مذكرة تفاهم مع «ديوان الخدمة المدنية الكويتي»	107
رعايات ومشاركات	108 - 115
اجتماعات المنظمة العربية للتنمية الإدارية	110
اجتماع وزراء الخدمة المدنية بدول «التعاون»	111
اجتماع مدراء معاهد الإدارة العامة بدول «التعاون»	112
المشاركة في المؤتمر السنوي للموارد البشرية في بريطانيا	112
المشاركة في المؤتمر السنوي للمعهد الأسترالي للموارد البشرية	113
المشاركة في الاجتماع الثاني لشبكة خدمات التوظيف العامة في أنقرة	113
المشاركة في مؤتمر قيادات الموارد البشرية في سيؤول	114
رعاية مؤتمر الجمعية الأمريكية لتطوير المواهب	114
رعاية قمة ومعرض الموارد البشرية	115
مبادرات إنسانية ومجتمعية	116 - 123
سلسلة مبادرات مجتمعية وإنسانية	118
فعاليات تجسد روح الولاء والانتماء	124 - 127
حفل اليوم الوطني الـ 45 ويـــوم الشهيـــد	126
يوم العلم	127
مبادرات تحفيزية رائدة	128 - 139
برنامج الرفاه الوظيفي	130
«ما قصرت»	136
نظام «طور معنا» للاقتراحات	138
أدواتنا الإعلامية	140 - 149
مجلة «صدى الموارد البشرية»	142
مجلة الموارد البشرية 70 ألف قارئ و68 إصداراً	144
قنوات التواصل الاجتماعي منصات تفاعلية على مدار الساعة	146
موقعنا الإلكتروني بحلة جديدة وربع مليون زيارة في عام	148
الهيئة في صـور	150 - 157

الطموح المؤسسي

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

أنظمة وتشريعات وممارسات موارد بشرية مبتكرة تستشرف المستقبل في 2016

السيدات والسادة

القراء الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدنا في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن نضع بين أيديكم هذا التقرير الموجز لأبرز إنجازات الهيئة خلال العام 2016، الذي كان مفعماً بالديناميكية والنشاط، حافلاً بالمشروعات المبتكرة والمبادرات التي تستشرف المستقبل، وتراعي احتياجات الأجيال المختلفة.

لقد استطاعت الهيئة وفي ختام الدورة الثانية لاستراتيجية الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية 2014 – 2016، أن تحقق إنجازات عظيمة يشار لها بالبنان على مستوى الدولة، بل المنطقة، من أنظمة وسياسات وتشريعات ومبادرات وممارسات الموارد البشرية التي تعزز من تنافسية وريادة دولة الإمارات العربية المتحدة.

وما كان لهذه الإنجازات أن تتحقق لولا فضل الله، ثم جهود وتوجيهات قيادتنا الرشيدة مشكورة 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.

ونحن نسعى إلى تنمية وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، نحث الخطى نحو تحقيق رؤية الإمارات 2021 وأجندتها الوطنية، ونستشرف مستقبل الموارد البشرية، ونبتكر حلولاً ترفع مستويات الإنتاجية، وتخلق بيئة عمل حكومية سعيدة ومحفزة، تحقق التناغم وتعزز الولاء الوظيفي، وتراعي احتياجات الأجيال المختلفة.

كما نعد الكفاءات والمواهب في الحكومة الاتحادية؛ انطلاقاً من قناعة راسخة بأهمية رأس المال البشري، كركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة، ونسعى إلى ترسيخ ثقافة الابتكار والإبداع في الموارد البشرية وتطبيق حلول متكاملة لإدارة رأس المال البشري وتطوير أنظمة وتشريعات وإجراءات الموارد البشرية وتحويلها إلى منظومة متكاملة وذكية.

وفي سبيل تعزيز تنافسية الدولة عالمياً، وتحقيق الرؤى في مجالات الموارد البشرية، طورت الهيئة العديد من السياسات والأدلة والدراسات، وأطلقت الإصدارات المتخصصة، والمشروعات المبتكرة، والجوائز على مستوى الحكومة الاتحادية، ومنها: (تشريعات ولوائح الموارد البشرية وتعديلاتها، ونظام إدارة معلومات الموارد

فريق السعادة والإيجابية في الهيئة

البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وتطبيق الهيئة الذكي FAHR، ونظام إدارة الأداء الإلكتروني، ونظام التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظام تقييم وتوصيف الوظائف، ونظام المكافآت والحوافز، ونظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، والدليل الاسترشادي للرفاه الوظيفي، ولوحة مؤشرات ممكنات الموارد البشرية).

كما أطلقت الهيئة: (دليل الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، وبنك الأهداف الذكية، وبنك البرامج التدريبية، ونظام التوظيف الإلكتروني، ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، ومباردة الخصومات الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، ونادي الموارد البشرية، وجائزة الإمارات للموارد البشرية، وبنك المهارات والمنتدى الإلكتروني، ومجلة صدى الموارد البشرية العالمية).

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

وفقنا الله وإياكم لما فيه خير الوطن والمواطن

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

رؤية VISION 2021

نريد أن نكون من أفضل دول العالم
بحلول العام 2021

استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية (2021-2017)

الرؤية

كفاءات حكومية سعيدة ومبتكِرة تقود دولة الإمارات للريادة العالمية

الرسالة

تحقيق التناغم الوظيفي وتعزيز تنافسية دولة الإمارات من خلال تمكين الكفاءات الحكومية وتعزيز الإنتاجية والاستثمار الأمثل للنظم والحلول المبتكرة لرأس المال البشري

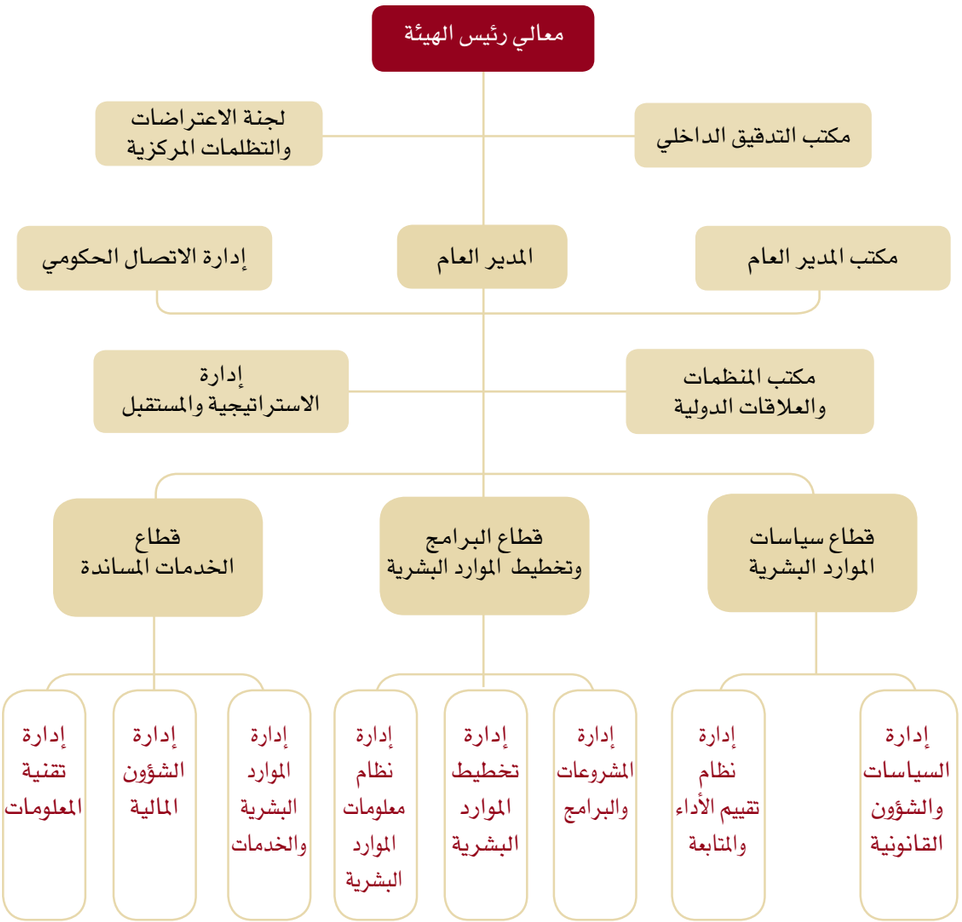
القيم

الولاء والانتماء، النزاهة والمهنية، القيادة وروح الفريق، الإصرار والمثابرة، المشاركة والتعاون

الأهداف الاستراتيجية

1	2	3	4
تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية	تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية	خلق بيئة عمل سعيدة ومحفزة لرأس المال البشري الحكومي	ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

5 ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي



اختصاصات الهيئة

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

- دراسة واقتراح السياسات والتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، وعرضها على المجلس الوزاري للتنمية لاعتمادها
- النظر في الاعتراضات المقدمة من قبل موظفي الوزارات والجهات الاتحادية على قرارات لجان النظر في التظلمات في جهات عملهم
- مساعدة القطاع الحكومي على التنفيذ السليم للتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية
- التأكد من التزام القطاع الحكومي بأحكام القانون والنظم واللوائح التي تصدر تنفيذاً له

- التنسيق مع القطاع الحكومي حول ما يترتب على إعادة الهيكلة من آثار مالية وإدارية
- تدعيم مفاهيم الثقافة المؤسسية التي ترتكز على تحفيز المهارات وتشجيع الاقتراحات والأفكار المتميزة
- تطوير نظام متكامل للموارد البشرية بما يكفل توفير البيانات المتكاملة عن الموارد البشرية في القطاع الحكومي وبما يسهم في دعم اتخاذ القرار
- تطوير سياسات التدريب بما يكفل المحافظة على الموارد البشرية المدربة والمؤهلة خاصة المواطنة
- التواصل مع الهيئات والمؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية المعنية بالموارد البشرية بهدف الاطلاع على تجاربها وتطبيق أفضل الممارسات الخاصة بها
- وضع برامج لتوطين الوظائف بالقطاع الحكومي ومتابعة تنفيذها
- اقتراح الإجازات والعطلات الرسمية وفقاً لأحكام القانون وقرارات مجلس الوزراء

أي اختصاصات أخرى توكل إليها من قبل مجلس الوزراء

مشروعات الهيئة ومبادراتها

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

بياناتي
Bayanati

واجهة لإجراءات الموارد البشرية الاتحادية

خمس سنوات مضت على إطلاق نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، خمس سنوات كانت حافلة بالإنجازات والمكتسبات والنجاحات التي جعلت من النظام (واجهة ووجهة) للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية، التي تحقق رؤية القيادة الرشيدة وتلبي تطلعاتها، وتواكب التطور المتسارع في عمل الحكومة الاتحادية، التي تخوض منافسة عالمية على مختلف المستويات.

ويساعد النظام في إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بفاعلية، وتقديم إحصاءات عامة ودقيقة عنها، وهو واحدٌ 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.

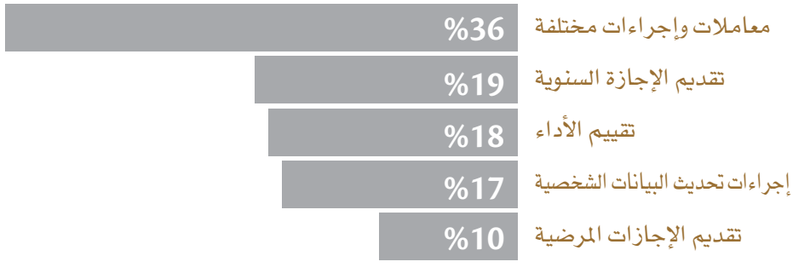
واستطاع النظام أن يحقق قفزة نوعية في مجال التطبيقات الذكية الخاصة بإجراءات الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية؛ حيث يساعد في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف وحتى تقاعده، ويرتقي بأداء الموارد البشرية، استناداً إلى المفاهيم الحديثة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

وأطلق نظام «بياناتي» مطلع العام 2012، وتم العمل على تطويره بالتعاون مع أفضل بيوت الخبرة، وبالاستفادة من أحدث الانظمة والممارسات العالمية.

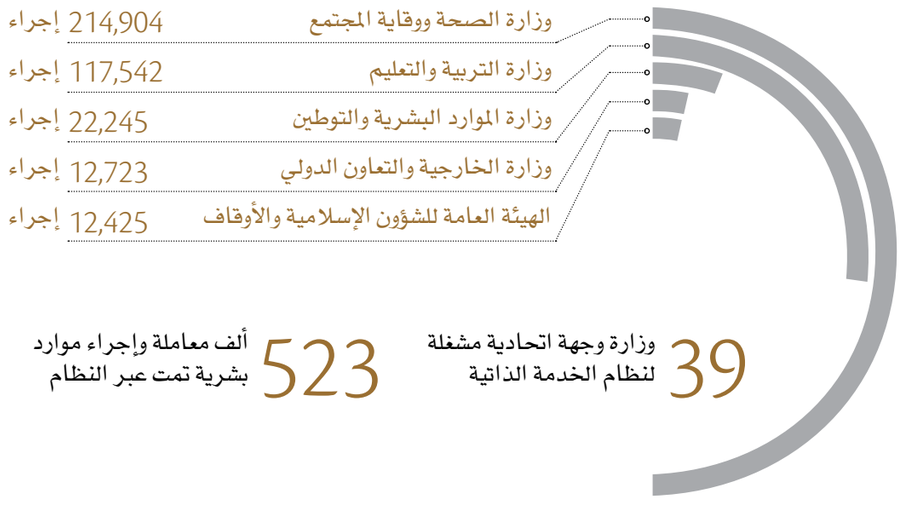
خدمات «بياناتي»

ويقدم «بياناتي» خدمات مميزة لموظفي الحكومة

نسب معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي تمت عبر «بياناتي» خلال العام 2016



أكثر 5 جهات استفادت من نظام الخدمة الذاتية



39 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام الخدمة الذاتية

523 ألف معاملة وإجراء موارد بشرية تمت عبر النظام

الاتحادية إذ يضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد، ويوفر مصدراً إحصائياً 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 يسهم في تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساعد إدارات الموارد البشرية في التركيز على برامج ومبادرات استراتيجية.

39 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام الخدمة الذاتية

مع نهاية العام 2016 بلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام الخدمة الذاتية 39 وزارة وجهة، كما بلغت عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي تمت عبر النظام خلال نفس العام قرابة 523 ألف إجراء، 36% منها كانت لتقديم إذن خروج، و19% لتقديم الإجازة السنوية، في حين أن تقييم الأداء استحوذ على 18% من الإجراءات، مقابل 17% من الإجراءات لتحديث البيانات الشخصية للموظفين على نظام «بياناتي»، و10% لتقديم الإجازات المرضية.

النشرة الإحصائية

وترمي الهيئة إلى ضمان دقة مخرجات نظام «بياناتي» كافة، وأبرزها النشرة الإحصائية الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، التي تصدرها الهيئة بشكل ربع سنوي، بهدف مساعدة متخذي القرار في الوزارات والجهات الاتحادية.

مكتب خدمة الدعم الإلكتروني

أطلقته الهيئة خلال العام 2014؛ بغية مساعدة الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» في مواجهة التحديات التي قد تواجهها أثناء استخدام النظام، وخدمة الموافقات الإلكترونية، ومستكشف التقارير.. ويعد مكتب خدمة الدعم الإلكتروني أحد أفضل الممارسات والأنظمة العالمية المتخصصة في إدارة عمليات الدعم لأي مؤسسة بأعلى كفاءة وأقل تكلفة ممكنة.

مركز الاتصال الموحد 600525524

وفي نفس العام أطلقت الهيئة مركز الاتصال الموحد، الذي يعد منصة مثالية لتعزيز التواصل مع المتعاملين في الوزارات والجهات الاتحادية وشركائها من مؤسسات حكومية وشبه حكومية ومؤسسات القطاع الخاص والأفراد، 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 خاصية 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 متكاملة

ومن أبرز المشروعات الحيوية والأنظمة الإلكترونية التي تم إطلاقها وترتبط بنظام «بياناتي» بشكل وثيق نظام إدارة الأداء الالكتروني والخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التدريب والتطوير الإلكتروني، والنظام الإلكتروني لتقييم

أبرز أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المرتبطة بنظام «بياناتي»

مدير عام الهيئة د. عبدالرحمن العور متحدثاً خلال إحدى جلسات ملتقى «بياناتي» السنوي

وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، ونظام التوظيف الإلكتروني، والإطار العام للكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية، وبنك البرامج التدريبية، وبنك الأهداف الذكية، ومؤشر قياس أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في الحكومة الاتحادية، ونظام الحضور والانصراف، وأتمتة سياسات وقوانين الموارد البشرية، ونظام التقارير الذكية بالتوافق مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ونظام التنبيهات من خلال الرسائل النصية القصيرة الخاصة بالموظفين والبريد الالكتروني.

جديد «بياناتي» 2016

1. إطلاق خدمة الأرشفة الإلكترونية لوثائق الموظفين عبر نظام «بياناتي»

تتيح هذه الخدمة للموظف خاصية أرشفة ومراجعة كافة وثائقه المرفقة على نظام «بياناتي» من خلال شاشة واحدة، وترمي إلى توفير جميع بيانات الموظف في صفحة واحدة، وبالتالي تسهيل عملية مراجعة هذه البيانات من دون الحاجة إلى استعراضها في عدة صفحات وشاشات.

وتتم عملية أرشفة الوثائق ومراجعتها ضمن ثلاثة مستويات هي: (الموظف الذي بإمكانه رؤية جميع الوثائق الخاصة به فقط، ومدير الإدارة أو الرئيس المباشر الذي تتيح له هذه الخدمة إمكانية الاطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالموظفين التابعين له في الإدارة فيما عدا الوثائق الشخصية، والمستوى الأخير ويتمثل في إدارة الموارد البشرية التي تمنحها هذه الخدمة صلاحية الاطلاع على كافة الوثائق الخاصة بالموظفين في الوزارة أو الجهة الاتحادية).

وتتيح خدمة الأرشفة الإلكترونية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» إمكانية الاطلاع على الوثائق المرفقة مثل: (الوثائق الشخصية كجواز السفر وصورة الإقامة لغير المواطنين، والوثائق المتعلقة بالغياب كالإجازات المرضية، والوثائق المتعلقة بخبرات الموظف ومؤهلاته العلمية، وسيرته الوظيفية، وبطاقة الوصف الوظيفي الخاصة بوظيفته الحالية، والوثائق الخاصة بتقييم لأداء، وتلك المتعلقة

«بياناتي» يقدم 25 ألف رسالة لمن يهمه الأمر وشهادة راتب إلكترونية خلال 6 أشهر

بالدورات والبرامج التدريبية التي شارك فيها).

2. إصدار رسائل لمن يهمه الأمر إلكترونياً

هي خدمة إلكترونية جديدة ضمن نظام «بياناتي» تتيح لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة للنظام طلب رسائل لمن يهمه الأمر عبر نظام الخدمة الذاتية، والحصول عليها خلال ساعتين بحد أقصى من تاريخ تقديم الطلب، ومن الأمثلة على هذه الرسائل: (رسالة راتب تفصيلي، ورسائل عدم الممانعة التي تكون موجهة عادة لقنصليات وسفارات الدول الأجنبية المتواجدة في الدولة)، وهذه الرسائل إما أن تكون موقعة إلكترونياً من النظام، أو يدوياً من قبل مدير إدارة الموارد البشرية.

ومنذ إطلاق الخدمة في يونيو وحتى نهاية العام 2016 استقبل نظام الخدمة الذاتية قرابة 25 ألف طلب رسائل لمن يهمه الأمر 18 ألف منها تم توقيعها إلكترونياً من خلال النظام، وتصدرت وزارة التربية والتعليم الوزارات والجهات الاتحادية الأكثر استفادةً من الخدمة بـ 14 ألف رسالة، تلتها وزارة الصحة ووقاية المجتمع بـ 6 آلاف رسالة تقريباً، في حين حلت هيئة الإمارات للهوية في المرتبة الثالثة بنحو 1500 رسالة لمن يهمه الأمر.

3. النظام الإلكتروني لإدارة التظلمات

يتيح هذا النظام لمسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية إمكانية إدارة إجراءات مخالفات الدوام الرسمي والمخالفات الإدارية بحق الموظفين، كما يتيح للموظفين إمكانية التقدم بتظلمات إلكترونية على قرارات لجان المخالفات في جهات عملهم، وذلك من خلال شاشات إلكترونية.

وترمي الهيئة من إطلاق النظام إلى التحسين المستمر في بيئة العمل من خلال تأسيس قاعدة بيانات موحدة للمخالفات والتظلمات في الحكومة الاتحادية، ودعم وتسهيل إجراءات الموارد البشرية في الجهات الاتحادية وحفظ البيانات، وضمان دقة إجراءات شاشات المخالفات والتظلمات.

ويسهم النظام في حفظ حقوق الموظفين والجهات التي يعملون لديها على حد سواء، حيث أنه يوثق كافة الإجراءات المتخذة من قبل الوزارات والجهات الاتحادية تجاه الموظفين المخالفين وفق جدول مخالفات الدوام الرسمي المعتمد.

تحرص «الهيئة» على تدريب موظفي الجهات الاتحادية على أنظمة «بياناتي»

4. إطلاق نظام دعم الاستشارات القانونية الإلكترونية

وهو عبارة عن نظام إلكتروني يوفر خدمة الدعم للاستشارات القانونيّة على مدّار الساعة، وتسجيل طلبات الدعم بأنواعها، وتنظيم عملية حل طلبات الدعم وفق معايير خدمة المتعاملين.

5. ربط «بياناتي» بأنظمة الحضور والانصراف

انطلاقاً من حرصها على الارتقاء بالخدمات التي تقدمها للجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، وتماشياً مع توجهات أتمتة إجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، أطلقت الهيئة خلال العام 2016 مشروع ربط ثنائي بين نظام «بياناتي» وأنظمة الحضور والانصراف في الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة للنظام، وعددها 38 جهة يعمل بها أكثر من 60 ألف موظف، بالإضافة إلى استكمال الربط الثنائي مع الجهات الاتحادية التي أتمت الربط الأحادي في المرحلة الأولى من مشروع ربط نظام «بياناتي» بأنظمة الحضور والانصراف في الوزارات والجهات الاتحادية وعددها 16 جهة. وترمي الهيئة من هذا

بإمكان موظفي الحكومة الاتحادية طلب الاستشارات القانونية على مدار الساعة عبر «بياناتي»

المشروع المتوقع الانتهاء من تنفيذه منتصف العام 2017 إلى ربط قاعدة البيانات الموجودة في نظام «بياناتي» بقاعدة بيانات نظام الحضور والانصراف في الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة للنظام، ليتم تغذية أنظمة الحضور والانصراف في تلك الجهات بالبيانات المسجلة في نظام «بياناتي» مثل: (البيانات الشخصية للموظف، والإجازات التي حصل عليها، والعطلات الرسمية...الخ)، وإمكانية استخراج تقرير موحد من خلال نظام الحضور والانصراف الخاص بالجهة يظهر فيه الإجازات وأذون الخروج الخاصة بالموظف والمقدمة في نظام «بياناتي»، بالإضافة إلى كافة تحركات الموظف المسجلة في نظام البصمة والتي باتت متاحة عبر نظام الخدمة الذاتية.

6. «بياناتي» علامة تجارية

تمكنت الهيئة خلال الربع الأخير من العام 2016 من تسجيل نظام «بياناتي» كعلامة تجارية لدى إدارة العلامات التجارية في وزارة الاقتصاد، وذلك نظراً لأهمية النظام الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية، والخدمات الحيوية التي يقدمها لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية.

الهيئة تستعد لإطلاق نظام إصدار التقارير التنبؤية عبر نظام «بياناتي» خلال 2017

مشاريع «بياناتي» (2017 – 2021)

إطلاق نظام التقارير التنبؤية الاستشرافية

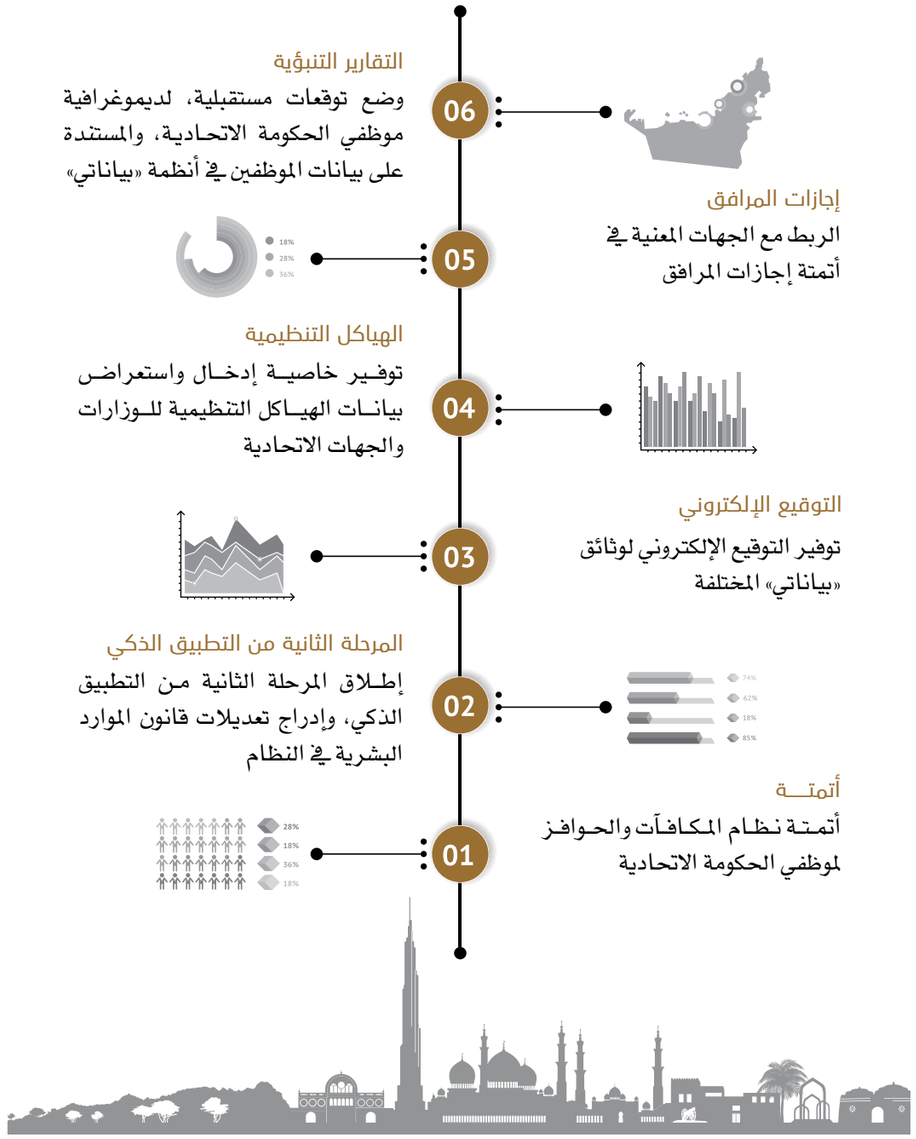
لأنها تواكب تطلعات ورؤى القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، وتوجهاتها المستقبلية المتجسدة في رؤية الإمارات 2021، تعمل الهيئة على ترجمة جهودها من خلال مشروعات وأنظمة الموارد البشرية المبتكرة.. ومن مشروعات الهيئة التي تعزز استشراف المستقبل، نظام إصدار التقارير التنبؤية الذي يسهم في وضع توقعات مستقبلية، لديموغرافية موظفي الحكومة الاتحادية، والمستندة على بيانات الموظفين في أنظمة «بياناتي».

ومن المشروعات المستقبلية لنظام «بياناتي»: (إطلاق المرحلة الثانية من التطبيق الذكي، وإدراج تعديلات قانون الموارد البشرية في النظام، وتوفير التوقيع الإلكتروني لوثائق «بياناتي» المختلفة، وخاصية إدخال واستعراض بيانات الهياكل التنظيمية للوزارات والجهات الاتحادية، وأتمتة نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية، والربط مع الجهات المعنية في أتمتة إجازات المرافق).

ملتقى «بياناتي» السنوي

بات هذا الملتقى مناسبة سنوية وفرصة مثالية تقف من خلاله الهيئة على مرئيات الوزارات والجهات الاتحادية ومقترحاتها التطويرية حول أنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية وبالأخص نظام «بياناتي»، والأنظمة الفرعية المرتبطة به، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في الارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها الهيئة لشركائها ومتعامليها. وخلال الملتقى تم مناقشة عدد من الخدمات التي تقدمها الهيئة للوزارات والجهات الاتحادية، والوقوف على ملاحظات ومرئيات تلك الجهات حول هذه الخدمات لعل أبرزها: (خدمات التطبيق الذكي للهيئة، ونظام الخدمة الذاتية ضمن «بياناتي»، والتقارير الذكية وخدمة الموافقات الإلكترونية، ونظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين لموظفي الحكومة الاتحادية، وأدوات الدعم والاتصالات في الهيئة).

مشروعات وأنظمة الموارد البشرية المبتكرة



التطبيق الذكي للموارد البشرية «FAHR»

عند الحديث عن تطبيق الهيئة الذكي FAHR فإننا في الهيئة نفضل استخدام لغة الأرقام والإحصاءات التي تعكس أهمية التطبيق، وعدد الخدمات التي يتيحها لموظفي الحكومة الاتحادية، ومدى تفاعلهم معه وإقبالهم عليه منذ إطلاقه في العام 2014، كيف لا وهو الذي يفيد موظفي 57 وزارة وجهة اتحادية، ويتضمن 26 خدمة مبتكرة (7 أساسية و19 فرعية) صممتها الهيئة خصيصاً لمتعامليها، ويسجل قرابة مليون تصفح شهري، وهو مرآة تعكس مدى حرص الهيئة على 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، وتقديم الخدمات الحكومية الذكية للمتعاملين بأسلوب مبتكر وإبداعي، والوصول إليهم في كل مكان وزمان.

26 خدمة مبتكرة

وتتمثل أهمية التطبيق في الخدمات النوعية التي يقدمها لموظفي الحكومة الاتحادية، حيث يتيح باقة من الخدمات المهمة، لعل أبرزها الخدمات المرتبطة بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» والذي يمكنهم من إتمام إجراءات الموارد البشرية ذاتياً، والحصول على كافة البيانات والمعلومات الخاصة بهم.

