

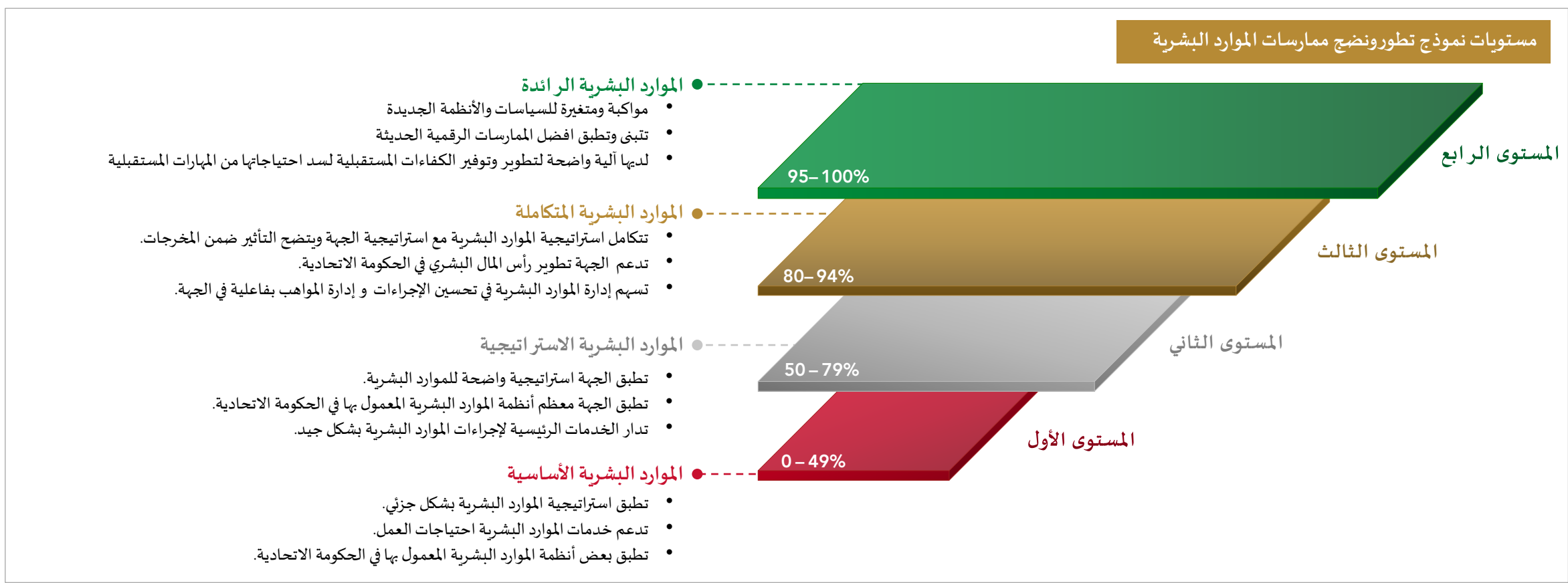


# مؤشرات إمكانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق آلية قياس مستوى تطور ممارسات الموارد البشرية الحكومية ( HR Maturity Index “HRMI” )

هيئة اتحادية | Federal Authority

أكتوبر 2021

يتم تصنيف الجهات الاتحادية وفق مستويات نموذج تطورونضج ممارسات الموارد البشرية وذلك من خلال نتائج ممكنات ومؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية من خلال المحاور الأربعة والأنظمة الالكترونية المؤتمتة لإجراءات الموارد البشرية، حيث يمثل المستوى الرابع أعلى و أفضل مستوى للتطورونضج يمثل المستوى الأول أدنى مستوى في تطور الموارد البشرية والذي يتطلب المزيد من الجهود لتحسين أداء الموارد البشرية وتطويرها من قبل الجهات الاتحادية لمواكبة الأولويات الحكومية.





تعتمد آلية قياس مستوى تطور ممارسات الموارد البشرية الحكومية على تصنيف جميع وظائف الموارد البشرية ضمن أربع محاور رئيسية وفق اختصاصات الموارد البشرية وهي: الحوكمة، كفاءة التوظيف، التطوير، الدمج والإشراك، بحيث تتناسب هذه المحاور مع الأولويات الاستراتيجية لحكومة دولة الامارات العربية المتحدة وبما يعكس التقدم المحرز في تفعيل أنظمة وسياسات الموارد البشرية وذلك وفق التفاصيل التالية للمؤشرات الرئيسية وفق كل محور:

## 1 محور الحوكمة

1. سلامة تطبيق تشريعات و أنظمة الموارد البشرية.
2. فعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الالكترونية.
3. كفاءة القوى العاملة.

## 3 محور التطوير

1. التحول الرقمي في التدريب.
2. نسبة المتدربين.
3. معدل الساعات التدريبية.
4. نسبة الحاصلين على شهادات علمية
5. نسبة الموظفين الذين تتوفر لديهم الكفاءات الوظيفية المطلوبة.

## 2 محور كفاءة التوظيف

1. التوظيف
2. الدوران الوظيفي.
3. تقييم الأداء الوظيفي.
4. التحول الرقمي في التوظيف.

## 4 محور الدمج والإشراك

1. إنتاجية الموظفين.
2. المكافآت والحوافز.
3. نسبة المخالفات ونسبة التظلمات التي تم البت فيها.
4. نسبة الموظفين المشاركين في بنك المهارات



# محور الحوكمة





## 2. فعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الالكترونية



- نسبة تفعيل أنظمة الموارد البشرية الالكترونية للجهات المشغلة لنظام بياناتي
- نسبة أتمتة أنظمة الموارد البشرية في الجهات الرابطة من خلال ناقل الخدمات المؤسسية ESB
- نسبة اكتمال وسلامة البيانات الأساسية للموظفين في نظام إدارة الموارد البشرية الالكتروني

## 1. سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية



- سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية

## 3. كفاءة القوى العاملة



- نسبة كفاءة التوظيف وفق الآلية الالكترونية المعتمدة
- جودة تطبيق نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
- نسبة ملء الشواغر في الوظائف المستهدفة
- نسبة الوظائف الأساسية من إجمالي الوظائف



- وفق المرسوم بقانون اتحادي رقم 17 لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وقرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع الجهات الاتحادية بما في ذلك الجهات التي نصت تشريعات انشاءها على وجود لوائح موارد بشرية مستقلة لها ويستثنى من تطبيق أحكامه موظفو الجهات الاتحادية التي يتم استثناءها من قبل مجلس الوزراء الموقر.

- يقيس هذا المؤشر مدى التزام الجهات الاتحادية بتطبيق قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية ذات الصلة باستخدام مصفوفة سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية والتي تعكس مدى صحة إجراءات الموارد البشرية المنفذة حيث تم اعداد تقارير عبر نظام التقارير الذكية ( Business Intelligence ).
- يعكس هذا المؤشر الهدف الاستراتيجي الرئيسي للهيئة والذي يستند إلى تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأسمال البشري في الحكومة الاتحادية ودعم الجهات الاتحادية في التنفيذ السليم للتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية.



## وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر مدى التزام الجهات الاتحادية بتطبيق قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولأئحته التنفيذية والقرارات الوزارية ذات الصلة وكذلك مدى الالتزام بتفعيل أنظمة الموارد البشرية المعمول بها في الحكومة الاتحادية والتي تعكس مدى صحة إجراءات الموارد البشرية المنفذة عبر أنظمة الموارد البشرية الالكترونية

## طريقة القياس:

يتم احتساب نتائج هذا المؤشر باستخدام مصفوفة سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية حسب المعايير التالية:

1. مستوى تأثير كل ملاحظة (Impact)
2. نسبة وقوع (تكرار) الملاحظة وفق حجم الجهة الاتحادية



مستوى تأثير الملاحظة × مستوى وقوع (تكرار) الملاحظة

معادلة قياس مستوى جسامه الملاحظة

نسبة وقوع (تكرار) الملاحظة وفق حجم الجهة الاتحادية = عدد مرات وقوع (تكرار) الملاحظة في الجهة  
اجمالي الموظفين في الجهة

المعيار (بالنقاط)	مستوى وقوع / تكرار الملاحظة	نسبة وقوع (تكرار) الملاحظة "Frequency"
نقطة واحدة	مستوى وقوع / تكرار الملاحظة	نادرا (Rarely) 0% - 10%
نقطتين	مستوى وقوع / تكرار الملاحظة	أحيانا (Sometimes) 11% - 50%
3 نقاط	مستوى وقوع / تكرار الملاحظة	غالباً (Often) 51% - 90%
4 نقاط	مستوى وقوع / تكرار الملاحظة	دائماً (Always) 91% - 100%

مستوى تأثير الملاحظة وفق الجدول التالي:

المعيار (بالنقاط)	مستوى تأثير الملاحظة
نقطة واحدة	تأثير منخفض
5 نقاط	تأثير متوسط
10 نقاط	تأثير عالي

مثال توضيحي

#	الملاحظات المرصودة للجهة اجمالي عدد الموظفين هو 42 موظفاً	عدد الملاحظات المرصودة	Impact مستوى التأثير	Frequency نسبة وقوع الملاحظة في الجهة (عدد الملاحظات ÷ عدد الموظفين)	مستوى وقوع / تكرار الملاحظة وفق المصفوفة	Severity Score مستوى الجسامه (مستوى التأثير × مستوى وقوع الملاحظة)
1	منح ترقيات مالية تتجاوز 10% من الراتب الأساسي لموظفين حاصلين على تقييم أداء «3»	6	10	14%	2	20
2	منح علاوة دورية لموظفين حاصلين على تقييم أداء «1»	6	10	14%	2	20
3	منح إجازة أبوة لمولود خارج الدولة	2	1	5%	1	1
4	عقود غير محملة في النظام	2	1	5%	1	1
المجموع						
متوسط مستوى جسامه الملاحظات في الجهة (Average)						
نسبة عدم التزام الجهة بالتطبيق السليم لتشريعات وأنظمة الموارد البشرية (متوسط مستوى جسامه الملاحظات في الجهة ÷ أعلى نتيجة لمستوى الجسامه وفق المصفوفة «40») × 100						
نسبة سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية (100% - نسبة عدم الالتزام الجهة بالتطبيق السليم لتشريعات وأنظمة الموارد البشرية)						
10.5 = 4 ÷ 42						
26% = 100 × (40 ÷ 10.5)						
74%						





الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية  
Federal Authority For Government Human Resources



## أبرز أنظمة

# بياناتي Bayanati

نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



جميع أنظمة وإجراءات بياناتي  
تتم عبر تطبيق الهيئة الذكي  
**FAHR**

مركز المساعدة | Contact Us  
www.fahr.gov.ae  
info@fahr.gov.ae  
@FAHR\_UAE  
60052524



تعتبر منظومة «بياناتي» أحد أهم إنجازات الحكومة الاتحادية في تحسين إجراءات وممارسات الموارد البشرية حيث يصاحب إجراءات استقطاب وتعيين الموظفين وتطوير أدائهم مهنيًا في كافة مراحلها وحتى نهاية خدمتهم حيث يوفر قاعدة بيانات للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية تدعم متخذي القرار، وتسهل الإجراءات الإدارية وترتقي بأداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حيث يهدف النظام إلى توفير بيئة عمل غير ورقية إلكترونية بشكل شامل لتسريع الإجراءات الخاصة بالموظفين ومن ثم خفض التكاليف ورفع الكفاءة الإنتاجية، وتسهيل استخراج التقارير الإحصائية الدقيقة الخاصة بالموارد البشرية.

يشمل منظومة «بياناتي» على أنظمة إدارة معلومات الموارد البشرية الموضحة في الشكل

التالي:

## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر متوسط تفعيل استخدام الجهات الاتحادية المشغلة لنظام بياناتي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية التالية:



- |   |  |
|---|--|
| 1 | نظام إجراءات الموارد البشرية (Core HR)       |
| 2 | نظام الخدمة الذاتية (Self Service HR)        |
| 3 | نظام تقييم الأداء (PMS)                      |
| 4 | نظام التوظيف الإلكتروني (i-recruitment)      |
| 5 | نظام التدريب الإلكتروني (OLM)                |
| 6 | نظام التقارير الإحصائية (Discoverer)         |
| 7 | نظام التقارير الذكية (Business Intelligence) |

## طريقة القياس:

يتم قياس هذا المؤشر عن طريق احتساب معدل فعالية استخدام الأنظمة الإلكترونية التالية:

- |   |   |
|---|---|
| 1. نظام الموارد البشرية الأساسي CoreHR                              | 5. نظام التوظيف الإلكتروني  |
| عدد الحركات (Number of Transaction) إلى عدد الموظفين في الجهة       | نسبة عدد الطلبات المقدمة إلى عدد الوظائف المعلن عنها من خلال النظام |
| 2. نظام الخدمة الذاتية SSHR   | 6. نظام التقارير الإحصائية Discoverer                               |
| عدد الحركات (Number of Transaction) إلى عدد الموظفين في الجهة       | عدد التقارير المستخدمة إلى عدد المستخدمين (لديهم صلاحيات)           |
| 3. نظام تقييم الأداء PMS  | 7. نظام التقارير الذكية BI  |
| معدل نسبة اكتمال المراحل الثلاث للتقييم على عدد الموظفين المستهدفين | عدد التقارير المستخدمة إلى عدد المستخدمين (لديهم صلاحيات)           |
| 4. نظام التدريب الإلكتروني  |   |
| عدد مرات التسجيل في الدورات التدريبية إلى عدد الموظفين في الجهة     |   |



## وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر نسبة خدمات الموارد البشرية المؤتمتة للجهات الاتحادية التي تم ربطها من خلال ناقل الخدمات المؤسسية ESB وتشمل التالي:

- |    |   |    |  |   |   |
|----|---|----|--|---|---|
| 13 | خدمة تسجيل شهادة مهنية أو تخصصية أو علمية   | 7  | خدمة تسجيل حركة اصدار راتب.                                      | 1 | خدمة تنقلات الموظف (تعديل منصب / درجة وظيفية...الخ) |
| 14 | خدمة تسجيل موظف جديد.                       | 8  | خدمة تسجيل حركة تدريب موظف.                                      | 2 | خدمة انتهاء خدمة موظف.                              |
| 15 | خدمة تسجيل وثيقة أداء موظف بمراحلها الثلاث. | 9  | خدمة تسجيل حركة تظلم موظف.                                       | 3 | خدمة ترقية موظف.                                    |
| 16 | خدمة تعديل الهيكل التنظيمي لجهة اتحادية.    | 10 | خدمة تسجيل حركة جائزة أو تكريم لموظف حسب نظام المكافآت والجوائز. | 4 | خدمة تسجيل إجازة.                                   |
| 17 | خدمة تعديل بيانات معالين مرتبطين بموظف.     | 11 | خدمة تسجيل حركة مخالفة لموظف.                                    | 5 | خدمة تسجيل إصابة عمل                                |
| 18 | خدمة تعديل بيانات الموظف.                   | 12 | خدمة تسجيل خطة التطوير الفردية لموظف.                            | 6 | خدمة تسجيل برنامج تدريبي                            |

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد خدمات الموارد البشرية المؤتمتة}}{\text{اجمالي عدد خدمات الموارد البشرية (18 خدمة)}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة أتمتة أنظمة الموارد البشرية الالكترونية للجهات الاتحادية الرابطة من خلال ناقل الخدمات المؤسسية ESB}$$



## وصف المؤشر:

- يقاس هذا المؤشر نسبة اكتمال وسلامة كل من: البيانات الأساسية للموظفين وبيانات الوظيفة وبيانات المعالين في أنظمة الموارد البشرية الالكترونية

## طريقة القياس:

عدد الحقول المكتملة والدقيقة

اجمالي عدد الحقول المطلوبة

معادلة قياس مؤشرنسبة اكتمال وسلامة بيانات الموظفين في نظام إدارة الموارد البشرية الالكتروني

وحدة القياس

%

نسبة

نمط القياس



التزايد أفضل

دورية القياس



سنوي



بيانات المعالين	
1	اسم المعال
2	رقم هوية المعال
3	جنس المعال
4	الحالة الاجتماعية للمعال
5	صلة القرابة
6	تاريخ ميلاد المعال
7	تاريخ بداية الاعالة

حقول بيانات الوظيفة	
1	تاريخ التعيين
2	المنصب
3	الوظيفة
4	العائلة الوظيفية
5	العائلة الوظيفية الفرعية
6	فئة الوظيفة حسب PMO
7	الدرجة
8	فئة الدرجة
9	الوحدة التنظيمية
10	نوع العقد
11	تاريخ بداية العقد
12	تاريخ نهاية العقد
13	وثيقة العقد
14	الراتب الأساسي
15	الراتب الإجمالي
16	إمارة العمل
17	موقع العمل

حقول البيانات الأساسية للموظف	
1	الاسم باللغة العربية
2	الاسم باللغة الإنجليزية
3	تاريخ الميلاد
4	رقم الهوية
5	الهاتف المتحرك
6	العنوان
7	الديانة
8	المستوى التعليمي
9	المؤهل العلمي
10	الحالة الاجتماعية
11	الجنس
12	البريد الإلكتروني
13	الجنسية
14	الرقم الموحد
15	رقم الجواز
16	وثيقة الجواز
17	وثيقة الهوية
18	خلاصة القيد (رقم الأسرة - رقم البلدة)
19	تصنيف الإعاقة



بيانات المعالين	حقول بيانات الوظيفة	حقول البيانات الأساسية للموظف
1 اسم المعال	1 تاريخ التعيين	1 الاسم باللغة العربية
2 صلة قرابة المعال	2 الدرجة	2 الاسم باللغة الإنجليزية
3 تاريخ ميلاد المعال	3 نوع العقد	3 تاريخ الميلاد
4 جنس المعال	4 المنصب	4 الجنسية
5 رقم هوية المعال	5 الوحدة التنظيمية	5 رقم الهوية
6 الحالة الاجتماعية للمعال	6 نوع الوحدة التنظيمية	6 الرقم الموحد
7 هل المعال يعمل؟	7 موقع العمل	7 رقم جواز السفر
8 هل لدى المعال تأمين صحي؟	8 امانة العمل	8 الهاتف المتحرك
	9 الراتب الإجمالي	9 البريد الإلكتروني
	10 تاريخ بداية العقد (المرحلة الثانية من مشروع ESB)	10 العنوان
	11 تاريخ نهاية العقد (المرحلة الثانية من مشروع ESB)	11 الديانة
	12 وثيقة العقد (المرحلة الثانية من مشروع ESB)	12 المستوى التعليمي
		13 المؤهل العلمي
		14 الجنس
		15 الحالة الاجتماعية
		16 وثيقة الجواز (المرحلة الثانية من مشروع ESB)
		17 وثيقة الهوية (المرحلة الثانية من مشروع ESB)
		18 خلاصة القيد (رقم الأسرة - رقم البلدة)
		19 تصنيف الإعاقة



## وصف المؤشر:

- يقاس هذا المؤشر مدى كفاءة المرشحين للوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية من خلال مطابقة المؤهلات العلمية والخبرة العملية للمرشحين مع متطلبات ومعايير الوظيفة المرتبطة بنظام تقييم وتوصيف الوظائف حيث يتم تغذية النظام الالكتروني بمعايير واشتراطات كفاءة التوظيف والتي يتم استيفائها من قبل موظفي الموارد البشرية في النظام الالكتروني.

## طريقة القياس:

$$\text{معادلة قياس مؤشر نسبة كفاءة التوظيف وفق الآلية الالكترونية المعتمدة} = \frac{\text{عدد الموظفين الذين حققوا نتائج التقييم المستهدفة (80% فما فوق)}}{\text{إجمال عدد الموظفين الذين تم تقييمهم عبر آلية كفاءة التوظيف الإلكترونية}}$$



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر جودة وكفاءة التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية بما يخدم توجهات الحكومة في التخطيط الفعال لرأس المال البشري لتعزيز وتحسين متطلبات تحديد الكفاءات والمواهب في الجهات الاتحادية ووضع تقديرات دقيقة لموازنات الوظائف وفق منهج علمي واضح ومتفق عليه.

## طريقة القياس:

- يعتمد مؤشر جودة تطبيق نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة على معيارين بشكل متساوي وهما كالتالي:
  1. نسبة تطبيق مراحل نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
  2. نسبة التعيينات في الوظائف التي تم تقييمها وادراجها في نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.





