



# التقرير السنوي 2018

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



## التقرير السنوي 2018

جميع الحقوق محفوظة.  
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:  
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2018



**بناء الإنسان**  
هو الطريق الأفضل لبناء الأوطان



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



إنسان الإمارات  
هو رهاننا للوصول إلى أعالي القمم



صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"



## الإنسان

هو الثروة الأغلى والمورد الأهم،  
كما أنه الركيزة الأساسية  
التي يقوم عليها بنيان وأساس الوطن



**صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان**

ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة

جدول المحتويات

|    |                                                                              |
|----|------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | 2018 إنجازات كبيرة.. ورؤية الإمارات غايتنا                                   |
| 16 | الهيئة.. النشأة والأهداف                                                     |
| 17 | الهيكل التنظيمي                                                              |
| 19 | استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية                              |
| 21 | مشروعات الهيئة ومبادراتها                                                    |
| 22 | «بياناتي» البوابة الذكية لإجراءات الموارد البشرية الاتحادية                  |
| 27 | تطبيق FAHR الذكي.. نسخة مطورة وخدمات مبتكرة                                  |
| 31 | اختتام الدورة الرابعة من جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية |
| 34 | إطلاق اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية  |

|    |                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 36 | اجتماعات حكومة الإمارات تعتمد استراتيجيات جديدة للموارد البشرية ومنظومة مستقبلية لإدارة المواهب |
| 40 | «نظام إدارة الأداء في الحكومة الاتحادية» قيد التحديث                                            |
| 42 | نظام التدريب والتطوير الإلكتروني...                                                             |
| 44 | إطلاق مشروع شركاء أعمال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية                                    |
| 45 | تكريم الفائزين بالدورة الأولى لجائزة أفضل بحث علمي في مجال الموارد البشرية                      |
| 48 | آلية جديدة لقياس كفاءة «الموارد البشرية» في الحكومة الاتحادية                                   |
| 50 | مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية...                                     |
| 56 | نادي الموارد البشرية...استراتيجية جديدة وتغييرات نوعية                                          |
| 60 | مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن                                                             |

جدول المحتويات

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| إصدار العددين 8 و9 من مجلة «صدى الموارد البشرية»      | 86  |
| مجلة الموارد البشرية...92 عدداً وأكثر من 100 ألف قارئ | 88  |
| عام زايد.. 30 مبادرة مجتمعية وجمع 750 ألف درهم        | 91  |
| شهر الإمارات للابتكار                                 | 101 |
| ”الهيئة“ تنظم 20 فعالية خلال شهر الإمارات للابتكار    | 104 |
| شراكات 2018                                           | 109 |
| مناسبات وطنية                                         | 113 |
| الرفاه الوظيفي مبادرات تحفيزية رائدة                  | 117 |
| بطاقة ”ما قصرت“ الإلكترونية                           | 124 |

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| إطلاق الدليل الاسترشادي لمسرعات خدمات الموارد البشرية (SLA)             | 64 |
| إطلاق الدليل الاسترشادي لبنك المهارات الحكومية                          | 66 |
| آليات جديدة لترشيح الموظفين ضمن نظام المكافآت والحوافز                  | 68 |
| فريق الاستشارات القانونية يقدم 9100 استشارة منذ تشكيله                  | 71 |
| استعراض تجربة الهيئة في مؤتمر مصر للتميز الحكومي 2018                   | 74 |
| 30661 اتصال خلال 2018 عبر مركز الاتصال الموحد                           | 76 |
| اختتام المرحلة الأولى من برنامج إدارة المشاريع في الحكومة الاتحادية PMP | 77 |
| سلسلة دراسات وبحوث في الموارد البشرية                                   | 78 |
| «امتيازات» مئات العروض لـ 100 ألف موظف وتطبيقها الذكي بحلة جديدة        | 82 |





## د. عبد الرحمن عبد المنان العور

مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

المجالات، وما يستوجب من مواكبة في سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، والتي من شأنها تمكين الموظفين ورفع مستويات الإنتاجية والرضا والسعادة الوظيفية لديها، وخلق بيئة عمل جاذبة وحاضنة لأصحاب المواهب والكفاءات.

كما عملت الهيئة جاهدةً لتحديث وتطوير نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، حيث أتمتة العديد من أنظمة الموارد البشرية وتحويلها إلى ذكية، لتقديم أفضل الخدمات لموظفي الحكومة الاتحادية، ومساعدتهم على إتمام كافة إجراءات الموارد البشرية ذاتياً، كما أسدل الستار على الدورة الرابعة من 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، وتم إطلاق النسخة الخامسة منها.

وشهد العام 2018 تنسيقاً كبيراً وتكاملاً للجهود بين الهيئة ودوائر الموارد البشرية في الحكومات المحلية؛ لتنفيذ مبادرات الموارد البشرية الست، التي تم اعتمادها خلال الدورة الأولى من الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات، ومنها: (مواطنة وتكامل سياسات وأنظمة الموارد البشرية، وتقييم مستوى نضج إدارات الموارد البشرية، وإنشاء قاعدة بيانات إحصائية موحدة للموارد البشرية الحكومية، وإنشاء شاشات ذكية لأنظمة الموارد البشرية، ودراسة وتحليل المهارات المستقبلية للوظائف، وتوسيع نطاق عمل نادي الموارد البشرية ليغطي كافة إمارات الدولة).

وبدأت الهيئة أواخر العام 2018 سلسلة مشاورات مع شركائها من الوزارات والجهات الاتحادية لتحديث نظام إدارة الأداء الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، كما استحدثت الهيئة خدمة الشاشات ولوحات التحكم الذكية التي تظهر مؤشرات ونتائج الموارد البشرية في العديد من الأنظمة.

ومن مشروعات الهيئة المميزة مشروع شركاء أعمال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية؛ حيث شكلت فريقاً من موظفيها يقدم الخدمات إلى الوزارات والجهات الاتحادية، بصفته شريك أعمال متخصص في الموارد البشرية، وبما يعزز أواصر التعاون وآليات التنسيق والتواصل، ويضمن التطبيق السليم لسياسات وأنظمة وتشريعات الموارد البشرية، ويلبي احتياجات المتعاملين، ويرتقي بنتائج وممكنات ومؤشرات الموارد البشرية.

إن هذا التقرير الذي بين أيديكم فيه الكثير من الإنجازات التي لا يتسع المجال لذكرها في هذه المساحة، حيث يمكنكم الاطلاع عليها مفصلة ومدعمة بالصور والرسومات البيانية، ليشكل بذلك مرجعاً للباحثين والمهتمين بالموارد البشرية.

إنجازات ما كانت أن تتحقق لولا جهود فريق عمل الهيئة الذي يعمل بانسجام وتناغم، والذي نقدم له ولشركائنا الشكر، مؤكداً السير قدماً لما فيه خدمة الدولة، وتحقيق رؤى قيادتها الرشيدة.

وفقنا الله وإياكم لما فيه خير الوطن وسعادة المواطن

# 2018 إنجازات كبيرة.. ورؤية الإمارات غايتنا

السيدات والسادة

القراء الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

لقد مر العام 2018 محملاً بالتحديات والإنجازات التي تقربنا أكثر إلى الحلم، إنه حلم الرؤية، رؤية الإمارات 2021 التي تسعى من خلالها دولة الإمارات العربية المتحدة لأن تكون واحدةً من أفضل دول العالم على مختلف الصعد، وفي كافة المجالات، لا سيما في مجال تنمية وتطوير رأس المال البشري.

ومما لا شك فيه أن مسألة الاستثمار في رأس المال البشري وتنميته وتطويره لم تكن وليدة اللحظة، بل استمرت على مدى عقود، فهي عملية تراكمية تحتاج إلى نفس طويل، وجهد ووقت ورؤية ثاقبة، تسير وفق أهداف واضحة ومدروسة، تركز على المواهب والكفاءات، والقدرات الفردية، وتوفر البيئة الداعمة والحاضنة لها، انطلاقاً من قناعتها الراسخة بأن الإنسان هو أفضل الموارد وأهمها للدول والشعوب، وأساس نهضتها.

السيدات والسادة

لقد شكلت تجربة الإمارات أنموذجاً فريداً للاستثمار في الإنسان، إلى جانب اهتمامها بالنهضة العمرانية والبنية، والحضارة والجذب السياحي، وتنويع مواردها، وأسس اقتصادها، وتجلّى هذا الاهتمام بأبهى صوره في المراتب العالمية التي حققتها الدولة على كافة الصعد، فقد شكلت منارةً وحاضنة للإبداع والابتكار، وقبلة للطامحين الحالمين من المنطقة والعالم.

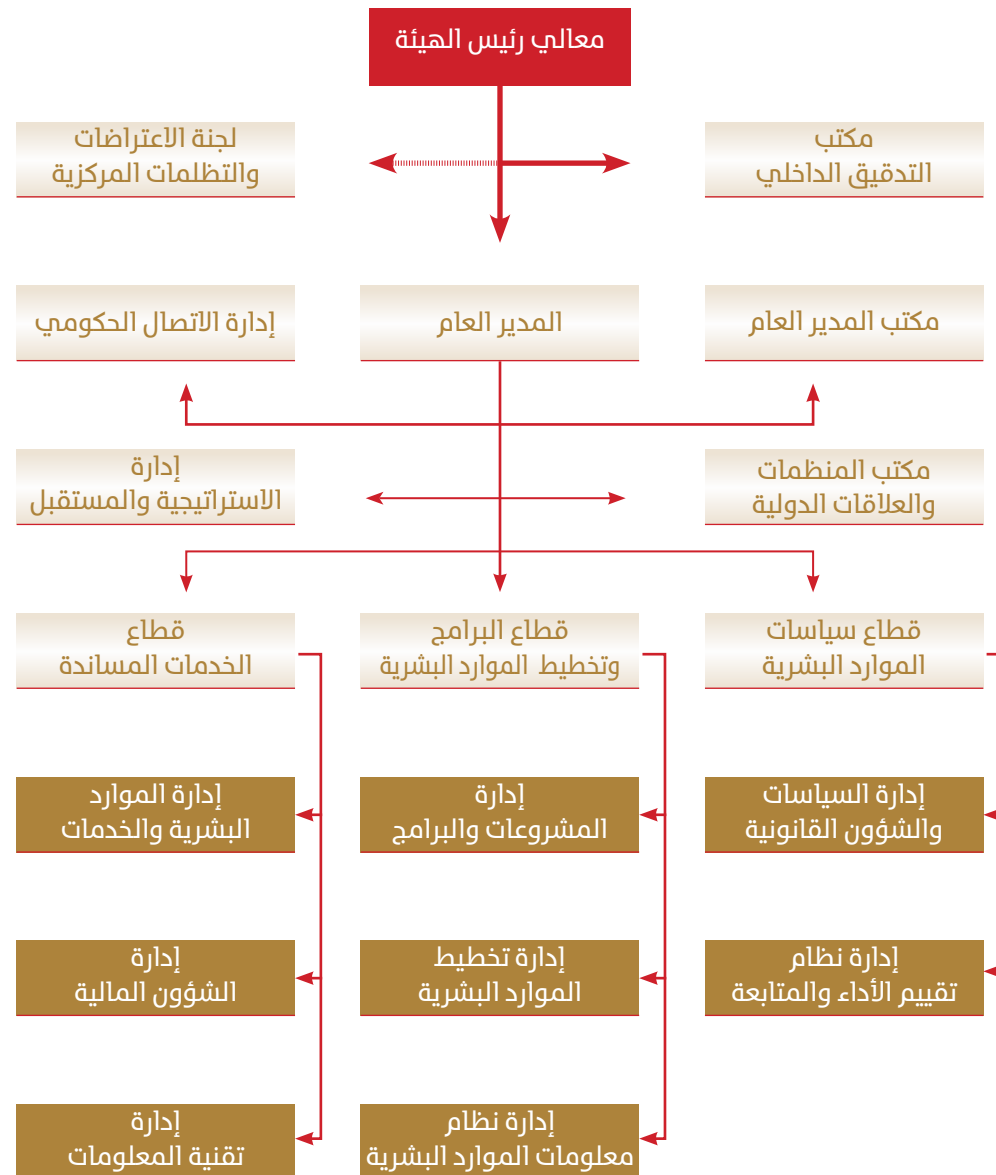
ومن أجل ما تقدم تعمل مؤسسات الدولة مجتمعة بتكامل وانسجام لإطلاق وتنفيذ مبادرات خلاقة هدفها الأول والأسمى احتضان المواهب، وتنميتها وتحفيز الابتكار والإبداع؛ لاستشراف المستقبل، وتحقيق رؤية الإمارات وأجندتها الوطنية.

رؤية الإمارات وتوجيهات قيادتنا الرشيدة، تشكل هدي الهيئة وبوصلتها نحو الهدف، وهو تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2017 – 2021، وإطلاق مزيد من الحلول والأنظمة والتشريعات والمبادرات المبتكرة الخلاقة، التي من شأنها أن تشكل إضافة نوعية للحكومة الاتحادية، وتعزز جهود الدولة في سبيل تنمية وتطوير رأس المال البشري...المورد الأعلى والأهم.

وانطلاقاً من استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية حققت الهيئة إنجازات كبيرة خلال 2018 في نطاق اختصاصها، بفضل الله تعالى، وتوجيهات القيادة الرشيدة التي تهتم اهتماماً كبيراً بالمورد البشري، وتؤمن إيماناً مطلقاً بأهمية الاستثمار في العقل والإنسان، وتمنحه أولوية قصوى.

ومن أبرز الإنجازات التي تحققت خلال العام إطلاق اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، لمواكبة التطور الديناميكي والتغيرات المتسارعة التي تشهدها الدولة في شتى

## الهيكل التنظيمي



## الهيئة..

## النشأة والأهداف

تأسست الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في العام 2009، بهدف تنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتناط بها الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

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

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

## استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

(2021-2017)

### الرؤية

كفاءات حكومية سعيدة ومبتكرة 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

4

ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

3

خلق بيئة عمل سعيدة و محفزة لرأس المال البشري الحكومي

2

تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية

1

تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية

5

ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي



نريد أن نكون  
من أفضل دول العالم  
بحلول العام 2021



## مشروعات الهيئة ومبادراتها

FAHR

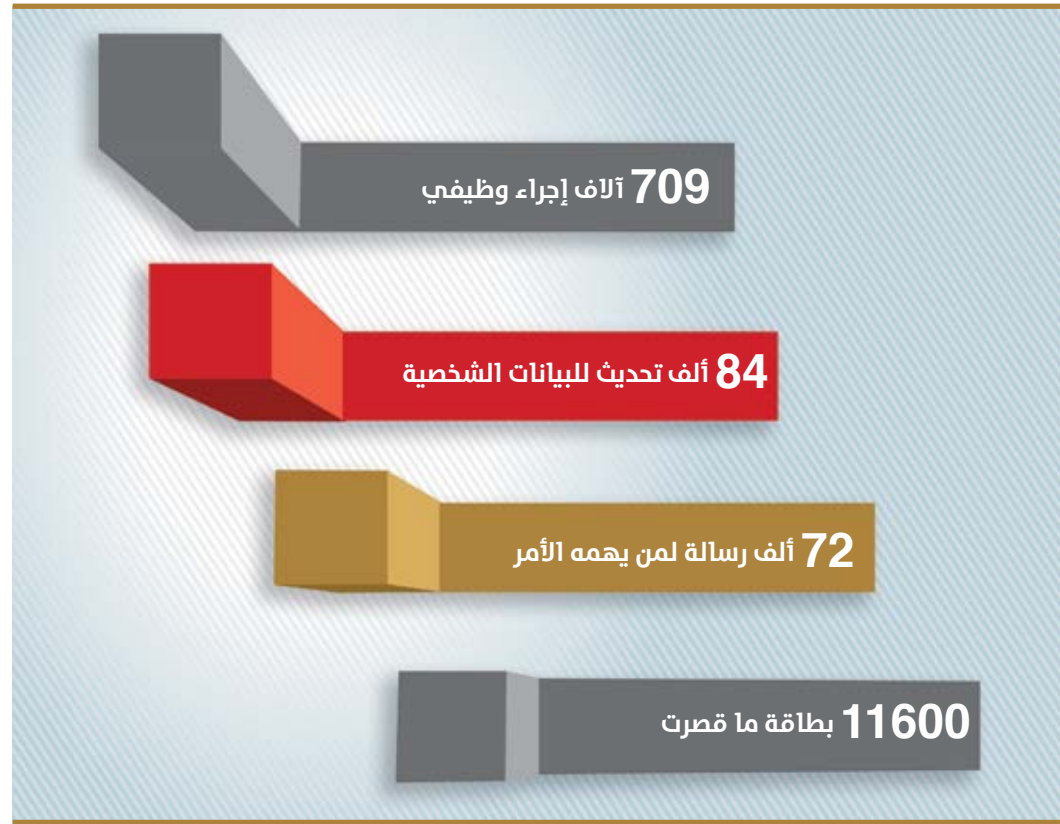




64 وزارة وجهة اتحادية منضوية تحت النظام

906.000

إجراء موارد بشرية عبر «بياناتي» في 2018



بلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية المنضوية تحت مظلة نظام «بياناتي» 64 وزارة وجهة اتحادية، كما بلغ عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي تمت عبر النظام خلال العام 2018 قرابة 906 آلاف إجراء، 709 آلاف إجراء وظيفي، و84 ألف تحديث للبيانات الشخصية، و72 ألف رسالة لمن يهمه الأمر، و11600 بطاقة ما قصرت تم إرسالها.

بياناتي  
Bayanati

## البوابة الذكية لإجراءات الموارد البشرية الاتحادية

في العام 2012 أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وبالتعاون مع وزارة المالية نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، الذي يعد بوابة ذكية يتم من خلالها تنفيذ كافة إجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بشكل مؤتمت، ومنصة ذكية للعديد من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المطبقة في الحكومة الاتحادية.

ويشكل «بياناتي» مرجعاً مهماً لإحصاءات الموارد البشرية الرسمية في الدولة، ويؤسس لقاعدة بيانات موحدة للحكومة الاتحادية والحكومات المحلية، تعكس واقعها، وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط لمستقبل الموارد البشرية في الدولة بصورة سلسلة وفاعلة.

ومنذ إنطلاقه لعب نظام «بياناتي» دوراً مؤثراً في خدمة وتطوير إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، والارتقاء بأدائها وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير العالمية، حيث يسهل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية المرتبطة بها، كما أنه يساعد في إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بفاعلية.

## خدمات «بياناتي»

ويقدم «بياناتي» العديد من الخدمات لموظفي الحكومة الاتحادية، حيث يمكنهم من إتمام كافة إجراءات الموارد البشرية، من خلال بوابة الخدمة الذاتية المخصصة لكل موظف، فضلاً عن أنه يسرع أخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية، ويضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد.

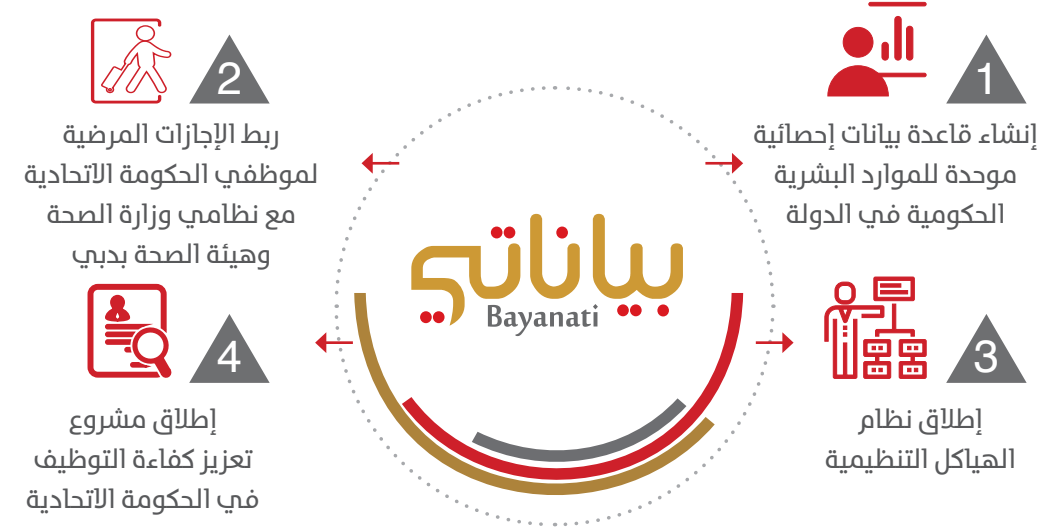
وتعتبر مرحلة الخدمة الذاتية واحدة من أهم مراحل النظام، إذ تمكن موظفي الحكومة الاتحادية من إتمام ومتابعة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساعد إدارات الموارد البشرية في التركيز على برامج ومبادرات استراتيجية.

## المستفيدون من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



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

## أبرز الإنجازات في 2018



## 1 - إنشاء قاعدة بيانات إحصائية موحدة للموارد البشرية الحكومية في الدولة

تأتي قاعدة البيانات الموحدة للموارد البشرية الحكومية في الدولة؛ تنفيذاً لتوصيات الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، والمبادرات المندرجة ضمن محور الموارد البشرية، ومنها: مبادرة قاعدة البيانات الموحدة للموارد البشرية الحكومية، التي تقوم فكرتها على إنشاء قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية

الحكومية على مستوى الدولة، من خلال أنظمة الربط الإلكترونية، وبرنامج الشاشات الذكية لأنظمة الموارد البشرية، وتم خلالها إنشاء شاشات ذكية لأنظمة الموارد البشرية المتكاملة في القطاع الحكومي للدولة، حيث توفر هذه الشاشات بيانات ومؤشرات دقيقة وموثوقة حول واقع الموارد البشرية الحكومية في الدولة ككل، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في دعم عملية التخطيط واتخاذ القرارات.

ويساهم المشروع في توفير قاعدة بيانات موارد بشرية موحدة لجميع الجهات الاتحادية، بما يدعم متخذي القرار، ويذلل العقبات أمام وضع الخطط والسياسات، فضلاً عن أنه يحفز الجهات على رفع مستوى أداء الموارد البشرية، فيها من خلال قياس مؤشرات إمكانات الموارد البشرية، وسيدعم الجهات لتحقيق متطلبات منظومة التميز الحكومي وجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

ولم تكتف الهيئة بهذا القدر، بل بادرت ومن خلال نظام ناقل الخدمات المؤسسية ESP إلى ربط نظام «بياناتي» بنظام الخدمة الوطنية والاحتياطية، والسجل السكاني للهيئة الاتحادية للهوية والجنسية، بالإضافة إلى الربط مع نظام اشتراكات التقاعد، ونظام بيانات الطلبة «منهل» الخاص بوزارة التربية والتعليم، ونظام إدارة الميزانية الاتحادية في وزارة المالية.(جغرافيكس: أنظمة الموارد البشرية الحكومية المربوطة بنظام «بياناتي»)

ويهدف نظام ناقل الخدمات المؤسسية إلى تمكين الهيئة من بناء آلية ربط معيارية وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وإدارة الربط مع الجهات المختلفة بغرض تبادل البيانات، وتمكين الفريق التقني في الهيئة من متابعة ومراقبة عمليات تبادل البيانات مع الجهات المختلفة وتتبع الأخطاء فور حدوثها.

وبموجب عملية الربط سيتم تزويد نظام «بياناتي» بالعديد من البيانات والمعلومات الهامة لغايات الإحصاءات ودراسة مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة، ومنها: (بيانات الأشخاص والاتصال، وبيانات الموظفين، وبيانات الوظيفة والرواتب والأجور، وبيانات المؤهلات العلمية والشهادات، وبيانات التقييم ومستوى أداء الأفراد، وغيرها الكثير).

## 2 - إطلاق مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية

يعد مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية، الذي أطلقته «الهيئة» في العام 2018 أحد مشاريعها الاستراتيجية والحيوية المنضوية تحت مظلة نظام «بياناتي»، حيث يساهم في تعزيز قدرات الجهات الاتحادية على استقطاب أصحاب المواهب والمهارات والكفاءات، فضلاً عن أنه يعزز كفاءة التوظيف من خلال تفعيل نظام تقييم وتوصيف الوظائف المعتمد في الحكومة الاتحادية.

ويأتي إطلاق مشروع تعزيز كفاءة التوظيف الإلكتروني في إطار جهود الهيئة ومساعدتها الرامية إلى الارتقاء بمنظومة العمل في الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال أتمتة عمليات تقييم كفاءة المرشحين للوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، وآليات التوظيف والتعيين في الوزارات والجهات الاتحادية، بما يحقق مستهدفات التوظيف في تلك الجهات ويتيح إمكانية متابعتها بشكل آلي وفق الخطط المعتمدة من قبل مجلس الوزراء.

وما يميز مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية أنه لن يكون له أي أعباء تشغيلية أو مهام إضافية على العاملين في الوزارات والجهات الاتحادية، وتتمثل فكرة المشروع في التأكد وبشكل إلكتروني من مدى ملائمة وكفاءة المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، حيث يتولى مشروع تعزيز كفاءة التوظيف تحديد مجموعة من المعايير والمتطلبات الواجب توافرها لدى المتقدمين لمختلف أنواع الوظائف ومنها: (المؤهل الدراسي، والخبرات السابقة، والمهام والمسؤوليات والكفاءات)، مع تحديد وزن لكل معيار من هذه المعايير.

## آلية عمل المشروع

وبالنسبة لآلية عمل المشروع فتتمثل في إدخال مسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية بيانات المرشحين والمتطلبات الخاصة بالوظيفة إلكترونياً في النظام الإلكتروني الخاص بمشروع تعزيز كفاءة التوظيف المتاح عبر نظام «بياناتي»، مع إرفاق الشهادات والأوراق الثبوتية الخاصة بالمرشح، ومن ثم يقوم النظام بمطابقة المدخلات مع متطلبات ومعايير الوظيفة المحددة والوصف الوظيفي الخاص بها، ومن ثم تحديد أنسب المرشحين لها، من الحاصلين على نسبة 80% فما فوق وفق المعايير.

## تقييم كفاءة 7733 مرشحاً لوظائف الحكومة الاتحادية إلكترونياً

وفي عامه الأول نجح مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في تقييم كفاءة 7733 مرشحاً لوظائف الحكومة الاتحادية إلكترونياً.

## تطبيق FAHR الذكي.. نسخة مطورة وخدمات مبتكرة



خلال العام 2018 أطلقت الهيئة النسخة المطورة من تطبيقها الذكي FAHR، الذي يضم 27 خدمة ما بين رئيسية وفرعية، تفيد موظفي الحكومة الاتحادية، وتساعدهم في إتمام إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم بشكل ذاتي.

وتفيد خدمات التطبيق موظفي 64 وزارة وجهة اتحادية، وتساعدهم في إتمام إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم بشكل ذاتي، ومن أهم هذه الخدمات: (تلك المرتبطة بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وخدمة الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية).

وشهدت النسخة المطورة من التطبيق إدخال العديد من التحسينات والتطويرات، التي ترمي من خلالها «الهيئة» إلى إثراء تجربة مستخدمي التطبيق، وتمكينهم من الوصول إلى الخدمات بشكل سلس وفي وقت أقل، ومن أبرز التحسينات: (إضافة شاشة تفاعلية توضح خدمات الصفحة الرئيسية للتطبيق، وتثبيت شاشة طلب إجازة لتكون الشاشة الرئيسية في قائمة الخدمات، وإدخال بعض التعديلات على خدمة تقييم أداء الموظفين، مثل إضافة خاصية تتيح للموظفين تعديل أهدافهم وحذفها، ومشاركة التقييم مع الموظف من قبل الرئيس المباشر، وإمكانية إضافة ملاحظات عامة، وحذف هدف من قبل المسؤول المباشر للموظف).

## 3 - ربط الإجازات المرضية لموظفي الحكومة الاتحادية بنظامي وزارة الصحة و«صحة دبي»

ومن الإنجازات المميزة للهيئة خلال العام 2018 الربط الإلكتروني لإدخال الإجازات المرضية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، تلقائياً في النظام فور إصدارها وتصديقها من قبل نظام وزارة الصحة ووقاية المجتمع «وريد»، أو نظامي «سلامة» و«شريان» الإلكترونيين الخاصين بهيئة الصحة في دبي.

وبموجب هذا الربط لن يكون هناك أي تدخل بشري من الموظف، حيث سيتم مقارنة رقم الهوية الوطنية واسم الموظف المريض للتحقق من هويته، ومن ثم يتم اعتماد الإجازة المرضية في نظام «بياناتي» وفق الإجراء المتبع لكل جهة.

تقليص زمن وخطوات تقديم الإجازات المرضية

وتفيد الآلية الجديدة في إدخال الإجازات المرضية 42 وزارة وجهة اتحادية، وتسهم في تقليص عدد الخطوات اللازمة لتقديم الإجازات المرضية في نظام «بياناتي» من 6 خطوات إلى 3 خطوات، بما يسرع الإجراءات ويبسطها ويضمن دقتها، ويحافظ على البيئة، فضلاً عن أنها ستضمن التخلص من الممارسات غير القانونية، كإرفاق إجازة غير مصدقة.

## 4 - إطلاق نظام الهياكل التنظيمية

نظام الهياكل التنظيمية عبارة عن نظام يتيح لمستخدمي نظام «بياناتي» الاطلاع على الهياكل التنظيمية في جهات عملهم، كما يسمح للرؤساء المباشرين بعرض رسم بياني يوضح توزيع الموظفين على الأقسام والإدارات والوحدات التنظيمية، والاطلاع على بياناتهم الأساسية، وبيانات نظام إدارة الأداء الخاصة بهم.

كما يتيح نظام الهياكل التنظيمية لإدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية إمكانية تعديل الهيكل التنظيمي وفقاً للقرارات الصادرة وإرفاق نسخ من الأدلة اللازمة، ويتم عكس النتائج مباشرة على نظام «بياناتي».



### لوحة مؤشرات للموظفين والمسؤولين

يعرض تطبيق FAHR الذكي لوحة مؤشرات ذكية لموظفي ومسؤولي الوزارات والجهات الاتحادية



#### من المؤشرات التي يتيحها التطبيق للمسؤول المباشر

- عدد الموظفين المتغيبين، والمتأخرين
- عدد طلبات الإجازات المعلقة
- أوقات حضور وانصراف الموظفين
- الموظفون المبتكرون
- عدد الطلبات المقدمة للتدريب
- نسبة استكمال مراحل التقييم السنوي
- عدد الموظفين الذين انتهوا من إعداد خطة التطوير الفردية
- متوسط ساعات تدريب الموظفين
- عدد الموظفين في فترة الاختبار
- عدد الموظفين الحاصلين على مكافآت
- ضمن نظام المكافآت والحوافز في الحكومة الاتحادية
- نسبة الموظفين المكتملة بياناتهم في نظام «بياناتي»

#### من المؤشرات التي يتيحها التطبيق لعموم الموظفين

- إجمالي رصيد الإجازات
- عدد الشهادات التي تم طلبها وإصدارها
- الإجازات المعتمدة
- عدد المكافآت والحوافز
- درجة التقييم السنوي
- عدد بطاقات «ما قصرت» المرسلة والمستلمة
- عدد الغيابات غير المعتمدة
- الوثائق المنتهية صلاحيتها
- عدد سنوات الخدمة
- نسبة استخدام التطبيق الذكي
- مقارنة بنظام الخدمة الذاتية عبر نظام «بياناتي»

ومن ضمن الخدمات التي يقدمها تطبيق FAHR لكافة المتعاملين والجمهور الخارجي، إلى جانب موظفي الحكومة الاتحادية: (الاستشارات القانونية حيث يمكن للمستخدم الاستفسار عن قوانين وسياسات وتشريعات الموارد البشرية الاتحادية، أو التقدم بطلب اعتراض إلى لجنة الاعتراضات الاتحادية، والاستفادة من العروض التي يقدمها برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية، والاطلاع على آخر أخبار الهيئة وأجندة فعاليتها المستقبلية، ومعرفة المزيد عن الهيئة ومبادراتها الاستراتيجية).

وحول خدمات «بياناتي» المتاحة عبر التطبيق: فتشمل: (إنجاز كافة مراحل نظام إدارة الأداء الإلكتروني والخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، والتسجيل للمشاركة في دورات تدريبية، من خلال نظام التدريب والتطوير الإلكتروني، وتوفير لوحة مؤشرات الموظف، وتوفير لوحة مؤشرات المسؤول المباشر، التي تمكنه من متابعة كافة إنجازات موظفيه، واعتماد الطلبات المقدمة إليه من قبلهم إلكترونياً).

كما يتيح التطبيق الذكي أيضاً: (إمكانية التواصل المباشر مع قيادة الهيئة، وخاصية ترشيح الموظفين لنظام المكافآت والحوافز، في الحكومة الاتحادية، ومعرفة رصيد الإجازات، وطلب الإجازة، وتتبع اعتمادها، وطلب رسالة رسمية، والاطلاع على بيانات الراتب الشهري، واستخراج شهادة راتب، وتحديث بيانات الموظف الشخصية).

### أبرز خدمات تطبيق FAHR الذكي



## اختتام الدورة الرابعة من جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



”إن الإمارات تفخر بأبنائها المثابرين المتميزين، والمبدعين الطامحين، وتراهن عليهم في تحقيق الريادة والوصول بالدولة إلى مستويات متقدمة عالمياً، على كافة الصعد“

### سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان

نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، رئيس المجلس الوزاري للتنمية

كان العام 2018 حافلاً بالإنجاز، حيث أطلقت الهيئة خلاله العديد من المبادرات، وحققت المزيد من الإنجازات اللافتة، ومن أبرزها اختتام الدورة الرابعة من جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والتي أطلقتها الهيئة في العام 2014، برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة.

وتعكس جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية، الحرص على تحفيز الجهات الاتحادية على تطبيق أفضل الأنظمة والممارسات، ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري، وتحقيق أعلى مستويات الرفاه الوظيفي وإسعاد الموظفين، والإنتاجية، بما يعزز مكانة الإمارات، وريادتها وتنافسيتها في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد.

وتستهدف الجائزة تكريم الوزارات والجهات الاتحادية الرائدة، في تمكين موظفيها، وتحفيزهم، والملتزمة بتطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية، الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية.

# 40.000

تحميل

منذ إطلاق تطبيق الهيئة الذكي في أكتوبر 2014 وحتى نهاية العام 2018 شهد التطبيق تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من قبل موظفي الحكومة الاتحادية والجمهور، حيث تم تحميله أكثر من 40 ألف مرة، كما بلغ عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية المنفذة عبره قرابة 97 ألف إجراء، 19400 منها خلال العام 2018، في حين سجل التطبيق 55500 طلب إجازة وإذن خروج من موظفي الحكومة الاتحادية، وأكثر من 17 ألف رسالة لمن يهمه الأمر.



## جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية برعاية سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان

### الأهداف

- 
- (1) تقدير وتحفيز الوزارات والجهات على زيادة الإنتاجية
  - (2) إبراز مبادرات الموارد البشرية الناجحة على مستوى الجهات الاتحادية
  - (3) الحفاظ على الكفاءات والمواهب
  - (4) خلق بيئة عمل محفزة لاستقطاب الموارد البشرية المتخصصة
  - (5) الارتقاء بمستوى ممارسات الموارد البشرية وإدارة الأفراد
  - (6) عكس الدور الحيوي للجهات الاتحادية في تعزيز كفاءة وفاعلية رأس مالها البشري
  - (7) تعزيز مفهوم الأداء المتميز لإدارة الموارد البشرية

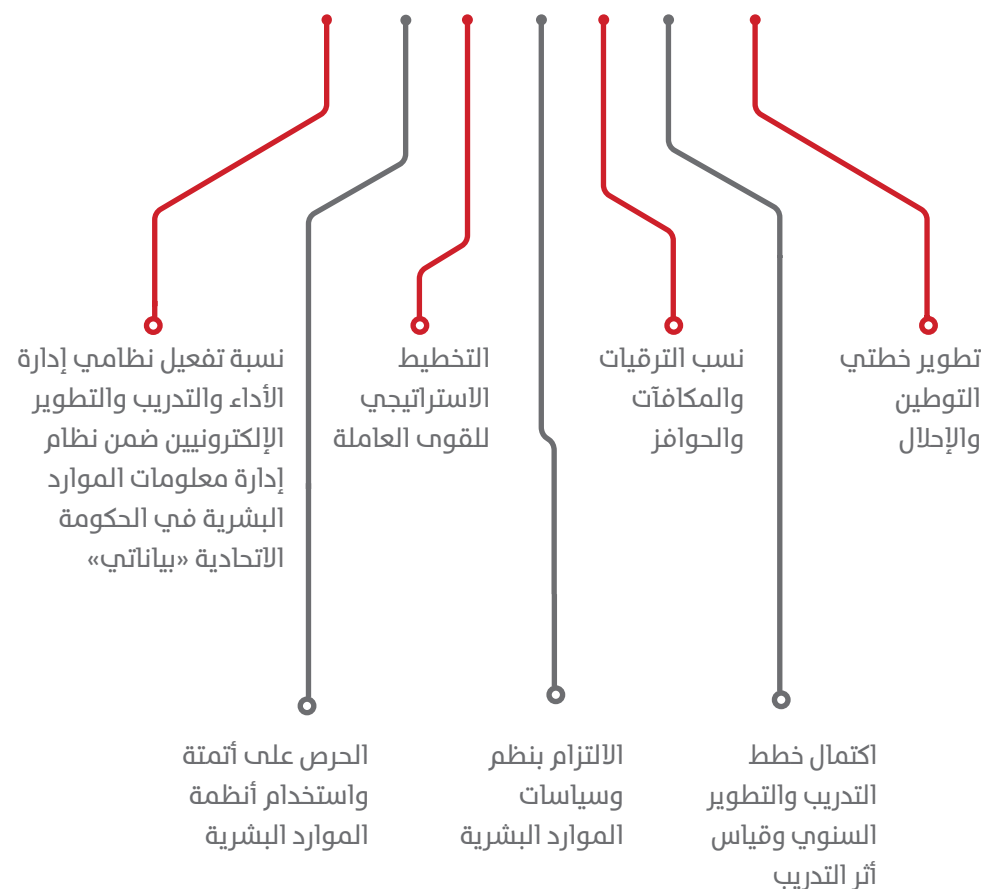
### فئات الدورة الرابعة للجائزة

وشهدت الدورة الرابعة من الجائزة تحديث عددٍ من المعايير، واستحداث معايير جديدة، تتماشى مع رؤية الحكومة الرشيدة للدولة، وتواكب التغييرات الهيكلية التي تشهدها الحكومة الاتحادية، وفئات الجائزة مبنية على محاور بطاقة الأداء المتوازن الأربعة، والمعتمدة في الحكومة الاتحادية، وهي: (المحور المالي والعمليات، والمتعاملين، والتعلم والنمو).

كما شهدت إدخال جملة من التغييرات، حيث تكريم الوزارات والجهات الاتحادية وفقاً لست فئات هي: (الجهة الرائدة على المستوى العام في إدارة الموارد البشرية، والجهة الفائزة عن محور العمليات، ومحور التعلم، والمحور المالي، ومحور المتعاملين، وأخيراً الجهة الاتحادية الأكثر تحسناً).

وأتاحت الهيئة في الدورة الرابعة للجائزة الفرصة لكافة الوزارات والجهات الاتحادية لتسليط الضوء على أفضل الممارسات التي تتبناها كل جهة في مجال الموارد البشرية، مع عدم تقييد نطاق ومجال هذه الممارسات، على خلاف ما كان معتمداً في الدورة السابقة للجائزة، وذلك بهدف تعظيم الفائدة وتعميمها، ومساعدة الوزارات والجهات الاتحادية على التعرف على أفضل التجارب والممارسات المطبقة في مجال الموارد البشرية، على مستوى الحكومة الاتحادية، والاستفادة منها.

### أبرز معايير تقييم المشاركات في الجائزة







د. عبد الرحمن العور ووليلى السويدي خلال ورشة استعراض اللائحة الجديدة



عائشة السويدي وحمد بو عميم ومحمد سالم وأحمد الشاعر خلال الجلسة الحوارية

وعقدت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، في العام 2018 سلسلة ورش عمل توعوية، لمحذراء ومسؤولي الموارد البشرية والشؤون القانونية في الوزارات والجهات الاتحادية؛ استعرضت خلالها أبرز ملامح اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، التي دخلت حيز التنفيذ مطلع شهر فبراير.

وجاءت الورش التوعوية انطلاقاً من حرص الهيئة على ضمان التطبيق السليم لأنظمة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث يقدم فريق الاستشارات القانونية في الهيئة الدعم والمشورة ويوحد الرأي حول القضايا ذات العلاقة بتشريعات وسياسات الموارد البشرية الاتحادية.



## إطلاق اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

تخلل العام 2018 إطلاق اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2018، المعتمد من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله».

ويعد هذا التعديل هو الثالث من نوعه على قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ولائحته التنفيذية، في غضون ثماني سنوات، الأمر الذي يؤكد حرص القيادة الرشيدة لدولة الإمارات على مواكبة التطور الديناميكي، والتغيرات المتسارعة التي تشهدها الدولة في شتى المجالات، وذلك من خلال تبني أفضل سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، والتي من شأنها تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، ورفع مستويات الرضا والسعادة الوظيفية لديهم، وخلق بيئة عمل استثمارية جاذبة وحاضنة لأصحاب المواهب والكفاءات.

وتطبق أحكام اللائحة على الموظفين المدنيين في الجهات الاتحادية بما في ذلك الجهات التي نصت تشريعات إنشائها على وجود لوائح موارد بشرية مستقلة لها، ويستثنى من تطبيق أحكامها موظفو الجهات الاتحادية التي يتم استثناءها من قبل مجلس الوزراء.

وعقب إطلاق اللائحة اتخذت الإجراءات الإلكترونيةية اللازمة لتنفيذ أحكام اللائحة، وذلك من خلال إعادة هندسة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، من حيث الجوانب ذات العلاقة بالتعديلات ومنها: (أنواع عقود التوظيف، وتمديد فترة الاختبار للموظفين الجدد، وتعديل أحكام النقل والإعارة، وتعديل أحكام الإجازات بمختلف أنواعها، وأحكام الجزاءات الإدارية، والأحكام المتعلقة بالمخالفات، وآلية احتساب مكافآت نهاية الخدمة لغير المواطنين).

وتشكل اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لبنة أساسية في منظومة إدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، التي تسعى الحكومة لإرسائها، حيث تكفل المرونة الإدارية التي قصدها المشرع، وتوحد المفاهيم العامة للموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية.

وتهدف إلى توحيد المبادئ القانونية، التي تنظم عمل الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وبما يتوافق مع المفاهيم العامة التي تضمنها قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حيث جاءت في 135 مادة موزعة على 14 فصلاً.



## الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات 2018



## اجتماعات حكومة الإمارات تعتمد استراتيجيات جديدة للموارد البشرية ومنظومة مستقبلية لإدارة المواهب

في نوفمبر من العام 2018 اعتمدت حكومة دولة الإمارات خلال الدورة الثانية من «الاجتماعات السنوية للحكومة» وضمن محور «حكومة المستقبل»، «الاستراتيجية الرقمية لرأس المال البشري الحكومي» و«استراتيجية التعلم المستمر لموظفي الحكومة»، ومنظومة «رأس المال البشري لحكومة المستقبل».

وعلى مدار عام كامل عملت «الهيئة» مع شركائها في الحكومات المحلية، تحضيراً لمحور الموارد البشرية، الذي تديره الهيئة، حيث ركز فريق العمل خلال اجتماعاته، على بحث آليات تنسيق وتكاتف الجهود وتكاملها بين الهيئة ودوائر الموارد البشرية؛ لتنفيذ وتطبيق مبادرات الموارد البشرية الست 6 التي تم اعتمادها خلال الدورة الأولى من الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات.

وعقدت الهيئة سلسلة لقاءات مع ممثلي دوائر الموارد البشرية في الحكومات المحلية، بهدف التنسيق معهم لتطبيق مبادرات جديدة في مجال الموارد البشرية الحكومية، وأطلعهم على 26 نظاماً وسياسة موارد بشرية مطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية؛ وذلك تنفيذاً لتوصيات الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات، بدورها الأولى، حيث تولت الهيئة خلالها إدارة محور الموارد البشرية الحكومية، بناء على تكليف من وزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل.

وشارك في اللقاءات عدد من قيادات الهيئة، وممثلون عن كل من: (دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، ودائرة الموارد البشرية لحكومة الشارقة، والمجلس التنفيذي لحكومة أم القيوين، ودائرة الموارد البشرية لحكومة رأس الخيمة، ودائرة الموارد البشرية لحكومة الفجيرة، والإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية لحكومة عجمان).

وكان من بين تلك المبادرات التي تم إطلاقها في الدورة الأولى وعملت الهيئة مع شركائها لتنفيذها، 6 مبادرات لتمكين الموارد البشرية الحكومية، هي:

### المبادرة الأولى: موازنة وتكامل سياسات وأنظمة الموارد البشرية

وتتمثل في توافق السياسات وأنشطة الموارد البشرية في دولة الإمارات على المستويين الاتحادي والمحلي لاستكمال سياسات وأنظمة الموارد البشرية في الدولة.

### المبادرة الثانية: تقييم مستوى نضج الموارد البشرية

وستعمل على قياس مستوى نضج إجراءات وممارسات الموارد البشرية على مستوى حكومة الإمارات، بهدف معالجة الفجوات وتسريع تنفيذ المبادرات الوطنية المشتركة.

### المبادرة الثالثة: قاعدة البيانات الموحدة للموارد البشرية الحكومية

وتتمثل في إنشاء قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية الحكومية على مستوى دولة الإمارات من خلال أنظمة الربط الإلكترونية الخاصة.



# مخرجات

الدورة الثانية من «الاجتماعات السنوية للحكومة»  
ضمن محور «حكومة المستقبل»

## استراتيجية التعلم المستمر لموظفي الحكومة

- تمكين المواهب الحكومية وتعزيز كفاءة الخدمات
- تحديد الكفاءات المطلوبة، وآليات دعم الحكومة في تأهيل موظفيها، وتمكينهم لتنفيذ مهامهم، بما يحقق الكفاءة الحكومية
- تحديد الآليات التي يمكن من خلالها تأهيل الموظفين لمتطلبات حكومة المستقبل

## الاستراتيجية الرقمية لرأس المال البشري الحكومي

- دراسة وتقييم الوضع الحالي
- اقتراح التطورات المستقبلية لمنظومة الموارد البشرية والأنظمة الإدارية والمالية المرتبطة بها في الحكومة الاتحادية
- ربط هذه المنظومة مع أنظمة إلكترونية داعمة في الجهات لتطوير خدمات ذات مستويات تنافسية

## منظومة «رأس المال البشري لحكومة المستقبل»

- تلبية الاحتياجات المستقبلية وتطلعات الأجيال القادمة
- تحديد شكل المؤسسات في المستقبل، وآليات إعداد رأس المال البشري لمتطلباته
- تسليط الضوء على التشريعات والسياسات الجديدة التي ستحتاجها الحكومات، لتنظيم عمل الموارد البشرية في المستقبل
- تحديد متطلبات التشريعات المستقبلية للحكومة، وكيف يمكن أن تكون أكثر مرونة، لمواءمة شكل المؤسسات الجديدة في المستقبل



دولة الإمارات تركز على رأس المال البشري وتطوير قدراته ومواهبه

## المبادرة الرابعة: برنامج الشاشات الذكية لأنظمة الموارد البشرية

وتم من خلالها إنشاء شاشات ذكية لأنظمة الموارد البشرية المتكاملة في القطاع الحكومي في دولة الإمارات، والتي تعكس البيانات والمؤشرات الدقيقة والموثوقة لدعم عملية التخطيط واتخاذ القرارات.

## المبادرة الخامسة: مبادرة دراسة المهارات المستقبلية للوظائف

وتعمل على دراسة وتحليل المهارات المستقبلية للوظائف المطلوبة مع الجامعات ومؤسسات التعليم العالي والجهات ذات الصلة لمواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

## المبادرة السادسة: نادي الموارد البشرية

وفي هذه المبادرة تم عقد ملتقيات لنادي الموارد البشرية، مع تنظيم لقاءات دورية لدعم المشاريع والبحوث في مجال الموارد البشرية على مستوى دولة الإمارات.

## إنشاء قاعدة بيانات إحصائية للموارد البشرية الحكومية في الدولة

عملت الهيئة بشكل جاد خلال العام، بالتعاون مع شركائها من دوائر الموارد البشرية في الحكومات المحلية، على إنشاء قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية الحكومية في الدولة؛ تنفيذاً لتوصيات الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، وتقوم فكرتها على إنشاء قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية الحكومية على مستوى الدولة، من خلال أنظمة الربط الإلكترونية، وبرنامج الشاشات الذكية لأنظمة الموارد البشرية، وتم خلالها إنشاء شاشات ذكية لأنظمة الموارد البشرية المتكاملة في القطاع الحكومي للدولة، حيث توفر هذه الشاشات بيانات ومؤشرات دقيقة وموثوقة حول واقع الموارد البشرية الحكومية في الدولة ككل، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في دعم عملية التخطيط واتخاذ القرارات.

ويساهم المشروع في توفير قاعدة بيانات موارد بشرية موحدة لجميع الجهات الاتحادية، بما يدعم متخذي القرار، ويذلل العقبات أمام وضع الخطط والسياسات، فضلاً عن أنه يحفز الجهات على رفع مستوى أداء الموارد البشرية فيها، من خلال قياس مؤشرات إمكانات الموارد البشرية، وسيدعم الجهات لتحقيق متطلبات منظومة التميز الحكومي وجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.





د. عبد الرحمن العور يتحدث خلال الورشة التشاورية مع الجهات بحضور عائشة السويدي



جانب من الورشة

### مؤشرات الأداء الذكية

ومن الإضافات والتحسينات النوعية التي أدخلتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على نظام إدارة الأداء الإلكتروني، شاشات ولوحات التحكم الذكية، التي تظهر من خلالها كافة مؤشرات ونتائج النظام، على مستوى المؤسسات والوحدات التنظيمية فيها، بل وعلى مستوى الحكومة الاتحادية ككل، حيث يتم من خلال النظام استصدار تقارير ذكية، حول نتائج النظام، مثل: (نسبة التزام الموظفين بمراحل إدارة الأداء، ونتائج أداء الموظفين النهائية، ومدى الالتزام بجدول سقف النسب المحدد في النظام).

## «نظام إدارة الأداء في الحكومة الاتحادية» قيد التحديث

تسعى «الهيئة» دائماً إلى تحديث سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية المعمول بها على مستوى الحكومة الاتحادية، وذلك بالتشاور مع الوزارات والجهات الاتحادية ذات العلاقة والمستفيدة منها؛ لمواكبة المستجدات والمتغيرات المحلية والعالمية.

ومن هذا المنطلق عقدت الهيئة خلال العام 2018

سلسلة ورش خاصة؛ للتشاور مع الوزارات

والجهات الاتحادية حول نظام

إدارة الأداء الخاص بموظفي

الحكومة الاتحادية والإطار

العام للكفاءات السلوكية،

والوقوف على أفكارهم

لتحديث وتطوير النظام،

الذي أطلقتها الهيئة

رسمياً في العام

2012، بما يحقق

مزيداً من الفعالية،

ويعزز كفاءات

موظفي الحكومة

الاتحادية، وتسريع

وتيرة العمل الحكومي

للوصول إلى مستويات

متقدمة عالمياً.

ويمكن للوزارات والجهات

الاتحادية من خلال نظام إدارة

الأداء الإلكتروني المتاح عبر نظام إدارة

معلومات الموارد البشرية في الحكومة

الاتحادية «بياناتي»، ربط الأهداف الفردية للموظفين

بخططها الاستراتيجية والتشغيلية، الأمر الذي يحقق أكبر فائدة ويوجه بوصلة الموظفين، ويمكنهم من

تحقيق رؤى واستراتيجيات الحكومة الاتحادية.

ونظام إدارة الأداء عبارة عن عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف

والمؤشرات الرئيسية للأداء، وهو ترجمة عملية لكافة مراحل التخطيط في الجهة الحكومية، ويرسي

فرص العدل والشفافية والمساواة بين جميع الموظفين.

ويعد النظام الذي أطلقت الهيئة النسخة الإلكترونية منه خلال العام 2014 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).

ويتضمن نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية 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.

## نظام التدريب والتطوير الإلكتروني... خطوة جادة نحو خلق كفاءات حكومية مؤهلة

يعد نظام التدريب والتطوير الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ترجمة عملية لجهود «الهيئة» ومساعدتها الرامية إلى تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وخلق كفاءات حكومية قادرة على تحقيق رؤية الإمارات، وتطلعاتها نحو الريادة العالمية.

وينطبق نظام التدريب والتطوير الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، الذي أطلقتته الهيئة رسمياً على مستوى الحكومة الاتحادية في العام 2012، وحولته إلى إلكتروني في العام 2014 على موظفي الدرجة العاشرة فما فوق في كافة الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.



### أهداف النظام

يهدف نظام التدريب والتطوير الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية إلى:

- 1 ضمان إعداد خطط تطوير فردية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية
- 2 شغل الوظائف الشاغرة الحالية والمستقبلية
- 3 العمل على مساعدة الجهات الاتحادية على تأهيل الموظفين
- 4 تطوير أنشطة التدريب والتطوير بناء على استخدام أفضل الممارسات الحديثة
- 5 وضع الخطط التدريبية المطلوبة



### مزايا نظام التدريب والتطوير الإلكتروني

التكوين التلقائي لخطط التطوير الفردية من نظام إدارة الأداء الإلكتروني

إنشاء بوابة إلكترونية مركزية لمسؤولي التدريب

الربط بين نظام التدريب والتطوير ومبادرة «معارف»

جدولة تلقائية للدورات التدريبية، وفقاً لخطط التطوير الفردية

إضافة خاصية تقييم الدورات التدريبية، للمدراء والموظفين

الربط مع بنك البرامج التدريبية

الربط مع نظام التقارير الإحصائية والنظام الذكي في «بياناتي»

### تقارير التدريب الذكية

بات بإمكان مسؤولي الموارد البشرية والتدريب في الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، متابعة كافة نتائج ومؤشرات التدريب على مستوى المؤسسة، من خلال نظام (التقارير الإحصائية الذكية)، ومن هذه المؤشرات (نسبة المتدربين، ومعدل الساعات التدريبية لكل موظف، وأسماء البرامج التدريبية وتفصيلها)، كما يوفر نظام التقارير الذكية: (معدل تكلفة الموظف في الجهة شهرياً، ونسبة تكلفة إجمالي الموظفين من ميزانية الجهة).



## تكريم الفائزين بالدورة الأولى لجائزة أفضل بحث علمي في مجال الموارد البشرية



كرمت الهيئة الفائزين بالدورة الأولى لجائزة الهيئة لأفضل بحث علمي في مجال الموارد البشرية، التي أطلقتها في العام 2017، وتعد واحدة من مبادراتها الاستراتيجية الرائدة، حيث استهدفت في دورتها الأولى طلبة الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك الهيئة التدريسية في التخصصات ذات العلاقة بموضوع الجائزة.

### توسيع نطاق المشاركة في الجائزة ليشمل جميع جامعات الدولة

وخلال العام 2018 أعلنت «الهيئة» عن إطلاق الدورة الثانية من الجائزة، وتوسيع نطاق المشاركة لتشمل جميع الجامعات ومؤسسات التعليم العالي المعتمدة في دولة الإمارات العربية المتحدة الحكومية منها والخاصة، وذلك بعد التفاعل والنجاح اللافت الذي حققته الدورة الأولى، حيث استقبلت الهيئة 14 بحثاً، شارك بإعدادها 24 باحثاً، من جامعة الإمارات وجامعة زايد وكليات التقنية العليا.

وتأتي الجائزة انطلاقاً من حرص الهيئة على المساهمة في إثراء استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعزيز مبادرات الهيئة، وذلك من خلال دراسة واقع الموارد البشرية، واستشراف مستقبلها، والوقوف على أبرز التحديات التي تواجهها في بيئة العمل، واقتراح الحلول التي من شأنها تذليل تلك التحديات، بما يعزز دورها في الوزارات والجهات الاتحادية.

وتسعى الهيئة من خلال الجائزة إلى تعزيز دور الشباب في تطوير العمل المؤسسي، وترسيخ ثقافة الابتكار في عمل الموارد البشرية، باستخدام أساليب البحث العلمي والتكنولوجيا، وتشجيع البحث العلمي المتخصص، ورفع مستوى مخرجاته، في سبيل تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري، وإعداد نخبة من الكفاءات الوطنية، وتأهيلهم للدخول في سوق العمل.

## إطلاق مشروع شركاء أعمال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

إدراكاً منها لأهمية تعزيز أواصر التعاون وآليات التنسيق والتواصل مع شركائها من وزارات وجهات اتحادية في تحقيق رؤى الحكومة الرشيدة وتوجهاتها الاستراتيجية، أطلقت «الهيئة»، خلال العام 2018، مشروع شركاء أعمال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية؛ الذي ترمي من خلاله إلى تسهيل تقديم الخدمات إلى شركائها ومتعاملها من الوزارات والجهات الاتحادية ضمن باقات، ومن بين تلك الخدمات خدمة الاستشارات القانونية.

وتقوم فكرة مشروع شركاء أعمال الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على تشكيل الهيئة فريقاً من موظفيها يقدم الخدمات إلى الوزارات والجهات الاتحادية، بصفته شريك أعمال متخصص في الموارد البشرية.

### أهداف مشروع شركاء أعمال الموارد البشرية



تطوير آلية عمل تدعم التطبيق السليم لسياسات وأنظمة وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

التركيز على تلبية احتياجات متعاملي الهيئة وإسعادهم وتحقيق تطلعاتهم، وتحسين مؤشرات الأداء الرئيسية في الوزارات والجهات الاتحادية

الارتقاء بنتائج ممكنات ومؤشرات الموارد البشرية، وبالتالي تحقيق الأهداف الأشمل والأعم التي أوجدت الهيئة من أجلها، وهي: خدمة الحكومة وموظفيها، وإسعاد مجتمع دولة الإمارات، وتحقيق رؤيتها 2021 وأجندتها الوطنية، وتمكين الجهات الاتحادية لتحقيق هذه الغاية).



## أهداف الجائزة:



تهدف جائزة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لأفضل  
بحث علمي في مجال الموارد البشرية إلى:

1. تحفيز الشباب لمواصلة مبادراتهم البحثية
2. دراسة واقع العمل وتحدياته ومستقبل الموارد البشرية
3. عكس الدور الحيوي للموارد البشرية في التميز ورفع مستوى الإنتاجية
4. تعزيز العمل المجتمعي على مستوى الحكومة الاتحادية
5. إشراك الجامعات - مدرسين وطلبة- للنهوض بمستوى الموارد البشرية، وربطهم بالواقع المهني والعملي

## الفئات المستهدفة:



المتحدة، والتي تنتج مقترحات ومبادرات  
مبتكرة يمكن تبنيها وتطبيقها، وستعتمد  
الهيئة في كل دورة من الدورات إلى تحديد  
عدد من المواضيع ذات العلاقة بمستقبل  
رأس المال البشري، ويكون تقديم البحوث  
العلمية وفقاً لها.

وتمنح الجائزة التي تستهدف طلبة  
البكالوريوس من السنة الثالثة وما فوق،  
وطلبة الماجستير، والهيئة التدريسية  
مكافآت مالية وعينية، لأفضل الدراسات  
والبحوث العلمية المتعلقة بمستقبل رأس  
المال البشري، في دولة الإمارات العربية

## مكافآت الفائزين بالجائزة



| الترتيب       | فئة المدرسين                                                                                | فئة الطلاب                                                                                  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| المركز الأول  | • مكافأة مالية<br>• درع الجائزة الذهبي<br>• نشر ملخص البحث في مجلة صدى<br>الموارد البشرية   | • مكافأة مالية<br>• درع الجائزة الذهبي<br>• نشر ملخص البحث في مجلة صدى<br>الموارد البشرية   |
| المركز الثاني | • مكافأة مالية<br>• درع الجائزة الفضي<br>• نشر ملخص البحث في مجلة صدى<br>الموارد البشرية    | • مكافأة مالية<br>• درع الجائزة الفضي<br>• نشر ملخص البحث في مجلة صدى<br>الموارد البشرية    |
| المركز الثالث | • مكافأة مالية<br>• درع الجائزة البرونزي<br>• نشر ملخص البحث في مجلة صدى<br>الموارد البشرية | • مكافأة مالية<br>• درع الجائزة البرونزي<br>• نشر ملخص البحث في مجلة صدى<br>الموارد البشرية |



مدير عام الهيئة يكرم الفائزين بالجائزة



وجدير بالذكر أن نتائج جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ستبنى على هذه المحاور، كما أن تطبيق هذه الآلية لن يكلف الحكومة الاتحادية أي مبالغ مالية، ولا يحتاج لأنظمة جديدة، حيث أن منظومة «بياناتي» تفي بالغرض.

وتهدف الآلية المقترحة إلى معرفة مكانة الجهة بين نظيراتها، لتحقيق مزيد من التنافسية بين الجهات الاتحادية، والوقوف على فرص التطوير والتحسين المستمر، وسيكون هناك شاشات ذكية تساعد الجهات في متابعة مؤشراتها، ذات العلاقة بالموارد البشرية.

## آلية جديدة لقياس كفاءة «الموارد البشرية» في الحكومة الاتحادية

بعد التشاور مع الوزارات والجهات الاتحادية، أعدت «الهيئة» خلال العام 2018 آلية جديدة، لقياس مستوى تطور ونضج كفاءة إدارات الموارد البشرية وممارساتها في مؤسسات الحكومة الاتحادية، وذلك وفق مؤشرات ونماذج عالمية معدة لهذا الغرض، تم تطويرها بما يتناسب وطبيعة عمل الجهات الاتحادية.

وجاء إعداد هذه الآلية التي تنتظر اعتماد مجلس الوزراء الموقر قبل تطبيقها وتعميمها على مستوى الحكومة الاتحادية، وفق منهجية علمية واضحة، قائمة على توفر بيانات الموارد البشرية ذات الصلة، من خلال أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وبما يدعم توجهات الحكومة الاتحادية، ويواكب ديناميكية تطور العمل الحكومي لدولة الإمارات.

وتستند نتائج هذه الآلية إلى مؤشرات ونتائج الوزارات والجهات الاتحادية المستخرجة من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، ونظام التقارير الذكية التابع له.

## 4 محاور لتقييم كفاءة الموارد البشرية في الجهات الاتحادية

ستتيح الآلية الجديدة المقترحة تقييم الوزارات والجهات الاتحادية، وفق أربعة محاور أساسية هي:



سيتم إدراج مجموعة من المؤشرات تحت كل محور، وتكون مرتبطة به، وسيتم تخصيص أوزان لهذه المحاور حسب أهميتها.

## مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية... منصة التدريب الحكومية الأولى في الإمارات

نجحت مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، التي أطلقتها الهيئة في العام 2013، في تثبيت اسمها كواحدة من أفضل وأهم مبادرات التدريب على مستوى الدولة والمنطقة، فمنذ إطلاقها وحتى نهاية العام 2018 بلغ عدد موظفي الحكومة الاتحادية المستفيدين من المبادرة قرابة 27 ألف موظف، حضروا أكثر من 2017 برنامجاً تدريبياً مجانياً ومشتركاً، 438 منها خلال العام 2018.

وتقوم فكرة «معارف» 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.

وتسهم المبادرة في 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.



### «معارف» بالأرقام

27.000  
موظف حكومي استفادوا من المبادرة

2.017  
دورةً وبرنامجاً تدريبياً منذ إطلاق «معارف»

157  
مزود خدمات تدريب معتمد ضمن المبادرة

720  
برنامج تدريبي تم طرحها عبر بوابة «معارف» الإلكترونية

106.000  
زائر لبوابة «معارف» الإلكترونية منذ إطلاقها



## ملتقى «معارف» للتدريب والتطوير 2018... نسخة سادسة ومشاركة مميزة

شهدت النسخة السادسة من معرض وملتقى «معارف» السنوي للتدريب والتطوير مشاركة المئات من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية والحكومات المحلية، وقرابة 50 شريك ومزود تدريب مدرجين ضمن المبادرة.

ويعتبر معرض وملتقى «معارف» للتدريب والتطوير الذي حمل هذا العام عنوان «الثورة التكنولوجية الحديثة في التدريب والتطوير» أحد أهم معارض التدريب، المتخصصة على مستوى المنطقة، ويعد منصة مثالية مهمة، تجمع تحت مظلتها أبرز العارضين المختصين في مجالات الموارد البشرية، وحلول التدريب والتطوير، وتنمية رأس المال البشري.

### 20 برنامجاً تدريبياً مجانياً متخصصاً

وعلى مدار أسبوع كامل شكل الملتقى فرصة مثالية لاستعراض أحدث حلول تدريب وتطوير الموارد البشرية، وكان حافلاً بالأنشطة والفعاليات التدريبية الحديثة والمبتكرة، حيث قدم 20 برنامجاً ودورة تدريبية مجانية ومتخصصة، ركزت على تطوير كفاءات ومهارات موظفي الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية، ورغد المؤسسات الحكومية برأس مال بشري مؤهل قادر على تحقيق رؤية الإمارات وأجندتها الوطنية.



## بوابة «معارف» الإلكترونية



تعد بوابة «معارف» الإلكترونية المتاحة عبر التطبيق الذكي للهيئة FAHR بوابة ذكية بامتياز، حيث تتيح لمزودي خدمات التدريب إمكانية عرض الدورات التدريبية التي يقدمونها، وأسعار تلك الدورات، ونسب الخصومات المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية، كما تمكن الوزارات والجهات الاتحادية من اختيار الدورات التي تتناسب مع احتياجات موظفيها، ومعرفة أماكن انعقادها، وتقييم تلك الدورات من خلال ربطها بنظام التدريب والتطوير الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، والمتاح عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية والحكومية «بياناتي».





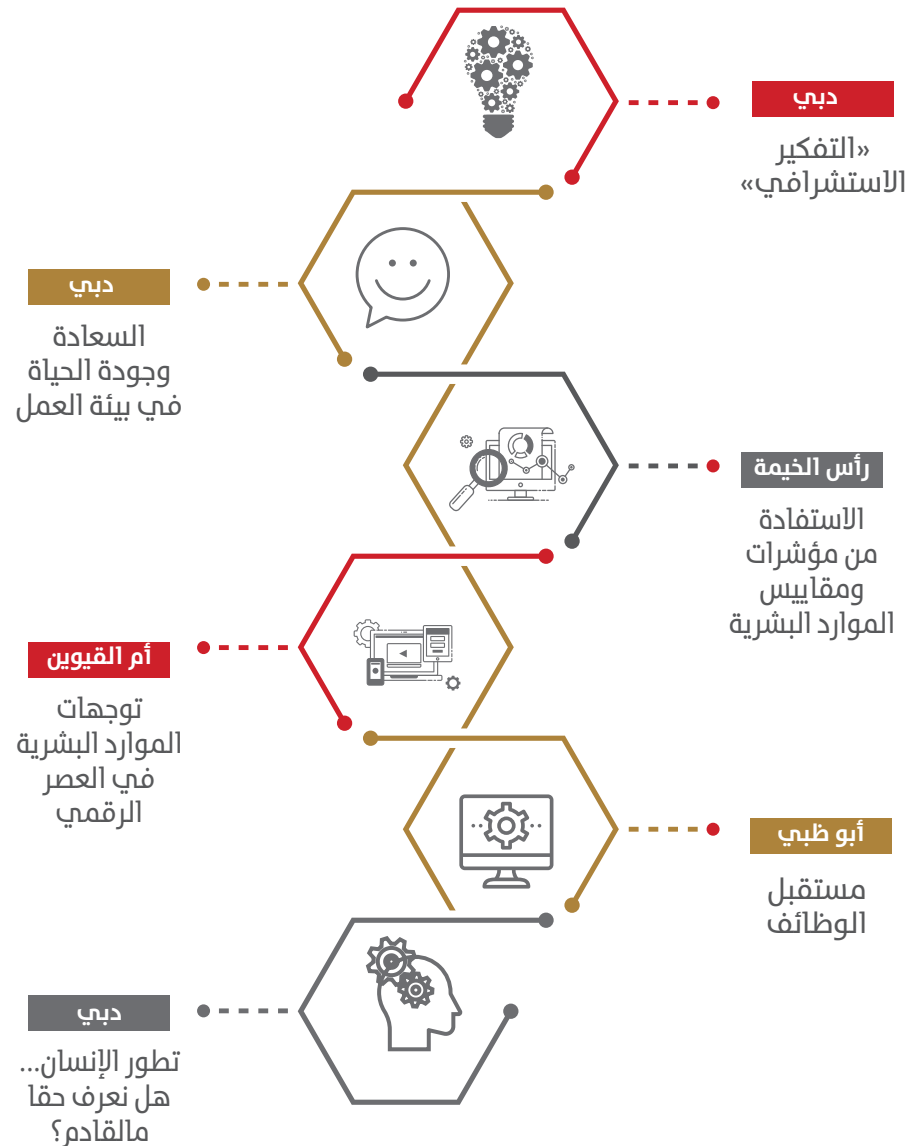




## 47 ملتقى و8000 مشارك

ومنذ إنطلاقه في العام 2010 عقد النادي 47 ملتقى شارك بها أكثر من 8000 مهتم ومتخصص في الموارد البشرية على مستوى الدولة، ناقشت عدداً من الموضوعات المهمة، التي تواكب أحدث التطورات العالمية في مجالات تنمية رأس المال البشري والإدارة العامة والخدمات المساندة.

## ملتقيات النادي 2018

توسيع نطاق الملتقيات لتشمل جميع الإمارات  
نادي الموارد البشرية... استراتيجيات جديدة وتغييرات نوعية

كان العام 2018 حافلاً بالتغييرات الجوهرية والتحولت النوعية على صعيد مبادرة نادي الموارد البشرية، حيث أطلقت «الهيئة» استراتيجية جديدة للنادي، وأعادت تشكيل مجلسه الاستشاري، والأهم من ذلك كله توسيع نطاق ملتقيات النادي لتغطي جميع إمارات الدولة؛ لتحقيق أكبر فائدة للمهتمين والمختصين بالموارد البشرية، حيث تعد هذه الخطوة إحدى مبادرات اجتماعات حكومة دولة الإمارات.

نادي الموارد البشرية  
Human Resources Club

منصة تفاعلية، وقناة تواصل فكري ومعرفي، تجمع 12000 مهتم ومختص بالموارد البشرية من كافة قطاعات العمل في الدولة، تحت سقف واحد؛ لتبادل الأفكار والخبرات والحلول التي من شأنها تعزيز الأدوار المنوطة بإدارات الموارد البشرية والخدمات المؤسسية







يذكر 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](http://www.fahr.gov.ae)

• البريد الإلكتروني للنادي: [HRCclub@fahr.gov.ae](mailto:HRCclub@fahr.gov.ae)





## أبرز محاور مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن



مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن يوصي بضرورة رفد سوق العمل بمهارات جديدة

## مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن



”إن دولة الإمارات حازت على مكانة مرموقة مكتتها من وضع بصمتها على خارطة العالمية بسبب إيمان وثقة قيادتها بالعنصر البشري وبالأخص الكوادر البشرية المواطنة“

**سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم**

ولي عهد دبي

تحت شعار «مستقبل الموارد البشرية يبدأ اليوم»، عقدت الهيئة فعاليات الدورة الثامنة من مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن، يومي 16 و17 إبريل، في دبي، برعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي، وبمشاركة 20 متحدثاً وخبيراً دولياً، وبحضور قرابة 500 خبير ومختص ومهتم في مجال الموارد البشرية.

ويمثل المؤتمر منصة معرفية وفكرية، وفرصة حقيقية لبناء شراكات استراتيجية بين القطاعات الحكومية والخاصة وأفضل بيوت الخبرة في مجال تنمية رأس المال البشري من الإمارات والمنطقة والعالم.





### مداول وتوصيات

ناقش المؤتمر على مدى يومين، العديد من الموضوعات ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري، على اعتباره الركيزة الأساسية للمؤسسات وأحد أهم أصولها، مؤكداً 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.

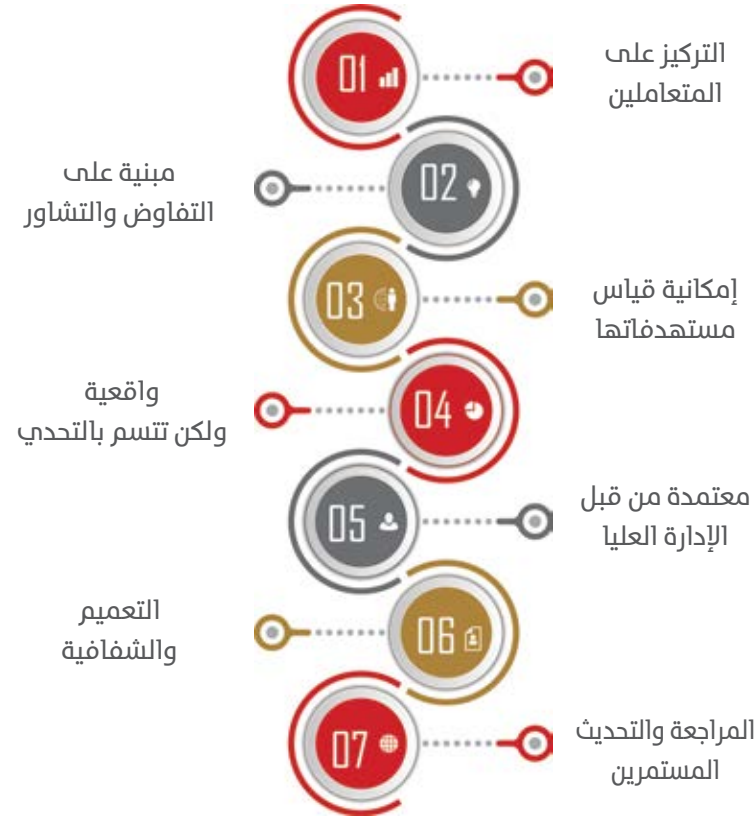
وشدد المشاركون في جلسات وحلقات المؤتمر على ضرورة إشراك الموظفين وكسب ثقتهم، كمفتاح للسعادة، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم، من خلال منحهم المكافآت والحوافز، على اختلاف أشكالها، لافتين إلى أن السنوات العشر المقبلة ستكون بمثابة عصر الموارد البشرية.

وأكد المشاركون أن التنوع والاندماج يجب أن يكون ثقافة مجتمع ورحلة مستمرة تتسم بالإصرار والصبر، مجمعين على أن دولة الإمارات نموذج يحتذى في التنوع والاندماج بين الثقافات، وتقديم رؤية يتوافق عليها الجميع ويعمل من أجلها.





## من أبرز خصائص اتفاقيات مستوى الخدمة



## المراحل الخمسة لإعداد وتطبيق اتفاقيات مستوى الخدمات



## إطلاق الدليل الاسترشادي لمسرعات خدمات الموارد البشرية (SLA)



جاء إطلاق الدليل الاسترشادي لمسرعات خدمات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، بهدف مساعدة الوزارات والجهات الاتحادية على إعداد وتطبيق اتفاقيات مستوى خدمة، تساعد في غرس ثقافة تميز الخدمات، وإسعاد المتعاملين.

ويرتقي مشروع مسرعات خدمات الموارد البشرية عموماً بمستوى خدمات الموارد البشرية، التي تقدمها الوزارات والجهات الاتحادية، ويحقق مستويات إنتاجية أعلى، ويسهم في تطوير منظومة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، وتسريع وتيرة العمل في الوزارات والجهات الاتحادية.

**اتفاقية مستوى الخدمة:**

عبارة عن اتفاق يتم التفاوض والتنسيق بخصوصه بين إدارة الموارد البشرية في الوزارة أو الجهة الاتحادية بصفتها مقدم الخدمة، من جهة، ومتلقي تلك الخدمات، من إدارات وموظفين ومتعاملين، من جهة أخرى، وتهدف إلى توضيح وتفصيل التوقعات حول خدمات الموارد البشرية، لجهة الجودة والأطر الزمنية.

وتكتسب اتفاقيات مستوى الخدمات أهمية كبيرة بالنسبة لإدارات الموارد البشرية، ومتلقي الخدمات، والوزارات والجهات الاتحادية بشكل عام، فعلى مستوى إدارات الموارد البشرية تسهم هذه الاتفاقيات في تركيز وقت تلك الإدارات ومواردها على الجوانب الاستراتيجية، إلى جانب الوفاء بالمتطلبات التشغيلية اليومية بفعالية وكفاءة، والمساعدة في تحديد إجراءات الموارد البشرية ذات الصلة والخدمات التي تقدمها الإدارة، وتوضيح أدوار ومسؤوليات الإدارة، فضلاً عن توفير آلية لمراقبة الأداء وقياسه وتحسينه.

ويشكل مشروع مسرعات خدمات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية إضافة حقيقية للمنظومة المطبقة حالياً في قياس وتطوير أداء إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، والتي تضم: بطاقة الأداء المتوازن، وممكنات الموارد البشرية، وجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

## فوائد تحديد أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية



## معايير تحديد أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية



## إطلاق الدليل الاسترشادي لبنك المهارات الحكومية



تسعى الهيئة من وراء إطلاق الدليل الاسترشادي لبنك المهارات الحكومية، إلى مساعدة الجهات الاتحادية على الاستفادة من الخبراء والاختصاصيين لديها، عبر توثيق ذلك إلكترونياً من خلال نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»؛ بغية الاستفادة من إمكانياتهم في تطوير العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، وترسيخ ثقافة إدارة المعرفة فيها، وتمكين الجهات الاتحادية من الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم في مختلف المجالات والتخصصات ذات الصلة بعمل الجهة الاتحادية.

## عضو شبكة بنك المهارات الحكومية:

هو الشخص الذي يتمتع بمعارف أو مهارات عالية في مجال محدد، والذي يعمل على اكتساب الخبرات باستمرار من خلال الممارسة العملية، والاستفادة من كافة فرص التعلم والتطوير المتاحة.

ويعود تحديد أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية على الأفراد بعدة فوائد منها: (التحفيز على اكتساب معارف ومهارات جديدة؛ وتعزيز الانتماء المؤسسي، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم).





## آليات جديدة لترشيح الموظفين ضمن نظام المكافآت والحوافز

ضمن مساعيها الرامية إلى خلق بيئة عمل حكومية محفزة للموظفين، وجاذبة لأصحاب الكفاءات والمواهب، استحدثت "الهيئة" خلال العام 2018 آليات جديدة لترشيح موظفي الوزارات والجهات الاتحادية ضمن نظام المكافآت والحوافز الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، حيث بات بإمكان الرؤساء المباشرين ترشيح موظفيهم المتميزين إلكترونياً ضمن النظام، وذلك من خلال نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

كما أضافت «الهيئة» خاصية ترشيح الزملاء حيث بات بإمكان أي موظف ترشيح زميله، وخاصية الترشيح الذاتي التي تتيح للموظف ترشيح نفسه ضمن النظام الإلكتروني للمكافآت والحوافز، مع إرفاق الأدلة التي تثبت إنجازاته للمهام والمسؤوليات التي يرى أنها تستحق التكريم والتقدير.

وترمي «الهيئة» من نظام المكافآت والحوافز الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية إلى توفير آلية إلكترونية موحدة للوزارات والجهات الاتحادية؛ لترشيح موظفيها ضمن مختلف فئات النظام الذي اقترحت الهيئة، واعتمده مجلس الوزراء في العام 2015.

ويهدف نظام المكافآت والحوافز إلى تقدير جهود الموظفين الرامية لتطوير عمل الحكومة ورفع روح الولاء المؤسسي وتشجيع العمل الجماعي، وتوفير منهجية موحدة للوزارات والجهات الاتحادية في مكافأة وتحفيز الموارد البشرية المتميزة العاملة لديها، وتشجيع وتحفيز الموظفين على رفع مستوى الأداء وخلق جو من التنافس الشريف بين كافة موظفي الحكومة الاتحادية.

وتطبق أحكام هذا النظام على كافة الموظفين العاملين في الوزارات والجهات 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.



## فريق الاستشارات القانونية يقدم 9100 استشارة منذ تشكيله



تأسس فريق الاستشارات القانونية في الهيئة في العام 2010، بغية توعية و تثقيف موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وجمهور المتعاملين، بقوانين وأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية، في الحكومة الاتحادية، وخلق ثقافة قانونية سليمة لديهم حولها، وذلك من خلال الرد على استفساراتهم وأسئلتهم حولها.

## 1 - المكافأة النقدية

تمنح 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.

## 1 - المكافأة السنوية

تمنح 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 وموازنة النسب لنتائج التقييم النهائية.

وتمنح 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 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 ثلاثة رواتب أساسية للراتب الذي يتقاضاه الموظف، أما في حال كان تقدير الموظف «يفوق التوقعات» فإن قيمة المكافأة يجب ألا تزيد على راتبين أساسيين.

## 2 - 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) درهم.



## سلسلة ملتقيات موارد بشرية

وفي إطار جهودها الرامية إلى رفع مستويات الوعي والمعرفة لدى موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، عقدت «الهيئة» خلال العام 2018 سلسلة من ملتقيات الموارد البشرية، حضرها ممثلون عن الوزارات والجهات الاتحادية، تم خلالها تعريفهم بأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، بغية ضمان التطبيق السليم لها، فضلاً عن توعيتهم بأنظمة ومتطلبات الموارد البشرية كبطاقة الأداء المتوازن.

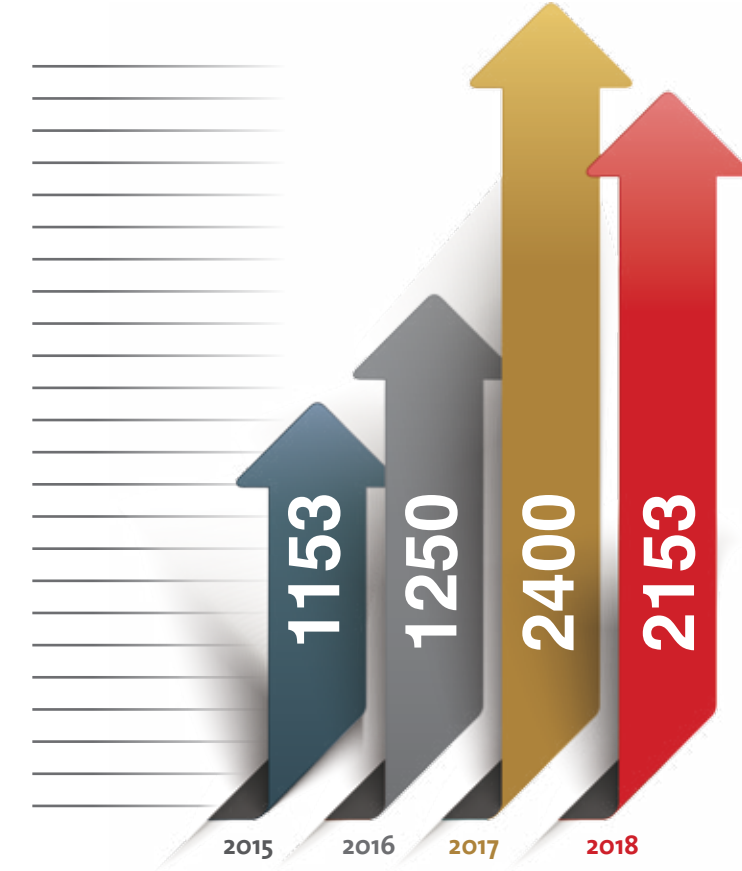
وتقوم فكرة ملتقيات الموارد البشرية على عقد لقاء دوري يجمع أعضاء عددٍ من إدارات الهيئة بممثلين عن عدد من الوزارات والجهات الاتحادية في كل مرة؛ وتشكل هذه الملتقيات فرصة للاستماع إلى مرئيات ووجهات نظر ممثلي الجهات حول آليات تحسين ورفع مستوى خدمات الهيئة.



## 2153 استشارة في 2018

منذ تشكيله قدم فريق الاستشارات القانونية قرابة 9100 استشارة قانونية لموظفي الحكومة الاتحادية وجمهور المتعاملين، وخلال العام 2018 وحده تلقى الفريق أكثر من 2000 استشارة واستفسار قانوني، مقابل 2400 استشارة في العام 2017، و1250 استشارة في العام 2016، و1153 استشارة في 2015.

## عدد الاستشارات خلال الأعوام 2015 - 2018



ويقوم فريق الاستشارات القانونية 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).



## استعراض تجربة الهيئة في مؤتمر مصر للتميز الحكومي 2018

هي الكفاءات الشخصية، والكفاءات الأكاديمية، والكفاءات المرتبطة بيئة العمل، والكفاءات التخصصية بحسب القطاعات الاقتصادية، والكفاءات التخصصية للمجموعات الوظيفية في كل قطاع، مبيناً أن اجتماع هذه المستويات الخمسة من الكفاءات معاً يولد بالمحصلة الكفاءات القيادية القادرة على استشراف المستقبل، وقيادة التغيير، والتصرف كقدوة، ودعم التنوع، وتمكين رأس المال البشري، ودعم الشراكات الاستراتيجية.

وتخلل المؤتمر عرض خارطة الطريق الاستراتيجية للتعليم المستمر في الحكومة الاتحادية، والمكوّنة من 4 عناصر محورية هي المؤهلات الأكاديمية، والكفاءات السلوكية، والتدريب الفني والتخصصي، وتطوير وإدارة القيادات، حيث أنها من أفضل السبل لتمكين موظفي الحكومة من مواكبة المتطلبات المهارية التي يفرضها المستقبل.

كان للهيئة خلال العام 2018 العديد من المشاركات البارزة على الساحتين الإقليمية والعالمية، ومن أبرزها المشاركة ضمن وفد دولة الإمارات المشارك في "مؤتمر مصر للتميز الحكومي 2018"، الذي عقد في العاصمة المصرية القاهرة في يوليو.

وشاركت الهيئة خلال المؤتمر في جلسة بعنوان "بناء قدرات بشرية حكومية متميزة" قدّم خلالها سعادة الدكتور عبد الرحمن عبد المنان العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية نموذج الهيئة المبتكر في تمكين الكوادر الحكومية، ووضع اقتصاد المعرفة واستشراف المستقبل وتعزيز التنافسية في مقدمة الدعائم الأساسية لرؤية دولة الإمارات العربية المتحدة 2021.

واستعرضت الهيئة خلال المؤتمر نموذج الكفاءات المستقبلية للقطاع الحكومي المؤلف من 5 مستويات



## اختتام المرحلة الأولى من برنامج إدارة المشاريع في الحكومة الاتحادية PMP

يهدف برنامج إدارة المشاريع في الحكومة الاتحادية PMP الذي أطلقته حكومة دولة الإمارات مطلع 2017 إلى تأهيل الكفاءات الوطنية وبناء قدراتها، ورغد الوزارات والجهات الاتحادية بكوادر ذات كفاءات عالية، وفق أحدث التوجهات العالمية، وتزويدهم بمهارات احترافية في مجال إدارة المشاريع، بما ينعكس إيجاباً على مسيرة التنمية في الدولة، ومستوى جودة حياة المجتمع.

وخلال العام 2018 اختتمت أعمال تدريب منتسبي المرحلة الأولى من برنامج إدارة المشاريع في الحكومة الاتحادية، حيث بلغ عدد المرشحين الذين تقدموا للبرنامج نحو 360 موظفاً اختير نحو 100 منهم في المرحلة الأولى، حيث تم تدريبهم وتأهيلهم على إدارة المشاريع عبر ورش تدريبية عملية وجلسات دراسية إلكترونية، ويحصل المشاركون على اعتراف دولي بعد حضور 35 ساعة تدريبية واجتياز الاختبار النهائي.

وتسعى حكومة دولة الإمارات من خلال البرنامج الذي تديره الهيئة بالتعاون مع نخبة من شركاء التدريب في الحكومة الاتحادية ضمن مبادرة «معارف» إلى بناء قدرات موظفي الحكومة الاتحادية في مجال إدارة المشاريع والارتقاء بها، ومساعدتهم في الحصول على شهادة أخصائي إدارة المشاريع، وخلق بيئة عمل حكومية مزودة بكفاءات بشرية مؤهلة قادرة على مواكبة مستجدات العمل الحكومي ومجهزة للعبور نحو المستقبل.

ويأتي المشروع ثمرة للتعاون البناء بين مكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، والمعهد العالمي لإدارة المشاريع في الولايات المتحدة الأمريكية، وهو المطور والمالك لبرنامج إدارة المشاريع الاحترافية PMP.

### أهداف برنامج إدارة المشاريع في الحكومة الاتحادية PMP

- 1 بناء قدرات موظفي الحكومة الاتحادية في مجال إدارة المشاريع والارتقاء بها
- 2 مساعدتهم في الحصول على شهادة أخصائي إدارة المشاريع
- 3 خلق بيئة عمل حكومية مزودة بكفاءات بشرية مؤهلة قادرة على مواكبة مستجدات العمل الحكومي ومجهزة للعبور نحو المستقبل.

## 30661 اتصال خلال 2018 عبر مركز الاتصال الموحد



خلال العام 2018 تلقت الهيئة 30661 اتصالاً من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وجمهور المتعاملين عبر مركز الاتصال الموحد، الذي سعى من خلاله إلى تعزيز آليات التواصل مع متعاملينا في الوزارات والجهات الاتحادية، وشركائنا من مؤسسات حكومية وشبه حكومية وخاصة وأفراد.

وتركزت اتصالات واستفسارات المتعاملين حول الخدمات التي يقدمها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وإجراءات الموارد البشرية التي يتيحها النظام، وخدمة الاستشارات القانونية، ومبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات».

وتمتلك الهيئة فريقاً متخصصاً من كافة إداراتها وقطاعاتها للرد على استفسارات وملاحظات المتصلين المختلفة على رقم مركز الاتصال الموحد:



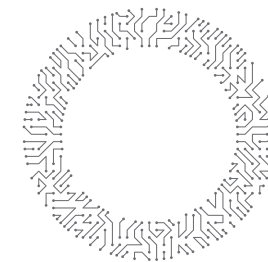
والذي بدوره يتولى مهمة تحويل الاتصالات إلى ذوي الاختصاص من موظفي الهيئة بناءً على الخدمة المطلوبة من قبل المتصلين.

## سلسلة دراسات وبحوث في الموارد البشرية



لم تؤل الهيئة جهداً في سبيل ترسيخ منظومة تشريعية حديثة ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وفق أفضل الممارسات العالمية، وخير شاهد على ذلك إعدادها وإصدارها مجموعة دراسات وأبحاث تعنى بالموارد البشرية خلال العام 2018 ومنها: (الدراسات التحضيرية للاجتماعات السنوية لحكومة الإمارات، ودراسة لإعداد استراتيجية التعلم المستمر، ودراسة مصفوفة سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ودراسة إنتاجية والكفاءة في الحكومة الاتحادية، ودراسة تحديث جداول الدرجات والرواتب في الحكومة الاتحادية، ودراسة معايير كفاءة الهياكل التنظيمية، ودراسة علاوة الدراسات العليا لموظفي الحكومة الاتحادية، ودراسة معايير تحديد الدرجات الوظيفية للوظائف القيادية في الجهات الاتحادية، ودراسة كفاءة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية).

ومن الدراسات الأخرى التي أعدتها الهيئة خلال العام 2018: (دراسة تعديل عقود الخبراء والمستشارين، والدراسات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في الحكومة الاتحادية، ودراسة الرفاه الوظيفي لموظفي الحكومة الاتحادية، ودراسة تخطيط التعاقب الوظيفي في الحكومة الاتحادية، ودراسة إدارة التحول نحو حكومة المستقبل، ودراسة تسوية أوضاع الموظفين الحاصلين على مؤهلات جامعية في الحكومة الاتحادية، والإطار العام لإدارة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية).



1. دراسة مقارنة تشريعات الموارد البشرية في حكومة الإمارات

2. دراسة مقارنة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في حكومة الإمارات

3. آلية قياس مستوى تطور ممارسات الموارد البشرية (HRMI)

4. دراسة لإعداد استراتيجية التعلم المستمر

5. دراسة مصفوفة سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

6. دراسة الإنتاجية والكفاءة في الحكومة الاتحادية

7. الدراسات الخاصة بمشروع صندوق الادخار

8. دراسة تحديث جداول الدرجات والرواتب في الحكومة الاتحادية

9. دراسة علاوة الدراسات العليا لموظفي الحكومة الاتحادية

10. دراسة معايير كفاءة الهياكل التنظيمية

11. الدراسات المتعلقة بآلية منح بدل السكن في الحكومة الاتحادية

12. آلية قياس الإنتاجية وفق نتائج الخطة الاستراتيجية للجهات الحكومية

13. دراسة أثر التطورات التكنولوجية على الوظائف العامة وعلى المهارات المتقدمة المطلوبة من المؤسسات التعليمية في القطاع الحكومي

14. دراسة العمل عن بعد

15. دراسة معايير تحديد الدرجات الوظيفية للوظائف القيادية في الجهات الاتحادية

16. دراسة تعديل نظام إدارة الأداء والإطار العام للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية

17. دراسة كفاءة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية

18. دراسة حول لائحة الموارد البشرية للكادر الأكاديمي في الجامعات الحكومية

19. الإطار العام لإدارة القوى العاملة في الحكومة الاتحادية



**35.** دراسة متعلقة بجدول الرواتب والدراسات لبعض الكوادر التخصصية (متضمناً الكادر الطبي والكادر التعليمي)



**36.** دراسة تعديل السقف الأعلى للعقد الخاص

**37.** دراسة حول إجازة مرافق الزوج الآخر في المهمات الرسمية خارج الدولة

**38.** دراسة تسوية أوضاع الموظفين الحاصلين على مؤهلات جامعية في الحكومة الاتحادية

**39.** دراسة حول بدل تعليم الأبناء للموظفين المواطنين في الحكومة الاتحادية

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

**41.** دراسة إدارة التحول نحو حكومة المستقبل

**42.** دراسة بيئة العمل الصديقة لأصحاب الهمم في الحكومة الاتحادية



**20.** الدراسات المتعلقة ببطاقات الأداء المتوازن في الحكومة الاتحادية

**21.** الدراسات المتعلقة بالتوطين في الحكومة الاتحادية

**22.** دراسة بشأن المتقاعدين العسكريين

**23.** الدراسات الدورية حول تطبيق التشريعات وأنظمة الموارد البشرية

**24.** الدراسات المرتبطة بتعديل مواد القانون واللائحة

**25.** دراسة تعديل عقود الخبراء والمستشارين

**26.** دراسات المقارنة حول جدول الرواتب في الحكومة الاتحادية

**27.** الدراسات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في الحكومة الاتحادية

**28.** دراسة إحصاءات وبيانات موظفي الحكومة الاتحادية لتعديل النظام الإحصائي

**29.** دراسة تسوية / تعديل وضع موظفي الحكومة الاتحادية الحاصلين على شهادات دراسية بعد التعيين.

**30.** دراسة الرفاه الوظيفي لموظفي الحكومة الاتحادية

**31.** دراسة مقارنة حول بيانات خريجي الجامعات الحكومية والباحثين عن عمل من المواطنين

**32.** دراسة المقارنات المعيارية لمؤشرات الموارد البشرية

**33.** دراسة تخطيط التعاقب الوظيفي في الحكومة الاتحادية

**34.** الدراسات التحليلية المتعلقة بتحليل مؤشرات الموارد البشرية بالاستناد إلى نتائج دراسة السعادة والإيجابية في الحكومة الاتحادية



# امتيازات

## IMTIYAZAT

### مئات العروض لـ 100 ألف موظف وتطبيقها الذكي بحلة جديدة

خلال العام 2018 أطلقت «الهيئة» النسخة المحدثّة من تطبيق برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات» Imtiyazat والذي يعد أحد مبادرات الهيئة الاستراتيجية، حيث تعقد بموجبه شراكات مع مؤسسات القطاع الخاص؛ لتقديم عروض خاصة وخصومات حصريّة لموظفي الحكومة وعائلاتهم على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها الأخيرة.

ومنذ إنطلاقه في العام 2011، حقق برنامج «امتيازات» نجاحاً لافتاً وقفزات كبيرة ومتسارعة، لجهة العروض النوعية المقدمة لموظفي الحكومة، وعدد المستفيدين من المبادرة، وعدد الشركات التي تقدم العروض، حيث زادت على 480 شركة.



#### عروض امتيازات

تسعى مبادرة «امتيازات» إلى تغطية كافة قطاعات الأعمال التجارية والخدمات على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة؛ لتحقيق الشمولية، وأكبر فائدة للمستفيدين



#### أهداف «امتيازات»

تسعى الهيئة من خلال برنامج «امتيازات» إلى:



ويعد برنامج «امتيازات» تجسيدا للشراكة الحقيقية القائمة على المنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص، حيث يعكس الحس العالي بالمسؤولية المجتمعية، ويغطي قطاعات حيوية عدة مثل: (الفنادق والسياحة، والسيارات والمطاعم، والترفيه، والصحة، والسلع الاستهلاكية، والاتصالات، وغيرها من القطاعات).

ويتسم التطبيق الذكي لامتيازات (Imtiyazat) بسهولة التصفح، وأنه تفاعلي بامتياز، حيث أنه يتضمن العروض المقدمة من قبل شركاء «امتيازات» لموظفي الحكومة الاتحادية، وخرائط تفاعلية لأماكن هذه العروض، كما أنه يتيح للشركات المدرجة ضمن المبادرة إمكانية تحديث عروضها وطرح عروض جديدة.





جانب من مختبر الابتكار الخاص بتطوير برنامج "امتيازات"

وللاطلاع على القائمة الكاملة للشركات المدرجة ضمن البرنامج ونسب الخصومات التي تقدمها حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية يمكنكم تحميل التطبيق الذكي لامتيازات عبر متجر Apple Store & Google Play Store.

**23.000**

تحميل للتطبيق

منذ إنطلاقه في مايو من العام 2017، شهد تطبيق «امتيازات» الذكي تفاعلاً كبيراً من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، وجمهور متعاملي الهيئة، حيث بلغ عدد مرات تحميل التطبيق حتى نهاية 2018، أكثر من 23 ألف تحميل.

## أبرز مزايا وتحسينات تطبيق «امتيازات»



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 حقيقية 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.

وتصل المجلة إلى أكثر من 100 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.

### مسابقة «صدى الموارد البشرية» للقراءة والتلخيص

تزامناً مع احتفاء دولة الإمارات العربية المتحدة بشهر القراءة، وانطلاقاً من مساعي «الهيئة» إلى تعزيز عادة القراءة الإثرائية، ونشر المعرفة وتناقلها بين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، أطلقت خلال شهر مارس 2018، مسابقة «صدى للقراءة والتلخيص»،



- تستهدف كافة موظفي الحكومة الاتحادية
- تقوم فكرتها على اختيار المشاركين أحد موضوعات العدد السابع من مجلة صدى الموارد البشرية وتلخيصه
- تم اختيار 5 فائزين من أصل 100 مشارك من موظفي الحكومة الاتحادية

## إصدار العددين 8 و9 من مجلة «صدى الموارد البشرية»



خلال العام 2018 أصدرت «الهيئة» العددين الثامن والتاسع من مجلة صدى الموارد البشرية، التي أطلقتها في العام 2014، والتي تصدر باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي إلكترونياً وورقياً، ويتم إعدادها بالشراكة مع جامعات ومؤسسات 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 موناخ 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.



## مجلة الموارد البشرية... 92 عدداً وأكثر من 100 ألف قارئ



مع نهاية العام 2018 احتفلت الهيئة بإصدار العدد رقم 92 من مجلتها الشهرية «الموارد البشرية»، التي تعد الأولى من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، بل على مستوى المنطقة لجهة التخصص، حيث باتت منصة مثالية تسلط من خلالها الضوء على موضوعات الموارد البشرية، وتجارب تنمية رأس المال البشري بكل مستجداتها وتجلياتها، محلياً وإقليمياً وعالمياً، من خلال الكلمة والصورة.

وتتخذ «الهيئة» من مجلة الموارد البشرية منبراً إعلامياً تصل من خلاله لمتعاملاتها، وتواكب عبره كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية.

وتتخذ الهيئة من مجلة الموارد البشرية نافذة لنشر مقالات وموضوعات علمية مترجمة، تهتم 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.

وتعد مجلة الموارد البشرية من ألفتها إلى يائها بجهود ذاتية، من قبل فريق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتطمح إلى مزيد من التميز والفراة لجهة التخصص، 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](http://www.fahr.gov.ae)).



عام زايد..  
30 مبادرة مجتمعية  
وجمع 750 ألف درهم



### التطوع التخصصي

- تدريب مجاني لموظفي الحكومة الاتحادية
- تفعيل دليل التطوع

### مد العون

- سندهم أمانة
- ساهم في تعليمه
- شتاهم دافئ

### حملات خيرية

- التبرع بالحواسيب والأثاث المكتبي
- دعم أصحاب الهمم

### حملات تثقيفية

- رسائل توعوية لموظفي الحكومة
- نادي الموارد البشرية

### مبادرات رمضان

- عمرة زايد
- كسوة العيد
- بناء مسجد
- خيم إفطار صائم

### فعاليات وطنية

- يوم الشهيد
- اليوم الوطني
- يوم العلم
- يوم البيئة



بالنسبة للهيئة فقد كان العام 2018 عام المبادرات الإنسانية والمجتمعية بامتياز، حيث أطلقت خلاله 30 مبادرة وفعالية مجتمعية؛ تجاوباً مع إعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» عام 2018 «عام زايد»، واعتباره مناسبة وطنية لحولة الإمارات.

وتعكس مبادرة «عام زايد» قيم الوفاء والولاء المتجذرة في القيادة الرشيدة لحولة الإمارات، ومدى الحب والتقدير الذي تكنه للمغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -طيب الله ثراه-، الذي كرس حياته من أجل إسعاد شعبه، وضمان رفاهيته، وتحقيق التنمية والازدهار والرفعة لوطنه، ونصرة قضايا أمتة، وتقديم الدعم والعون للمحتاجين والملهوفين في كافة أصقاع الأرض.

وفي هذا الباب سنسلط الضوء على أبرز تلك المبادرات:

### «عمرة زايد» للعمال

ضمن مبادراتها المجتمعية والإنسانية المميزة في عام زايد، أطلقت الهيئة وبالشراكة مع جمعية دار البر، مبادرة «عمرة زايد»، والتي تهدف إلى تمكين مئات العمال المحتاجين من زيارة بيت الله الحرام، وأداء مناسك العمرة، للمرة الأولى.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن نية هذه العمرة موجهة لروح المغفور له «بإذن الله» الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -طيب الله ثراه-، وقد جاءت تزامناً مع يوم العمال العالمي، الذي يصادف الأول من مايو من كل عام، بهدف إدخال السعادة والفرح إلى قلوب مئات العمال في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتحقيق حلمهم بتأدية العمرة، لأول مرة في حياتهم.



### إنشاء مسجد

#### في يوم زايد للعمل الإنساني

أطلقت الهيئة منتصف العام 2018 وبالشراكة مع جمعية دار البر، حملة خيرية لإنشاء مسجد في إحدى الدول الفقيرة، وذلك تزامناً مع يوم زايد للعمل الإنساني الذي يصادف التاسع عشر من شهر رمضان من كل عام.



### حملة تعليم الأطفال في البلدان النامية

أطلقت الهيئة و«دبي العطاء» حملة خيرية إنسانية ضمن مبادرة «ساهم في تعليمه» المجتمعية؛ لدعم تعليم الأطفال والشباب في المجتمعات المحتاجة حول العالم.

وتهدف الحملة إلى مساعدة الطلاب الفقراء والمحتاجين في العديد من دول العالم النامية بهدف مواصلة التعليم، وتمكينهم من نيل أبسط حقوقهم المتمثلة في التعليم والالتحاق بالمدارس حالهم حال بقية أقرانهم من أطفال العالم.

وجدير بالذكر أن التبرع بثلاثين درهماً كفيل بمنح طفل واحد فرصة التعلم لمدة أسبوع في البلدان النامية، في حين أن التبرع بتسعين درهماً من شأنه المساهمة في ضمان حق التعلم لطفل لمدة ثلاثة أسابيع.



### «شتاهم دافي» للعمال

أطلقتها «الهيئة» بالتعاون مع جمعية دار البر، واستهدفت مد العمال في دبي، بالملابس والحاجيات الشتوية، التي تم شراؤها من تبرعات موظفي الحكومة الاتحادية، وذلك ضمن حملة «مد العون» التي تعد إحدى مبادرات الهيئة المجتمعية والإنسانية في «عام زايد».

ووزع موظفو الحكومة الاتحادية المتطوعون ضمن المبادرة حقائب الملابس والحاجيات الشتوية على 350 عاملاً تابعين لشركات عدة في منطقة القوز الصناعية، حيث شارك في المبادرة العشرات من موظفي الهيئة ووزارتي التربية والتعليم وتطوير البنية التحتية.





### وأثاث مكتبي مستعمل

سلمت «الهيئة» جمعية «دار البر» مجموعة متنوعة من الأثاث المكتبي المستعمل، حيث ستبرع به الجمعية للأسر الفقيرة، أو تبيعه لأصحاب الدخل المحدود بربع ثمنه الحقيقي، لدعم مشروع كفالة الأيتام وغيرها من المشاريع الخيرية التي تنفذها.



### علاج مسنين مصابين بالعمى

بالتعاون مع مؤسسة نور دبي، أطلقت «الهيئة» حملة خيرية ضمن مبادرة «سندهم أمانة» المجتمعية، للتكفل بعلاج عدد كبير من الأشخاص المسنين المصابين بالعمى في الدول الفقيرة، وذلك بالتزامن مع اليوم العالمي للمسنين الذي يصادف الأول من أكتوبر من كل عام.

وتم تخصيص ربع الحملة بالكامل لدعم أنشطة مؤسسة نور دبي ومخيماتها العلاجية في الدول الفقيرة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن 50 درهماً فقط كفيلة بعلاج أربعة أشخاص من العمى.



### التبرع بـ 50 جهاز حاسوب

ضمن مبادراتها المجتمعية في عام زايد، سلمت «الهيئة» 50 جهاز حاسب آلي، وطابعات ووحدات تخزين لبلدية دبي ممثلة بمركز إعادة تأهيل الأجهزة الرقمية، انطلاقاً من حرصها على دعم مشروع إعادة تأهيل أجهزة الحاسوب الشخصي، الذي تنفذه البلدية للتبرع بها إلى جهات محتاجة داخل الدولة وخارجها.



### وعلاج 3 أطفال

شهد العام 2018 تعاوناً بناءً ووثيقاً بين الهيئة ومؤسسة الجيلة، أثمر عن إطلاق سلسلة حملات خيرية ضمن مبادرة «سندهم أمانة»؛ للتكفل بنفقات علاج 3 أطفال يعانون من أمراض مختلفة، وأسرههم لا تقوى على توفير تكاليف علاجهم الباهظة.

وشهدت الحملات تفاعلاً كبيراً من قبل موظفي الحكومة الاتحادية ومختلف فئات وشرائح المجتمع، حيث تم تغطية تكاليف علاج الأطفال المرضى، وخضوعوا للعلاج اللازم وتمثلوا للشفاء بفضل الله تعالى.





### التوعية بأهمية العمل التطوعي

بالتعاون مؤسسة نور دبي، عقدت الهيئة ورش توعية لموظفيها حول العمل التطوعي، وذلك انطلاقاً من حرصها على ترسيخ ثقافة وقيم التطوع لديهم، وتوعيتهم بأهمية العمل التطوعي والمجتمعي.

### فحوصات طبية في اليوم العالمي للسكري

في كل عام تحرص الهيئة على إحياء مناسبة اليوم العالمي للسكري الذي يصادف الرابع عشر من شهر نوفمبر، وفي المناسبة نظمت فحوصات طبية مجانية مختلفة لـ 50 من موظفي الفئة الخدمية والمساندة يعملون في مبني الهيئة في أبوظبي ودبي، وذلك بالتعاون مع مركز إفير للاست ويلنس الطبي في أبوظبي، ومجمع نايس كير الطبي في دبي.



### «كساء العيد»

ضمن مبادراتها الخيرية في شهر رمضان المبارك، وبالتعاون مع جمعية دار البر، أطلقت الهيئة حملة «كساء العيد»، التي هدفت إلى إدخال البهجة والسرور إلى نفوس الأطفال المحتاجين، ومشاركتهم فرحة عيد الفطر السعيد، من خلال توفير كسوة العيد لهم.



### فحوصات طبية مجانية للعمال

بمناسبة يوم الصحة العالمي نظمت الهيئة حملة فحوصات طبية مجانية لعشرات العاملات في دبي، بالتعاون مع جمعية دار البر ومستشفى ميدور، وذلك خلال زيارة ميدانية لأحد سكنات العاملات في منطقة القوز.

وقام فريق الهيئة بتوزيع الهدايا التذكارية وحقيبة مستحضرات صحية على العاملات، كما أجرى ممثلو مستشفى ميدور فحوصات طبية مجانية لعشرات العاملات مثل: فحص مستوى السكر في الدم، وضغط الدم، وقياس كتلة الجسم، بالإضافة إلى توزيع النشرات التثقيفية والتوعية الصحية عليهن.



### «نبته الخير» في اليوم العالمي للبيئة

تفاعلت الهيئة، مع مبادرة «نبته الخير» التي أطلقتها، جمعية دار البر وتقوم فكرتها على بيع أشجار ونباتات للموظفين بقيمة 10 دراهم، يخصص ريعها للأنشطة الإنسانية والمشروعات الخيرية التي تشرف عليها الجمعية مثل: (علاج المرضى من ذوي الدخل المحدود، وبناء المساجد، وحفر الآبار).

ويأتي تفاعل الهيئة مع هذه المبادرة في إطار احتفالاتها باليوم العالمي للبيئة الذي يصادف الخامس من شهر يونيو من كل عام، والذي حمل في العام 2018 شعار «التغلب على التلوث البلاستيكي».



# شهر الإمارات للابتكار

الإمارات تبتكر



UAE INNOVATES



”إن دولة الإمارات تؤمن بأن الإنسان أساس أي عملية تنموية، نحن نؤمن بكفاءة كوادرننا الوطنية وقدرتهم على تطوير نماذج العمل الحكومي على أسس مستقبلية وابتكار حلول استباقية للتحديات المستقبلية“

**صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم**

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"





## ”الهيئة“ تحصل على شهادة المواصفة الأوروبية للابتكار TS16555



مدير عام الهيئة يتسلم شهادة المواصفة الأوروبية للابتكار

حصلت ”الهيئة“ مطلع العام 2018، على شهادة المواصفة الأوروبية للابتكار TS16555، والتي تعد أول مواصفة عالمية، توفر منظومة مؤسسية متكاملة للابتكار، وتشتمل على مجموعة من المعايير والمتطلبات الداعمة لتطبيق الابتكار المؤسسي.

وجاء حصول الهيئة على المواصفة بعد إتمام عمليات التدقيق الخاصة بإدارة الابتكار، من قبل الشركة المختصة، والجهة المانحة للشهادة (BSI)، حيث تسعى الهيئة من خلالها إلى ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل.

وكانت ”الهيئة“ قد أعدت أدلة إرشادية خاصة بإدارة وسياسات الابتكار تدعم توثيق الأفكار والمشاريع المبتكرة، وهي تسعى دائماً إلى توفير بيئة خصبة للموظفين وتشجعهم على الابتكار.

## ”الهيئة“ تنظم 20 فعالية خلال شهر الإمارات للابتكار

تؤمن القيادة الرشيدة لدولة الإمارات بأهمية ترسيخ ثقافة الابتكار كممارسة يومية وجزء أصيل في نمط الحياة في الدولة، الأمر الذي من شأنه أن يعزز المكانة الرائدة للدولة على مختلف الصعد، ويجعلها أنموذجاً يحتذى لجهة الإبداع والابتكار واحتضان المواهب والكفاءات، وتحرص دولة الإمارات على استشراف المستقبل في جميع قطاعات العمل ومجالات الحياة عبر تبني نهجي الابتكار والإبداع، والاستثمار فيهما.

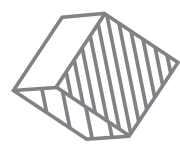
وتعكس مبادرة شهر الإمارات للابتكار التي وجه بإطلاقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، حجم الاهتمام الذي يحظى به الابتكار من قبل قيادتنا الرشيدة، وتسهم في تسليط الضوء على التجربة الرائدة للدولة في مجال احتضان الموهوبين والمبدعين وتمكينهم، وتبني الأفكار المبتكرة والإبداعية ودعمها.

وقد كانت أجنحة ”الهيئة“ خلال شهر الإمارات للابتكار 2018 حافلة بالفعاليات والأحداث المتنوعة، حيث أطلقت 20 مبادرة وفعالية وأنشطة تثقيفية للموظفين، وعقدت سلسلة ورش عمل ومنها: (فن التحليل العلمي للذاكرة، وأين أنت من السعادة، وأدوات الابتكار والمستقبل، وورشة القرار لك، وورشتي قياس القدرات الابتكارية الكامنة، وفرق العمل الابتكارية - منهجية الفورسايت).

### إطلاق مسابقة عام زايد

وأطلقت ”الهيئة“ خلال شهر الإمارات للابتكار مسابقة ”عام زايد“ عبر صفحة خاصة بالابتكار في موقع الهيئة الإلكتروني [www.fahr.gov.ae](http://www.fahr.gov.ae)، وهي مسابقة فتحت الهيئة من خلالها الباب أمام جميع موظفيها لإلقاء الضوء على بعض المواقف والموضوعات التي شكلت استشرافاً للمستقبل ونموذجاً للابتكار في حياة وتجارب المغفور له -ياذن الله- الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان «طيب الله ثراه».

كما أطلقت تحدياً لإنقاذ وزن الموظفين تم قياس نتائجه عبر تطبيق ذكي، كما عقدت مختبر ابتكار لتطوير نموذج فرق عمل باقات خدمات الهيئة، ومختبراً ابتكارياً آخر لتطوير التطبيق الذكي لبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، فضلاً عن إطلاق النسخة المحدثة من بوابة الابتكار عبر موقعها الإلكتروني.



الإمارات تبتكر  
UAE INNOVATES





لقطات متفرقة  
من فعاليات الهيئة  
في شهر الابتكار





# شراكات 2018





د. عبد الرحمن العور ومحمد بنعبد القادر خلال توقيع مذكرة التفاهم

### مع وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية بالمغرب

على هامش فعاليات مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن، الذي نظّمته الهيئة، يومي 16 و17 إبريل 2018، في دبي، برعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد ولي عهد دبي، وقعت «الهيئة» مذكرة تفاهم مع وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية بالمملكة المغربية.

وتهدف المذكرة إلى تعزيز أواصر التعاون وتبادل الخبرات والمعارف بين الطرفين في العديد من المجالات ذات العلاقة بتطوير رأس المال البشري الحكومي وتمكينه ومنها: (دعم الثقافة المؤسسية وأنظمة السلوك المهني، وترسيخ مبدأ التطوير الوظيفي المبني على الكفاءات، وتخطيط الموارد البشرية).



د. عبد الرحمن العور وحميد راشد الشامسي يوقعان مذكرة التفاهم بين «الهيئة» و«الكلية الإماراتية الكندية»

### مع «الكلية الإماراتية الكندية» بألم القيوين

وقّعت الهيئة خلال العام 2018 مذكرة تفاهم مع الكلية الإماراتية الكندية الجامعية بألم القيوين، للاستفادة من خدمات وحلول وبرامج التعليم والتدريب والتطوير التي تقدمها الكلية في تطوير قدرات ومهارات موظفي الحكومة الاتحادية، ورفع كفاءتهم الوظيفية والارتقاء بأدائهم وإنتاجيتهم.

ونصت المذكرة على تعليم وتدريب وتطوير قدرات موظفي الوزارات والجهات الاتحادية والارتقاء بأدائهم وكفاءتهم المهنية، حيث ستنضم الكلية بموجب المذكرة إلى مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية.

سعت الهيئة خلال العام 2018 جاهدةً لتعزيز وتوطيد علاقتها المتميزة مع شركائها من مختلف القطاعات، حيث أبرمت العديد من الشراكات ومذكرات التفاهم مع مؤسسات عالمية وأخرى حكومية وشبه حكومية وخاصة، إيماناً منها بأن هذه الشراكات والتفاهمات ركيزة أساسية لتحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية، وفي السطور التالية سنأتي على ذكر أبرز المذكرات التي وقعتها الهيئة خلال العام 2018:

### مذكرة مع «الإمارات الإسلامي»



للعام الثالث على التوالي، يرفع «الإمارات الإسلامي»، أحد المؤسسات المالية الإسلامية الرائدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، فعاليات نادي الموارد البشرية -أحد المبادرات الاستراتيجية للهيئة- بشكل حصري خلال العام 2018.

### مع مؤسسة الجليّة



تهدف مذكرة التفاهم التي وقعتها «الهيئة» مع مؤسسة الجليّة إلى ترسيخ أواصر الشراكة بين الجانبين، وتعزيز التعاون بينهما في مجالات العمل الإنساني والخيري والمجتمعي، التي تعود بالنفع والخير على مجتمع الإمارات.

ونصت المذكرة على تعزيز آفاق التعاون بين الهيئة ومؤسسة الجليّة، ودعم مبادرات مؤسسة الجليّة إعلامياً من خلال الترويج لها وإشهارها على مستوى الحكومة الاتحادية، وإطلاق مبادرة «سندهم أمانة- مد العون» التي تقوم فكرتها على دفع تكاليف علاج مرضى داخل الدولة من ذوي الدخل المحدود.



### مع دبي العطاء

بغية مد جسور الشراكة، وتعزيز التعاون في مجالات العمل الإنساني والخيري والمجتمعي، والتي تصب في خدمة الأطفال والشباب في العديد من البلدان الفقيرة والمحتاجة، وقعت «الهيئة» ومؤسسة دبي العطاء مذكرة تفاهم خلال العام 2018.

ونصت المذكرة على تعزيز آفاق التعاون بين الهيئة ودبي العطاء، ودعم مبادرات المؤسسة إعلامياً من خلال الترويج لها وإشهارها على مستوى الحكومة الاتحادية، والمشاركة في إطلاقها وتنفيذها.

### مع «اندكس»



للعام الثاني على التوالي وضمن استعداداتها وتحضيراتها لعقد مؤتمر الموارد البشرية الدولي التاسع، الذي تستضيفه دبي، يومي 17 و18 إبريل 2019، وقعت الهيئة اتفاقية تعاون مع شركة «اندكس» لتنظيم المؤتمرات والمعارض، بحيث تتولى بموجبا الشركة تقديم الدعم اللوجستي للهيئة لتنظيم المؤتمر، والتسويق له، واستضافة متحدثين عالميين ومحليين متخصصين في مجال الموارد البشرية؛ للمشاركة في جلسات المؤتمر، وتقديم أوراق العمل المتخصصة، بالإضافة إلى إدارة الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤتمر، للإعلان عنه وإتمام كافة إجراءات التسجيل للمشاركة والحضور.



# مناسبات وطنية







تحرص الهيئة على المشاركة والتفاعل مع الاحتفالات الوطنية كافة، وإحياء المناسبات المجتمعية المختلفة، إيماناً منها بأنها جزء لا يتجزأ من نسيج المجتمع الإماراتي المترابط، ومكون رئيس من مكوناته.

### حفل اليوم الوطني الـ 47 ويوم الشهيد

احتفلت الهيئة باليوم الوطني السابع والأربعين لتأسيس اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة، وأحييت مراسم يوم الشهيد الذي يصادف الثلاثين من نوفمبر من كل عام، حيث استهلّت بدقيقة دعاء صامت لشهداء الوطن، الذين ارتقوا دفاعاً عن الحق ونصرة المظلوم، ومن ثم عزف النشيد الوطني، ورفع العلم على مبنيي الهيئة في أبوظبي ودبي.

### يوم العلم

احتفت الهيئة بيوم العلم، الذي يصادف الثالث من نوفمبر من كل عام، والذي يتزامن مع احتفالات الدولة بمناسبة مرور 14 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.





## الرفاه الوظيفي





تلعب المرأة دوراً ريادياً في تعزيز مكانة الإمارات

## يوم المرأة العالمي

أحييت الهيئة مناسبة يوم المرأة العالمي الذي يصادف الثامن من مارس من كل عام، حيث نظمت حفلاً، تم خلاله تكريم موظفات الهيئة وتقديم الهدايا التذكارية لهن.

ويأتي الاحتفال بيوم المرأة العالمي تقديراً من الهيئة لدور المرأة الريادي في تعزيز مكانة دولة الإمارات العربية المتحدة على مختلف المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.

## ...ويوم المرأة الإماراتية

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



من حفل الهيئة بيوم المرأة الإماراتية

تعني الهيئة جيداً الدور الكبير الذي يلعبه موظفوها في تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية، وتعزيز مكانتها على مستوى الحكومة الاتحادية، ومن هنا فقد أولتهم مكانة خاصة، ووفرت لهم بيئة عمل مثالية، قائمة على السعادة والإيجابية والتحفيز، كما أطلقت مبادرات داخلية عدة؛ لتمكينهم وإسعادهم ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي والإنتاجية 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 العديد من الفعاليات والأنشطة.

ويشتمل برنامج الرفاه الوظيفي على 4 مبادرات تندرج تحت كل منها مجموعة أنشطة ومشاريع وهي: المبادرات الصحية، مبادرات السلامة المهنية، مبادرات البيئة الخضراء والمبادرات الاجتماعية والمجتمعية.

### مبادرات برنامج الرفاه الوظيفي



## “صندوق السعادة”

أطلقت الهيئة مبادرة «صندوق السعادة» التي تقوم فكرتها على تخصيص صناديق مليئة بمكافآت عينية وكوبونات مشتريات متنوعة وهدايا قيمة لكافة مدرء القطاعات والإدارات في الهيئة، لتوزيعها على موظفيهم المتميزين، وأصحاب المقترحات المبدعة التي تسهم بشكل كبير في تطوير بيئة العمل في الهيئة.



## مكافآت دورية للموظف الإيجابي

من ضمن مبادرات «الهيئة» الرامية إلى تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم مبادرة «الموظف الإيجابي» التي أطلقتها بهدف تكريم موظفيها الذين يتمتعون بالإيجابية وروح المبادرة؛ وذلك انطلاقاً من حرصها على ترسيخ مفاهيم الرفاه والسعادة الوظيفية في الهيئة، وتعزيز علاقات الزمالة بين الموظفين، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، وتعزيز الروح الإيجابية لديهم.



القدرة على الخروج عن المعتاد من أجل إسعاد الآخرين

العمل على فهم احتياجات الآخرين وتقديم المساعدة لهم

احترام الآخرين بغض النظر عن أعراقهم وانتماءاتهم

التعبير عن الأفكار بإيجابية

التمتع بالنشاط والإيجابية

التحلي بالروح المرحية

النظر لجميع التحديات من منظور إيجابي

تحفيز الآخرين على العمل، والمساهمة في خلق بيئة عمل إيجابية

العمل بروح الفريق الواحد، والمشاركة في مبادرات الهيئة وفعاليتها الداخلية والخارجية

التمتع بهمة وإنتاجية عالية

### صفات الموظف الإيجابي

تمنح جائزة الموظف الإيجابي بشكل ربع سنوي للموظف الذي يتمتع بمجموعة من الصفات ومنها:



## إفطار السعادة

تتخذ «الهيئة» من إفطار السعادة الذي أطلقته في العام 2012 منصة مثالية لالتقاء قيادة «الهيئة» بموظفيها، واستعراض أبرز الإنجازات التي حققتها خلال الفترة الماضية، وتبسيط الضوء على أبرز مشروعات وفعاليات المرحلة المقبلة، بالإضافة إلى تكريم الفرق والموظفين المتميزين.

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.





## فحص عيون الموظفين

نظمت «الهيئة» خلال العام 2018 برنامجاً طبياً لفحص عيون موظفيها في أبوظبي ودبي، بالتعاون مع مركز الجابر للنظارات، وتضمن البرنامج إجراء فحوص طبية متطورة للموظفين، هدفها الوقاية والعلاج.

وتأتي هذه الخطوة في إطار توفير الرعاية الصحية للموظفين، وتوعيتهم بأمراض العيون التي قد تظهر في المستقبل بشكل مفاجئ ودون أعراض جانبية.



مبادرات الرفاه الوظيفي في الهيئة تعزز السعادة والإيجابية

## اليوم العالمي للسعادة



أحييت الهيئة مناسبة اليوم العالمي للسعادة الذي يصادف يوم 20 مارس من كل عام، حيث نظمت حفلاً لموظفيها بالمناسبة، تخلله إقامة مجموعة من الفعاليات الترفيهية والمسابقات التفاعلية، وتكريم فرق العمل والموظفين المتميزين.



فحوصات طبية ترفع مستويات السعادة وتعزز الرفاه الوظيفي



## بطاقة «ما قصرت» الإلكترونية

هي بطاقة شكر وتقدير إلكترونية يتبادلها موظفو 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.

وترمي الهيئة من خلال بطاقة «ما قصرت» التي أطلقتها في العام 2013 إلى تحفيز موظفي الحكومة الاتحادية على الالتفات إلى الجوانب الإيجابية فيما بينهم، بما يسهم في خلق بيئة عمل محفزة قائمة على ثقافة العمل الجماعي والأداء المتميز، وإسعاد الموظفين والمتعاملين، والإبداع والابتكار.



# 11.700

### بطاقة «ما قصرت» عبر تطبيق FAHR الذكي

شهدت البطاقة منذ إطلاقها تفاعلاً وتجاوباً كبيرين من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، لا سيما عبر تطبيق الهيئة الذكي FAHR، حيث بلغ عدد البطاقات التي تبادلها الموظفون فيما بينهم عبر التطبيق قرابة 11.700 آلاف بطاقة.