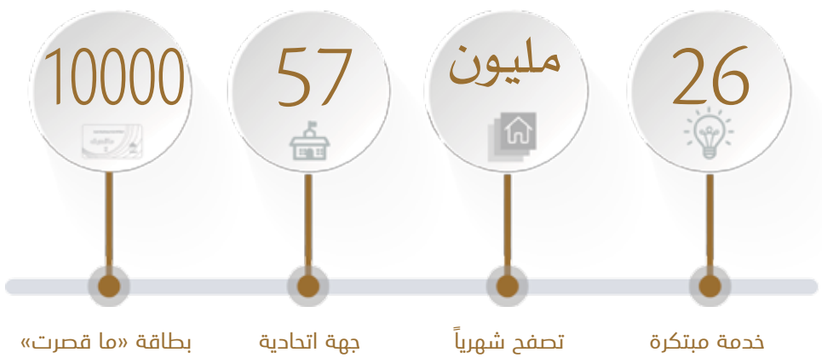
ومن أبرز الخدمات التي يقدمها التطبيق طلب الإجازة وإلغاؤها وتتبعها، ومعرفة رصيد الإجازات، وتقديم كافة طلبات وإجراءات الموظفين، وتصفح البيانات الشخصية وتحديثها، والاطلاع على بيانات الراتب الشهري، واستخراج شهادة راتب، واستعراض المراكز الطبية المرتبطة بتأمين الموظف، وإتمام مراحل نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين، وطلب رسائل لمن يهمه الأمر الإلكترونية.. ومن الأنظمة والمبادرات الأخرى التي يتيحها التطبيق الذكي: (مبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، وبرنامج الخصومات والمكافآت الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وبرنامج طلب الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية، وآخر التعاميم والأخبار).

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

FAHR

جميع إجراءات الموارد البشرية بكبسة زر
من أي مكان في العالم وعلى مدار الساعة

تطبيقنا الذكي بالأرقام 2014 - 2016



نظام التوظيف الإلكتروني

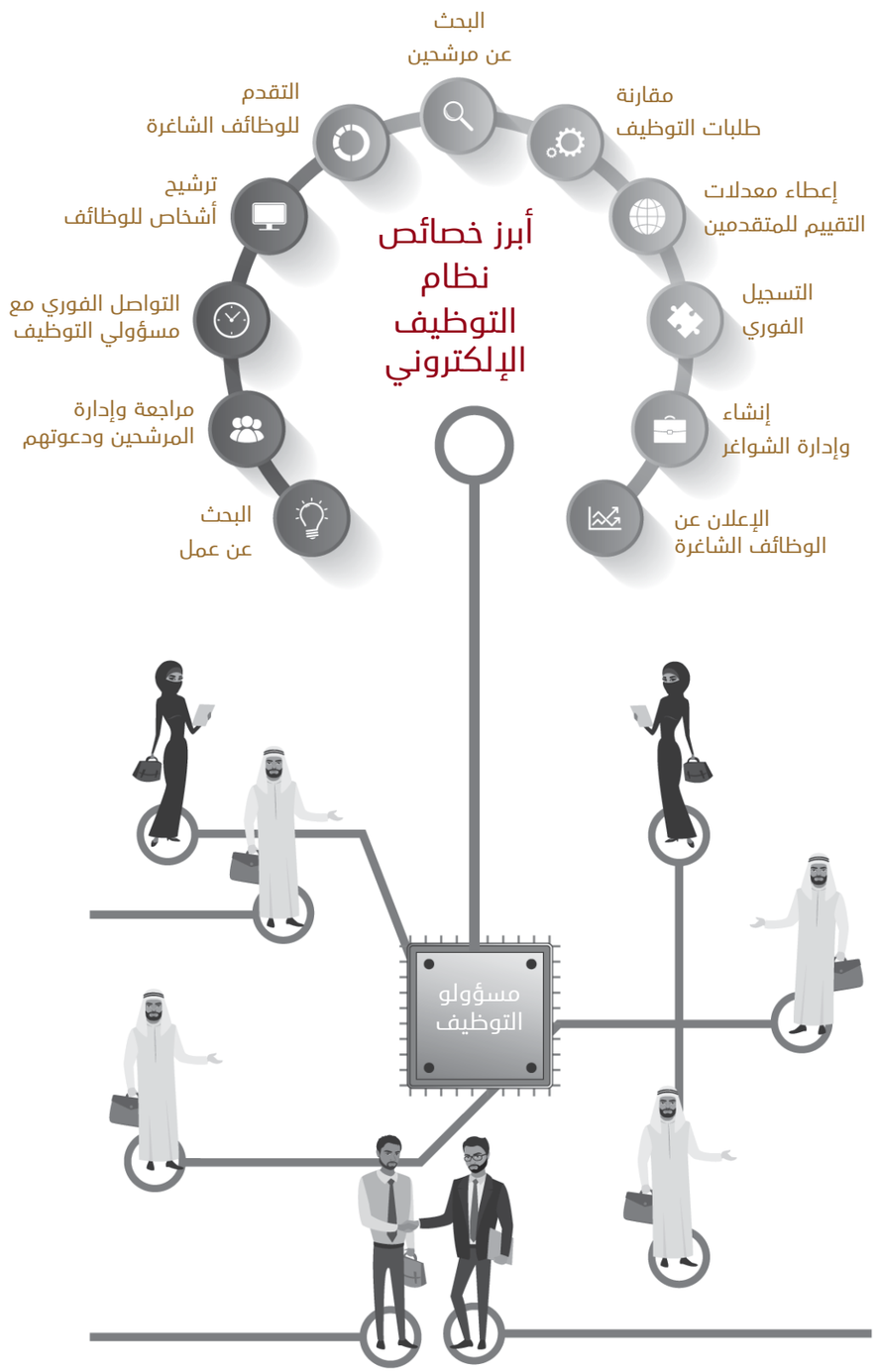
في خطوة جادة منها نحو رفع كفاءة وسرعة عملية التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية وتقليل تكلفتها، أطلقت الهيئة خلال العام 2015 نظام التوظيف الإلكتروني للحكومة الاتحادية من خلال نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والذي يهدف إلى توفير منظومة شبكية متكاملة لدورة التوظيف في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

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

خصائص ومميزات

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

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



تعديلات على بعض مواد قانون الموارد البشرية

تعديلات القانون تعكس حرص القيادة الرشيدة للدولة على تمكين رأس المال البشري الاتحادي

شهد العام 2016 حدثاً استثنائياً على صعيد تشريعات وسياسات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث أصدر صاحب السموّ الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، أواخر العام الماضي، مرسوماً بقانون اتحادي رقم 17 لسنة 2016، بشأن تعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2011 ، في خطوة تعكس حرص القيادة الرشيدة للدولة على تمكين رأس المال البشري الاتحادي، وتهيئة كافة أسباب ومقومات النجاح له، وتوفير بيئة عمل مثالية وجاذبة لأصحاب الكفاءات والمواهب وحاضنة لهم، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تحقيق رؤية الإمارات 2021، ويعزز مكانتها الرائدة عالمياً.

وتضمن المرسوم الجديد تعديل 22 مادة أساسية من المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة

التعديلات تعزز تنافسية وريادة الإمارات و"الهيئة" توعي الوزارات والجهات بها

2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته، حيث يعد هذا التعديل هو الثالث من نوعه على قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في غضون 8 سنوات، وذلك مواكبة للتطور الديناميكي على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، وتماشياً مع متطلبات المرحلة.

وسيعمل بالمرسوم الجديد بعد مرور 4 أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، أي سيصبح نافذاً يوم 9 فبراير العام 2017.

وتندرج التعديلات الجديدة ضمن التوجهات الاستراتيجية للحكومة الاتحادية، بتعزيز فاعلية الموارد البشرية الحكومية، ورفع كفاءتها الوظيفية، وخلق بيئة عمل مستقرة، تحقق أعلى مستويات الانتاجية.

وتأتي هذه التعديلات بموجب المراجعة الدورية للوائح والتشريعات الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والتي تحرص الهيئة على إجرائها بالتعاون مع مختلف الجهات الاتحادية ذات العلاقة.

«نظام إدارة الأداء الإلكتروني»

يعد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية واحداً من أهم أنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية والتي تعنى بتطوير رأس المال البشري في الوزارات والجهات الاتحادية وتطويره وتمكينه، كونه يستند إلى أبرز وأفضل ممارسات تنمية الموارد البشرية التي تسعى الحكومة الاتحادية إلى إرسائها، حيث يربط الأهداف الفردية للموظف بأهداف المؤسسة، وبالتالي استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

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

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

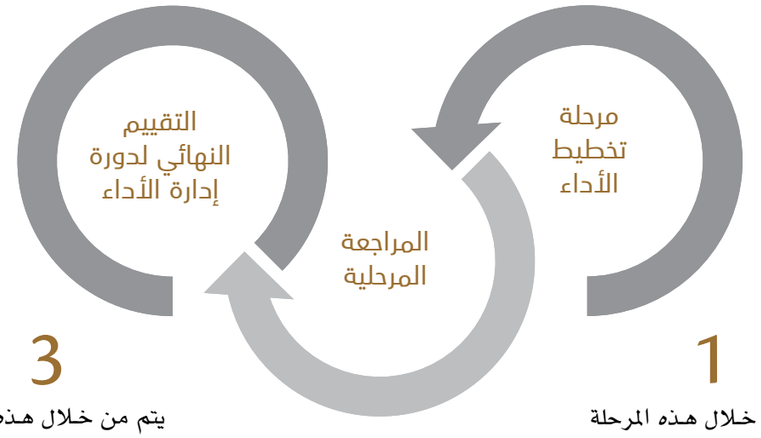
أهداف النظام

- ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميزة
- تحسين إنتاجية الموظفين وزيادتها
- تشجيع الإنجازات الفردية ضمن مظلة العمل الجماعي
- تطوير ثقافة التعلم المستمر
- زيادة فرص التطوير الاحترافي المهني
- تمكين الجهات الاتحادية من تحديد وتقدير الموظفين الأكفاء والمتميزين
- وضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهام في إنجاز الأهداف الاستراتيجية للجهة

جميع مراحل نظام إدارة الأداء تتم إلكترونياً من خلال "بياناتي" ويحسن بشكل مستمر بالشراكة مع الجهات المعنية

ويعد النظام الذي أطلقت الهيئة النسخة الإلكترونية منه خلال العام 2014 عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» مرجعية لكافة الوزارات والجهات الاتحادية في إدارة أداء موظفيها على الوجه الأمثل، إذ تمر دورة النظام خلال السنة الواحدة بثلاث مراحل هي: (تخطيط الأداء، والمراجعة المرحلية، وتقييم الأداء).

مراحل دورة إدارة الأداء



1

يتم من خلال هذه المرحلة تحديد الأهداف المنبثقة من الخطة الاستراتيجية للجهة وتحديد الكفاءات السلوكية الخاضع لها الموظف

2

يتم من خلال هذه المرحلة مراجعة الأهداف الفردية للموظف وتقديم التغذية الراجعة له حول تطوير وتنمية أدائه

3

يتم من خلال هذه المرحلة التقييم النهائي للموظف بناء على الأدلة والبراهين التي يقدمها لإثبات أدائه

ويتضمن نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية المطبق إلكترونياً الإطار العام للكفاءات 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 إدراكا شموليا 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.

جدول المكافآت المرتبطة بالأداء		
التقييم النهائي للأداء	العلاوة الدورية (تصبح جزءاً من الراتب الأساسي والمدفوع شهرياً)	الترقية
يفوق التوقعات بشكل ملحوظ	طبقاً للائحة التنفيذية	مؤهل للترقية الاستثنائية أو الوظيفية أو المالية
يفوق التوقعات	طبقاً للائحة التنفيذية	مؤهل للترقية الوظيفية أو الترقية المالية
يلبي التوقعات	طبقاً للائحة التنفيذية	مؤهل للترقية المالية
بحاجة إلى تحسين	غير مؤهل للعلاوة الدورية	غير مؤهل لأي نوع من أنواع الترقية

جدول الكفاءات القيادية والأساسية		
الكفاءات القيادية	التفكير الاستراتيجي	القدرة على خلق وبلورة رؤية واضحة للمستقبل، وربط الأهداف الاستراتيجية للجهة الاتحادية بأولويات العمل. ويشمل ذلك التحليل طويل الأجل لأولويات الجهة من أجل خلق رؤية مشتركة لموظفي الجهة الاتحادية، وذلك لتشجيعهم وتوليد الاهتمام والحماسة لديهم تجاه هذه الرؤية، وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة الاتحادية .
	تمكين الموظفين وتطوير قدراتهم	القدرة على تحفيز وتشجيع الموظفين وفرق العمل عن طريق منحهم الصلاحيات اللازمة لتيسير الأعمال المناطة بهم وتوفير الدعم و الارشاد والتطوير، وايجاد بيئة عمل مشجعة لتحقيق أعلى مستويات الأداء الفردي ، وإعداد القادة المستقبليين مما يضمن استدامة نجاح الجهة الاتحادية.
	قيادة التغيير	القدرة على تحفيز الموظفين وفرق العمل لتبني فكر التغيير، والنقد البناء لآليات العمل، وقيادة مبادرات التطوير بالتوافق مع رؤية الجهة وأهدافها الاستراتيجية.
الكفاءات الأساسية	التواصل ومهارات الاتصال	القدرة على الاستماع والشرح والاقناع والتأثير في الآخرين، من خلال التعبير عن الأفكار والآراء بطريقة تتلاءم وتتوافق مع الموقف في مختلف الجوانب، سواء شفهياً أم خطياً، بالطريقة التي تؤدي إلى تحقيق غاية التواصل الإيجابي.
	العمل بروح الفريق الواحد	القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد بين مختلف الوحدات التنظيمية من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، مع مراعاة المحافظة على الروابط الإيجابية على جميع المستويات بغض النظر عن الاختلافات الثقافية، إضافة لاحترام وجهات النظر المتبادلة.
	التركيز على النتائج	القدرة على تحديد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية ، والحفاظ على التركيز والفعالية والتميز في تحقيق النتائج التي تنسجم مع أهداف الجهة . ويشمل ذلك القدرة على تذليل التحديات والعقبات التي تعترض العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها، وفقا للإمكانيات المتاحة.
	إدارة الموارد بفاعلية	القدرة على التخطيط السليم و الفعال لموارد الجهة، واعتماد معايير التميز في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها، مما يشمل تحديد الأولويات وتشجيع التعاون وتحفيز الموظفين لتأدية مهامهم وفقاً لمعايير التميز المطلوبة.
	المساءلة	تحمّل كامل المسؤولية عن نتائج قراراته المترتبة على المهام المناطة به، ومعالجة المشاكل بفعالية، وتشجيع الموظفين التابعين له على الالتزام بتحقيق الأهداف وإنجاز المهام المكلفين بها بكل صدق وأمانة.
	التركيز على خدمة العملاء	القدرة على فهم احتياجات العملاء الداخليين والخارجيين، والسعي لتقديم الخدمات اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات باحتراف ومهنية. ويشمل التركيز على متلقي الخدمة، بمنحهم خدمات عالية ضمن الإمكانيات المتاحة.

إطلاق خدمة تقييم الموظف الجديد إلكترونيا عبر نظام «بياناتي»

وخلال العام 2016 أطلقت الهيئة خدمة تقييم أداء الموظف الجديد الذي لا يزال في فترة الاختبار إلكترونياً، وذلك من خلال نظام إدارة الأداء الإلكتروني لموظفي الحكومة الاتحادية، المتاح عبر نظام «بياناتي».

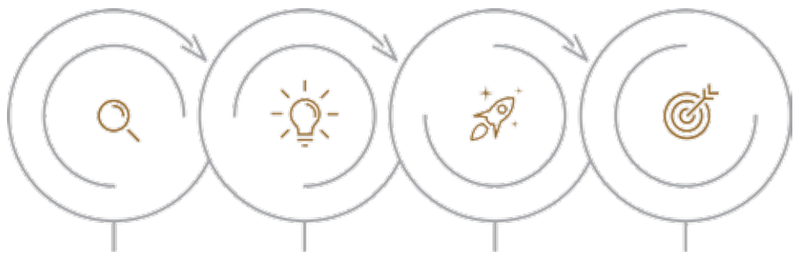
وتتيح الخدمة المفعلة في 38 وزارة وجهة اتحادية لرئيس الموظف المباشر وفريق إدارة الموارد البشرية تقييم أدائه من خلال الدخول على شاشة «تقييم الموظف الجديد» ضمن نظام الخدمة الذاتية، ويقوم النظام بشكل تلقائي باختيار الموظف الجديد لبدء عملية التقييم، وإخطار الرئيس المباشر بضرورة تعبئة أهداف الموظف وكفاءاته التخصصية خلال فترة الاختبار، وعند الانتهاء من هذه العملية يوجه النظام إشعارات إلكترونية للموظف نفسه وفريق إدارة الموارد البشرية بهذا الخصوص.

ويقوم النظام وقبل انتهاء فترة الاختبار بثلاثة أسابيع، بإرسال إشعارات تنبيهية إلى الرئيس المباشر وفريق إدارة الموارد البشرية؛ لتذكيرهم بقرب انتهاء الفترة المحددة للاختبار، ويتولى الرئيس المباشر مسؤولية تقييم أداء الموظف في نهاية فترة الاختبار وفقاً للأهداف والكفاءات المدخلة في نظام إدارة الأداء الإلكتروني، وبناء على هذا التقييم يتخذ القرار إما بتعيين الموظف أو تمديد فترة الاختبار أو إنهائها.

ربط الإجازات المرضية بنتائج نظام إدارة الأداء الإلكتروني عبر «بياناتي»

وخلال العام 2016 نجحت الهيئة في ربط مؤشر أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في الحكومة الاتحادية بنتائج نظام إدارة الأداء الإلكتروني لموظفي الحكومة الاتحادية عبر نظام «بياناتي»، حيث أضافت تنبيهات تتعلق بمؤشر أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في الحكومة الاتحادية الذي طبقته الهيئة رسمياً أواخر العام 2015، حيث سيظهر تنبيه للرئيس المباشر يوضح مؤشر نتيجة أثر الإجازات المرضية على إنتاجية موظفيه في شاشة التقييم في مرحلة تقييم الأداء السنوي.

تقييم أداء الموظف الجديد إلكترونياً



إخطار الرئيس المباشر بضرورة تعبئة أهداف الموظف وكفاءاته التخصصية خلال فترة الاختبار	يوجه النظام إشعارات إلكترونية للموظف نفسه وفريق إدارة الموارد البشرية بهذا الخصوص	إرسال إشعارات تنبيهية إلى الرئيس المباشر وفريق إدارة الموارد البشرية لتذكيرهم بقرب انتهاء الفترة المحددة للاختبار	يقيم الرئيس المباشر أداء الموظف في نهاية فترة الاختبار وفقاً وبناء على هذا التقييم يتخذ القرار

38 وزارة وجهة مفعلة لخدمة تقييم الموظف الجديد إلكترونياً

«بنك الأهداف الذكية»

"البنك" يحسن صياغة الأهداف لوظائف الدعم ويسهل قياسها

ضمن جهودها الرامية إلى التوفيق بين أولويات الحكومة الاتحادية واستراتيجيات الوزارات والجهات الاتحادية، وربط الأهداف الفردية للموظفين، بمبادرات وبرامج المؤسسات العاملين فيها، أطلقت الهيئة خلال العام 2015 مشروع «بنك الأهداف الذكية» لوظائف الدعم والمساندة، التي يقدر عددها بنحو 201 وظيفة من الوظائف المشتركة على مستوى الحكومة الاتحادية.

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

ويتكامل «بنك الأهداف الذكية» مع نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، ويسهم في إنشاء قاعدة موحدة ومشتركة لأهداف وظائف الدعم والمساندة في الوزارات والجهات الاتحادية، وقد قامت الهيئة بتعريف أهداف وظائف الدعم إلكترونياً على نظام «بياناتي».

1000 هدف ذكي لـ 201 وظيفة

يتراوح عدد الأهداف الذكية التي وضعتها الهيئة لكل وظيفة ما بين أربعة وثمانية أهداف، بمعدل متوسط قد يصل إلى 1000 هدف موزعة على الـ 201 وظيفة من وظائف الدعم.

نظام التدريب والتطوير الإلكتروني

التدريب المتخصص يرفد الحكومة الاتحادية بالكفاءات والمواهب ويعزز تنافسيتها

يكتسب نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية الذي أطلقته الهيئة مطلع العام 2012 أهمية خاصة على مستوى الحكومة الاتحادية، نظرا لدوره في تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيز أدائهم وزيادة إنتاجيتهم في الحكومة الاتحادية.

وتزامن إطلاق النظام الذي تعول عليه الهيئة كثيراً لتحقيق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية مع إطلاق نظام إدارة الأداء الذي يرتبط به، وتعد مخرجاته مدخلات لنظام التدريب والتطوير، فتحديد الحاجة من التدريب والتطوير مبني على أساس النتائج التي يفرزها نظام إدارة الأداء.

أهداف النظام

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

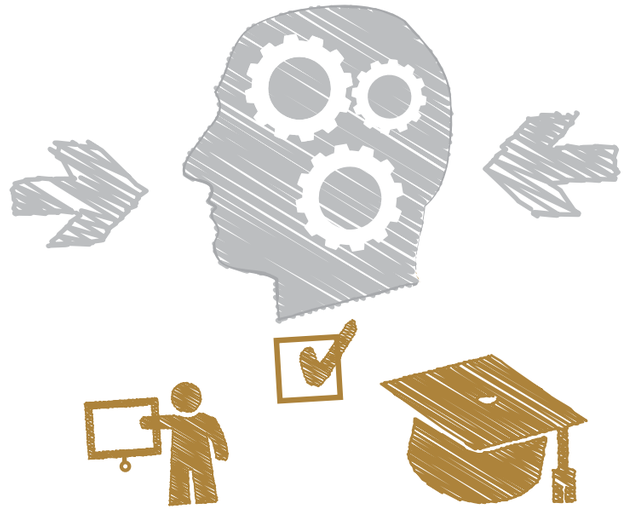
ويعتبر النظام من أبرز المبادرات الطموحة، المنبثقة عن استراتيجية الهيئة، وجزء من منظومة سياسات وتشريعات وأنظمة موارد بشرية متكاملة، تستفيد من أفضل الممارسات العالمية، وتؤسس لثقافة جديدة في عمل مؤسسات الحكومة الاتحادية؛ وصولاً إلى ردم الهوة بين الأداء الحالي والمستهدف، والتي يحددها نظام إدارة الأداء، ويعالجها نظام التدريب والتطوير.

نظام تدريب إلكتروني

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

النظام يسهم في تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيز أدائهم

إطلاق مشروع بنك البرامج التدريبية



أطلقته الهيئة منتصف العام 2016، وترمي من خلاله إلى تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» من اختيار الدورات التدريبية، التي تناسب احتياجاتهم بطريقة إلكترونية مبتكرة وسهلة الاستخدام، عبر نظام التدريب والتطوير الإلكتروني لموظفي الحكومة الاتحادية.

مفعل في 39 وزارة وجهة اتحادية

ويتيح بنك البرامج التدريبية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» وعددها 39 وزارة وجهة، إمكانية اختيار الدورات والبرامج التدريبية التي تناسب احتياجاتهم، وذلك من خلال الظهور التلقائي للبرامج التدريبية حسب الكفاءات في خطة التطوير الفردية الخاصة بكل موظف على نظام التدريب والتطوير الإلكتروني.

ويهدف إلى تحسين جودة تطبيق نظام التدريب الإلكتروني في الحكومة الاتحادية، من خلال ضمان توفير قائمة متنوعة من البرامج التدريبية تساعد الوزارات والجهات الاتحادية في مرحلة تطوير خطط التدريب السنوية الخاصة بها.

ويرتكز بنك البرامج التدريبية على برامج تدريبية موثقة وفق مخرجات مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، وخطط التدريب السنوية السابقة للجهات الاتحادية، ويسهم في توفير الوقت والجهد على الموظف وعلى رئيسه المباشر من خلال ضمان اختيار التدريب المناسب أثناء مراجعة خطة التطوير الفردية المقترحة للموظف.

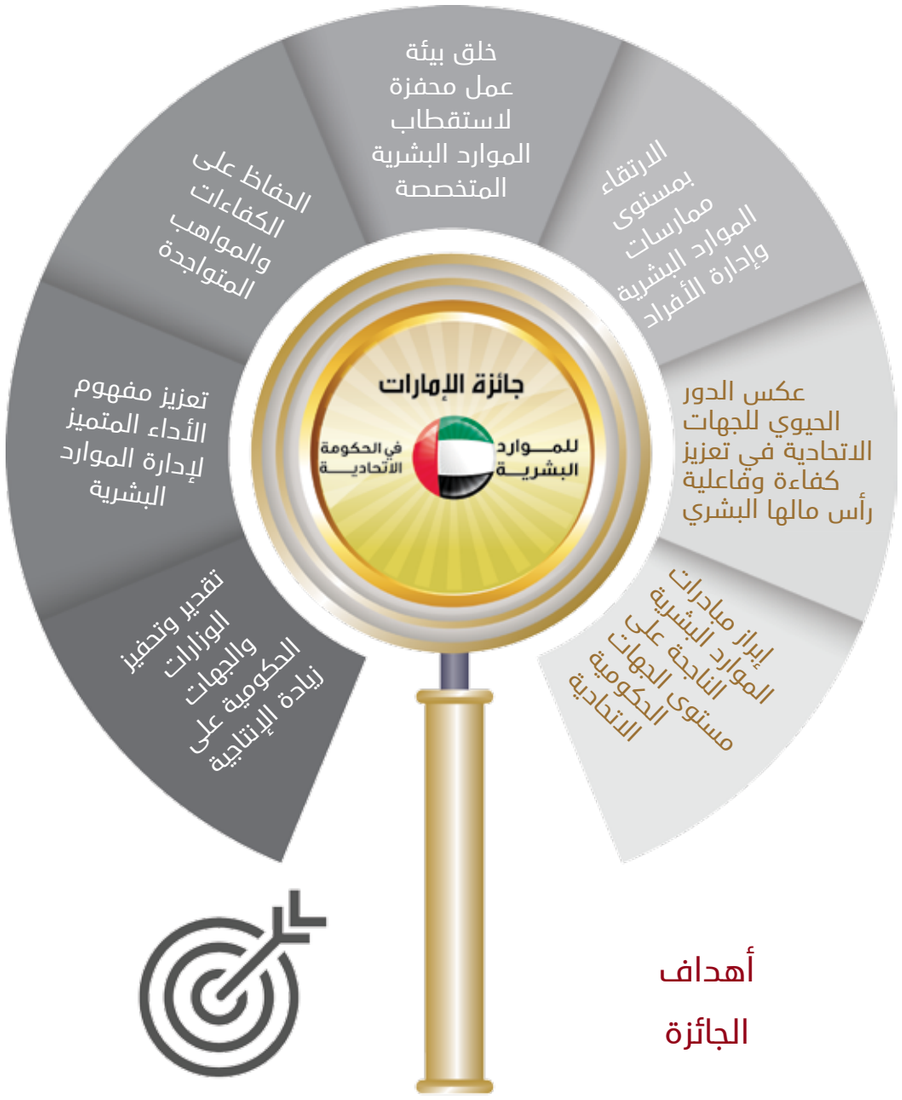
جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

«إن مواردنا البشرية الكفؤة المؤهلة سر تقدمنا والأداة الحقيقية لتحقيق تطلعات القيادة الرشيدة والمتمثلة برؤية الإمارات وأجندتها الوطنية، وكذلك الوصول إلى مرحلة ما بعد النفط أي اقتصاد معرفي حقيقي مستدام، يشكل الإنسان محوره الرئيسي»

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

تعزيز مكانة الإمارات وريادتها وتنافسيتها في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد هو الهدف الأسمى والأشمل والأنبل الذي تسعى الهيئة لتحقيقه، وذلك من خلال إطلاق المبادرات الخلاقة المبتكرة التي تحفز موظفي الحكومة الاتحادية على الابتكار والإبداع والإنتاجية، ومن هنا ولدت فكرة إطلاق جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي تحظى برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، وتستهدف تكريم الوزارات والجهات الاتحادية الرائدة في تمكين موظفيها وتحفيزهم والملتزمة بتطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية.

وتهدف الجائزة التي تنظمها الهيئة بشكل سنوي إلى إبراز مبادرات الموارد البشرية الناجحة على مستوى الجهات الاتحادية، وتعكس الدور الحيوي لتلك الجهات 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.



أهداف الجائزة

126 مشاركة في الدورتين السابقتين

شهدت الجائزة تفاعلاً وإقبالاً كبيرين في الدورتين السابقتين، حيث استقبلت خلالهما 126 مشاركة على مستوى الجهات الاتحادية والأفراد بواقع 58 مشاركة للجهات و67 مشاركة للأفراد.

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

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

الجائـــزة

تنقسم جائزة الإمارات للموارد البشرية
في الحكومة الاتحادية إلى ثلاث فئات هي:

1 الجهات المتميزة وفقاً لمحاور بطاقة الأداء المتوازن:

1. محور العمليات
2. محور التعلم
3. المحور المالي
4. محور المتعاملين
5. الجهة الاتحادية الأكثر تحسناً
6. الفئة الرائدة وتشمل جميع الفئات السابقة

2 الموظفين المتميزين في مجالات الموارد البشرية

1. القائد المتميز
2. فارس الموارد البشرية

3 أفضل ممارسة في الموارد البشرية

1. بيئة عمل صديقة للمعاقين
2. الصحة والسلامة المهنية
3. الرفاه الوظيفي
4. القراءة والمعرفة

الجائزة تشكل حافزاً لإدارات ورواد الموارد البشرية لتقديم المزيد من الابتكار والإبداع

27 معيار تقييم للجهات المشاركة

وتخضع ملفات الجهات الاتحادية المشاركة في الجائزة لـ 27 معيار تقييم منها: (تطوير خطتي التوطين والإحلال، ونسب التوطين والترقيات واكتمال خطط التدريب والتطوير السنوي ورضا الموظفين عن أشكال التدريب، والدورات المنفذة من خلال مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، ونسبة تفعيل نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكتروني ضمن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، والالتزام بنظم وسياسات الموارد البشرية، والحرص على أتمتة أنظمة الموارد البشرية).

فيما تخضع ملفات الأفراد المشاركين في الجائزة لعدة معايير تقييم أبرزها: (معرفة الموظف ببرامج وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ومدى مساهمة الموظف في رفع مستويات تطبيق أنظمة وبرامج الموارد البشرية المعتمدة في جهته، وإنجازات الموظف المتميزة في جهته، بالإضافة إلى دوره في تقديم مقترحات فعالة ومبدعة داخل جهته أو للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بما يسهم في تطوير أنظمة وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية).

