الموارد البشرية

مجلة شهرية تصدر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

مايو 2019 | العدد (97)



برعاية صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

إطلاق «جائزة التميز الحكومي العربي» الأكبـر في المنطقـة للتطوير الإداري

- تدشين مشروع شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين «المورد»
- إطلاق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي في الحكومة الاتحادية
- إطلاق بوابة بنك المهارات الحكومية لتعزيز الاستفادة من أصحاب الخبرات والمواهب

حوار خاص

سفير الدولة لدى القاهرة:
«بياناتي» نقلة نوعية في عالم الموارد البشرية



ABOUT US

Abu Dhabi Aviation (ADA) provides aviation offshore oil support and other services worldwide and in particular for the Emirate of Abu Dhabi's oil and gas production companies. The company also provides VVIP passenger transportation services, Search & Rescue for the United Arab Emirates (UAE), crop spraying, aerial construction, seismic support, fire fighting in Europe and third party maintenance support.

ADA is the largest commercial helicopter operator in the Middle East and currently operating a fleet of 61 aircrafts, 57 helicopters comprising AgustaWestland AW139, AW109, Bell 412, Bell 212 models and 4 Bombardier Dash8- series turboprop transport aircraft. ADA employs a staff of over 1000, including over 150 Pilots and 283 Engineers/Technicians for operations.

ADA continues to expand its reputation as a specialist aircraft maintenance company servicing both helicopters and fixed wing aircraft - both in-house and as a significant provider of third party maintenance services. The company has fixed and Rotary wing contracts for heavy maintenance and the modification of some of regions major helicopter fleets, as well as a number of maintenance support contracts with the UAE Armed Forces.

طيران أبو ظبي

Abu Dhabi AVIATION

AMERICAN BREEZE
Heating & Cooling Products

ACB

أمـيريكـان بـريـز
أجهـزة تكـييف الهـواء



About us

American Breeze prides itself on providing uncompromising product quality at fair market prices.
Products are manufactured to the standards of internationally recognized refrigerant regulatory bodies, including ITS, ASHRAE, ARI, SASO, Eurovent, ESMA, etc....

American Breeze Inc. has been established in USA, California and obtained a regional office in United Arab Emirates to accommodate Middle East and Africa then expanded in Europe

Products range in capacity are from less than 1 Ton to 2500 Ton as one unit and different applications to meet all commercial, residential and industrial needs.
Constant use of reliable components and world class production facilities coupled with dedication to services and knowledge of customer satisfaction value have resulted American Breeze Air Conditioning Units to becoming one of the favoured Air Conditioning products.



Air Handling Unit



Water Cooled Centrifugal Chiller



VRF System



Air Cooled Liquid Chiller



Window Type Unit
(Decorative)



Close Control Unit



Dehumidifier



Ducted Split FCU

P.O.Box : 111391 , 404 API Tower , Sheikh Zayed Road , Trade Centre , Dubai .U.A,E
Tel: +971 4 331 2221 | Fax: +971 4 331 6333
www.americanbreeze.com

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates



تابعونا عبر قنوات التواصل الاجتماعي
الأكثر تفاعلاً في مجال الموارد البشرية

@FAHR_UAE

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

رؤية VISION 2021
الإمارات العربية المتحدة
UNITED ARAB EMIRATES

نريد أن نكون من أفضل دول العالم بحلول العام 2021

استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

(2021-2017)

الرؤية

كفاءات حكومية سعيدة ومبتكِرة 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

1	2	3	4
تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية	تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية	خلق بيئة عمل سعيدة و محفزة لرأس المال البشري الحكومي	ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

5

الموارد البشرية

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

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

المشرف العام:
د. عبد الرحمن العور

رئيس التحرير:
محمود المرزوقي

متابعة وتنسيق :
حنان بن نصيف

إعداد وتحرير وتصوير :
محمد أبو بكر
محمد النمر

· المواد المنشورة لا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة

· تبويب الموضوعات يخضع لاعتبارات فنية

للتواصل:

الإمارات العربية المتحدة

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

دبي، ص.ب 5002
هاتف: 2319000 4 971 +

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

مركز الاتصال الموحد 600525524

داخل العدد



«الهيئة» تطلق مشروع شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين «المورد» 12

إطلاق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي في الحكومة الاتحادية 18



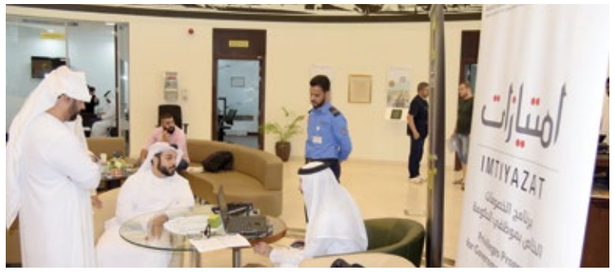
إطلاق بوابة بنك المهارات الحكومية 22



الإمارات والسعودية تعززان تعاونهما في مجال تطوير العمل الحكومي 26



تدريب الجهات على أنظمة اعتماد وتعهيد و«التصاريح والتراخيص» 28



تعريف موظفي حكومة عجمان ببرنامج الخصومات «امتيازات» 36



جمعة الجنيبي: نظام «بياناتي» نقلة نوعية في عالم الموارد البشرية 30



محمد الشحي: تطبيق FAHR الذكي من أبرز تطبيقات الموارد البشرية 32



فرسان «بياناتي»: نظام «بياناتي» أسهم في تطوير منظومة عمل الحكومة الاتحادية 33



أطلقت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، مؤخراً، بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية في جامعة الدول العربية، «جائزة التميز الحكومي العربي»، الأولى من نوعها على مستوى العالم العربي، لتكون الأكبر عربياً في مجال التطوير والتحسين والتميّز الإداري في المنطقة العربية وبرعاية كريمة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"،

برعاية صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

إطلاق «جائزة التميز الحكومي العربي» الأكبر في المنطقة للتطوير الإداري

وتهدف الجائزة التي تم اطلاقها في مقر جامعة الدول العربية في القاهرة إلى إحداث حراك عربي جديد في مجال الإدارة، يطبق أفضل الممارسات العالمية في مجال تميّز الأداء الحكومي، ويسلط الضوء على التجارب الإدارية الناجحة في المنطقة العربية، ويكرّم الكفاءات الحكومية العربية، ويخلق فكراً قيادياً إيجابياً لدى القطاعات الحكومية لتبنّي التميّز المؤسسي، وتجديد العمليات والنظم القائمة باستخدام التقنيات الذكية، لتنفيذ الرؤى والاستراتيجيات الحكومية المستقبلية.

وقال صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، بمناسبة إطلاق جائزة التميز الحكومي العربي، إنه متفائل ببدء رحلة التطوير الإداري العربي، التي ستقودنا إلى نتائج تحمل الخير لمنطقتنا، مؤكداً أن "جامعة الدول العربية يمكن أن تلعب دوراً تنموياً كبيراً، إذا استطعنا دفع عجلة التطوير الإداري العربي من خلالها".

وأضاف سموه أن "جائزة التميز الحكومي العربي هدفها خلق حراك جديد لتطوير مفاهيم الإدارة في العالم العربي»، مشدداً على أن «سرعة التنمية وقوة النهضة واستدامة الرفاهية في أي دولة تعتمد على الأنظمة الإدارية المتقدمة لإدارة الموارد والبشر والمعارف".

وقال معالي محمد بن عبدالله القرقاوي وزير شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، رئيس مجلس أمناء جائزة التميز الحكومي العربي،: «تأتي جائزة التميز الحكومي العربي كنموذج جديد للشراكة بين حكومة دولة الإمارات والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنبثقة عن جامعة الدول العربية، فالجائزة هي محطة جديدة، ومحاولة وضع إضافة جديدة في مسيرة الجامعة العريقة، عبر الشراكة مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التي قطعت شوطاً كبيراً في مسيرة التطوير الإداري في العالم العربي».

وأضاف: «نهدف من خلال هذه الجائزة إلى تحفيز الإبداع والتطوير في الإدارة الحكومية العربية، وإبراز النماذج العربية الإدارية الناجحة ليستفيد منها الجميع، ولتكريم الإداريين العرب المتميزين من وزراء ومحافظين وموظفين ومهندسين وصانعي سياسات وقرارات في الحكومات العربية».

وأوضح معالي محمد القرقاوي أن الهدف من هذه المبادرة والجائزة التي تم الإعلان عنها في مقر جامعة الدول العربية بالعاصمة المصرية القاهرة، هو البدء بحراك جديد في التطوير الإداري في العالم العربي.

وأشار إلى أن الجائزة ستكرم أفضل وزير عربي، وأفضل وزارة عربية، وأفضل مدير هيئة أو مؤسسة عربية، وأفضل محافظ منطقة في عالمنا العربي، وذلك من خلال تطوير معايير إدارية دقيقة، كما ستكرم أيضاً أفضل التجارب العربية في مجال الصحة والتعليم والبنية التحتية وتمكين المرأة وإعطاء الفرص للشباب، وكل ذلك سيكون ضمن أنظمة إدارية ستكون متاحة ومفتوحة للجميع.

وأضاف القرقاوي: «سيتم إطلاق مجموعة من الأبحاث وأوراق العمل في علم الإدارة الحكومية الحديثة، كما سيتم إطلاق منصة إدارية عربية، ستكون متاحة لجميع الإداريين الحكوميين العرب، لاستعراض أفضل التجارب والممارسات، والحصول على أدلة تفصيلية وحديثة في علم الإدارة، يمكن أن يتم تطبيقها بسهولة في مؤسساتهم للارتقاء بممارسات الإدارة في العالم العربي..».

وأكد أن توجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، بأن يكون الفريق الإداري المسؤول عن تطوير الحكومة في دولة الإمارات موجوداً

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

جائزة التميّز الحكومي العربي
ARAB GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

مجلس أمناء الجائزة

- **معالي محمد بن عبدالله القرقاوي**
  وزير شؤون مجلس الوزراء والمستقبل في دولة الامارات العربية المتحدة رئيسا للمجلس
- **معالي سليمان الحمدان**
  رئيس المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية وزير الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، نائباً لرئيس المجلس
- **معالي عهود الرومي**
  وزيرة دولة للسعادة وجودة الحياة مدير عام مكتب رئاسة مجلس الوزراء، عضو بالمجلس
- **سعادة الدكتور ناصر علي القحطاني**
  مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عضو بالمجلس
- **سعادة الدكتور عبدالرحمن عبدالمنان العور**
  مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، عضواً ومقرراً للمجلس
- **سعادة مريم الحمادي**
  مساعد المدير العام للأداء والتميز الحكومي في مكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، أميناً عاماً للجائزة



محمد القرقاوي وسليمان الحمدان وأحمد أبو الغيط وعهود الرومي وناصر القحطاني

تحت مظلة جامعة الـدول العربية، لدفع التطوير الإداري العربي نحو الأمام، ونهدف من خلال هذه الجائزة إلى ترسيخ تبادل التجارب الحكومية العربية، ونقل المعرفة، واستنساخ أهم الممارسات الإداريـة العالمية لتكون فـي متناول كـل الإداريـيـن الحكوميين في عالمنا العربي.

وتفتح الجائزة باب المشاركة لمختلف الـجـهـات الحكومية فـي الوطن العربي، باستثناء التابعة لدولة الإمـارات العربية المتحدة، سعياً منها لضمان الشفافية والحياد في تقييم المشاركات، ويمكن للوزارات والهيئات والمناطق والمراكز المحلية والموظفين الحكوميين في هذه الجهات تقديم الطلبات عبر الموقع الإلكتروني لجائزة التميز الحكومي العربي www.mbragea.gov للمشاركة في مختلف فئات الجائزة، بحسب الشروط والمعايير المطلوبة.

وتشمل الـجـائـزة 15 فـئـة، موزعة على فئتين رئيسيتين هما الأفـراد والمؤسسات، حيث تضم الجوائز الفردية فئات أفضل وزيـر عربي، وأفضل محافظ عربي، وأفضل مدير عام لهيئة أومؤسسة عربية، وأفضل مدير بلدية عربي، وأفضل موظف حكومي عـربـي، وأفـضـل موظفة حكومية عربية.

أما الجوائز المؤسسية فتنقسم إلى رئيسية وفرعية، حيث تضم الجوائز الرئيسية فئات أفضل وزارة عربية، وأفضل هيئة أو مؤسسة حكومية عربية، فيما تضم الجوائز الفرعية فئات أفضل مبادرة أو تجربة تطويرية حكومية، وأفضل مشروع حكومي عـربـي لتمكين الـشـبـاب، وأفضل مـشـروع حكومي عـربـي لتطوير التعليم، وأفضل مشروع حكومي عـربـي لتطوير القطاع الصحي، وأفـضـل مـشـروع حكومي عربي لتطوير البنية التحتية، وأفضل مشروع حكومي لتنمية المجتمع، وأفضل تطبيق حكومي عربي ذكي.

وترمي الجائزة إلى نشر ثقافة الجودة والتميز في الدول العربية وخلق فكر قيادي إيجابي لتبني الجودة والتميز في الدول العربية، كما تهدف الجائزة كذلك إلى التركيز على تحسين الأداء العام والتطوير المستمر في الأجهزة الحكومية العربية وتوفير منصة عربية لتبادل أفضل الممارسات والتجارب الناجحة بالإضافة إلى إبـراز وتقدير الجهود الحكومية المتميزة في الدول العربية.

وتسعى جـائـزة التميز الحكومي العربي لتكون منصة منظومة حكومية متكاملة وفـق أفضل الممارسات المعتمدة عالمياً على مستوى العمل الحكومي والخدمات الحكومية، بحيث تكون مضماراً للتنافس بين مختلف الجهات الحكومية في العالم العربي على تعزيز التميز والارتقاء بـالأداء وتطوير كـفـاءة العمل الحكومي والابتكار في الخدمات المقدمة لـلأفـراد والمؤسسات، بما يحقق أهداف الإنسان العربي بالمساهمة الفاعلة في تحقيق الـذات وتنمية المجتمعات العربية والمساهمة في الحضارة الإنسانية وحركة الابتكار والنمو والتقدم البشري.

كما تستهدف الـجـائـزة الـوصـول إلى إرسـاء دعائم راسخة لحكومات المستقبل في العالم العربي، والتي تجعل من الابتكار والتحسين المستمر والتطوير ثقافة عمل راسخة في مختلف بنى العمل الحكومي لخدمة الأفـراد والمجتمعات، وخلق بيئة حيوية داعمة للتنمية تحقق الأهداف الطموحة وتمكّن الشباب من التركيز

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+



محمد القرقاوي وسليمان الحمدان وعهود الرومي وناصر القحطاني وعبدالرحمن العور ومريم الحمادي خلال الاجتماع

على الإبـداع وبناء المستقبل عبر توفير خدمات حكومية متطورة عالية الكفاءة.

وتتم عملية تقييم المشاركات في الجائزة وفق ثلاثة مستويات تتضمن لجنة تحكيم وفـريـقٌ فني وفـرق المقيّمين بهدف تحقيق معايير الشفافية والحياد والنزاهة في مختلف محطات التقييم.

وتضم لجنة التحكيم الخاصة بالجائزة مجموعة من الأعضاء المستقلين المتخصصين في مجال تقييم التميز الحكومي وفق المعايير والمقاييس العالمية. فيما يتكوّن الفريق الفني وفرق المقيّمين من خبراء ومتخصصين في تقييم أداء المؤسسات والهيئات والقطاعات الحكومية وفق معايير حكومة الجائزة لتحديد الفائزين ضمن مختلف الفئات الفردية والمؤسسية للجائزة.

وتنقسم عملية التقييم إلـى ثلاث مراحل تبدأ بمرحلة المطابقة التي تتضمن تقييم الطلبات مـن حيث مطابقتها لشروط وأحكام الترشح للجائزة، واستيفاء الجهة المترشحة من الأفراد أو المؤسسات للمقاييس التي تتطلبها الجائزة مع كافة الوثائق والمعطيات المطلوبة، تليها مرحلة التقييم الأولـي، والتي يتم فيها اختيار أفضل عشرة طلبات مؤهلة للفوز بكل فئة من فئات الجائزة، حيث تختارها لجنة التحكيم وفق معايير موضوعية محددة تؤكد تميزها عن غيرها من الطلبات المقدمة.

مجلس أمناء جائزة التميز الحكومي العربي

وكـان مجلس أمـنـاء جـائـزة التميز الحكومي العربي برئاسة معالي محمد عبدالله القرقاوي وزير شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، قد عقد أول اجتماع له في العاصمة المصرية القاهرة.

وقـرر مجلس أمـنـاء جـائـزة التميز الحكومي العربي أن يتم تكريم الفائزين فـي مقر جامعة الـدول العربية بالقاهرة، وتم اختيار شهر أبريل 2020 موعداً مقترحاً لحفل التكريم.

ويضم مجلس أمناء الجائزة معالي محمد بن عبدالله القرقاوي وزير شـؤون مجلس الـوزراء والمستقبل في دولة الامـارات العربية المتحدة رئيسا للمجلس ومعالي سليمان الحمدان رئيس المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإداريـة وزير الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، نائباً لرئيس المجلس، وعضوية كل من معالي عهود الرومي وزيرة دولة للسعادة وجودة الحياة مدير عام مكتب رئاسة مجلس الوزراء، وسعادة الدكتور ناصر علي القحطاني مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإداريـة، وسعادة الدكتور عبدالرحمن عبدالمنان العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، عضواً ومقرراً للمجلس، وسعادة مريم الحمادي مساعد المدير العام للأداء والتميز الحكومي في مكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، أميناً عاماً للجائزة.

ويتولى مجلس الأمناء الإشراف العام على الجائزة، ويوافق على المقترحات المقدمة من قبل فريق إدارة الجائزة في ما يتعلق بالإطار العام والحوكمة والتنفيذ والتسويق للجائزة وكذلك المصادقة على النتائج المرفوعة من لجان التحكيم وأية جوانب تنظيمية أخرى متعلقة بالجائزة.

28 مليار دولار حجم الاستثمار العالمي في التعلم الإلكتروني

«الهيئة» تطلق مشروع شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين «المورد»



د. عبد الرحمن العور يتوسط ليلى السويدي وعائشة السويدي بعد توقيع مذكرة تفاهم مع إحدى جهات التدريب الإلكتروني

أطلقت الهيئة، مؤخراً، مبادرة شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين للحكومة الاتحادية «المورد»، التي تقوم فكرتها على تعاقد «الهيئة» وتعاونها مع جامعات ومؤسسات تعليمية، وبيوت خبرة وشركات عالمية رائدة في مجال تقديم التدريب والتطوير الإلكتروني، لتقديم شهادات تخصصية، ودورات وبرامج تدريبية إلكترونية، ومواد تعليمية لموظفي الحكومة الاتحادية بأسعار تنافسية.

وفي هذا الصدد أوضحت سعادة ليلى السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة أن مبادرة شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين للحكومة الاتحادية «المورد»، تضاف إلى سلسلة مبادرات التدريب المبتكرة التي أطلقتها الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية، على مدار السنوات الماضية، انطلاقاً من حرصها على تدريب وتطوير الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، والارتقاء بقدراتها وإمكانياتها، بما يعزز كفاءة حكومة دولة الإمارات، ويحقق تطلعات وتوجهات القيادة الرشيدة للدولة.

وأشارت إلى أن «الهيئة» وتفعيلاً لمبادرة شركاء التعلم الإلكتروني «المورد»، قامت بتوقيع سلسلة مذكرات تفاهم مع نخبة من الجامعات والمؤسسات التعليمية، وبيوت الخبرة والشركات العالمية الرائدة في مجال التدريب والتطوير، تقوم بموجبها الأخيرة بتقديم شهادات تخصصية، ودورات وبرامج تدريبية إلكترونية، ومواد وفيديوهات تعليمية لموظفي الحكومة الاتحادية بأسعار تنافسية.. وذكرت إلى أن الهيئة ترمي من خلال المبادرة التي تفيد جميع موظفي الحكومة الاتحادية البالغ عددهم 102 ألف موظف تقريباً، إلى تطوير معارف الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم، وتمكينهم من مواكبة متطلبات واحتياجات سوق العمل العالمي التي تتسم بالتغير المتسارع، وذلك من خلال ضمان حصولهم على تدريب إلكتروني موثوق الجودة، في أي وقت، ومن أي مكان في العالم.

صفحة إلكترونية خاصة لشركاء التعلم الإلكتروني

وأشارت سعادة ليلى السويدي إلى أن الهيئة خصصت عبر موقعها الإلكتروني www.fagr.gov.ae صفحة لمبادرة شركاء التعلم الإلكتروني، أتاحت من خلالها روابط المواقع الإلكترونية الخاصة بمؤسسات وشركات التدريب المنضوية تحت مظلة المبادرة، حيث يمكن لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية الضغط على هذه الروابط، والتعرف على الدورات والبرامج التدريبية الإلكترونية التي

مبادرة شركاء التعلم الإلكتروني المفضلين للحكومة الاتحادية «المورد»

تتعاقد بموجبها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مع مؤسسات تعليمية، وبيوت خبرة وشركات عالمية رائدة في مجال تقديم التدريب الإلكتروني



تفيد المبادرة أكثر من 100.000 موظف يعملون في 64 وزارة وجهة اتحادية

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+
info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE



تحديد حاجة موظفي الحكومة الاتحادية من التدريب والتطوير مبني على أساس النتائج التي يفرزها نظام إدارة الأداء

تقدمها كل مؤسسة، ونبذة عن هذه البرامج، بما في ذلك نسبة الخصومات الممنوحة لهم، مبينة أن الهيئة نجحت في استقطاب عدد من المؤسسات وبيوت الخبرة المتميزة في مجالات التدريب والتطوير والتعليم في المنطقة والعالم.

نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية

أطلقت «الهيئة» النظام، انطلاقا من إيمانها بضرورة منح فرص تطوير شاملة لموظفي الحكومة الاتحادية، كجزء لا يتجزأ من منظومة تنمية الموارد البشرية، وذلك بالتزامن مع إطلاق نظام إدارة الأداء الذي يرتبط به، وتعد مخرجاته مدخلات لنظام التدريب والتطوير، فتحديد الحاجة من التدريب والتطوير مبني على أساس النتائج التي يفرزها نظام إدارة الأداء.

ويهدف النظام إلى رفع كفاءة الجهاز الوظيفي، وتزويده بالمهارات والمؤهلات، بما يحقق كفاءة الأداء من خلال (ضمان إعداد خطط تطوير فردية للموظفين؛ ومساعدة الوزارات والجهات الاتحادية على تأهيلهم)، وتتنوع أشكال التدريب التي تضمنها ما بين (الدورات التدريبية، والإجازات الدراسية، والتدوير الوظيفي، والندب التطويري، والإعارة، وبرامج الظل الوظيفي، والمؤتمرات، والندوات، والتعاقب الوظيفي).

«معارف» شركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية

تعد واحدة من مبادرات الهيئة الاستراتيجية، وتقوم فكرتها 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 لتقديم هذه البرامج والدورات بأسعار مخفضة، وأخرى مجانية. وتهدف معارف إلى: (تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري الاتحادي، وخلق شراكة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص، وضمان تدريب موثوق الجودة لموظفي الوزرات والجهات الاتحادية وتغطية الحاجة التدريبية، وتحقيق الوفرة المالية من ميزانيات التدريب في الجهات الاتحادية، وتعزيز الكفاءة والإنتاجية، وخلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة، والتسهيل على الجهات الاتحادية في اختيار الدورات التدريبية المتاحة إلكترونياً).

بوابة «معارف» الإلكترونية أول منصة إلكترونية لمزودي خدمات التدريب في الإمارات

أطلقت الهيئة بوابة «معارف» الإلكترونية، www.maaref.ae، وأتاحتها لمتعامليها كتطبيق ذكي (FAHR)، لتشكل بذلك أول منصة إلكترونية لمزودي خدمات التدريب في الإمارات، حيث تتيح لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية الاطلاع على البرامج التدريبية المطروحة من قبل مزودي خدمات التدريب المعتمدين ضمن مبادرة «معارف»، كما تتيح لمسؤولي التدريب في الوزارات والجهات الاتحادية خاصية تسجيل موظفي تلك الجهات في الدورات التدريبية التي يعلن عنها باستمرار شركاء «معارف»، كما تتيح البوابة إمكانية تقييم البرامج التدريبية من خلال ربطها بنظام التدريب والتطوير الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية.

«قدرات» الإطار العام لآلية قياس قدرات موظفي الحكومة الاتحادية

جاء إطلاق الإطار العام لآلية قياس قدرات الموظفين في الحكومة الاتحادية «قدرات»، بهدف دعم الوزارات والجهات الاتحادية، بشأن تطوير وتمكين مواردها البشرية، والارتقاء بأدائها وقدراتها، وذلك من خلال دراسة واقتراح أفضل الممارسات والحلول المطبقة عالمياً في مجال قياس قدرات الموظفين وتطويرها.

وتقوم فكرة «قدرات» على إعداد «الهيئة» قائمة بأفضل مزودي خدمات تقييم القدرات في دولة الإمارات العربية المتحدة، وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية، الراغبة في قياس قدرات موظفيها بأسعار تنافسية

بوابة التعلم الإلكتروني منصة تدريب ذكية لموظفي الحكومة الاتحادية

أطلقت الهيئة مشروع بوابة التعلم الإلكتروني بهدف توعية موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بشكل عام، والموظفين الجدد على وجه الخصوص بسياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية،

وتقدم البوابة برنامجاً تعريفياً شاملاً للموظفين الجدد، حول سياسات وتشريعات الموارد البشرية المطبقة في الحكومة الاتحادية، وفيديوهات توعوية حول أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية التي تتخذ من نظام «بياناتي» منصة لها كنظام الخدمة الذاتية، ونظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الإلكترونيين.

وتتيح البوابة إمكانية الاطلاع على وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، والتوقيع على وثيقة سرية المعلومات إلكترونياً، وفي حال استكمال الموظف كافة مراحل ومتطلبات البرنامج التعريفي



«بوابة معارف الإلكترونية» تتيح إمكانية الاطلاع على البرامج التدريبية المطروحة من قبل مزودي خدمات التدريب المعتمدين في الحكومة الاتحادية



مشروع "المورد" يهدف إلى ضمان حصول موظفي الحكومة الاتحادية على تدريب إلكتروني موثوق الجودة

سيحصل على شهادة إنجاز إلكترونية تصله على بريده الإلكتروني الرسمي.

رزنامة الشهادات التخصصية

تم إطلاق رزنامة الشهادات التخصصية؛ بهدف حصر البرامج التدريبية التي تمنح شهادات مهنية متخصصة، تساعد الجهات الاتحادية على استثمار موازنات التدريب في برامج تدريب تخصصية معتمدة، وتخلق قاعدة بيانات اتحادية يمكن للموظفين الوصول إليها بيسر وحصر الجهات المانحة للاعتماد.

بنك البرامج التدريبية

تسعى الهيئة من وراء مشروع بنك البرامج التدريبية إلى تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية من اختيار الدورات التدريبية التي تناسب احتياجاتهم بطريقة إلكترونية مبتكرة وسهلة الاستخدام عبر نظام التدريب والتطوير الإلكتروني والمتاح على نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ومن شأن البنك أن يحسن جودة تطبيق نظام التدريب الإلكتروني في الحكومة الاتحادية، من خلال توفير قائمة بالبرامج التدريبية الموثوقة، يتم الاختيار من بينها خلال مرحلة تطوير خطط التدريب السنوية، وهو ما يوفر الوقت والجهد، ويضمن اختيار التدريب المناسب أثناء مراجعة خطة التطوير الفردية.



استقطاب بيوت الخبرة والمؤسسات العريقة في مجالي التدريب والتطوير في المنطقة والعالم

28 مليار دولار حجم الاستثمار العالمي في التعلم الإلكتروني



من جانبها شددت لولوة المرزوقي مدير إدارة تخطيط الموارد البشرية في الهيئة على أهمية التعلم الإلكتروني في الوقت الراهن، حيث وصل حجم الاستثمار العالمي في التعلم الإلكتروني إلى 28 مليار دولار، كما أن 40 إلى 60% من التعلم يعتمد على التعلم الإلكتروني، لافتةً إلى أن 89% من أكبر 100 شركة على مستوى العالم تتبنى التعلم الإلكتروني في تطوير قدرات موظفيها وتعزيز مهاراتهم، وأن المؤسسات التي تستثمر في التعلم الإلكتروني تنجح في زيادة إنتاجية موظفيها بواقع 43%، ورفع مستويات السعادة والتناغم الوظيفي لديهم بمعدل 18%.

وبينت أن الهيئة حرصت منذ تأسيسها على إطلاق مبادرات التدريب النوعية التي تركز في المقام الأول على تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، وخلق كفاءات حكومية قادرة على تحقيق رؤية الإمارات، وتطلعاتها نحو الريادة العالمية، حيث أطلقت سلسلة مبادرات تدريبية عدة شكلت ولا زالت ذراعاً تدريبياً، بالنسبة لموظفي الحكومة الاتحادية يرفدهم بالمعارف والمهارات السلوكية والمهنية التخصصية والعامة، ومن أهم هذه المبادرات: (نظام التدريب والتطوير الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ومبادرتي «معارف» و«قدرات» لشركاء التدريب والتقييم المفضلين للحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى مبادرة بوابة التعلم الإلكتروني، وبنك البرامج التدريبية.

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+
info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

أوصت باستخدام النموذج العالمي لتطوير الكفاءات والقدرات

«الهيئة» تطلق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي في الحكومة الاتحادية

أطلقت الهيئة، الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية، وذلك خلال الورشة التي عقدتها، في مقرها بدبي، مؤخراً، بحضور سعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة، والعشرات من مسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.



عائشة السويدي متحدثةً خلال ورشة إطلاق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي

دعم
الجهات في أداء اختصاصاتها ومواصلة أدوارها الأساسية بفاعلية ونجاح

تطوير
كفاءات الأفراد الحالية بما يتناسب مع الكفاءات المطلوبة مستقبلاً والحفاظ عليها

وفي هذا الصدد أوضحت سعادة عائشة السويدي أن تخطيط التعاقب الوظيفي عبارة عن عملية منظمة، تهدف إلى استمرارية القيادة في الوظائف الرئيسية المستهدفة في الجهات، من خلال تطوير كفاءات الأفراد الحالية بما يتناسب مع الكفاءات المطلوبة مستقبلاً، والحفاظ عليها، وذلك لدعم الجهات في أداء اختصاصاتها، ومواصلة أدوارها الأساسية بفاعلية ونجاح.

وأشارت إلى أن الهيئة أطلقت الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية، انطلاقاً من حرصها على تأطير وتنظيم عملية تخطيط التعاقب الوظيفي في الوزارات والجهات الاتحادية، لافتةً إلى أن تخطيط التعاقب الوظيفي يسهم في تطوير أداء المؤسسات ويعزز كفاءتها وإنتاجيتها، حيث يساعد على تأهيل الموارد البشرية الواعدة في المؤسسة، وتهيئتها لشغل الوظائف المستهدفة في الوقت المناسب.

وشددت على أهمية عملية تخطيط التعاقب الوظيفي في أي مؤسسة كونها تضمن استمرارية وفاعلية الأداء المؤسسي فيها، عبر تحديد الموظفين ذوي الأدوار الحيوية والمستهدفة، وتقليل المخاطر المرتبطة بفقدانهم مستقبلاً، كما توفر الكفاءات والقدرات لدى الجهة من خلال تحليل الوضع الراهن للموارد البشرية، ومعرفة مدى جهوزيتها عند الحاجة لها مستقبلاً، فضلاً عن أنها تحفز الموظفين وترفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، حيث أنها تعكس اهتمام جهات عملهم بتأهيلهم، وتطوير قدراتهم وإمكانياتهم.

نطاق تغطية الإطار العام للتعاقب الوظيفي

وبينت سعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة أن نطاق تطبيق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية يشمل الدرجات الوظيفية من درجة وكيل وزارة (ومن في حكمه) إلى الدرجة الأولى، وذلك وفق جدول الدرجات والرواتب المعتمد في الحكومة الاتحادية، داعيةً الوزارات والجهات الاتحادية إلى التركيز على تطوير الموارد البشرية اللازمة لشغل هذه الدرجات، بدءاً من الدرجة الرابعة إلى الخاصة أ؛ لضمان توفر العدد اللازم



جانب من ورشة إطلاق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي

من الكفاءات لتفعيل خطة التعاقب الوظيفي في تلك الجهات.

دورة تخطيط التعاقب الوظيفي

وأكـدت سعادة عائشة السويدي على أهمية تقييم استراتيجيات وآليات تخطيط التعاقب الوظيفي في الـوزارات والجهات الاتحادية، بما يضمن نجاحها واستمراريتها، مشيرةً إلى أن دورة تخطيط التعاقب الوظيفي تمر بعدة مراحل هي: (تـحـديـد الـوظـائـف المستهدفة، وتحديد الموارد البشرية المستهدفة «نخبة الكفاءات»، وتقييم قدراتها وتطويرها، ودمجها وإشراكها في المؤسسة، ومراجعة استراتيجيات التعاقب الوظيفي بصفة مستمرة).

تقييم وتطوير الموارد البشرية المستهدفة

وتطرقت المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة خـلال الورشة للحديث عن مفهوم «نخبة الكفاءات» الذي يطلق على مجموعة الموظفين ذوي الأداء المتميز والقدرات والإمكانات العالية، الذين يتم تطويرهم وتأهيلهم لتولي مسؤوليات وأدوار أكبر في مجالات معينة.

وأوصـــت بـاسـتـخـــــدام نـمـوذج («70:20:10» لتطوير الكفاءات والقدرات)،

دمج وإشراك نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية

وشـددت سـعادة عائشة السـويدي علـى أن إشـراك الكفـاءات فـي الـوزارات والجهات الاتحادية، ووضع خطط واضحـة لتعاقبهـا الوظيفي، يسـهم في تحسين إنتاجية تلك الجهات، والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفـاءات والقـدرات المتميـزة، وتسـهيل نقـل المعرفـة لاسـيما المتخصصـة منهـا، وخلـق بيئة عمـل جاذبة للموظفيـن المتميزين وأصحاب المواهب والكفاءات.

على اعتباره أحد أفضل الممارسات المطبقة عالمياً لجهة تطوير نخبة الكفاءات، حيث يركز هذا النموذج على تطوير الكفاءات بشكل عام من خلال التوجيه والتدريب ووصف مصادر التعلم المثلى، مبينةً أن هذا النموذج يركز على 3 أساليب مختلفة للتدريب هـي: (التدريب على رأس العمل ويشكل ما نسبته 70% من النموذج، والتعلم من خلال الآخرين ويستأثر بـ 20% من النموذج، وأخيراً الاطلاع والتعليم والتدريب الموجه الذي يشكل 10%).

واستعرضت عدداً من الآليات المتبعة تحت كل أسلوب من أساليب التدريب الثلاثة سالفة الذكر، فضمن أسلوب التدريب على رأس العمل يمكن تطوير كفاءات الموظفين من خلال المشاركة في مجموعة عمل أو فريق عمل، وإسناد مسؤوليات أو مشاريع جديدة لهم، والانتداب إلى خـارج الجهة لجهة اتحادية أخـرى، والظل الوظيفي، والمشاركة في المشاريع أو المهام المعتمدة على

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

مستوى الجهة، والتدوير الوظيفي، والتطوع في الخدمة المجتمعية.

أما بالنسبة لأسلوب التعلم من خلال الآخرين فيشمل العمل المشترك، وحلقات التوجيه والإرشاد المهني، وتقديم التغذية الراجعة للموظفين، بالإضافة إلى جلسات التوجيه حول تعزيز نقاط الـقـوة، وفيما يتعلق بأسلوب الاطلاع والتعليم والتدريب الـمـوجـه فـإنـه يتضمن الـدراسـة الأكاديمية، وبرامج التطوير المهني، وبرامج التعليم المستمر كبرنامج قيادات حكومة الامـارات، ودبلوم الابـتـكـار، والتعليم الإلكتروني، وبرامج التدريب الداخلية، والعضويات المهنية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات، وقراءة الكتب.

الأدوار والمسؤوليات

وخـلال الـورشـة استعرضت المدير الـتـنـفـيـذي لـقـطـاع سـيـاسـات الموارد البشرية في الهيئة أدوار ومسؤوليات مختلف الأطراف المعنية بتطبيق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية، ففريق إدارة نخبة الكفاءات في كل جهة مسؤول عن استعراض الممارسات الحالية للتعاقب الوظيفي للجهة، وتحديد وضع الجهة من حيث تحديد الوظائف المستهدفة والموارد المستهدفة، وتحليل الـوظـائـف المستهدفة والموارد البشرية المتاحة وتحديد الفجوات، وتفعيل عملية التعاقب الوظيفي، ووضـع خطط لاختيار وتأهيل الأشخاص لشغل الوظائف من خلال البرامج التطويرية الحكومية، أو تلك التي تقوم بها الجهة لتطوير موظفيها.

أمـا إدارات الـمـوارد البشرية في الـوزارات والجهات الاتحادية فيناط بها مسؤولية دعم فريق إدارة نخبة الـكـفـاءات المتميزة فـي تطبيق



إطـار تخطيط التعاقب الوظيفي، ومده بنتائج وتقارير تحليل الوظائف المستهدفة في الجهة، وتحديد كافة الموظفين من ذوي الأداء المتميز بالجهة استناداً إلى نتائج نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتـحـاديـة، حيث أن أي موظف يحصل على نتيجة تقييم أداء (3) فأكثر لعاميين متتاليين يمكن تصنيفه على أنه ذو أداء عال ومتميز.

وتتولى إدارات الموارد البشرية أيضا إعداد خطة تطوير التعاقب الوظيفي لـكـل مـوظـف ضـمـن فـريـق نخبة الكفاءات، عن طريق رصد الفجوة فـي التخصصات مـن خـلال نموذج تحليل الفجوة، والتغذية الراجعة من الـرؤسـاء المباشرين لتطوير خطة التعاقب الوظيفي، وتحويل الخطط لفريق إدارة نخبة الكفاءات للمراجعة والاعتماد.

ولفتت سعادة عائشة السويدي إلى أن الرؤساء المباشرين للموظفين الذين تم اختيارهم كموارد بشرية مستهدفة ضمن التعاقب الوظيفي مسؤولون عن دعم إدارة الموارد البشرية وفريق إدارة نخبة الكفاءات أثناء تطبيق الإطـار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي، من خلال تقديم تغذيتهم الراجعة، ودعم الموظفين الذين يتم اختيارهم ضمن فريقهم كموارد بشرية مستهدفة، وكذلك دعم عملية تطبيق الخطة المعتمدة للتعاقب الوظيفي.

وأوضحت أن الموظفين المستهدفين ضمن خطة التعاقب الوظيفي يقع على عاتقهم دور كبير يتثمل في: (الالتزام الجاد بخطة التعاقب الوظيفي المعدة لهم، وحضور البرامج التطويرية المخصصة لهم، والالـتـزام بمراعاة جميع الواجبات المنوطة بهم، وتقديم المقترحات التطويرية لخطة التعاقب الوظيفي).

وحول دور الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية فيما يتعلق بتطبيق الإطار العام لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير نخبة الكفاءات في الحكومة الاتحادية، أشـارت سعادة عائشة السويدي إلى أنها مسؤولة عن دعم الجهات الاتحادية فيما يتعلق بالتطبيق الأمثل للإطار، ومتابعة مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بتطبيق الإطار في الوزارات والجهات الاتحادية، ورفع تقارير دورية لمجلس الوزراء بهذا الخصوص.

لتعزيز الاستفادة من أصحاب الخبرات والمواهب في الحكومة الاتحادية

إطلاق بوابة بنك المهارات الحكومية

أطلقت الهيئة، مؤخراً، البوابة الإلكترونية لمشروع «بنك المهارات الحكومية»، وتقوم فكرته على حصر وتحديد الخبراء وأصحاب المهارات والكفاءات من موظفي الحكومة الاتحادية، وتوثيق ذلك إلكترونياً عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وموقع إلكتروني خاص بالمشروع .SKILLSBANK.FAHR.GOV.AE



ليلى السويدي

بنك المهارات الحكومية
Government Skills Bank

وفي هذا الصدد أوضحت سعادة ليلى السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة أن الغاية من مشروع بنك المهارات الحكومية تتمثل في مساعدة وتمكين الجهات الاتحادية على الاستفادة من الخبراء والاختصاصيين وأصحاب الكفاءات لديها في مختلف المجالات والتخصصات ذات الصلة بعمل الجهة الاتحادية، وتوظيف إمكانياتهم في تطوير منظومة العمل المؤسسي في الحكومة الاتحادية، وترسيخ ثقافة إدارة المعرفة فيها.

وأشارت إلى أن مشروع بنك المهارات الحكومية يعد بمثابة حاضنة لخبراء المجال المختصين في الوزارات والجهات الاتحادية، وأنه بإمكان موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الترشح للانضمام لشبكة بنك المهارات الحكومية عبر البوابة الإلكترونية الجديدة لبنك المهارات الحكومية.

وذكرت أن بوابة بنك المهارات الحكومية https://skillsbank.fahr.gov.ae، تتيح المجال للبحث عن الخبراء في مختلف المجالات والتخصصات، وطرح الأسئلة والاستفسارات عليهم، بالإضافة لإمكانية الاستعانة بهم في نقل المعرفة والتدريب والاستشارات في مجال تخصصهم، مبينةً أن الهيئة أتاحت رابط البوابة الإلكترونية على موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae.

وبينت أن البوابة الجديدة متاحة حصراً للوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، حيث تتيح بيانات جميع أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية، مع ملخص لسيرهم الذاتية، والمهارات الفنية والخبرات التي يتمتعون بها، كما توفر ركنا خاصاً لعرض أحدث المقالات والدراسات والأبحاث التخصصية في العديد من

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+



سارعوا للتسجيل في بوابة بنك المهارات الحكومية

الحاضنة الأولى للخبراء والمختصين في الحكومة الاتحادية

المجالات والاختصاصات، موضحةً أن الهيئة أتاحت خاصية تقييم قدرات وإمكانات أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية، وجودة الرضا عن الدعم المقدم من أعضاء الشبكة.

معايير تحديد موظفي شبكة بنك المهارات الحكومية

وقالت سعادة ليلى السويدي: «إن اختيار أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية في الحكومة الاتحادية يخضع لمجموعة معايير منها: (ارتباط الاختصاص باحتياجات الجهة والحكومة الاتحادية، والخبرة العملية ذات الصلة بالمعرفة أو المهارات المكتسبة، والإنجازات والتقدير المتعلق بمجال الاختصاص، والمؤهل العلمي والشهادات المهنية ذات الصلة، والاطلاع على أفضل الممارسات ونشرها وتطبيقها، والتواصل ومهارات الاتصال، وتقديم الإرشاد والتوجيه ونقل المعارف للآخرين، والتطوع التخصصي المهني).

وأضافت: «عضو شبكة بنك المهارات الحكومية بحسب الدليل الاسترشادي لبنك المهارات الحكومية، الذي أطلقته الهيئة العام الماضي، 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». وأشارت إلى أن مشروع بنك المهارات الحكومية يعود على الأفراد بعدة فوائد منها: (التحفيز على اكتساب معارف ومهارات جديدة؛ وتعزيز الانتماء المؤسسي، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم).

فوائد بنك المهارات الحكومية للجهات الاتحادية

ولفتت سعادة ليلى السويدي إلى أن تحديد أعضاء شبكة بنك

info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

HR Digitalization – The What, Why and How

Written by **Claudette West**, Senior Specialist in Smart Transformation

What is Digital HR?

In simple terms, going digital means replacing manual, paper-based processes with streamlined electronic services. The scale in which this is done depends on your business model, budget constraints and organizational culture. Digital solutions for HR can be implemented in a progressive evolutionary cycle:

- **HRIS (Human Resource Information System)** – the very basic starting point where all HR data is stored electronically for accuracy and ease of reporting
- **Self Service** – providing employees and managers with online services instead of paper-based approvals
- **Analytics** – the ability to analyse the data you have to help make business decisions on capacity planning, budgeting, promotions, etc.
- **RPA (Robotic Process Automation)** – automating repetitive tasks like sending out periodic reports or responding to routine email queries
- **Chatbots** – answer employee queries using a database of questions and answers, possibly including machine learning and natural language processing to give more accuracy to the responses
- **VR (Virtual Reality)** – used to create immersive training and orientation programs
- **AR (Augmented Reality)** – blending technology and real life, using either mobile technologies or wearable devices like smart glasses
- **AI (Artificial Intelligence)** – using software to make logical decisions, like recruiting the right candidate or recommending to employees when they should apply for annual vacations
- **Predictive Analytics** – determine future business states based on various data forecasting models, enabling business to make decisions before problems arise an remedy risks such as top performers leaving the organization

Why is it important?

Humans are living in a digital era. We order food and groceries using our mobiles. We report accidents by taking a few photos and submitting a report online. We report water and electricity issues through GPS integration. But, when we enter the workplace, do we have the same experience? Do we still fill in manual leave applications, receive payslips in hardcopy and circulate memos to get promotions approved?

Apart from user experience, businesses need to make decisions fast to stay relevant and agile in the global market we operate in. Without clear insights on the current and future workforce requirements, planning and budgeting will never be successful.

How is it achieved?

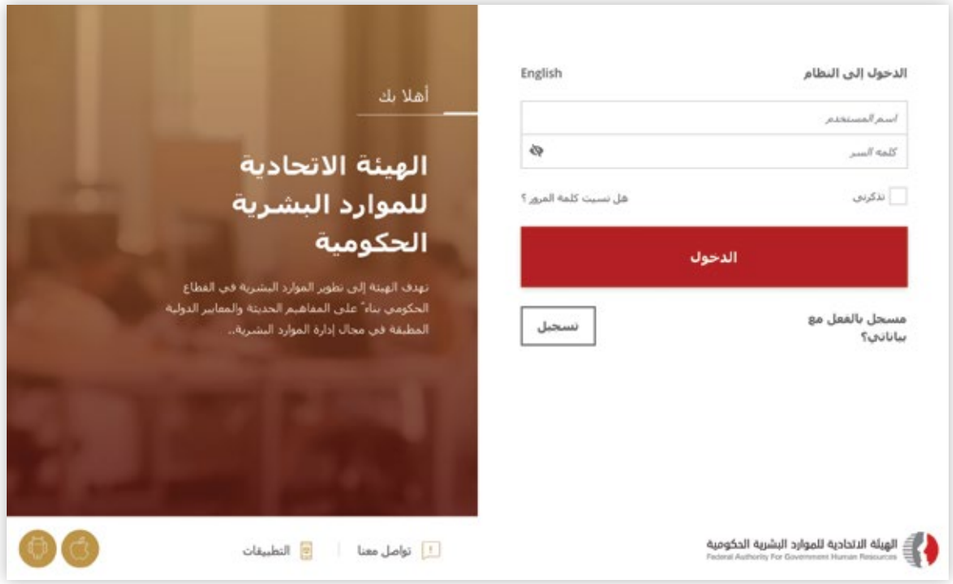
Don't overthink it. Start with what you have and put it online. Many options exist for HR technology, from off-the-shelf software to big ERP systems. Most of these solutions will come with basic processes pre-delivered. This will give you an idea of how a lean version of the process is used by most of the provider's companies. You will be able to compare it to your process or datasets and improve on what you have.

Ask Why. If you are building online approvals for HR services, always analyse your existing process by asking why. If you have several levels of approvals, ask why. Can some steps be eliminated by system-based validations? Are people approving something simply because hats the way it's always been done? Why am I sending out a weekly report if people can directly access the same information?

Managing change for new technology has to be done, it might as well include some process improvements as well.

Be Creative. Technology can inject a wow factor into any organization. If you always keep your users in mind, any implementation will be successful. Creative dashboards for management, simple online processes for employees, fun learning experiences and no more day to day administration for HR staff leads to a happy workforce.

Stay relevant. Technology evolves all the time, and you have to keep up to stay relevant and attract the best talent. Participate in online communities like Gartner, attend conferences showcasing the latest technologies and study the latest HR trends in recruitment, talent management, engagement and planning.



المهارات الحكومية في الوزارات والجهات الاتحادية يسهم في خلق بيئة عمل محفزة على اكتساب المعرفة ونشرها، وتحسين الذاكرة المؤسسية، وتوفير صورة أوضح عن مستوى معارف ومهارات الموظفين، وتقليص الوقت المستخدم للتعرف على الخبير المناسب، والقدرة على تحديد متطلبات العمل واحتياجات المتعاملين بشكل أفضل، بالإضافة إلى ترشيد النفقات والاستخدام الأمثل للموارد، وتفعيل الأنشطة المرتبطة بدمج وإشراك الكفاءات ضمن تخطيط التعاقب الوظيفي في الجهة.

ترشيح أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية

وأشارت إلى أن ترشيح أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية في الوزارات والجهات الاتحادية يتم عبر ثلاث طرق هي: (الترشيح الذاتي، حيث يقوم الموظف بترشيح نفسه بعد التشاور مع رئيسه المباشر، وترشيح الزملاء، وترشيح المسؤول المباشر).

معايير تقييم مهارات موظفي شبكة بنك المهارات الحكومية

وأوضحت سعادة المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة أن الهيئة اعتمدت مجموعة من المعايير لتقييم مهارات موظفي شبكة بنك المهارات الحكومية، ومنها: (سنوات الخبرة ذات الصلة بالاختصاص أو المهارة، وعدد ساعات التدريب أو التوجيه التي قدمها سابقا، والشهادات المهنية المعتمدة في نفس المجال، والشهادة الخاصة بالمؤهل العلمي ذي الصلة، وعدد المشاركات في المؤتمرات والندوات كمتحدث في مجال التخصص).

تحفيز أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية

وأكدت سعادة ليلى السويدي حرص الهيئة على تحفيز أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية، وذلك من خلال اعتماد ثلاثة أنواع من التحفيز ضمن مشروع بنك المهارات الحكومية هي: (التحفيز الشخصي، والمادي والمعنوي)، ففي التحفيز الشخصي يمكن للوزارة أو الجهة الاتحادية منح موظفيها أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية فرصة حضور المؤتمرات المحلية والعالمية، وورش العمل التخصصية، والمشاركة في الزيارات التي تعقد لأغراض المقارنة المعيارية، والاشتراك في الدوريات أو المجلات أو المكتبات الإلكترونية التخصصية. أما التحفيز المادي فيتمثل في ترشيح أعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية ضمن نظام المكافآت والحوافز الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، في حين أن التحفيز المعنوي يشمل عرض ملخص السير الذاتية لأعضاء شبكة بنك المهارات الحكومية على مواقع التواصل الداخلي، ووضع عبارة «خبير ذهبي» بجانب المسمى الوظيفي بالتوقيع الإلكتروني للموظف، ونشر أوراق عمله أو مقالاته على الموقع الإلكتروني للهيئة، وعلى منتدى البوابة الإلكترونية لبنك المهارات الحكومية.

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

"الهيئة" تستقبل الوفد الحكومي الرابع من المملكة

الإمارات والسعودية تعززان تعاونهما في مجال تطوير العمل الحكومي



د. عبد الرحمن العور متحدثاً إلى الوفد الزائر

استقبلت الهيئة، وفداً حكومياً رسمياً من المملكة العربية السعودية، ممثلاً عن عدة وزارات وجهات حكومية في المملكة، زار الهيئة، مؤخراً، للاطلاع على أبرز مبادراتها ومشروعاتها وجهودها الرامية لتطوير منظومة العمل المؤسسي على مستوى الحكومة الاتحادية، ورفع كفاءة الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.

وضم الوفد قرابة 20 شخصاً ممثلين عن عدة وزارات ومؤسسات سعودية، حيث كان في استقباله سعادة الدكتور عبد الرحمن عبد المنان العور مدير عام الهيئة، وسعادة ليلى عبيد السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة، وسعادة إبراهيم فكري المدير التنفيذي لقطاع الخدمات المساندة، وعدد من مدراء القطاعات والإدارات في الهيئة.

وفي هذا الصدد أكد سعادة الدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة على أهمية هذه الزيارة في تعزيز سبل وآفاق التعاون بين دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية في مجال تطوير العمل الحكومي، مبيناً أنها تأتي ضمن سلسلة زيارات سعودية سابقة مماثلة إلى الدولة، وذلك في إطار التنسيق والتعاون بين البلدين الشقيقين، والشراكة الاستراتيجية القائمة بين الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، من جهة، ووزارة الخدمة المدنية السعودية، وعدد من الجهات المعنية بتنمية وتطوير رأس المال البشري في المملكة من جهة أخرى.

وأوضح أن هذه اللقاءات تركز في المقام الأول على تبادل أفضل الخبرات والممارسات والتجارب الناجحة في البلدين في مجال تطوير وتمكين الموارد البشرية الحكومية، لافتاً إلى أن الهيئة أطلعت الوفود السعودية على أفضل ممارسات الموارد البشرية، المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، من أنظمة وسياسات وتشريعات، ومبادرات تعزز الإنتاجية، وتجعل من بيئات العمل الحكومية جاذبة لأصحاب المواهب والكفاءات وتحافظ عليهم.

وشدد سعادة الدكتور عبد الرحمن العور على عمق علاقات التعاون والشراكة بين البلدين الشقيقين، واستعداد دولة الامارات العربية المتحدة الدائم إلى نقل خبراتها وتجاربها المميزة إلى مختلف الدول الشقيقة، لا سيما فيما يتعلق بحلول تنمية وتطوير رأس المال البشري وتمكينه.

من جانبها استعرضت شيماء العوضي مدير إدارة نظام معلومات الموارد البشرية في الهيئة أبرز إنجازات «الهيئة» ومشاريعها الاستراتيجية ضمن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومية الاتحادية «بياناتي»، الذي تشغله بالشراكة مع وزارة المالية، ويعد مشروعاً استراتيجياً حيوياً، على مستوى الدولة، حيث يعمل على أتمتة جميع إجراءات وأنظمة الموارد البشرية والأجور والرواتب على مستوى الحكومة الاتحادية، ويشكل مصدراً ومرجعاً إحصائياً مهماً لكل ما يتعلق بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وتطرقت للحديث عن نظام التوظيف الإلكتروني، الذي أطلقته الهيئة في العام 2015 ضمن منظومة «بياناتي»؛ بهدف رفع كفاءة وسرعة عملية التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية وتقليل تكلفتها، والذي أسهم في توفير منظومة شبكية متكاملة لدورة التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية عبر نظام «بياناتي»، حيث يقوم بأتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في تلك الجهات.

وذكرت أن نظام التوظيف الإلكتروني يتيح لإدارات الموارد البشرية في

> الزيارات تهدف إلى تبادل أفضل الخبرات والتجارب في مجال تطوير رأس المال البشري الحكومي

الوزارات والجهات الاتحادية إمكانية إدارة عملية التوظيف من خلال متصفح شبكي وصفحات خدمة ذاتية بسيطة، فضلاً عن أنه يوفر الجهد والوقت على موظفي إدارات الموارد البشرية، حيث أنه يتم إدخال جميع بيانات المتقدمين للوظائف من قبلهم شخصيا.

وبينت شيماء العوضي أن النظام الإلكتروني يقدم مجموعة متكاملة من الخصائص لمستخدميه من مديري ومسؤولي التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية، وموظفي هذه الجهات، ووكالات التوظيف، وزوار موقع التوظيف لعل أبرزها: (مقارنة طلبات التوظيف، وإعطاء معدلات التقييم للمتقدمين، والبحث عن مرشحين، وإنشاء وإدارة الشواغر، والإعلان عن الوظائف الشاغرة، ومراجعة وإدارة المرشحين ودعوتهم، والبحث عن عمل، والتسجيل الفوري، وترشيح أشخاص للوظائف، والتقدم للوظائف الشاغرة، والتواصل الفوري مع مسؤولي التوظيف).

وأطلعت الوفد الزائر على نظام الهياكل التنظيمية الذي أطلقته الهيئة العام الماضي، وهو 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 وفقا للقرارات الصادرة وإرفاق نسخ من الأدلة اللازمة، ويتم عكس النتائج مباشرة على نظام «بياناتي».

بنك الأهداف الذكية يخدم الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»

من جانبها قدمت لولوة المرزوقي مدير إدارة تخطيط الموارد البشرية في الهيئة عرضاً سلطت من خلاله الضوء على نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الخاصين بموظفي الحكومة الاتحادية، وأبرز مبادرات التدريب التي أطلقتها الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية، كما تناولت في عرضها مبادرة بنك الأهداف الذكية التي تم إطلاقها في العام 2015

وأوضحت أن «بنك الأهداف الذكية» يفيد الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، وهو عبارة عن حزم لوثائق الأداء الفردية للوظائف المشتركة على مستوى الحكومة الاتحادية، حيث تم وضع توصيف وتصنيف لهذه الأهداف، ويساعد في تحسين وتوحيد صياغة الأهداف لكافة وظائف الدعم، والتأكد من قابلية قياس هذه الأهداف.

وأشارت لولوة المرزوقي إلى أن «بنك الأهداف الذكية» يتكامل مع نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، ويسهم في إنشاء قاعدة موحدة ومشتركة لوظائف الدعم والمساندة في الوزارات والجهات الاتحادية.

من جانبه سلط علي أهلي مدير إدارة الموارد البشرية والخدمات الرئيس التنفيذي للسعادة والإيجابية في الهيئة الضوء على تجربة الهيئة في إسعاد موظفيها ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، مشيراً إلى أن الهيئة تعي جيداً أهمية توفير بيئة عمل مثالية للموظفين، قائمة على السعادة والإيجابية والتحفيز، حيث أطلقت العديد من المبادرات التحفيزية؛ لتمكينهم وإسعادهم ورفع مستويات الإنتاجية لديهم، وتنمية روح الإبداع والابتكار عندهم.

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+
info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

عقدت 4 ورش تدريبية حضرها 200 موظف

«الهيئة» تدرب الجهات على أنظمة اعتماد وتعهيد و«التصاريح والتراخيص»

وفي هذا السياق أوضحت شيماء العوضي مدير إدارة نظام معلومات الموارد البشرية في الهيئة أن الورش ركزت على تعريف المشاركين من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وبعض الجهات الخاصة بأساسيات وآلية عمل نظام الموافقات الإلكترونية ونظام التصاريح والتراخيص، وآخر التحديثات التقنية على بنية الأنظمة.

وشددت على أهمية الدور الذي تلعبه الجهات والمستخدمون، كشركاء استراتيجيين، في إنجاح الأنظمة الإلكترونية المرتبطة بنظام «بياناتي»، وأهمية المقترحات التطويرية والملاحظات التي يقدمها المستخدمون، ومن شأنها النهضوض بمستوى الأنظمة.

واستعرضت آلية استخدام الأنظمة، وأبرز التحديثات التي أدخلت عليها في الآنة الأخيرة، لا سيما تفعيل خاصية تقديم طلب إعادة النظر في إجراءات نظام الموافقات الإلكترونية، داعية الجهات إلى الانتهاء الإجراءات العالقة لديها في حال وجود بيانات استكمالية.

وأوضحت أن الأنظمة الثلاثة (اعتماد للموافقات الإلكترونية، ونظام تعهيد، ونظام التصاريح والتراخيص) تستخدم بشكل كبيرة من قبل الجهات المستفيدة منها، حيث بلغ عدد الإجراءات التي تمت عبر الأنظمة الثلاثة قرابة 400 ألف إجراء، خلال السنوات الخمس الأخيرة.

وذكرت شيماء العوضي أن نظام «بياناتي» مبرمج لقبول البيانات المدرجة في الهوية الوطنية وذلك لتسجيل بيانات الموظفين الجدد، وتحديث بيانات الموظفين المدرجين في النظام، مبينةً أن قارئات الهوية تقوم بقراءة عدد من البيانات المسجلة في بطاقة الهوية؛ لضمان دقة البيانات واختصار الوقت المستغرق في إدخالها.

وفي ختام الورش تم توزيع قرابة 300 جهاز قارئ هوية على الجهات المشاركة، والإجابة على استفساراتهم، من قبل فريق الهيئة التقني، وتزويدهم ببيانات التواصل مع «الهيئة»، لتقديم الدعم اللازم لهم.

وبينت أن نظام «بياناتي» يشكل منصة للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية، ليواكب رؤية القيادة الرشيدة، والتطور المتسارع في عمل الحكومة الاتحادية، التي تشهد حراكاً مستمراً في جميع المجالات ومن ضمنها إدارة الموارد البشرية.

ويساعد النظام في إدارة الموارد البشرية بفاعلية وتقديم إحصاءات عامة ودقيقة عن الموارد البشرية وهو واحدٌ من أفضل الممارسات التي تم توظيفها لخدمة وتطوير إدارات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية والارتقاء بأدائها وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير العالمية حيث يسهل الإجراءات الإدارية والعمليات المالية المرتبطة بها.

ويعد "بياناتي" نقلة نوعية في عالم التطبيقات الحكومية الذكية الخاصة بإجراءات الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية؛ حيث يساعد في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف وحتى تقاعده ويرتقي بأداء الموارد البشرية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية ويؤسس لقاعدة بيانات موحدة للحكومة الاتحادية تعكس واقعها وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط.

> عقدت الهيئة، مؤخراً، أربع ورش تدريبية على بعض الأنظمة الفرعية المرتبطة بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» كنظام اعتماد للموافقات الإلكترونية، ونظام تعهيد، ونظام التصاريح والتراخيص، وذلك بحضور قرابة 200 من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وممثلين عن بعض الجهات الخاصة، من جامعات ومدارس وجمعيات نفع عام، وغيرها).



ورش «بياناتي» شهدت تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من الجهات الحكومية والخاصة

> تعريف الموظفين بآلية عمل نظام الموافقات الإلكترونية ونظام التصاريح والتراخيص وآخر التحديثات التقنية على بنية الأنظمة

جمعة الجنيبي

سفير الدولة لدى القاهرة في حوار خاص:

نظام «بياناتي» نقلة نوعية في عالم الموارد البشرية

قال سعادة المهندس جمعة مبارك الجنيبي سفير دولة الإمارات العربية المتحدة لدى جمهورية مصر العربية والمندوب الدائم للدولة لدى جامعة الدول العربية: «إن دولة الإمارات العربية المتحدة حققت مستويات متقدمة عالمياً، وباتت رائدة في مجال استخدام الأنظمة وأحدث التطورات التكنولوجية، التي تستشرف المستقبل، وتعزز من تنافسيتها عالمياً، وذلك بفضل الله، وتوجيهات القيادة الرشيدة للدولة، وعلى رأسها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، وأخيهما صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة «رعاه الله».

وذكر أن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، الذي تديره الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، يعد واحداً من أبرز وأحدث الأنظمة الاستراتيجية الذكية المستخدمة على مستوى الدولة، حيث شكل نقلة نوعية في عالم الموارد البشرية، وقدم خدمات جليلة إلى مؤسسات الحكومة الاتحادية والعاملين فيها، لا سيما فيما يتعلق بجزئية إجراءات الموارد البشرية، وإتمامها ذاتياً في أي مكان وزمان عبر تطبيق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الذكي FAHR.

وأضاف: "نحن فخورون بما حققته دولة الإمارات العربية المتحدة من تقدم وتطور كبير في مجال العمل الحكومي، حيث وظفت أفضل التقنيات العالمية وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في خدمة مواردها البشرية، وهو ما بوأها مراتب متقدمة عالمياً على أكثر من صعيد، تعزز من ريادة الإمارات وجهودها المبذولة على صعيد التنافسية عالمياً"، جاء ذلك خلال حوار خاص لسعادته مع مجلة "الموارد البشرية"، تالياً نصه:



سعادة جمعة الجنيبي سفير الدولة لدى القاهرة

الخدمة الذاتية وتطبيق FAHR الذكي خدما السلك الدبلوماسي الإماراتي حول العالم

ما رأي سعادتكم في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»؟

بداية نشكر الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على جهودها اللافتة في خدمة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، سواء كان ذلك من خلال سن التشريعات والقوانين ذات العلاقة، أو إطلاق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وفق أفضل الممارسات المتبعة عالمياً في هذا الشأن، والتي يأتي على رأسها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ومما لا شك فيه أن نظام "بياناتي" بما يحويه من خصائص وخدمات وأنظمة فرعية سهل عمل موظفي الحكومة الاتحادية بشكل عام، وموظفي السلك الدبلوماسي التابعين لوزارة الخارجية والتعاون الدولي المنتشرين في سفارات وممثليات الدولة حول العالم على وجه الخصوص.

إلى أي مدى ساعدت الحلول الذكية لأنظمة الموارد البشرية، في خدمة العمل لدى سفارتكم الموقرة، وأوجه الاستفادة منها؟

عندما نقارن اليوم بالأمس نكتشف أن هناك فرقاً كبيراً فيما يخص إجراءات الموارد البشرية على الأقل، لجهة السرعة واختصار الوقت والفعالية والجهد المبذول، والدقة، فقبل سنوات، كانت إجراءات الموارد البشرية في السفارات والممثليات تتم ورقياً وعبر الوسائط التقليدية، ولكن بعد ذلك تم أتمتتها بشكل كامل من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وعبر نظام «بياناتي».

أضف لذلك التطور الحاصل على صعيد التطبيق الذكي، الذي مكن موظفي السلك الدبلوماسي الإماراتي حول العالم من إنجاز وإتمام إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، وبخطوات بسيطة في أي زمان ومكان حول العالم.

وتعد وزارة الخارجية والتعاون الدولي واحدة من الجهات الاتحادية المفعلة لنظام «بياناتي» والأنظمة الإلكترونية المنضوية تحته، حيث تستثمرها بشكل كبير في خدمة مواردها البشرية، لا سيما العاملة في ممثليات الدولة حول العالم.

ما هي أبرز الأنظمة والخدمات التي يقدمها «بياناتي» وترونها تخدم وزارة الخارجية والتعاون الدولي بشكل عام، وسفارات الدولة خصوصاً؟

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بذلت جهوداً مميزة في مساعدة وزارة الخارجية والتعاون الدولي على الاستخدام الأمثل لنظام «بياناتي» بكل مكوناته، حيث راعت خصوصية وزارة الخارجية، وكيفت الكثير من الأنظمة مع طبيعة عمل طواقمها داخل الدولة وخارجها، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: نظام إدارة الأداء الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، ونظام التقارير الذكية، ونظام الموارد البشرية الأساسي الذي يتضمن الكثير من إجراءات الموارد البشرية، وإضافة خدمات جديدة خاصة بموظفي السفارات والقنصليات.

نظام «بياناتي» في سطور

يشكل نظام «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 سلسة وفاعلة.

ومنذ إطلاقه في العام 2012 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.

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.

ومن خلال تطبيق الهيئة الذكي FAHR يمكن لموظفي الحكومة الاتحادية إتمام ومتابعة جميع إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، والذي يظهر للمدراء والمسؤولين تقارير ذكية ولوحات مؤشرات فورية خاصة بالموارد البشرية في إداراتهم ومؤسساتهم.

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+
info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

محمد الشحي

سكرتير أول سفارة الدولة لدى القاهرة:

تطبيق FAHR الذكي من أبرز تطبيقات الموارد البشرية على مستوى المنطقة

أكد السيد محمد علي الشحي سكرتير أول رئيس قسم الخدمات المساندة في سفارة الدولة لدى جمهورية مصر العربية في تصريحات خاصة لمجلة الموارد البشرية أن تطبيق FAHR الذكي واحد من أبرز تطبيقات الموارد البشرية على مستوى المنطقة؛ لما يقدمه من خدمات جليلة تخدم شريحة كبيرة من المستخدمين من موظفي الحكومة الاتحادية، وقد كان لنا معه هذا الحوار:



السيد محمد علي الشحي سكرتير أول رئيس قسم الخدمات المساندة في سفارة الدولة لدى القاهرة

النظام اختصر الوقت والجهد وخدماته متاحة على مدار الساعة

إلى أي مدى ساعدكم تطبيق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الذكي «FAHR» في تسريع وتبسيط إجراءات الموارد البشرية لديكم؟

من خلال تجربتي الشخصية مع تطبيق FAHR الذكي، وبحكم طبيعة عملي في وزارة الخارجية والتعاون الدولي وفي سفارة الدولة لدى جمهورية مصر العربية، يمكنني أن ألخص تجربتي مع تطبيق FAHR الذكي بأنها مميزة للغاية، حيث اختصر التطبيق إجراءات إدارية كانت في السابق تستغرق وقتاً وجهداً كبيرين، إلى دقائق معدودة، كما أن الخدمات التي يقدمها متوفرة على مدار الساعة، ولا يحكمها موقع جغرافي سواء كنا داخل الدولة أو خارجها.

ما هي رسالتكم إلى أعضاء السلك الدبلوماسي فيما يتعلق باستخدام نظام «بياناتي» وتطبيق FAHR الذكي؟

في ظل ما يحظى به نظام «بياناتي» من أهمية، وتطبيق FAHR من زخم وسهولة في الاستخدام، وما يقدمه من خدمات وإجراءات تخدم الموظفين بشكل عام، وأعضاء السلك الدبلوماسي بشكل خاص تختصر الوقت والجهد، ندعوهم إلى استثمار هذه التقنيات على أكمل وجه، والاستفادة من مزاياها العديدة في إتمام إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً في أي زمان ومن أي مكان في العالم.

هل لديكم أي مقترحات تطويرية لأنظمة الموارد البشرية عموماً، و«بياناتي» على وجه الخصوص؟

باعتقادي أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية تبذل جهوداً كبيرة في تطوير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على مستوى الحكومة الاتحادية، حتى باتت هذه الأنظمة واحدةً من أفضل أنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى المنطقة والعالم.

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

فرسان بياناتي Bayanati

زاوية نستضيف من خلالها عدداً من موظفي الحكومة الاتحادية الأكثر استخداماً لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والأنظمة الإلكترونية المنضوية تحته، ليحدثونا عن تجاربهم الشخصية وتجارب مؤسساتهم بشكل عام مع هذه الأنظمة، ولنستمع منهم إلى مرئياتهم ومقترحاتهم التي من شأنها تطوير الأنظمة، بما ينعكس إيجاباً على منظومة العمل الحكومي ويرتقي بها.

في حوار مع مجلة الموارد البشرية

فرسان «بياناتي»: نظام «بياناتي» أسهم في تطوير منظومة عمل الحكومة الاتحادية

أكد عدد من مسؤولي وموظفي الوزارات والجهات الاتحادية الذين منحتهم الهيئة، مؤخراً، لقب «فرسان بياناتي»، نظراً لالتزامهم باستخدامهم نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والأنظمة الإلكترونية المنضوية تحته، أن نظام «بياناتي» بات واحداً من أهم أنظمة الموارد البشرية على مستوى الدولة والمنطقة، مشيدين بالنقلة النوعية التي حققها النظام على صعيد تطوير منظومة العمل في الحكومة الاتحادية، وتغيير مفاهيم العمل التقليدية التي كانت سائدة في الوزارات والجهات الاتحادية.

وفي هذا الصدد أكدت أميرة الخوري رئيس قسم ريادة الخدمات في الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية أن نظام «بياناتي» ساهم كثيراً في تنظيم سير العمل في الوزارات والجهات الاتحادية، والاستغناء عن الكثير من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المفعلة لديها، وبالتالي تقليص النفقات الباهظة التي كانت تخصص بشكل سنوي لتشغيل تلك الأنظمة.

وقالت: «يحسب لنظام «بياناتي» أنه ساهم وبشكل فعال في المتابعة الذاتية لإجراءات الموارد البشرية، والذي كان يتم مسبقاً عن طريق عدة موظفين، ووجود قواعد بيانات كبيرة للموظفين تحت نظام واحد، مكن الجهات من التخطيط بشكل سليم لمواردها البشرية»، منوهةً إلى دقة التقارير والإحصاءات التي يتيحها النظام.

وأشارت أميرة الخوري إلى أن نظام «بياناتي» ساعد في تقديم إحصائيات دقيقة للموارد البشرية العاملة في الحكومة الاتحادية، كما أنه يوفر العديد من المزايا والخيارات مثل: ربط مؤشر الإجازات المرضية بتقييم أداء الموظف، وهو الأمر الذي أسهم في انخفاض معدل الإجازات المرضية لدى الموظفين إلى حد كبير، وزيادة إنتاجيتهم.



سعود محمد عبد الله

من جانبه أوضح الموظف سعود محمد عبد الله كاتب عدل في وزارة العدل أن نظام «بياناتي» حقق طفرة كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حيث لعب دوراً بارزاً في اختصار الوقت والجهد الذي كان يبذله موظفو الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية لإتمام إجراءات الموارد البشرية الخاصة بالموظفين، وذلك من خلال توفير خاصية الخدمة الذاتية التي تتيح لكافة موظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي» إنجاز كافة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً في أي زمان ومن أي مكان في العالم.

وبين أن تطبيق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الذكي FAHR ساهم في تسريع وتبسيط إجراءات الموارد البشرية، حيث أصبح بإمكان الموظف على سبيل المثال لا الحصر طلب شهادة الراتب واستلامها إلكترونياً خلال أقل من 24 ساعة، كما يمكنه من خلال التطبيق إتمام كافة مراحل تقييم الأداء الخاص به، والاطلاع على رصيد إجازاته، وطلب إجازة، وتحديث بياناته ووثائقه الشخصية، وغيرها الكثير من الخدمات الذكية.

عام التسامح
YEAR OF TOLERANCE

احتفاءً بيوم زايد للعمل الإنساني

«الهيئة» و«تحقيق أمنية» تطلقان حملة عمرة الأطفال

أطلقت الهيئة، مؤخراً، وبالشراكة مع مؤسسة تحقيق أمنية، حملة «عمرة الأطفال»، لإيفاد عدد من الأطفال المرضى الراغبين بزيارة بيت الله الحرام، لأداء مناسك العمرة.

وفي هذا الصدد أكد السيد محمود المرزوقي مدير إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة، أن هذه المبادرة تأتي ضمن سلسلة المبادرات المجتمعية والإنسانية والخيرية التي تنفذها «الهيئة في عام التسامح، وأنها تأتي تزامناً مع يوم زايد للعمل الإنساني الذي يصادف التاسع عشر من شهر رمضان من كل عام.

وبين أن هذه الحملة تعد باكورة الشراكة الاستراتيجية بين «الهيئة» ومؤسسة تحقيق أمنية، وهي مؤسسة خيرية تعني بتحقيق أمنيات الأطفال الذين يعانون من أمراض تهدد حياتهم، وتتراوح أعمارهم بين 3 و18 عاماً.

وذكر أن إشهار الحملة جاء من خلال دعوة جميع موظفي الحكومة الاتحادية، والجمهور إلى التبرع، وذلك عبر البريد الإلكتروني لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية



بوستر الحملة

في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، والرسائل النصية القصيرة، ومواقع التواصل الاجتماعي، ووسائل الإعلام.

وأوضح المرزوقي أن الهيئة أشهرت الحملة؛ لمنح الفرصة لأكبر عدد للمشاركة في فعل الخير، داعياً كافة شرائح وفئات المجتمع للمساهمة في دعم الحملة والتبرع لصالحها، عبر الرسائل النصية القصيرة، وذلك من خلال إرسال كلمة (أمنية) على الأرقام التالية من اتصالات؛ للتبرع بـ 10 و50 و100 و200 درهم على التوالي (3333، 5555، 6888، 7000)، أو إرسال نفس الكلمة على الأرقام التالية من دو، للتبرع بـ 10 و50 و100 و200 درهم على التوالي (3331، 5552، 6888، 7003).

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

عمره سنة ويعاني من تشوه خلقي في القلب

حملة من «الهيئة» و«الجليلة» لعلاج طفل مريض

أطلقت الهيئة، مؤخراً، وبالتعاون مع مؤسسة الجليلة حملة إنسانية جديدة ضمن مبادرة «سندهم أمانة» المجتمعية، للتكفل بنفقات علاج رضيع يبلغ عمره سنة، ويعاني من تشوه خلقي في القلب، وبحاجة لعملية عاجلة ومكلفة، ولا يستطيع والده تحمل تكاليفها.



بوستر الحملة

وفي هذا الصدد أوضح السيد محمود المرزوقي مدير إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة، أن هذه الحملة هي ثالث حملة إنسانية تنفذها الهيئة ومؤسسة الجليلة العام الجاري، ضمن مبادرة «سندهم أمانة»، إحدى مبادرات «الهيئة» المجتمعية، لافتاً إلى أنها تأتي تجاوباً مع إعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» 2019 عام التسامح.

وذكر أن الهيئة أشهرت الحملة على مستوى الحكومة الاتحادية؛ لمنح الفرصة لأكبر عدد من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية للمشاركة في فعل الخير، وذلك من خلال حساباتها المختلفة على مواقع التواصل الاجتماعي، ونظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، داعياً كافة شرائح وفئات المجتمع لدعم الحملة، والتبرع بـ 10 دراهم عبر إرسال كلمة «سند» في رسالة نصية قصيرة إلى الرقم 4202، أو التبرع بـ 50 درهماً عبر إرسال الكلمة ذاتها إلى الرقم 4206 عبر «اتصالات» و«دو»، أو التبرع بـ 100 درهم على الرقم 4209، وبـ 500 درهم على الرقم 4409.

info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

امتيازات
IMTIYAZAT

«الهيئة» تعرف موظفي حكومة عجمان ببرنامج الخصومات «امتيازات»



الجولات تهدف إلى تعريف الموظفين ببرنامج "امتيازات" وطرق الاستفادة من العروض التي يقدمها لهم

بـدأت الهيئـة، مؤخـراً، وبالتعاون مع دائـرة الموارد البشـرية لحكومة عجمان، سلسـلة جولات تعريفيـة ببرنامج الخصومـات الخـاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، وذلك في دوائر ومؤسسـات حكومة عجمان؛ لنشـر التوعية بالبرنامج وتعريف الموظفين بأبرز العروض والخصومات والمزايا التي يقدمها، وآلية الاسـتفادة منها عبر تطبيق «امتيازات» الذكي.

وفي هذا الصدد أكدت حنان محمد بن نصيف نائب مدير إدارة الاتصال الحكومي في «الهيئة» أن أولى الجولات التعريفية لبرنامج الخصومات «امتيازات» كانت في دائرة الأراضي والتنظيم العقاري في عجمان، بمشاركة رعـاة البرنامج (شركة اتصالات، وOSN)، وعدد من العارضين، حيث لاقت اقبالاً وتفاعلاً كبيرين من قبل موظفي الدائرة.

وأكـدت أن هـذه الجولات ستستمر لتغطي كافة دوائـر ومؤسسات حكومة عجمان، وذلك بموجب مذكرة التفاهم التي وقعت مؤخراً بين الهيئة ودائـرة الـمـوارد البشرية بعجمان، والتي انضم بموجبها موظفو حكومة عجمان إلى قائمة المستفيدين من برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة «امتيازات»، ليشكلوا بذلك إضافة حقيقية لمسيرة البرنامج الذي انطلق في العام 2011.



الشيخ عبد العزيز بن ناصر النعيمي يطلع على العروض التي يقدمها "امتيازات" لموظفي الحكومة من خصومات ومزايا

وأوضحت حنان بن نصيف أن الهيئة نـفـذت فـي وقـت سـابـق سلسلة معارض وجـولات تعريفية ببرنامج «امتيازات»، غطت أكثر من 30 وزارة وجهة اتحادية على مستوى الدولة، وتـم خلالها تقديم شـروحـات حول البرنامج وتطبيقه الـذكـي، وأبـرز العروض المقدمة عبره، والتي فاقت الـ500 عرض.

وذكرت أن تطبيق «امتيازات» الذكي لاقى تفاعلاً كبيراً من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، وموظفي حكومة عجمان، حيث وصـل عـدد محملي التطبيق إلى 25 ألف 500 موظف، مشيرة إلى أن الهيئة تنسق بموجب «امتيازات» مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص التجارية والخدمية وتوقع شراكات معها، لمنح خصومات خاصة وأسعار تفضيلية لموظفي الحكومة وعائلاتهم، بهدف خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة لموظفي الحكومة، وتوفير سبل السعادة والرفاه الوظيفي.

وبينت أن تطبيق « Imtiyazat» الذكي متاح للموظف في كل زمان ومكان، ويعزز توجهات حكومتنا الرشيدة نحو الأتمتة والتحول الذكي، حيث يتسم بسهولة التصفح، ويتضمن العروض الحصرية المقدمة من قبل شركاء «امتيازات» لموظفي الحكومة، وخرائط تفاعلية لأماكن هذه العروض، كما أنه يتيح للشركات المدرجة ضمن المبادرة إمكانية تحديث عروضها وطرح عروض جديدة، داعية مؤسسات القطاع الخاص الراغبة بالانضمام لـ «امتيازات» للتسجيل عبر الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae .

من جانبها، أكدت نوال الكتبي-تنفيذي برامج الـمـوارد البشرية في دائـرة الموارد البشرية حرص الدائرة على الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لموظفي حكومة عجمان، وتوفير الحوافز التي تسهم في إسعادهم وتحفيزهم، بما يـعـزز كفاءتهم وإنتاجيتهم، ويخلق بيئة عمل مشجعة، موضحة أن دائرة الموارد البشرية تسعى إلى تحقيق الرفاهية والـسـعـادة لموظفي الحكومة وعائلاتهم، وذلك من خلال سلسلة من البرامج التي تتبناها الدائرة والاستفادة من المزايا العديدة التي يتيحها برنامج الخصومات «امتيازات» حيث يتم تزويد الموظفين بأحدث الـعـروض والخصومات وإشعارهم بالشركات والمؤسسات التجارية التي تمنحهم المزايا.

وذكرت أن الدائرة ستواصل بالتنسيق مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الجولات التعريفية على جميع الجهات الحكومية في الإمارة بهدف التعريف ببرنامج الخصومات «امتيازات» واستعراض أهم العروض الترويجية والرد على الاستفسارات الخاص بالبرنامج والعروض.

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+
info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

امتيازات
IMTIYAZAT

تعـد مبـادرة الخصومـات الخاصـة بموظفـي الحكومـة «امتيازات»، واحدة من أكبر المبادرات المجتمعية –ذات الأبعاد الاقتصادية- على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أخذت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على عاتقها مسؤولية التنسيق مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، وتوقيع شراكات معها؛ لمنح موظفي الحكومة وعائلاتهم خصومات خاصة واستثنائية على أسعار السلع والخدمات التي تقدمها.

وترمي «الهيئة» من خلال «امتيازات» إلى دعم موظفي الحكومـة وتحفيزهـم، ورفـع مستويـات الرضـا والتناغم والسعادة الوظيفية والولاء المؤسسي لديهم، ما يحسن من إنتاجيتهم، ويساعد في تحقيق رؤية الإمارات، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة.

أحدث العروض

مطعم القرية التركية



استمتع بخصم **15%** على طلبات المطبخ التركي واحصل على خصم **15%** على الفاتورة النهائية في جميع أفرع المطعم.*

كاترينا للحلويات



KATRINA Sweets & Confectionery

استمتع بخصم **15%** على طلبات الكعك العادي والمعجنات. العرض ساري في جميع فروع كاترينا للحلويات.*

مركز ميديكا زون الطبي

MEDICAZONE CLINIC

الآن يمكنك الحصول على خصم **30%** على جميع خدمات المركز من علاج الأسنان والعلاجات التجميلية والجلدية وباقات الليزر.*

ذا لاب بيوتي ستور

TheLAB BEAUTYSTORE

استمتعي بخصم **20%** على إجمالي الفاتورة عند إنفاقك 100 درهم كحد أدنى على منتجات التجميل.*

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

منتجع أوبروي شاطئ الزورا



Oberoi Hotels & Resorts

استمتع بأسعار غرف تبدأ من 1050 درهماً مع إطلالة على البحر وسعر يبدأ من 2000 درهم على الفيلا الفاخرة مع بركة سباحة. السعر يشمل بوفيه الإفطار.*

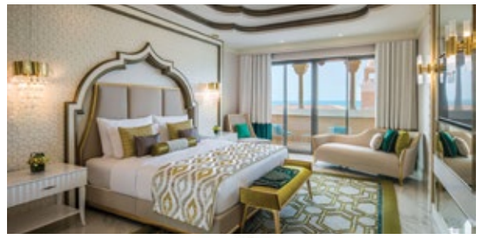
فندق دبليو دبي ذا بالم



W DUBAI THE PALM

لا تفوت فرص الحصول على خصم **30%** على كافة أسعار الغرف شاملة بوفيه الإفطار.*

فندق ريكسوس جزيرة السعديات



RIXOS SAADIYAT ISLAND

استمتع بأسعار غرف تبدأ من 1200 درهم مع ترقية إلى غرفة ديلوكس وإطلالة على البحر وخصم **20%** على خدمات السبا. السعر يشمل بوفيه الإفطار.*

فندق ريتز كارلتون رأس الخيمة



لا تفوت فرص الحصول على خصم **15%** على أسعار الغرف في الريتز كارلتون شاطئ الحمرا. السعر يشمل العروض التفاعلية وجولة المحمية وخدمات الفندق مع البوفيه اليومي.*

* تطبق الشروط والأحكام.

يمكنكم الحصول على هذه العروض وغيرهـا، عبر تحميـل تطبيـق «امتيـازات» الذكـي Imtiyazat

Available on the App Store
GET IT ON Google play

رعاة البرنامج: اتصالات etisalat | osn

الإمارات الإسلامي
EMIRATES ISLAMIC

استرداد نقدي 10% في المطاعم وأميال مضمونة وغيرها الكثير

مع بطاقة إماراتي الائتمانية

استمتع بمجموعة واسعة من مزايا السفر ونمط الحياة المميّز.

- استرداد نقدي 10% في المطاعم
- برنامج مكافآت أميال سمارت مايلز مع ميزة الاسترداد الفوري للأميال المكتسبة
- خدمة صف السيارة مجّاناً
- دخول مجّاني لصالات المطارات
- القيام بالدفعات بشكل سهل وسريع مع Apple Pay و Samsung Pay
- بطاقة مجّانية مدى الحياة

#حصرياً_للإماراتيين

تقدم بطلبك الآن:

أرسل HREM إلى 4451

تطبق الشروط والأحكام.



الراعي الرسمي لنادي الموارد البشرية

نادي الموارد البشرية
Human Resources Club

امتيازات
IMTIYAZAT
اتصالات

احصل على **Huawei Mate20 Pro** بالإضافة إلى مزايا برنامج "امتيازات" من اتصالات

اكتشف باقات الموبايل في اتصالات المصممة خصيصاً لموظفي الجهات الحكومية. للتفاصيل، تفضّل بزيارة أحد مراكز أعمال اتصالات في دولة الإمارات أو تواصل معنا من بريد عملك الإلكتروني على
imtiyazatoffers@etisalat.ae

*يتوفر هذا العرض في مراكز محددة

etisalat.ae

معـاً



HUAWEI Mate20 Pro Series
CO-ENGINEERED WITH Leica

تطبق الشروط والأحكام

عرض امتيازات للموظفين - عرض الباقات فقط

الباقة 129 درهماً شهرياً	10GB بيانات محلية + 600 دقيقة محلية	CUG (مكالمات مجانية بين الموظفين)
الباقة 249 درهماً شهرياً	30GB بيانات محلية + 700 دقيقة محلية	CUG (مكالمات مجانية بين الموظفين)
الباقة 349 درهماً شهرياً	40GB بيانات محلية + 900 دقيقة محلية	CUG (مكالمات مجانية بين الموظفين)
الباقة 599 درهماً شهرياً	60GB بيانات محلية + 1200 دقيقة محلية	CUG (مكالمات مجانية بين الموظفين)

المزايا الإضافية

سعر المكالمة المحلية	سعر المكالمة من موبايل إلى هاتف ثابت	سعر المكالمة الدولية	سعر المكالمات الواردة أثناء التجوال
0.3 درهم للدقيقة	0.1 درهم للدقيقة	1 درهم للدقيقة	1 درهم للدقيقة

PREMIER
INTERNATIONAL GENERAL CONTRACTING L.L.C

PROVIDING THE HIGHEST STANDARDS OF QUALITY PRODUCTS / SERVICES TO OUR CUSTOMERS IS OUR MAIN AIM .



الاولـــى العـــالـمية للمقاولات العامة ش م م

PREMIER INTERNATIONAL GENERAL CONTRACTING L.L.C

P.O.Box.35147, Airport Road Abu Dhabi-A.E | Tel :00971 2 622 5665 | Fax : 00971 2 622 5667 | Email : info@premieruae.com

LIBERTY HOMES
REAL ESTATE BROKER LLC
www.libertyhomes.ae

Liberty Homes Real Estate Broker LLC

Liberty Homes Real Estate is a RERA registered firm incorporated in 2006 and ever since, we have been well-known in the market for our reliable and reputable services. We are authorized brokers for most of the top developers in Dubai such as Emaar, DP (Dubai Properties), Deyaar, DAMAC, Danube, Azizi, Nshama, RAK Properties amongst many others. Our decade-long credibility enables us to assist you choose the right property that fits your needs, suits your budget and maximizes your interests. We also don't let you lose out on savings' opportunities as we keep you updated on new property launches, ongoing promotions, special pricing discounts, DLD fee waiver, etc. etc



Tel: 00971-4-2288005, Fax: 00971-4-2284488
ORN: 2321 , P.O.BOX: 117862, DUBAI, U.A.E
info@libertyhomes.ae , lhrellc@gmail.com

www.libertyhomes.ae

MARGIE GENERAL CONTRACTING & MAINTEANCE L.L.C
مـــارجـي للـمـقـاولات والـصـيـانـة الـعـامـة ذم.م



Tel : +971 2 5530320 , Fax : +971 2 5534778
E-mail : m.g.c@hotmail.com
P.O.Box : 105483 , Abu Dhabi . UAE

Golden Wings
Pest Control LLC



P.O.Box: 23943, Al Ain , Tel: +971 3 7610531
Mob : +971 56 3440070 , Fax: +971 3 7610532
E-mail : gw_pestcontrol@yahoo.com

SPLENDOUR MARINE
MANAGEMENT DMCC



+971 52 481 9617
+971 4 876 9404

Swami@splendourmarinemanagement.com

P.O BOX: 338527
Mazaya Business Avenue BB1
#1704, JLT, Dubai, U.A.E

الرفاه الوظيفي

منظومة من المبادرات التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وصحة الموظفين .. توازن بين الحياة المهنية والشخصية

نظمت جلسات تثقيفية وحملة فحوصات طبية لموظفيها

«الهيئة» تشارك في الحملة العالمية للتوعية بمخاطر ارتفاع ضغط الدم



تفاعلت الهيئة مع الحملة العالمية للتوعية بمخاطر ارتفاع ضغط الدم، التي تأتي بالتزامن مع اليوم العالمي لارتفاع ضغط الدم، الذي يصادف السابع عشر من شهر مايو من كل عام، ويقام هذا العام تحت شعار «اعرف أرقامك»، حيث نظمت الهيئة جلسات تثقيفية وحملة فحوصات طبية لموظفيها، بالتعاون مع وزارة الصحة ووقاية المجتمع، ومستشفى الدكتور سليمان الحبيب.



علي أهلي

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+

وفي هذا الإطار أوضح السيد علي أهلي مدير إدارة الموارد البشرية والخدمات الرئيس التنفيذي للسعادة والإيجابية في الهيئة أن إحياء الهيئة مناسبة اليوم العالمي لارتفاع ضغط الدم، يعكس حرصها الشديد على توعية الموظفين بمخاطر هذا المرض الذي يطلق عليه «القاتل الصامت»، وحثهم على قياس ضغط الدم بشكل دوري، ومعرفة المستويات الطبيعية له. وذكر أن الهيئة نظمت باقة من الفعاليات والأنشطة الصحية بهذه المناسبة من بينها: (إجراء فحوص للسكر وضغط الدم لدى الموظفين، وقياس كتلة الجسم ونسب الدهون والعضلات ومدى تناسب الطول مع الوزن، وتقديم الإرشادات الصحية وتوزيع النشرات التثقيفية على الموظفين، وتقديم نصائح رياضية وصحية).

وأشار إلى أن هذه الفعالية تأتي ضمن سلسلة من الحملات والبرامج التوعوية والنشاطات التي تنظمها الهيئة بشكل دوري لموظفيها ضمن برنامج الرفاه الوظيفي الذي أطلقته العام 2014، والذي يشتمل على 4 مبادرات تندرج تحت كل منها مجموعة أنشطة ومشاريع وهي: (المبادرات الصحية، ومبادرات السلامة المهنية، ومبادرات البيئة الخضراء والمبادرات الاجتماعية والمجتمعية).

ولفت علي أهلي أن برنامج الرفاه الوظيفي يعكس حرص الهيئة على الارتقاء ببيئة العمل، وتحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي والولاء المؤسسي لديهم، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس إيجاباً على منظومة العمل في الهيئة بشكل خاص والحكومة الاتحادية بشكل عام، بما يحقق تطلعات وتوجهات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.







لقطات من حملة الفحوصات الطبية لموظفي الهيئة

وصفات طبيعية لمواجهة

انخفاض ضغط الدم

يعاني بعض الأشخاص مشكلة هبوط ضغط الدم؛ وهي من الحالات التي تعد خطرة للغاية؛ لدرجة أن البعض يموت من تأثيرها، وهذه المشكلة تحتاج إلى تحرك سريع وتدخل، ووعي من جانب المصاب. يقوم الدم بدور كبيـر في توصيل الغذاء والأكسـجين إلى كل أجزاء الجسـم؛ من خلال ضخ الدم إلـى جميع المناطق، وهذه العملية تُعرف بضغط الدم، الذي يكون في الحدود الآمنة، وإذا قل أو زاد تحدث مشاكل للجسم؛ ولكن في حالة انخفاض الضغط، تتضرر الأجهزة الحيوية، وتصبح حياة الشخص على المحك.

ويشـعر الشـخص المصاب بانخفاض الضغط بصداع شـديد، وعدم القدرة على القيام بالأنشـطة المعتادة، ويميل إلى النوم والخمول، وحالة من الإرهاق والتعب المسـتمرين، وفقدان التركيز، إضافة إلى خلل في عملية الإبصار، والدوخة والغثيان. ونركز في هذا الموضوع على الطرق التي يمكن اتخاذها عند الإحسـاس بأي من أعراض انخفاض ضغط الدم، وكيفية التعامل السـريع مع هذه المشـكلة، وكذلك النصائح المقدمة من الخبراء؛ لتفادي هذه الحالة، والأطعمة التي يمكن أن تساهم في التخلص من ضغط الدم المنخفض.

حالة الانخفاض

يساهم الضغط في دفع الدم إلى الشرايين بواسطة الضخ؛ من خلال القلب، ويصنف الضغط إلى نوعين هما: الانقباضي والانبساطي، فالأول يمثل انقباض القلب؛ لضخ الدم في الشريان الأورطي، والضغط الانبساطي عندما ينبسط القلب، ليرتاح ثم يعود للانقباض مرة أخرى وهكذا.

ويسجل ضغط الدم رقمين على أجهزة القياس، الأكبر هو الانقباضي في الأعلى، والأصغر هو الانبساطي في الأسفل.

ويوصف الشخص بأنه أصيب بمشكلة انخفاض الضغط في حالة تسجيل جهاز القياس (90/50 مليمتر زئبق)، فالمعدل الطبيعي للضغط هو (120/80 مليمتر زئبق)، ومن المعروف أن ضغط الـدم غير ثابت باستمرار، فهناك فترات انـخـفـاض وارتـفـاع، فـمـثـلاً ينخفض بصورة ملحوظة خلال فترات النوم، ثم يعاود الارتفاع بعد القيام، وممارسة المهام اليومية، وكلما زاد المجهود البدني ارتفع الضغط، وفي الحالات النفسية كذلك؛ مثل: التوتر والإجهاد.

فقدان التعديل

يتأثر الضغط ببعض العوامل والسلوكيات؛ حيث ينخفض فترة وجيزة عند القيام من حالة الجلوس أو النوم بشكل مفاجئ وسريع، وبعضنا يشعر بذلك بوضوح؛ نتيجة هذه الحركة. ويقوم الجسم سريعاً بتعديل هذا الهبوط للضغط، حتى يؤمن وصول الدم المحمل بالأكسجين والغذاء إلى خلايا الدماغ والقلب والأجهزة الحيوية؛ لمنع وقوع أي اضطرابات. وتفشل بعض الأجسام في إعادة تعديل ضغط الـدم إلـى مقياسه الطبيعي، أو تفقد الـقـدرة على ذلك نتيجة لخلل مـا، وفـي هذه



أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+



الـحـالـة يعاني الشخص انخفاضاً في الضغط، وكذلك إذا لم يتجاوب مع التغير الـذي يحدث في الضغط، خاصة في حالة الانخفاض.

دوخة وصداع وتعب

يسبب انخفاض ضغط الدم بعض الأعراض، ومنها فقدان الوعي إذا كان شديداً، أو حدوث ما يعرف بالصدمة، ويجب التحرك بسرعة؛ لإنقاذ المصاب من هذه الحالة، وإعادة الضغط إلى معدله الطبيعي قبل أن يفقد حياته بهبوط حاد في الدورة الدموية.

كما يشعر بعض المصابين بالدوار، وصعوبة في عملية التنفس إلى جانب ألم مصدره الصدر، وصداع وألم في الدماغ والظهر وتصلب الرقبة، واضطراب في ضربات القلب، وزيادة حرارة الجسم إلى 39 درجة مئوية، والسعال المسبب للبلغم، والعطش وعسر الهضم والإسهال والتقيؤ لدى البعض، وتسوء الحالة النفسية التي تصل إلى حد الاكتئاب.

كما يشعر البعض بفقدان القدرة على التركيز، والتشوش في الرؤية، والتعب والإرهاق، والتنفس السريع، والتعرق مع الشعور بالبرد والغثيان.

النوم ورفع الرجلين

تتوفر بعض الطرق والإجـراءات التي يمكن اتخاذها عند الإحساس بهبوط الضغط من خلال الأعراض السابقة، أو في حالة قياس الضغط وتبين أنه منخفض، وأول هذه السبل هو التوقف عن بذل أي مجهود تماماً، ثم الاسترخاء والجلوس أو النوم ورفع الرجلين قليلاً عن مستوى الجسم. وتناول السوائل والماء وخاصة التي تحتوي على قليل من الملح؛ حيث تعد الأطعمة التي تحتوي على كميات زائدة من ملح الطعام مفيدة في حالة انخفاض الضغط، فهي تعمل على رفع ضغط الدم بصور سريعة لدى البعض.

وجبات قليلة

ينصح بعدم تناول وجبات كبيرة ودسمة عند هبوط الضغط؛ لأن الطعام يستهلك الكثير من الدماء المتجهة إلى الجهاز الهضمي، مما يزيد من هبوط الـدم في باقية أنحاء الجسم، وفي هذه الحالة يجب تناول عدد من الوجبات الصغيرة كبديل للوجبات الكبيرة. وينبغي استهلاك كمية أكبر من الماء، ويجب الامتناع عن الاستحمام بالماء الساخن لمدة طويلة، حتى لا يشعر المصاب بالدوار، مما يعرضه لـخـطـر الـسـقـوط على الأرض، وأيضاً عـدم بذل مجهود كبير، أو ممارسة تـمـاريـن لفترة طويلة وخاصة السباحة.

النوم الكافي والجوارب

يسبب عـدم الـنـوم بشكل كـافٍ انخفاضاً في ضغط الدم، ومن الضروري أن يأخذ الجسم راحته، ويتخلص من حالة الإجهاد؛ من خلال النوم المريح والعميق، ومن المعروف أن الجسم كي يحصل على راحته الطبيعية لابد من النوم من 7 إلى 8 ساعات خلال الليل. يمكن استخدام أنواع من الجوارب الضاغطة، كنوع من تعويض الدم في الجسم؛ من خلال الضغط على الساقين بهذه الجوارب ودفع الدم للقلب، فهي جزء من علاج الهبوط؛ لأنها تعمل أيضاً على تخفيف اندفاع الدم في القدم، وتقليل التورم، وتجمع الدم بالساقين.

الفواكه والحبوب الكاملة

تناول الفواكه والخضراوات بانتظام من العوامل التي تعمل على علاج هبوط ضغط الـدم؛ لأنها تحتوي على كمية كبيرة من الألياف الغذائية المنشطة للدورة الدموية، ويفيد كذلك الاعتماد على الحبوب الكاملة، مثل الأرز البني والدقيق بالنخالة، فهي مصدر جيد للفيتامينات والمعادن التي تعمل على ضبط ضغط الدم.

الريحان والقرفصاء

تشير دراسة حديثة إلى أن استخدام الريحان يمكن أن يؤدي إلى علاج مشكلة انخفاض ضغط الدم، فهو من النباتات الطبيعية المفيدة في هذا الشأن، بسبب احتوائها على بعض العناصر الغذائية الضرورية، ومنها فيتامين «سي» والبوتاسيوم والماغنسيوم.

وتشير دراسـة أخرى أن هناك طريقة يمكن بها تعديل انخفاض ضغط الـدم، وهـي جلوس الشخص المصاب على هيئة القرفصاء، ثم يقوم بوضع الدماغ بين ركبتيه. ويقول الباحثون إن هذا الوضع يساهم بدرجة كبيرة في عـودة الضغط إلـى مستواه الطبيعي، كما ينصحون بالنهوض ببطء من وضع الجلوس، والانتظار قليلا قبل القيام من النوم، فيجب الجلوس أولا على طرف السرير عند الاستيقاظ لمدة دقيقتين، وذلك قبل الوقوف.

منقول بتصرف عن مجلة: الصحة والطب

info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE

أعجبني

زاوية ننشر من خلالها كل ما يعجبكم من صور ورسومات ونصوص قصيرة ومعبرة، ذات مدلولات إيجابية

8 استراتيجيات للتعامل مع التحديات

تعتبر المرونة من المهارات الأساسية التي تساعدنا على التعافي بسرعة من الأزمات. وإذا كنت مرناً، فأنت تتمتع بقدرة فطرية على النهوض مجدداً عندما تطرحك الحياة أرضاً، حيث تعلمت كيف تستعيد توازنك وتمضي قدماً.

نحن نعزز قدرتنا على التكيّف من خلال تعلم كيفية التغلب على التحديات، ومواجهة الصدمات والأوقات العصيبة، وضغوط الحياة المتعددة. وبالأساس، عليك أن تتعرض لأزمة، لتتعلم كيفية التعامل معها والنهوض مجدداً. ومع مرور الوقت، يتعلم الناجحون ليس فقط كيفية التغلب على التحديات، بل أيضاً اكتشاف فرص للنمو والتطور من خلالها.

إن المرونة هي مهارة مهمة عليك إتقانها، لتحقق النجاح على المدى الطويل. وإليك في هذا السياق بعض الاستراتيجيات التي يستخدمها الناجحون لتعزيز قدرتهم على الصمود ومواصلة النمو بعيداً عن الأزمات التي من شأنها أن تعيق تقدمهم:

بناء شبكة معارف

إن الأصدقاء والمقربين وأفراد الأسرة والأحباء هم بمثابة الدعم الاجتماعي لنا، حيث يشجعوننا ويحفزوننا، ويكونون سنداً لنا في أحلك الظروف.

وعندما نحيط أنفسنا بأشخاص داعمين، يمكننا التعبير عن مشاعرنا واهتماماتنا من دون أن يساء فهمنا.

تعزيز الشعور بالسيطرة

إن الطريقة التي ننظر من خلالها إلى المواقف العصيبة، قد تؤدي إمّا إلى تفاقم الأزمة أو تقليل أثرها. وهذا ما يسمى إعادة التأطير الإدراكية، وينطوي ذلك على النظر إلى الموقف بطريقة تساهم في تقليل الضغوط وتعزيز الشعور بالسيطرة والسلام. إن إعادة صياغة الطريقة التي ننظر من خلالها إلى الأشياء بإيجابية يمكن أن تساهم في تغيير تصوراتنا وتخفّض من مستويات التوتر لدينا.

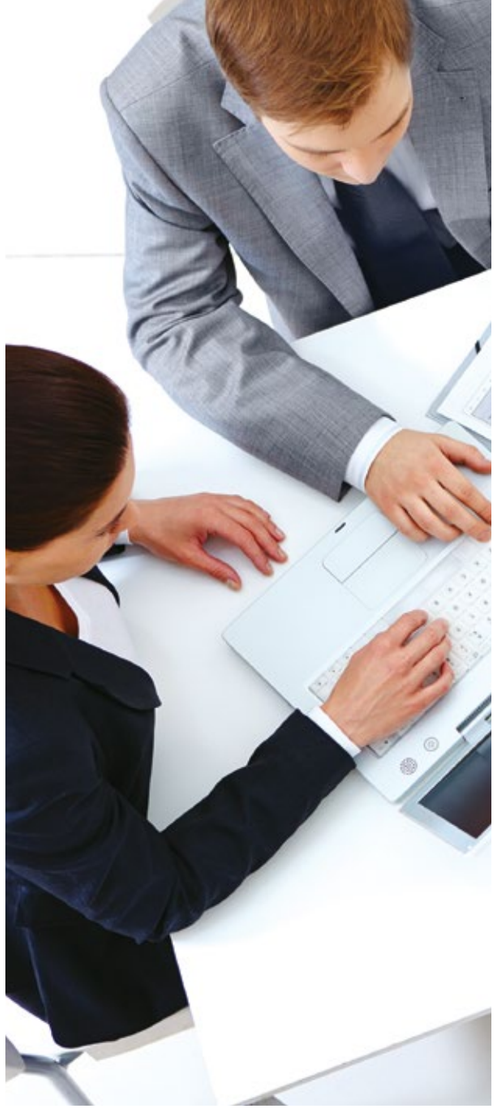
تقبل حقيقة التغيير

كثير من الناس يقضون حياتهم وهم يحاولون تجنب التغيير، حيث إن احتمال مواجهة التغيير تجعلهم يخشون من المجهول. لكن في نهاية المطاف، سوف يتمكن منك التغيير. إن إحدى الطرق المهمة التي يوطد فيها الناجحون مرونتهم، هي تقبل التغيير، حيث يركزون على الاستعداد للتغيير ويتعلمون كيف يتكيفون معه عندما يصبح وشيكاً. سنتعرض دائماً للتغيير في حياتنا، سواء في علاقاتنا أو التغييرات الفيسيولوجية التي تحدث لأجسادنا. ستتغير بيئة عملنا ومكان إقامتنا، وسيواجه العالم كله من حولنا الاضطرابات والتحولات المتنوعة.

عدم تهويل الأمور

لا تبالغ في تهويل الأمور. قد يتعطل جهاز الحاسوب لديك، وقد يكون موظف خدمة المتعاملين فظاً أو غير متعاون معك، أو قد تكون قد أضعت ملفات ومستندات تسببت في

أبوظبي، ص.ب: 2350، هاتف: 97124036000+ دبي، ص.ب: 5002، هاتف: 97142319000+



تفويت موعد تسليم المشروع. في الوقت الحالي، قد تبدو هذه الأمور بالنسبة لك أزمة كبيرة جداً، وتصيبك بغضب جامح تريد صب جامه على الآخرين. لكن قبل أن تفعل ذلك، راجع نفسك. هل ردة فعلك حقاً تتماشى مع الموقف؟ نعم، نعلم أن الأمر مزعج ومحبط جداً، ولكن هل أصيب أحد بمكروه جراء ذلك؟ هل تُوفي شخص ما بسبب ما حدث؟ هل يمكنك تدارك هذه الأزمة؟ إذا كانت الإجابة على السؤال الأخير هي نعم، تأكد من أنك لا تبالغ في ذلك.

ابحث عن البهجة

من الممكن أن تجد شيئاً صغيراً تسعد به، حتى في أحلك الأيام. وحتى عندما تكون الأمور في أسوأ حالاتها وتشعر بأنك وصلت إلى القاع، هناك دائماً شيء تفرح لأجله، وتشعر بالامتنان لوجوده في حياتك. إن بناء المرونة لا يتعلق فقط بتجاوز الصعاب، إنه يتعلق أيضاً بالبحث عن البهجة والسرور، تلك الأمور التي تجعل الحياة تستحق أن نعيشها. لا بأس في أن يغمرك حس الفكاهة عندما تتكالب عليك الأزمات، حيث إن قدرتك على الضحك في وجه الشدائد، هو أسلوب ممتاز للتقليل من التوتر وتعزيز مستويات المرونة لديك. تذكر أيضاً أن إحساسك العام بالرفاه، مرتبط بالاهتمام بصحتك الجسدية والذهنية. ولذلك، فإن تناول الأطعمة الصحية وممارسة الرياضة وحصولك على قسط وافر من الراحة والنمو، سيمنحك مرونة للتعامل مع الضغوط اليومية والأزمات غير المتوقعة.

ابنِ ثقتك بنفسك

في بعض الأحيان علينا أن نبحث عميقاً ونجد القوة التي في داخلنا للتعامل مع الصعوبات. يتعين علينا إيجاد طرق لتعزيز الثقة وبناء قدرتنا على التعامل مع الظروف والمواقف المختلفة. في بعض الأحيان، سيكون من غير السهل إيجاد طريقة للخروج من موقف صعب، ولكن يمكنك بالطبع القيام بذلك. عندما تواجه وضعاً حرجاً أو كارثة تلوح في الأفق، تذكر ما مررت به في حياتك. لقد مررت بمثل هذه الصعوبات من قبل، ويمكنك التغلب عليها مرة أخرى.

اتخذ موقفاً

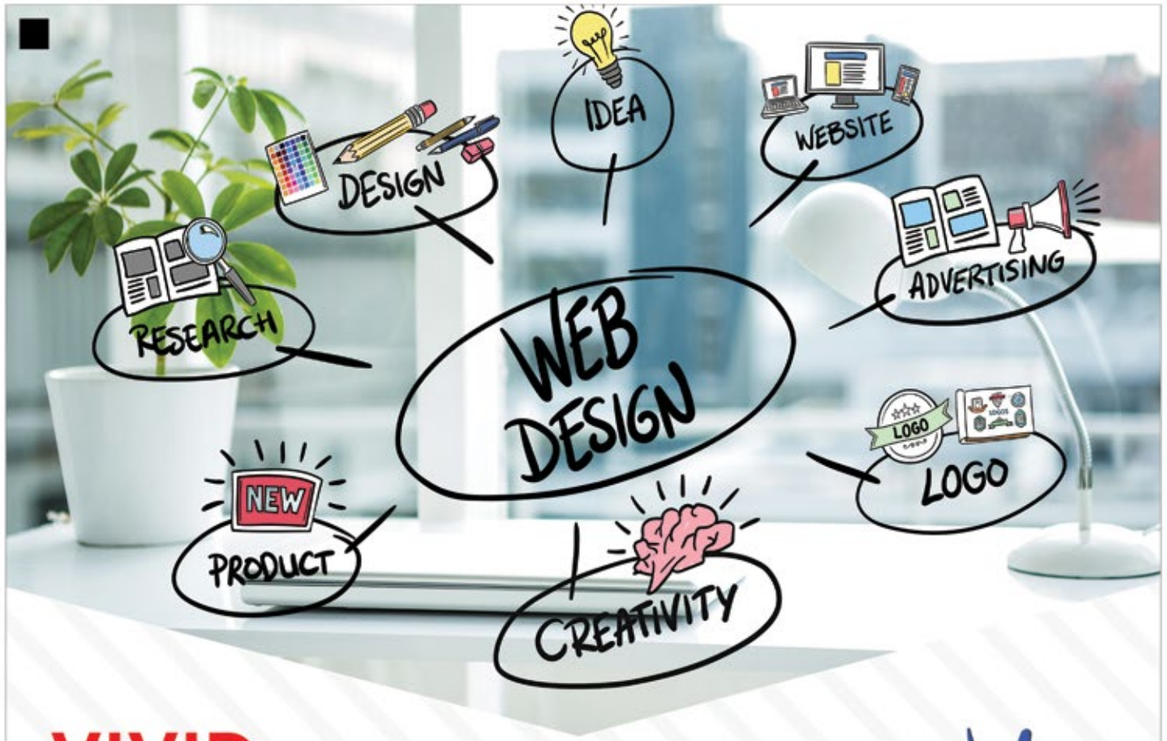
لا تدع الأزمة أو الصدمة تشل قدرتك على اتخاذ موقف إزاء ذلك. ذكر نفسك أنك لست تحت رحمة الأحداث الخارجة عن إرادتك، حيث يمكنك دائماً القيام بعمل ما. ومن خلال المبادرة باتخاذ موقف أو قرار أوّلي، يمكنك اتخاذ قرارات أكبر، ويمكنك تعزيز مرونتك من خلال تعلم اتخاذ إجراءات حاسمة أثناء المواقف الحرجة. لا تنتظر حتى يأتي شخص آخر ويتخذ القرارات عنك. فكر على الفور في الخطوات التي يمكن اتخاذها لتصبح متحكماً في الموقف. كيف يمكنك الخروج من هذه الكارثة أو المعضلة؟ لا يمكنك فقط تمني زوال المشكلة، لأن ذلك قلما يحدث. تحلَّ بالشجاعة وسخر قوتك للسيطرة على الموقف السلبي وتصحيحه.

كن إيجابياً

إن طريقتك في التفكير وسلوكياتك عند التعامل مع المشاكل، سيكون لها تأثير كبير على مستويات المرونة لديك عندما تواجه العقبات والظروف المزعجة. إن تحلّيك بالإيجابية والتفاؤل سيساعدك في تجاوز المشاكل الحالية. احذر من حلقات التفكير السلبية التي قد تعلق فيها، وانتشل نفسك عندما تنزلق إلى أنماط التفكير التي تسبب التوتر. عندما تفكر بالمستقبل، هل تركز على الأمور الإيجابية والفرص الواعدة؟ أو أنك تفكّر بالأمور السلبية التي قد تحدث؟

منقول بتصرف عن: جريدة الخليج

info@fahr.gov.ae @FAHR_UAE



VIVID
IT SOLUTIONS DMCC

VIVID IT SOLUTIONS DMCC IS A UAE BASED AND WORLD CLASS WEB DESIGNING AND SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY. WE HAVE BEEN ABLE TO SECURE A STANDARD AND WELL – POSITIONED OFFICE FACILITY IN A CENTRAL BUSINESS DISTRICT IN DUBAI, THE LARGEST CITY IN UAE. WE ARE A SOFTWARE AND WEB DESIGN COMPANY THAT IS SET TO COMPETE IN THE HIGHLY COMPETITIVE SOFTWARE AND WEB DESIGN SERVICE INDUSTRY NOT ONLY IN THE UNITED ARAB EMIRATES MARKET, BUT ALSO IN THE GLOBAL MARKET.

OUR SERVICES

- SOFTWARE DEVELOPMENT
- WEB DESIGNING
- IT CONSULTANCY
- GRAPHICS DESIGNING



CONTACT US

HEAD OFFICE : 1102, The Dome Tower, Jumeirah Lake Towers, Dubai (U.A.E.) , Office No. : +971 43 19 79 19 | +971 42 63 27 10

BRANCH : level 41, Emirates Towers, Sheikh Zayed Road, Dubai. U.A.E. Ph: +(971) 43 19 79 19

info@vividitsolutions.ae , www.vividitsolutions.ae

Global Consulatancy FZE LLE
Serving our Client as one Source



Global Consultancy FZ LLE is a newly established and one of the industry's fastest growing consulting and recruitment company. We are highly committed to build meaningful, long-lasting relationships with all our clients. Our success is a result of our commitment ot the best people, the best solutions and the best results.

Rana Muhammad Akthar
Managing Director
Mob: 058 1577676

Global Consulatancy FZE LLE
Email: globalconsultancyfz@gmail.com
Office # 14, ABN Business Center
Al Saqr Business Tower
Dubai - United Arab Emirates
P.O BOX 4422

تطبيقنا الذكي
FAHR

- لوحة المؤشرات التفاعلية
- خدمات الموظف الذاتية
- خطة التدريب الفردية
- المكافآت والحوافز



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

حمـل
تطبيق الهيئة الذكي FAHR
وكـن
أقرب إلينا..

Download on the App Store

Google play

Federal Authority | هيئة اتحادية

www.fahr.gov.ae
info@fahr.gov.ae
@FAHR_UAE
مركز الاتصال الموحد: 600525524