



الورشة التوعوية
لجائزة الإمارات
للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
الدورة الثانية
٢٠١٥

الأجنحة

جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

- ◀ آليات التقييم
- ◀ أدوات التقييم
- ◀ رعاية الجائزة
- ◀ ماهية الجائزة
- ◀ أهداف الجائزة
- ◀ فئات الجائزة
- ◀ معايير الجائزة - الجهات والافراد
- ◀ أساسيات التقييم



رعاية الجائزة

ساهمت رعاية سمو الشيخ
منصور بن زايد آل نهيان في:

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



أهداف الجائزة

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

تعلم



مبادرات الموارد البشرية الناجحة على مستوى الجهات الحكومية الاتحادية والمتخصصين

إبراز



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

عكس



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

الارتقاء



فئات جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية



مستوى الافراد

التنفيذي الواعد

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

القائد المتميز

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

مستوى الوزارات والجهات

أفضل ممارسة في التحفيز

الإدارة المحفزة

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

أفضل ممارسة في التمكين

الإدارة الممكنة

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

أفضل ممارسة في الخدمات

الإدارة الخدمية

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

الجهة الرائدة في إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

أفضل هيئة

الجهة الرائدة على مستوى الهيئات المستقلة

أفضل وزارة

الجهة الرائدة على مستوى الوزارات

أدوات التقييم المستخدمة في الجائزة

أدوات تقييم معايير جائزة الامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

القيمة المضافة

المدخلات
العمليات
المخرجات
الاثر

بطاقة الاداء المتوازن

المحور المالي
محور العمليات
محور التعلم والنمو
محور المتعاملين

بطاقة الاداء المتوازن

المحور المالي

مبادرة رفع انتاجية موظفي الحكومة
الاتحادية
التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

محور العمليات

التوطين
نظام معلومات الموارد البشرية "بياناتي"
نظام تقييم وتوصيف الوظائف
نظام ادارة الأداء

محور المتعاملين

نظام المكافآت والحوافز
تفعيل لجنة المخالفات والتظلمات في
الجهات

محور التعلم والنمو

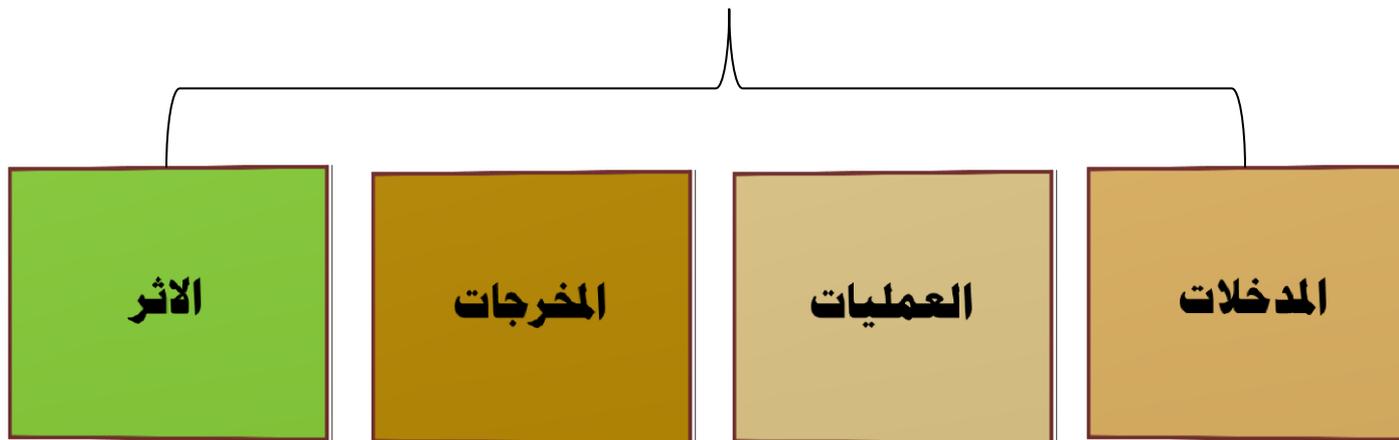
نظام التدريب والتطوير
مبادرة معارف
قدرات
تقييم وتوصيف الوظائف

سلسلة القيمة المضافة للرأسمال البشري

التقييم بأسلوب سلسلة القيمة المضافة للرأسمال البشري :

