

الوزارات والجهات الاتحادية تبدأ مرحلة تخطيط الأداء لموظفيها وفق آليات نظام إدارة الأداء لعام 2019

وفي هذا الصدد أوضحت سعادة ليلي السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة أن المراحل الثلاث لنظام إدارة أداء الموظفين تتم إلكترونياً من خلال نظام "بياناتي"، وأن النظام والوثائق والأدلة الخاصة به متوفرة على الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae.

وبينت سعادتها أنه بإمكان الموظف الدخول إلى نظام الخدمة الذاتية وهو أحد ركائز نظام "بياناتي"، والذي يعد واجهة لنظام إدارة الأداء، وإدراج الأهداف الوظيفية الخاصة به وأوزانها، ومراجعة الأهداف بشكل مباشر بين الموظف ورئيسه المباشر.

وأشارت إلى أن النظام يوفر خاصية تقييم الموظفين إلكترونياً ويمكنهم من إرفاق الأدلة الخاصة والمستندات المطلوبة لإنتمام عملية التقييم، مؤكداً أن النظام لا يعني عن المقابلة الشخصية بين الموظف ورئيسه المباشر، وإنما هو نظام إلكتروني يساهم في أتمتة إجراءات الموارد البشرية اليدوية التقليدية، بما يسرع وتيرة العمل في الوزارات والجهات الاتحادية، ويرتقي بمنظومة إدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية ككل.

وذكرت سعادة ليلي السويدي أن نظام إدارة الأداء يستند على 5 مبادئ رئيسية هي: تعزيز ثقافة الأداء للأفراد وتطويرها، وإشراك الموظفين في التخطيط ووضع الأهداف، وتشجيع الرؤساء على تقديم التغذية الراجعة حول أداء موظفيهم بموضوعية، وربط الترقبات والحوافز والعلاوات والتدريب والتطوير بمستوى الأداء، وإرساء قيم العدل والثبات والإنصاف والمصداقية بتطبيق النظام.

من جانبها أوضحت لولوة المرزوقي مدير إدارة تخطيط الموارد البشرية في الهيئة أن نظام إدارة الأداء هو عبارة عن عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء، التي يتم وضعها بالشراكة بين الموظف ورئيسه المباشر عن الفترة التي يتم خلالها التقييم، بحيث تكون محددة في بداية فترة التقييم، وتخضع لمراجعة وتغذية مستمرة، خلال فترة الأداء.

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

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