لجنة تحكيم مستقلة

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

وتخضع ملفات الجهات الاتحادية والموظفين المشاركين في الجائزة للتقييم من قبل فريق خارجي متخصص مؤهل ومدرب من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، حيث يضطلع 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.

منصور بن زايد يكرم الفائزين بالدورة الثانية

وخلال العام 2016 كرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة راعي الجائزة الفائزين بالدورة الثانية للجائزة، خلال الحفل الذي نظمته الهيئة وحضره سموه، حيث فاز على مستوى الجهات الاتحادية (وزارة التغير المناخي والبيئة وهيئة الأوراق المالية والسلع بفئة الجائزة الرئيسية وهي الجهة الرائدة في مجال الموارد البشرية، ووزارة الثقافة وتنمية المعرفة، ووزارة تطوير البنية التحتية، والهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة عن فئة الجهة المحفزة، ووزارة الموارد البشرية والتوطين والهيئة العامة للطيران المدني ضمن فئة الجهة الممكنة، ووزارتي الطاقة والموارد البشرية والتوطين عن فئة الجهة الخدمية).

وفاز على مستوى الأفراد كلٌ من: (عثمان آل علي من هيئة الأوراق المالية والسلع، وعفراء المري من وزارة الطاقة، وعبدالله باسويد من هيئة التأمين عن فئة القائد المتميز في مجال الموارد البشرية، وآمنة عبدالله سعيد من وزارة الثقافة وتنمية المعرفة عن فئة التنفيذي الواعد في مجال الموارد البشرية).

سمو الشيخ منصور بن زايد والشيخ نهيان بن مبارك يتوسطان ممثلي الجهات والفائزين بالدورة الثانية من الجائزة

تقرير مفصل في نهاية كل دورة

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

لقطات من حفل الدورة الثانية للجائزة

نظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية

«الهيئة» تحرص على تكريم موظفيها المتميزين وتقدير إسهاماتهم

منذ اعتماده في العام 2015 من قبل مجلس الوزراء الموقر، نجح نظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية الذي تقدمت به الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، في توفير منهجية موحدة للوزارات والجهات الاتحادية، لتحفيز الموارد البشرية المتميزة العاملة لديها، وبيان الإجراءات والخطوات الواجب اتباعها عند تحفيز الموظفين، بناءً على مستويات الأداء.

وتطبق أحكام هذا النظام على كافة الموظفين العاملين في الوزارات أو الجهات الاتحادية، ممن تنطبق عليهم معايير وشروط الاستحقاق على اختلاف درجاتهم وفئاتهم وأنواع عقودهم، ويأتي في إطار منظومة متكاملة من أنظمة وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والمبادرات والبرامج التحفيزية التي تعزز الأداء وترفع الإنتاجية، وتضمن سعادة الموظفين والمتعاملين على حد سواء.

ويعتبر النظام الجديد استكمالاً لنظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية؛ حيث مكافأة الإبداع والإنجاز والأداء المتميز، ويشكل فرصةً أمام الوزارات والجهات الاتحادية لاستثمار مواردها ومخصصاتها المالية لتكريم الموظفين وتقدير جهودهم، حيث يرفع من تنافسية الحكومة الاتحادية، لتكون بيئة جاذبة للكفاءات الوطنية.

لجنة المكافآت والحوافز

وبموجب قرار مجلس الوزراء يشكل في كل وزارة بقرار من الوزير لجنة دائمة تسمى «لجنة المكافآت والحوافز»، برئاسة الوزير أو وكيل الوزارة أو من في حكمه، وعضوية كل من وكلاء الوزارة المساعدين ومدير إدارة الموارد البشرية والخدمات ومدير إدارة الاستراتيجية والمستقبل، ومدير إدارة الشؤون المالية، ويكون مقرراً للجنة، على أن تجتمع اللجنة بشكل دوري لمناقشة الترشيحات المتعلقة بأسماء الموظفين الذين يستحقون المكافآت والحوافز، ممن يتم ترشيحهم من قبل إدارة الموارد البشرية بعد التنسيق مع الإدارات المعنية ورفعها إلى الوزير أو من يفوضه للاعتماد.

3 أنـــواع للمكافآت

المكافأة النقدية | 01

فئة «الموظف الاستثنائي»، وفئة «الموظف المبدع»، وفئة «موظف تستاهل»، وفئة «الموظف المتميز»، وفئة «الموظف المجتمعي»، وفئة «الجندي المجهول» من موظفي الفئة الخدمية والمعاونة، وفئة «الشركاء الخارجيين»

المكافأة السنوية | 02

تمنح للموظف الذي يكون قد مضى على خدمته سنة على الأقل، وأن يكون الموظف حاصلاً على (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ أو يفوق التوقعات) ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي المعتمد

الحوافز (المكافآت الأخرى) | 03

وهي المكافآت المعنوية التي تمنح للموظفين الذين ساهموا في إنجازات استثنائية ويشترط فيها أن يكون الموظف حاصلاً على أحد مستويات الأداء المتميز ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي المعتمد

أنواع المكافآت

أ- المكافأة النقدية

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

فئات المكافآت النقدية

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

ب- المكافأة السنوية

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

وبحسب القرار تمنح المكافأة السنوية للموظف الذي يكون قد مضى على خدمته في الجهة سنة على الأقل، وأن يكون الموظف حاصلاً على أحد مستويات الأداء المتميز ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي

الهيئة تمنح 80% من موظفيها مكافآت وحوافز

المعتمد (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ أو يفوق التوقعات)، ولا يجوز الجمع بين المكافأة السنوية وأي نوع من أنواع الترقيات، وأن يكون قد مضى على آخر مكافأة تقاضاها الموظف مدة لا تقل عن (12) شهراً.

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

ج- الحوافز (المكافآت الأخرى)

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

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

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

www.fahr.gov.ae

المنتدى الإلكتروني للموارد البشرية

أحد اجتماعات التباحث في سبل النهوض بالمنتدى بالشراكة مع "لينكدإن"

ضمن مساعي الهيئة لابتكار أدوات ووسائل تواصل جديدة مجانية، وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، أطلقت الهيئة من خلال صفحتها على شبكة «لينكدإن» المنتدى الإلكتروني للموارد البشرية، الذي يعد بمثابة نادٍ افتراضي يجمع المهتمين والمختصين والمعنيين بتنمية رأس المال البشري على مستوى الدولة والعالم للتحاور وتبادل الرأي والنقاش في الموضوعات ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري وآخر وأفضل ممارسات الموارد البشرية العالمية، بما يخدم عمل الحكومة الاتحادية ويمدها بأفضل الممارسات والدراسات التي تعزز إنتاجية الموظفين وسعادتهم، وتستقطب الكفاءات والمواهب وتحافظ عليها، وتقلل نسب الدوران الوظيفي.

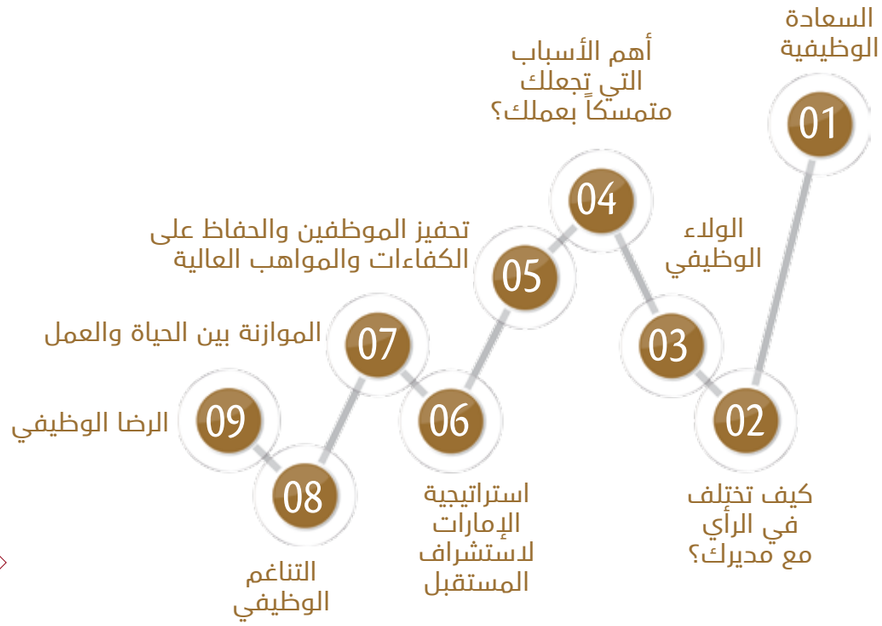
ويشكل المنتدى الإلكتروني منصة مثالية لبناء حوار حول أهم المواضيع المتعلقة بإدارة وتنمية رأس المال البشري، وتسليط الضوء على التجارب والممارسات الناجحة في مجال إدارة الموارد البشرية مثل: الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير، ويقوم فريق عمل المنتدى وبشكل دوري بنشر مقالات علمية حول أحدث ما توصلت إليه الأبحاث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

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

وقد حقق المنتدى نجاحا وتفاعلاً كبيرين خلال فترة وجيزة، حيث وصل عدد متابعيه إلى 2500 عضو فاعل ومتخصص، وناقش قرابة 30 موضوعاً ومحوراً ذات علاقة بالموارد البشرية، وتجاوز عدد متابعي حساب الهيئة على «لينكدإن» حاجز الـ 11 ألف متابع مع نهاية العام 2016.

شهد المنتدى تفاعلاً كبيراً من الموظفين وناقش 30 محور موارد بشرية

أهم الموضوعات التي ناقشها المنتدى الإلكتروني



مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية

«الهيئة» تطلق بوابة «معارف» المحدثة لتعظيم الفائدة من المبادرة

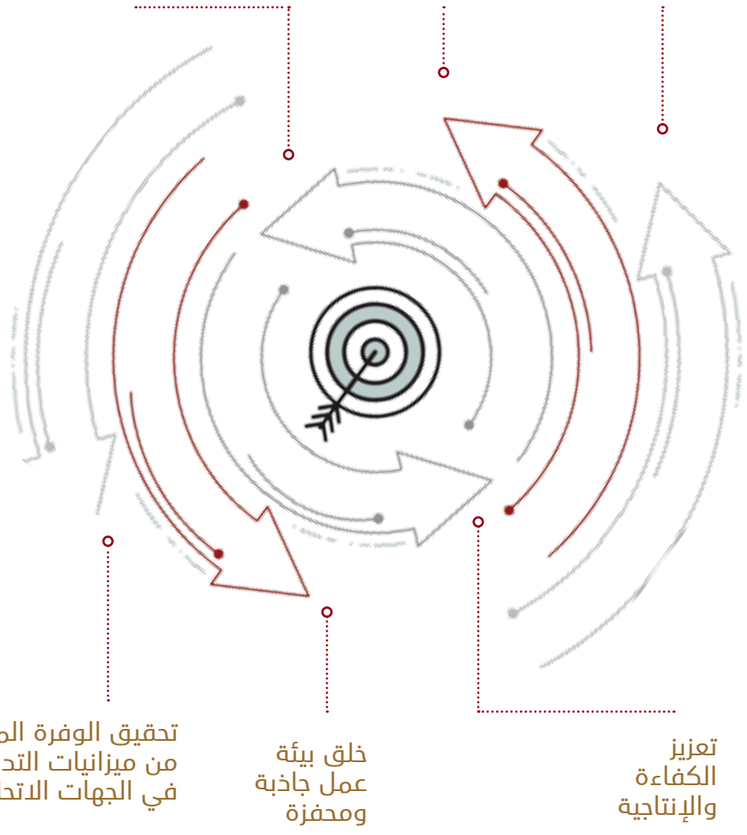
تعد مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية واحدة من مبادرات الهيئة الاستراتيجية، والأولى من نوعها على مستوى الحكومة الاتحادية، وتقوم فكرة المبادرة على حصر أفضل مزودي خدمات التدريب في الإمارات، وفق معايير محددة، وإعداد قائمة بهم، وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية، والوقوف على حاجة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

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

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

معارف
البوابة الحكومية للمعرفة

الأهداف الاستراتيجية لمبادرة «معارف»



«معارف» بالأرقام

1500 دورة عقدت لموظفي الحكومة الاتحادية منذ إطلاق مبادرة «معارف» وحتى نهاية العام الماضي، 550 منها خلال العام 2016

16000 مستفيد من هذه الدورات من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية

360 طلباً تلقتها الهيئة من مزودي خدمات التدريب للانضمام إلى المبادرة تم اختيار 165 منهم وجاري العمل على اختيار المزيد وفق معايير تم تطويرها وتحديثها بغية رفع جودة الخدمات التدريبية في الجهات الاتحادية.

«معارف» عبر تطبيق FAHR الذكي

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

www.maaref.ae

دورات متخصصة في مجالات متنوعة

نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية

يؤسس النظام قاعدة بيانات للأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية في الحكومة الاتحادية

يعد نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية الذي أطلقته الهيئة خلال العام 2014 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.

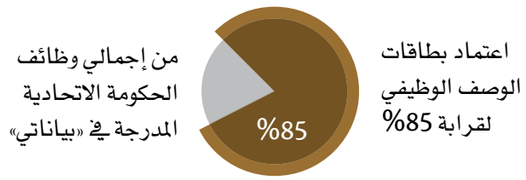
ويهدف نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية إلى ربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد من أجل تحديد الدرجات لمختلف الوظائف بصورة منطقية وسليمة للوظائف بغض النظر عن المسميات الوظيفية، وبلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية، ما يؤدي إلى توحيد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

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

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

تقييم وتوصيف 85%
من وظائف الحكومة الاتحادية ضمن نظام «بياناتي»

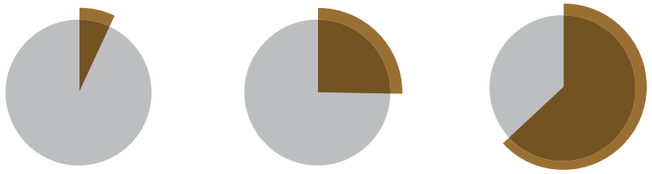
نجحت اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية منذ تشكيلها في العام 2014 وحتى نهاية العام 2016 في تقييم وتوصيف 85% من وظائف الحكومة الاتحادية ضمن نظام «بياناتي» وتستهدف اللجنة تقييم واعتماد 1206 وظائف قبل نهاية العام 2017



اعتماد بطاقات الوصف الوظيفي لقرابة 85%

من إجمالي وظائف الحكومة الاتحادية المدرجة في «بياناتي»

اعتماد 1027 بطاقة وصف وظيفي

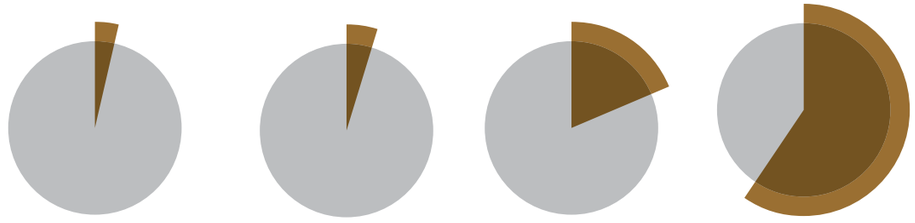


588 ضمن فئة الوظائف التخصصية والرئيسية

332 ضمن وظائف الدعم والمساندة

71 ضمن فئة الوظائف القيادية

وظائف الحكومة الاتحادية



%68 وظائف تخصصية ورئيسية

%23 وظائف خدمات مساندة

%5 وظائف قيادية عليا

%4 وظائف معاونة

تشكيل اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية

وكانت الهيئة قد شكلت 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).

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

إطلاق النظام الإلكتروني

وخلال العام 2016 أطلقت الهيئة النظام الإلكتروني لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، الذي يفيد 38 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام «بياناتي»، ويسهم في دعم انسيابية إجراءات العمل، ويضمن جودة ودقة التوصيف، ويسرع عملية تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، وبناء المسارات الوظيفية لها، في كافة الوزارات إلى جانب الجهات الاتحادية المستقلة المطبقة للنظام.

ويعمل النظام على تقديم خدمات ذات جودة عالية من حيث الحفاظ على تخصصية ومهنية بعض الوظائف، إلى جانب تصنيفها، ووضعها ضمن عوائل وظيفية واضحة ومحددة، ويعزز ذلك بتصنيف يخدم المستوى الذي تقع ضمنه الوظيفة من ناحية مهنية.

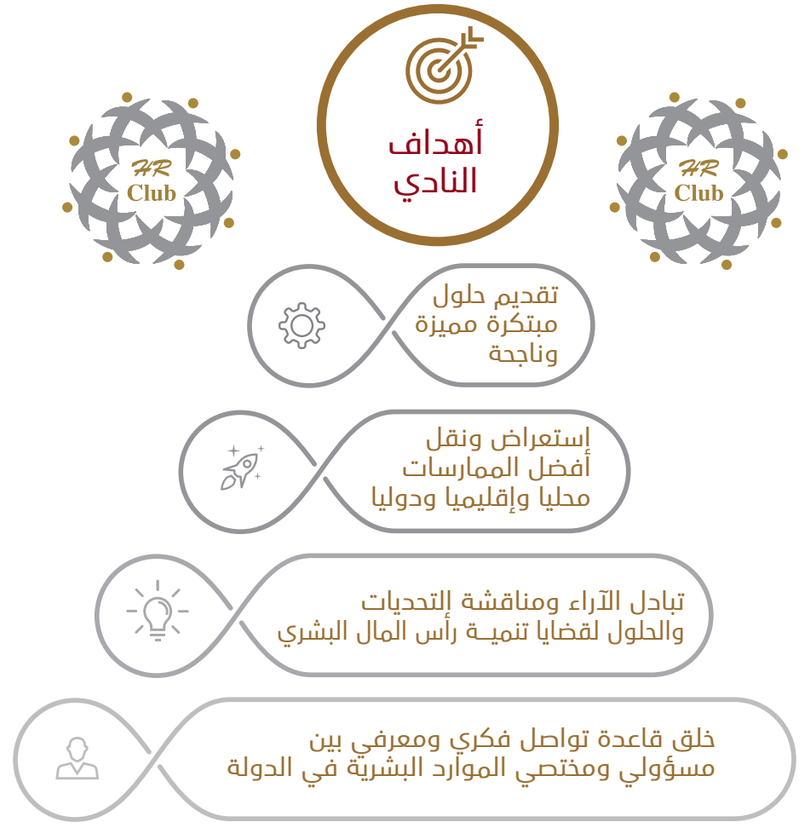
ويتيح النظام للمستخدم إمكانية البحث عن المسميات المعتمدة، ويختصر عليه الوقت في تحديد ما يتناسب ومتطلبات كل جهة وفقاً للوظائف والمهام المرتبطة بتلك الوظيفة، إلى جانب سهولة تقديم الطلبات وسرعة التبليغ عند الاعتماد.

نادي الموارد البشرية
Human Resources Club

يشكل النادي قناة تواصل فكري ومعرفي لـ 12 ألف منتسب من المختصين والمهتمين بتنمية رأس المال البشري

منذ تأسيسها سخرت الهيئة كافة إمكاناتها وجهودها ومواردها البشرية في سبيل تحقيق رسالتها السامية المتمثلة في تنمية رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية وتطويره وتمكينه في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد، على اعتباره ركيزة عملية التنمية الشاملة المستدامة وحجر أساسها، وتتجلى تلك الجهود في إطلاق 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.

وعند الحديث عن تلك المبادرات نذكر مبادرة نادي الموارد البشرية الذي انطلق في العام 2010، ويشكل 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.



12 ألف منتسب و5 ملتقيات في 2016

وخلال العام 2016 عقد النادي الذي تجاوز عدد منتسبيه حاجز الـ 12 ألف منتسب 5 ملتقيات ناقشت عدداً من الموضوعات المهمة هي: (الإمارات الإسلامي رحلة نجاح محورها العنصر البشري، والحلول المبتكرة لمواجهة التحديات المؤسسية، والموارد البشرية شريك في خلق بيئة عمل أفضل، والسعادة في بيئة العمل، وجيل الشباب في بيئة العمل).

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

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

الموقع الإلكتروني للهيئة:

www.fahr.gov.ae

أو البريد الإلكتروني للنادي:

HRClub@fahr.gov.ae

طروحات النادي تواكب مستجدات المرحلة فيما يخص تنمية رأس المال البشري وخلق بيئة عمل سعيدة

حظي النادي برعاية الإمارات الإسلامي ومجموعة المعارف خلال 2016

رعايـة حصريـــة

وقعت الهيئة مطلع العام 2016 مذكرة تفاهم مع «الإمارات الإسلامي» ومجموعة المعارف، يرعى بموجبها الأخيران فعاليات نادي الموارد البشرية بشكل حصري خلال العام 2016.

الإمارات الإسلامي
EMIRATES ISLAMIC

مجموعة المعارف
the knowledge group

إطلاق لوحة مؤشرات الموارد البشرية

لوحة المؤشرات توفر بيانات وقراءات دقيقة للموارد البشرية الاتحادية

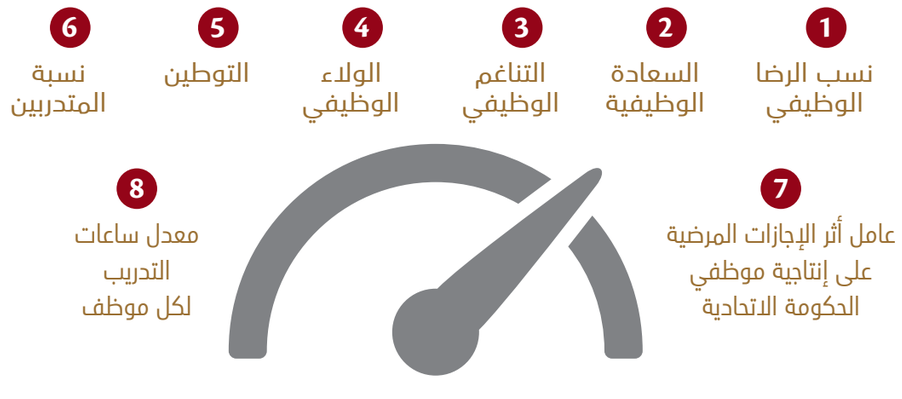
انطلاقاً من حرصها على توفير مؤشرات صحيحة وقراءات دقيقة وبيانات آنية حول وضع الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، بما يساعد في عملية التخطيط واتخاذ القرارات المستقبلية، أطلقت الهيئة خلال العام 2016 لوحة تحكم مؤشرات المكنات الحكومية – محور الموارد البشرية – في الحكومة الاتحادية، وبطاقة مؤشرات الأداء المتوازن، وذلك بالتعاون مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء.

4 محاور رئيسة و16 مؤشراً

وتضم اللوحة الإلكترونية الجديدة 4 محاور رئيسة هي (المالية، والعمليات، والتعليم والنمو، والمتعاملين) يندرج تحتها 16 مؤشراً، بواقع 4 مؤشرات تحت كل

20 مؤشراً 8 منها استراتيجية

تتضمن مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
وفق بطاقة الأداء المتوازن 20 مؤشراً منها ثمانية مؤشرات استراتيجية هي:



محور، وتستطيع الجهة الاتحادية من خلال اللوحة معرفة مدى تحقيقها للنتائج المطلوب الوصول إليها في هذه المؤشرات، وأيضاً موقعها وترتيبها بين باقي الجهات الاتحادية المندرجة معها.

اللوحة مفعلة في 41 جهة تضم 61 ألف موظف

اللوحة مفعلة في 41 وزارة وجهة اتحادية، تضم نحو 61 ألف موظف، وتساعد على التخطيط السليم وفق نتائج مؤشرات الموارد البشرية بحيث يتم اتخاذ إجراءات داخلية احترازية لتحقيق الأهداف، كما أنه بعد إطلاقها يسهل البحث عن المؤشرات، حيث تم اختصارها في صفحة واحدة فقط.

وتتيح لوحة الموارد البشرية إمكانية عرض المؤشرات بصورة بسيطة وسهلة، وعرض نتيجة المؤشر مع التفاصيل حسب الرغبة، واتخاذ إجراءات استباقية من خلال الاطلاع على النتائج، إضافة إلى إمكانية الدخول في أي وقت، والاطلاع على نتائج المؤشرات بصورة آنية، والدخول عليها من أي مكان سواء في العمل أو خارجه.

وتستمد الهيئة البيانات والنتائج الخاصة بممكنات ومؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية من ثلاثة مصادر هي: (نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وناقل الخدمات المؤسسية ESB، الذي تم إطلاقه في العام 2015، وتقوم فكرته على قراءة بيانات الجهات الاتحادية المستقلة من خلال منصة تقوم بسحب بيانات الجهة وعكسها في نظام «بياناتي» ليتم التحقق من النتائج ودقتها، وأخيراً نظام «البورتل» Portal وهو عبارة عن موقع إلكتروني أطلقته الهيئة مطلع العام 2016؛ بهدف حصر بيانات الجهات غير المشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» بصورة مستمرة ودقيقة).

إطلاق الإطار العام للكفاءات التخصصية

بعد إطلاقها بنجاح دليل الكفاءات السلوكية على مستوى الحكومة الاتحادية، أعدت الهيئة دليلاً آخر خاصاً بالكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية يتضمن 99 كفاءة تخصصية تتعلق بـ20 عائلة وظيفية، بغية توصيف وتحديد المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة للقيام بمهام وواجبات ومسؤوليات وظيفية محددة في الوزارات والجهات الاتحادية، بالإضافة إلى النتائج المتوقعة من جهود الموارد البشرية، والطريقة التي يتم بها تنفيذ هذه النشاطات.

وترمي الهيئة من إعداد دليل الكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية إلى مساعدة الرؤساء المباشرين والموظفين على التعرف على مفهوم الكفاءات التخصصية وتطبيقاتها، الأمر الذي من شأنه أن يساعد الموظفين على اكتساب وتطوير المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة للقيام بمهامهم الوظيفية.

وكانت الهيئة قد انتهت خلال العام 2016 من ربط مواصفات الكفاءات التخصصية بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ويشكل الدليل مخزوناً للمعارف والمهارات والقدرات المتوقعة، والتي تقود إلى مستوى أداء مقبول في المعارف والمهارات وقدرات العمل، ويتضمن الإطار شرحاً وافياً للكفاءات التخصصية عبر مصطلحات فنية وباستخدام مؤشرات، للمساعدة على التعرف على الكفاءات عند ظهورها بشكل فردي.

ويهدف الإطار إلى تحديد الكفاءات القياسية لكافة الموظفين على مستوى الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، بهدف تحقيق الأهداف الاستراتيجية لكافة الوزارات والجهات الاتحادية، وبناء ثقافة عمل تتسم بالإنتاجية العالية.

ويتكامل الإطار العام للكفاءات التخصصية في الحكومة الاتحادية مع بقية المبادرات والأنظمة التي أطلقتها الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية مثل: (نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، والإطار العام للكفاءات السلوكية).

ويشمل الإطار اسم الكفاءة، والذي يكون عادة فريداً وسهلاً للفهم، وتعريف الكفاءة الذي يوضح المقصود من كل كفاءة، بحيث تُعطى وصفاً وتفاصيلاً إضافيةً حول ماهية الكفاءة وما تشتمل عليه، ومستوى المهارة، الذي يصف التدرج في الكفاءة، وتمثله مؤشرات فنية، بحيث يزيد مستوى تعقيد وصعوبة الكفاءة تدريجياً عندما ينتقل الموظف من المستوى الحالي إلى المستوى التالي.

كما يتضمن الإطار مؤشرات الكفاءة، التي توفر معلومات وتفاصيل حول نواح فنية محددة للكفاءة في كل مستوى، بحيث تتوفر أمثلة حول كيفية قياس الكفاءة.

وبالنسبة لأهم تطبيقات الكفاءات التخصصية، يمكن للرؤساء المباشرين والموظفين الاستفادة من إطار الكفاءات التخصصية أثناء مرحلة تحديد احتياجات التدريب، وذلك لدعمهم في تحديد المعارف والمهارات أو القدرات التي تتطلب التطوير، وبناءً على المناقشة بين الرئيس المباشر والموظف، يمكن لهما أن يتفقا على الكفاءات التخصصية المحددة التي يحتاج الموظف إلى التركيز عليها وتحسينها بحيث يصل إلى مستوى المهارة ذات الصلة بوظيفته.

4 مستويات للمهارة

يعتبر كل مستوى من مستويات الكفاءة تراكمي، ما يعني أن المؤشرات الفنية للمستويات الأقل لن تتكرر في المستويات العليا إلا أنها تنطبق عليها، وقد حددت الهيئة أربعة مستويات للمهارة في الكفاءات التخصصية هي:

الأول: الأساسي، ويتطلب فهماً أساسياً لأنظمة العمل والعمليات، ويشمل مسؤولية تنفيذ وتحقيق النتائج عبر أداء المهام.

الثاني: متوسط ويتطلب فهماً معتدلاً لعمليات ومؤشرات أداء الأعمال بما في ذلك المسؤولية عن مراقبة تنفيذ الاستراتيجية، كما يشمل هذا المستوى من الكفاءة مسؤولية محدودة أو غير مباشرة تجاه الزملاء أو الحاجة إلى اتباع منهجيات أوسع وأشمل.

الثالث: هو المستوى المتقدم، ويحتاج فهماً كبيراً للبيئة المؤسسية والخطط التشغيلية والتوجه الاستراتيجي الحالي، بالإضافة إلى قدرة كبيرة على التحليل وعلى تقديم النصح بشأن الخيارات المتاحة للعمل، كما يشمل هذا المستوى من الكفاءة مسؤولية الإشراف على الزملاء، وكذلك المسؤولية عن أعمالهم؛ وتتسم القرارات في هذا المستوى بتأثير أوسع.

الرابع: هو خبير، ويستلزم عمقاً معرفياً واسعاً لتطوير الرؤية الاستراتيجية ولتقديم الرأي المختص فيما يتعلق بالتوجه العام للجهة، كما يشمل هذا المستوى على المسؤولية عن مجالات العمل وعن أعمال الزملاء، كما تتسم القرارات بتأثيرها الاستراتيجي.

برامج تخصصية وشهادات مهنية لموظفي الحكومة الاتحادية

أعدت الهيئة قوائم تضم 316 برنامجاً مهنياً تغطي 20 كفاءة وعائلة وظيفية

في سعيها المستمر لتطوير قدرات الموارد البشرية في الجهات الاتحادية، ومساعدة تلك الجهات على تطوير موظفيها وتعزيز قدراتهم ومهاراتهم المهنية، أطلقت الهيئة مشروع البرامج التخصصية والشهادات المهنية، حيث قامت بالتعاون مع الجهات الاتحادية، وشركاء مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، بحصر البرامج التدريبية التخصصية التي تمنح شهادات مهنية، حيث ربطت بين تلك البرامج والكفاءات التخصصية والكفاءات السلوكية المعتمدة في الحكومة الاتحادية، كما وستطلق الهيئة روزنامة البرامج التخصصية للعام 2017 تسهيلا على وحدات التدريب في الجهات الاتحادية لاختيار أفضل البرامج المهنية لموظفيها.

وأخذت الهيئة على عاتقها تنفيذ برنامجين متخصصين في الموارد البشرية هما برنامج: تطوير مسؤولي ومختصي الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وبرنامج إدارة المشاريع في الحكومة الاتحادية PMP، بالتنسيق مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء، وهدف البرنامج الذي استهدف مدراء ومسؤولي المبادرات والمشاريع ذات الصلة بالأجندة الوطنية في الوزارات والجهات الاتحادية، إلى تعزيز مهارات إدارة المشاريع وإدارة الموارد بكفاءة وفعالية، وتضمن عقد ورش عمل تدريبية متخصصة، تبعها اختبارات تقييم خبرات المشاركين، ومنح شهادات مهنية لمن اجتازوا تلك الاختبارات من قبل المعهد العالمي لإدارة المشاريع.

واختتمت الهيئة خلال العام 2016 المرحلة الثانية من البرنامج التدريبي المتخصص في أصول الموارد البشرية «رخصة الموارد البشرية» الذي يتألف من أربع مراحل، ومنح المتخرجون فيه وعددهم 23 خريجاً، شهادات تخصصية.

5
محاور رئيسة ركز عليها برنامج تطوير مسؤولي الموارد البشرية

محور الكفاءات

يتناول القيادة وإدارة العلاقات والاستشارات والاتصال

محور المواهب

يتضمن الاستقطاب والحفاظ على الموظفين والتناغم الوظيفي والتعلم والنمو والمكافآت التشجيعية

محور الاستراتيجية

يتضمن استراتيجية المؤسسة واستراتيجية الموارد البشرية.

محور المؤسسة

يتناول مهام الموارد البشرية وكفاءة المؤسسة وتطورها، وتخطيط القوى العاملة، وعلاقات الموظفين، وتقنية المعلومات

محور بيئة العمل

يتضمن الموارد البشرية في السياق العالمي والتنوع والشمولية وإدارة المخاطر والمسؤولية المجتمعية

الدليل الاسترشادي لجذب الكفاءات والحفاظ عليها

الدليل يساعد في تعزيز تنافسية وجاذبية بيئة العمل في الحكومة الاتحادية

تسعى الهيئة على الدوام إلى تعزيز جاذبية وتنافسية بيئة العمل في الحكومة الاتحادية، وجعلها حاضنة مثالية للإبداع وبيئة خصبة للابتكار، وذلك من خلال جذب واستقطاب أصحاب المواهب والكفاءات والخبرات العريقة في مختلف المجالات والتخصصات والحفاظ عليها، ولتحقيق هذه الغاية أعدت خلال العام 2016 «الدليل الاسترشادي لجذب الكفاءات والحفاظ عليها في الحكومة الاتحادية».

وترمي الهيئة من إعداد الدليل، إلى مساعدة إدارات الموارد البشرية والرؤساء المباشرين، في الوزارات والجهات الاتحادية، على تطوير قدراتهم فيما يتعلق بجذب واستقطاب الخبرات والكفاءات والحفاظ عليها.

وكانت الهيئة قد أعدت الدليل بعد الاطلاع على أفضل الممارسات والتجارب العالمية في هذا الشأن، وعقدت مقارنات معيارية مع العديد من المؤسسات العالمية الرائدة في مجال تنمية وتطوير رأس المال البشري وتمكينه، وحرصت على تضمين الدليل حالات دراسية وتطبيقات عملية لإثرائه وتعظيم الفائدة المرجوة منه.

ويسهم الدليل في تطوير منهجية عمل تمكن الوزارات والجهات الاتحادية من تطبيق أفضل الممارسات في مجال جذب الكفاءات والمواهب والحفاظ عليها، والوقوف على عوامل خروج الكفاءات والمواهب من الحكومة الاتحادية والحد منه، بالإضافة إلى دعم وتشجيع الجهات لتطوير ممارسات وحلول مبتكرة تضمن فعالية عمليات الجذب والاستقطاب والحفاظ على الكفاءات في كل جهة، وتحديد إطار استرشادي للجهات الاتحادية لتطوير آليات لجذب الكفاءات والمواهب من سوق العمل والحفاظ عليها.

3 مراحل للجذب والاستقطاب

ويمر النموذج التشغيلي لجذب واستقطاب الموظفين والحفاظ عليهم بثلاث مراحل هي: مرحلة تحليل الوضع الحالي، وفيها تتم دراسة وتقييم ومراجعة مؤشرات الأداء المتعلقة بجذب واستقطاب الموظفين، أو الحفاظ عليهم، وإجراء تحليل شامل لجميع المؤشرات، للوقوف على نقاط التحسين الممكنة، ومن ثم تحديد أولويات التطوير والتحسين، وربطها باستراتيجية الجهة.

أما المرحلة الثانية فيتم فيها وضع الحلول المناسبة، وخطط التطوير والتحسين، بناءً على نتائج التحليل وأولويات التطوير من المرحلة السابقة، علاوةً على اقتراح خطط التغيير المناسبة وخطة إدارة المخاطر، التي قد تنتج عن تطبيق التحسينات المقترحة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الإجراءات التطويرية للتحديات المتشابهة في الجهات المختلفة قد لا تتخذ نفس الحلول، حيث تلعب الثقافة المؤسسية، وطبيعة عمل الجهة، وطبيعة وظائفها وأولوياتها الاستراتيجية، دوراً في مدى ملاءمة تطبيق الحلول.

وبالنسبة للمرحلة الثالثة والأخيرة من النموذج التشغيلي لجذب واستقطاب الموظفين والحفاظ عليهم تتمثل في تنفيذ الحلول وقياس النتائج، وفيها يتم تنفيذ الحلول المقترحة، بما يتوافق مع القوانين والأنظمة الصادرة عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وبما يناسب طبيعة عمل الجهة والثقافة المؤسسية، ووضع مؤشرات أداء لقياس نجاح تطبيق الحلول، ومن ثم قياس النتائج وتحليلها.

فريق الاستشارات القانونية

تحرص الهيئة على نشر الوعي بقوانين وتشريعات الموارد البشرية الاتحادية

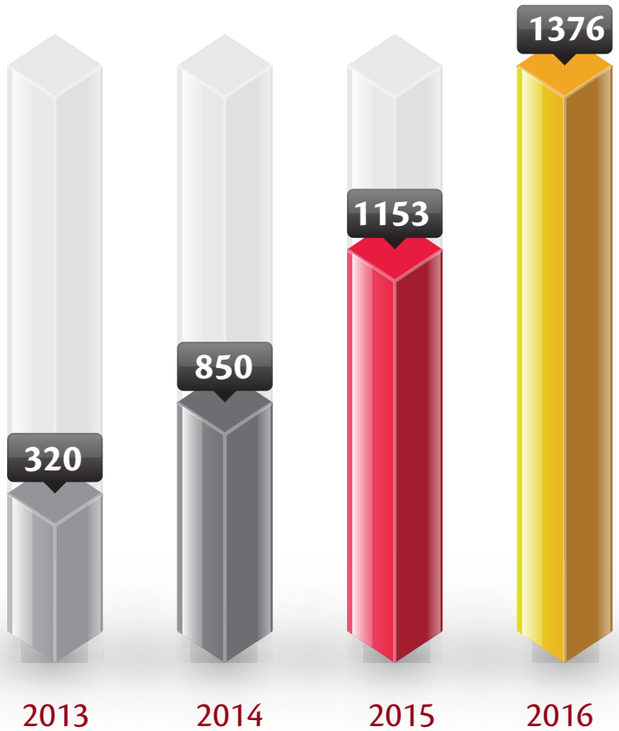
منذ تشكيله في العام 2010 لعبٍ فريق الاستشارات القانونية في الهيئة دوراً بارزاً في توعية وتثقيف موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بقوانين وأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حتى بات منارة تشريعية يهتدي بها موظفو تلك الجهات تساعدهم على خلق ثقافة قانونية سليمة حول تشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال الرد على استفساراتهم وأسئلتهم حولها.

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

47% عبر البريد الإلكتروني

واستقبل فريق الاستشارات 47% من الاستفسارات عبر بريده الإلكتروني، حيث يقوم بدراسة الحالات الواردة من موظفي الجهات الاتحادية وإدارات الموارد البشرية والقانونية فيها، فيما يتعلق بقوانين وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ويهدف الفريق إلى توحيد الآراء القانونية في كافة المسائل المعروضة على الهيئة، وتوثيق المبادئ القانونية لتسهيل إجراءات العمل في المستقبل.

أعداد الاستشارات المقدمة خلال 4 أعوام



1376 استشارة في 2016

وخلال العام 2016 واصل فريق الاستشارات القانونية عطاءاته وإنجازاته الملموسة، حيث نجح في التعامل مع أكثر من 1376 استشارة واستفساراً قانونياً واردة من الوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، مقابل 1153 استشارة في 2015، و850 استشارة خلال العام 2014، و320 استشارة في العام 2013.

12 قناة
للتواصل مع الفريق

في إطار حرص الهيئة على تسهيل آلية التواصل مع فريق الاستشارات القانونية، عمدت إلى تخصيص 12 قناة تواصل:

الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae	البريد الإلكتروني info@fahr.gov.ae	التطبيق الذكي FAHR
نظام الريميدي (Remedy)	نظام أتمتة سياسات الموارد البشرية (OPA)	وسائل التواصل الاجتماعي twitter
المراسلات الرسمية	الرسائل التوعوية (عين على، وهل تعلم)	العيادة القانونية
المحادثات الفورية (Live Chat)	الرقم المجاني 600525524	الفاكس 04/2953444

الاستشارات تمحورت حول عدد من الموضوعات منها: بدل السكن، والتعيين، والإجازات بأنواعها

اسأل الخبير القانوني

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

تدشين قناة جديدة للاستشارات القانونية

وكانت الهيئة قد أطلقت مطلع العام 2016 قناة جديدة لطلب خدمة الاستشارات القانونية من قبل مسؤولي إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، والرد عليها، عبر مكتب خدمة الدعم الإلكتروني، أحد الأنظمة الفرعية لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

وأتيحت القناة الجديدة على مدار الساعة عبر نظام مكتب خدمة الدعم الإلكتروني لكافة مسؤولي إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، بحيث يمكنهم الدخول إلى النظام من خلال كلمة المرور التي تم تخصيصها لهم.

وتتيح القناة الجديدة للمتعاملين ثلاث خدمات رئيسية هي: (طلب الاستشارات القانونية واستقبال الرد عليها، وخدمة تقديم الاعتراضات على قرارات لجان التظلمات في الوزارات والجهات الاتحادية، وأخيراً خدمة طلب عقد ورش تدريبية للموظفين والمسؤولين في الوزارات والجهات الاتحادية لتعريفهم بقوانين وسياسات وتشريعات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى تدريبهم على بعض أنظمة ومبادرات الموارد البشرية المفعلة في الوزارات والجهات الاتحادية مثل: نظام «بياناتي»، ومبادرتي «معارف» و«قدرات» لشركاء التدريب والتقييم المفضلين في الحكومة الاتحادية).

الملتقيات القانونية

تسهم الملتقيات في رفع مستويات الوعي والمعرفة لدى موظفي الحكومة الاتحادية بقانون وتشريعات الموارد البشرية

تعد الملتقيات القانونية إحدى المبادرات الاستراتيجية للهيئة، التي ترمي من خلالها إلى رفع مستويات الوعي والمعرفة لدى موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، ولائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة، وكذلك تعريفهم بأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، بغية ضمان التطبيق السليم لها.

وتقوم فكرة الملتقيات القانونية على عقد لقاء دوري يجمع أعضاء إدارة السياسات والشؤون القانونية في الهيئة بممثلين عن إدارتي الموارد البشرية والشؤون القانونية في عدد من الوزارات والجهات الاتحادية في كل مرة؛ بغية تعريفهم بالخدمات التي يقدمها فريق الاستشارات القانونية في الهيئة، وأدوات وقنوات طلب تلك الخدمات من قبل موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وإدارات الموارد البشرية في تلك الجهات.

وتشكل الملتقيات فرصة للاستماع إلى مرئيات ووجهات نظر ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية حول آليات تحسين ورفع مستوى خدمة الاستشارات القانونية المقدمة من قبل فريق الاستشارات القانونية في الهيئة، وسبل تحسين مستوى الوعي القانوني لدى موظفي الحكومة الاتحادية.

تشكل الملتقيات فرصة للاستماع إلى مرئيات ووجهات نظر ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية

الهيئة تدعم الوزارات والجهات الاتحادية لضمان التطبيق السليم لأنظمة وتشريعات الموارد البشرية

«امتيازات»: برنامج خصومات خاص بموظفي الحكومة الاتحادية

د. عبدالرحمن العور وهيثم الصبيحي يوقعان مذكرة تفاهم ضمن امتيازات

5 أعوام مضت على إطلاق الهيئة لمبادرة «امتيازات» التي تعنى بتقديم خصومات حصرية لموظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم، 5 أعوام كانت حافلة بالإنجازات والمكتسبات والنجاحات على صعيد هذه المبادرة التي باتت واحدة من أكبر المبادرات المجتمعية على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أخذت على عاتقها مسؤولية التنسيق مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص وتوقيع شراكات معها لمنح موظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم خصومات خاصة واستثنائية على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.

وترمي الهيئة من خلال مبادرة «امتيازات» إلى دعم موظفي الحكومة الاتحادية وتحفيزهم، بالإضافة إلى رفع مستويات الرضا والتناغم والسعادة الوظيفية، والولاء المؤسسي لديهم، بحيث توفر لهم امتيازات خاصة دون سواهم، من خلال شراكاتها مع القطاع الخاص، لما في ذلك من أثر على تحسين وتطوير إنتاجيتهم، وبالتالي تحقيق رؤية الإمارات 2021، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وخلال العام 2016 أبرمت الهيئة قرابة 10 اتفاقيات شراكة مع مؤسسات وشركات خاصة ضمن المبادرة يستفيد منها موظفو الحكومة الاتحادية وعائلاتهم والمتقاعدون، ليصل بذلك عدد الشراكات التي وقعتها الهيئة ضمن المبادرة منذ إطلاقها إلى أكثر من 90 اتفاقية شراكة نوعية.

امتيازات
Imtiyazat

عروض متنوعة وخصومات مميزة

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

ومن أبرز شركات القطاع الخاص المنضمة لبرنامج «امتيازات»: مؤسسة جمعة الماجد ممثلة بشركة هيونداي، وطيران الاتحاد، والإمارات الإسلامي، والطاير للسيارات، والوكالة العربية للسيارات، ومركز دبي التجاري العالمي، وقرية البوم السياحية، ومجموعة نوادي فيتنس فيرست الشرق الأوسط، وسلسلة فنادق روتانا في دبي والإمارات الشمالية، وفندق جراند حياة دبي، وسلسلة فنادق جي دبليو ماريوت في الإمارات، 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 حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية يمكنكم زيارة الموقع الإلكتروني للهيئة عبر الرابط التالي:
www.fahr.gov.ae

مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2016

يحظى المؤتمر برعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم

لأن تمكين رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، واستشراف مستقبله، وتلبية احتياجاته ومتطلباته، هو السبيل لتحقيق رؤية الإمارات 2021، عمدت الهيئة إلى إطلاق العديد من المبادرات والمشروعات التي تعنى بهذا المورد وتستثمر فيه، وتعزز من إنتاجيته.

ومن أبرز هذه المبادرات مؤتمر الموارد البشرية الدولي الذي يعد منصةً علميةً تفاعلية تعنى بقطاع الموارد البشرية المحلي والعربي وتسلط الضوء على أفضل الممارسات والتحديات التي تواجهه، إذ عقدت الهيئة دورته السادسة في دبي يومي 18 و19 إبريل 2016، تحت رعاية كريمة من سمو الشيخ

مؤتمر الموارد البشرية الدولي السادس يركز على مفاهيم السعادة والإيجابية في بيئة العمل ورعاية المواهب

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي، وتحت عنوان «مستقبل الموارد البشرية ودورها في تطوير وتحويل الكفاءات الحكومية».

وبلغ عدد المتحدثين في المؤتمر، قرابة 30 متحدثاً وخبيراً في الموارد البشرية من 10 دول على مستوى العالم، وشارك به قرابة 500 خبير ومختص ومهتم في مجال الموارد البشرية، وعدد من مدراء الخدمة المدنية والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربي، وكبار مسؤولي الموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص من مختلف دول العالم.

الإمارات نموذج رائد لجهة الاهتمام برأس مالها البشري

وناقش المؤتمرون على مدى يومين، العديد من الموضوعات ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري، على اعتباره الركيزة الأساسية للمؤسسات وأحد أهم أصولها، مؤكدين أن دولة الإمارات العربية المتحدة تقدم نموذجاً رائداً لجهة الاهتمام برأس مالها البشري وتطويره، وبث السعادة في بيئات العمل وبين المتعاملين، وكذلك في الاستفادة من التنوع الثقافي، الذي تزخر به الدولة.

إشراك الموظفين وكسب ثقتهم مفتاح السعادة

وشدد المشاركون في جلسات وحلقات المؤتمر على ضرورة إشراك الموظفين وكسب ثقتهم، كمفتاح للسعادة، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم، من خلال منحهم المكافآت والحوافز، على اختلاف أشكالها، لافتين إلى أن السنوات العشر المقبلة ستكون بمثابة عصر الموارد البشرية.

السعادة نهجٌ عالمي

وأجمع المشاركون على أن السعادة أصبحت نهجاً عالمياً معقوداً في ناصيته الكثير من الأهداف الرامية إلى زيادة سعادة ورضا الموظفين والمتعاملين، وبالتالي الارتقاء بالأداء والإنتاجية.

طاولة مستديرة لرأس المال البشري في القمة العالمية للحكومات

التحفيز وإشراك الموظفين وتطوير مهاراتهم كلها عوامل تؤثر في الإنتاجية

نظمت الهيئة مطلع العام 2016 بالتعاون مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء وعلى هامش القمة العالمية للحكومات بدورتها الرابعة التي عقدت في دبي جلسة طاولة مستديرة حول الخدمة المدنية والموارد البشرية في المنطقة العربية وتحت عنوان «حلول تحسين إنتاجية الموارد البشرية وجودة الخدمات في القطاع العام».

وركزت الجلسة على محورين رئيسيين هما: (الإنتاجية، والخدمات الذكية التي تحتاج إلى كفاءات ذكية)، وناقشت موضوعات عدة حول (الإنتاجية في القطاع الحكومي، والعوامل المؤثرة عليها، وأهمية توظيف التكنولوجيا العصرية في تحسين إنتاجية المؤسسات الحكومية والارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها لجمهور المتعاملين،

الجلسة ركزت على أهمية توظيف التكنولوجيا في تحسين إنتاجية المؤسسات الحكومية والارتقاء بجودة خدماتها

والآليات الحديثة التي تتبناها المؤسسات في استقطاب المواهب والكفاءات المتميزة).

وتم التأكيد على أنه ثمة ارتباط قوي بين إنتاجية الموظف وجودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة للمتعاملين؛ حيث أن الإنتاجية المرتفعة للموظف يمكن أن تسهم في الارتقاء بجودة خدمات المؤسسة، وبالتالي رفع مستويات رضا المتعاملين.

وتطرقت الجلسة للحديث عن موضوع إنتاجية الحكومات ومؤشرات الأداء التي تقيس الإنتاجية، والعوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين منها: (التحفيز، ومدى إشراكهم في عملية صناعة القرارات، والمنافسة، ومدى وجود فرص لتطوير مهاراتهم وقدراتهم).

الملتقى السنوي لشركاء الهيئة

الملتقى فرصة لتبادل الرأي مع الشركاء الاستراتيجيين للنهوض بالعمل

تبذل الهيئة قصارى جهوداً كبيرة لتعزيز آفاق التعاون مع شركائها الاستراتيجيين على اختلافهم، وترسيخ العلاقات المتميزة معهم، ويتجلى اهتمام الهيئة بشركائها في تنظيم الملتقى السنوي الخاص بهم، والذي عقد أواخر العام 2016 في دبي.

وتم خلال الملتقى استعراض أبرز إنجازات الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية خلال الدورتين السابقتين من استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2011 2013- و2014 - 2016، وتصور خطتها الاستراتيجية للأعوام 2017 – 2021.

وتخلل الملتقى عقد جلسات عصف ذهني، ناقش خلالها المشاركون أبرز الاتجاهات المستقبلية وتأثيرها على واقع الموارد البشرية، وفق محاور عدة هي: (شكل المؤسسات والقيادة، والإنتاجية والابتكار، والوظائف والمواهب، وخدمات المتعاملين، والأنظمة والتشريعات، والتكنولوجيا والمعلومات).

تم خلال الملتقى استعراض إنجازات الهيئة على مدار 6 سنوات مضت

تخلل الملتقى جلسات عصف ذهني حول الاتجاهات المستقبلية وتأثيرها على الموارد البشرية

الدراسات والتقارير

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

تقوم الهيئة بإصدار العديد من البحوث والدراسات السنوية لدعم متخذي القرار في الجهات الاتحادية فيما يخص إدارة وتنمية وتطوير رأس المال البشري، ومن أهم هذه الدراسات:

دراسة الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة المستقبلية في الحكومة الاتحادية (دراسة الأجيال)

أعدت الهيئة دراسة متكاملة حول الأجيال المختلفة العاملة في الحكومة الاتحادية ومزاياهم ومتطلباتهم وفقاً للدراسات العالمية، كما قامت الهيئة بمقارنة هذه المتطلبات بالأنظمة والسياسات الصادرة عن الهيئة ومدى تأثيرها على كل جيل من الأجيال.

دراسة بيئة عمل صديقة للمعاقين في الحكومة الاتحادية

قامت الهيئة بإعداد دراسة حول المعاقين العاملين في الحكومة الاتحادية من حيث عددهم وتوزعهم على الجهات الاتحادية والتوزيع الجغرافي، وقد أشركت الهيئة وزارة تنمية المجتمع في الدراسة للتأكد من تسجيل جميع الموظفين المعاقين، كما قامت الهيئة بإضافة معلوماتهم على نظام «بياناتي». وتسعى الهيئة من الدراسة إلى تحفيز الجهات الاتحادية لتوفير بيئة العمل الصديقة للمعاقين، وذلك لزيادة دمج وسعادة ورضا الموظفين المعاقين الحاليين والقدرة على استقطاب المزيد للعمل لدى الحكومة الاتحادية.

دراسة التوازن بين الجنسين

عملت الهيئة مع مجلس التوازن بين الجنسين والمجلس الأعلى للأمومة والطفولة على إعداد دراسة تتعلق بالمرأة العاملة في الحكومة الاتحادية، وقد بينت الدراسة أنه لا يوجد تمييز بين الجنسين في الحكومة الاتحادية وأن الفرصة متاحة للجميع بغض النظر عن النوع الاجتماعي في التوظيف والترقيات والعمل في الوظائف القيادية والإشرافية، كما ناقشت الدراسة المزايا الممنوحة للمرأة العاملة في الحكومة الاتحادية، وقد نتج عن الدراسة تعديل قانون الموارد البشرية في نهاية عام 2016.

الدراسات المتعلقة بجدول الرواتب لبعض الكوادر المتخصصة

تعمل الهيئة مع الجهات الاتحادية التي لديها كوادر متخصصة على دراسة جدول الرواتب لهذه الكوادر، لضمان تنافسية الحكومة الاتحادية في جذب الكفاءات المتخصصة والحفاظ عليها لرفع مستوى الخدمات الحكومية التي تقدمها الحكومة الاتحادية لمتعامليها.

دراسة مقارنة حول معلومات خريجي الجامعات الحكومية والباحثين عن عمل من المواطنين

عملت الهيئة بتوجيه من مجلس الموارد البشرية والتعليم على إعداد دراسة بالتنسيق مع الجامعات الحكومية للمقارنة بين عدد خريجي الجامعات الحكومية من المواطنين والباحثين عن عمل منهم، وهدفت الدراسة إلى إنشاء قاعدة بيانات للخريجين من الجامعات الحكومية وربطها مع الجهات المعنية بتوظيف المواطنين في الدولة لتسهيل علمية التعرف على العرض من الموظفين في سوق العمل اللازمة لإعداد الخطة الاستراتيجية للقوى العاملة وإجراءات المقابلة والتعيين.

دراسة عقود الخبراء والمستشارين

قامت الهيئة بعرض نموذج استرشادي لعقد الخبراء والمستشارين على اللجنة الوزارية المشكلة التي أوصت بأن يتم اعتماد نموذجين للتعاقد مع الخبراء والمستشارين، الأول خاص بغير المواطنين والثاني للمواطنين حفاظاً على حقوقهم لغايات توحيد الإجراءات المرتبطة باستقطابهم والتعاقد معهم.

دراسة السقف الأعلى للعقد الخاص

أعدت الهيئة دراسة حول رواتب المعينين على العقود الخاصة تبين من خلالها تضخم الميزانيات المرصودة، وتجاوز أسقف هذه الرواتب في العديد من الحالات، وعدم التوافق فيما بين الجهات فيما يتم تخصيصه لهذه العقود ضمن الميزانيات، وبناء على النتائج فقد صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (33) لسنة 2015 بشأن تعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2011م بشأن السقف الأعلى للامتيازات المالية والعينية للعقود الخاصة.

وقد دعت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الوزارات والجهات الاتحادية لاتباع أسلوب التفاوض والتدرج في منح الامتيازات المالية والعينية لمن يتم تعينهم على العقد الخاص، وليس بالضرورة أن يتم منح السقف الأعلى، مع الالتزام بألا تتجاوز نسبة الزيادة 25% من الامتيازات السابقة وفي حدود السقف المبينة في القرار، الأمر الذي من شأنه أن يمكن الوزارات والجهات الاتحادية من استقطاب الكفاءات البشرية التي تمكنها من تحقيق أهدافها وخططها المستقبلية والتشغيلية دون أية عقبات.

دراسة المتقاعدين العسكريين

أعدت الهيئة دراسة عن العسكريين العاملين في الحكومة الاتحادية لغايات تسهيل استقطاب الجهات الحكومية لهذه الكفاءات بما يتوافق مع الخطط الاستراتيجية للجهات الحكومية الاتحادية.

وتضمنت الدراسة التوصية بمساواة العسكريين المتقاعدين مع نظرائهم من المدنيين الذين يشغلون الوظائف العامة من حيث منحهم مكافأة مالية تعادل المخصصات والمميزات المالية المقررة للدرجة المعين عليها مع عدم استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كونه يتقاضى راتباً تقاعدياً.

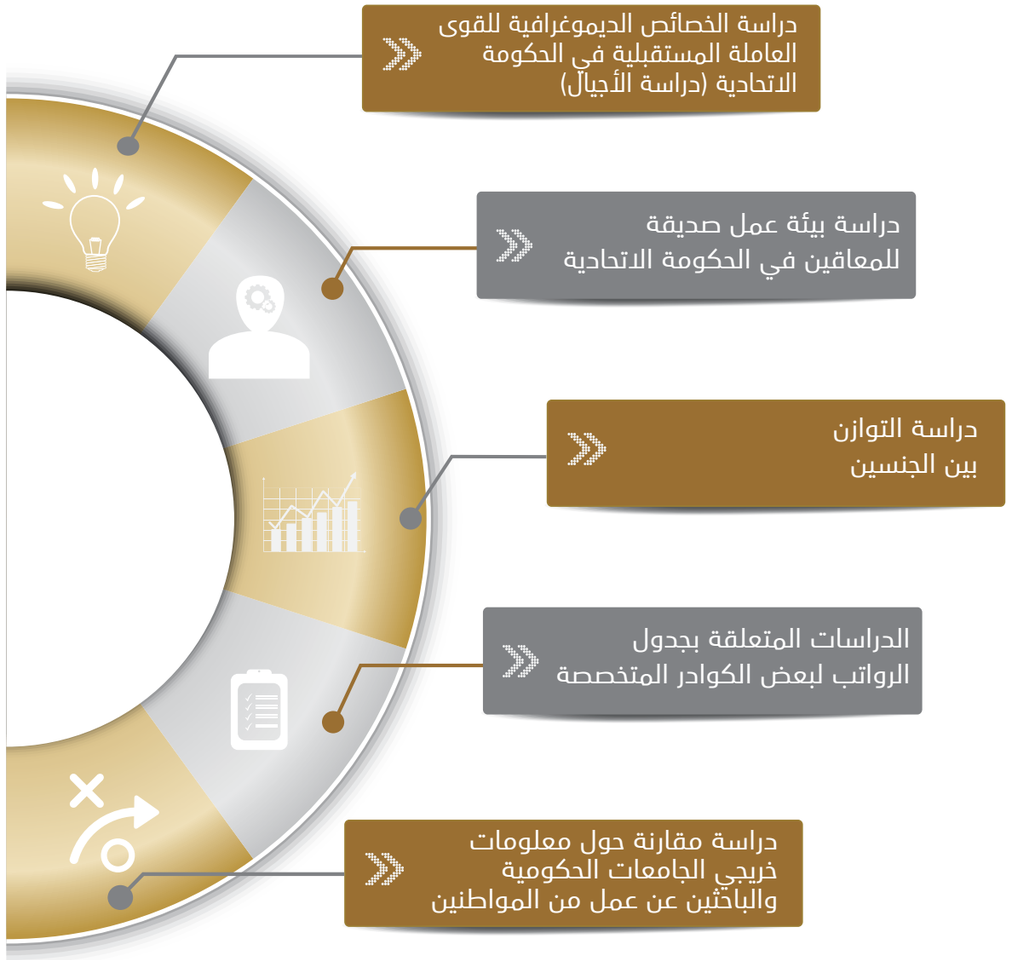
كما تميز المقترح بكونه لا يكلف أعباء إضافية على التعيين سوى المعتمدة أصلا في ميزانية الشواغر للجهات الاتحادية وفقا لموازناتها المعتمدة، كما يسهل إجراءات عمل الموارد البشرية (الإدارية والمالية).

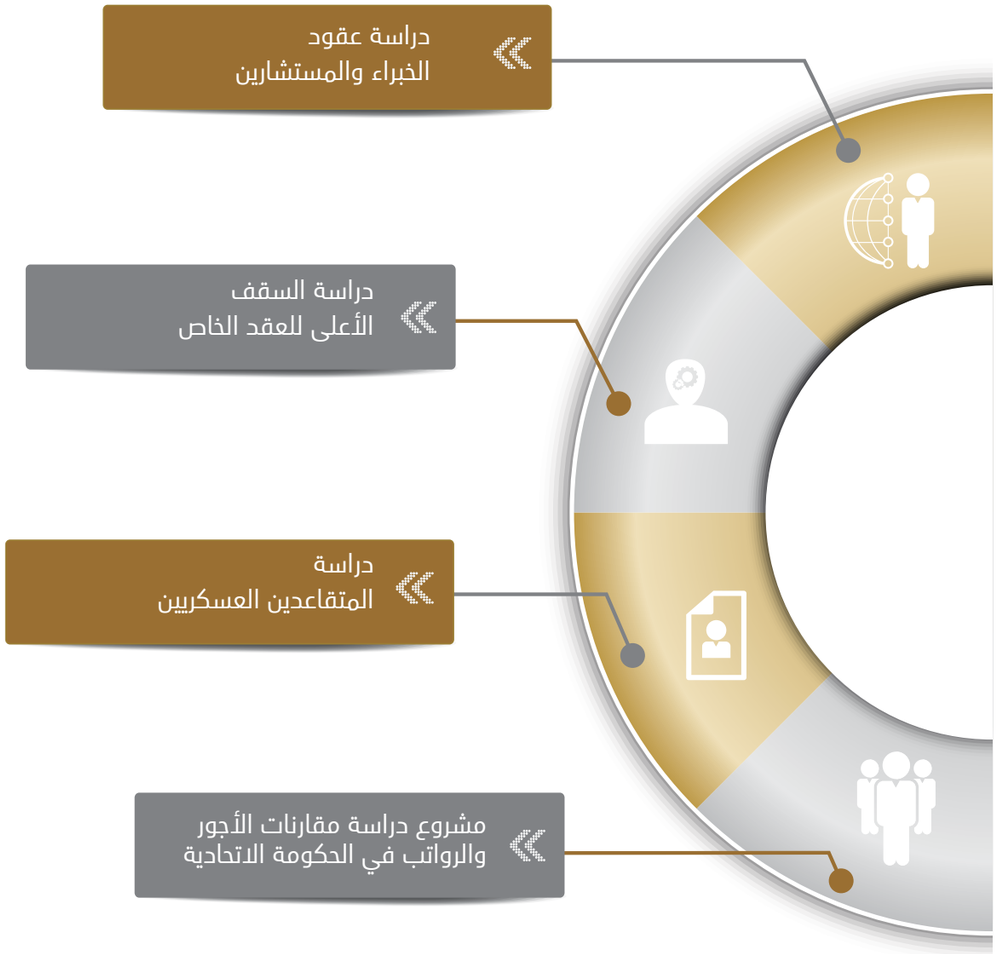
مشروع دراسة مقارنات الأجور والرواتب في الحكومة الاتحادية

بناء على توجيهات اللجنة الوزارية التي كلفت بدراسة مقترح لتحديث جدول رواتب موظفي الحكومية الاتحادية المعتمد بما يتوافق مع أفضل الممارسات في هذا المجال، قامت الهيئة بإجراء دراسة تحليلية معمقة لجدول درجات ورواتب موظفي الحكومة الاتحادية الحالي ومقارنته مع نتائج دراسة المقارنات المعيارية وتحديد الفجوة المطلوب معالجتها.

وتضمنت الدراسة معالجة التباين الناتج عن الفرق بين الدرجات باقتراح درجات جديدة، والفصل بين المسمى الوظيفي والدرجة الوظيفية، وإعادة ترقيم جدول الدرجات والرواتب المعتمد من خلال عكس سلم الدرجات.

أبرز الدراسات التي أعدتها الهيئة في 2016





أسبوع الابتكار

الابتكار في الإمارات...
أسلوب حياة وممارسة يومية

«الابتكار اليوم ليس خيارا بل ضرورة، وليس ثقافة عامة بل أسلوب عمل، والحكومات والشركات التي لا تجدد ولا تبتكر تفقد تنافسيتها وتحكم على نفسها بالتراجع»

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

تؤمن القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة أن الابتكار هو شريان الحاضر وعصب المستقبل، والطريق الأقصر للمحافظة على مكتسبات الاتحاد وإنجازاته والمراكمة عليها، ومن هذا المنطلق تسعى لجعله أسلوب حياة وممارسة يومية، وهو الأمر الذي يتجلى بوضوح من خلال إعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» العام 2015 عاماً للابتكار، وتخصيص أخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» شهراً سنوياً للابتكار، احتفاء بالابتكار والمبتكرين والإنجازات، وتعزيز ثقافة الابتكار في كافة المؤسسات والقطاعات.

وعليه عملت الهيئة على إخراج مبادراتها ومشروعاتها الاتحادية بشكل مبتكر وإبداعي يرتقي بمنظومة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، ويعزز كفاءتها، كما أحيت فعاليات أسبوع الإمارات للابتكار من الفترة 20 إلى 26 نوفمبر 2016، حيث نظمت عدة فعاليات وأنشطة داخلية مبتكرة، وأطلقت مشاريع ومبادرات خلاقة ذات أبعاد ابتكارية وورش عمل ومسابقات.

الإمارات تبتكر
UAE INNOVATES

إطلاق مسابقة «ابتكاري»

واستهلت الهيئة أسبوع الابتكار لهذا العام بإطلاق مسابقة «ابتكاري» عبر بوابة خاصة بالابتكار في موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae، حيث فتحت من خلالها الباب أمام جميع متعامليها وشركائها وموظفيها وموظفي الوزارات والجهات الاتحادية لتقديم المقترحات المبتكرة التي تسهم في تطوير مبادرات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، واستقبلت أكثر من 270 اقتراحاً صبت في خدمة 3 محاور هي: (تطوير خدمات الهيئة، وإسعاد المتعاملين، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص).

تدشين ركن السعادة

ودشنت الهيئة ركن السعادة وهو عبارة عن قاعة مصممة بشكل جذاب ومبدع خصصتها لإقامة مجموعة من الفعاليات والأنشطة الترفيهية للموظفين، وإتاحة الفرصة لهم لممارسة بعض الرياضات والتمارين الذهنية والبدنية، التي تساعدهم على الاسترخاء وتجديد حيويتهم ونشاطهم، وزيادة تركيزهم وإنتاجيتهم، بالإضافة إلى تعزيز جسور التواصل مع زملائهم من مختلف الإدارات.

التركيز على استشراف مستقبل القوى العاملة ومراعاة احتياجات الأجيال

تنظيم نشاط السعادة

وفي السياق ذاته نظمت الهيئة ورشة تفاعلية لموظفيها بعنوان «كيف نحقق السعادة في بيئة العمل»، وذلك بالتعاون مع مجموعة biz، تناولت النتائج الإيجابية للسعادة في بيئة العمل ومنها: (زيادة إنتاجية الموظفين، وتحسين أدائهم، والحفاظ عليهم، وخفض معدلات الدوران الوظيفي في أي مؤسسة، وجعلها بيئة جاذبة للمواهب والكفاءات).

ورشة عمل حول مستقبل القوى العاملة 2030

كما نظمت ورشة تخصصية حول مستقبل القوى العاملة في العام 2030، وذلك بالتعاون مع مجموعة كورن فيري هاي، تم خلالها استعراض أبرز التحديات المستقبلية التي ستواجه المؤسسات، ونوعية الموظفين التي تبحث عنها، وأهم السمات التي ينبغي للقائد التحلي بها ومنها: استشراف الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة، والعمل على تلبية احتياجات الموظفين مع مراعاة الفروق الفردية بين الأجيال المختلفة.

فعاليات أسبوع الابتكار لاقت اهتماماً وتفاعلاً من موظفي الهيئة

اختبار تحديد شخصية الموظفين

وتخلل أسبوع الابتكار تنظيم ورشة عمل بعنوان «اختبار تحديد الشخصيات وتحليلها»، تم خلالها إجراء اختبار تحديد الشخصية للموظفين MBTI الذي اعتمد على نموذج «مايرز بريغز» مع إدخال بعض التعديلات عليه ليكون مناسباً لعادات وتقاليد مجتمع الإمارات.
ويساعدنا اختبار تحليل الشخصية في معرفة الناس ومعرفة أنفسنا، ويعرفنا على الطريقة التي نفكر بها والطريقة التي تتخذ بها القرارات، وكيف نتفاعل مع العالم من حولنا، ويساعدنا في التعرف إلى الأسباب التي تدفعنا للتواصل مع بعض الأشخاص بإيجابية أكثر من غيرهم، بالإضافة إلى أنه يعرفنا على نقاط القوة لدينا حتى نتمكن من تنميتها، وكذلك نقاط الضعف لنتخلص منها ونطور شخصيتنا.

فعاليات متنوعة

وشهد الأسبوع أيضاً تنظيم مجموعة من الفعاليات لعل أبرزها: (ورشة عمل حول الدور المتنامي للروبوتات في المؤسسات، وكيف يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه التكنولوجيا المتطورة وتوظيفها في خدمة أهدافها الاستراتيجية، وعرض خاص للتدريب بالمحاكاة سلط الضوء على أحدث التقنيات المستخدمة بالتدريب كالتدريب الافتراضي، بالإضافة إلى تنظيم جلسة الساعة السعيدة، وجلستي قراءة الأولى بعنوان «ابتكار المستقبل»، والثانية تحت عنوان «القراءة بين المتعة والفائدة» بالتعاون مع قناة ناشونال جيوغرافيك).

فريق فرسان الابتكار

وكانت الهيئة قد شكلت في العام 2015 فريق فرسان الابتكار برئاسة مدير إدارة الاستراتيجية والمستقبل وعضوية عدد من مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في الهيئة.
ويتولى الفريق مهام عدة منها: تطوير خطة الابتكار في الهيئة ومبادراتها وأنشطتها ومتابعة تنفيذها، والتنسيق مع الجهات المعنية داخل وخارج الهيئة، واقتراح آليات تسهم في تحفيز الموظفين على الابتكار.

شراكات محلية ودولية

حفل العام 2016 بالعديد من الشراكات ومذكرات التفاهم التي أبرمتها الهيئة مع مؤسسات عالمية وأخرى حكومية وشبه حكومية وخاصة، إيماناً منها بأهمية هذه الشراكات والتفاهمات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وترجمة رؤيتها إلى ملموس، وفيما يلي نستعرض أبرز المذكرات التي وقعتها الهيئة خلال العام 2016:

مذكرة تفاهم مع مركز دبي للإحصاء

د. عبدالرحمن العور وعارف المهيري يوقعان مذكرة التفاهم

ترمي الهيئة من هذه المذكرة إلى تعزيز التعاون مع مركز دبي للإحصاء في مجال تبادل البيانات الإحصائية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية وموظفي حكومة دبي، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في دعم عملية التخطيط ومساعدة متخذي القرار في رسم السياسات الخاصة بتطوير وتنمية قدرات رأس المال البشري وتمكينه في الجهات والمؤسسات الحكومية.

بالإضافة إلى دعم المسوح الإحصائية على مستوى الدولة.

واتفاقية مستوى الخدمة مع مركز الإحصاء في أبوظبي

ويوقع مذكرة تفاهم مع بطي القبيسي

الاتفاقية ترمي إلى تعزيز التعاون الإحصائي وتبادل البيانات الإحصائية التي تساعد في عمليات التخطيط واستشراف المستقبل

وقعت الهيئة اتفاقية مستوى الخدمة مع مركز الإحصاء في أبوظبي؛ بغية تعزيز التعاون الإحصائي وتبادل البيانات الإحصائية والأنشطة الأخرى ذات الصلة بينهما، وبموجب الاتفاقية بتبادل الطرفان المعلومات الإحصائية والبيانات الوصفية، وينسقان عملية إصدار التقارير السنوية حول الإحصائيات ذات الصلة.

وتهدف اتفاقية مستوى الخدمة إلى تعزيز أواصر التعاون المؤسسي بين الهيئة والمركز في مجال العمل الإحصائي بصورة منهجية تحقق التكامل في الجهود الإحصائية على مستوى إمارة أبوظبي وتضمن تجنب الازدواجية.

ويتعاون المركز مع الهيئة في مجال تطوير وتعزيز قدرات ومهارات موظفيها العاملين في المجال الإحصائي، وذلك من خلال تقييم احتياجاتهم التدريبية والالتزام بتدريبهم في المجال الإحصائي ضمن البرنامج التدريبي الذي يعده معهد التدريب الإحصائي التابع للمركز.

مذكرة تفاهم مع لجنة دبي للموارد البشرية العسكرية

مدير عام الهيئة يوقع مذكرة تفاهم مع اللواء محمد الشريف

تبادل أفضل التجارب والممارسات ذات العلاقة بتطوير أنظمة الموارد البشرية

بغية تعزيز التعاون في مجال تنمية وتطوير عمليات وأنظمة الموارد البشرية، وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع لجنة دبي للموارد البشرية العسكرية، نصت على تعزيز آفاق التعاون في مجال تبادل التجارب والخبرات والممارسات المؤسسية العالمية ذات العلاقة بتطوير أنظمة عمل الموارد البشرية، وتطوير المشاريع البحثية والدراسات المتعلقة بالموارد البشرية، والمشاركة في الفعاليات والأحداث التي يعقدها الطرفان بهدف تبادل أفضل الممارسات والتطبيقات ذات الصلة بالموارد البشرية، وتطوير سياسات التدريب بما يكفل المحافظة على الموارد البشرية المدربة والمؤهلة، والاستفادة المتبادلة من البرامج والأنظمة التقنية والتطبيقات الذكية في تطوير عمليات وأنظمة عمل الموارد البشرية.

وتضمنت المذكرة أيضاً دعوة موظفي الهيئة والعاملين في الدوائر العسكرية بإمارة دبي للمشاركة في برامج التدريب والندوات والمؤتمرات والملتقيات التي تعقدها الهيئة أو الدوائر التي تمثلها لجنة دبي للموارد البشرية العسكرية ذات الصلة بالموارد البشرية، وتبادل الاستشارات الإدارية والقانونية المتعلقة بالموارد البشرية، بالإضافة إلى الاستفادة من مطبوعات الهيئة وإصداراتها الدورية.

ومذكرة تفاهم مع «ديوان الخدمة المدنية الكويتي»

ويتبادل المذكرة مع سعادة محمد الرومي

تعد "الهيئة" أحد بيوت الخبرة الموثوقة على مستوى المنطقة في مجال الموارد البشرية

وقعت الهيئة أواخر العام 2016 مذكرة تفاهم مع ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت، نصت على تعزيز آفاق التعاون في مجال سياسات وتشريعات الخدمة المدنية والموارد البشرية، والتنمية الإدارية، وأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية الذكية، بالإضافة إلى مجالات رفع كفاءة أداء القطاع الحكومي.

كما تضمنت المذكرة تبادل المعرفة في مجال أنظمة العمل الحكومية الخاصة بالتطوير الإداري والتدريب وتوصيف وتقييم الوظائف وإدارة الأداء، والحوكمة ونظم الرقابة الإدارية ومبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، والدراسات التطبيقية والإحصائية والبحوث المهنية المتخصصة في الخدمة المدنية.

رعايات ومشاركات

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

شهد العام 2016 مشاركة الهيئة ورعايتها للعديد من المؤتمرات والأحداث المحلية والإقليمية والعالمية المتخصصة في مجال تنمية رأس المال البشري وتطويره وتمكينه، ونتناول في هذا الباب أبرز رعايات الهيئة ومشاركاتها الخارجية خلال العام 2016:

اجتماعات المنظمة العربية للتنمية الإدارية

"الهيئة" تمثل الدولة في المنظمة العربية للتنمية الإدارية

شاركت الهيئة ممثلة عن دولة الإمارات العربية المتحدة، في اجتماعات المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية رقم 103، والتي استضافتها مدينة الدار البيضاء بالمملكة المغربية، كما شاركت الهيئة في اجتماع المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية رقم 104، والذي انعقد في العاصمة المصرية القاهرة، وذلك بمشاركة الوزراء العرب المعنيين بقضايا التنمية الإدارية والموارد البشرية، الأعضاء في المجلس التنفيذي للمنظمة.

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

اجتماع وزراء الخدمة المدنية بدول «التعاون»

الهيئة تقدم مرئياتها التي ترقى بمستوى التنسيق العربي لتنمية رأس المال البشري

وشاركت الهيئة أيضاً في الاجتماع الخامس عشر لأصحاب المعالي والسعادة وزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية والموارد البشرية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الذي عقد في الرياض في أكتوبر. وتأتي مشاركة الهيئة في الاجتماع إيماناً منها بأهميته، على اعتباره منصة مثالية، تجمع تحت مظلتها المسؤولين في دول مجلس التعاون الخليجي، بغية توحيد الرؤى والسياسات والإجراءات المتعلقة بتنمية رأس المال البشري الخليجي وتمكينه، وتسليط الضوء على أبرز التحديات والعقبات التي تواجهه، ومناقشة سبل تذليل تلك العقبات، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في دفع عجلة التقدم والازدهار في دول الخليج العربية وتعزيز مكانتها على المستويين الإقليمي والعالمي.

اجتماع مدراء معاهد الإدارة العامة بدول «التعاون»

تسعى الهيئة إلى تنسيق عالي المستوى بين دول مجلس التعاون لتطوير الموارد البشرية

في مايو 2016 شاركت الهيئة في الاجتماع السابع عشر لمدراء عموم معاهد الإدارة العامة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي عقد في مقر معهد الإدارة العامة بالرياض.

...وتشارك في المؤتمر السنوي للموارد البشرية في بريطانيا

مشاركة الهيئة تعكس الحرص على مواكبة أفضل الممارسات العالمية

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

وتحرص الهيئة على المشاركة بشكل سنوي في المؤتمر، كونه يشكل منصة مثالية لتبادل أفضل الخبرات والتجارب والممارسات الدولية الناجحة في مجال إدارة رأس المال البشري وتنميته وتمكينه، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أبرز القضايا المرتبطة به، والوقوف على أهم التحديات التي تواجهه، ووضع الحلول المناسبة لتجاوزها.

...وفي المؤتمر السنوي للمعهد الأسترالي للموارد البشرية

شاركت الهيئة في مؤتمر الموارد البشرية السنوي، الخاص بالمعهد الأسترالي للموارد البشرية، والذي عقد في أغسطس من العام 2016 في مدينة بريسبين في استراليا، واستمر لثلاثة أيام، بحضور أكثر من 5000 خبير ومختص على مستوى العالم.

وجاءت مشاركة الهيئة في المؤتمر والورش المصاحبة له، تلبية لدعوة خاصة موجهة من المعهد الاسترالي للموارد البشرية (AHRI)، والذي تربطه بالهيئة مذكرة تفاهم.

مشاركة الهيئة إحدى نتائج شراكاتها مع بيوت الخبرة العالمية

...وتشارك في الاجتماع الثاني لشبكة خدمات التوظيف العامة في أنقرة

الهيئة تقدم ورقة عمل خاصة خلال الاجتماع

كما شاركت الهيئة في الاجتماع الثاني لشبكة خدمات التوظيف العامة، في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، والذي عقد أواخر سبتمبر في العاصمة التركية أنقرة، واستمر ليومين.

...وفي مؤتمر قيادات الموارد البشرية في سيؤول

جمع المؤتمر قادة ومختصين عالميين في الموارد البشرية

وفي إطار التعاون القائم بين الهيئة والمعهد الوطني لتطوير الموارد البشرية في كوريا الجنوبية شارك وفد من الهيئة في منتدى ومؤتمر قيادات الموارد البشرية الدولي، الذي عقده المعهد في عاصمة كوريا الجنوبية «سيؤول»، وجمع ثلة من قادة ومختصي الموارد البشرية على مستوى العالم.

...وترعى مؤتمر الجمعية الأمريكية لتطوير المواهب

الدولة استضافت المؤتمر الذي بحث مستقبل المواهب في الشرق الأوسط

أما على صعيد رعاية الأحداث المهمة، التي تعنى بقضايا تطوير رأس المال البشري وتمكينه، فقد رعت الهيئة مؤتمر الجمعية الأمريكية لتطوير المواهب الذي استضافته دولة الإمارات على مدار يومين تحت عنوان «مستقبل تطوير المواهب في الشرق الأوسط»، وشهد حضور المئات من مختصي تدريب وتطوير الموارد البشرية.

...وترعى قمة ومعرض الموارد البشرية

الهيئة تؤكد الحاجة إلى تدريب مبتكر يستشرف المستقبل ويراعي احتياجات الأجيال

فقد رعت الهيئة قمة ومعرض الموارد البشرية، الذي نظمته شركة «إنفورما» الشرق الأوسط في مركز دبي التجاري، واستمر لثلاثة أيام بحضور المئات من مختصي تدريب وتطوير الموارد البشرية.

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

مبادرات إنسانية ومجتمعية

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

سلسلة مبادرات مجتمعية وإنسانية

عمدت الهيئة خلال العام 2016 إلى إطلاق سلسلة مبادرات مجتمعية، كما حرصت على المشاركة والتفاعل مع عدد من المبادرات الإنسانية، وفي هذا الباب سنتطرق للحديث عن أبرز تلك المبادرات التي يرتبط بعضها بمناسبات عالمية مثل: (يوم المرأة العالمي، ويوم العمال، ويوم الصحة العالمي، واليوم العالمي للبيئة، واليوم العالمي للمسنين، واليوم العالمي للسكري، ويوم التطوع العالمي).

الهيئة تحيي يومي السعادة والأم

الهيئة تدخل السعادة إلى قلوب المرضى

أحيت الهيئة أيضاً مناسبتي اليوم العالمي للسعادة ويوم الأم الذي يصادف 21 مارس من كل عام، حيث قام وفد من الهيئة بزيارة ميدانية إلى مستشفى لطيفة في دبي بالتعاون والتنسيق مع هيئة الصحة بدبي، وزع خلالها الورود والهدايا الرمزية على المرضى والمراجعين وتبادل الأحاديث الودية معهم بهدف رفع الروح المعنوية ونشر السعادة والفرح في قلوبهم.

ويوم الصحة العالمي

الهيئة تشرك أكبر عدد من موظفيها في المبادرات المجتمعية والتطوعية

جانب من المبادرة المجتمعية لفحص عيون العمال

احتفلت الهيئة بمناسبة يوم الصحة العالمي الذي يصادف السابع من إبريل من كل عام، حيث شاركت في المبادرة التي أطلقتها مؤسسة «نور دبي» واللجنة الدائمة لشؤون العمال بدبي، إذ تم إجراء الفحص المبكر لعيون 100 عامل تابعين لشركة دتكو بلفور بيتي في دبي.
وقام متطوعو الهيئة بمساندة فريق العمل، حيث تم توزيع الوجبات والمشروبات الباردة على المستفيدين من المبادرة.

ويوم العمال العالمي

إحياء يوم العمال العالمي بإشراك عدد من الوزارات والجهات الاتحادية

عدد من ممثلي الوزارات التي أشركتها الهيئة في المبادرة

أطلقت الهيئة مبادرة مجتمعية بمناسبة يوم العمال العالمي الذي يصادف الأول من مايو من كل عام، أشركت فيها وزارة تطوير البنية التحتية، ووزارتي الاقتصاد والتغير المناخي والبيئة)، وذلك بالتعاون مع مؤسسة نور دبي واللجنة الدائمة لشؤون العمال في دبي، حيث تم تنظيم زيارة ميدانية لأحد المصانع في منطقة جبل علي بدبي.

وقام فريق الهيئة وموظفو الجهات المشاركة بتوزيع الوجبات الصحية والمشروبات الباردة على عمال المصنع، بدعم من شركة أليفيشن برجر، التي قدمت بدورها الوجبات الغذائية للعمال، كما تولت مؤسسة نور دبي إجراء فحوصات النظر للعمال.

الهيئة تحيي يوم زايد للعمل الإنساني

تزامناً مع يوم زايد للعمل الإنساني الذي يصاف يوم الـ19 من رمضان من كل عام، وإحياءً للذكرى الـ 12 لرحيل المغفور له بإذن الله تعالى الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان «طيب الله ثراه»، أطلقت الهيئة بالتعاون مع جمعية «بيت الخير» حملة خيرية لجمع تبرعات موظفي الهيئة التطوعية.

واستهدفت الحملة جميع موظفي الهيئة في أبوظبي ودبي، وقامت فكرتها على جمع تبرعاتهم العينية التي تشمل (الملابس، والإلكترونيات، والألعاب)، وتحويلها للفقراء والمحتاجين خارج دولة الإمارات، من قبل جمعية بيت الخير.

وتطلق مبادرة «سندهم أمانة» لمساعدة المرضى المعسرين

موظفو الهيئة يجمعون التبرعات بشكل شهري لصالح المبادرة

وخلال العام 2016 أطلقت الهيئة مبادرة «سندهم أمانة» المجتمعية بالتعاون مع هيئة الصحة في دبي، حيث تندرج المبادرة ضمن برنامج «مساعدة» الذي ترعاه هيئة الصحة، ويعتمد على المساعدات المقدمة من المؤسسات والشركات والجمعيات والأفراد.

وتقوم فكرة المبادرة على إنشاء صندوق دائم في الهيئة؛ لجمع تبرعات موظفيها بشكل شهري، يخصص ريعه، لمساعدة المرضى المعسرين في المشافي التابعة لهيئة الصحة، حيث تغطية تكاليف العلاج، وشراء الأدوية والأجهزة والمعدات الطبية المساعدة.

واستهلت الهيئة المبادرة بحملة «أنقذ قلباً» التي ترمي إلى توفير فرص العلاج لمرضى القلب المعسرين، والتخفيف عن كاهلهم أعباء وتكاليف العلاج والحد من الضغوط النفسية الناجمة عن عسر الحال.

...وتطلق 3 مبادرات مجتمعية في رمضان

1 عمرة رمضان

تلخصت فكرتها في إيفاد عدد من موظفي الفئة الخدمية والمعاونة في الهيئة لأداء مناسك العمرة، وذلك بمساهمة من موظفي الهيئة في أبوظبي ودبي.

مبادرة : عمرة رمضان

2 «إفطار صائم»

موظفو الهيئة يوزعون وجبات الإفطار على الصائمين

نفذت الهيئة مبادرة «إفطار صائم» بالتعاون مع مؤسسات ومجموعات تطوعية، والتي تهدف لنشر التوعية والحد من الحوادث المرورية، وتمثلت في توزيع وجبات الإفطار الرمضاني على سائقي المركبات ومرتادي الطرق في إمارة دبي، وذلك قبيل موعد أذان المغرب.

3 «ساهم في تعليمه»

وقامت فكرتها على جمع التبرعات النقدية من موظفي الهيئة، والتكفل بنفقات وتكاليف دراسة أحد الطلاب الجامعيين داخل دولة الإمارات، ولاقت الحملة تجاوباً وتفاعلاً كبيرين من قبل موظفي الهيئة، وتتماشى رسالة هذه المبادرة كلياً مع مبادرة «عام 2016...عام القراءة».

...وتطلق حملة شتاهم دافي

توزيع ملابس ومستلزمات شتوية على 300 عامل

أواخر العام 2016 أطلقت الهيئة حملة «شتاهم دافئي التي استهدفت عدداً من عمال المواقع الخارجية في إمارة دبي، حيث وزعت عليهم الملابس الشتوية.

فعاليات تجسد روح الولاء والانتماء

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

تحرص الهيئة على المشاركة والتفاعل مع الاحتفالات الوطنية كافة وإحياء المناسبات المجتمعية، إيماناً منها بأنها جزء لا يتجزأ من نسيج المجتمع الإماراتي المترابط، وتسعى دائماً وأبداً لإشراك موظفيها في هذه المناسبات التي تجسد روح الولاء وتنمي مشاعر الانتماء، وتعزز الهوية الوطنية.

حفل اليوم الوطني الـ 45 ويـــوم الشهيـــد

جانب من احتفالية اليوم الوطني الـ 45

موظفون من الهيئة في أبوظبي يتوشحون بالعلم

أحيت الهيئة ذكرى اليوم الوطني الخامس والأربعين لتأسيس اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة، ويوم الشهيد الذي يصادف الثلاثين من نوفمبر من كل عام، بإحياء حفل استهل بدقيقة دعاء صامت لشهداء الوطن، الذي ارتقوا دفاعا عن الحق ونصرة المظلوم، وبعزف النشيد الوطني، ورفع العلم على مبنيي الهيئة في أبوظبي ودبي.

يوم العلم

قيادات وموظفو الهيئة يعبرون عن اعتزازهم بالعلم

استجابة لمبادرة، صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» للاحتفال بيوم العلم في الثالث من نوفمبر من كل عام، أحيت الهيئة هذه المناسبة التي تزامنت مع احتفالات الدولة بمناسبة مرور 12 سنة على تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مقاليد الحكم في دولة الإمارات.

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

مبادرات تحفيزية رائدة

تبذل الهيئة جهوداً استثنائية لتعزيز بيئة العمل السعيدة والإيجابية التي توجه طاقات موظفيها وتستثمر بإمكاناتهم ومهاراتهم وتبني قدراتهم، وتشكل حافزا لهم للتميز والنجاح، وترفع كفاءتهم وإنتاجيتهم، ولتحقيق هذه الغاية أطلقت مبادرات داخلية عدة كان لها كبير الأثر في تمكين موظفيها، وإسعادهم ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، وتنمية روح الإبداع والابتكار عندهم، وفي هذه الزاوية سنسلط الضوء على أبرز هذه المبادرات:

برنامج الرفاه الوظيفي

ضمن برنامج الرفاه الوظيفي الذي تسعى الهيئة من خلاله إلى دمج موظفيها ببيئة العمل إلى أقصى درجة، ورفع مستويات الرضا والرفاه الوظيفي لديهم، نظمت الهيئة خلال العام 2016 العديد من الفعاليات والأنشطة.

أنشطة ومشاريع البرنامج

يشتمل برنامج الرفاه الوظيفي على 4 مبادرات تندرج تحت كل منها مجموعة أنشطة ومشاريع وهي:

الهيئة تحيي يوم المرأة العالمي

أحيت الهيئة مناسبة يوم المرأة العالمي الذي يصادف الثامن من مارس من كل عام، حيث نظمت حفلاً في مقرها بدبي، تم خلاله تكريم موظفات الهيئة وتقديم الهدايا التذكارية لهن، كما أرسلت الهيئة رسائل نصية قصيرة لموظفات الحكومة الاتحادية عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» لتهنئتهن بالمناسبة. ويأتي الاحتفال بيوم المرأة العالمي تثميناً من الهيئة لدور المرأة الريادي في تعزيز مكانة دولة الإمارات العربية المتحدة على مختلف المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، وعطفاً على إسهاماتها البارزة في شتى مجالات ومناحي الحياة.

للمرأة دور ريادي في تعزيز مكانة الدولة على مختلف الصعد

مسابقة «صورة ومعلومة»

استهدفت هذه المبادرة جميع موظفي الهيئة وكانت بعنوان «مسابقة صورة ومعلومة»، وهدفت المبادرة إلى تحفيز الموظفين على القراءة والبحث عن المعلومة المرتبطة بالصورة،

...وتتفاعل مع الشهر العالمي للتوعية والوقاية من سرطان الثدي

الهيئة توعي موظفاتها بأهمية الكشف المبكر عن سرطان الثدي

تزامناً مع الشهر العالمي للتوعية والوقاية من سرطان الثدي – شهر أكتوبر- نظمت الهيئة في مقرها بدبي، حملة فحص وتوعية لموظفاتها بسرطان الثدي، لتعريفهن بهذا المرض وأعراضه، وكيفية علاجه وطرق الوقاية منه، وذلك بالتعاون مع مستشفى برجيل بدبي.. وتضمنت الحملة تنظيم ورش عمل في أبوظبي ودبي للتوعية بأهمية الكشف المبكر عن سرطان الثدي وطرق الفحص المختلفة، بالإضافة إلى توزيع نشرات صحية وتثقيفية على الموظفات، وإجراء الفحوص الطبية المجانية لهن.

...ويوم المرأة الإماراتية

تشكل المرأة أحد أركان العملية التنموية الشاملة في الإمارات

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

اليوم العالمي للسكري

تحرص الهيئة على رفع مستويات الوعي الصحي لدى موظفيها

انطلاقاً من حرصها على رفع مستوى الوعي الصحي لدى الموظفين وتشجيعهم على الفحص الدوري واتباع النصائح الطبية، أحيت الهيئة مناسبة اليوم العالمي للسكري الذي يصادف الرابع عشر من شهر نوفمبر من كل عام، بتنظيم محاضرات تثقيفية توعوية ونشاطات وفحوصات طبية مختلفة لموظفيها، بالتعاون مع هيئة الصحة بدبي.

زيارة مواقع أثرية في أم القيوين

جانب من جولة موظفي الهيئة في مركز أم القيوين للآثار

وضمن فعاليات برنامج الرفاه الوظيفي أيضاً نظمت الهيئة مطلع العام 2016 بالتعاون مع دائرة الآثار والتراث في أم القيوين زيارة خاصة لموظفيها إلى مركز أم القيوين للآثار، وموقع الدور الأثري ومعبد إله الشمس، في إطار حرصها على تعزيز التواصل بين الموظفين، وتعريفهم بالإرث الحضاري والتاريخي للدولة.

وتجول موظفو الهيئة في المركز وتعرفوا على محتوياته من لقى أثرية والعصور التي تعود لها، وأماكن اكتشافها، ومن ثم التقوا الفريق الوطني للمسح والتنقيب الأثري، والذي عرفهم بدوره على معبد إله الشمس وموقع الدور الأثري وكذلك آليات وتقنيات وأدوات التنقيب.

إطلاق مبادرة «نادي القراءة»

تحرص الهيئة على ترسيخ عادة القراءة لدى موظفيها وتمنحهم الوقت لذلك

من منطلق حرصها على ترسيخ ثقافة القراءة والمعرفة وتعزيز مفهوم حب الاطلاع لدى الموظفين، أطلقت الهيئة منتصف العام 2016 مبادرة «نادي القراءة» إحدى مبادراتها المعرفية بامتياز، وتقوم فكرتها على تنظيم مجموعة من الفعاليات والجلسات الثقافية والعلمية للموظفين تمكنهم من توسيع مداركهم ومعارفهم، وإثراء خبراتهم وتجاربهم على الصعيدين المهني والشخصي. ويأتي إطلاق هذه المبادرة في إطار حرص الهيئة واهتمامها بدعم وإنجاح مبادرة «عام 2016.. عام القراءة»، التي أطلقها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مطلع العام 2016.

«فريق كرة قدم»

الهيئة تشكل وترعى فريقاً لكرة القدم من موظفيها

وفي نفس الإطار تنظم الهيئة برنامجاً رياضياً ترفيهياً دورياً لموظفيها يتضمن العديد من الفعاليات والأنشطة المتنوعة، التي تلقى تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من الموظفين منها: حجز ملعب كرة قدم بشكل شهري في دبي، وتنظيم منافسات كروية بين الموظفين.
الأمر الذي يسهم في خلق تفاعل اجتماعي بين الموظفين، وتوجيه انتباههم نحو أهمية الرياضة في حياتنا اليومية، بالإضافة إلى تفريغ طاقاتهم في أمور إيجابية.

حفل إفطار السعادة

الإفطار تقليد شهري يخلق تفاعلاً اجتماعياً بين الموظفين

يعد إفطار السعادة الذي أطلقته الهيئة في العام 2012 مناسبة وعادةً شهرية تجمع تحت مظلتها موظفي الهيئة بقيادتها، ويتم خلاله استعراض أحدث مستجدات الهيئة وإنجازاتها، والوقوف على مشروعاتها وخططها المستقبلية على مستوى الحكومة الاتحادية، وتكريم المتميزين من الموظفين.
وترمي الهيئة من خلال هذه المبادرة إلى تعزيز سبل الاتصال والتواصل بين الموظفين على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم ومسمياتهم الوظيفية، وتوسيع آفاق التعاون فيما بينهم في أجواء اجتماعية غير تقليدية.

جلسة السعادة والإيجابية

تعد الجلسة وجهاً مبتكراً لسياسة الباب المفتوح

تعد «جلسة السعادة والإيجابية» توجهاً مبتكراً في إدارة رأس المال البشري، كأحد أوجه سياسة الباب المفتوح؛ حيث يلتقي مدير عام الهيئة مجموعة من الموظفين في جلسات خاصة خارج إطار الرسمية، يتبادلون أطراف الحديث ويناقشون موضوعات مختلفة حياتية اجتماعية وعملية مهنية.
وترمي الهيئة من خلال مبادرة «جلسة السعادة والإيجابية» إلى تعزيز ولاء الموظفين وانتمائهم، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات التي تقدمها الهيئة، وبالتالي رفع مستويات رضا المتعاملين.

«ما قصرت»

أطلقتها الهيئة في العام 2013، وهي بطاقة شكر وتقدير إلكترونية يتبادلها موظفو الهيئة وموظفو الوزارات والجهات الاتحادية فيما بينهم على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم الوظيفية، للتعبير عن امتنانهم لتعاون زملائهم معهم وللجهود التي بذلوها، نظراً لالتزامهم المهني والسلوكي والأخلاقي في العمل، علاوة على تقديرهم لتعاونهم البناء في إعلاء شأن الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية.

وترمي الهيئة من خلال بطاقة «ما قصرت» إلى تحفيز موظفي الحكومة الاتحادية على الالتفات إلى الجوانب الإيجابية فيما بينهم، لما لهذه الخطوة من دور كبير في خلق بيئة عمل محفزة قائمة على ثقافة العمل الجماعي والأداء المتميز، وإسعاد الموظفين والمتعاملين، والإبداع والابتكار.

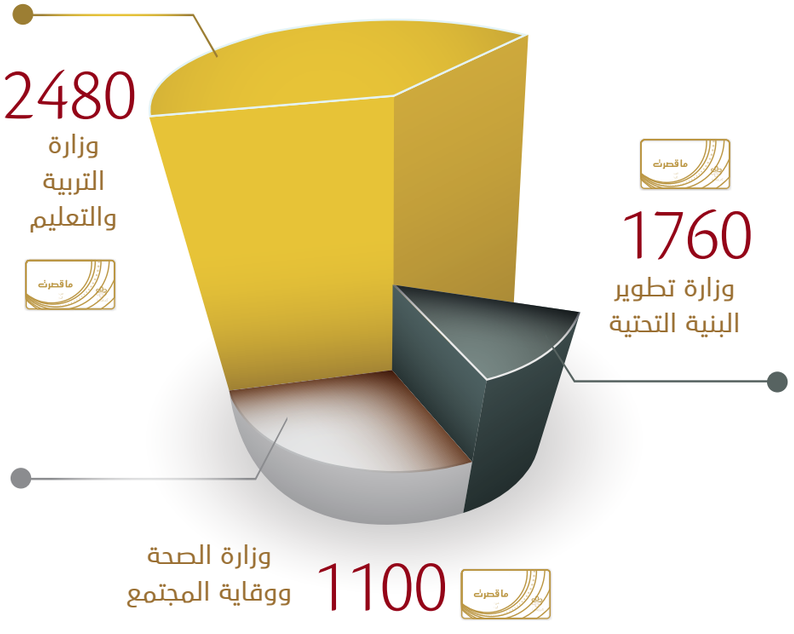
10 آلاف بطاقة «ما قصرت» في 2016 عبر تطبيق FAHR الذكي

وخلال العام 2016 تفاعل موظفو الهيئة والوزارات والجهات الاتحادية بشكل كبير مع بطاقة «ما قصرت»، لا سيما عبر تطبيق الهيئة الذكي FAHR، حيث بلغ عدد البطاقات التي تبادلها الموظفون فيما بينهم عبر التطبيق قرابة 10 آلاف بطاقة.

وتصدر موظفو وزارة التربية والتعليم قائمة موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الأكثر إرسالاً واستقبالاً لبطاقة ما قصرت بواقع ألفين و480 بطاقة، تلاهم موظفو وزارة تطوير البنية التحتية بألف و760 بطاقة، في حين حل موظفو وزارة الصحة ووقاية المجتمع في المرتبة الثالثة بألف و100 بطاقة.

الوزارات والجهات الاتحادية الأكثر إرسالاً واستقبالاً لبطاقة ما قصرت

الوزارة	بطاقة ما قصرت
وزارة التربية والتعليم	2.480
وزارة تطوير البنية التحتية	1.760
وزارة الصحة ووقاية المجتمع	1.100
وزارة الثقافة وتنمية المعرفة	900
وزارة الموارد البشرية والتوطين	811
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	725
وزارة تنمية المجتمع	400
الإجمالي	10000

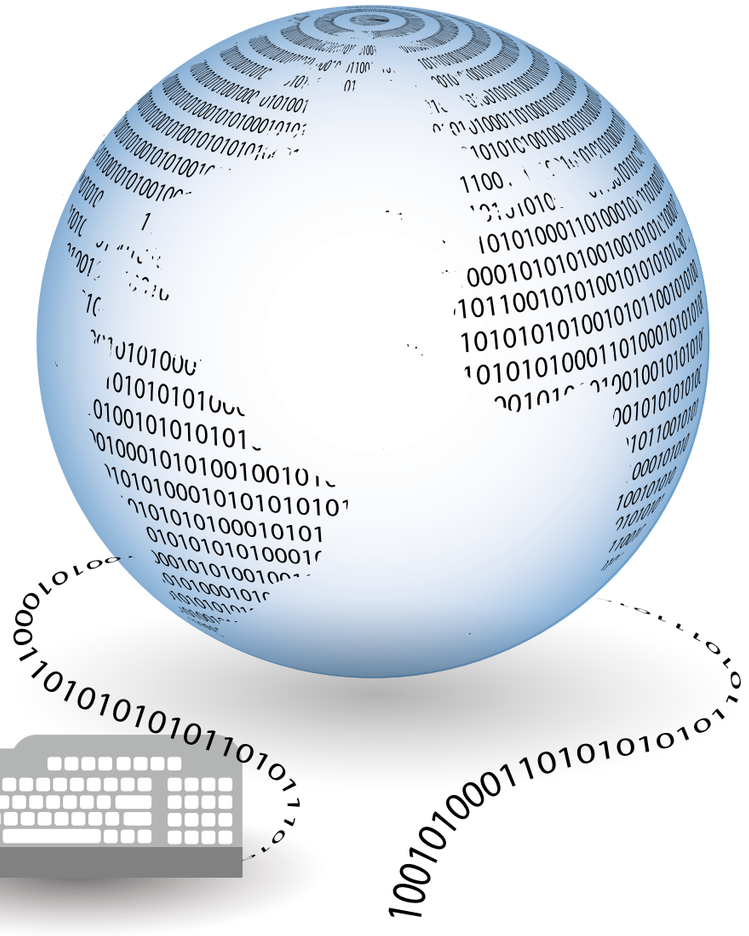


نظام «طور معنا» للاقتراحات

الهيئة تطبق المقترحات المجدية وتكرم أصحابها

تحرص الهيئة بشكل مستمر على تعزيز السعادة الوظيفية والإيجابية والتحفيز والإبداع لموظفيها، ويتجسد هذا الحرص في إطلاقها نظام الاقتراحات «طور معنا» في العام 2012، والذي ربطته مطلع العام 2015 ببوابة الاقتراحات والملاحظات لحكومة الإمارات «حكومتي»، حيث تستقبل من خلالها المقترحات الداخلية والخارجية التي تستهدف تطوير بيئة العمل في الهيئة.

وتخضع المقترحات لدراسة وتقييم فريق متخصص من الهيئة، تمهيداً لاعتمادها وتطبيق المجدي منها، واستقبلت الهيئة عبر بوابة «حكومتي» خلال العام 2016 حوالي 370 مقترحا داخلياً وخارجياً. ويسهم نظام الاقتراحات «طور معنا» في تعزيز التوجهات الاستراتيجية للهيئة والرامية إلى تعزيز سبل التواصل بين الهيئة وموظفيها وكافة متعامليها وشركائها، بغية الارتقاء بمنظومة العمل المؤسسي في الهيئة، والنهوض بمستوى الخدمات التي تقدمها على مستوى الحكومة الاتحادية بما يلبي ويحقق آمال وتطلعات جمهور المتعاملين والشركاء.



370

مقترحا داخلياً وخارجياً
استقبلتها الهيئة
خلال 2016

أدواتنا الإعلامية

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية | التقرير السنوي 2016

مجلة «صدى الموارد البشرية»

تأخذ الهيئة معيار الابتكار والإبداع بالاعتبار عند إخراج مشروعاتها ومبادراتها، وهو الأمر الذي يتجلى بوضوح في مجلة صدى الموارد البشرية التي أصدرت العددين الرابع والخامس منها خلال العام 2016، بدون أن تتحمل أية تكاليف مالية، علماً أن الدراسات والأبحاث التي تحويها يحتاج إعدادها إلى ميزانيات كبيرة.

وكانت الهيئة قد أصدرت العام 2014 العدد الأول من مجلة «صدى الموارد البشرية» التي تصدر باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي إلكترونياً وورقياً، ويتم إعدادها بالشراكة مع مؤسسات عالمية رائدة في مجال الموارد البشرية وتنمية وتمكين رأس المال البشري مثل: المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية CIPD، وجمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM ومجموعة بوسطن الاستشارية BCG، وجامعة موناش الأسترالية Monash، وجامعة ديوك DUKE، ومعهد تدريب المسؤولين الرسميين في كوريا الجنوبية «كوتي» COTI، ومنظمة «جالوب» Gallup، وإيه كيو آر AQR، وجمعية الإدارة العامة الدولية للموارد البشرية IPMA، وباحثين ومختصين في مجال إدارة وتطوير رأس المال البشري في مختلف أنحاء العالم.

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

وتحرص المجلة على مواكبة آخر الدراسات والأبحاث والمعارف التي تم نشرها من قبل جهات

الاختصاص العالمية في الموارد البشرية، ووضعها بين أيدي المختصين في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة.

وتصل المجلة إلى أكثر من 70 ألف قارئ من داخل الدولة وخارجها، حيث لدى الهيئة قاعدة بيانات ضخمة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وفي حساباتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقوائم بريدية متنوعة لشركاء وأصدقاء الهيئة، إضافة لأعضاء ومنتسبي نادي الموارد البشرية، وتجدر الإشارة إلى أن المجلة متاحة على موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإلكتروني (www.fahr.gov.ae) وباللغتين العربية والإنجليزية، حيث يمكن الاشتراك بها إلكترونياً.

مجلة الموارد البشرية
70 ألف قارئ و68 إصداراً

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

وتعكس مجلة الموارد البشرية حرص الهيئة على وجود منبر إعلامي تصل من خلاله لمتعامليها، وتواكب عبره كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية. وتمضي المجلة قدماً في إيصال رسالتها إلى كافة القراء والمهتمين والمختصين في مجال الموارد البشرية، حيث أصدرت الهيئة 68 عددا من المجلة مع نهاية ديسمبر العام 2016، وقد تجاوز عدد قرائها حاجز الـ 70 ألف قارئ محلياً وعربياً ودولياً.

وشهدت مجلة الموارد البشرية خلال السنوات الماضية قفزات نوعية حقيقية على أكثر من صعيد، فعدد صفحاتها وصل إلى 76 صفحة، وبات عدد كتابها بالعشرات من داخل الدولة وخارجها، كما عمدت إلى نشر مقالات وموضوعات علمية مترجمة، تهم القارئ وتلامس احتياجاته، بالإضافة إلى

خلق منصة تفاعلية ما بين المجلة وحسابات الهيئة المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، حيث تنشر معظم محتوياتها عبر تويتر وإنستغرام ولينكد إن، وهو الأمر الذي يوسع من نطاق الفائدة.

ونجحت المجلة خلال السنوات الماضية في تحقيق نقلات متميزة على الصعيد الفني والإخراجي، فيتم 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.

وتعد مجلة الموارد البشرية من ألفها إلى يائها بجهود ذاتية، من قبل فريق 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، وبالإمكان تصفح المجلة باللغتين العربية والإنجليزية، والاشتراك بها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (www.fahr.gov.ae).

قنوات التواصل الاجتماعي
منصات تفاعلية على مدار الساعة

تحرص الهيئة على التواصل الفعال مع جمهور المتعاملين والشركاء، لا سيما موظفو الحكومة الاتحادية، على مدار الساعة وخلال جميع أيام الأسبوع وذلك من خلال مواقع التواصل الاجتماعي.

وتبذل الهيئة قصارى جهدها لتعزيز أواصر الاتصال والتواصل وآفاق التعاون مع شركائها وجمهور متعامليها، وتتفاعل معهم عبر حساباتها الخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي، مثل: اليوتيوب، وإنستغرام و«لينكد إن» و«تويتر».

20 ألفاً
على تويتر

وخلال العام 2016 شهد حساب الهيئة عبر موقع التواصل الاجتماعي «تويتر» حراكاً كبيراً على أكثر من صعيد، فمن جهة انتهت الهيئة من توثيق الحساب واعتماده من قبل إدارة الموقع، ومن جهة أخرى تجاوز عدد متابعي الحساب الـ 20 ألف متابع. ومنذ إطلاقه في العام 2012 أولته الهيئة أهمية قصوى متخذةً منه منصة تفاعلية مع جمهورها، كمنبر إعلامي توعوي تسعى من خلاله إلى التعريف بقوانين وتشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة في الحكومة الاتحادية، وتجيب على أسئلة المتابعين بهذا الخصوص.

صفحة
«لينكد إن»

أطلقت الهيئة في العام 2015 صفحة خاصة بها على موقع «لينكد إن»، وأسست منتداً إلكترونياً متخصصاً عبر هذه الصفحة، بغية خلق منصة تفاعلية للتحاور حول أهم الموضوعات والدراسات العالمية الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية، ونشر مقالات علمية حول أحدث ما توصلت إليه الأبحاث في مجال الموارد البشرية، وأفضل الممارسات العالمية في هذا المجال، ومن ثم فتح المجال أمام متابعي حساب الهيئة على الشبكة المهنية للمشاركة بآرائهم وأفكارهم حول هذه الموضوعات.

وتجاوز عدد متابعي حساب الهيئة على «لينكدإن» حاجز الـ 11 ألف متابع مع نهاية 2016.

موقعنا الإلكتروني بحلة جديدة وربع مليون زيارة في عام

وخلال العام 2016 أطلقت الهيئة 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.

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 وفعالياتها 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 منسجما 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.

تنوع وثراء المحتوى

وخلال العام 2016 سجل موقع الهيئة الإلكتروني قرابة 250 ألف زيارة، 64% منها من داخل الدولة، تركزت غالبيتها على عدد من الزوايا والأبواب الرئيسة في الموقع مثل: الركن الإعلامي، والقوانين والتشريعات، وصفحة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والصفحة الخاصة بنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية.

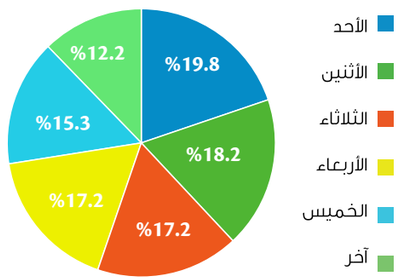
موقع الهيئة في أرقام

عدد مرات المشاهدة	الصفحة
153.720	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
24.782	الوظائف | الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
19.341	تقييم وتوصيق الوظائف
16.394	امتيازات
15.422	مدونة الهيئة | تفاعل معنا
14.734	آخر أخبار الهيئة
13.709	قانون الموارد البشرية | تشريعات وأدلة
8.705	مبادرات الهيئة

الزيارات حسب الدول

الدولة	عدد الزيارات
الإمارات العربية المتحدة	194.917
المملكة العربية السعودية	9.231
مصر	4.678
الجزائر	2.149
عمان	1.798
الأردن	1.690
قطر	1.577
السودان	1.537
أمريكا	1.309
العراق	978

نسب زيارة الموقع موزعة على أيام الأسبوع



الهيئة في صـــور

«الهيئة» ترعى قمة ومعرض الموارد البشرية 2016 في دبي

FAHR sponsors the Human Resources Summit and Exhibition 2016 in Dubai

جلسة عصف ذهني حول سبل تعزيز السعادة الوظيفية في الحكومة الاتحادية

A brainstorming session on ways to improve work happiness in the Federal Government

جانب من بعض الورش التدريبية والتوعوية بدليل الصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية

Part of the Health and Safety Guide Awareness Sessions

لقطتان من فعاليات أسبوع الابتكار في «الهيئة»

Snapshots from activities during the innovation week in FAHR

جانب من أحد ملتقيات نادي الموارد البشرية

Part from HR Club Event

المدرب والخبير العالمي فريد كوفمان في جلسة حوارية مع موظفي الهيئة

The internationally recognized expert Fred Coffman in a group discussion with FAHR employees

لقطة من حملة فحوصات طبية ضمن برنامج الرفاه الوظيفي في «الهيئة»

A snapshot of health checkup campaign in FAHR which is part of the wellbeing program

لقطة من تجربة الإخلاء الوهمي التي نفذتها الهيئة بالتعاون مع دفاع مدني دبي

A snapshot of the evacuation drill organized by FAHR in corporation with Dubai Civil Defense

شرطة دبي تطلع على تجربة الهيئة ومبادراتها الاستراتيجية

Dubai Police visits FAHR office to view FAHRs strategic initiatives

وفدان من المكتب الإعلامي لحكومة دبي وجمارك دبي يطلعان على أنظمة ومشروعات الموارد البشرية الاتحادية

The projects and programs of FAHR presented to official visitors from Dubai Media Office and Dubai Customs

لقطات من مبادراتنا المجتمعية 2016

Parts of FAHR's CSR initiatives

Federal Authority for Government Human Resources | Annual report 2016

FAHR in photos

Social Media Channels

Interactive platforms with the public around the clock

FAHR pays great attention to effective communication with customers and all stakeholders, especially the Federal Government employees through social networking sites.

It is making every effort to strengthen communication and cooperation with its partners, customers and the public through interaction via its accounts on social networking sites, such as YouTube, Anstgham, LinkedIn and Twitter.

20 thousand followers on Twitter

During 2016, the Authority's account on Twitter saw great mobility. On one hand, the account was documented and approved by the Twitter management; and the number of followers grew to over 20 thousand, on the other hand.

Since its launch in 2012, the Authority accorded paramount importance to the networking channel as an interactive platform with audience, and an awareness tool to publicize HR laws, policies and systems applicable in the Federal Government.

LinkedIn Page

FAHRlaunched in 2015 its own page on LinkedIn, and established a specialized electronic forum on this page, in order to create an interactive platform for dialogue on the most important topics and studies on human resources issues, as well as publish scientific articles about the latest research in the field of resources human, and the best international practices in this area. The gage provides opportunity to those who follow the Authority's account on the professional network to share their views and ideas on these topics.

The number of those who follow the Authority account on LinkedIn grew to over 11 thousand by the end of 2016.

Our Website's New Look

The Authority launched its website: www.fahr.gov.ae in a new look, to provide quality services to users, as the new site makes it easier than ever before for employees and customers to access services, information related to human regulations, as well as vital initiatives and projects.

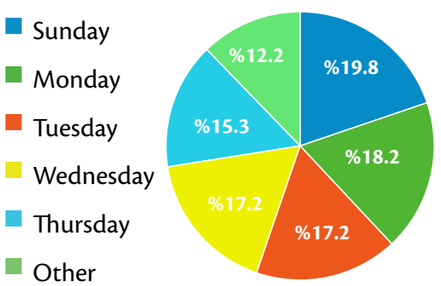
The new bilingual website (Arabic and English), is designed to give a functional, user-friendly and simple 'look and feel' impression you can find in a site, and contains pages displaying HR policies, legislation and systems at the Federal Government level, in addition to latest circulations and decisions issued in this regard. Initiatives and projects launched by FAHR, as well as its activities are showcased via the website, including statistics and scientific studies on human capital in the Federal Government, and other options and services, in the form of links a user can navigate through.

The site provides an interactive platform for the Authority's audience, where they can quite easily request legal advice on different topics and issues, technical support, and access FAHR accounts on social networking sites such as Twitter, Instagram, LinkedIn and YouTube. The site also provides opportunity for bloggers to present their views on a separate page which is continuously updated with topics and articles on human resources in the UAE and the world, both in Arabic and English.

During 2016, the Authority's site registered nearly 250 thousand visitors, 84% of them from within the country, focusing mostly on a number of main pages and corners such as: Media Corner, laws and regulations, HR Management Information System (BAYANATI), and Performance Management System for the Federal Government employees.

No. of visits	Country
United Arab Emirates	194.917
Saudi Arabia	9.231
Egypt	4.678
Algeria	2.149
Oman	1.798
Jordan	1.690
Qatar	1.577
Sudan	1.537
U.S.A	1.309
Iraq	978

% of visits during week days



Visit frequency	page
153.720	FAHR
24.782	Jobs/ FAHR
19.341	Job Ev. & Description
16.394	Imtiyazat
15.422	FAHR blogger React with us
14.734	Latest FAHR news updates
13.709	HR Law/ Legislation & manuals
8.705	FAHR Initiatives

Happiness Iftar Gathering

The Happiness Iftar Gathering launched by FAHR in 2012 is an event that has become an ongoing ceremony held by the Authority and a perfect opportunity that brings together employees and leadership, to review the latest developments, achievements, projects and future plans in a friendly atmosphere, as well as recognize outstanding employees.

Happiness and Positivity Session

Happiness and Positivity Session initiative is an innovative trend in human capital management, as it is based on involvement of employees in decision-making processes, thus helping to create a positive work environment, unlock employees' energies, and promote loyalty to work, higher levels of productivity and job satisfaction. It is held in a family-like atmosphere, to discuss matters related personal and professional life generally, and happiness at work In particular.

Happiness and Positivity Session aims to promote happiness, loyalty, and workplace harmony among employees.

Maqassart (Well Done) Initiative

Maqassert initiative was launched by FAHR in 2013 in the form of an electronic card of thanks and appreciation exchanged by the Authority employees of different departments and grades, to express their gratitude for the efforts made by their colleagues and their commitment to professional and ethical principles at work, as well as their appreciation for the constructive cooperation of all in upholding the Authority's image at the Federal Government level.

The Authority aims through this initiative to motivate the employees to pay more attention to the positive aspects of their relations with each other, in order to create a work environment based on teamwork and performance drive culture, thus upgrading institutional work system in the Authority, and elevating levels of job satisfaction among employees.

Suggestions Program "Develop with Us"

FAHR is keen to continuously enhance employees' motivation and creativity through the launch of innovative initiatives. An example is the suggestions program "Develop With Us, introduced in 2012, which was linked at the beginning of 2015 with 'My Gov' suggestions gateway. The program receives internal and external proposals aimed at the development of work environment in the Authority.

The proposals are subject to study and evaluation by a specialized team from the Authority subject to endorsement and selection of useful ones. Nearly 370 internal and external suggestions were received through 'My Gov' suggestions gateway until the end of 2016.

FAHR celebrates International Women's Day

The Authority celebrated International Women's Day which falls on 8 May every year, by organizing a ceremony at its headquarters in Dubai. The ceremony featured honoring female employees on the occasion, presenting them with memorial gifts and congratulating them through SMS messages via BAYANATI System.

FAHR celebrates Emirati women's Day

The Authority also celebrated Emirati women's Day which falls on 28 August every year.

Image & Information Contest

The contest involves all FAHR employees in Abu Dhabi and Dubai. The idea is to post a question every day to all staff via the official email addresses, on a picture of a famous landmark around the world, or one of the traditional tools which was used in ancient times in the UAE. The aim is to motivate employees to read and search for information while attempting to answer questions associated with each image.

World Diabetes Day

FAHR marked World Diabetes Day which falls on 14 November every year, by organizing awareness and educational activities and medical examinations for employees, in cooperation with Dubai Health Authority.

Our Media Tools

HR Echo

The Authority released during 2016 the 4th and 5th issues of the specialized bilingual and biannual magazine "HR Echo" which was launched in 2014. The magazine which is published in English and Arabic is prepared in partnerships with globally recognized institutions in the field of human resources and the empowerment and development of human capital, such as the British Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD); Boston Consultancy Group (PCG); Monash University in Australia; Duke University in US; the Association of Qualitative Research in UK; the Korean Institute for Officials Training (COTI); Gallup Com; AQR; IPMA; in addition to researchers and specialists in the field of HR management and development around the world.

By publishing HR Echo the Authority is seeking, to address the largest segments of customers, partners, the public, HR specialists and those interested in the growth, development and empowerment of human resources, not only in the UAE but also at regional and international levels.

Both hard and online copies of the magazine are distributed for free to more than 50 thousand readers inside and outside the state. The Authority has a huge database as part of the HR management information system, "BAYANATI" and its accounts on the social media websites, mailing lists to a variety of partners and over 70 thousand readers within and outside the UAE . The magazing is available on FAHR website www.fahr.gov.ae, in both Arabic and English , and prospective readers may subscribe online.

HR Magazine

70 thousand readers and 68 issues

The Human Resources Magazine issued by the Authority on a monthly basis the first of its kind, not in the United Arab Emirates, but also in the region in terms of specialty and quality of content. It has become a platform that attracts HR professionals and those interested in human capital development locally, regionally and globally.

The magazine is making significant progress in the delivering its message and voice to all readers and those concerned with human resources issues, bringing the number of published issues to 68 up to the end of December 2016, with more 70 thousand readers.

The Arabic and English editions of the Magazine can be accessed and subscribed via website Authority's website: (www.fahr.gov.ae

Zayed Humanitarian Action Day

FAHR marked Zayed Humanitarian Action Day which falls on the 19th of Ramadan every year, and launched, in collaboration with Bait Al Khair Society a campaign to collect in- kind donations from FAHR staffin the form of clothing, electronics and games.

Five Community Initiatives in the Month of Ramadan

FAHR launched five community-based initiatives during the holy month of Ramadan involving all employees. The initiatives included Ramadan Umra, Contribute to Education, Iftar Sayem, campaign to collect in-kind donations, and Image & Information Contest.

Community-based initiative 'Sanad" to assist indigent patients

The initiative was achieved by FAHR during 2016 to aid the needy, in cooperation with Dubai Health Authority (DHA), under Mosaada (assistance) program sponsored by DHA. The initiative involves collecting contributions from institutions, societies and individuals.

The idea of the initiative is to establish a permanent fund; to collect donations of employees in Abu Dhabi and Dubai on a monthly basis, in order to allocate the proceeds to help the indigent patients in hospitals of Dubai Health Authority, to cover the costs of treatment, and purchase of medicines and assistive devices.

Breast Cancer Awareness & Prevention

FAHR organized at its headquarters in Dubai, a campaign to spread awareness among female employees about breast cancer, its symptoms and prevention methods, in collaboration with Barjeel Hospital in Dubai, during October, the Breast Cancer Awareness Month.

Winter Warmth Initiative

FAHR organized in 2016 a charity campaign under the Winter Warmth Initiative, targeting construction workers in remote areas. The campaign involved collecting donations from FAHR employees to purchase and distribute clothing and other necessities to protect workers from the cold of winter.

Events that create a sense of loyalty and belonging

The Authority has been interacting regarding all national and community, and seeks to engage employees in these occasions that embody the spirit of loyalty and belonging, and enhance national identity. Examples of these occasions include:

UAE National Day and the 45th Martyr's Day

FAHR celebrated the 54th National Day of the United Arab Emirates, and Martyr's Day,, which falls on November 30 every year. The ceremony started with flag-raising on Authority's buildings in Abu Dhabi and Dubai, amidst the national anthem and one-minute silence as a solemn mark of respect for the brave sons of the UAE who gave their lives in the service of the nation.

UAE Flag Day

FAHR also celebrated the UAE Flag Day, by organizing a ceremony featured raising the UAE Flag on top of buildings, playing the national anthem, and distribution of state flags to all staff.

Motivational Initiatives

The Authority is keen to create to promote a happy and positive work environment to encourage and motivate its employees and achieve excellence and success, and raise their skills and productivity. To this end several internal initiatives were launched with significant impact on employee happiness and satisfaction. The most prominent of these initiatives included:

Employee Wellness Program

The initiative aims to engage employees in the work environment, raise their job satisfaction and well-being. To achieve this objective, it organized many events and activities during 2016.

Employee wellness program includes four initiatives, with a set of activities and projects under each, namely: health initiatives, occupational safety initiatives, green environmental initiatives, and social and community initiatives.

Launch of "Reading Club" initiative

The Reading Club initiative was launched in 2016 to reflect the Authority's strong commitment to establishing a culture of reading and dissemination of knowledge among employees, and motivate them to search and benefit from others' expertise and skills, through cultural events that will enable them to expand their knowledge and enrich their experiences on professional and personal levels.

Visit to Archaeological Sites in Umm Al Quwain

The visit took place in early 2016, in cooperation with the Antiquities and Heritage Department in Umm Al Quwain, as part of Employee Wellness Program and the Authority's efforts to enhance communication between staff, and introduce them to the cultural and historical heritage of the country. Employees were taken in a tour around Umm Al Quwain Center for Antiquities, and Al Dour and Sun-God Temple.

Football Team

In the same context, FAHR organizes periodic sports and entertainment programs for employees to participate in different events and activities, which received great reaction from employees. These include reserving a football stadium on a monthly basis in Dubai to organize football matches between staff.

Innovation as a work culture and lifestyle

FAHR has been keen to continuously improve and innovate its services through various initiatives and projects in order to enhance federal government's efficiency. In this context, it marked the UAE Innovation Week that extended from 20 to 26 November 2016 by organizing several events and internal innovative activities, including workshops and competitions.

Activates to mark the Innovation Week started by the launch of "My Innovation" contest held via a special portal on the Authority's website www.fahr.gov.ae, in which all FAHR employees, partners, customers, as well as employees of other federal authorities presented proposals that contribute to the development of human resources initiatives and systems in the Federal Government. More than 270 proposals were received focusing on three objectives: development of services provided by the Authority, customer satisfaction and happiness, and strengthening partnership between the public and private sectors.

The Authority inaugurated the Happiness Corner, in the form of an attractive hall designed for holding events and recreational activities for the staff. It also organized series workshops on the future of the labor force in 2030, the growing role of robots in organizations, and a special presentation simulation-based training using the latest techniques used in training such as virtual training, in addition to organizing happy hour sessions. Activities also included two reading sessions, the first entitled "inventing the future", and the second "reading between fun and interest" in cooperation with the National Geographic channel.

Local and External Partnerships

The year 2016 saw many partnerships and memoranda of understanding concluded by the Authority with international institutions and other government and private organizations, recognizing the importance of these partnerships in achieving its strategic objectives. The most important of these are MoU with Emirates Islamic, Dubai Military Human Resources, Etihad Airways, SLA with Abu Dhabi Statistics Center, two memoranda of understanding with Dubai Statistics Center and Kuwaiti Civil Service Commission.

Sponsorships and Participations

In 2016 the Authority participated and sponsored a great number of conferences and local, regional and global events specialized in human capital development. These included Arab Administrative Development Organization meetings in Casablanca, Morocco, meeting of Ministers of Civil Service in GCC states in Riyadh, meeting of directors of public administration institutes states in GCC states in Riyadh, annual conference on HR in UK, AHRI Annual Conference, Australia, Second Meeting of the Public Employment Services in Ankara, International HR Conference in Seoul, HR summit and exhibition, and American Association Conference on talent development.

Humanitarian and Community-based initiatives

The Authority accords paramount importance to human work, and demonstrates commitment to promoting a sense of social responsibility among its staff, through encouraging them in humanitarian and community initiatives launched successively by the Authority or in which it takes part.

These humanitarian and community initiatives include, but not limited to:

"Imtyazat" Program for Federal Government employees

"Imtyazat" initiative was launched by FAHR in 2011 to offer discounts exclusively to federal government employees and their families, through coordination between FAHR and private sector companies. Partnerships are signed with these organizations to offer federal government employees and their families goods and services at reduced prices.

The initiative aims to support and motivate the federal government staff, raise their job satisfaction and workplace harmony, to create a work environment conducive to happiness, loyalty, and high productivity.

During 2016 FAHR concluded about 10 partnerships with private companies, benefiting employees in 57 ministries and federal entities, their families and retirees, and bringing the number of partnerships signed by the Authority under the initiative since its inception, to more than 90 partnerships.

For the full list of companies included in the program and discount rates offered exclusively to Federal Government employees, please visit the Authority's website: www.fahr.gov.ae.

FAHR celebrates International Day of Happiness & Mother's Day

The Authority marked the International Day of Happiness and Mother's Day, which falls on March 21 every year, by organizing a visit to Latifa hospital in Dubai, in coordination with Dubai Health Authority, during which flowers and symbolic gifts were distributed to patients and visitors, as well as friendly words.

World Health Day

World Health Day which falls on April 7 each year was celebrated by FAHR employees. They participated in the initiative launched Noor Dubai Foundation and the Permanent Committee of Labour Affairs in Dubai, to conduct early eye screening for 100 workers in Dutco Balfour Beatty Group in Dubai.

International Workers' Day

The Authority launched a community-based Initiative on the occasion of International Workers' Day, jointly with the Ministries of Infrastructure Development, Economy, and Climate Change & Environment, and in collaboration with Noor Dubai Foundation and the Permanent Committee of Labour Affairs in Dubai. The initiative was inaugurated by a field visit to a factory in Jebel Ali, Dubai, where healthy meals and cold drinks were offered to factory workers.

Legal Consulting Team

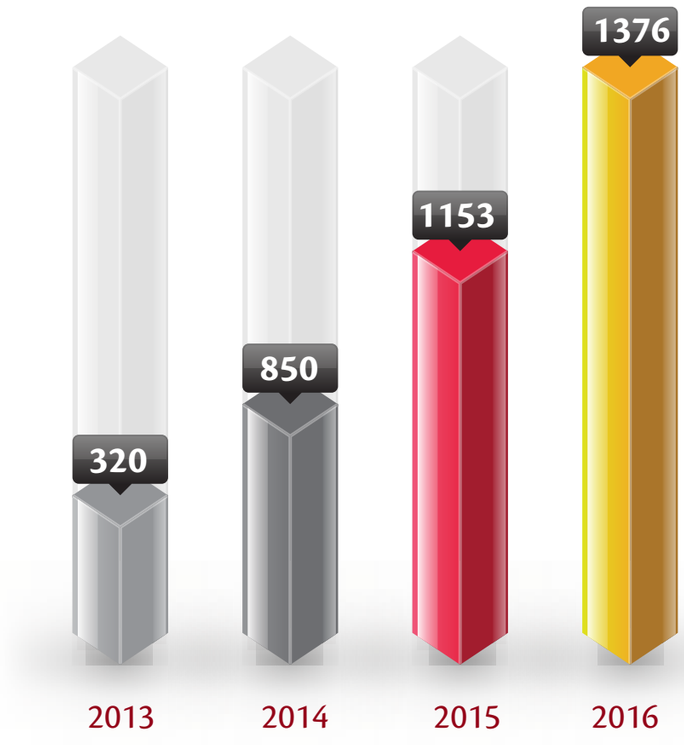
The legal consulting team was set up by FAHR in 2010, in order to raise awareness of ministries and federal entities and employees about HR laws, systems and policies in the federal government. It is aimed at creating a sound legal culture about legislation, policies and regulations applicable to human resources the federal government level, by responding to employees' queries related to legal issues.

To facilitate communication among federal ministries and entities wishing to obtain legal advice with the legal consulting team, FAHR created 10 communication channels. These channels include the online website of the Authority: www.fahr.gov.ae , email address, smart applications, "Remedy" System", the human resources automation system (OPA), legal clinics, live chat, which aims at providing direct contact with all employees with the feature of immediate response to enquiries in addition to the free toll number 600525524 and fax 04/2953444.

During 2016 the Authority launched a new channel for legal advice request by HR departments in ministries and federal entities via the Electronic Support Service Desk, a sub-system of the system of BAYANATI.

The legal consulting team responded to 1376 legal advice requests during 2016, 22% of which were on bonuses and allowances, compared to 20% on leaves, while promotions and contracts accounted for 12% of total inquiries.

Number of Consulting Services Provided in 4 Years



12 **Communication Channels to Connect with the Team**

To facilitate connection with Consulting Team members, FAHR created 12 communication channels:

Smart Application FAHR	Email: info@fahr.gov.ae	Website www.fahr.gov.ae
Social Media twitter	Automation system (OPA)	BMC Smart Reporting (Remedy)
Legal Clinic	Awareness Messages (An eye on – Did you know?)	Official Correspondence
Fax 04/ 2953444	Toll Free Number 600525524	Live chat

International HR Conference 2016

Under the patronage of H.H SHEIKH Hamdan
bin Mohammed bin Rashid Al Maktoum Crown Prince of Dubai

FAHR seeks to empower human capital in the federal government, and to meet their needs and requirements, through the launch of several initiatives and projects that address this issue.

The International Human Resources Conference is one of the most important initiatives, as an ideal platform for sharing the best practices and experiences at local, regional and international levels in the field of human capital management and development, in addition to its role in highlighting the most important issues in this vital area, how to deal with challenges, and develop appropriate solutions to overcome them, towards enhancing government efficiency and preparing for the future.

Nearly 30 speakers and over 500 experts specialized in human resources from 10 countries participated in the Conference, in addition to those interested in the field of human resources, a number of ministers of civil service & administrative development in GCC countries, and senior human resources officials in the government and private sectors in various countries around the world.

Round-Table Session in the Sidelines of the World Government Summit

FAHR organized in early 2016, in collaboration with the Prime Minister's Office, and in the sidelines of the 4th session of World Government Summit

On HR in Dubai, a round-table session on civil service and human resources in Arab region under the title: 'Solutions to improve productivity of HR and quality of public services'.

The session focused on two major topics: 'Productivity' and 'Smart services need smart competencies'. It discussed many areas related to human resources and development in the region including productivity of the public sector, managing human resources challenges in the public sector, and quantitative employment compared with attracting talent.

Legal Forum

The idea of the forum is to hold weekly meetings including members of policy & legal Affairs at FAHR and representatives from HR departments and legal Affairs in a certain number of ministries and federal authorities at a time, in order to familiarize them with the services provided by legal consulting team in FAHR, as well as tools and channels of requesting such services by employees and HR departments in their respective ministries and federal bodies.

The forum provides an opportunity to listen views of the ministries' representatives on how to improve the legal advice provided by the legal consulting team in FAHR, and ways to enhance legal awareness among federal Government employees.

Annual Meeting of the Authority's Strategic Partners

During the meeting, participants reviewed the Authority's achievements on the federal government level over the previous two cycles of HR strategy 2011 - 2013 and 2014 - 2016, and projected strategic plan for 2017-2021.

The forum features brainstorming sessions, during which participants discussed future trends and their impact on the reality of human resources. Discussion was focused on the following topics: institutions and leadership, productivity, innovation, jobs and talent, customer services, systems and legislation, technology and information.

Launch of Professional Competency Framework

Launched by FAHR in 2016, and includes 99 professional competencies related to 20 job family, in order to define knowledge, skills and capabilities required to carry out job duties and responsibilities in the ministries and federal agencies, as well as identify expected results of the human resources efforts, and the way to carry out these activities.

A Professional Competency Manual was prepared to help guide the superiors and staff in identifying the concept and application of competencies, which would help staff to acquire and develop the knowledge, skills and capabilities required to perform their job duties properly.

The framework is designed to determine the competency standard for all employees of the federal government in order to achieve the strategic objectives for all ministries and federal agencies, and build a constructive culture of work conducive to high productivity.

Guide for Talent Attraction, Recruitment & Retention

The Guide was prepared by FAHR to assist HR departments and immediate superiors in the ministries and federal bodies in carrying out their duties by developing their potential regarding this important aspect of talent management.

The project comes to confirm the Authority's keenness to create competitive working environment in the Federal Government and make creativity a critical competitive advantage through attracting talent and expertise in various fields and disciplines, which would add value to the UAE's labour force across various sectors, particularly at the level of government efficiency.

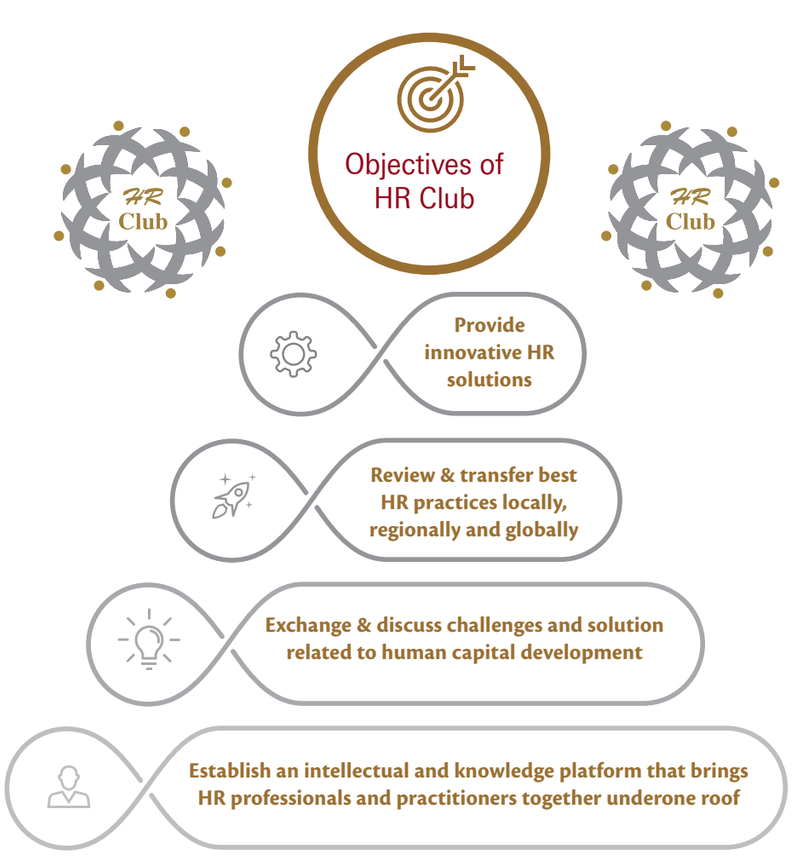
HR Club

نادي الموارد البشرية
Human Resources Club

The Human Resources Club, is one of these major initiatives, launched in 2010, with the objective of developing and empowering human capital, and to provide a platform that brings together human resource professionals and practitioners in the public and private sectors under one umbrella, to exchange knowledge, ideas, experiences and solutions that would enhance the employee competencies and promote the role of human resource departments in order to bring about the desired change.

The Club aims to create an intellectual and cognitive communication between human resources professionals and public administration officials in the UAE, and to exchange views and discuss the challenges and solutions relating to issues of public administration and institutional services at various work sites. In addition, it seeks to transfer experiences and best practices among managers, specialists, experts, researchers and those interested in the development of human capital, locally, regionally and internationally.

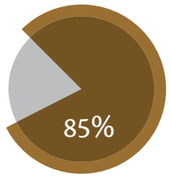
During 2016, the HR Club, whose membership has grown to over 12 thousand, held 5 forums which discussed important topics, namely Emirates Islamic, a People Driven Success Journey, Innovative Solutions to Meet Institutional Challenges, HR as partner in creating a better working environment, Workplace Happiness, and Younger Generations in the Work Environment



Evaluation & Description of 85% of Federal Government Jobs within BAYANATI System

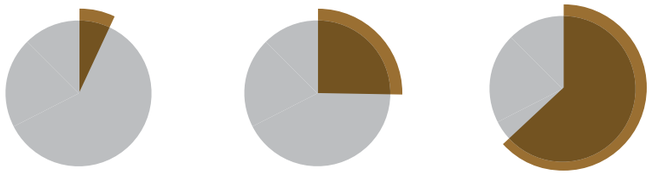
The Federal Committee for Job Evaluation & Description (FJED) in the Federal Government has finalized 85% of the task since its formation until the end of 2016, and is planning to evaluate and endorse 1206 jobs in 2017.

85% of JD Cards endorsed



Out of the total FG jobs on BAYANATI

1027 JD Cards Endorsed

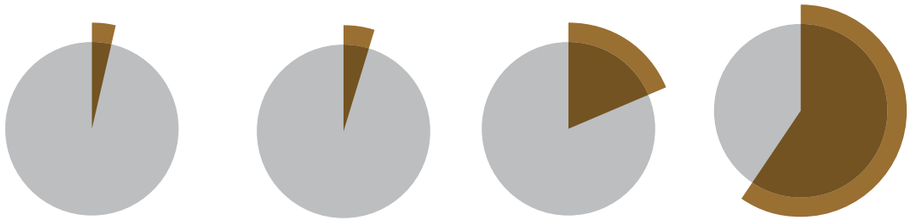


71
Leadership job category

332
Support job category

588
Specialist jobs & basic job category

Federal Government Jobs



4%
Assistance Jobs

5%
Leadership Jobs

23%
Support Jobs

68%
Basic Jobs

Launch of HR Dashboard

To provide timely and accurate human resource metrics and correct information that reflect the current status of human resources at the federal government level, and to to inform future planning and decision-making, FAHR introduced in 2016, the HR Dashboard for HR enablers, in cooperation with the Prime Minister's Office.

The new dashboard includes four main features: finance, operations, education and growth and customer experience, with 16 indicators, or four indicators for each feature. A federal entity can be able to know how to achieve the desired results, and also its position compared to other entities in this respect by viewing clear graphic presentations online.

It is simple to use and can display indicators and results in detail at anytime and anywhere, whether at work or outside the office.

20 HR Enablers - 8 Strategic

The system was introduced in 2015 to provide a standard methodology for ministries and federal authorities to stimulate the

1. **Job Satisfaction Level**
2. **Workplace Happiness**
3. **Career Harmony**
4. **Employee Loyalty**
5. **Emiratization**
6. **Percentage of Trainees**
7. **Impact on sick leave on Federal Government Employees' productivity**
8. **Hours of training per employee**

Studies and Reports

The Authority issued many papers and periodicf studies to support decision-makers in the federal authorities with regard to human capital. The most important of these studies include: demographic characteristics of future workforce in the federal government (generations), disabilities-friendly work environment in the federal government, workplace gender balance, salary ceiling for some specialized jobs, a comparative study on national graduates and jobseekers, experts and advisers contracts, special contracts, military retirees, and comparative study on salaries in federal government sector.

Ma'arif in Figures

1500

Training courses organized by FAHR for Federal Government employees since inception of Ma'arif initiative until end of 2016, in coordination with FAHR preferred training partners, 550 of them in 2016

16000

Employees working for ministries and federal entities attended the training programs

360

Application were received by FAHR from training providers wishing to join the initiative. 165 applications were accepted and work is under way to select more as per clear criteria to improve training quality in the Federal Government

Job Evaluation & Description System (JEDS)

The system was introduced in 2014 as one the best global practices in HR development, in line with the Authority's efforts to keep up with the latest trends in job description and human resource management.

The system aims to link evaluation outcomes to schedule of grades and salaries, in order to determine grades for various jobs in a logical and fair manner, regardless of job titles, as well as create appropriate titles to reflect the actual roles and responsibilities, to achieve standardization of job titles across the federal bodies which are subject to this system, as well as build, develop and update a reliable database of job descriptions, titles and families for all federal entities.

Since its formation in 2014 until the end of 2016, the JEDS Committee endorsed nearly 80% (950) of job description cards in the federal government, 323 of them support and assistance jobs, 556 basic and professional and 71 leadership jobs.

Ma'aref Initiative For Federal Government's Preferred Training Partners

Ma'aref Initiative aims to: "Ma'aref" was launched in 2013 as one the vital strategic initiatives and a first of its kind in HR development. It aims to build partnerships with the best training providers in the UAE for the federal ministries and entities to take advantage of their training programs at competitive prices.

Ma'aref initiative is in line with the UAE Vision 2021, and its national agenda, and supports the implementation of the human resources strategy in the Federal Government, which is based on creating a qualified human capital capable of achieving global leadership pursued by the UAE Government.

The initiative aims to establish a partnership based on social responsibility and serving the mutual interests the government and private sectors. Guarantee providing high quality training for nearly 98,000 employees working in 56 ministry and federal entity. Meet the training needs in accordance with the training and development system of the Federal Government employees. Achieve a financial surplus from the training budgets of federal entities, and serve the maximum number of employees. Enhance the competence and productivity of the Federal Government, and create a favorable business environment therein. Assist federal entities to select training courses online, in accordance with predefined time frames.

Since the launch of "Ma'aref" initiative until the end of 2016 the Authority held, in cooperation with its training partners about 1,500 free training courses for the Federal Government employees, 550 of them during the 2016. More than 14 thousand employees attended these courses and the Authority received 360 applications from training providers to join the initiative and selected 165 of them. Work is underway to choose more in accordance with the standards developed and updated in order to raise the quality of training services in federal entities

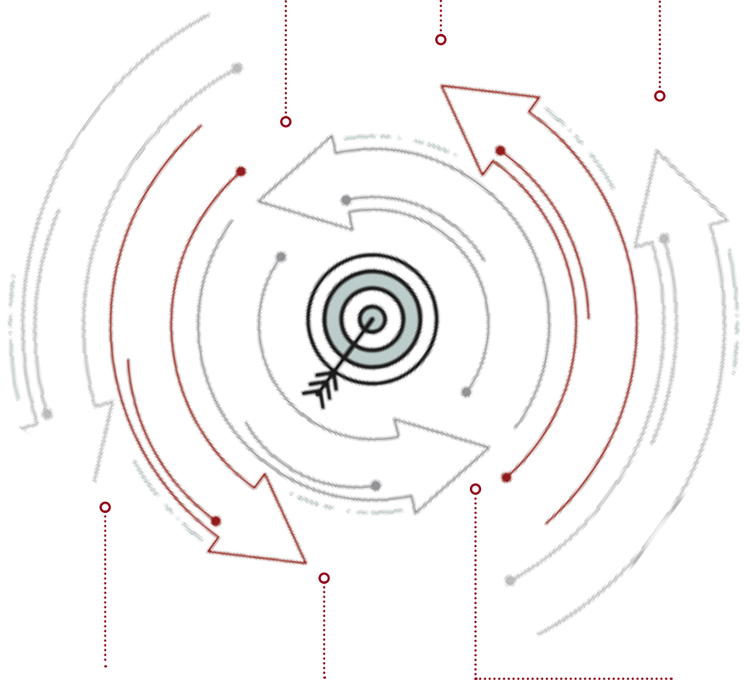
MAAREF
an online training platform

"Ma'arif" Initiative's Strategic Objectives

Establish a partnership based on social responsibility and mutual interest between private and public sectors

Meet the training needs in accordance with the training and development system of the Federal Government employees

Assist federal entities to select training courses online, in accordance with predefined time frames



Enhance efficiency and productivity

Create an attractive and motivating work environment

Achieve financial surplus from the training budgets of federal entities

Rewards and Incentives System for Federal Government Employees

The system was introduced in 2015 to provide a standard methodology for ministries and federal authorities to stimulate the outstanding human resources based on performance levels.

The system applies to all employees of different grades and types of contracts in the ministries or federal agencies, who meet the criteria and conditions. The project comes in the framework of an integrated HR systems, legislation, and initiatives in the federal government aimed at motivating employees, enhance performance, increase productivity, and ensure happier employees and customers alike.

The new system is a complement to Performance Management System based on rewarding innovation and outstanding achievement, and provides opportunity for ministries and federal agencies to invest their resources to honor the staff and appreciate their efforts, which enhances the competitiveness of the federal government to be an attractive environment for national human resources.

The system comprised three types of rewards: cash bonuses and annual incentives. With respect to monetary rewards the system is divided into seven categories: Exceptional Employee, Creative Employee, Testahal Employee, Social Employee, Distinguished Employee, Anonymous Soldier, Service Employee, and External Partners.

3 Award Types:

Monetary award | 01

Includes the following categories: Exceptional , Creative, Testahal, Outstanding, Social employees, in addition to anonymous soldier, from among service employees and external partners

Annual Award | 02

Employee is eligible after staying at least one year in service and attaining (Significantly Exceeds Expectations , or Exceeds Expectations) as per performance management system

Incentives (Other Awards) | 03

It is the kind of rewards and bonuses that is giving to the employees who contributes to the exceptional organizational achievements, and it requires them to have been at least rated as outstanding performers, as governed within the approved federal performance management system.

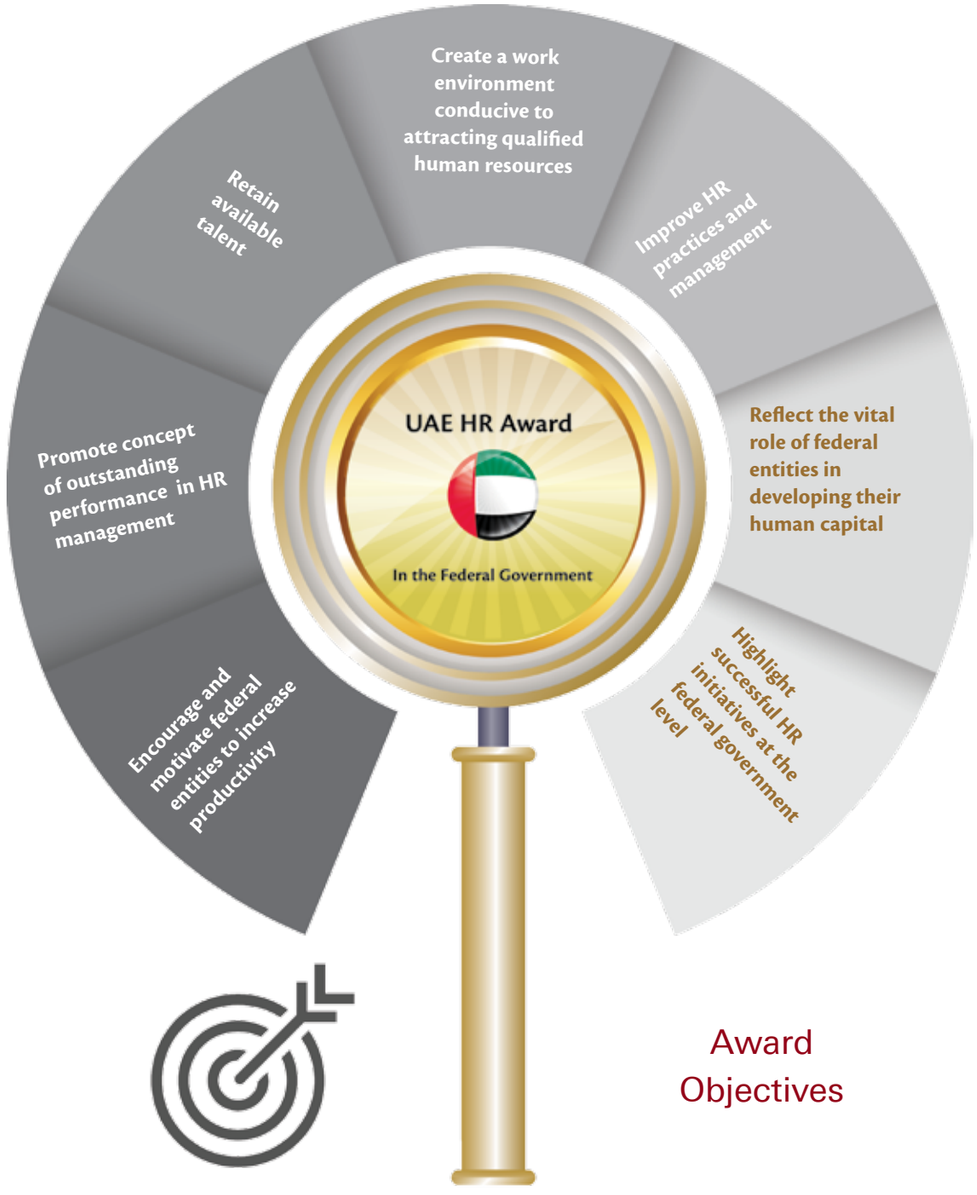
The Online HR Forum in the Federal Government

The electronic HR Forum launched in 2015 acts as an umbrella that brings together all those interested in human resources and human capital development issues in the UAE and worldwide to exchange experiences and views on topics related to the development of human capital and global best HR practices.

The Forum project showcased on FAHR page on LinkedIn is an ideal platform for a constructive dialogue on the most important topics related to human resources and human capital, and an opportunity to highlight successful experiences and practices in the field of human resources management, such as recruitment, training and development, performance management, rewards, etc.

It has proved to be a successful project in a short period of time, with the number active followers reaching 2500, to discuss nearly 30 topics related to human resources. The number of those who follow the Authority account on LinkedIn exceeded 11 thousand at the end of 2016.

Most important topics discussed via the Electronic Forum



Award Objectives

UAE HR Award

The UAE HR Award in the Federal Government comprises of three categories:

1 Outstanding entities measured by Balanced Scorecard

Themes:

1. Operations
2. Learning
3. Financial
4. Customers
5. Most improving federal entity
6. Pioneering federal entity (includes all of the above criteia)

2 Outstanding employee in human resource practices

1. Outstanding Leader
2. HR Champion

3 The best HR practice

1. Disability friendly work environment
2. Occupational Health & Safety
3. Employee Wellness
4. Reading & Knowledge

Launch of Training Programs Bank

The project was launched in 2016 and aims to enable the ministries and federal entities operating BAYANATI system applied in the federal government, to choose courses that best suit their needs electronically in an innovative and easy manner.

The Training Programs Bank allows the 38 ministries and federal entities operating BAYANATI system the opportunity to choice training courses and programs that fit their needs, by a click on the individual development plan for each employee on Training and Development icon.

Moreover, it is intended to improve the quality of e-learning system in the federal government by ensuring a diverse menu of training programs to help ministries and federal agencies in developing their own annual training plans.

UAE HR Award

In line with its ongoing efforts to entrench the principles of leadership and competitiveness and reward achievement in the federal government, FAHR launched in 2014 the UAE HR Award in the federal government under the patronage of His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs and Chairman of the Ministerial Council for Development, to honor outstanding ministries and federal entities in empowering employees and are committed to applying HR legislation and systems.

The Award is one of the most effective recognition methods at the national level in the area of government human resources. It will act as an important motivation for human resource departments in the federal government institutions, and is expected to play a significant role in recognizing high-achievers, retaining national talent, rewarding creative ideas and initiatives, as well as assist in dissemination and exchange of successful experiences and practices

The Award consists three categories of winners among competing federal entities:

1. Outstanding federal entities measured by four strategic themes according to balanced scorecard, which include operations, learning and growth, customer service and finance. The same category will feature honoring the distinguished federal entity in the field of human resources generally at the Federal Government level
2. Outstanding employees (HR leader and HR champion)
3. Best HR practice (disabilities-friendly work environment, occupational health and safety, well-being at work, reading and knowledge)

Mansour bin Zayed honors winners of the second Award edition

During 2016, His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs and patron of the Award honored winners of the second edition of the Award, in a ceremony, which was organized by FAHR and attended by His Highness

Federal Authority for Government Human Resources | Annual report 2016

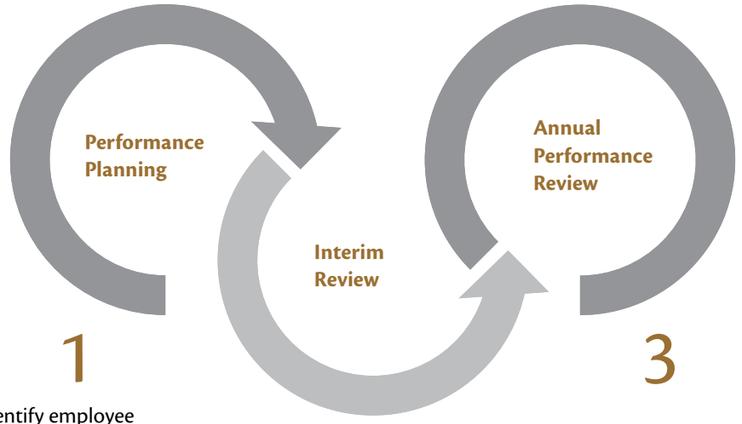
Our competent and qualified human capital is the key to our progress and the right resource to accomplish the leadership aspiration, UAE's vision, and national agenda as well as the road to a sustainable economy in an oil free country

His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan

Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs

Chairman of the Ministerial Development council

Phases of Employee Performance Management Cycle

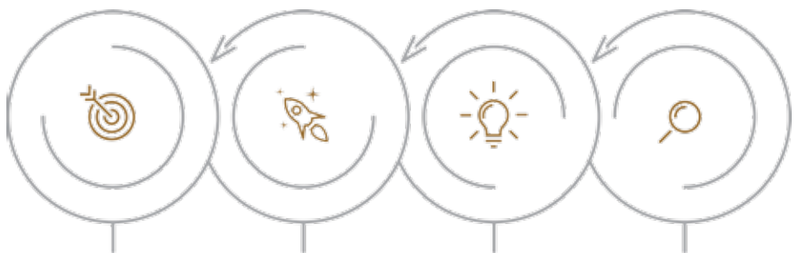


Identify employee behavioral competencies against the entity's strategic plan

Review employee personal objectives, proved feedback to help them develop their overall performance

This phase involves the final annual performance appraisal of the employee based on evidence provided by the employee.

Electronic New Employee Performance Appraisal



Notify line manager to identify employee's objectives and competencies durin probation period

The system sends alert notifications to employee and HR department in this regard

The system sends alert messages to line manager and HR department regarding dead line of probation period

Line manager evaluates employee performance at the end of probation period, to take the right decision accordingly

SMART Goals Bank

FAHR launched during 2015, the SMART Goals Bank consisting nearly 201 support and assistant services jobs at the Federal Government level.

The SMART Goals Bank is intended to benefit the ministries and federal entities operating Human Resources Management Information System in the federal government "BAYANATI". These goals which have been assigned descriptions and classification, help improve and standardize formulation of goals for all support jobs, and ensure their measurability.

The Bank which includes nearly 1000 goals integrates with Performance Management system for federal government employees, and contributes to creation of a unified database of support jobs in the ministries and federal entities. FAHR has defined support job goals electronically via BAYANATI system

Training & Development System

Training & Development System, which was launched by FAHR in 2012 aims to provide federal government employees with necessary skills and competencies, in order to enhance the overall performance through setting personal development plans and helping ministries and federal authorities with adequate development methods. The System incorporates different forms of training, including training courses, study leaves, job rotation, secondment, loan, job shadowing, conferences and seminars, and career succession.

The System is one of the most outstanding and ambitious initiatives stemming from the Authority's strategy and represents part of integrated set of HR policies, legislation and regulations, based on international best practices. It has been developed to establish a new culture in the work of the Federal Government institutions and bridge the gap between current and target performance, and achieve the objectives outlined in Performance Management System.

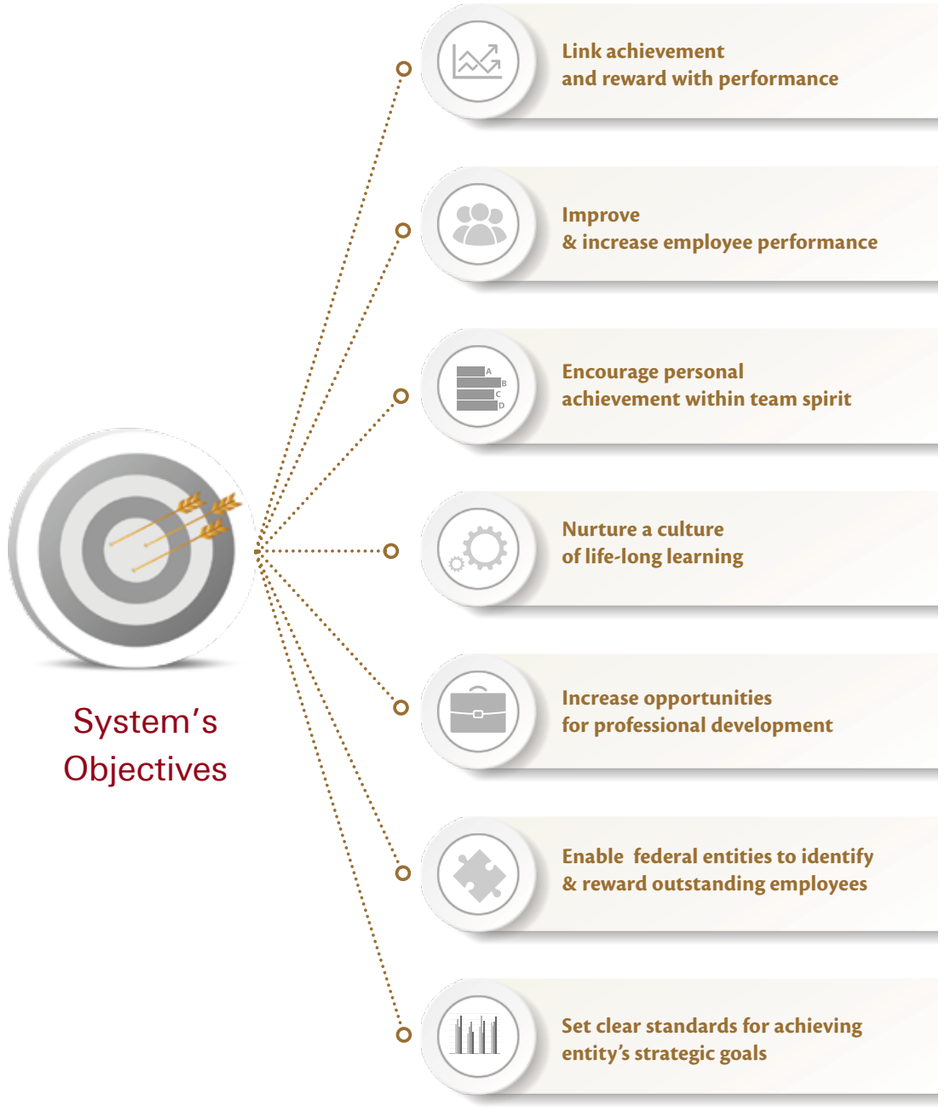
Amendments to some Articles of Human Resources Law

The Year 2016 saw an exceptional event in terms of HR legislation and policies in the federal government. His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan "may God protect him," issued late last year, Federal Decree Law No. 17 of 2016 on the amendment of certain provisions of Federal Law by Decree No. 11 of 2008 on Human Resources in the federal government, as amended by Federal Decree Law No. (9) of 2011.

The new Decree amended 22 basic Articles of the Federal Law by Decree No. 11 of 2008 on human resources in the federal government, as amended. This amendment is the third of its kind in Human Resources Law in the Federal Government within 8 years, so as to keep up with the dynamic developments in the United Arab Emirates, and in line with business requirements.

Online Employee Performance Management System (EPMS)

Employee Performance Management System (EPPS) in the Federal Government is one of the most important initiatives and best human resource development practices applied in the federal government. The system is aimed at linking employee individual goals to organization's objectives, and accordingly to human resources strategy in the federal government and UAE Vision 2021.
It is a process whereby an employee's performance is evaluated against set objectives and key performance indicators, and is used to reflect the whole process of planning in the federal entity and ensure justice, transparency and equality in treating all employees.
The system, which was launched in early 2012 at the federal government level seeks to link performance to reward and improve the productivity of employees, by aligning annual performance appraisals with the objectives of the Federal Government, and matching the strategic goals of the Federal Government at institutional and individual levels. The system also aims to encourage individual accomplishments, within a spirit of teamwork, develop and promote a culture of life-long learning, increase opportunities for career development, to enable the Federal Government agencies to identify and recognize high performance employees, in order to achievement Government Excellence.
In addition, the system is envisaged to lay the foundations for a clear measure of the actual contributions to the achievement of the strategic objectives of the Federal entities.
In 2016 FAHR launched a new e-service for appraisal of newly appointed employees electronically as part of EPMS through BAYANATI System. FAHR also succeeded in linking the impact of sick leave on productivity in the Federal Government with the results of electronic Performance Management System for the Federal Government employees via BAYANATI system.



HR Smart Application 'FAHR'

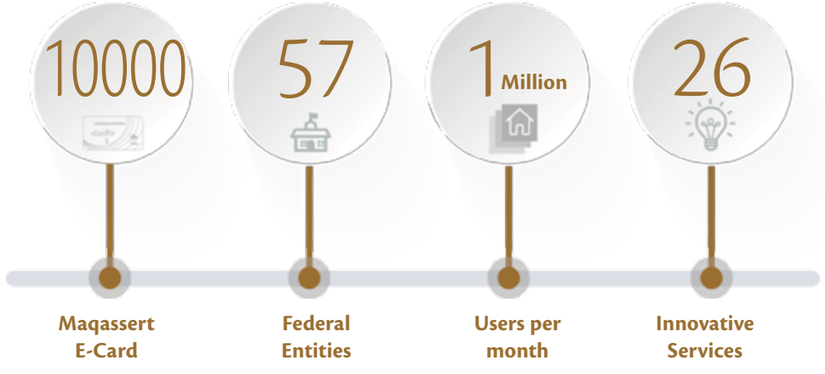
The importance of Smart App 'FAHR' lies in the fact that it facilitates application and implementation of human resource procedures for employees of ministries and federal authorities, thus serving 57 federal entities and providing 26 services (7 basic and 19 sub-services).

The application provides a package of important services, most notably the services provided by HR Management Information System in the federal government, "BAYANATI" whereby employees can complete HR transactions on their own and access all data and information.

Among the services provided by the Smart App FAHR, are those linked to the self-service for human resource "BAYANATI" system, that allows BAYANATI system users to apply for leaves, check the leaves balance, exit permits, view pay slips, request to whom it may concern letters, update information and other services through a web browser and also through FAHR mobile application.

Other systems and initiatives offered by Smart App FAHR to the Federal Government employees and customers: Federal Government's preferred training partners initiative "Ma'aref", "Imtyazat," program offering special discounts for Federal Government employees, legal consulting requesting program, federal government employees network, and latest circulars and news updates.

Our Smart App in Figures

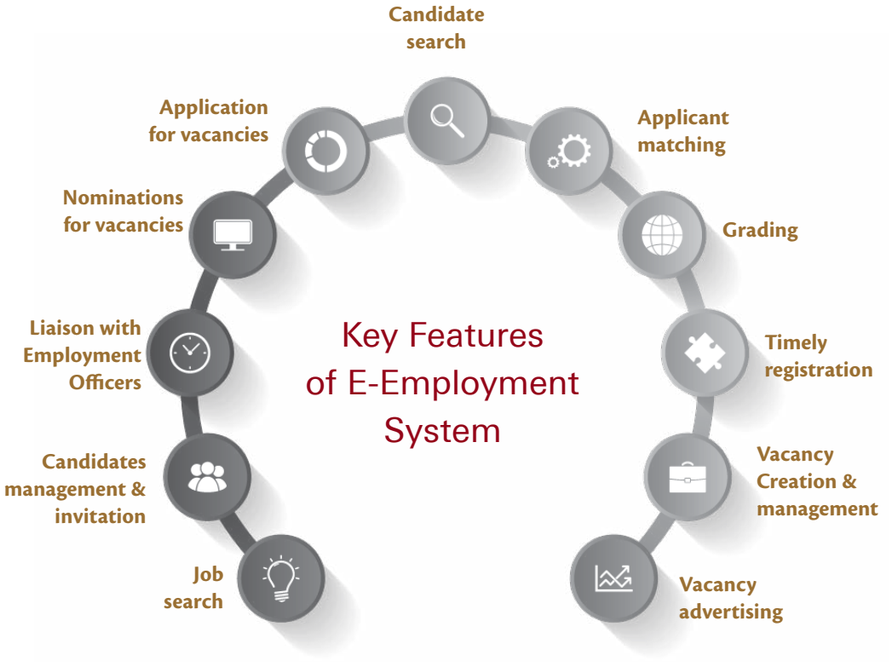


Electronic Employment System

E-employment system is an integrated network system for recruitment cycle in federal ministries and entities through BAYANATI. It provides automation of all stages of employment procedures in the federal entities, with the objective of reducing the cost of the process and increasing its efficiency and speed.

It enables human resources departments in federal ministries and entities to manage the recruitment process through a network browser and simple self-service online pages, thus saving time and effort for human resources department's employees, and enabling them to enter data of all applicants on their own. The system was launched in 39 ministries and federal entities, and is used by 16 employment officers in the Federal Government institutions.

The system also allows employees of federal ministries and entities to create their own personal accounts within the system through filling out forms containing basic data such as name, e-mail address and phone number, and then upload their own resumes, copies of qualification and experience certificates. She noted that the system will send them electronic notifications through their registered e -mail, in the event of a vacant job commensurate with their experience and academic and practical qualifications.



Key HR Electronic Systems of BAYANATI

Innovative HR Projects & Systems

Predictive Reports

Explore demographics of federal government employees based on BAYANATI employee data

06

Premises Leaves

Connect with concerned entities regarding Premises Leaves

05

Organizational Structures

Create a feature for entering and reviewing ministries and federal entities' organizational structures

04

E- Signature

Provide electronic signature for different BAYANATI documents

03

2nd Phase of Smart App

Launch the second phase of smart Application & enter HR Law as amended into the system

02

Automation

Automate Rewards & Incentives System for Federal Government employees

01

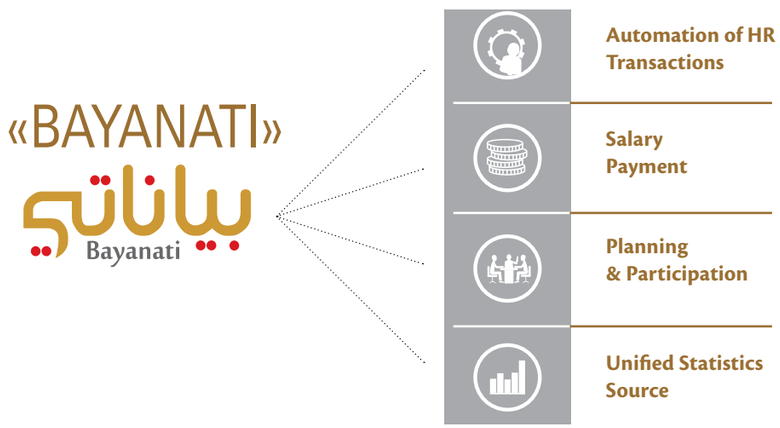
“BAYANATI” ... interface of Federal Human Resources’ procedures

Human resources management information system (BAYANATI) in the federal government, is one of the most important strategic projects applied on the federal government level. It serves as a platform for many of the procedures and regulations of human resources function in the federal government.

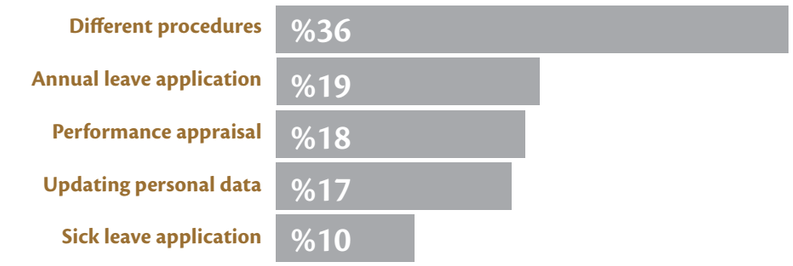
The system helps effective management of human resource and provides general and accurate statistics on human resources in the federal government. It also helps automate all HR procedures such as payroll in the ministries and federal entities since the employee’s appointment until his retirement, as well as enhance of human resources performance.

BAYANATI Services

BAYANATI offers valuable services to federal



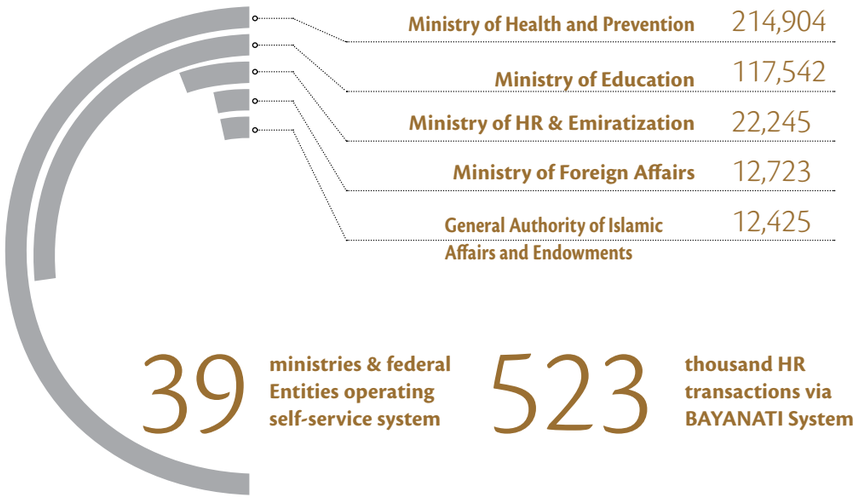
Percentages of HR transactions & procedures conducted via BAYANATI - 2016



government employees as it enables them to get their salaries through a unified system, involves staff in completion of HR procedures through self-service unit. It is considered a breakthrough in terms of automation of administrative procedures at the federal government level.

Among the most prominent achievements of BAYANATI system during 2016 include: the launch of electronic archiving of employee documents through the system, issuance of to Whom It May Concern certificates electronically, launch of the electronic system for the management of complaints, launch of electronic legal advice system, and connecting BAYANATI with attendance systems.

The 5 entities that most benefited from self-service system (number of transactions)



Federal Authority for Government Human Resources | Annual report 2016

Summary Annual Report 2016

Specializations of FAHR

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

- Study, propose policies and legislations related to Human Resources at the level of Federal Government and present the same to the Ministerial Council for Services for approval.
- Consider objections to decisions of the Complaint Committee in accordance with the law, and develop a system thereof to be presented to Cabinet for approval.
- Ensure that the Government Sector complies with the provisions of the law, and rules and regulations issued in implementation thereof.
- Assist the Government Sector in proper implementation of legislation relating to Human capital.

- Communicate with Corporations, local, Regional and International Organizations concerned with Human Resources with the aim of reviewing their experience and implement the best practices.
- Coordinate with Government Sector regarding the financial and administrative effects of restructuring.
- Support the concepts of Organizational culture which focus upon encouraging skills and encourage proposals and distinguished ideas.
- Develop training policies to guarantee maintaining trained, qualified Human Resources, especially for locals.
- Setting programs for nationalization of jobs at Government Sector and follow up implementation of the same.
- Propose public holidays as per provisions of law and resolutions of the Cabinet.
- Develop a full-fledged Policy for Human Resources to guarantee availability of integrated data about Human Resources in Government Sector and to contribute towards support of decision making.

Any other specialization entrusted by the Cabinet.

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

Strategy of Federal Authority for Government Human Resources

2017 - 2021

Vision

Happy and innovative government workforce capable of leading UAE to global leadership.

Mission

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

Values

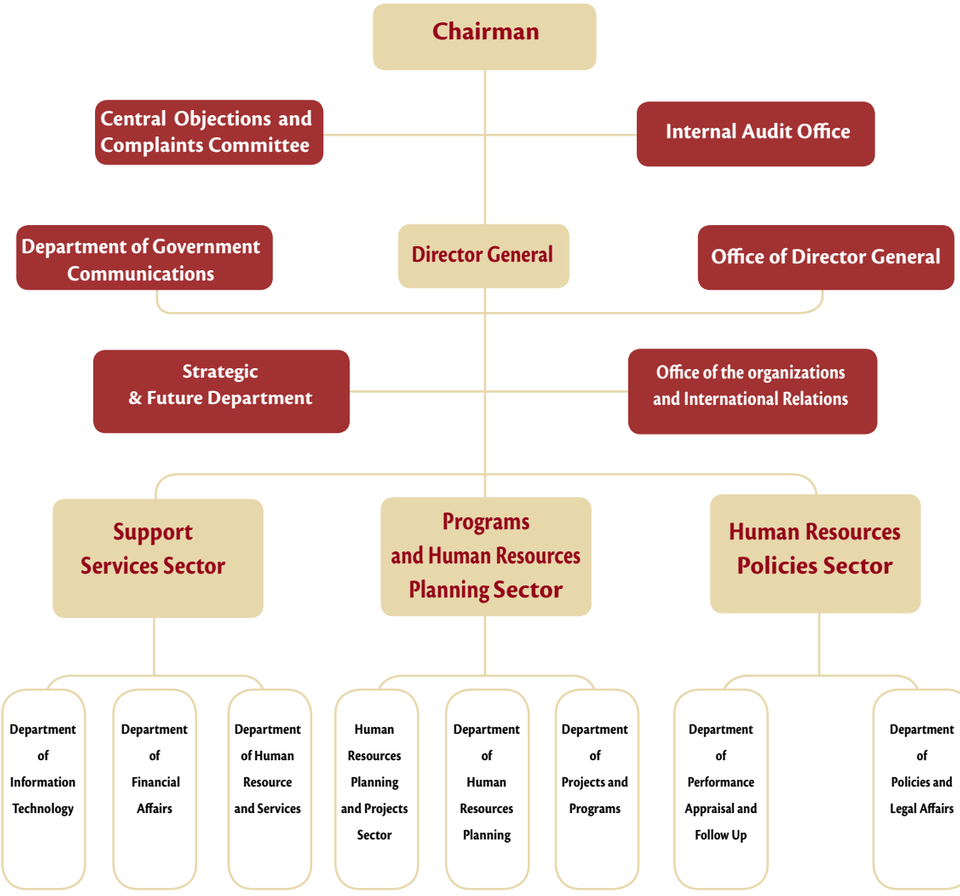
Sense of loyalty and belonging, Professionalism and integrity, Leadership and team spirit, Perseverance, Engagement and Cooperation

Strategic Goals

1	2	3	4
Develop and implement an integrated legislative system for the management of the Federal Government human capital.	Promote and develop the Federal Government human capital to achieve global leadership.	Create a happy and motivating work environment for the Federal Government human capital.	Ensure all administrative services adhere to the quality, efficiency and transparency standards.

5 Establish a culture of innovation in the work environment and embed it as an institutional function.

Organizational Structure of the Authority



Innovative HR legislation and practices systems to shape the future in 2016

Ladies and Gentlemen

Dear Readers

We are pleased in the Federal Authority for Government Human Resources (FAHR) to present you with this summary report to highlight the achievements of the Authority during 2016, which witnessed great activity, and many innovative projects and initiatives that contribute to sustainable development and building a prosperous future for the coming generations.

At the closing stages of the HR strategy in the federal government 2014 - 2016, the Authority achieved great accomplishments, including:

HR policies, legislation, initiatives and practices that enhance the competitiveness of the UAE.

We seek to:

- Develop human capital in the federal government
- Achieve UAE Vision 2021 and national agendas
- Shape the future of human resources
- Create solutions to increase productivity, and take into account the needs of the future generations
- Create a happy and stimulating work environment
- Achieve workplace harmony and promote employee loyalty
- Establish a culture of innovation and creativity in human resources
- Develop HR procedures, legislation and systems and transform them into an integrated and smart system
- Prepare and nurture human capital and talent in the Federal Government

In order to uphold the global competitiveness of the UAE, and achieve its aspirations in the fields of human resources, the Authority developed and launched a number of policies, manuals, studies, innovative projects, and awards on The Federal Government level, including:

- HR laws and regulations
- HR Management Information System in the Federal Government, "BAYANATI."
- Smart Application (FAHR), and electronic Performance Management System
- E-Training and Development
- Job Evaluation and Descriptions System
- Rewards and Incentives System
- Strategic Workforce Planning System
- Employee Wellness Guide
- HR Dashboard

FAHR'S Council of Happiness and Positivity

The Authority also launched:

- Occupational health and safety Manual in work environment
- SMART Goals Bank
- Training Programs Bank
- E-Employment System
- Ma'arif Initiative for the Federal Government's preferred training partners
- Discount program for Federal Government employees "Imtyazat"
- HR Club
- HAE HR Award
- Skills Bank and Electronic Forum
- HR Echo Magazine

In conclusion, we extend our thanks to all those who contributed in or supported the successful preparation and implementation of the Authority's initiatives and projects.

Contents

Institutional Ambition	**8 - 15**
Opening Speech	10
Vision, Mission, Strategic Objectives, Values	12
Organizational Structure of the Authority	13
Specializations of FAHR	14
Summary Annual Report 2016	**16 - 53**
FAHR in photos	**54**

"Human building process means the final outcome of nation-building and achieving a prosperous life for our people."

His Highness Sheikh Mohammed bin Zayed Al Nahyan

Crown Prince of Abu Dhabi and Deputy Supreme Commander of the Armed Forces

"Man is the real wealth of this country before and after the oil, and the national interest is the goal that we are working for day and night."

His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan

President of the United Arab Emirates

"My team in the UAE Government.. Our work is not a job we perform; it is life we are building, nor is it routine, but shaping the future. Our government work is not just a way of making a living; it is a key to civilization."

His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum

Vice President and Prime Minister and Ruler of Dubai

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

Annual Report
2016

All rights reserved.
In case of quote, please refer to this publication as under:
Federal Authority for Government Human Resources, The Annual Report 2016

www.fahr.gov.ae
info@fahr.gov.ae
@FAHR_UAE

PO Box 2350 Abu Dhabi, United Arab Emirates
T +971 2 4036000
F +971 2 6266767

PO Box 5002 Dubai, United Arab Emirates
T +971 4 2319000
F +971 4 2959888

Call Center 600525524

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

ANNUAL REPORT

2016

www.fahr.gov.ae