## 1 نسبة تطبيق مراحل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

### وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الالتزام بتطبيق خطة القوى العاملة بناءً على دليل نظام تخطيط القوى العاملة الصادر من قبل الهيئة.
- يخدم هذا المؤشر توجهات الحكومات في التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الانتاجية في الحكومة الاتحادية حيث يساعد على تحديد التوقعات المستقبلية من الوظائف والكفاءات اللازمة مما يحسن عمليات الاستقطاب والتطوير.

يتم قياس هذا المؤشر من خلال النظام الإلكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة الذي أطلقته الهيئة في مايو 2015 (وفق قرار المجلس الوزاري للتنمية رقم 50/5 خ/3 لسنة 2015) و الذي يقوم بتخطيط الوظائف ضمن 3 مراحل:

- المرحلة الأولى: تحليل الوظائف
- المرحلة الثانية: تصنيف الوظائف حسب العرض والطلب
- المرحلة الثالثة: تحديد الأولويات الخاصة بالاستقطاب.



2 نسبة الموظفين الذين تم تعيينهم على وظائف مخطط لها

## وصف المؤشر:

○ يقيس هذا المؤشر نسبة الاستفادة من نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في تنفيذ التعيينات في الجهات الاتحادية.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين الذين تم تعيينهم على وظائف مخطط لها}}{\text{اجمالي التعيينات في الجهة}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة التعيينات في الحكومة الاتحادية على الوظائف بناء على القيمة الاستراتيجية للوظيفة}$$

## طريقة قياس جودة تطبيق نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

$$\frac{\text{نسبة تطبيق مراحل نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة} + \text{مؤشر نسبة التعيينات في الجهة على الوظائف المخطط لها}}{2} = \text{معادلة قياس جودة تطبيق نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة}$$

2

1

$$\frac{\text{عدد الوظائف في المرحلة الأخيرة وهي الوظائف التي تم الانتهاء من تحديد الأولويات الخاصة بالاستقطاب والمحافظة عليها}}{\text{اجمالي الوظائف في الجهة (بدون تكرار)}} = \text{معادلة قياس نسبة تطبيق مراحل نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة}$$

2

$$\frac{\text{عدد الموظفين الذين تم تعيينهم على وظائف مخطط لها}}{\text{اجمالي التعيينات في الجهة}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة التعيينات في الحكومة الاتحادية على الوظائف بناء على القيمة الاستراتيجية للوظيفة}$$



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة ملء الشواغر في الوظائف المستهدفة (Critical Jobs) والمصنفة وفق النظام الالكتروني للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية على أنها وظائف الزامية للجهة بموجب قانون تنظيمي وتعتبر ضرورية لتحقيق رؤية وأهداف حكومة دولة الإمارات الاستراتيجية.

## طريقة القياس:

عدد الشواغر في الوظائف المستهدفة (Critical Jobs) التي تم ملؤها

=

معادلة قياس مؤشر نسبة ملء الشواغر في  
الوظائف المستهدفة (Critical)

اجمالي عدد الوظائف المستهدفة (Critical Jobs)



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الوظائف الرئيسية من إجمالي الوظائف في الجهة الاتحادية والتي تعتبر وظائف أساسية مطلوبة لتنفيذ وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والمبادرات الخاصة بالجهة

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الوظائف الرئيسية في الجهة}}{\text{اجمالي عدد الوظائف في الجهة}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة الوظائف الرئيسية من إجمالي الوظائف (Core Jobs)}$$



# محور كفاءة التوظيف



## 2. الدوران الوظيفي



- نسبة الدوران الوظيفي
- نسبة تاركي الخدمة من الموظفين الجدد
- نسبة تاركي الخدمة من الحاصلين على تقييم أداء «4» فأعلى
- نسبة تاركي الخدمة ممن تم ادراجهم ضمن خطة التعاقب الوظيفي

## 1. التوظفين ( مؤشرات استراتيجي )



- نسبة التوظفين الاجمالية
- نسبة التوظفين حسب الفئات
- نسبة الجهات الاتحادية التي حققت مستهدف التوظفين
- نسبة الجهات الاتحادية التي ازداد بها عدد المواطنين
- نسبة الموظفين المواطنين في الوظائف المستهدفة ( Critical Jobs )
- نسبة الموظفين المواطنين في الوظائف الأساسية ( Core Jobs )

## 4. التحول الرقمي في التوظيف



- نسبة الشواغر المعلنه من خلال نظام التوظيف الالكتروني ( i-recruitment )
- نسبة الموظفين المعينين باستخدام نظام التوظيف الالكتروني ( i-recruitment )
- 

## 3. تقييم الأداء



- نسبة الأهداف الفردية المسقطه من بنك الأهداف الذكية
- نسبة اكتمال مراحل تقييم الأداء الوظيفي
- نسبة الموظفين الحاصلين على ترقيات
- نسبة الموظفين الذين حصلوا على تقييم أداء «4» فأعلى من اجمالي عدد الحاصلين على ترقيات

## وصف المؤشر :

- يقيس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين في الجهة والذي يعبر عن مدى تطبيق الجهة لخطط التوظيف والسياسات المتعلقة بتطوير الموظفين المواطنين وتأهيلهم. كما يعكس المؤشر مدى نجاح الجهة في استقطاب ورفع أعداد المواطنين في الوظائف المستهدفة.

يستثنى من قياس المؤشر	يشمل قياس المؤشر
1. الفئة المعاونة أو الخدمية	1. الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية
2. الكادر المحلي	2. يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشارين
3. العقود المؤقتة وعقود الدوام جزئي	3. الموظفين المعارين والمنتدبين
4. عقود التعهيد	4. الموظفين في الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية
	5. الموظفين ضمن فترة الاختبار

- يقيس المؤشر النسب الاجمالية للتوظيف في الجهة ونسبة التوظيف المحققة من المستهدف كما يحتوي على مؤشرات فرعية أخرى تقيس نسبة التوظيف وفقا للوظائف الأساسية والدرجة.





## وصف المؤشر:

- يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين في الجهات الاتحادية والذي يعبر عن مدى تطبيق الجهة لخطط التوطين والسياسات المتعلقة بتطوير الموظفين المواطنين وتأهيلهم.