تعتمد الجائزة على أسلوب عملي في التقييم، المستند على سلسلة القيمة المضافة وهو إطار تقييم ديناميكي ومنهج منظم للتدقيق في أداء الرأسمال البشري ويعتمد على أساس أنظمة الموارد البشرية Human Resources Management وتتكون من عمليات أساسية وفرعية متصلة تؤدي إلى تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية من أجل تحقيق الاهداف المؤسسية

القيمة المضافة



معايير تقييم أفضل ممارسة

الدرجة	المعيار	م
١٠	محفزات تطوير الممارسة	١
٤٠	التأثيرات والنتائج على الجهة والمتعاملين	٢
٤٠	مدى الابداع في الممارسة واستخدام التكنولوجيا في التطبيق	٣
١٠	ضمان الاستدامة في المشروع	٤
١٠٠	المجموع	



معايير جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - معايير فئة الجهة

معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

الإدارة
المحفزة



المعيار الرئيسي: الالتزام بسياسة التوطين في الحكومة الاتحادية
الهدف: زيادة عدد المواطنين في القطاع الاتحادي عن طريق وضع خطط ومستهدفات واضحة قصيرة وطويلة المدى وفق احتياجات الحكومة الاتحادية

مؤشرات الاداء:

- خطة التوطين
- نسبة التوطين الاجمالية
- نسبة الزيادة في اعداد المواطنين الاجمالية

المعيار الفرعي:

- تحديد مستهدفات التوطين وفقا للنسب المحددة للحكومة ونتائج الأداء السابقة
- تنفيذ مستهدفات التوطين



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية



المعيار الرئيسي: تقدير اسهامات الموظفين وخلق التنافس الإيجابي من خلال (نظام المكافآت والحوافز)

الهدف: تطوير الأداء العام ورفع مستوى الخدمات المقدمة عن طريق تقدير اسهامات الموظفين وخلق التنافس الإيجابي فيما بينهم من خلال بيئة عمل جاذبة وداعمة للتفكير الابداعي وثقافة التميز.

مؤشرات الاداء:

- تشكيل اللجان
- عدد الموظفين الذين تم تكريمهم من خلال النظام .

معياري جديد

المعيار الفرعي:

- الحرص على ترشيح الموظفين وبشكل مستمر في مبادرات التكريم في التوقيت الملائم وبالطريقة المناسبة

- الحرص على تكريم الموظفين وبشكل مستمر في التوقيت الملائم وبالطريقة المناسبة

معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

الإدارة
المحفزة



المعيار الرئيسي: رفع انتاجية موظفي الحكومة الاتحادية

الهدف: المساعدة في رفع الانتاجية وخفض الدوران الوظيفي مما يمنح جهة العمل مزايا تنافسية في سوق العمل وذلك من خلال الموظفين الملتزمين في عملهم و المشتركين في وضع الآليات و السياسات للعمل بالإضافة إلى زرع الولاء الوظيفي و الالتزام في العمل

مؤشرات الاداء:

- نسبة رضا الموظفين
- معدل الدوران الوظيفي
- نسبة الترقيات
- نسبة عامل براد فوررد للإجازات المرضية

مؤشر جديد

المعيار الفرعي:

- تحقيق مستويات رضا عالية للموظفين
- العاملين في القطاع الاتحادي
- الحفاظ على الكفاءات الاتحادية وخفض مستويات ترك الخدمة



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

إدارة تستقطب الكفاءات الوطنية والتخصصية وتحافظ عليهم من خلال ربط أدايمهم بنظام المكافآت التشجيعية وتحفز العمل في بيئة إيجابية وذات إنتاجية عالية

التوطين

التحفيز و
التكريم

مبادرة رفع
إنتاجية
موظفي
الحكومة
الإتحادية

م	المؤشر	الوزارات	الهيئات
١,١	خطة التوطين	%٥	%٥
١,٢	نسبة التوطين (الاجمالي)	%١٥	%١٥
١,٣	نسبة الزيادة في اعداد المواطنين (اجمالي)	%٥	%١٠
١,٤	تشكيل لجان نظام المكافآت والحوافز	%٥	%٥
١,٥	نسبة الموظفين الذين تم تكريمهم من خلال نظام المكافآت والحوافز	%١٥	%١٥
١,٦	نسبة رضا الموظفين	%٢٥	%٢٥
١,٧	معدل الدوران الوظيفي	%١٠	%١٥
١,٨	نسبة الترقيات	%١٠	%١٠
١,٩	نسبة عامل براد فوررد	%١٠	==
	الاجمالي	%١٠٠	%١٠٠

معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

الادارة
الممكنة



المعيار الرئيسي: مدى تطبيق آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية
الهدف: تقديم المساعدة للوزارات والجهات حول الاستعانة بجهات تخصصية خارجية خاصة في جوانب تقييم القدرات

مؤشرات الاداء:

استخدام أدوات لقياس قدرات الموظفين الشخصية

معيار جديد

المعيار الفرعي:

تطبيق أركان آلية قياس القدرات في الحكومة الاتحادية



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية



المعيار الرئيسي: الالتزام بنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية
الهدف: ترجمة عملية لكافة مراحل التخطيط في الجهة وهو عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسة للأداء

مؤشرات الأداء:

- نسبة الموظفين الذين لديهم وثائق أداء
- نسبة تطبيق اركان نظام ادارة الاداء

المعيار الفرعي:

- تحديد الأهداف و الكفاءات السلوكية للموظفين والاتفاق والتوقيع على وثيقة الأداء السنوي
- مراجعة وثيقة الأداء مع المسئول المباشر ومناقشة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف و اظهار الكفاءات والاستفادة من التغذية الراجعة كأسلوب لتطوير أداء الموظف
- تقييم الأداء من خلال تقييم مستوى الإنجاز وتحقيق الأهداف والكفاءات ، ومراجعة لجنة ضبط وموازنة النسب لنتائج تقييمات الموظفين، والبت في التظلمات المرتبطة بالأداء ومنح الكفاءات والترقيات وفق نتائج الأداء



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية



المعيار الرئيسي : الالتزام بنظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية
الهدف: منح فرص تطوير شاملة للكوادر البشرية العاملة في الحكومة الاتحادية
لغايات تحقيق الأهداف وفق الخطط الاستراتيجية بالفاعلية التي تضمن تعزيز الأداء.

مؤشرات الاداء:

- نسبة تطبيق أركان التدريب
- نسبة الموظفين الذين لديهم خطط تطوير فردية
- نسبة تنفيذ خطط التدريب والتطوير السنوية
- معدل ساعات التدريب لكل موظف
- نسبة المتدربين الاجمالية

المعيار الفرعي:

- تحديد الفجوات والاحتياجات والأولويات التدريبية للمؤسسة بناءً على أسس ومعلومات دقيقة
- الالتزام بإعداد خطط تدريب لجميع الموظفين وباستخدام أشكال التدريب المختلفة
- الالتزام بتطبيق خطط التدريب حسب الخطة وبما يضمن تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية.



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية



المعيار الرئيسي: توفير فرص تدريبية مع ضمان الوفر المالي
الهدف: خلق شراكات لتوفير فرص تدريبية تغطي الحاجات التطويرية لموظفي الحكومة الاتحادية وفق أفضل المعايير مع ضمان الوفر المالي من خلال المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة

مؤشرات الاداء:

➤ نسبة البرامج المنفذة من الخطة التدريبية للجهة الاتحادية من خلال معارف

المعيار الفرعي:

➤ حصر اختيار مزودي الخدمات الأنسب والذين يلبون متطلبات التدريب ويساهمون في سد الفجوات المعرفية
➤ تطوير أداء الموظفين من خلال البرامج التدريبية التي تلي الاحتياجات المؤسسية



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية



نظام تقييم وتصنيف
الوظائف في الحكومة الاتحادية

المعيار الرئيسي: توصيف الوظائف بشكل واضح وشمولي
الهدف: توصيف شمولي للوظائف بما يضمن تمكين الموظفين بالشكل المناسب من أجل تحقيق أهداف المؤسسة

مؤشرات الاداء:

➤ نسبة الوظائف التي تم توصيفها من الوظائف الاساسية للجهة

المعيار الفرعي:

➤ تقييم كافة الوظائف ضمن الحكومة الاتحادية باستخدام طريقة تقييم منهجية ومحددة
➤ ربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد من أجل تحديد الدرجات لمختلف الوظائف بصورة منطقية وسليمة.
➤ تحديد مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية
➤ بناء وتطوير قاعدة بيانات موثوقة للأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية لجميع الوظائف



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

إدارة تحرص على فهم احتياجات الموظفين واحتياجات الجهة وتعمل على تطويرهم وتمكينهم للعمل بكفاءة وفعالية

م	المؤشر	الوزن
١,١	استخدام ادوات لقياس قدرات الموظفين الشخصية	٥%
١,٢	نسبة الموظفين الذين لديهم وثائق أداء	١٥%
١,٣	نسبة تطبيق اركان نظام ادارة الاداء	٢٠%
١,٤	نسبة تطبيق أركان التدريب	١٠%
١,٥	نسبة تطبيق أركان...	٥%

نظام
توصيف
وتقييم
الوظائف

معارف

نظام
ادارة
الأداء

نظام
التدريب
والتطوير

قدرات



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

إدارة تحرص على فهم احتياجات الموظفين واحتياجات الجهة وتعمل على تطويرهم وتمكينهم للعمل بكفاءة وفعالية

م	المؤشر	الوزن
١,٦	نسبة تنفيذ خطط التدريب والتطوير السنوية	٥%
١,٧	معدل ساعات التدريب الاجمالية لكل موظف	١٠%
١,٨	نسبة المتدربين الاجمالي	١٠%
١,٩	نسبة البرامج المنفذة من الخطة التدريبية للجهة الاتحادية من خلال معارف	٥%
١,١٠	نسبة الوظائف التي تم توصيفها من الوظائف الاساسية للجهة	١٥%
	الاجمالي	١٠٠%

نظام
توصيف
وتقييم
الوظائف

معارف

نظام
ادارة
الأداء

نظام
التدريب
والتطوير

قدرات



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

بياناتي
Bayanati
نظام إدارة معلومات الموارد البشرية
في الحكومة الاتحادية

المعيار الرئيسي : الحرص على أتمتة أنظمة الوارد البشرية
الهدف : نظام الكتروني موحد لأتمتة وإدارة معلومات الموارد البشرية وكافة الاجراءات الخاصة بالموارد البشرية كجزء من برنامج تطوير الموارد البشرية.

مؤشرات الاداء:

- تطبيق انظمة إلكترونية لإجراءات الموارد البشرية (١٧ نظام فرعي)
- نسبة اكتمال بيانات الموظفين الاساسية
- نسبة تفعيل نظام إدارة الاداء الوظيفي الإلكتروني ضمن بياناتي
- نسبة تفعيل نظام التدريب الإلكتروني ضمن بياناتي
- نسبة الاجراءات المنفذة عبر الخدمة الذاتية مقارنة بالإجراءات المنفذة عبر إجراءات الموارد البشرية لمعاملات الموظفين

المعيار الفرعي:

- إجراءات الموارد البشرية تتم عن طرق انظمة الكترونية حديثة وعالمية



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

اللائحة التنفيذية
لقانون الموارد البشرية
في الحكومة الاتحادية

تمت الموافقة عليها من قبل مجلس الوزراء في 19/1/2012م
في شأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 11 لسنة 2008م
بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ونسبته

www.fahr.gov.ae

المعيار الرئيسي : الالتزام بنظم وسياسات الموارد البشرية
الهدف : المساهمة في تطوير النظم والسياسات وبيئة العمل بما يسمح بربط خطة الموارد البشرية في الوزارات بالأهداف والمقومات الاستراتيجية كما أنه يفتح الآفاق للجميع من أجل تحسين أداء العاملين ومراقبة مهاراتهم واستثمار طاقاتهم.

مؤشرات الاداء:

➤ نسبة الالتزام بالقانون واللائحة (للجهات
المستقلة فقط)

المعيار الفرعي:

➤ الالتزام بنظم وسياسات الموارد البشرية



معايير الجائزة - على مستوى الجهة الاتحادية

إدارة ذات قدرة تخطيطية عالية وتقدم خدمات ذات جودة عالية وفقا لقانون ولوائح الموارد البشرية

م	المؤشر	الوزن للوزارات	الوزن للجهات
١,١	تطبيق أنظمة الكترونية لإجراءات الموارد البشرية (١٧ نظام فرعي)	%٣٠	%٣٠
١,٢	نسبة اكتمال بيانات الموظفين الأساسية	%٢٥	%٢٠
١,٣	نسبة تفعيل نظام إدارة الأداء الالكتروني ضمن نظام بياناتي/نظام الموارد البشرية المعمول به في الجهة المستقلة	%١٠	%١٠
١,٤	نسبة تفعيل نظام التدريب الالكتروني ضمن نظام بياناتي/نظام الموارد البشرية المعمول به في الجهة المستقلة	%١٠	%١٠
١,٥	نسبة الإجراءات المنفذة عبر الخدمة الذاتية مقارنة بالإجراءات المنفذة عبر إجراءات الموارد البشرية لمعاملات الموظفين	%٢٥	%١٠
١,٦	نسبة التزام الجهات المستقلة بالقانون ولوائح الموارد البشرية	==	%٢٠
	الاجمالي	%١٠٠	%١٠٠

نظام بياناتي

القانون
واللائحة

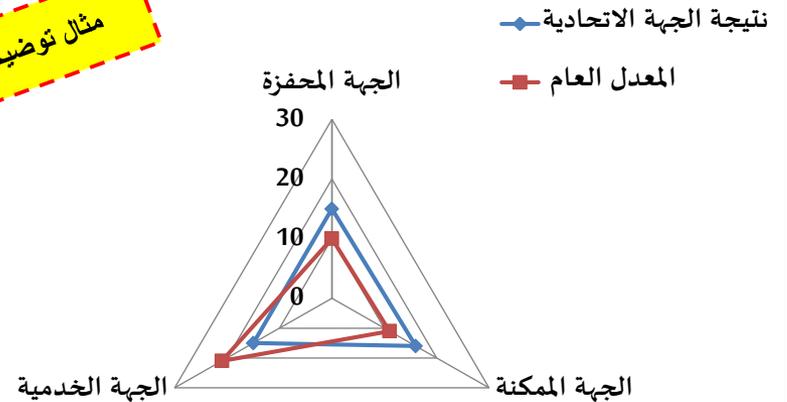
آلية التقييم و تجميع النقاط للوزارات والهيئات المستقلة

بعد الانتهاء من تكريم الجهات الاتحادية والأفراد، ستعمل على الهيئة على إعداد وتقديم تقرير لكل جهة يتم توضيح نقاط القوة التي يجب الحفاظ عليها والنقاط التحسينية التي سترفع من القيمة المضافة للموارد البشرية وفق دور ومفهوم إدارة الموارد البشرية. ومن ثم يتم مقارنة نتيجة كل جهة اتحادية مع المعدل العام، استناداً على نتائج المعايير الفرعية المرتبطة بسلسلة القيمة المضافة للرأس المال البشري.

مثال توضيحي

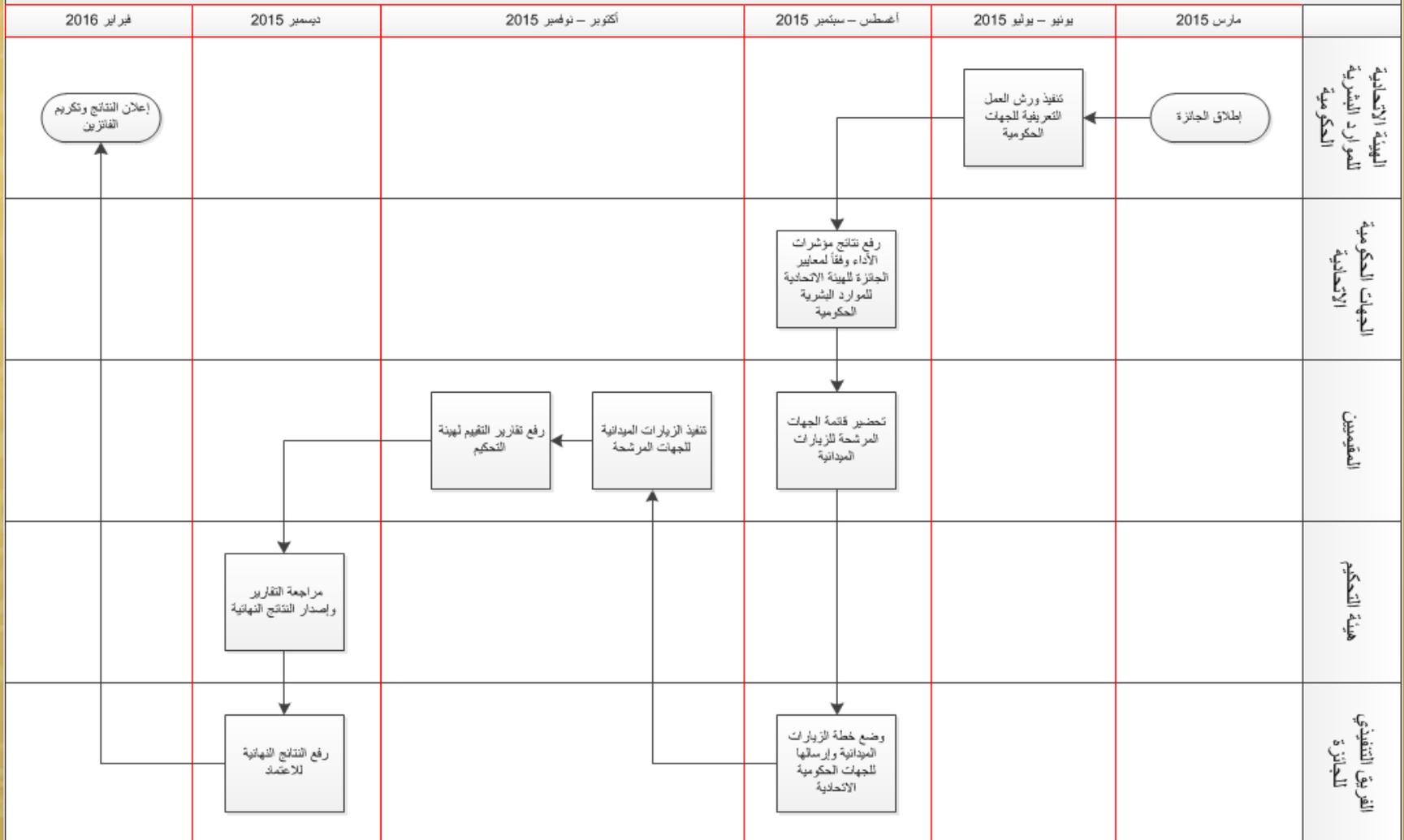
			دور في إدارة التغيير
			دور شريك في أعمال الموارد البشرية
			دور تخصصي / استشاري
الإدارة الخدمية	الإدارة الممكنة	الإدارة المحفزة	

مثال توضيحي



سير العمل للتقييم - على مستوى الجهة الاتحادية

مراحل جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - فئة الجهات





معايير جائزة الامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - معايير فئة الافراد

آلية التقييم و تجميع النقاط للأفراد

القائد المتميز في الموارد البشرية

- يظهر المقدرة على استيعاب وتطبيق ممارسات مبتكرة على صعيد الموارد البشرية
- يبدي خصائص القيادة على أعلى درجات المهنية وتنمية قدرات الأشخاص
- يحتل موقعاً إشرافياً أو قيادياً

التنفيذي الواعد في الموارد البشرية

- يظهر القدرة على دعم وقيادة ومساندة ممارسات فعالة ومبتكرة للموارد البشرية
- يبدي درجة عالية من المساهمة والقيادة وتنمية قدرات الأشخاص
- يحتل وظيفة تنفيذية

المعايير الرئيسية لفئات الافراد

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

* معايير خاصة بفئة القائد المتميز في الموارد البشرية

آلية التقييم و تجميع النقاط للأفراد

النتيجة	معايير التقييم	المعايير
٣	لدى الموظف المعرفة الكاملة عن انظمة الموارد البشرية في جهته/ المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية واليات تنفيذها	معرفة الموظف ببرامج وانظمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
٢	لدى الموظف معرفة بسيطة عن انظمة الموارد البشرية في جهته/ المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية واليات تنفيذها	مساهمة الموظف في رفع مستويات تطبيق
١	لا يوجد لدى الموظف معرفة عن انظمة الموارد البشرية في جهته/ المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ولكن اليات تنفيذها	انظمة برامج الموارد البشرية المعتمدة في جهته
٣	لدى الموظف مساهمات فعالة في رفع مستويات تطبيق جهته لأنظمة الموارد البشرية في جهته/ المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	رفع مستويات تطبيق
٢	لدى الموظف مساهمات بسيطة في رفع مستويات تطبيق جهته لأنظمة الموارد البشرية في جهته/ المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	انظمة برامج الموارد البشرية المعتمدة في جهته
١	لا يوجد لدى الموظف مساهمات في رفع مستويات تطبيق جهته لأنظمة الموارد البشرية في جهته/ المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	رفع مستويات تطبيق

آلية التقييم و تجميع النقاط للأفراد

النتيجة	معايير التقييم	المعايير
٣	قام الموظف بتقديم اقتراحات فعالة ومبدعة على مستوى جهته لتطوير انظمة الموارد البشرية فيها وتم تطبيق هذه الاقتراحات	تقديم الموظف مقترحات فعالة ومبدعة داخل
٢	قام الموظف بتقديم اقتراحات فعالة ومبدعة على مستوى جهته لتطوير انظمة الموارد البشرية فيها ولم يتم تطبيق هذه الاقتراحات	جهته او للهيئة الاتحادية للموارد البشرية لتطوير
١	لم يقم الموظف بتقديم اقتراحات فعالة ومبدعة على مستوى جهته لتطوير انظمة الموارد البشرية فيها	انظمة وبرامج وسياسات الموارد البشرية الاتحادية
٣	حصل الموظف على شهادات مهنية في الموارد البشرية خلال فترة عمله في الموارد البشرية بالإضافة إلى الشهادة العلمية	التطوير الذاتي لمهارات
٢	يوجد لدى الموظف شهادة اكااديمية بالموارد البشرية او ما يعادلها	الموظف وقدراته في
١	يوجد لدى الموظف خبرة على لا تقل عن أربع سنوات في مجال الموارد البشرية أو ما يعادلها	مواضيع الموارد البشرية

مؤشر جديد

مؤشر جديد

مؤشر جديد

آلية التقييم و تجميع النقاط للأفراد

النتيجة	معايير التقييم	المعايير
٣	شارك الموظف في العديد من الفعاليات التي نظمتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حول أنظمة وحلول الموارد البشرية	المشاركة في فعاليات الموارد البشرية
٢	شارك الموظف في فعاليات محدودة ضمن الفعاليات التي نظمتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حول أنظمة وحلول الموارد البشرية	
١	لم يشارك الموظف في الفعاليات التي نظمتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حول أنظمة وحلول الموارد البشرية	
٣	لدى الموظف العديد من اساليب ودرجات التعاون المبتكرة والتي ادت الى رفع مستويات التطبيق في الجهة للمواضيع التي يشرف عليها الموظف	التعاون والتنسيق الداخلي مع الموظفين والادارات في الجهة
٢	لدى الموظف مستوى جيد من اساليب ودرجات التعاون مع الموظفين والادارات للمواضيع التي يشرف عليها الموظف	
١	لدى الموظف مستوى محدود من اساليب ودرجات التعاون مع الموظفين والادارات للمواضيع التي يشرف عليها الموظف	
٣	لدى الموظف انجازات واضحة ومتميزة ومبتكرة على مستوى الادارة والجهة التي يعمل بها وتم تكريمه بناءً عليها	انجازات الموظف المتميزة في الجهة
٢	لدى الموظف انجازات محدودة في مجال عمله على مستوى الادارة والجهة التي يعمل بها	
١	لدى الموظف انجازات على مستوى متطلبات العمل المطلوب منه على مستوى الادارة والجهة التي يعمل بها	

آلية التقييم و تجميع النقاط للأفراد

النتيجة	معايير التقييم	المعايير
٣	لدى الموظف تخطيط استراتيجي واضح ساهم في ربط خطة الادارة بالخطة الاستراتيجية للجهة وبشكل واضح ربط مع استراتيجية الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية من خلال تضمين وتطبيق مبادرات الهيئة ضمن استراتيجية الادارة والجهة	التفكير والتخطيط الاستراتيجي الفعال للإدارة
٢	لدى الموظف تخطيط استراتيجي ساهم في ربط خطة الادارة بالخطة الاستراتيجية للجهة وهناك ربط جزئي مع استراتيجية الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	
١	لا يوجد لدى الموظف تخطيط استراتيجي يساهم في ربط خطة الادارة بالخطة الاستراتيجية للجهة والربط مع استراتيجية الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	

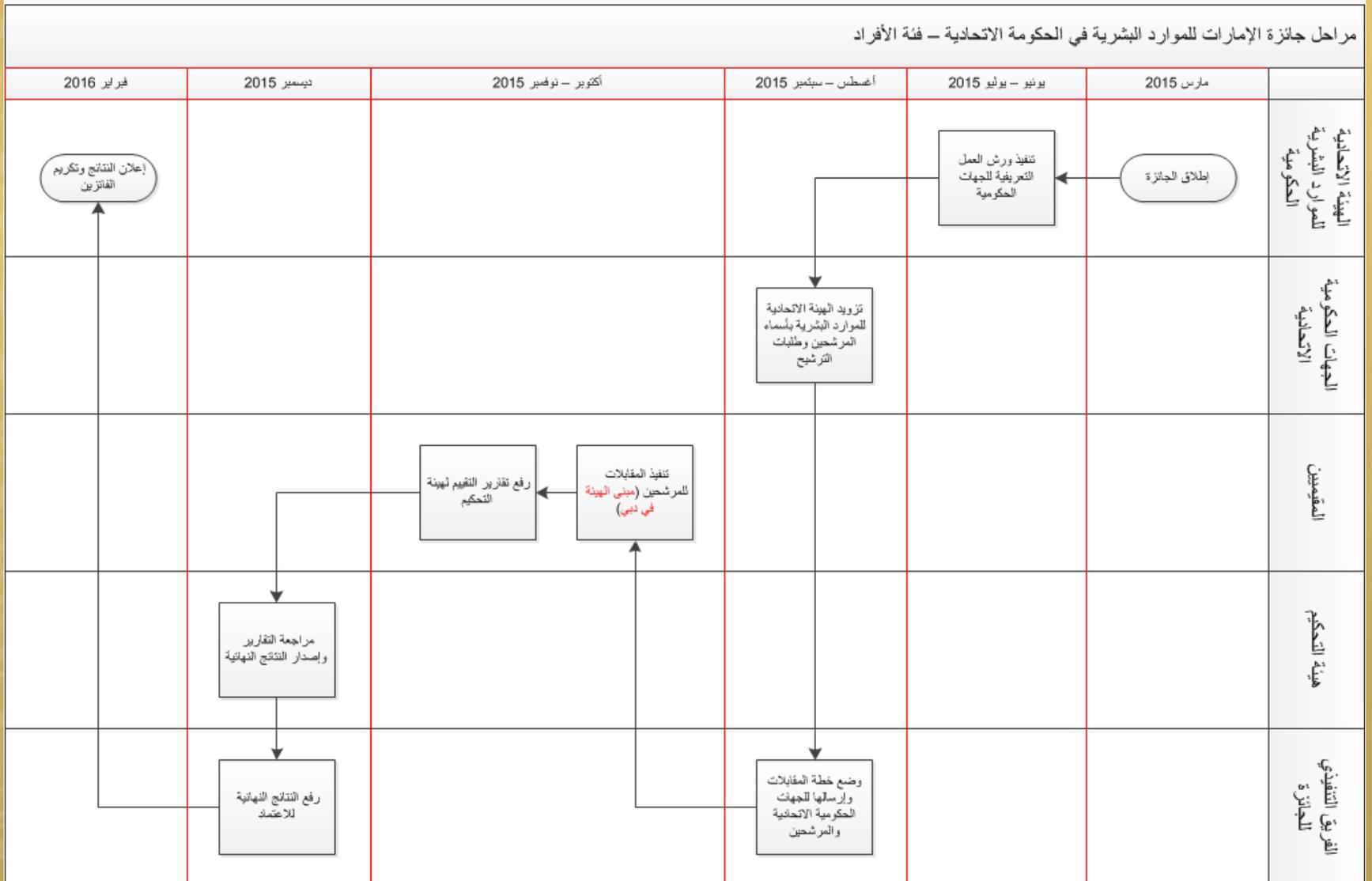
* معايير خاصة بفئة القائد المتميز في الموارد البشرية

آلية التقييم و تجميع النقاط للأفراد

النتيجة	معايير التقييم	المعايير
٣	لدى الموظف اساليب ومبادرات فعالة ساهمت بنشر وتعريف مبادرات وانظمة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الجهة وساهمت برفع مستويات التطبيق	نشر والتعريف بمبادرات الموارد البشرية
٢	لدى الموظف اساليب ومبادرات محدودة لنشر وتعريف مبادرات وانظمة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الجهة وساهمت برفع مستويات التطبيق	
١	لا يوجد لدى الموظف اساليب ومبادرات واضحة تساهم بنشر وتعريف مبادرات وانظمة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الجهة لرفع مستويات التطبيق	
٣	يقوم الموظف بالاستفادة من التقارير والنتائج وهنالك تغييرات بناءة قام بها الموظف على مستوى الادارة ساهمت بتطوير العمل بشكل واضح	القدرة على التغيير والتطوير المستمر والاعتماد على النتائج
٢	هنالك تغييرات قام بها الموظف على مستوى الادارة ساهمت بتطوير العمل بشكل واضح لكنها لم تستند الى دراسات وتقارير واضحة	
١	لا يوجد أي تغييرات قام بها الموظف لتطوير وتحسين العمل بشكل واضح في الادارة	

* معايير خاصة بفئة القائد المتميز في الموارد البشرية

سير العمل للتقييم - على مستوى الأفراد



نشكر لكم حسن استماعكم مع تمنياتنا بالتوفيق للجميع

البريد الإلكتروني للجائزة: uae-hr-award@fahr.gov.ae



تويتر: https://twitter.com/FAHR_UAE



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



انستجرام: [FAHR_UAE](https://www.instagram.com/FAHR_UAE)



رقم الفاكس: +971 2 - 6266767

رقم الهاتف: +971 2 - 4036000

صندوق البريد: ٢٣٥٠

أبوظبي:

رقم الفاكس: +971 4 - 2941216

رقم الهاتف: +971 4 - 2319000

صندوق البريد: ٥٠٠٢

دبي: