

تحديث وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة



«إطلاق شهادة متخصص في إدارة الموارد البشرية لموظفي الحكومة»

«الهيئة» تستعرض تجربتها في قياس
مستوى أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



نريد أن نكون من أفضل دول العالم بحلول العام 2021



تابعوا حساباتنا

على تويتر وانستجرام
@FAHR_UAE



استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

(2017-2021)

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

المكتويات



الموارد البشرية

مجلة شهرية، تعدها إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتعلن بأخبار الموارد البشرية وموضوعاتها.

المجلة مرخصة من المجلس الوطني للإعلام برقم 305، ومسجلة كعلامة تجارية لدى وزارة الاقتصاد في دولة الإمارات العربية المتحدة

- المواد المنشورة لا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة
- تبويب الموضوعات يخضع لاعتبارات فنية

للتواصل:

الإمارات العربية المتحدة

أبوظبي، ص.ب. 2350
هاتف: +971 2 4036000

دبي، ص.ب. 5002
هاتف: +971 4 2319000



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

مركز الاتصال الموحد 600525524

تحديث وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية



06

إطلاق شهادة متخصص في إدارة الموارد البشرية لموظفي الحكومة



مبادرة الشهادات المهنية لموظفي الحكومة الاتحادية

10

«الهيئة» تستعرض تجربتها في قياس مستوى أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



12

تعميم التدابير الاحترازية لمتعاملي وزوار الوزارات والجهات الاتحادية

15

«الإمارات الإسلامية» يرعى نادي الموارد البشرية للعام السادس على التوالي



16



ورش تدريبية

الأساليب الحديثة في إدارة المخازن والمستودعات

تحليل البيانات الضخمة

18

الرفاه الوظيفي

20

أعجبني

22

تهدف إلى ترسيخ قيم العدالة والشفافية والتسامح والكفاءة

«الهيئة» تحدث وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية



عائشة السويدي

أطلقت الهيئة النسخة المحدثة من وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية، وهو التحديث الأول على الوثيقة منذ أن أطلقتها الهيئة في العام 2010، وتسري أحكامها هذه على جميع الموظفين المدنيين بالدولة.



للاطلاع على الوثيقة
اضغط هنا

تضمنتها.

واجبات الموظف العام

وأشارت سعادة المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة إلى أن الوثيقة تضمنت مجموعة من الواجبات التي ينبغي على الموظف الحكومي الالتزام بها، ومنها: (الالتزام بالتشريعات والأنظمة السارية بالدولة، والتصرف في جميع الأوقات بطريقة تعزز القيم الأساسية والنزاهة والسمعة الطيبة للدولة، وأن يدرك الموظف أن جميع الأفراد متساوون أمام القانون بدون أي نوع من أنواع التمييز، مع ضرورة احترام الحقوق والحريات والانفتاح على الآخرين، والامتثال لقيم

www.fahr.gov.ae، وأنها بصدد عقد سلسلة ورش تدريبية افتراضية لموظفي ومسؤولي الوزارات والجهات الاتحادية؛ لتعريفهم بأبرز تحديثات الوثيقة، وأهم المبادئ العامة التي



القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة

وتطرقت سعادة عائشة السويدي للحديث عن القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة التي تضمنتها الوثيقة وعددها تسع قيم وهي: (الريادة والتميز، والكفاءة المهنية، والنزاهة، والصدق والأمانة، والموضوعية، والكفاءة، والشفافية، والعدل والمساواة، والتسامح).

وذكرت أن الهيئة أتاحت وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية على موقعها الإلكتروني

ينعكس إيجاباً على إنتاجيته، ويعزز أداء المؤسسة التي ينتمي إليها.

وقالت سعادتها: «ترمي الهيئة من الوثيقة إلى تعزيز السلوك الإيجابي لدى الموظف في التعامل مع مرؤوسه وزملائه في العمل، ومتعاملي الجهة، كما تعمل الوثيقة على ترسيخ روح وقيم التسامح التي أرسنها حكومة دولة الإمارات بين كافة أفراد وشرائح المجتمع، والتي تدعو إلى تبادل الاحترام والقبول والتقدير لمختلف الثقافات والانتماءات، كما تدعو الوثيقة إلى تقديم أفضل الخدمات لمتلقي الخدمة، لتعزيز الثقة والمصداقية في القطاع الحكومي».

ولفتت إلى أن الهيئة أطلقت وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية في العام 2010؛ بغية تنمية الثقافة المؤسسية للموظف، ودعم القيم المهنية وتنمية روح المسؤولية لديه، بما



وفي هذا السياق أوضحت سعادة عائشة خليفة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة أن إطلاق النسخة المحدثة من وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية، يأتي في إطار المراجعة المستمرة التي تجريها الهيئة على سياسات وتشريعات وقوانين وأنظمة الموارد البشرية المعتمدة في الحكومة الاتحادية، وهو الأمر الذي يعزز كفاءة ومرونة منظومة العمل في الحكومة الاتحادية، ويمكنها من مواكبة كافة المتغيرات العالمية المتسارعة في شتى المجالات.



في الوثيقة، ومن هذه الالتزامات: (توخي العدالة والإنصاف في تطبيق سياسات وقيم الموارد البشرية، وحماية حقوق وامتيازات الموظفين، في ظل أحكام هذه السياسات، وتهيئة ظروف عمل آمنة وعادلة وصحية للموظفين، وتشجيع روح المبادرة والابتكار، وتوفير فرص للموظفين للمشاركة في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتحسين الخدمة).

ومن الالتزامات الأخرى: (تشجيع الموظفين على التواصل والاتصالات المفتوحة للنقاش الهادف، وتجذير قيم التسامح والحوار والانفتاح للأفكار والقيم والثقافات المختلفة، وتعزيز دور دولة الإمارات كرمز للتسامح والتعايش السلمي من خلال تعزيز قيم التعددية الثقافية، وتوفير بيئة تكنولوجية آمنة للموظف من خلال مراعاة الضوابط المتعلقة بالحفاظ على خصوصية وسرية بيانات الجهة، وتطوير وتحديث الخدمات وقنوات تقديمها وإعادة تصميمها، مع التركيز على قيم إسعاد واحترام المتعاملين).

طبقاً للوائح المعمول بها في هذا الشأن، وأن يكون متواجداً في مكان عمله خلال ساعات العمل الرسمية؛ لتنفيذ التزاماته المتعلقة بواجبات وظيفته ومنصبه.

وقال بوعميم: «بحسب وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة فإنه يقع على عاتق الموظف العام الالتزام بالقيام بأي واجب يكلف به حتى لو كان خارج نطاق واجباته ومسؤولياته المعتادة، ولا يمكنه رفض القيام بمثل ذلك الواجب، طالما صدر بتعليمات من رئيسه المباشر في العمل، وأن يساعد رؤوسه وزملاءه وغيرهم من الموظفين العامين لتطوير معرفتهم ومهارات وكفاءتهم، وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات ونقل المعرفة فيما بينهم».

التزامات الجهة الاتحادية تجاه الموظف

من جهتها استعرضت السيدة آسية البلوشي رئيس قسم السياسات والبحوث في الهيئة جملة من التزامات الجهة الاتحادية تجاه الموظف، والتي جاء ذكرها



حمد علي بوعميم

البرنامج الوطني للتسامح بما فيها الاحترام، والاعتدال والالتزام بعدم التمييز على أساس الأصل أو الدين أو العرق

وشدد على ضرورة ألا يفوض الموظف العام مهمة تنفيذ واجباته الوظيفية إلى شخص آخر، ما لم يكن مفوضاً بذلك بشكل صريح، بموجب القانون، أو تفويض خطي صريح من رئيسه المباشر أو في حالة القوة القاهرة، مؤكداً على أهمية حضور الموظف العام إلى مقر عمله في الوقت المحدد، لبداية الدوام الرسمي المحدد،

ومبادئ التسامح والرحمة والتعاون مع الجميع).

ومن الواجبات الأخرى التي احتوتها الوثيقة: (على الموظف أن يظهر ولاءه وانتماءه لجهة عمله، وألا يتسبب في تشويه سمعتها أو سمعة أي جهة اتحادية أخرى، وأن يلتزم بالاستخدام الأمثل لمواقع التواصل الاجتماعي بما لا يمس بسمعته ولا سمعة الجهة التي ينتمي إليها أو سمعة أي جهة، اتحادية أخرى ولا الدولة عموماً، وأن يلتزم بكافة التشريعات الصادرة عن الدولة، والتي تنظم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي).

قواعد السلوك المهني

من جانبه تحدث حمد بوعميم مدير إدارة السياسات والشؤون القانونية في الهيئة عن قواعد السلوك المهني الواردة في الوثيقة، حيث تدعو جميع الموظفين العموميين إلى التحلي بأرفع المعايير الأخلاقية، وبقواعد السلوك المهني القويم، داخل العمل، باعتبار الوظيفة العامة مسؤولية وتكليفاً للقائمين عليها، والالتزام بالمبادئ الواردة في





مبادرة الشهادات المهنية لموظفي الحكومة الاتحادية

تخصصاتهم ودرجاتهم الوظيفية قدرات ومهارات نوعية تمكنهم من مواكبة المتغيرات العالمية المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، والتكيف مع مختلف تحديات العمل المستقبلية التي قد تواجههم خلال مسيرتهم المهنية، موضحة أن الهيئة طرحت منذ إطلاق مبادرة «النخبة» وحتى يونيو الماضي 177 شهادة مهنية.

وأشارت نورة الملا إلى أن مطلع كل شهر سيشهد إطلاق حزم شهادات شهرية مماثلة، بالشراكة مع العشرات من مزودي التدريب، ضمن كافة التخصصات، عبر صفحة المبادرة على موقع الهيئة الإلكتروني (www.fahr.gov.ae)، بحيث تكون مصنفة حسب الشهر أو العائلة الوظيفية، داعية الراغبين بالاستفادة منها، بأسعار تفضيلية، سواء الجهات الاتحادية أو الموظفين أنفسهم- إلى التواصل مع فريق عمل مبادرة «النخبة» في الهيئة، بوساطة مركز الاتصال الموحد (600525524)، أو البريد الإلكتروني Elite-support@fahr.gov.ae.



لموظفي الحكومة الاتحادية.

وبينت أن الهيئة تسعى جاهدة لتوفير شهادات مهنية في مجالات تخصصية وعلمية ونادرة، من شأنها أن تكسب موظفي الحكومة الاتحادية على اختلاف

الهيئة ستعقد في نهاية الشهر الجاري ورشة عمل افتراضية لموظفي الحكومة الاتحادية، لتعريفهم بماهية الشهادة، ومتطلبات الحصول عليها، وأبرز المزايا التي سيحصل عليها الموظفون المسجلون فيها.

من جانبها أوضحت نورة الملا تنفيذي سياسات التدريب والتعليم المستمر الحكومي في الهيئة أن مبادرة الشهادات المهنية تهدف في المقام الأول إلى تمكين موظفي الحكومة الاتحادية، وتزويدهم بالمهارات التخصصية اللازمة؛ لتحقيق الأهداف المؤسسية، والانطلاق نحو المستقبل، متسلحين بمهارات عالية وقدرات تخصصية، من خلال حصولهم على شهادات مهنية تخصصية من جهات الاختصاص محلياً وعالمياً، حيث يتم تقديم هذه الشهادات المهنية، على مدار العام، عن طريق أفضل مزودي التدريب، ومعاهد وجامعات رائدة في كافة التخصصات ضمن 20 عائلة وظيفية، وبأسعار تفضيلية

إطلاق شهادة متخصص في إدارة الموارد البشرية لموظفي الحكومة



نورة الملا



مريم الزرعوني

أعلنت الهيئة، مؤخراً، عن فتح المجال أمام موظفي الوزارات والجهات الاتحادية للحصول على شهادة متخصص مساعد في إدارة الموارد البشرية aPHRi، المعتمدة من معهد اعتماد الموارد البشرية HRCI، وبأسعار تنافسية.

ومسؤولي إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، حيث يتألف البرنامج التدريبي الخاص بالشهادة من 30 ساعة تدريب افتراضية موزعة على 3 أيام، مشيرة إلى أن البرنامج التدريبي سيركز على تزويد المشاركين بالمهارات والكفاءات اللازمة للتطور المهني في مجال الموارد البشرية، وتحسين أداء الأفراد، وتقليل المخاطر المرتبطة بمكان العمل، وتنفيذ مبادرات المواهب داخل المؤسسة.

ولفتت مريم الزرعوني مدير إدارة تخطيط الموارد البشرية إلى أن

ولفتت إلى أن إطلاق الشهادة التخصصية يأتي ضمن مبادرة الشهادات المهنية لموظفي الحكومة الاتحادية «النخبة»، والتي أطلقتها الهيئة في مارس الماضي، بهدف تطوير وتعزيز مهارات موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، من خلال توفير شهادات وبرامج مهنية، تقدمها جامعات ومعاهد تدريب محلية وعالمية، ضمن 20 عائلة وظيفية، وبأسعار تفضيلية وحصرية لموظفي الحكومة الاتحادية.

وذكرت أن شهادة aPHRi تستهدف بالدرجة الأولى موظفي

وفي هذا الصدد أوضحت السيدة مريم الزرعوني مدير إدارة تخطيط الموارد البشرية في الهيئة أن هذه هي المرة الأولى التي تطرح فيها شهادة متخصص مساعد في إدارة الموارد البشرية aPHRi باللغة العربية، حيث تقدمها أكاديمية بي دبليو سي PWC العالمية، وذلك في إطار مذكرة التفاهم التي أبرمتها الهيئة معها، مؤخراً، وستقدم بموجبها الأكاديمية خصماً مميزاً لموظفي الحكومة الاتحادية على هذه الشهادة، وغيرها من الشهادات التخصصية التي تطرحها الأكاديمية تبعاً.

خلال لقاء افتراضي مع عدد من مسؤولي «جمارك دبي»

«الهيئة» تستعرض تجربتها في قياس مستوى أداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

بحثت الهيئة، سبل تعزيز آفاق ومجالات التعاون مع جمارك دبي، وذلك خلال اللقاء الافتراضي الذي عقد مؤخراً، وشارك فيه السيد زايد القحطاني مدير إدارة تقييم الأداء والمتابعة في الهيئة، وعلي أهلي مدير إدارة الموارد البشرية والخدمات الرئيس التنفيذي للسعادة والإيجابية في الهيئة، وأمل إبراهيم رئيس قسم تخطيط وتطوير البرامج الحكومية في الهيئة، وعدد من مسؤولي وموظفي مؤسسة جمارك دبي.



زايد القحطاني



علي أهلي

حقوق الملكية الفكرية لهذه الآلية من وزارة الاقتصاد، وأن هذه هي الآلية الأولى من نوعها المخصصة لقياس مستوى أداء الموارد البشرية في الجهات الاتحادية، وتعد نتاج التجارب المعرفية العريقة للهيئة، وتوفر الخبرات والبيانات والأنظمة الإلكترونية التي تستقرأ نمطية المؤشرات عبر الأعوام.

4 محاور لتقييم أداء إدارات الموارد البشرية

وبين زايد القحطاني أن الهيئة تقيس مستوى تطور إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وفق أربعة محاور أساسية هي: (الحكومة، وكفاءة التوظيف، والدمج والإشراك، ومحور التطوير)، موضحاً أن «الهيئة» أدرجت مجموعة من المؤشرات تحت كل محور وتكون مرتبطة به، وقامت بتخصيص أوزان لهذه المحاور حسب أهميتها.

ومن أبرز المؤشرات التي تقيسها الهيئة، ضمن المحاور الأربعة، سلفة الذكر: (سلامة تطبيق تشريعات وأنظمة الموارد البشرية، وفعالية استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، ونسبة

الالتزام باتفاقية مستوى الخدمة، والتحول الرقمي في التوظيف، والتوطين، ومؤشر الاستقطاب والحفاظ على الموظفين، وتقييم الأداء الوظيفي، والتحول الرقمي في التدريب والتطوير، وتوفير الكفاءات الوظيفية المطلوبة، ومؤشرات إنتاجية الموظفين، والترقيات والمكافآت والحوافز).

مستويات نموذج تطور ممارسات الموارد البشرية

ووفقاً للآلية فإنه يتم تصنيف مستوى تطور ممارسات إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية إلى أربعة مستويات هي: (الموارد البشرية

الأساسية، والموارد البشرية الاستراتيجية، والموارد البشرية المتكاملة، وأخيراً إدارات الموارد البشرية الرائدة)، حيث أن الموارد البشرية الأساسية تطبق استراتيجية الموارد البشرية بشكل جزئي، وتطبق بعض أنظمة الموارد البشرية المعمول بها في الحكومة الاتحادية.

أما بالنسبة للموارد البشرية الاستراتيجية فهي تطبق استراتيجية واضحة للموارد البشرية، وتطبق معظم أنظمة الموارد البشرية المعمول بها في الحكومة الاتحادية، في حين أن الموارد البشرية المتكاملة

بالتشاور مع الوزارات والجهات 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.

وأكد أن نتائج هذه الآلية تستند إلى مؤشرات ونتائج الوزارات والجهات الاتحادية المستخرجة من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، ونظام التقارير الذكية التابع له، مشيراً إلى أن الهيئة حصلت على

وأشار إلى أن فريق عمل الهيئة نقل المعرفة التخصصية لفريق عمل جمارك دبي، حيث أطلعته خلال اللقاء على تجربة الهيئة في قياس مستوى تطور ونضج كفاءة إدارات الموارد البشرية وممارساتها، في الوزارات والجهات الاتحادية، وذلك وفق مؤشرات ونماذج عالمية معدة لهذا الغرض، تم تطويرها بما يتناسب وطبيعة عمل الجهات الاتحادية،

وأوضح القحطاني أن الهيئة دشنت مطلع العام 2018 آلية جديدة لقياس مستوى تطور إدارات الموارد البشرية وممارساتها في الحكومة الاتحادية، تم إعدادها

وفي هذا السياق أكد زايد القحطاني على أهمية هذه اللقاءات في تسليط الضوء على أفضل الخبرات والتجارب الوطنية المميزة في مجال إدارة رأس المال البشري الحكومي، فضلاً عن أنها تشكل فرصة مثالية لتبادل المعارف وأبرز المستجدات في هذا المجال، وهو الأمر الذي يسهم في تطوير نظم وآليات العمل الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة، سواء أكان ذلك على مستوى الحكومة الاتحادية أو الحكومات المحلية، وبالتالي ترسيخ المكانة العالمية للدولة على صعيد الكفاءة الحكومية، وتحقيق تطلعات وآمال قيادتنا الرشيدة.

تعميم من «الهيئة» حول التدابير الاحترازية لمتعاملي وزوار الوزارات والجهات الاتحادية

أصدرت الهيئة، مؤخراً، تعميماً لكافة الوزارات والجهات الاتحادية، حول التدابير والإجراءات الاحترازية للمتعاملين والزائرين لمقار عمل الوزارات والجهات الاتحادية.

على استثناء من الجهات الصحية المختصة، على أن تكون لديهم نتيجة سلبية لفحص (PCR) صالحة لمدة لا تتجاوز (48) ساعة من تلقي النتيجة، وعلى أن يتم إثبات ذلك من خلال برنامج الحصن).

وكذلك لفتت الهيئة في تعميمها إلى أنه يستثنى من تطبيق أحكام هذا التعميم من هم دون سن 16 عاماً، داعيةً كافة الوزارات والجهات الاتحادية للالتزام بما ورد في التعميم.

الموظفين التابعين للجهة بدخول مقار الوزارات والجهات الاتحادية ومراكز خدمة المتعاملين التابعة لها

واستثنى تعميم الهيئة من هذا القرار المتعامل أو الزائر الحاصل على جرعتين من لقاحات كوفيد 19 المعتمدة في الدولة، أو الذي لديه نتيجة سلبية لفحص مسحة الأنف (PCR) صالحة لمدة لا تتجاوز (48) ساعة من تلقي النتيجة، على أن يتم إثبات ذلك من خلال برنامج الحصن، كما استثنى التعميم الأشخاص غير المطعمين الحاصلين

وأشار التعميم أنه وفي إطار الإجراءات والتدابير الاحترازية المعتمدة لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد "كوفيد-19"، وتحقيق سلامة الموظفين والمتعاملين في الوزارات والجهات الاتحادية، وفي ضوء التنسيق مع الجهات المختصة، فقد تقرر اعتباراً من يوم الأحد الموافق 1 أغسطس 2021 عدم السماح للمتعاملين أو الزائرين أو موظفي شركات التعايد أو الخدمات أو أي شخص آخر من غير

تدابير وإجراءات احترازية جديدة لمتعاملي وزوار الوزارات والجهات الاتحادية

1 المتعامل أو الزائر الحاصل على جرعتين من لقاحات كوفيد 19 المعتمدة في الدولة، أو الذي لديه نتيجة سلبية لفحص مسحة الأنف (PCR) صالحة لمدة لا تتجاوز (48) ساعة من تلقي النتيجة

2 الأشخاص غير المطعمين الحاصلين على استثناء من الجهات الصحية المختصة، على أن تكون لديهم نتيجة سلبية لفحص (PCR) صالحة لمدة لا تتجاوز (48) ساعة من تلقي النتيجة

3 يستثنى من تطبيق أحكام هذا التعميم من هم دون سن 16 عاماً

اعتماد برنامج الحصن لإثبات نتيجة الفحوصات

عن نظام إلكتروني معزز بتقنيات الذكاء الاصطناعي، يساعد الوزارات والجهات الاتحادية على قياس إنتاجية وأداء موظفيها وفرق عملها، وبالتالي مساعدتها على رفع مستوى الإنتاجية، والاستثمار الأمثل في مواردها البشرية، من خلال تعزيز نقاط القوة، ومعالجة مكامن الضعف.

وذكر مدير إدارة الموارد البشرية والخدمات في الهيئة أن مبادرة «ممكّن» تهدف في المقام الأول إلى مساعدة القيادات العليا والمسؤولين في الوزارات والجهات الاتحادية على استثمار قدرات الموظفين وطاقاتهم وكفاءاتهم على أكمل وجه، حيث يقوم النظام الجديد بتحليل بيانات نتائج أداء المهام اليومية للموظفين وقياسها، ووضع التوصيات الخاصة بشأن رفع الكفاءة، من حيث الوقت والكم والنوع بالمقارنة مع الأقران، لتحقيق أفضل مستويات الأداء المعيارية.

وقال: «يعتمد نظام «ممكّن» في عمله على خوارزميات حاسوبية مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث يقيس بدقة متناهية مستوى إنتاجية الموظفين بشكل فردي وجماعي، ويستطيع تحديد توزيع إنتاجية الموظفين وفرق العمل خلال يوم العمل وأسبوع العمل، كما يوفر شاشات تفاعلية وتقارير ومؤشرات آنية ذكية للمسؤولين في الوزارات والجهات الاتحادية حول مستوى أداء الموظفين، وكيف يقضون أوقاتهم خلال فترة الدوام الرسمي».

الإمارات في مجال التخطيط الاستراتيجي والتعاقب الوظيفي للقوى العاملة، ووضع الخطط والحلول الاستباقية لأي متغيرات ومستجدات قد تطرأ مستقبلاً على الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساهم في تمكين الجهات من إعداد قيادات الصفين الثاني والثالث، وخصوصاً في الوظائف الحرجة أو التخصصية والمستقبلية.

وأشار علي أهلي إلى أن الهيئة قامت بتغذية نظام «استشراف» بأكثر من 100 مليون سجل تاريخي لموظفي الحكومة الاتحادية، تم استقاؤها من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» والأنظمة الأخرى المرتبطة به، حيث يقوم بتحليل البيانات التاريخية المتوفرة عبر الأنظمة الإلكترونية، وبناء توقعات وتقديرات لشكل مؤشرات الموارد البشرية خلال السنوات المقبلة.

نظام «مُكَّن» تقنيات الذكاء الاصطناعي

كما استعرض خلال اللقاء الافتراضي النظام الذكي لقياس الإنتاجية في الحكومة الاتحادية «ممكّن» Enaible، والذي أطلقته الهيئة في العام 2020، وهو عبارة



المنظومة الذكية لقياس إنتاجية وكفاءة موظفي الحكومة الاتحادية AI-Powered Solution to measure entity wide productivity

تدعم تطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وهناك تكامل بين استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية واستراتيجية الجهة، وفيما يتعلق بمستوى الموارد البشرية الرائدة، فإن هذا المستوى يمنح لإدارات الموارد البشرية الرائدة في تطبيق أفضل ممارسات الموارد البشرية، والتي تعمل على تعزيز المهارات المستقبلية للموظفين، بما يساهم في تحقيق رؤية الإمارات وأجندتها الوطنية.

استعراض مميزات نظام «استشراف»

من جانبه تطرق علي أهلي مدير إدارة الموارد البشرية والخدمات الرئيس التنفيذي للسعادة والإيجابية في الهيئة خلال اللقاء للحديث عن نظام التقارير التنبؤية الخاصة بمؤشرات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «استشراف»، الذي أطلقته الهيئة خلال العام الجاري، وهو عبارة عن نظام ذكي معزز بخصائص الذكاء الاصطناعي، يصدر تقارير تنبؤية مبنية على معادلات رياضية ونماذج رقمية، تساهم في الوصول إلى تقديرات استباقية، وتوقعات مستقبلية بشأن بعض المؤشرات الحيوية الخاصة بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وديمغرافيتها خلال السنوات المقبلة، استناداً إلى السجلات التاريخية الخاصة بالموظفين، والمتوفرة في أنظمة «بياناتي» والأنظمة الأخرى المرتبطة بها.

وبين أن «استشراف» يدعم جهود حكومة



نادي الموارد البشرية Human Resources Club



استعراض
أفضل ممارسات
الموارد البشرية
والخدمات
المساندة

تبادل الآراء
ومناقشة
التحديات وحلول
تنمية رأس
المال البشري

الأهداف:

تبادل التجارب والخبرات
بين المنتسبين والمتحدثين

خلق قاعدة تواصل فكري ومعرفي بين
مسؤولي ومختصي الموارد البشرية

نادي الموارد البشرية

منصة تفاعلية تجمع المهتمين والمختصين بالموارد البشرية والخبراء وأصحاب التجارب المميزة تحت سقف واحد؛ لتبادل الأفكار والخبرات والحلول التي من شأنها تعزيز الأدوار المنوطة بإدارات الموارد البشرية والخدمات المؤسسية وغيرهما في مختلف القطاعات بالدولة.

يذكر أن باب الانتساب للنادي مفتوح ومجاني لكل من يرغب من المعنيين والمهتمين بمجالات الموارد البشرية والدعم المؤسسي وغير ذلك، ويمكن التقدم بطلب انتساب للنادي من خلال:

الموقع الإلكتروني للهيئة: www.fahr.gov.ae

البريد الإلكتروني للنادي: HRClub@fahr.gov.ae



«الإمارات الإسلامي» يرعى نادي الموارد البشرية للعام السادس على التوالي

جددت الهيئة، مؤخراً، مذكرة تفاهم مع «الإمارات الإسلامي»، أحد المؤسسات المالية الرائدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، يرعى بموجبها الأخير فعاليات نادي الموارد البشرية -أحد المبادرات الاستراتيجية للهيئة- بشكل حصري خلال العام 2021 وللعام السادس على التوالي.



نادي الموارد البشرية
Human Resources Club

الإمارات الإسلامي
EMIRATES ISLAMIC

الحكومي -اتحادي ومحلي- والخاص بالخبراء وأصحاب التجارب المميزة تحت سقف واحد؛ لتبادل الأفكار والخبرات والحلول التي من شأنها تعزيز الأدوار المنوطة بإدارات الموارد البشرية والخدمات المؤسسية وغيرهما في مختلف القطاعات بالدولة.

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

من المحطات الناجحة، وساهم بشكل بارز في نقل وتبادل أفضل الخبرات والمعارف والتجارب العالمية المميزة في مجال إدارة وتطوير الموارد البشرية.

وأوضحت سعادة ليلى السويدي أن نادي الموارد البشرية يسعى دائماً لمواكبة كل ما هو جديد في هذا المجال، ويحرص كل الحرص على ضمان استفادة أكبر قدر من خبراء ومختصي الموارد البشرية ومنتسبي النادي من العلوم والمعارف التي يتم طرحها للنقاش خلال الملتقيات، وخير شاهد على ذلك عقد ملتقيات النادي افتراضياً عبر تقنية البث المباشر، اعتباراً من العام 2019، وإتاحة متابعتها مجاناً لكافة المهتمين من شتى أنحاء العالم.

النادي في سطور

يشكل نادي الموارد البشرية منصة تفاعلية، وقناة تواصل فكري ومعرفي، تجمع المهتمين والمختصين في القطاعين

وأشادت سعادة ليلى عبيد السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة في معرض تعليقها على تجديد توقيع المذكرة بمستوى التعاون القائم بين الهيئة والإمارات الإسلامي، بما يصب في خدمة مشروعات الهيئة ومبادراتها الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية، والرامية إلى تنمية وتمكين الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، وتعزيز قدراتها وكفاءاتها، بما يلبي طموحات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.

ولفتت إلى أن نادي الموارد البشرية الذي أطلقته الهيئة في العام 2010 يعد أحد مبادراتها الاستراتيجية، كونه يجسد اهتمامها الكبير بتنمية رأس المال البشري وتطويره وتمكينه في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد، مشيرة إلى أن النادي وعلى مدار سنوات عمره الـ 11، مر بالعديد



المورد

AL-MAWRID

بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية

www.al-mawrid.ae

تشكل «المورد» بديلاً استراتيجياً عن التدريب التقليدي، لا سيما في ظل الظروف الراهنة، والتوجه نحو استمرارية التعلم والعمل.

تنمي
مهاراتهم
التخصصية والسلوكية

تعلم
عن بعد من أي مكان
وفي أي زمان



تقدم
دورات وبرامج مجانية
وبأسعار تفضيلية

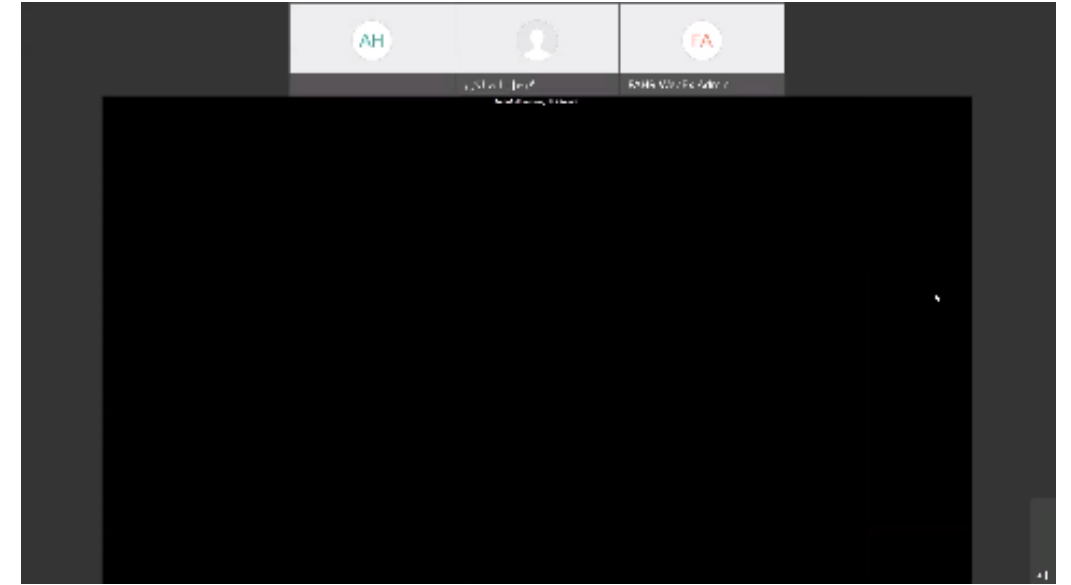
تطور
قدرات
الموظفين

المورد خيارك الأفضل للتعلم عن بعد



سلسلة من الورش التدريبية التي عقدها الهيئة ضمن مبادرات «المورد» و«معارف»، على شكل مواد مرئية مسجلة حيث يمكنكم حضورها الآن بالضغط عليها مباشرة

ورش تدريبية



الأساليب الحديثة في إدارة المخازن والمستودعات



تحليل البيانات الضخمة

الهليون فوائد صحية متعددة

يحتوي نصف كوب فقط من الهليون على 1.8 جرام من الألياف؛ وهي كمية تمثل 7% من القدر اليومي الموصى بتناوله من الألياف. تساعد الألياف على تحسين عملية الهضم، وتفيد الدراسات بأن الفواكه والخضراوات الغنية بها تقلل خطر ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب والسكري. تفيد تلك الألياف من ناحية أخرى في تنشيط حركة الأمعاء للتخلص من الفضلات، كما تعزز دور البكتيريا المعوية النافعة.



الأناناس يفيد القلب

الأناناس مشابه للفواكه والخضراوات الأخرى من حيث غناه بالعناصر الغذائية وبالفيتامينات والمعادن والألياف ومضادات الأكسدة. وجدت دراسة حديثة أن تناول الأناناس يومياً يوفر حماية ضد ارتفاع مستويات الكوليسترول في الدم لدى الفئران. هذه فائدة كبيرة لأن ارتفاع الكوليسترول هو عامل خطر للإصابة بأمراض القلب.



التوابل والأعشاب لمكافحة الالتهابات

إضافة التوابل والأعشاب إلى الأطعمة عند إعدادها لا يضيف عليها النكهة فقط بل يعتبر طريقة جيدة لمكافحة التهابات الجسم. يحتوي الكركم على مركب الكركمين ذي الخصائص المضادة للالتهابات، وتعمل إضافة الفلفل الأسود على تعزيز عملية الامتصاص وتحسين عملية الهضم. يفيد الثوم والزنجبيل والقرصة في مكافحة الالتهابات.



مصل فيتامين C لبقع الشيخوخة

بالطبع لا يقوم فيتامين C بمدح آثار بقع الشيخوخة تماماً ولكن خصائصه المضادة للأكسدة تعزز بسرعة وبأمان صحة الجلد. يُنصح باستخدام مصل فيتامين C لجعل البشرة أكثر نضارة خاصة عند استخدامه مع واقي الشمس يومياً؛ فذلك يمكن أن يساعد على تحقيق أهداف العناية بالبشرة خلال فصل الصيف. وتقليل علامات الشيخوخة حيث إن الخصائص المضادة للأكسدة تحمي من أضرار الجذور الحرة والإجهاد التأكسدي.



كثرة القهوة تسبب القلق

الكافيين الموجود بالقهوة يجعل الشخص عصبياً ومتوتراً، وقد أظهرت دراسة نشرت في المجلة البريطانية للطب النفسي أن الإفراط في تناوله على اللاتيه والإسبريسو يؤدي إلى ظهور أعراض لا يمكن تمييزها عن اضطراب القلق.

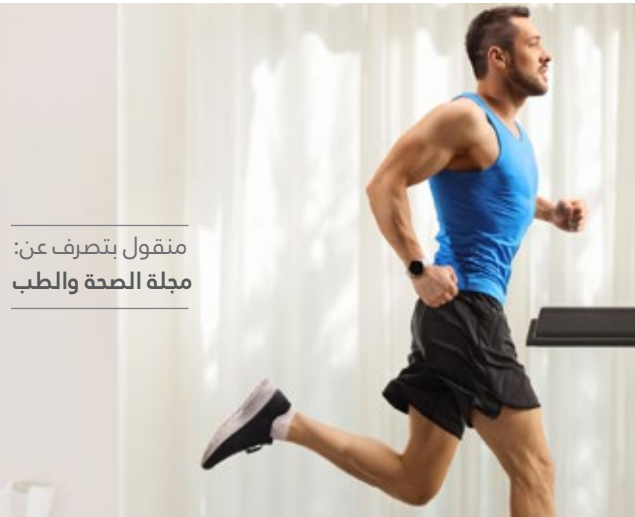
البطيخ يرطب الجسم صيفاً

يسهم تناول البطيخ في الطقس الحار خلال فصل الصيف في ترطيب الجسم من الداخل بسبب محتواه المائي الكبير، حيث يمثل الماء نسبة 92% من حجم البطيخ. تناول تلك الفاكهة يعني الحصول على الماء والألياف في ذات الوقت الأمر الذي يعطي شعوراً بالشبع من دون تناول سعرات حرارية عالية وبالتالي لا يكتسب الشخص المزيد من الوزن.



الرياضة تتحكم في الوزن

تفيد ممارسة التمارين الرياضية في منع اكتساب الوزن الزائد كما تساعد على الحفاظ على فقدان الوزن. عندما يقوم الشخص بنشاط بدني فإنه يحرق السعرات الحرارية؛ وكلما زادت كثافة النشاط زادت السعرات الحرارية التي يتم حرقها. ليس بالضرورة الالتحاق بصالات الجيم لأن أي قدر من النشاط يفيد خاصة إذا كان على مدار اليوم؛ مثل صعود السلالم بدلاً من المصعد، أو أداء الأعمال المنزلية بوتيرة سريعة.



منقول بتصرف عن:
مجلة الصحة والطب

كيف ترفع مؤشرات السعادة لدى موظفيك؟

يجمع مختصو الموارد البشرية على أهمية توفر مجموعة من الحوافز والعوامل في بيئة العمل لرفع مؤشر السعادة بين الموظفين، ودفعهم إلى العمل بإنتاجية أكبر ضمن بيئة عمل صحية ومرنة. ومن أهم تلك الحوافز: (تبني أفكار الموظفين الإبداعية التطويرية، وتخصيص مكافآت تحفيزية بنوعها المادية أو المعنوية، وتفعيل مبادرات السعادة القائمة على معرفة احتياجات الموظفين وتلبيتها، وجعل الاتصال بين الإدارة والموظف باتجاهين للاستماع إلى الموظف وتجنب إصابته بالإحباط، والدوام المرن، وأخيراً تنظيم الأنشطة المجتمعية؛ لتعزيز الأجواء الودية بين الموظفين وكسر الروتين).



الإدارة للظروف الطارئة التي قد يتعرض لها الموظف خلال عمله.

ويتفق مختصو الموارد البشرية على أهمية إسعاد الموظفين لأن سعادتهم مرتبطة ارتباطاً وثيقاً برضا المتعاملين عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة، وعن أسلوب تعامل الموظفين معهم، والتسهيلات التي يتيحها لهم لتخليص معاملاتهم بسلاسة ويسر، وفي كل الأحوال فإن التقدير الذي يحصل عليه الموظف يعتبر عاملاً رئيساً ومحفزاً له على الإبداع وتقديم المزيد من المبادرات التي تخدم مصلحة العمل.

منقول بتصرف عن: صحيفة الرؤية

وبالنسبة لمسؤولي الموارد البشرية فإن مقياس النجاح الإداري يتمثل في تهيئة الظروف المناسبة للموظفين، وهذه مسؤولية كبيرة، تتضمن تعزيز تجربة الموظف، وصقل مهاراته، وتوفير فرصة النمو والتطور المهني داخل المؤسسة، وإتاحة المجال له للمشاركة في مختلف المشروعات المبتكرة، بالإضافة إلى المساهمة في صناعة القرارات.

ومما لا شك فيه أن سعادة الموظف تتحقق بحصوله على الحوافز التي يستحقها نتيجة إبداعه في العمل وتعاونه المثمر مع زملائه بما يحقق المصلحة العامة للجهة التي يعمل بها، ومن الأهمية بمكان توفير البيئة التحفيزية في مكان العمل، وكذلك تفهم

توفير وخصومات على الخدمات والمشتريات المختلفة وتذاكر السفر وغيرها.

ويطالب المختصون المدراء بتكريس وقتهم واهتمامهم لتوفير بيئة عمل محفزة على النجاح والعمل بحماس وسعادة، ويؤكدون على ضرورة حصول الموظف على أجر مادي مجزٍ ومساوٍ لحجم المجهود الذي يبذله في العمل، وإلا فإنه سيتحول من موظف مبدع وشغوف بعمله إلى شخص مؤدٍ فقط لمهام روتينية ولا يقدم أفكاراً تطويرية لجهة عمله، وهنا يأتي دور الإدارة لنشر ثقافة أن الوظيفة هي أحد مصادر السعادة للإنسان وليست مجرد وسيلة للحصول على راتب.

ويشدد المختصون على أهمية معرفة الموظفين لمفهوم السعادة المهنية وأساليب تحقيقها، وتأهيلهم لربط تحقيق الرضا الوظيفي بعوامل واقعية يمكن تحقيقها والوصول إليها، وتخصيص حوافز مالية للموظفين من ذوي الإنتاجية العالية في مجال تخصصاتهم.

ونجد الإشارة إلى أنه ليس بالضرورة أن تكون الحوافز مكافآت مالية أو زيادة في الراتب الشهري، إذ يمكن منح الموظف الذي يحقق إنجازات استثنائية ويطرح أفكاراً رائدة ومبدعة تخدم مجال عمله مكافآت عينية.

ومن العوامل التي ترفع مستوى مؤشر السعادة الوظيفية، تخصيص جهات العمل لموظفيها بطاقات

"بناء" لتمويل المنازل حصرياً للمواطنين

- تمويل يصل إلى 85% من القيمة السوقية الحالية للعقار
- مبالغ تمويل مرتفعة ومعدلات ربح تبدأ من 2.35% سنوياً
- خدمات هندسية مع متابعة للمشروع بدون تكاليف إضافية للعقارات قيد الإنشاء
- برنامج تغطية تكافل لحماية عائلتك في حالة وقوع حدث مؤسف قد يؤدي إلى إصابات أو خسائر في الأرواح
- فترات سداد طويلة تصل إلى 25 سنة

تقدم بطلبك الآن

emiratesislamic.ae

أرسل 'RHFB' إلى 4451

يمكنكم إتمام
كافة إجراءات
الموارد البشرية
الخاصة بكم
ذاتياً من خلال

تطبيق الهيئة الذكي
FAHR



حيث بإمكانك
إتمامها بثلاث خطوات فقط

حملوا التطبيق الآن

عبر متجري

App Store & Google Play





للاطلاع على مقال
صدى الموارد البشرية لشهر أغسطس
اضغط هنا