## طريقة القياس:

عدد الموظفين المواطنين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس

اجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس

معادلة قياس مؤشر نسبة  
التوطين الاجمالية

=



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين ضمن الوظائف الاشرافية في الجهات الاتحادية

## طريقة القياس:

عدد الموظفين المواطنين في الفئات الاشرافية المعتمدة في نهاية فترة القياس

=

اجمالي الموظفين في الفئات الاشرافية المعتمدة في نهاية فترة القياس

معادلة قياس مؤشر نسبة  
التوطين في الفئة الاشرافية



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين ضمن الوظائف الإدارية في الجهات الاتحادية

## طريقة القياس:

عدد الموظفين المواطنين في الفئات الإدارية المعتمدة في نهاية فترة القياس

اجمالي الموظفين في الفئات الإدارية المعتمدة في نهاية فترة القياس

معادلة قياس مؤشر نسبة  
التوطين في الفئة الإدارية

=



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين ضمن الوظائف التخصصية والفنية في الجهات الاتحادية

## طريقة القياس:

عدد الموظفين المواطنين في الوظائف التخصصية والفنية المعتمدة في نهاية فترة القياس

=

اجمالي الموظفين في الوظائف التخصصية والفنية المعتمدة في نهاية فترة القياس

معادلة قياس مؤشر نسبة  
التوطين في الوظائف التخصصية والفنية



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين ضمن وظائف الخدمات المساندة في الجهات الاتحادية

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين المواطنين في وظائف الخدمات المساندة المعتمدة في نهاية فترة القياس}}{\text{اجمالي الموظفين في وظائف الخدمات المساندة المعتمدة في نهاية فترة القياس}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة التوطين في وظائف الخدمات المساندة}$$



## وصف المؤشر:

- يقاس هذا المؤشر نسبة التوظيف المحققة بالمقارنة مع مستهدف التوظيف المعتمد للجهات الاتحادية وفق آلية وضع مستهدفات ممكنات الموارد البشرية بالتنسيق مع الجهات الاتحادية ومكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{نسبة التوظيف المحققة}}{\text{مستهدف التوظيف}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة التوظيف المحققة من المستهدف}$$



## وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر نسبة الزيادة في أعداد المواطنين ويعكس مدى نجاح الجهة في استقطاب ورفع أعداد المواطنين في الجهة.

## طريقة القياس:

عدد الموظفين المواطنين في نهاية العام - عدد الموظفين المواطنين في العام الماضي

=

عدد الموظفين المواطنين في العام الماضي

معادلة قياس مؤشر نسبة  
الزيادة في أعداد المواطنين



## وصف المؤشر:

- يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين في الوظائف المستهدفة من إجمالي الوظائف المستهدفة في الجهات الاتحادية والتي تعتبر وظائف تم تصنيفها وفق نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة على أنها وظائف الزامية للجهة بموجب قانون تنظيمي وتعتبر ضرورية لتحقيق رؤية وأهداف حكومة دولة الإمارات الاستراتيجية.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين المواطنين في الوظائف المستهدفة (Critical Jobs)}}{\text{اجمالي عدد الوظائف المستهدفة (Critical Jobs)}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة المواطنين في الوظائف المستهدفة (Critical)}$$





## وصف المؤشر:

- يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المواطنين في الوظائف الرئيسية من إجمالي الوظائف في الجهات الاتحادية والتي تعتبر وظائف أساسية مطلوبة لتنفيذ وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والمبادرات الخاصة بالجهة.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين المواطنين في الوظائف الرئيسية (Core Jobs)}}{\text{إجمالي عدد الوظائف الأساسية (Core Jobs)}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة المواطنين في الوظائف الرئيسية (Core)}$$

## وصف المؤشر:

- يعكس مؤشر نسبة الدوران الوظيفي مدى قدرة الجهات الاتحادية في المحافظة على الموظفين حيث يعبر عن متوسط ترك الوظيفة وتسرب الكفاءات في الحكومة الاتحادية.
- يشترط مؤشر الدوران الوظيفي انقضاء فترة الانذار الخاصة بالموظف المستقيل وذلك لاحتسابه ضمن المؤشر.
- **مثال:** تم تحديد 2018-7-1 كأخر يوم لموظف و عليه يتم احتساب الموظف في مؤشر الدوران الوظيفي «لنصف الثاني» وليس ابتداءً من تاريخ طلب الاستقالة
- يقيس المؤشر النسب الاجمالية للدوران الوظيفي في الجهة ونسبة الدوران الوظيفي للموظفين الجدد كما يحتوي على مؤشرات فرعية أخرى تقيس نسبة الدوران الوظيفي وفقاً لتقييم الأداء وخطط التعاقب الوظيفي.

### الفئات الوظيفية أو الحالات التي تشمل قياس المؤشر

1. الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية
2. يشمل الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء والمستشارين
3. الموظفين في الاجازة الدراسية الممتدة ، الاجازة المرضية الممتدة ، الخدمة الوطنية
4. الموظفين ضمن فترة الاختبار
5. الفئة المعاونة أو الخدمية

### الفئات الوظيفية أو الحالات التي تستثنى من قياس المؤشر:

1. الكادر المحلي
2. العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي
3. عقود التعهيد للخدمات العامة

### أسباب يشمل قياس المؤشر

1. الاستقالة
2. عدم الكفاءة الوظيفية
3. عدم تجديد العقد أو إنهائه قبل انتهاء مدته
4. الانقطاع عن العمل بدون مبرر مقبول لمدة عشرة أيام عمل متصلة أو عشرين يوم منفصلة خلال السنة الواحدة
5. النقل إلى جهة أخرى

### أسباب تستثنى من قياس المؤشر

1. حالات بلوغ سن التقاعد
2. حالات الوفاة
3. عدم اللياقة الصحية
4. صدور مرسوم اتحادي
5. الإقالة بقرار من مجلس الوزراء
6. إعادة الهيكلة
7. الإحلال وفقاً لخطط توظيف وظائف غير المواطنين، على أن يعطى الموظف مهلة شهرين قبل إنهاء خدماته.
8. سحب جنسية الدولة أو سقوطها عن الموظف
9. الفصل من الخدمة بقرار يتعلق بمخالفة إدارية أو العزل بحكم قضائي



## وصف المؤشر:

- يعكس مؤشر نسبة الدوران الوظيفي مدى قدرة الجهات الاتحادية في المحافظة على الموظفين حيث يعبر عن متوسط ترك الوظيفة وتسرب الكفاءات في الحكومة الاتحادية.

## طريقة القياس:

عدد الموظفين التاركين للخدمة في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس

اجمالي الموظفين الفعليين في الجهة في نهاية فترة القياس

=

معادلة قياس مؤشر  
نسبة الدوران الوظيفي



## وصف المؤشر:

○ يعكس مؤشر نسبة تاركي الخدمة من الموظفين الجدد مدى قدرة الجهات الاتحادية على المحافظة على الموظفين الجدد.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{اجمالي عدد تاركي الخدمة الجدد في نهاية فترة القياس}}{\text{اجمالي عدد الموظفين الجدد في نهاية فترة القياس}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة تاركي الخدمة من الموظفين الجدد}$$



## وصف المؤشر:

- يعكس مؤشر نسبة تاركي الخدمة من الحاصلين على تقييم أداء «4» فأعلى مدى قدرة الجهات الاتحادية على المحافظة على الموظفين من ذوي الكفاءات الحاصلين على تقييم أداء «4» فأعلى وفق نظام إدارة الأداء المعتمد لموظفي الحكومة الاتحادية.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد تاركي الخدمة الحاصلين على تقييم أداء «4» فأعلى (بناءً على تقييم أداء العام الماضي)}}{\text{اجمالي عدد تاركي الخدمة}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة تاركي الخدمة من الحاصلين على تقييم أداء «4» فأعلى}$$



## وصف المؤشر:

- يعكس مؤشر نسبة تاركي الخدمة ممن تم ادراجهم ضمن خطة التعاقب الوظيفي مدى قدرة الجهات الاتحادية في المحافظة على موظفي الصف الثاني من ذوي الكفاءة والذين تم تأهيلهم لشغل وظائف مهمة في الجهة.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد تاركي الخدمة ممن تم ادراجهم ضمن خطة التعاقب الوظيفي}}{\text{اجمالي الموظفين المدرجين ضمن خطة التعاقب الوظيفي}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة تاركي الخدمة ممن تم ادراجهم ضمن خطة التعاقب الوظيفي}$$



## وصف المؤشر:

- يعكس هذا المؤشر مدى التحول الالكتروني في نظام تقييم الأداء من خلال ربط الأهداف الفردية للموظفين بالخطة التشغيلية للجهة وبنك الأهداف الذكية.

## طريقة القياس:

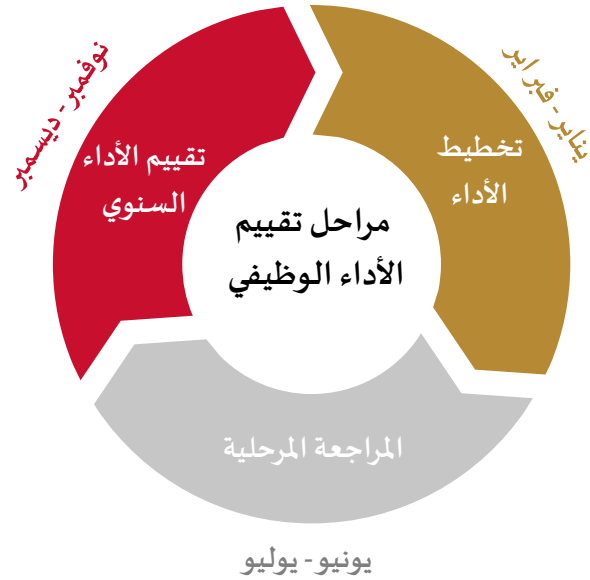
$$\frac{\text{عدد الموظفين المستخدمين لبنك الأهداف الذكية}}{\text{اجمالي عدد الموظفين المستهدفين في نظام إدارة الأداء}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة الأهداف الفردية المسقطه من بنك الأهداف الذكية}$$



## وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر نسبة اكتمال مراحل دورة أداء الموظفين وفق نظام إدارة الأداء المعتمد في الحكومة الاتحادية

## طريقة القياس:



$$\frac{\text{عدد وثائق الأداء المكتملة في نهاية كل مرحلة}}{\text{عدد الموظفين المستهدفين بعلمية التقييم السنوي}} = \text{معادلة قياس مؤشور نسبة اكتمال مراحل تقييم الأداء الوظيفي}$$





## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين الحاصلين على ترقيات في الجهة و كذلك نسبة الموظفين الحاصلين على تقييم أداء «4» فأعلى من إجمالي الحاصلين على ترقيات



## طريقة القياس:

1

عدد الموظفين الحاصلين على ترقيات

=

معادلة قياس نسبة الموظفين  
الحاصلين على ترقيات

اجمالي عدد الموظفين في الجهة

2

عدد الموظفين الحاصلين على ترقيات ممن حصلوا على تقييم أداء «4» فأعلى  
(بناءً على نتيجة تقييم الأداء للعام الماضي)

=

معادلة قياس مؤشر نسبة الموظفين  
الحاصلين على ترقيات ممن حصلوا على  
تقييم أداء «4» فأعلى من إجمالي عدد  
الحاصلين على ترقيات

اجمالي عدد الموظفين الحاصلين على ترقيات في نهاية فترة القياس



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر مدى التحول الإلكتروني في التوظيف من خلال استخدام نظام التوظيف الإلكتروني (i-recruitment) بهدف تحديد مدى أتمتة عمليات التوظيف في الجهة الاتحادية ويشمل على مؤشرين فرعيين وهما:

- مؤشر نسبة الشواغر المعلنة من خلال نظام التوظيف الإلكتروني ( i-recruitment )
- مؤشر نسبة الموظفين المعيّنين باستخدام نظام التوظيف الإلكتروني (i-recruitment)

## طريقة القياس:

1

عدد الشواغر المعلنة عبر نظام التوظيف الإلكتروني

معادلة قياس نسبة الشواغر  
المعلنة من خلال نظام التوظيف  
الإلكتروني ( i-recruitment )

اجمالي الشواغر في الجهة

2

عدد الموظفين الذين تم تعيينهم باستخدام نظام التوظيف الإلكتروني

معادلة قياس مؤشر نسبة الموظفين  
المعيّنين باستخدام نظام التوظيف  
الإلكتروني (i-recruitment)

اجمالي التعيينات في الجهة

وحدة القياس  
نسبة

نمط القياس  
التزايد أفضل

دورية القياس  
سنوي



# محور التطوير





## 2. المتدربين



- نسبة المتدربين (مؤشر استراتيجي)

## 1. التحول الرقمي في التدريب



- نسبة الموظفين الذين لديهم خطة تطوير فردية إلكترونية
- نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بناء على نتائج ومخرجات نظام إدارة الوظيفي
- نسبة استخدام بنك البرامج التدريبية
- نسبة مدى ملاءمة البرامج التدريبية المنفذة للاحتياجات التدريبية
- نسبة استخدام أنواع مختلفة من أشكال التدريب

## 5. الكفاءات الوظيفية



- نسبة الموظفين الذين تتوفر لديهم الكفاءات الوظيفية المطلوبة

## 4. الحاصلين على شهادات علمية وتخصصية



- نسبة الموظفين الحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق (بكالوريوس فما فوق)

## 3. الساعات التدريبية



- معدل الساعات التدريبية (مؤشر استراتيجي)



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الموظفين الذين لديهم خطة تطوير فردية إلكترونية والتي يتم وضعها بشكل سنوي وبصورة تتلاءم مع احتياجات الموظف لتطوير كفاءات محددة والتي من شأنها تحسين أداءه في وظيفته الحالية أو من أجل اعداده لتولي مسؤوليات أخرى مستقبلية.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين الذين لديهم خطة تطوير فردية إلكترونية}}{\text{اجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة الموظفين الذين لديهم خطة تطوير فردية إلكترونية}$$



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر مدى ربط الجهة الاتحادية بين مخرجات نظام إدارة الأداء الوظيفي و البرامج التدريبية التي تم تنفيذها لتطوير الكفاءات الوظيفية والسلوكية للموظفين.

## طريقة القياس:

عدد البرامج التدريبية المنفذة بناء على مخرجات نظام إدارة الأداء

معادلة قياس مؤشر نسبة البرامج التدريبية

التي تم تنفيذها بناء على نتائج ومخرجات

نظام إدارة الأداء

اجمالي عدد البرامج التدريبية المقترحة من نظام إدارة الأداء

=



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر مدى استفادة الجهة من بنك البرامج التدريبية الالكترونية في تنفيذ خطط التطوير الفردية للموظفين المستهدفين بالتدريب.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين الحاصلين على تدريب من خلال بنك البرامج التدريبية}}{\text{اجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب}} = \text{معادلة قياس مؤشر نسبة استخدام بنك البرامج التدريبية}$$



## وصف المؤشر:

يهدف هذا المؤشر الى قياس أثر التدريب ومدى ملاءمة البرامج التدريبية المنفذة لخطط واحتياجات التدريب الخاصة بالموظفين المستهدفين.

## طريقة القياس:

عدد البرامج التدريبية المنفذة والتي تلائم الاحتياجات التدريبية للموظفين المستهدفين

معادلة قياس مدى ملاءمة البرامج التدريبية  
المنفذة للاحتياجات التدريبية

إجمالي البرامج التدريبية ضمن الاحتياجات التدريبية في الجهة

=





## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة استخدام أشكال التدريب المعتمدة في الحكومة الاتحادية وفق نظام التدريب والتطوير الصادر عن الهيئة والتي من شأنها رفع أداء القوى العاملة سعياً إلى تحقيق أهداف الجهة الحالية والمستقبلية.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد أشكال التدريب المستخدمة}}{\text{اجمالي عدد أشكال التدريب المعتمدة وفق نظام التدريب والتطوير}} = \text{معادلة قياس نسبة استخدام أنواع مختلفة من أشكال التدريب}$$

## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المتدربين في الجهات الاتحادية حيث يهدف إلى تحديد مستوى مشاركة الموظفين في البرامج التدريبية على مختلف أنواعها بهدف تحسين أداء الموظفين وتنمية معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وتمكينهم، وفق ما تقتضيه متطلبات الوظيفة.

مصطلح برنامج تدريبي يشمل أي شكل من أشكال التدريب المعتمدة وفق نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية سواء عبر حضور ندوة أو برنامج تدريبي أو ورشة عمل أو غيرها.

تحتسب مشاركة الموظف في حضور برامج التدريب والتطوير كمرة واحدة (للموظف الواحد بدون تكرار طوال العام) بغض النظر عن تكرار مشاركته في التدريب بكافة أشكاله، حيث يهدف المؤشر إلى قياس حجم مشاركة الموظفين من إجمالي المستهدفين بالنظام.

## طريقة القياس:

عدد الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة الذين حصلوا على تدريب خلال فترة القياس (تراكمي بدون تكرار)

إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في

نهاية فترة القياس\*

= معادلة قياس نسبة المتدربين



### يشمل قياس المؤشر

1. الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية
2. يشمل جميع الفئات الوظيفية و جميع الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء، والمستشارين

### يستثنى من قياس المؤشر

1. الفئة المعاونة أو الخدمية
2. الكادر المحلي
3. العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي
4. عقود التعهيد للخدمات العامة
5. الموظفين على الدرجات ما دون العاشرة
6. الاعارة، الاجازة الدراسية الممتدة، الاجازة المرضية الممتدة، الخدمة الوطنية،
7. التعيينات في اخر الربع من العام
- الموظفين المستقبليين خلال العام

## وصف المؤشر:

يقيس هذا المؤشر معدل الساعات التدريبية الفعلية التي أمضاها الموظفون في التدريب في الجهات الاتحادية حيث يهدف إلى تحديد الوقت المستثمر في تنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية والإدارية للموظفين.

مصطلح برنامج تدريبي يشمل أي شكل من أشكال التدريب المعتمدة وفق نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية سواء عبر حضور ندوة أو برنامج تدريبي أو ورشة عمل أو غيرها بما لا يقل عن ساعتين.

يتم احتساب عدد ساعات التدريب الإجمالي المستلمة لجميع الموظفين بغض النظر عن تكرار الموظف حيث أن الهدف من هذا المؤشر هو قياس متوسط الساعات الفعلية لإجمالي المستهدفين ومقارنتها بعدد الموظفين.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{إجمالي عدد الساعات التدريبية الفعلية لموظفي الفئات الوظيفية المعتمدة خلال فترة القياس}}{\text{إجمالي عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس}} = \text{معادلة قياس معدل الساعات التدريبية}$$



### يشمل قياس المؤشر

1. الموظفين على الكادر العام والكوادر التخصصية
2. يشمل جميع الفئات الوظيفية و جميع الموظفين على مختلف العقود الدوام الكامل والخاص والخبراء, والمستشارين

### يستثنى من قياس المؤشر

1. الفئة المعاونة أو الخدمية
2. الكادر المحلي
3. العقود المؤقتة أو المياومة أو الدوام جزئي
4. عقود التعهيد للخدمات العامة
5. الموظفين على الدرجات ما دون العاشرة
6. الاعارة، الاجازة الدراسية الممتدة، الاجازة المرضية الممتدة، الخدمة الوطنية، التعيينات في اخر الربع من العام
7. الموظفين المستقبليين خلال العام



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الموظفين الحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق من إجمالي عدد الموظفين في الجهة الاتحادية. يتم استثناء الموظفين على الدرجة العاشرة فما دون (فئة الخدمات الحرفية والمعاونة) عند قياس المؤشر.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين الحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق}}{\text{اجمالي عدد الموظفين في الجهة}} = \text{معادلة قياس نسبة الموظفين الحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق}$$



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة الموظفين الحاصلين على نتيجة تقييم «2» فأعلى في تقييم الكفاءات الوظيفية من إجمالي المستهدفين بتقييم الأداء الوظيفي في الجهة.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين الحاصلين على نتيجة تقييم «2» فأعلى في تقييم الكفاءات الوظيفية في نهاية فترة القياس}}{\text{اجمالي عدد الموظفين المستهدفين بتقييم الأداء في نهاية فترة القياس}} = \text{معادلة قياس نسبة الموظفين الذين تتوفر لديهم الكفاءات المطلوبة}$$



# محور الدمج والاشراك



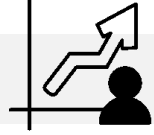


## 2. المكافآت والحوافز



○ نسبة المكرمين

## 1. انتاجية الموظفين



○ عامل أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية (مؤشر استراتيجي)

## 4. بنك المهارات



○ نسبة الموظفين المشاركين في بنك المهارات

## 3. المخالفات والتظلمات



○ نسبة المخالفات

○ نسبة التظلمات التي تم البت فيها



## وصف المؤشر :

- يستخدم عامل أثر الإجازات المرضية على الإنتاجية في إدارة الموارد البشرية كوسيلة لقياس حالات التغيب بين الموظفين ولتحديد حالات الغياب القصيرة أو التي تستدعي الانتباه ويتوجب معها اتخاذ الاجراءات اللازمة كما يستخدم عامل كذلك كأحد وسائل قياس الإنتاجية.

## ○ أنواع الإجازات المشمولة ضمن نطاق المؤشر:

- المرضية
- المرضية بلجنة
- مرافقة مريض داخل الدولة
- مرافقة مريض خارج الدولة

- ينظر عامل أثر الإجازات المرضية الى أن الغياب يعتمد على عنصرين رئيسيين هما:

1 - تكرار الغياب ( occurrence )

2 - مجموع أيام الغياب ( total number of absence days )



معادلة عامل أثر الإجازات المرضية على الانتاجية:

$$B = ( S^2 \times D )$$

S: تكرار حالات الغياب للموظف في السنة

D: مجموع أيام الغياب الكلي للموظف في السنة

B: عامل برادفورد BradFordFactor

### تصنيف نتيجة البراد فورد

لا توجد ملاحظات على الاجازات المرضية	125-0	○
مؤشر منخفض: لدى الموظف اجازات مرضية وغير مؤثرة على الانتاجية ولا يستدعي الامر اتخاذ اية اجراءات	500-126	○
مؤشر متوسط: لدى الموظف اجازات مرضية ولها تأثير محدود على الانتاجية ويتطلب الامر نصح وارشاد الموظف لضمان عدم ارتفاع اجازاته المرضية	1000-501	○
مؤشر عالي: لدى الموظف اجازات مرضية متزايدة ولها تأثير ملحوظ على الانتاجية وتستدعي اجراءات للحد من استغلال الاجازات المرضية	2000-1001	○
مؤشر عالي جدا: لدى الموظف اجازات مرضية كثيرة ولها تأثير عالي على الانتاجية وتستدعي اتخاذ اجراءات سريعة بشأن الموظف	2000+	○



## طريقة القياس :

عدد الموظفين الذين يقع عامل أثر الإجازات لهم ضمن التصنيف الرابع والخامس

معادلة قياس عامل أثر الإجازات المرضية  
على الانتاجية

إجمالي الموظفين في الفئات الوظيفية المعتمدة في نهاية فترة القياس

## مثال توضيحي لاحتساب نقاط عامل قياس أثر الإجازات المرضية على الانتاجية :

رقم الموظف	الوزارة / الجهة	اسم الموظف	نوع الاجازة	عدد ايام الاجازة	تاريخ بدأ الاجازة	تاريخ انتهاء الاجازة
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضيه	4	13-Jan-14	16-Jan-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضيه	3	20-Jan-14	22-Jan-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضيه	4	9-Feb-14	12-Feb-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضيه	2	2-Mar-14	3-Mar-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضيه لجنة	4	11-Aug-14	14-Aug-14
1000001	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية	محمد احمد عبدالله خالد حسين سالم	مرضيه لجنة	12	27-Aug-14	13-Sep-14

نقطة 1044 = 29 × 6 × 6

المعادلة لاحتساب نقاط عامل  
أثر الإجازات المرضية على الانتاجية

مجموع الايام = 29

تكرار = 6

جدول يوضح تصنيفات مؤشر عامل قياس أثر الإجازات المرضية على الانتاجية استنادا لنتائج الموظف وفق الإجازات المرضية المتكررة

لا توجد ملاحظات على الاجازات المرضية	125-0
مؤشر منخفض: لدى الموظف اجازات مرضيه وغير مؤثرة على الانتاجية ولا يستدعي الامراتخاذ اية اجراءات	500-126
مؤشر متوسط: لدى الموظف اجازات مرضيه ولها تأثير محدود على الانتاجية ويتطلب الامر نصيح وارشاد الموظف لضمان عدم ارتفاع اجازاته المرضيه	1000-501
مؤشر عالي: لدى الموظف اجازات مرضيه متزايدة ولها تأثير ملحوظ على الانتاجية وتستدعي اجراءات للحد من استغلال الاجازات المرضيه	2000-1001
مؤشر عالي جدا: لدى الموظف اجازات مرضيه كثيرة ولها تأثير عالي على الانتاجية وتستدعي اتخاذ اجراءات سريعة بشأن الموظف	2000+



### وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر نسبة المكرمين في الجهات الاتحادية وفق نظام المكافآت والحوافز المعتمد في الحكومة الاتحادية بقرار مجلس الوزراء الموقر رقم 18 لسنة 2015، ويهدف إلى رفع تنافسية الحكومة الاتحادية لتكون بيئة جاذبة للكفاءات من خلال منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية في إطار منظومة متكاملة من أنظمة وتشريعات المورد البشرية التي تعزز الأداء وترفع الإنتاجية وتضمن سعادة الموظفين.

### طريقة القياس:

$$\text{عدد الموظفين المكرمين} = \frac{\text{معادلة قياس نسبة الموظفين المكرمين}}{\text{اجمالي عدد الموظفين في الجهة}}$$



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة المخالفات المعتمدة في الجهة من قبل لجان المخالفات والموثقة عبر شاشات بياناتي او اي نظام الكتروني آخر .

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد المخالفات}}{\text{اجمالي عدد الموظفين في الجهة}} = \text{معادلة قياس نسبة المخالفات}$$



## وصف المؤشر:

يقاس هذا المؤشر نسبة التظلمات التي تم البت فيها عبر لجان التظلمات والموثقة عبر نظام بياناتي او اي نظام الإلكتروني آخر.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد التظلمات التي تم البت فيها}}{\text{اجمالي عدد الموظفين في الجهة}} = \text{معادلة قياس نسبة التظلمات التي تم البت فيها}$$



## وصف المؤشر:

- يقيس هذا المؤشر عدد الموظفين المشاركين في بنك المهارات في الجهات الاتحادية بهدف حصر مهارات موظفي الحكومة الاتحادية للاستفادة منها في المشاريع والأنشطة المختلفة وتبادل المعرفة بين الجهات الحكومية الاتحادية من خلال بناء قاعدة بيانات موحدة في الحكومة الاتحادية للموظفين من أصحاب المهارات والخبرات التخصصية.

## طريقة القياس:

$$\frac{\text{عدد الموظفين المشاركين في بنك المهارات}}{\text{اجمالي عدد الموظفين في الجهة}} = \text{معادلة قياس نسبة الموظفين المشاركين في بنك المهارات}$$

# ولكم جزيل الشكر

عمر البلوشي - هاتف: 042319118, بريد إلكتروني: OAlBalooshi@fahr.gov.ae  
زينب ال علي - هاتف: 042319168, بريد إلكتروني: ZAIAli@fahr.gov.ae

لمزيد من التفاصيل  
يرجى التواصل مع: