



جائزة الإمارات  
للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية  
(الدورة الثالثة) ٢٠١٦

مايو ٢٠١٦

## الأجندة

### جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

- ◀ رعاية الجائزة
- ◀ أهداف الجائزة
- ◀ حفل تكريم الدورة الثانية
- ◀ فئات الجائزة
- ◀ آلية التقييم
- ◀ منهجية القياس – بطاقة الأداء المتوازن
- ◀ معايير الجائزة – الجهات
- ◀ معايير الجائزة – أفضل ممارسة
- ◀ سير عمل الجائزة



## رعاية الجائزة

ساهمت رعاية سمو الشيخ  
منصور بن زايد آل نهيان في:

- ◀ **تشجيع** الجهات الحكومية الاتحادية على المشاركة في البرنامج عن رغبة أكيدة
- ◀ **رفع** مستوى المنافسة وتحقيق الأهداف التي تصبو إليها الجائزة
- ◀ **تعزيز** دافعية العاملين في مجال الموارد البشرية
- ◀ **الالتزام** الأمثل للجهات الحكومية بتشريعات وسياسات الموارد البشرية الحكومية



## أهداف الجائزة

وتبادل ورعاية أفضل الممارسات والأفكار على صعيد الموارد البشرية التي من شأنها تعزيز القيمة المضافة ورفع مستوى الإنتاجية

تعلم



مبادرات الموارد البشرية الناجحة على مستوى الجهات الحكومية الاتحادية والمتخصصين

إبراز



الدور الحيوي للموارد البشرية في التميز على مستوى الجهة الحكومية الاتحادية والموظفين

عكس



بمستوى ممارسات الموارد البشرية وإدارة الأفراد وبالتالي رفع جودة بيئة العمل والمستوى العام للأداء لضمان الالتزام والحوكمة

الارتقاء





## حفل تكريم الدورة الثانية





## حفل تكريم الدورة الثانية فئة القائد المتميز



عبد الله بأسويد  
هيئة التأمين



عفراء المري  
وزارة الطاقة



عثمان آل علي  
هيئة الأوراق المالية والسلع



## حفل تكريم الدورة الثانية فئة التنفيذي الواعد



آمنة عبد الله سعيد  
وزارة الثقافة وتنمية المعرفة



على مستوى الأفراد ( بالترشيح ) ( جائزتين )

الجهة الرائدة على المستوى العام في إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية (وفق معايير بطاقة الأداء المتوازن) – الزامي ( جائزة واحدة)

### القائد المتميز

- أن لا تقل درجته الوظيفية عن وكيل / وكيل مساعد (ومن في حكمهما ) - مديرادارة في أي من الوحدات التنظيمية .
- يظهر القائد المتميز القدرة على استيعاب وتطبيق ممارسات مبتكرة على صعيد الموارد البشرية.

### فارس الموارد البشرية

- أن يكون أحد ممارسي الموارد البشرية في الجهات الاتحادية (بغض النظر عن فئاتهم ودرجاتهم الوظيفية).
- يفضل الحاصلين على شهادات تخصصية في الموارد البشرية.
- سيطلب من المترشح تقديم عرض عن انجازاته وسيتم تقييمه وفقاً للكفاءات التخصصية.

أفضل ممارسة في الحكومة الاتحادية  
( بالترشيح ) ( أربع جوائز )

بيئة عمل صديقة للمعاقين

الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل

الرفاه الوظيفي في بيئة العمل

القراءة والمعرفة

على مستوى الوزارات والجهات ( الفئات الفرعية الزامية ) ( خمس جوائز )

الجهة الفائزة على محور العمليات

الجهة الفائزة على محور التعلم والنمو

الجهة الفائزة على المحور المالي

الجهة الفائزة على محور المتعاملين

الجهة الأكثر تحسناً

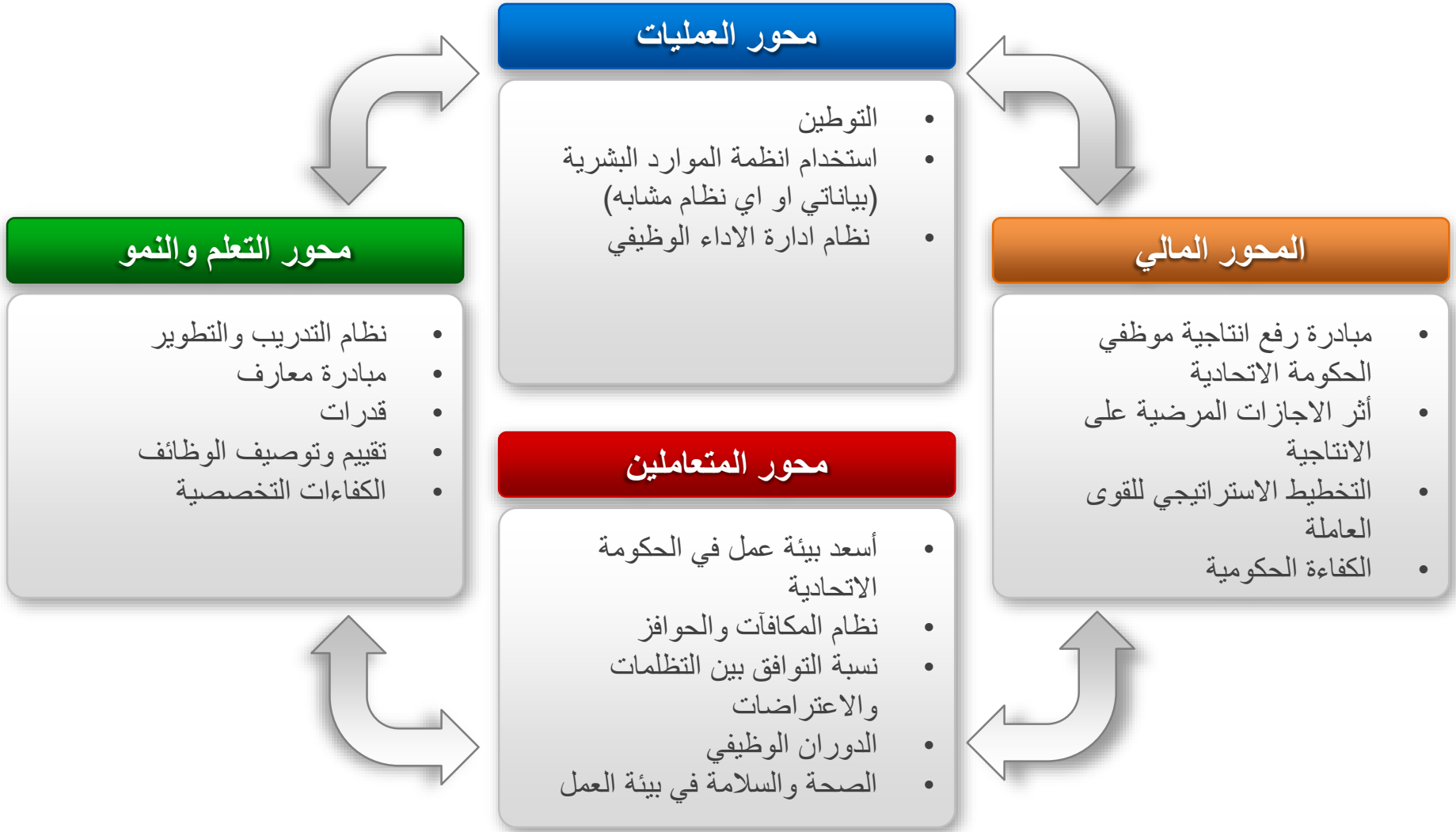




آلية التقييم لفئات جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



## بطاقة الاداء المتوازن





جائزة الإمارات  
للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية  
- معايير فئات الجهات



مؤشرات محور العمليات

المؤشر	#
نسبة التوطين (الإجمالي)	1
نسبة الزيادة في أعداد المواطنين	2
نسبة تطبيق نظام إدارة الأداء (- نظام مبني على أهداف وكفاءات ، - نظام إلكتروني ، - الالتزام بنسب الضبط والموازنة ، - الالتزام بمراحل النظام: التخطيط ، المراجعة ، التقييم ) .	3
تطبيق أنظمة الكترونية لإجراءات الموارد البشرية الموجودة مسبقاً حتى عام ٢٠١٥ (- نظام الموارد البشرية الأساسي ، - نظام الخدمة الذاتية ، - نظام إدارة الأداء الإلكتروني ، - نظام التدريب والتطوير ، - نظام التقارير الاحصائية، - نظام التقارير الذكية)	4
تطبيق أنظمة الكترونية لإجراءات الموارد البشرية مستحدثة في عام ٢٠١٦ (- نظام التوظيف الإلكتروني ، - نظام تخطيط القوى العاملة ، - نظام الحضور والانصراف )	5
نسبة اكتمال بيانات الموظفين الأساسية	6

## مؤشرات محور التعلم والنمو

المؤشر	#
نسبة الموظفين الذين لديهم خطة التطوير الفردية	1
نسبة تنفيذ خطط التدريب والتطوير السنوية	2
استخدام ادوات لقياس قدرات الموظفين الشخصية (قدرات)	3
نسبة المتدربين	4
معدل الساعات التدريبية	5
نسبة الوظائف التي تم تقييمها وتوصيفها من اجمالي الوظائف	6
نسبة البرامج المنفذة من الخطة التدريبية للجهة الاتحادية من خلال (معارف)	7
عدد البرامج التدريبية لرفع مستوى الكفاءات التخصصية	8



## مؤشرات المحور المالي

#	المؤشر
١	نسبة عامل أثر الاجازات المرضية على الانتاجية
٢	معدل تكلفة الموظف في الجهة في الشهر
٣	نسبة جودة تطبيق نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
٤	مقارنة الوظائف الداعمة مع الوظائف الأساسية
٥	فعالية الهيكل التنظيمي span of control من ناحية توزيع الوحدات التنظيمية .
٦	التوازن بين الجنسين في الوظائف القيادية (وكيل / وكيل مساعد (ومن في حكمهما ) - مدير ادارة في أي من الوحدات التنظيمية )

مؤشرات محور المتعاملين

المؤشر	#
نسبة الرضا الوظيفي	١
معدل الدوران الوظيفي	٢
نسبة تفعيل أركان نظام المكافآت والحوافز (الالتزام)	٣
نسبة المكرمين من نظام المكافآت والحوافز	٤
نسبة الترقيات	٥
نسبة الالتزام بتطبيق إجراءات الموارد البشرية من خلال نظام الحضور والانصراف	٦
نسبة التوافق بين مؤشر التظلمات والاعتراضات	٧
عدد الاصابات أثناء العمل وجودة تطبيق النظام ( نظام الصحة والسلامة )	٨

فئة الجهة الاتحادية الأكثر تحسناً



تعتبر هذه الفئة من الفئات الجديدة في جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في دورتها لعام ٢٠١٦ سيتم تطبيقها على جميع الجهات الاتحادية في الحكومة (وزارات/جهات اتحادية مستقلة) وسيتم قياس مدى التحسن في نتائج مؤشرات الموارد البشرية المطبقة من خلال محاور بطاقة الأداء المتوازن خلال العام ٢٠١٦ مقارنةً بعام ٢٠١٥ بحيث سيتم تحديد أفضل جهة اتحادية تحسناً في النتائج.



الوزن	المؤشر	#
10%	اهداف الممارسة	1
٢٠%	عناصر الابتكار والتميز	2
15%	التقنيات المستخدمة	٣
20%	التأثيرات والتحسين	٤
٢٠%	النتائج والاثار الايجابية	٥
10%	استدامة الممارسة	٦
5%	نقل المعرفة	٧

ملاحظة: سيتم ارسال نموذج لتعبئة أفضل الممارسات من قبل الجهات الاتحادية المشاركة.

## المعايير الرئيسية لفئات الافراد

1	معرفة الموظف ببرامج وانظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
2	مساهمة الموظف في رفع مستويات تطبيق انظمة برامج الموارد البشرية المعتمدة في جهته
3	تقديم الموظف مقترحات فعالة ومبدعة داخل جهته او للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لتطوير انظمة وبرامج وسياسات الموارد البشرية الاتحادية
4	التطوير الذاتي لمهارات الموظف وقدراته في مواضيع الموارد البشرية
5	المشاركة في فعاليات الموارد البشرية ( عدد اوراق العمل والندوات والورش التي شارك فيها الموظف )
6	التعاون والتنسيق الداخلي مع الموظفين والادارات في الجهة
7	إنجازات الموظف المتميزة في الجهة
8	التفكير والتخطيط الاستراتيجي الفعال للإدارة
9	نشر والتعريف بمبادرات الموارد البشرية
10	القدرة على التغيير والتطوير المستمر والاعتماد على النتائج

## سير العمل للتقييم – فئة الجهات

مراحل جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية – فئة الجهات												
أبريل ٢٠١٧	مارس ٢٠١٧	فبراير ٢٠١٧	يناير ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠١٦	نوفمبر ٢٠١٦	أكتوبر ٢٠١٦	سبتمبر ٢٠١٦	أغسطس ٢٠١٦	يوليو ٢٠١٦	يونيو ٢٠١٦	مايو ٢٠١٦	
تكريم الفائزين (الحفل)	إعلان النتائج				اجتماعات اللجنة الفنية لحصر وتدقيق النتائج (في الهيئة)	ورش تشييطية (للتعريف بمعايير وفئات الجائزة)	• فتح باب الترشيح لأفضل الممارسات				• إطلاق الجائزة • ورش توعوية للجهات حول الجائزة وفئاتها وشروط الترشيح لها	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
			رفع نتائج مؤشرات الأداء وفقاً لمعايير الجائزة للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية									الجهات الحكومية الاتحادية
			تنفيذ الزيارات الميدانية للاطلاع على أفضل الممارسات وإعداد التقارير									المقيمين
		مراجعة التقارير وإصدار النتائج النهائية في نهاية فبراير										هيئة التحكيم
		إعداد التقارير الختامية	اعداد تقارير بطاقة الأداء المتوازن		وضع خطة الزيارات الميدانية للاطلاع على أفضل الممارسات وإرسالها للجهات الحكومية الاتحادية							الفريق التنفيذي للجائزة

### سير العمل للتقييم – فئة الأفراد

مراحل جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية – فئة الأفراد												
أبريل ٢٠١٧	مارس ٢٠١٧	فبراير ٢٠١٧	يناير ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠١٦	نوفمبر ٢٠١٦	أكتوبر ٢٠١٦	سبتمبر ٢٠١٦	أغسطس ٢٠١٦	يوليو ٢٠١٦	يونيو ٢٠١٦	مايو ٢٠١٦	
تكريم الفائزين (الحفل)	إعلان النتائج				اجتماعات اللجنة الفنية لحصر وتدقيق النتائج (في الهيئة)	ورش تنشيطية (للتعريف بمعايير وفئات الجائزة)	• فتح باب الترشح للأفراد • عقد ورش تعريفية لتحضير المرشحين لعملية التقييم				• إطلاق الجائزة • ورش توعوية للجهات حول الجائزة وفئاتها وشروط الترشح لها	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
												الجهات الحكومية الاتحادية
				تنفيذ المقابلات للمرشحين (مبنى الهيئة في دبي)								المقيمين
		مراجعة التقارير وإصدار النتائج النهائية في نهاية فبراير										هيئة التحكيم
		إعداد التقارير الختامية			وضع خطة المقابلات وإرسالها للجهات الحكومية الاتحادية والمرشحين لفئة الأفراد							الفريق التنفيذي للجائزة

# نشكر لكم حسن استماعكم مع تمنياتنا بالتوفيق للجميع

البريد الإلكتروني للجائزة: [uae-hr-award@fahr.gov.ae](mailto:uae-hr-award@fahr.gov.ae)



تويتر: [https://twitter.com/FAHR\\_UAE](https://twitter.com/FAHR_UAE)



يوتيوب: <http://www.youtube.com/user/FAHR2011>



انستجرام: [FAHR\\_UAE](#)



رقم الفاكس: +971 2 - 6266767

رقم الهاتف: +971 2 - 4036000

صندوق البريد: ٢٣٥٠

أبوظبي:

رقم الفاكس: +971 4 - 2941216

رقم الهاتف: +971 4 - 2319000

صندوق البريد: ٥٠٠٢

دبي:

البريد الإلكتروني للهيئة: [info@fahr.gov.ae](mailto:info@fahr.gov.ae)

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



## المرفقات

## قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية

### قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية :

- صدر قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والمعدل بمرسوم بقانون اتحادي رقم ٩ لسنة ٢٠١١ في شأن تعديل بعض احكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية .
- ويركز القانون على العنصر البشري باعتباره أصلاً استثمارياً يجب إدارته وتطوره بفعالية وكفاءة ، كما أنه يعكس رؤيا مستقبلية وبعد نظر للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية ، ويساهم في تطوير النظم والسياسات ضمن بيئة العمل ويساهم بفعالية في تحفيز التنمية البشرية .



### اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية :

- صدرت اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ( ١٣ ) لسنة ٢٠١٢ م .
- وتتضمن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية كافة الضوابط والتفاصيل بحقوق وواجبات الموظفين وعمليات التوظيف والتقييم ، وأنظمة الحوافز والإجازات والجزاءات وغيرها من الأمور المتعلقة بالموارد البشرية العاملة في الجهات الحكومية الاتحادية.



## لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة

### لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة :

- صدرت لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة ٢٠١٣ من أجل توحيد مبادئ ومفاهيم الموارد البشرية التي تنظم عمل الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة وذلك بما يتوافق مع المبادئ العامة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - بحيث تكون مرجعية واحدة من خلال تشريع ينظم ذلك.
- تميزت اللائحة بانسجامها مع احكام اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته وتوافقها في كثير من النصوص معها مما يسهل في تطبيق الانظمة المعتمدة في الحكومة الاتحادية على الجهات الاتحادية ( منها على سبيل المثال نظام بياناتي ونظام إدارة الاداء ونظام التدريب والتطوير ونظام تقييم وتوصيف الوظائف... الخ )
- كما صدر جدول مرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة ٢٠١٣ بشأن لائحة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية المستقلة يتضمن الجهات الاتحادية التي يسري عليها نطاق تطبيق اللائحة .

علما بأن هذه اللائحة لا تتعارض مع استقلالية تلك الجهات حيث احتفظت كل جهة تماماً بـ :

- جدول الدرجات والرواتب الخاص بها وما يرتبط بذلك من بدلات و علاوات تتوافق مع طبيعة عملها.
- الهيكل التنظيمي الذي يتوافق مع خصوصيتها، والمهام الرئيسية المعتمدة .
- المرونة في بعض الجوانب الإدارية أخرى





## مؤشرات بطاقة الاداء المتوازن



تعميم رقم ( 56 ) لسنة 2014م  
في شأن اطلاق مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

الى كافة الوزارات والجهات الاتحادية  
المحترمين  
تحية طيبة وبعد ..

تهديكم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية اطيب التحيات ، متمنية لكم دوام التوفيق والنجاح. كما تود ان تعرب لكم عن تقديرها البالغ لتعاونكم الدائم ومساهماتكم الفاعلة في تحقيق المبادرات الخاصة باستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة .

نود إعلامكم بأنه وفي إطار حرص مكتب رئاسة مجلس الوزراء والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على توحيد المعايير وتطوير المؤشرات المشتركة للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، 7نفذتكم علما بأنه قد تم اعتماد مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والتي سيتم قياسها للأعوام 2014-2016 والتي تم توعية الوزارات والجهات الاتحادية بها ضمن الورش التوعوية الخاصة بجائزة الامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وبناءً على ما سبق يرجى الاطلاع واستكمال الملفات المرفقة في موعد اقضاء الأثنين 20 أكتوبر 2014، ليتسنى لنا مراجعة البيانات التاريخية وإقرار المستهدفات.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،

صدر بتاريخ : 14 / 10 / 2014

د. عبد الرحمن العور  
المدير العام

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

لتواصل:

عائشة السادة - رئيس قسم التخطيط وتطوير البرامج - 042319149 - [aisada@fah.gov.ae](mailto:aisada@fah.gov.ae)

للمرجعات:

- قائمة المؤشرات المعتمدة من مكتب رئاسة مجلس الوزراء
- سير العمل لقياس ورفع نتائج مؤشرات الموارد البشرية ضمن نظام أداء الانترنت
- البيانات التعريفية لمؤشرات ممكن الموارد البشرية

اطلق مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر مشروع  
الممكنات الحكومية للدورة الاستراتيجية 2014-  
2016 والتي شملت المحاور الأربعة التالية:  
المحور المالي، محور الموارد البشرية، محور  
الحكومة الذكية ومحور المتعاملين .  
وعليه أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية  
الحكومية مؤشرات ممكن الموارد البشرية في 14-  
10-2014 متضمنا 5 مؤشرات استراتيجية و 12  
مؤشر تشغيلي ، وفي بداية عام 2016 قامت الهيئة  
الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالاتفاق مع  
مكتب رئاسة مجلس الوزراء الموقر بتحديث  
المؤشرات بحيث شملت 6 مؤشرات استراتيجية  
و 2 مؤشر تشغيلي .



# الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

Federal Authority For Government Human Resources

## قرار مشروع تطوير وتحسين اداء ادارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

UNITED ARAB EMIRATES  
TRILCABINET

الإمارات العربية المتحدة  
مجلس الوزراء

الرقم: ٩٣٦ / ٤٦ / ٤٠ م خ / ١٩ / ٥ / ٢٠١٣

التاريخ: 2013/05/19

قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (2/٤/52) لسنة 2013  
الجلسة رقم (4)

الموقع: **معالي الأخ/ حميد محمد القطامي**  
وزير التربية والتعليم  
رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

تحية طيبة وبعد ..

الموضوع : مشروع تطوير وتحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الجهات الاتحادية

بالإشارة إلى مذكرتكم رقم 2013/05 بتاريخ 2013/02/05م بشأن الموضوع أعلاه،  
لرجو التفاضل بالإحاطة بأن المجلس الوزاري للخدمات في جلسته المنعقدة بتاريخ 2013/05/19م،  
قد قرر الموافقة على مشروع تطوير وتحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الجهات الاتحادية على أن  
يتم تنفيذه بالتنسيق مع الوزارات والجهات الاتحادية وفقاً لخطة العمل التي تضعها هيئتناكم الموقرة.  
وتفضلوا ممالئكم بقبول فائق الاحترام والتقدير ..

**منصور بن زايد آل نهيان**  
نائب رئيس مجلس الوزراء - وزير شؤون الرئاسة  
رئيس المجلس الوزاري للخدمات

وفق قرار المجلس الوزاري للتنمية ( الخدمات سابقاً ) رقم ( ٥٢ / ٤ / خ / ٢ ) لسنة ٢٠١٣ بخصوص الموافقة على مشروع تطوير وتحسين اداء ادارات الموارد البشرية في الجهات الاتحادية وفق منهجية بطاقة الاداء المتوازن والمتوافقة مع مؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ، بحيث تقوم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية بمتابعة هذه المؤشرات مع الجهات الاتحادية وفق هذا القرار ، ورفع التقرير السنوي لأداء جميع الجهات الاتحادية لعرضه على المجلس الوزاري للتنمية ( الخدمات سابقاً )

## نظام بياناتي في الحكومة الاتحادية

UNITED ARAB EMIRATES  
THE CABINET



الإمارات العربية المتحدة  
مجلس الوزراء

الرقم : أم و / 12 / 75

التاريخ : 2013/01/27

قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (16/خ/16م) لسنة 2013

الجلسة رقم (1)

معالي وسعادة رؤساء مجالس إدارات الهيئات والمؤسسات الاتحادية  
المقرين  
تحية طيبة وبعد ،،

الموضوع : نظام معلومات الموارد البشرية الحكومية "بياناتي"

بالإشارة إلى ما تم عرضه في اجتماع المجلس الوزاري للخدمات بشأن الموضوع أعلاه.  
أرجو التفضل بالإحاطة بأن المجلس الوزاري للخدمات في جلسته المنعقدة بتاريخ 2013/01/27م،  
قد وجه كافة الهيئات والمؤسسات الاتحادية بتزويد الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بكافة  
بيانات موظفيها وذلك لاستكمال البيانات الخاصة ببرنامج بياناتي وفقاً للألية التي تحددها الهيئة  
الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بهذا الشأن وذلك خلال اسبوعين من تاريخه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،



منصور بن زايد آل نهيان

نائب رئيس مجلس الوزراء - وزير شؤون الرئاسة

رئيس المجلس الوزاري للخدمات

نسفة إلى:

• معالي الهيئات والمؤسسات الاتحادية

وفق قرار المجلس الوزاري للتنمية ( الخدمات )  
سابقاً ) رقم ( ١٦ / ١٦ / خ / ١٦ ) لسنة ٢٠١٣ الذي  
وجه كافة الهيئات والمؤسسات الاتحادية بتزويد  
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بكافة  
بيانات موظفيها وذلك لاستكمال البيانات الخاصة  
ببرنامج بياناتي وفقاً للألية التي تحددها الهيئة  
الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بهذا الشأن .

## الحكومة الاتحادية للدورة الثانية



### مستوى الافراد

#### التنفيذي الواعد

يحتل وظيفية تنفيذية ويظهر القدرة على دعم وقيادة ومساندة ممارسات فعالة ومبتكرة للموارد البشرية.

#### القائد المتميز

يحتل موقعاً إشرافياً أو قيادياً ويظهر مقدره على استيعاب وتطبيق ممارسات مبتكرة على صعيد الموارد البشرية

### مستوى الوزارات والجهات

#### أفضل ممارسة في التحفيز

##### الإدارة المحفزة

جهة تستقطب الكفاءات الوطنية والتخصصية وتحافظ عليها وتربط أداؤها بنظام المكافآت التشجيعية وتحفز العمل في بيئة إيجابية وذات إنتاجية عالية

#### أفضل ممارسة في التمكين

##### الإدارة الممكنة

جهة تحرص على فهم احتياجات كل من الموظفين والمؤسسة وتعمل على تطويرهم وتمكينهم للعمل بكفاءة

### الجهة الرائدة في إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

#### أفضل هيئة

الجهة الرائدة على مستوى الهيئات المستقلة

#### أفضل وزارة

الجهة الرائدة على مستوى الوزارات

#### أفضل ممارسة في الخدمات

##### الإدارة الخدمية

جهة ذات قدرة تخطيطية عالية وتقدم خدمات ذات جودة عالية وفقاً لقانون ولوائح الموارد البشرية والأنظمة المكملة