



التقرير السنوي





التقرير السنوي 2017

جميع الحقوق محفوظة.
في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، التقرير السنوي 2017



www.fahr.gov.ae

info@fahr.gov.ae

@FAHR_UAE

«إن عظمة الإنجاز وحجم الجهد الذي بذل في
الفترة الماضية.. يفرض علينا بذل المزيد من
العمل»



صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان

رئيس الدولة " حفظه الله "



« نجاح الدول في بناء الإنسان هو معيار نجاحها
وهو الحكم على حكمتها وسداد رؤية حكومتها
وكل شيء يذهب ويبقى الوطن ويبقى
الإنسان »



صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»

«السمعة الطيبة التي ترسخت عن دولة الإمارات هي نتاج جهود دؤوبة بذلها آباؤنا المؤسسون وعززها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» وهو يقود دولة الإمارات العربية المتحدة إلى أعلى مراتب التقدم والتطور»



صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان

ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة

جدول المحتويات

66	تعديلات قانون الموارد البشرية تواكب مستجدات المرحلة	12	كلمة الهيئة.. 2107 عام الاستثمار بالكفاءات وتحقيق الإنجازات
67	فريق الاستشارات القانونية	16	استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية للأعوام 2017 - 2021
70	ملتقيات الموارد البشرية	18	الهيئة في سطور.. النشأة والأهداف
71	مركز الاتصال الموحد .. 58 ألف اتصال في عام	19	الهيكل التنظيمي
72	نظام المكافآت والحوافز.. آلية تحفيز مؤتمتة	20	مشروعات ومبادرات
75	«امتيازات».. مئات العروض والشركات لخدمة موظفي الحكومة الاتحادية	22	«بياناتي» المنصة الذكية لإجراءات الموارد البشرية الاتحادية
80	إطلاق دليل الجذب والحفاظ على الموظفين في الحكومة الاتحادية	30	تطبيق FAHR الذكي.. حلة جديدة وخدمات مبتكرة
82	إطلاق الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية	34	جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
84	إطلاق الدليل الاسترشادي لإدارة المعرفة في الحكومة الاتحادية	40	نظام إدارة الأداء الإلكتروني.. ربط الأهداف الفردية بخطط الجهات
86	الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية	42	نظام التدريب والتطوير الإلكتروني بوابة لتحليل الاحتياجات التدريبية
88	حضانة الهيئة.. تمكين المرأة وتعزيز الرفاه الوظيفي	46	الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات
90	شراكات 2017	50	جائزة الهيئة لأفضل بحث علمي في مجال الموارد البشرية
94	اجتماعات ومشاركات داخلية وخارجية	54	مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية
100	عام الخير.. 40 مبادرة مجتمعية وإنسانية	58	بوابة التعلم الإلكتروني.. منصة تدريب مثالية
110	فعاليات تعزز روح المواطنة الإيجابية	60	إطلاق برنامج الشهادات المهنية والتخصصية
114	مبادرات تحفيزية رائدة	61	مشروع تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية.. في مراحله الأخيرة
124	أدواتنا الإعلامية	62	نادي الموارد البشرية
		64	مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2017

2017

عام الاستثمار بالكفاءات وتحقيق الإنجازات

السيدات والسادة
القراء الأعزاء
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بعد عام حافل بالإنجازات، نضع بين أيديكم هذا التقرير الموجز لأبرز ما حققته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية خلال 2017؛ في سبيل تحقيق رؤيتها وأهدافها واستراتيجيتها الشاملة، ليشكل مرجعاً للباحثين والمختصين والمهتمين في قضايا تنمية وتطوير رأس المال البشري.

إن فريق الهيئة عمل خلال السنوات الماضية -ومازال بجد واجتهاد- انطلاقاً من قناعة راسخة بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري على اعتباره أحد أهم أشكال الاستثمار، وصولاً إلى مستقبل أفضل للأجيال القادمة، والوصول بدولة الإمارات إلى مصاف الدول المتقدمة، وتحقيق الريادة والتنافسية العالمية.

ومن خلال هذه النافذة نتوجه بالشكر والتقدير إلى فريق عمل الهيئة، وشركائها ومتعاملها في الوزارات والجهات الاتحادية، والحكومات المحلية والقطاع الخاص، الذين كان لهم الفضل كل الفضل في تحقيق هذه الإنجازات، بعد الله، ومن ثم جهود وتوجيهات قيادتنا الرشيدة 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»، وأخيها صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة.

السيدات والسادة لقد شهد العام الأول من الدورة الاستراتيجية الرابعة للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية حراكاً كبيراً وإنجازات لافتة على أكثر من صعيد، حيث إطلاق أنظمة ومبادرات جديدة، وتعديل واقتراح سياسات وتشريعات، وتبني ممارسات عالمية في سبيل تنمية وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية، ورفع مستويات الإنتاجية، وخلق بيئة عمل سعيدة ومحفزة جاذبة للكفاءات والمواهب وحاضنة لها.

وقد لعبت الهيئة خلال العام 2017 دوراً فاعلاً في إدارة محور الموارد البشرية الحكومية خلال الدورة الأولى للاجتماعات السنوية لحكومة الإمارات، التي شهدت إطلاق 130 مبادرة وطنية في 30 قطاعاً مشتركاً بين المستويين الاتحادي والمحلي، 6 منها لتمكين الموارد البشرية الحكومية، تهدف إلى موازنة وتكامل سياسات وأنظمة الموارد البشرية، وتقييم مستوى

نضجها، ودراسة المهارات المستقبلية للوظائف، وإطلاق البحوث العلمية في مجال الموارد البشرية، وإنشاء قاعدة بيانات إحصائية موحدة للموارد البشرية الحكومية في الدولة. وكان من أبرز إنجازات الهيئة خلال العام: (تطوير نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وأتمتة العديد من أنظمة وإجراءات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، ليشكل «بياناتي» منصة إلكترونية ذكية لها، كما تم إطلاق النسخة المطورة من التطبيق الذكي للهيئة FAHR متضمناً 27 خدمة ما بين رئيسية وفرعية، أضف لذلك تحديث وتطوير نظامي إدارة الأداء والتدريب والتطوير الخاصين بموظفي الحكومة الاتحادية). كما أطلقت الهيئة جائزة خاصة بأفضل بحث علمي متخصص بالموارد البشرية، مستهدفة طلبة وأساتذة الجامعات والكليات بالدولة، وتمكنت من تقييم وتوصيف كافة وظائف الحكومة الاتحادية في إطار مشروع كبير يعد الأول من نوعه على مستوى الدولة، وافتتحت حضنة خاصة لموظفاتها؛ لخلق التوازن المطلوب بين الجنسين، وتمكين المرأة في مكان العمل. وأطلقت الهيئة مجموعة من الأدلة الاسترشادية المتخصصة ومنها: (دليل الجذب والحفاظ على الموظفين، والإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي، والدليل الاسترشادي لإدارة المعرفة، ودليل آخر للتطوع في بيئة العمل).

ومن المشاريع المستمرة تطوير برنامج الخصومات الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات» شكلاً ومضموناً، وإطلاقه بحلة جديدة عبر تطبيق ذكي، وكذلك مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية، حيث عقد 400 دورة تدريبية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وعقد 5 ملتقيات تخصصية لنادي الموارد البشرية، ومؤتمر الموارد البشرية الدولي السابع، عدا عن تنفيذ 40 مبادرة وفعالية مجتمعية واجتماعية في «عام الخير». وفي الختام نجدد الشكر لكل من ساهم في إنجاح مساعي الهيئة، وتنفيذ مبادراتها ومشروعاتها داخلياً وخارجياً، لتشكل منارةً وبيئاً من بيوت الخبرة في عالم الموارد البشرية.

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية



الرؤية والرسالة



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

Federal Authority For Government Human Resources



الرؤية

كفاءات حكومية سعيدة ومبتكرة
تقود دولة الإمارات للريادة العالمية

الرسالة

تحقيق التناغم الوظيفي وتعزيز تنافسية دولة الإمارات من خلال تمكين الكفاءات
الحكومية وتعزيز الإنتاجية والاستثمار الأمثل للنظم والحلول المبتكرة لرأس المال البشري

القيم

- الولاء والانتماء
- النزاهة والمهنية
- القيادة وروح الفريق
- الإصرار والمثابرة
- المشاركة والتعاون

الأهداف الاستراتيجية

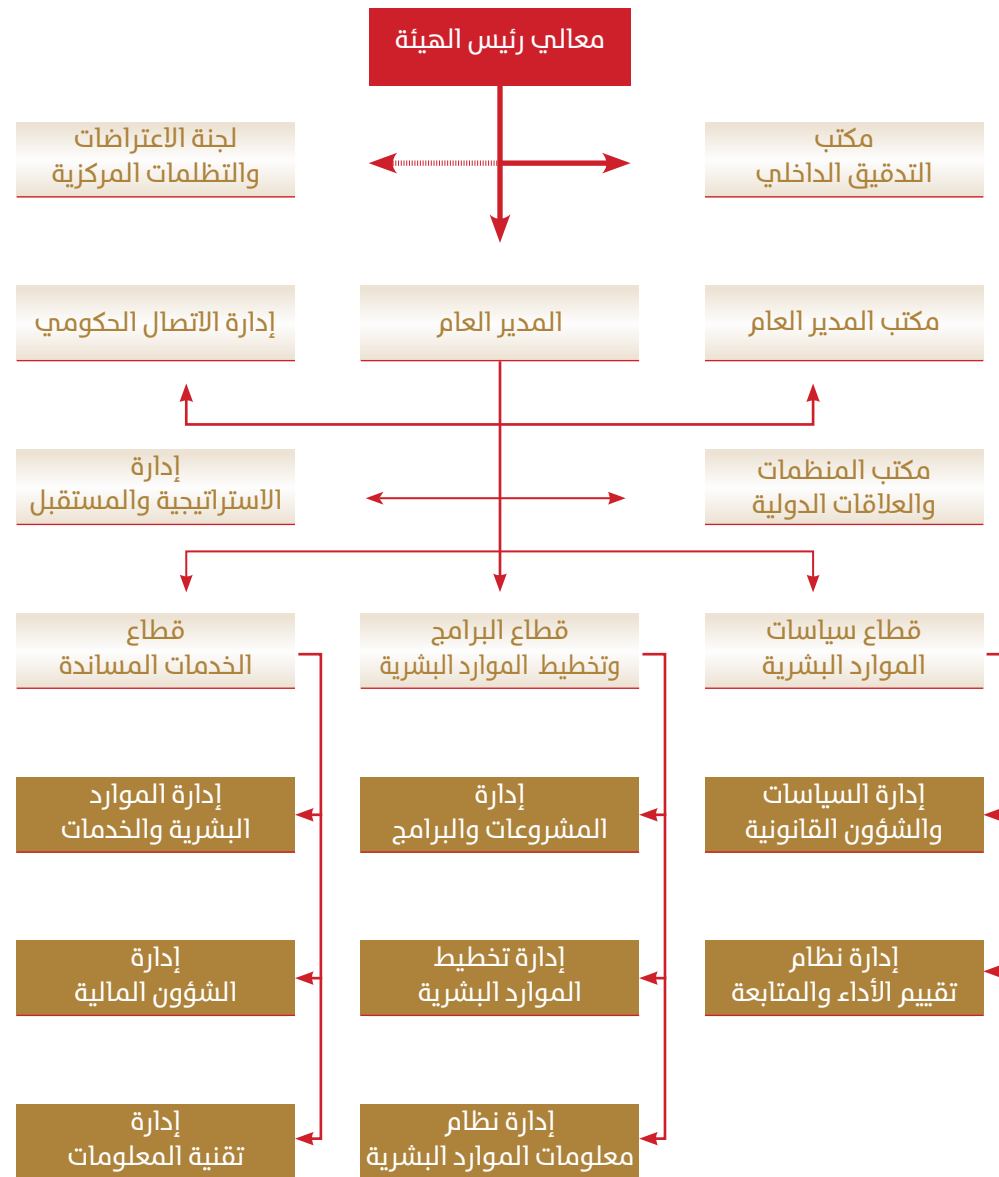
1. تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية
2. تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية
3. خلق بيئة عمل سعيدة ومحفزة لرأس المال البشري الحكومي
4. ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية
5. ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي



نريد أن نكون من أفضل دول العالم بحلول العام 2021

استراتيجية الموارد البشرية
في الحكومة الاتحادية (2017-2021)

الهيكل التنظيمي



«الهيئة».. النشأة والأهداف

تأسست الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في العام 2009، بهدف تنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية المطبقة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتناط بها الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. وتسعى الهيئة إلى خلق رأس مال بشري في الحكومة الاتحادية يحقق الريادة العالمية، وتمكينه من تحقيق الأداء المؤسسي المتميز، ودعم تطبيق حلول متكاملة للموارد البشرية وفق أفضل الممارسات العالمية.

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

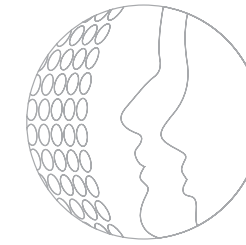
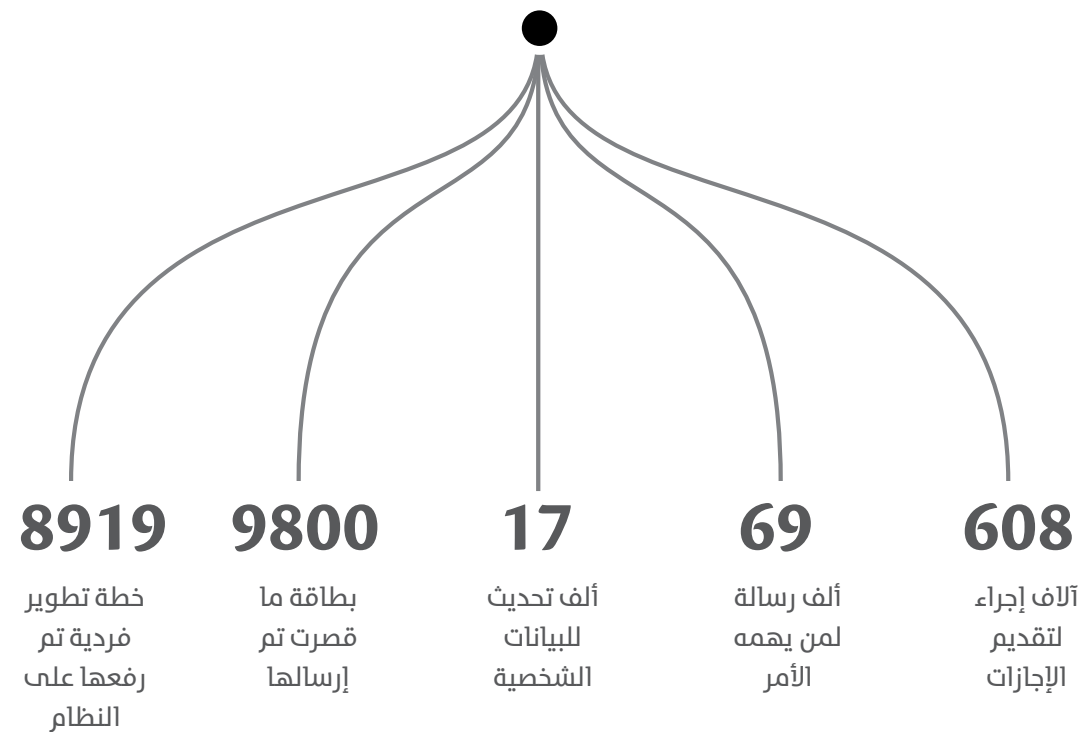


مشروعات الهيئة ومبادراتها



42 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام الخدمة الذاتية

مع نهاية العام 2017 بلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام الخدمة الذاتية 42 وزارة وجهة، كما بلغت عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي تمت عبر النظام خلال نفس العام قرابة 745 ألف إجراء



«بياناتي»...

المنصة الذكية لإجراءات الموارد البشرية الاتحادية

منذ إنطلاقه في العام 2012، نجح نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» في إحداث تغيير جذري لمنظومة العمل المؤسسي التي كانت سائدة في الحكومة الاتحادية، حيث جاء بثقافة عمل جديدة شعارها «موارد بشرية بلا أوراق»، وأصبح خلال فترة قصيرة المنصة الذكية لإجراءات وأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المهمة في الحكومة الاتحادية.

الاتحادية، تعكس واقعها، وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط.

خدمات «بياناتي»

ويقدم «بياناتي» العديد من الخدمات لموظفي الحكومة الاتحادية، إذ يضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد، ويمكنهم 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.

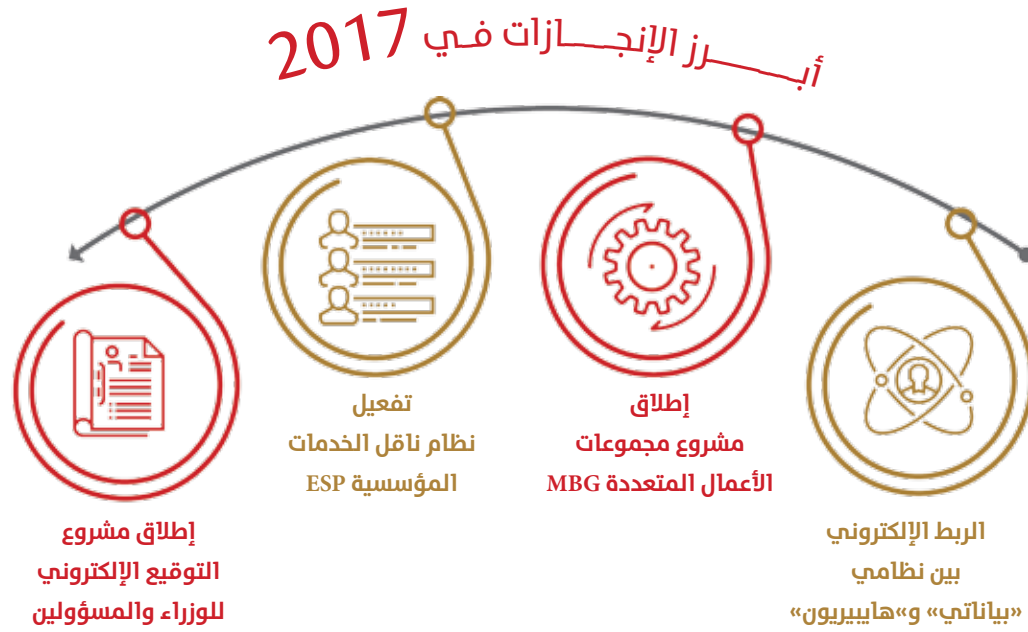
وتعتبر مرحلة الخدمة الذاتية واحدة من أهم مراحل النظام، إذ تمكن موظفي الحكومة الاتحادية من إتمام ومتابعة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساعد إدارات الموارد البشرية في التركيز على برامج ومبادرات استراتيجية.

ويعد النظام واحداً 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، كما أنه يساعد في إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بفاعلية، وتقديم إحصاءات عامة ودقيقة عن واقعها، الأمر الذي من شأنه أن يدعم متخذي القرار، ويضمن سير عملية التخطيط لمستقبل الموارد البشرية في الدولة بصورة سليمة وفاعلة.

جميع إجراءات

الموارد البشرية في نظام

ويساعد «بياناتي» 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



إعداد الميزانية الخاصة، الأمر الذي يسهم في تقليل المدة الزمنية والجهد المبذول في إعداد الميزانية، فضلاً عن دعم متخذي القرار في الدولة عبر إعطائهم تصوراً أدق وأكثر شمولية للميزانية الاتحادية.

وتعتزم الهيئة ووزارة المالية خلال العام المقبل، استكمال المرحلتين الثانية والثالثة من مشروع الربط الإلكتروني بين نظام التخطيط المالي وإعداد الميزانية الاتحادية الإلكترونية «هايبيرون» ونظام «بياناتي».

وبالنسبة للمرحلة الثانية من المشروع فتمثل في تنفيذ وتفعيل الميزانية الاتحادية، حيث سيتم سحب الميزانية المعتمدة في نظام «هايبيرون» إلى نظام «بياناتي»، وتشمل شواغر التعيينات والترقيات، الأمر الذي يضمن عدم تجاوز الجهات المشغلة لنظام «بياناتي» للميزانية المعتمدة في النظام، أما المرحلة الثالثة فتتعلق بالتعديلات الدورية على نظامي «هايبيرون» و«بياناتي»، والتي تكون نتيجة طلبات التخويب والتعديل على الميزانية، بالإضافة إلى ربط النظامين مع نظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية.

الربط الإلكتروني

بين نظامي «بياناتي» و«هايبيرون»

خلال العام 2017 أطلقت وزارة المالية والهيئة المرحلة الأولى من مشروع الربط الإلكتروني بين نظام التخطيط المالي وإعداد الميزانية الاتحادية الإلكترونية «هايبيرون» ونظام «بياناتي»، الذي يفيد 42 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام «بياناتي»، ويهدف إلى تطوير التخطيط المالي والتوقعات النقدية، وأتمتة الموازنة الاتحادية، بما يسهم في دعم الاستدامة المالية في الوزارات والجهات الاتحادية، وتحقيق الكفاءة في تخصيص الموارد المالية، وضمان الاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة.

وتضمنت المرحلة الأولى من الربط توفير البيانات المطلوبة، لإعداد ميزانيات الوزارات والجهات الاتحادية الخاصة بالتعيينات والترقيات في نظام هايبيرون تلقائياً من نظام «بياناتي»، بحيث يتم سحب المعلومات اللازمة من نظام «بياناتي» والخاصة بأعداد الموظفين الحتميين وبعض البيانات الأخرى الخاصة بكل موظف مثل الدرجات والمسميات الوظيفية والوحدات التنظيمية التي يتبع لها، وإدخالها آلياً في نظام هايبيرون، ومن ثم معالجتها واستخدامها في مرحلة

أبرز أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المرتبطة بنظام «بياناتي»



إطلاق مشروع

مجموعات الأعمال المتعددة MBC

كما أطلقت وزارة المالية بالتعاون مع الهيئة مشروع مجموعات الأعمال المتعددة، الذي يعد أحد المشروعات الاستراتيجية على مستوى الحكومة الاتحادية، والذي يتيح للوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، والنظام المالي الاتحادي، المرونة في تطبيق لوائح وقوانين وتشريعات الموارد البشرية والأنظمة المالية للكوادر الخاصة بها.

وبتح مشروع مجموعات الأعمال المتعددة للوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، والتي لها لوائح وقوانين وإجراءات موارد بشرية وجدول رواتب وأجور خاصة بها، إمكانية تطبيق هذه اللوائح والقوانين والإجراءات على الكوادر الخاصة بها، ويسهم المشروع في تحسين أمن المعلومات وتوفير بيئة أكثر خصوصية للجهات، من خلال إطلاع مستخدمي نظام «بياناتي» على البيانات المحددة للجهة.

تفعيل نظام

ناقل الخدمات المؤسسية ESB

يتيح نظام ناقل الخدمات المؤسسية إمكانية ربط جميع أنواع أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في الوزارات والجهات الاتحادية بنظام «بياناتي»، دون الحاجة لإجراء أي عمليات تطوير من قبل تلك الجهات، ويهدف إلى تمكين الهيئة من بناء آلية ربط معيارية وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وإدارة الربط مع الجهات المختلفة بغرض تبادل البيانات، وتمكين الفريق التقني في الهيئة من متابعة ومراقبة عمليات تبادل البيانات مع الجهات المختلفة وتتبع الأخطاء فور حدوثها، وتزويد صناعات القرار في الحكومة الاتحادية بتقارير ذكية آنية حول وضع الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية.

وتتيح عملية الربط تزويد نظام «بياناتي» بالعديد من البيانات والمعلومات الهامة لغايات الإحصاءات ودراسة مؤشرات ممكن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ومنها: (بيانات الموظفين، وبيانات الوظيفة والرواتب والأجور،

وبيانات المؤهلات العلمية والشهادات، وبيانات التقييم ومستوى أداء الأفراد، وغيرها الكثير).

ويشمل مشروع نظام ناقل الخدمات المؤسسية الربط مع أنظمة الجهات المستقلة، والربط مع بيانات الحكومات المحلية، ونظام الخدمة الوطنية والاحتياطية، والسجل السكاني لهيئة الإمارات للهوية، بالإضافة إلى الربط مع نظام اشتراكات التقاعد، ونظام بيانات الطلبة الخاص بوزارة التربية والتعليم، ونظام وريد لوزارة الصحة، والربط مع نظام إدارة الميزانية الاتحادية في وزارة المالية.

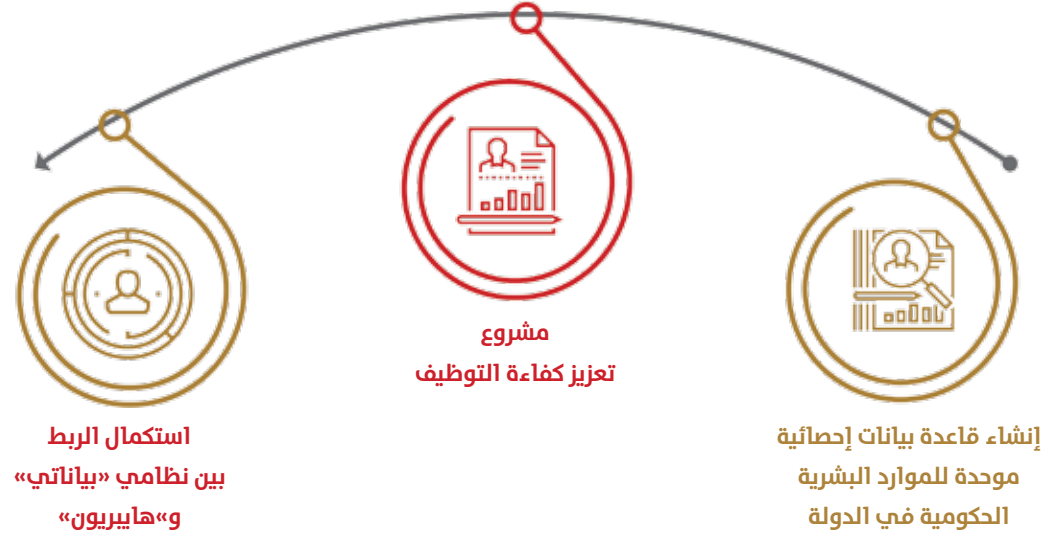
إطلاق مشروع التوقيع الإلكتروني

للوزراء والمسؤولين في الحكومة الاتحادية

يعد مشروع التوقيع الإلكتروني للوزراء والمسؤولين في الحكومة الاتحادية هو أحد أبرز إنجازات الهيئة خلال العام 2017، حيث أنه يسهم في تسريع الإجراءات وتبسيطها، وضمان دقة الوثائق وسريتها، والمحافظة على البيئة، حيث يمكن الوزراء ووكلاء الوزارات ومدراء العموم بالوزارات والجهات الاتحادية والمدراء التنفيذيين، ومدراء الموارد البشرية من اعتماد ووضع توقيعاتهم إلكترونياً على القرارات والتعاميم والوثائق والإجراءات الرسمية عبر نظام «بياناتي»، من دون طباعتها ورقياً.

وخلال العام 2017 نجحت الهيئة في إمضاء التوقيعات الإلكترونية لـ 7 وزراء ومسؤولين في الحكومة الاتحادية، ومن المتوقع الانتهاء من المشروع بنهاية الربع الأول من العام 2018.

مشروع «بياناتي» 2018



تعتزم الهيئة خلال العام 2018 إطلاق ثلاثة مشاريع استراتيجية حيوية على مستوى الحكومة الاتحادية، ضمن منظومة نظام «بياناتي»، وهي: (مشروع تعزيز كفاءة التوظيف، ومشروع الربط مع الحكومات المحلية عبر إنشاء قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية الحكومية على مستوى دولة الإمارات، ومشروع استكمال الربط بين نظامي «بياناتي» و«هايريون»).

وفي هذه الزاوية سنسلط الضوء على هذه المشروعات:

مشروع إنشاء قاعدة بيانات إحصائية موحدة

للموارد البشرية الحكومية في الدولة

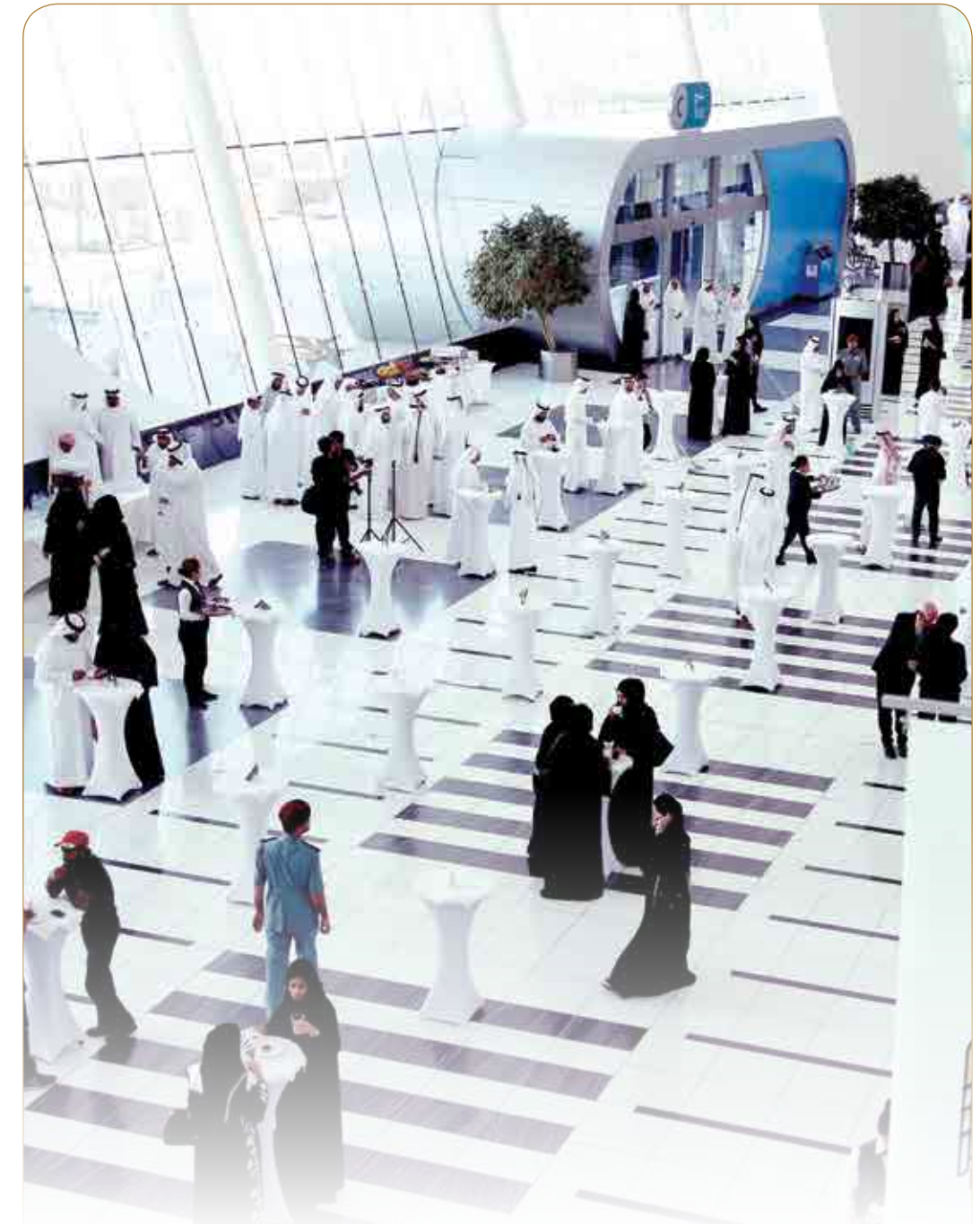
تأتي قاعدة البيانات الموحدة للموارد البشرية الحكومية في الدولة؛ تنفيذاً لتوصيات الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، والمبادرات المندرجة ضمن محور الموارد البشرية، ومنها: مبادرة قاعدة البيانات الموحدة للموارد البشرية الحكومية، التي تقوم فكرتها على إنشاء قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية الحكومية على مستوى الدولة، من خلال أنظمة الربط الإلكترونية، وبرنامج الشاشات الذكية لأنظمة الموارد البشرية، وسيتم من خلالها إنشاء شاشات ذكية لأنظمة الموارد البشرية المتكاملة في القطاع الحكومي للدولة، حيث ستقوم

هذه الشاشات بتوفير بيانات ومؤشرات دقيقة وموثوقة حول واقع الموارد البشرية الحكومية في الدولة ككل، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في دعم عملية التخطيط واتخاذ القرارات.

وسيسهم المشروع المزيج إطلاقه في سبتمبر العام 2018، في توفير قاعدة بيانات موارد بشرية موحدة لجميع الجهات الاتحادية، بما يدعم متخذي القرار، ويذلل العقبات أمام وضع الخطط والسياسات، فضلاً عن أنه سيحفز الجهات على رفع مستوى أداء الموارد البشرية، فيها من خلال قياس مؤشرات ممكنات الموارد البشرية، وسيدعم الجهات لتحقيق متطلبات منظومة التميز الحكومي وجائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.



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



مختبر الابتكار لمسرعات خدمات «بياناتي»

ترمي الهيئة من خلال هذا المختبر للوقوف على مرنات الوزارات والجهات الاتحادية ومقترحاتها التطويرية حول أنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية وبالأخص نظام «بياناتي»، والأنظمة الفرعية المرتبطة به، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في الارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها الهيئة لشركائها ومتعاملها.

مشروع تعزيز كفاءة التوظيف

تعتمد الهيئة إطلاقه مطلع العام 2018، وترمي من خلاله إلى تطوير عملية التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية، وتمكينها من استقطاب أصحاب الكفاءات والمواهب، وتحقيق مستهدفات التوظيف، وذلك من خلال تفعيل نظام تقييم وتوصيف الوظائف المعتمد في الحكومة الاتحادية بصورة عملية.

أهم خدمات التطبيق



خدمات «بياناتي» المتاحة عبر تطبيق FAHR الذكي:

- التسجيل للمشاركة في دورات تدريبية من خلال نظام التدريب والتطوير الإلكتروني.
- الاستعلام عن وظيفة معينة في الحكومة الاتحادية من خلال نظام التوظيف الإلكتروني.
- التقدم بطلب وظيفة.
- توفير لوحة مؤشرات الموظف.
- توفير لوحة مؤشرات المسؤول المباشر.
- إمكانية التواصل المباشر مع قيادة الهيئة.
- خاصية ترشيح الموظفين لنظام المكافآت والحوافز في الحكومة الاتحادية.
- معرفة رصيد الإجازات.
- طلب الإجازة، وتتبع اعتمادها.
- طلب رسالة رسمية مثل: خطاب لمن يهمله الأمر.
- الاطلاع على بيانات الراتب الشهري.
- استخراج شهادة راتب.
- الاستعلام عن المراكز الطبية الخاصة بتأمين الموظف.
- تحديث بيانات الموظف الشخصية.

تطبيق FAHR الذكي... حلة جديدة وخدمات مبتكرة

جاء إطلاق النسخة المطورة من تطبيق الهيئة الذكي FAHR، خلال مشاركتها في معرض جيتكس للتقنية 2017، بمثابة تنويع لجهودها الالفة على صعيد التحول الإلكتروني والذكي.

ويضم التطبيق 27 خدمة ما بين رئيسية وفرعية، تفيد موظفي 61 وزارة وجهة اتحادية، وتساعدهم في إتمام إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم بشكل ذاتي، ومن أهم هذه الخدمات (تلك المرتبطة بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية «معارف»، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وخدمة الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية).

الحكومة الاتحادية، من خلال نظام التوظيف الإلكتروني، والتقدم بطلب وظيفة، وتوفير لوحة مؤشرات الموظف، وتوفير لوحة مؤشرات المسؤول المباشر التي تمكنه من متابعة كافة إنجازات موظفيه، واعتماد الطلبات المقدمة إليه من قبلهم إلكترونياً).

ويتيح التطبيق الذكي إمكانية التواصل المباشر مع قيادة الهيئة، وخاصية ترشيح الموظفين لنظام المكافآت والحوافز في الحكومة الاتحادية، ومعرفة رصيد الإجازات، وطلب الإجازة، وتتبع اعتمادها، وطلب رسالة رسمية مثل خطاب لمن يهمله الأمر، والاطلاع على بيانات الراتب الشهري، واستخراج شهادة راتب، والاستعلام عن المراكز الطبية الخاصة بتأمين الموظف، وتحديث بيانات الموظف الشخصية).

خدمات التطبيق

ومن أهم خدمات التطبيق: (الاستشارات القانونية حيث يمكن للمستخدم الاستفسار عن قوانين وسياسات وتشريعات الموارد البشرية الاتحادية، أو التقدم بطلب اعتراض إلى لجنة الاعتراضات الاتحادية، والاستفادة من العروض التي يقدمها برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية، والاطلاع على آخر أخبار الهيئة وأجندة فعلياتها المستقبلية، ومعرفة المزيد عن الهيئة ومبادراتها الاستراتيجية).

وبالنسبة لخدمات «بياناتي» المتاحة عبر تطبيق FAHR الذكي، فتشمل: (التسجيل للمشاركة في دورات تدريبية من خلال نظام التدريب والتطوير الإلكتروني، والاستعلام عن وظيفة معينة في

36 ألف تحميل

منذ إطلاق تطبيق الهيئة الذكي في أكتوبر 2014 وحتى نهاية العام 2017 شهد التطبيق تفاعلاً وإقبالاً كبيرين من قبل موظفي الحكومة الاتحادية والجمهور، تم تحميله أكثر من 36 ألف مرة، كما بلغ عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية المنفذة عبره قرابة 77 ألف إجراء، 25 ألفاً منها خلال العام الجاري وحده، في حين سجل التطبيق أكثر من 17 ألف طلب إجازة وإذن خروج من موظفي الحكومة الاتحادية.

تطبيقنا الذكي بالأرقام

77

ألف إجراء

38.613

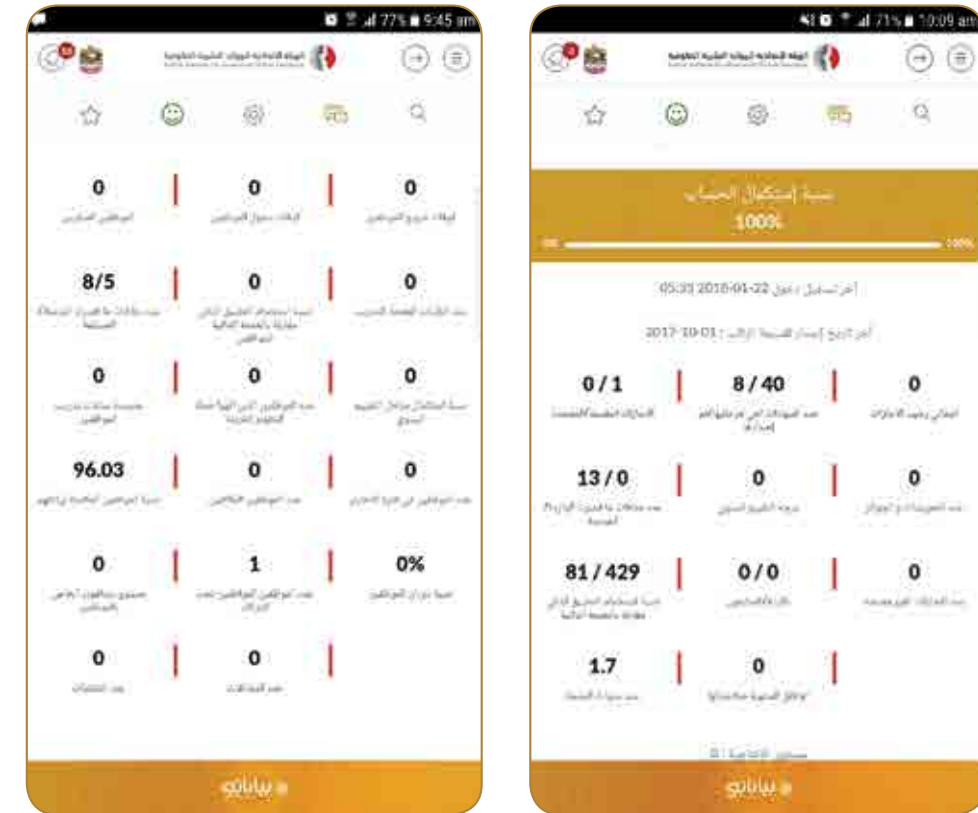
بطاقة «ما قصرت»
عبر التطبيق

61

جهة اتحادية
يخدمها التطبيق

27

خدمة مبتكرة



تقييم أداء الموظفين عبر التطبيق

وتتيح النسخة المطورة من تطبيق FAHR الذكي خاصية إنجاز كافة مراحل نظام إدارة الأداء الإلكتروني والخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، حيث بات بإمكانهم إتمام كافة مراحل النظام الثلاث (تخطيط الأداء، والمراجعة المرحلية، والتقييم النهائي للأداء السنوي).

لوحة مؤشرات للموظفين والمسؤولين

ويوفر تطبيق FAHR الذكي لوحة مؤشرات ذكية لموظفي ومسؤولي الوزارات والجهات الاتحادية، ومن المؤشرات التي يتيحها التطبيق لعموم الموظفين: (إجمالي رصيد الإجازات، وعدد الشهادات التي تم طلبها وإصدارها، والإجازات المعتمدة، وعدد التعويضات والجوائز، ودرجة التقييم السنوي، وعدد بطاقات «ما

قصرت» المرسل والمستلمة، وعدد الغيابات غير المعتمدة، والوثائق المنتهية صلاحيتها، وعدد سنوات الخدمة، ونسبة استخدام التطبيق الذكي مقارنة بنظام الخدمة الذاتية عبر نظام «بياناتي»).

أما بالنسبة للوحة مؤشرات المسؤول المباشر فتتضمن: (عدد الموظفين المتغييبين، والمتأخرين، وعدد طلبات الإجازات المعلقة، وأوقات حضور وانصراف الموظفين، والموظفين المبتكرين، وعدد الطلبات المقدمة للتدريب، ونسبة استكمال مراحل التقييم السنوي، وعدد الموظفين الذين انتهوا من إعداد خطة التطوير الفردية، ومتوسط ساعات تدريب الموظفين، وعدد الموظفين في فترة الاختبار، وعدد الموظفين الحاصلين على مكافآت ضمن نظام المكافآت والحوافز في الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى نسبة الموظفين المكتملة بياناتهم في نظام «بياناتي»).

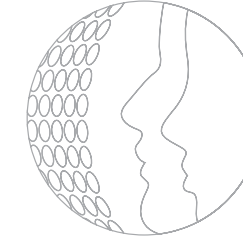


تعكس جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية التي أطلقتها الهيئة في العام 2014، الحرص على تحفيز الجهات الاتحادية على تطبيق أفضل الأنظمة والممارسات، ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري، وتحقيق أعلى مستويات الرفاه الوظيفي وإسعاد الموظفين، والإنتاجية، بما يعزز مكانة الإمارات وريادتها وتنافسيتها في شتى المجالات وعلى مختلف الصعد.

الناجحة على مستوى الجهات الاتحادية، وتعكس الدور الحيوي لتلك الجهات في تعزيز كفاءة وفاعلية رأس مالها البشري، والارتقاء بمستوى ممارسات الموارد البشرية وإدارة الأفراد، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل محفزة لاستقطاب الموارد البشرية المتخصصة والحفاظ على الكفاءات والمواهب المتواجدة، وتعزيز مفهوم الأداء المتميز لإدارة الموارد البشرية، وتقدير وتحفيز الوزارات والجهات الحكومية على زيادة الإنتاجية بكل كفاءة وفاعلية.

وتحظى الجائزة التي تنظمها الهيئة بشكل سنوي، برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، وتستهدف تكريم الوزارات والجهات الاتحادية الرائدة في تمكين موظفيها وتحفيزهم والملتزمة بتطبيق أنظمة وتشريعات الموارد البشرية الخاصة بموظفي الحكومة الاتحادية.

وتهدف الجائزة إلى إبراز مبادرات الموارد البشرية

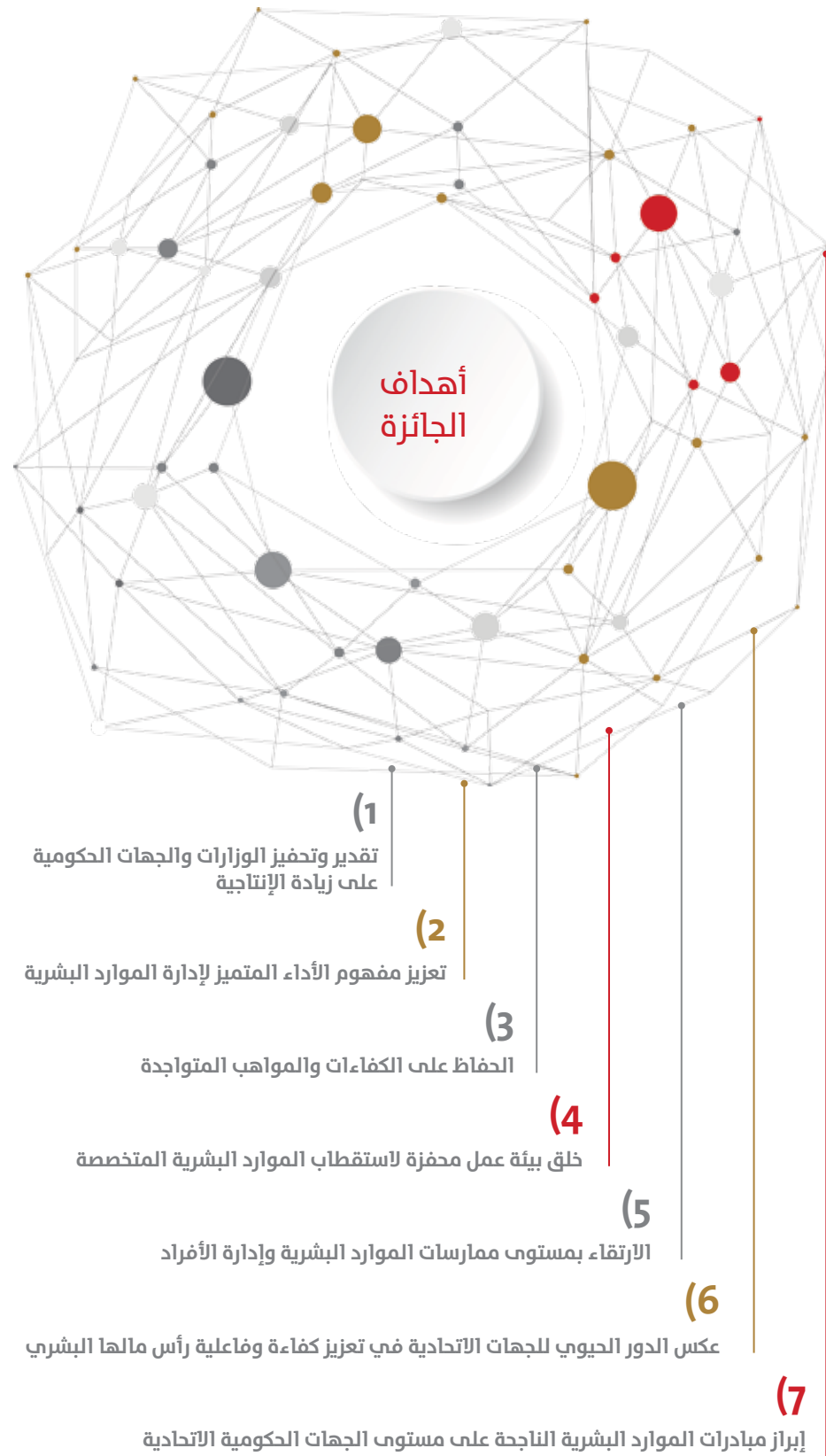


جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية...



«إن الإمارات نهضت بسواعد أبنائها (المخلصين، الطامحين، المبدعين)، وهذه العناصر الثلاثة تشكل مجتمعة سمة الإنسان المتميز، الذي يعد ثمرة ونتاج الاستثمار الحقيقي للدولة وقيادتها الرشيدة»

سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان
نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير شؤون الرئاسة، رئيس المجلس الوزاري للتنمية



236 مشاركة و36 فائزاً

في الدورات السابقة

شهدت الجائزة تفاعلاً وإقبالاً كبيرين في الدورات السابقة، حيث استقبلت خلالها 236 مشاركة على مستوى الجهات الاتحادية والأفراد، بواقع 134 مشاركة للجهات و102 مشاركة للأفراد، وبلغ عدد الوزارات والجهات الاتحادية الفائزة في الدورات السابقة للجائزة 28 وزارة وجهة، في حين بلغ عدد الفائزين على مستوى الأفراد وضمن فئات الجائزة المختلفة 8 فائزين.

وتعتبر جائزة الإمارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية تكليلًا لإنجازات الجهات الاتحادية والعاملين في مجال الموارد البشرية، وفق محاور بطاقات الأداء المتوازن، وفرصة لتسليط الضوء على أفضل ممارسات الموارد البشرية، محلياً وعالمياً، وحافزاً لتحقيق أعلى مستويات الأداء، فيما يتعلق بإدارة رأس المال البشري، ورعاية الموهوبين، والحفاظ على الكفاءات الوطنية، في بيئة عمل إيجابية، تضمن أعلى مستويات الرضا والسعادة.

جديد الدورة الرابعة

شهدت الدورة الرابعة للجائزة، والتي أطلقتها الهيئة أواخر العام 2017 إدخال جملة من التغييرات، حيث سيتم تكريم الجهات وفقاً لست فئات هي: (الجهة الرائدة على المستوى العام في إدارة الموارد البشرية، والجهة الفائزة عن محور العمليات، ومحور التعلم، والمحور المالي، ومحور المتعاملين، وأخيراً الجهة الاتحادية الأكثر تحسناً).





وزارة الموارد البشرية والتوطين «الجهة الفائزة في محور المتعاملين»



وزارة تنمية المجتمع «الجهة الفائزة بالمحور المالي وأفضل ممارسة عن بيئة عمل صديقة للمعاقين»



وزارة الخارجية والتعاون الدولي «أفضل ممارسة بالرفاه الوظيفي في بيئة العمل» و «الجهة الأكثر تحسناً في نتائج الموارد البشرية»



الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف «فئة أفضل ممارسة بالصحة والسلامة المهنية»



هيئة الإمارات للهوية «الجهة الأكثر تحسناً في نتائج الموارد البشرية»



الهيئة الوطنية للمؤهلات «الجهة الأكثر تحسناً في نتائج الموارد البشرية»



فارس الموارد البشرية سامية محمد الفضلي



القائد المتميز الشيخ مكتوم بن بطي آل مكتوم

في نتائج الموارد البشرية).

كما كرم سموه الجهات الفائزة بفئات أفضل الممارسات وهي: (وزارة تنمية المجتمع الفائزة بفئة أفضل ممارسة عن بيئة عمل صديقة لأصحاب الهمم، والهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف عن فئة أفضل ممارسة في الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، ووزارة الخارجية والتعاون الدولي عن فئة أفضل ممارسة متعلقة بالرفاه الوظيفي في بيئة العمل).

وفاز على مستوى الأفراد كل من: (الشيخ مكتوم بن بطي آل مكتوم من وزارة الخارجية والتعاون الدولي عن فئة القائد المتميز في الموارد البشرية، وسامية محمد الفضلي من وزارة الثقافة وتنمية المعرفة عن فئة فارس الموارد البشرية).

منصور بن زايد يكرم

الفائزين بالدورة الثالثة

وخلال العام 2017 كرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة راعي الجائزة الفائزين بالدورة الثالثة للجائزة، خلال الحفل الذي نظّمته الهيئة وحضره سموه، حيث فاز على مستوى الجهات الاتحادية: (هيئة التأمين بفئة الجهة الاتحادية الرائدة على المستوى العام في إدارة الموارد البشرية، ووزارة الطاقة عن محور العمليات، وهيئة التأمين عن محور التعلم والنمو، ووزارة تنمية المجتمع عن محور المالي، ووزارة الموارد البشرية والتوطين عن محور المتعاملين، ووزارة الخارجية والتعاون الدولي، وهيئة الإمارات للهوية، والهيئة الوطنية للمؤهلات عن فئة الجهة الاتحادية الأكثر تحسناً



هيئة التأمين «الجهة الرائدة على المستوى العام في إدارة الموارد البشرية والفائزة بمحور التعلم والنمو»



وزارة الطاقة «الجهة الفائزة في محور العمليات»



«نظام» إدارة الأداء الإلكتروني... ربط الأهداف الفردية بخطط الجهات

خلال العام 2017 أصدر صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، «رعاه الله»، قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2017 في شأن تعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2012 باعتماد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية.

وتماشياً مع هذه التعديلات، وضمن مساعيها الرامية للارتقاء بالمنظومة المتكاملة لتقييم أداء وكفاءات موظفي الوزارات والجهات الاتحادية،

أضافت الهيئة خلال العام 2017 خاصية جديدة في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، المتاح عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، تتيح للوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لـ «بياناتي» ربط الأهداف الفردية للموظفين بخططها الاستراتيجية والتشغيلية.

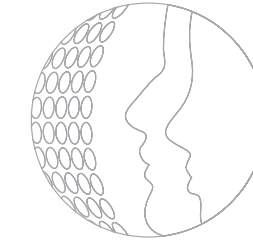
وتمكن الخاصية الجديدة 42 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام «بياناتي»، من ربط أهداف موظفيها الفردية المدخلة في نظام إدارة الأداء الإلكتروني بخططها الاستراتيجية والتشغيلية، الأمر الذي يحقق أكبر فائدة ويوجه بوصلة الموظفين، ويمكنهم من تحقيق رؤى واستراتيجيات الحكومة الاتحادية.

ويتضمن نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية المصطب إلكتروني الإطار العام للكفاءات السلوكية كركيزة أساسية له وللأنظمة الأخرى المرتبطة به، ويتضمن تسع كفاءات ثلاث قيادية وست أساسية، خاضعة للقياس والتي يتعين توافرها لدى موظفي الحكومة الاتحادية» بحيث تساعدهم في تأدية وظائفهم بمنحن متميز.

النظام في سطور

ويربط نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية الأهداف الفردية للموظف بأهداف

أبرز التعديلات التي أدخلتها الهيئة على النسخة المحدث من النظام الإلكتروني



نظام التدريب والتطوير الإلكتروني... بوابة لتحليل الاحتياجات التدريبية ووضع الخطط المناسبة

نظراً لأهمية نظام التدريب والتطوير الإلكتروني الخاص بالحكومة الاتحادية، ودوره في تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وتعزيز أدائهم وزيادة إنتاجيتهم في الحكومة الاتحادية، تسعى الهيئة باستمرار لتطوير النظام، وإدخال التحسينات الجوهرية عليه، حيث أطلقت خلال العام 2017 النسخة المحدث من النظام ضمن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

جديد النسخة المحدث من النظام

ومن أبرز التعديلات التي أدخلتها الهيئة على النسخة المحدث من النظام الإلكتروني: (التكوين التلقائي لخطط التطوير الفردية من نظام إدارة الأداء الإلكتروني، وإنشاء بوابة إلكترونية مركزية لمسؤولي التدريب، لتحليل الاحتياجات التدريبية، ووضع الخطط التدريبية، وتسهيل عملية إنشاء الخطط التدريبية للجهة الاتحادية، وفقاً لميزانيات التدريب المدخلة، والربط بين نظام التدريب والتطوير ومبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى الجدولة التلقائية للدورات التدريبية، وفقاً لخطط التطوير الفردية، وإضافة خاصية تقييم الدورات التدريبية، للمدراء والموظفين، بعد انتهاء التدريب، والربط مع بنك البرامج التدريبية،

النظام في سطور

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



ليلى السويدي ولولو المرزوقي خلال شرح تحديثات نظام التدريب والتطوير الإلكتروني

الحالية والمستقبلية، وتطوير أنشطة التدريب والتطوير، بناء على استخدام أفضل الممارسات الحديثة المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية للجهة، ووضع الخطط التدريبية المطلوبة).

وترمي الهيئة من نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية إلى: (ضمان إعداد خطط تطوير فردية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، والعمل على مساعدة تلك الجهات على تأهيل الموظفين، لشغل الوظائف الشاغرة



جانب من ورشة إطلاق تحديثات نظام التدريب والتطوير في الحكومة الاتحادية



نظام التدريب والتطوير يوفر فرص تطوير مستمر لموظفي الحكومة الاتحادية



الاجتماعات السنوية لحكومة الإمارات...المورد البشري الحكومي في صلب الاهتمام



الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات



مبادرات لتمكين الموارد البشرية الحكومية، تهدف إلى موازنة وتكامل سياسات وأنظمة الموارد البشرية، وتقييم مستوى نضجها، ودراسة المهارات المستقبلية للوظائف، إلى جانب إطلاق البحوث العلمية المتقدمة في مجال الموارد البشرية، والذي بات اليوم يستحوذ على اهتمام الكثير من الجهات الرسمية في الإمارات.

وكان للهيئة شرف المشاركة في هذه الاجتماعات التي شهدت إطلاق أكثر من 120 مبادرة وطنية في أكثر من 30 قطاعاً مشتركاً بين المستويين الاتحادي والمحلي، حيث سيتم الإعلان عن نتائج التنفيذ بعد عام.

ومن بين تلك المبادرات التي تم إطلاقها 6

برعاية كريمة، ومتابعة مباشرة من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، أطلقت دولة الإمارات العربية المتحدة، خلال العام 2017، الدورة الأولى للاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات، والتي استمرت ليومي 26 و27 سبتمبر في العاصمة أبوظبي، بمشاركة رفيعة المستوى.

وهنا نستعرض على عجلة تلك المبادرات الست:



المبادرة الأولى:

مواعمة وتكامل سياسات وأنظمة الموارد البشرية

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



المبادرة الثانية:

تقييم مستوى نضج الموارد البشرية

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



المبادرة الثالثة:

قاعدة البيانات الإحصائية الموحدة للموارد البشرية الحكومية

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



المبادرة الرابعة:

برنامج الشاشات الذكية لأنظمة الموارد البشرية

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



المبادرة الخامسة:

مبادرة دراسة المهارات المستقبلية للوظائف

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



المبادرة السادسة:

نادي الموارد البشرية

سيتم من خلالها إطلاق فروع لنادي الموارد البشرية، مع تنظيم لقاءات دورية لدعم المشاريع والبحوث في مجال الموارد البشرية على مستوى دولة الإمارات.

6

مبادرات لتمكين
الموارد البشرية الحكومية

وكانت قد عقدت اجتماعاً تحضيرياً مع الجهات المعنية بالموارد البشرية الحكومية على مستوى الدولة استعرضت خلاله أبرز عناصر محور الموارد البشرية الحكومية، وتم التوافق على خطة عمل مشتركة، تدعم توجهات الدولة، وأجندتها الوطنية، ورؤية القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، نحو تعزيز العمل الحكومي، وخدمة الوطن والمواطن، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، ومنظومة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية.

وتولت الهيئة خلال الاجتماعات السنوية إدارة محور الموارد البشرية الحكومية، بناء على تكليف من وزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، حيث تواصلت مع الجهات المعنية بالموارد البشرية على مستوى الدولة ممثلةً عن الحكومات المحلية، وشكلت فريقاً فنياً؛ بغرض دراسة هذا المحور والتعرف على أبرز التحديات، وأهم الأولويات والرؤى على المديين المتوسط والبعيد.



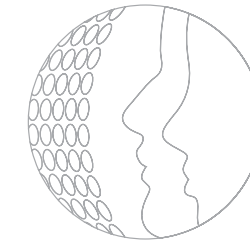
جانب من أحد اجتماعات الهيئة التنسيقية مع دوائر الموارد البشرية المحلية

الاجتماعات السنوية
لحكومة دولة الإمارات



الإطار الزمني المقترح

إعداد الإطار العام للجائزة	مايو 2017
التنسيق مع الجامعات	يونيو - أغسطس
إطلاق الجائزة	منتصف سبتمبر
استلام قائمة بأسماء المشاركين في الجائزة	أكتوبر
- استلام أسماء المرشحين والأبحاث - قائمة محدثة بأسماء المشاركين - تقديم العروض المرئية	22-28 فبراير 2018
التحكيم والتقييم واختيار الفائزين من قبل لجنة التحكيم المحايدة (شركاء الهيئة)	مارس
- الإعلان عن الفائزين - تقديم العروض المرئية النهائية - في مؤتمر الموارد البشرية	أبريل
نشر البحوث الفائزة في مجلة صدى الموارد البشرية	نوفمبر



جائزة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لأفضل بحث علمي في الموارد البشرية

تعد جائزة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لأفضل بحث علمي في الموارد البشرية إحدى المبادرات الاستراتيجية المبتكرة للهيئة، والتي تستهدف في دورتها الأولى طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة، وجامعة زايد، وكليات التقنية العليا، وكذلك الهيئة التدريسية، في التخصصات ذات العلاقة بمواضيع الجائزة.

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

FAHR Award for the Best Academic Research in Human Resources



عمل الموارد البشرية، باستخدام أساليب البحث العلمي والتكنولوجيا، وتشجيع البحث العلمي المتخصص، ورفع مستوى مخرجاته في سبيل تمكين الكفاءات الوطنية وتطوير رأس المال البشري.

وتهدف جائزة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لأفضل بحث علمي في مجال الموارد البشرية إلى تحفيز الشباب لمواصلة مبادراتهم البحثية، ودراسة واقع العمل وتحدياته ومستقبل الموارد البشرية، بالإضافة إلى عكس الدور الحيوي للموارد البشرية في التميز، ورفع مستوى الإنتاجية، وتعزيز العمل المجتمعي على مستوى الحكومة الاتحادية، وإشراك الجامعات - مدرسين وطلبة - للنهوض بمستوى الموارد البشرية، وربطهم بالواقع المهني والعملي.

وتأتي الجائزة انطلاقاً من حرص الهيئة على المساهمة في إثراء استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعزيز مبادرات الهيئة، وذلك من خلال دراسة واقع الموارد البشرية واستشراف مستقبلها، والوقوف على أبرز التحديات التي تواجهها في بيئة العمل، واقتراح الحلول التي من شأنها تذليل تلك التحديات، بما يعزز دورها في الوزارات والجهات الاتحادية، ويسهم في تحقيق شؤلي طموحات وتطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.

أهداف الجائزة

وترمي الهيئة من خلال الجائزة التي سيتم الإعلان عن الفائزين بدورتها الأولى في إبريل من العام 2018 إلى تعزيز دور الشباب في تطوير العمل الحكومي، وترسيخ ثقافة الابتكار في

جدول المكافآت للفائزين بالجائزة		
الترتيب	فئة المدرسين	فئة الطلاب
المركز الأول	• 30,000 درهم إماراتي • درع الجائزة الذهبي • نشر ملخص البحث في مجلة صدى الموارد البشرية	• 30,000 درهم إماراتي • درع الجائزة الذهبي • نشر ملخص البحث في مجلة صدى الموارد البشرية
المركز الثاني	• 20,000 درهم إماراتي • درع الجائزة الفضي • نشر ملخص البحث في مجلة صدى الموارد البشرية	• 20,000 درهم إماراتي • درع الجائزة الفضي • نشر ملخص البحث في مجلة صدى الموارد البشرية
المركز الثالث	• 10,000 درهم إماراتي • درع الجائزة البرونزي	• 10,000 درهم إماراتي • درع الجائزة البرونزي



جانب من ورش التعريف بالجائزة



الفئات المستهدفة

ألف درهم إماراتي، بالإضافة إلى درع الجائزة الذهبي، مع نشر الملخصات البحثية الخاصة بهم في مجلة صدى الموارد البشرية، في حين يتلقى الحاصلون على المركز الثاني مبلغاً وقدره 20 ألف درهم إماراتي، ودرع الجائزة الفضي، مع نشر ملخصاتهم البحثية في مجلة صدى الموارد البشرية، أما الحاصلون على المركز الثالث فسيحصلون على مبلغ 10 آلاف درهم إماراتي ودرع الجائزة البرونزي.

وسيمنح الفائزون فرصة لعرض أبحاثهم وأفكارهم المبتكرة خلال مؤتمر الموارد البشرية الدولي الذي تنظمه الهيئة بشكل سنوي، وكذلك خلال أحد ملتقيات نادي الموارد البشرية أحد مبادرات الهيئة الاستراتيجية، والذي يعد منصة تجمع مختصي الموارد البشرية على مستوى الدولة بشكل دوري؛ لتبادل المعارف وأفضل الممارسات والخبرات.

وتمنح الجائزة مكافآت مالية وعينية لأفضل الدراسات والبحوث العلمية المتعلقة بمستقبل رأس المال البشري في دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي تنتج مقترحات ومبادرات مبتكرة يمكن تبنيها وتطبيقها، وستعتمد الهيئة في كل دورة من دورات الجائزة إلى تحديد عددٍ من المواضيع ذات العلاقة بمستقبل رأس المال البشري، ويكون تقديم البحوث العلمية وفقاً لها.

وتستهدف الجائزة طلبة البكالوريوس من السنة الثالثة وما فوق وطلبة الماجستير والهيئة التدريسية في جامعتي الإمارات وزايد وكليات التقنية العليا.

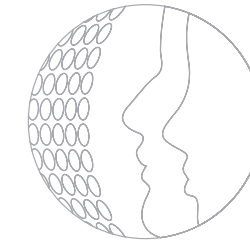
مكافآت الفائزين بالجائزة

ويمنح الحاصلون على المركز الأول في الجائزة من الطلبة والهيئة التدريسية مبلغاً قدره 30



الجائزة تسهم في قراءة واقع الموارد البشرية واستشراف مستقبلها

الأهداف الاستراتيجية لمبادرة «معارف»



مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية.... تدريب مبتكر يواكب الحاضر ويستشرف المستقبل

تقوم فكرة مبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، التي أطلقتها الهيئة في العام 2013 على حصر أفضل مزودي خدمات التدريب في الإمارات، وفق معايير محددة، وإعداد قائمة بهم، وإتاحتها للوزارات والجهات الاتحادية، والوقوف على حاجة الجهات من التدريب وفق خططها السنوية، والتفاوض مع مزودي خدمات التدريب المعتمدين في الحكومة الاتحادية لتقديم هذه البرامج والدورات بأسعار مخفضة، وأخرى مجانية.

وتسهم المبادرة في تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية وتمكين المواطنين لتولي أدوار ومناصب قيادية وفنية، وخلق ثقافة مبنية على الأداء الممتاز، والإنتاجية العالية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، بما يحقق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

وتهدف «معارف» إلى خلق شراكة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص، وضمان تدريب

وتسهم المبادرة في تعزيز قدرات موظفي الحكومة الاتحادية وتمكين المواطنين لتولي أدوار ومناصب قيادية وفنية، وخلق ثقافة مبنية على الأداء الممتاز، والإنتاجية العالية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، بما يحقق استراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ورؤية الإمارات 2021.

وتهدف «معارف» إلى خلق شراكة قائمة على المسؤولية المجتمعية والمنفعة المتبادلة بين القطاعين الحكومي والخاص، وضمان تدريب

«معارف» بالأرقام

دورة تدريبية مجانية ومشتركة عقدتها الهيئة بالتعاون مع شركائها من مزودي خدمات التدريب المعتمدين لموظفي الحكومة الاتحادية منذ إطلاق مبادرة «معارف» وحتى نهاية العام 2017

1579

دورة فقط خلال العام 2017

406

موظف اتحادي استفاد من هذه الدورات

19.000

مزود خدمة تم اختيارهم وجاري العمل على اختيار المزيد وفق معايير تم تطويرها وتحديثها بغية رفع جودة الخدمات التدريبية في الجهات الاتحادية

179

وشارك في الملتقى قرابة 50 مزود تدريب معتمد ومفضل ضمن مبادرة «معارف»، وتزامن معه عقد سلسلة من الندوات والبرامج والدورات التدريبية التخصصية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وفي أكثر من مجال، موزعة على إمارتي أبوظبي ودبي، حيث تم منح المشاركين شهادات تخصصية في الموضوعات المطروحة.

ويعد ملتقى «معارف» السنوي منصة مثالية لاستعراض أحدث طول تدريب وتطوير الموارد البشرية، وأحد أهم مخرجات مبادرة «معارف»، حيث يوفر برامج ودورات تدريبية مجانية متخصصة تدعم تطوير كفاءات ومهارات موظفي الحكومة، وتسهم في رفد الوزارات والجهات الاتحادية برأس مال بشري مؤهل، قادر على تحقيق رؤية الإمارات وأجندتها الوطنية.

وشكل المعرض المصاحب لملتقى «معارف» فرصة أمام الوزارات والجهات الاتحادية والمعنيين للاطلاع على طول التدريب المبتكرة، وأحدث التقنيات المستخدمة في هذا المجال، ومحطة تواصل مع أفضل مزودي التدريب والتقييم في الدولة، للتعرف على خدماتهم وبرامجهم التدريبية، التي تنمي رأس المال البشري وتمكنه.

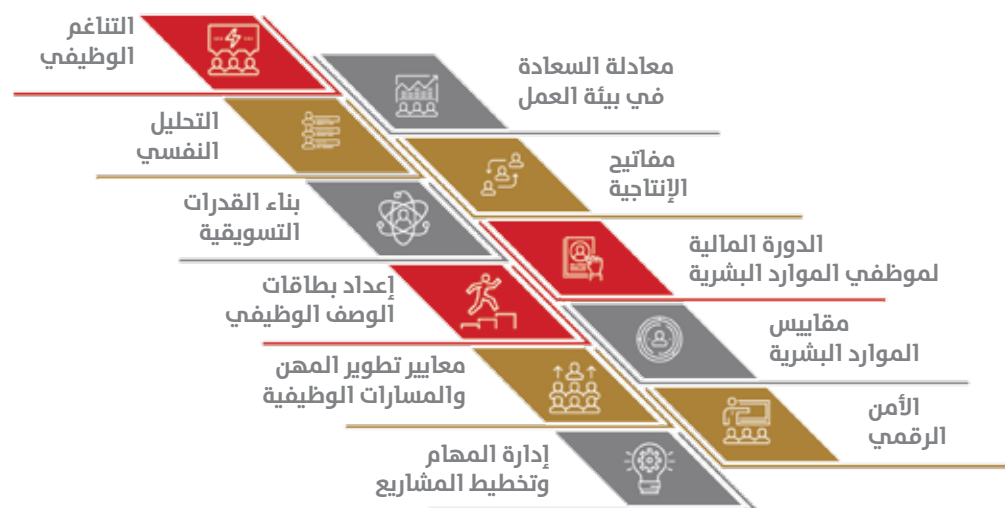
30 ندوة ودورة تدريبية

وخلال الملتقى قدم عدد من مراكز التدريب المنضوية تحت مبادرة «معارف» قرابة 30 ندوة وبرنامجاً تدريبياً متخصصاً مجاناً، استفاد منها المئات من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، في خطوة تجسد ثقافة العمل التطوعي التخصصي.

وتناولت الدورات موضوعات عدة منها: (معادلة السعادة في بيئة العمل، ومفاتيح الإنتاجية، والدورة المالية لموظفي الموارد البشرية، ومقاييس الموارد البشرية، وإدارة المهام وتخطيط المشاريع، والأمن الرقمي، والتناغم الوظيفي، ومعايير تطوير المهن والمسارات الوظيفية، والتحليل النفسي، وبناء القدرات التسويقية، وإعداد بطاقات الوصف الوظيفي).

ومن البرامج والدورات التدريبية المقدمة ضمن فعاليات أسبوع «معارف»: (تحقيق التميز من خلال الابتكار، والاتجاهات الحديثة في التدريب والتطوير، والتدرب على العصف الذهني، والمسؤولية المجتمعية للمؤسسات، واستشراف المستقبل، والتميز والتركيز على نقاط القوة).

موضوعات الدورات



الدورات من خلال ربطها بنظام التدريب والتطوير الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية.

ملتقى «معارف» يجسد

ثقافة العمل التطوعي التخصصي

بمشاركة المئات من مختصي التدريب والتقييم والتعلم والموارد البشرية، عقدت الهيئة في أكتوبر الماضي، ملتقى «معارف» السنوي للتدريب والتطوير 2017، في مقر قرية دبي للمعرفة.

نسخة محدثة لبوابة

«معارف» الإلكترونية

وخلال العام 2017 أطلقت الهيئة النسخة المحدثة من بوابة «معارف» الإلكترونية، وأتاحها لمتعلميها عبر تطبيقها الذكي FAHR، حيث تتيح لمزودي خدمات التدريب إمكانية عرض الدورات التدريبية التي يقدمونها، وأسعار تلك الدورات، ونسب الخصومات المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة الاتحادية، كما تمكن الوزارات والجهات الاتحادية من اختيار الدورات التي تتناسب مع احتياجات موظفيها، ومعرفة أماكن انعقادها، وتقييم تلك



برنامج تعريف شامل للموظفين الجدد عبر البوابة

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

وتتيح البوابة إمكانية تعبئة وثيقتي السلوك المهني وسرية المعلومات والتوقيع عليهما إلكترونياً، وفي حال استكمال الموظف كافة مراحل ومتطلبات البرنامج التعريفي سيحصل على شهادة إنجاز إلكترونية تصله على بريده الإلكتروني الرسمي.

بوابة التعلم الإلكتروني... منصة تدريب مثالية لموظفي الحكومة الاتحادية

انطلاقاً من حرصها على توعية موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بسياسات وتشريعات وقوانين الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وتعريفهم بأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية التي أطلقتها، والمطبقة في الوزارات والجهات الاتحادية، أطلقت الهيئة مطلع العام 2017 المرحلة الأولى من مشروع بوابة التعلم الإلكتروني.

بينما تستهدف المرحلة الثانية مسؤولي الموارد البشرية، حيث ستتيح لهم البوابة تدريباً إلكترونياً شاملاً على كافة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم، في حين أن المرحلة الثالثة من المشروع ستكون موجهة لمختصي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، بحيث تقدم لهم خيارات تدريبية واسعة، على كافة الإجراءات التي من شأنها أن تمكنهم من القيام بالمهام الموكلة إليهم، أما المرحلة الرابعة والأخيرة من مشروع بوابة التعلم الإلكتروني ستشهد إطلاق مكتبة إلكترونية تضم العديد من الكتب الإلكترونية في مختلف المجالات والتخصصات؛ بغية تشجيع الموظفين على القراءة، وترسيخ ثقافة حب الاطلاع لديهم.

وتهدف المرحلة الأولى من المشروع إلى توعية كافة موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بشكل عام، والموظفين الجدد على وجه الخصوص بسياسات وتشريعات وقوانين الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى تعريفهم بأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المختلفة التي أطلقتها الهيئة على مستوى الحكومة الاتحادية تحت مظلة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

مراحل المشروع

ويتألف مشروع بوابة التعلم الإلكتروني من أربع مراحل، حيث تستهدف المرحلة الأولى عموم الموظفين في الوزارات والجهات الاتحادية،

إطلاق

برنامج الشهادات المهنية والتخصصية

من مبادرات الهيئة المميزة خلال العام 2017، إطلاقها برنامج الشهادات المهنية والتخصصية للحكومة الاتحادية، الذي تسعى من خلاله إلى دعم الوزارات والجهات الاتحادية وتمكينها، وتعزيزها بالكفاءات والمواهب المتخصصة، بما يسهم في تحسين جودة نتائج نظام التدريب والتطوير في الحكومة الاتحادية.

وترمي الهيئة من برنامج الشهادات المهنية والتخصصية للحكومة الاتحادية إلى حصر البرامج التدريبية التي تمنح شهادات مهنية متخصصة ومعتمدة، والجهات والمؤسسات المانحة للاعتماد، وتعزيز توجهات الجهات الاتحادية لاستثمار موازنات التدريب في برامج تدريب تخصصية معتمدة، وتأسيس قاعدة بيانات موحدة على مستوى الحكومة الاتحادية بالبرامج والجهات المانحة للاعتماد يمكن للوزارات والجهات الاتحادية الوصول إليها بيسر، وإيفاد موظفيها للمشاركة في تلك البرامج والحصول على شهادات مهنية.

316 برنامجاً مهنيًا
وفق 20 كفاءة تخصصية



وكانت الهيئة قد انتهت من إعداد قوائم بالبرامج التخصصية وعددها 316 برنامجاً مهنيًا، وفق الكفاءات التخصصية والعوائل الوظيفية المعتمدة في الحكومة الاتحادية وعددها 20 كفاءة وعائلة وظيفية، كما تواصلت مع شركاء مبادرة «معارف» لتقديم هذه البرامج بأسعار تنافسية للوزارات والجهات الاتحادية.

مشروع

تقييم وتوصيف الوظائف

في الحكومة الاتحادية... في مراحلها الأخيرة

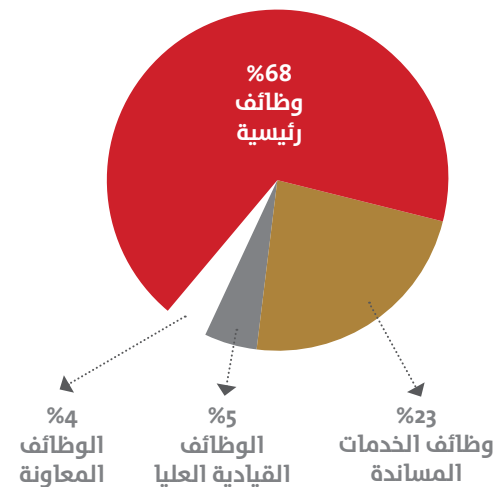
قاربت اللجنة الاتحادية لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، التي شكلتها الهيئة، على الانتهاء من مشروع تقييم وتوصيف وظائف الحكومة الاتحادية المدرجة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، حيث نجحت اللجنة منذ تشكيلها في العام 2014 وحتى نهاية العام 2017 في اعتماد بطاقات الوصف الوظيفي لقرابة 98% من إجمالي وظائف الحكومة الاتحادية، بواقع 1177 منها 341 ضمن وظائف الدعم والمساندة، و 832 ضمن فئة الوظائف التخصصية والرئيسية، و 71 ضمن فئة الوظائف القيادية.

وتشكل الوظائف الرئيسية 68% من إجمالي وظائف الحكومة الاتحادية، في حين تشكل وظائف الخدمات المساندة 23% من هذه الوظائف، مقابل 5% للوظائف القيادية العليا، و 4% للوظائف المعاونة.

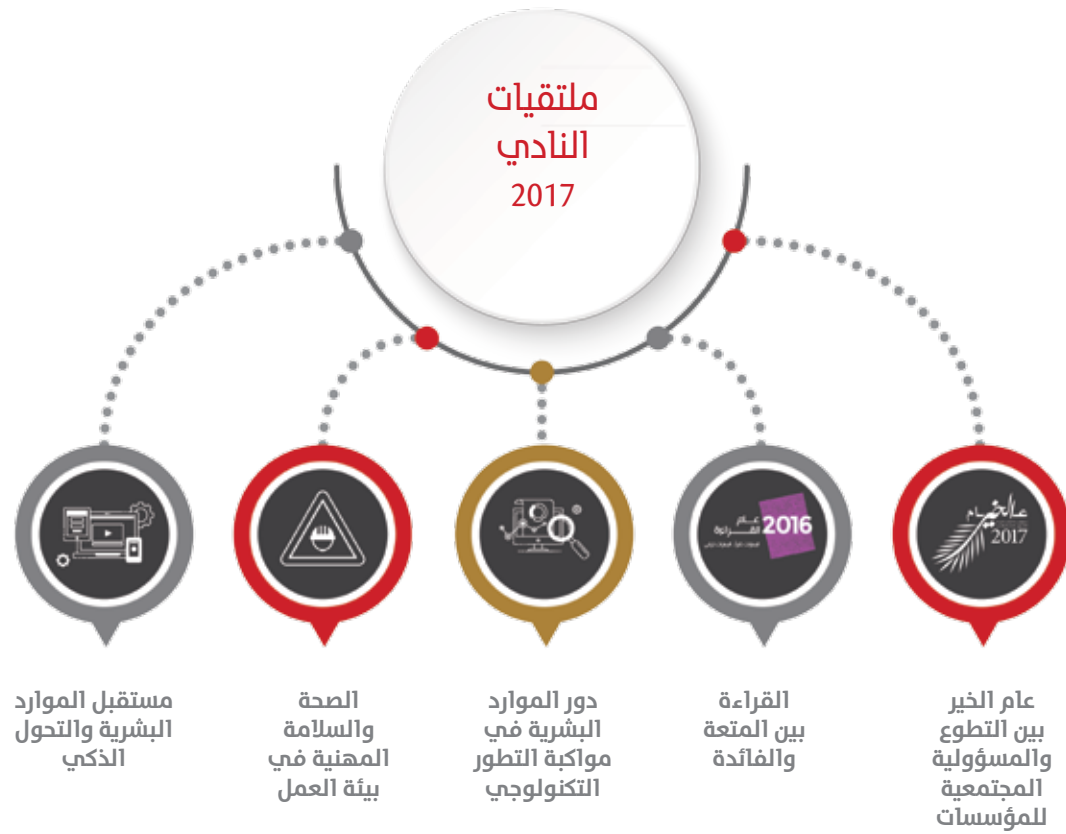
لمحة عن نظام تقييم وتوصيف الوظائف

يعد نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية الذي أطلقته الهيئة خلال العام 2014 واحداً من أفضل الأنظمة والممارسات العالمية في مجال تقييم الوظائف العامة، ويهدف إلى ربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد من أجل تحديد الدرجات لمختلف الوظائف بصورة منطقية وسليمة للوظائف بغض النظر عن المسميات الوظيفية، وبلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية، ما يؤدي إلى توحيد المسميات في الجهات الاتحادية الخاضعة لهذا النظام.

وظائف الحكومة الاتحادية



ويسعى النظام إلى بناء وتطوير قاعدة بيانات موثوقة للأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية لجميع الوظائف في الجهات الحكومية واستمرار المحافظة عليها، ولا يهدف إلى تسكين أو إعادة تسكين الموظفين بعد تطبيقه.



عواطف الهرمودي وميناء الحسني وخليفة بن هندي وأحمد بن ماجد خلال الجلسة الحوارية

رعاية حصرية

وكانت الهيئة قد وقعت مطلع العام 2017 مذكرتي تفاهم مع «الإمارات الإسلامي» ومجمع دبي للمعرفة، يرمي بموجبه الأخيران فعاليات نادي الموارد البشرية بشكل حصري خلال العام 2017.



جاءت انطلاقة نادي الموارد البشرية في العام 2010، من منطلق حرص الهيئة على وجود منصة تفاعلية، وقناة تواصل فكري ومعرفي، تجمع المهتمين والمختصين في القطاعين الحكومي -إتحادي ومحلي- والخاص بالخبراء وأصحاب التجارب المميزة تحت سقف واحد؛ لتبادل الأفكار والخبرات والحلول التي من شأنها تعزيز الأدوار المنوطة بإدارات الموارد البشرية والخدمات المؤسسية وغيرهما في مختلف القطاعات بالدولة.



ويهدف النادي إلى خلق قاعدة تواصل فكري ومعرفي بين مسؤولي ومختصي الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتبادل الآراء ومناقشة التحديات والحلول لقضايا تنمية رأس المال البشري، واستعراض ونقل أفضل الممارسات محلياً وإقليمياً ودولياً، وتقديم حلول مبتكرة مميزة وناجحة.

ويهدف النادي إلى خلق قاعدة تواصل فكري ومعرفي بين مسؤولي ومختصي الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتبادل الآراء ومناقشة التحديات والحلول لقضايا تنمية رأس المال البشري، واستعراض ونقل أفضل الممارسات محلياً وإقليمياً ودولياً، وتقديم حلول مبتكرة مميزة وناجحة.

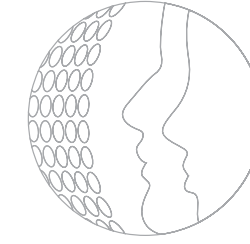
12 ألف منتسب و5 ملتقيات في 2017

وخلال العام 2017 عقد النادي الذي تجاوز عدد منتسبيه حاجز الـ 12 ألف منتسب 5 ملتقيات ناقشت عدداً من الموضوعات المهمة هي: (عام الخير بين التطوع والمسؤولية المجتمعية الموارد البشرية في مواكبة التطور التكنولوجي، والصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، ومستقبل الموارد البشرية والتحول الذكي).

ويحرص النادي على التواصل مع منتسبيه من خلال (الموقع الإلكتروني، والبريد الإلكتروني، وقنوات التواصل الاجتماعي المختلفة)، ويمكن التقدم بطلب انتساب للنادي من خلال:

• الموقع الإلكتروني للهيئة: www.fahr.gov.ae

• البريد الإلكتروني للنادي HRClub@fahr.gov.ae



مؤتمر الموارد البشرية الدولي السابع

بات مؤتمر الموارد البشرية الدولي، أحد أهم المنصات العلمية التفاعلية التي تعنى بقطاع الموارد البشرية على مستوى المنطقة، وتسلط الضوء على أفضل الممارسات والتحديات التي تواجهه، إذ عقدت الهيئة دورته السابعة في إبريل 2017، تحت رعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي، وتحت عنوان «الشباب وصياغة مستقبل رأس المال البشري».

وتواصل الفعال مع الشباب، وأهمية تبني المواهب الشابة، ودور هذه المواهب في دفع عجلة التقدم والتنمية في المؤسسات.

استثمار طاقات الشباب

وقدراتهم الإبداعية

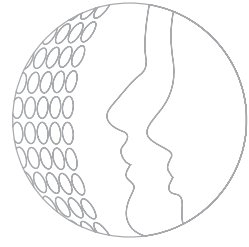
وشدد المؤتمر على ضرورة أن تولي المؤسسات على اختلافها جيل الشباب أهمية كبيرة، لجهة الجذب والاستقطاب والدعم والتحفيز والتطوير، والمحافظة عليهم واستثمار طاقاتهم وقدراتهم الإبداعية إلى أقصى حد ممكن، وتلبية احتياجاتهم وتحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم المهنية.

وبلغ عدد المتحدثين في المؤتمر، قرابة 25 متحدثاً وخبيراً في الموارد البشرية من مختلف دول العالم، وشارك به قرابة 500 خبير ومختص ومهتم في مجال الموارد البشرية، وعدد من مدراء الخدمة المدنية والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربي، وكبار مسؤولي الموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص من مختلف دول العالم.

وناقش المؤتمر على مدى يومين، عدداً من القضايا الساخنة ذات العلاقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري، لا سيما قضية تمكين جيل الشباب في بيئة العمل، وكيفية إدارة أدائهم واستثمار طاقاتهم ومواهبهم على الوجه الأمثل، وآلية



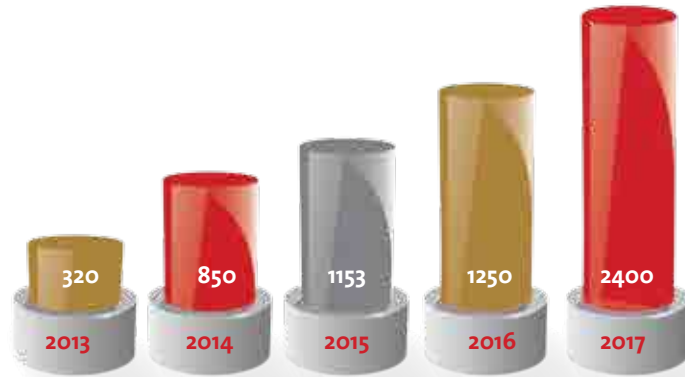
مؤتمر الموارد البشرية الدولي السابع يوصي بالاهتمام بالمواهب الشابة



فريق الاستشارات القانونية

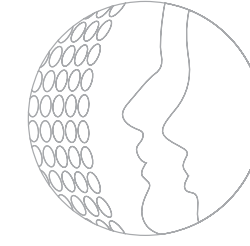
لعب فريق الاستشارات القانونية في الهيئة منذ تشكيله في العام 2010 دوراً بارزاً في توعية وتثقيف موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بقوانين وأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وكان له إسهامات واضحة في خلق ثقافة قانونية سليمة لديهم حول تشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، وذلك من خلال الرد على استفساراتهم وأسئلتهم حولها.

2400 استشارة في 2017



وتظهر إحصاءات الهيئة تركيز الاستشارات القانونية حول عدد من الموضوعات الرئيسية كموضوع (بدل السكن، والتعيين، ومكافأة نهاية الخدمة، والإجازات بأنواعها، والبدلات والعلاوات، والمخالفات الوظيفية، وساعات الرضا، والترقيات، والإيفاد، ونظام إدارة الأداء).

وخلال العام 2017 واصل فريق الاستشارات القانونية عطاءاته وإنجازاته الملموسة، حيث نجح في التعامل مع أكثر من 2400 استشارة واستفساراً قانونياً واردة من الوزارات والجهات الاتحادية وموظفيها، مقابل 1250 استشارة في العام 2016، و1153 استشارة في 2015، و850 استشارة خلال العام 2014، و320 استشارة في العام 2013.



تعديلات قانون الموارد البشرية تواكب مستجدات المرحلة

منذ أن أصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» أواخر العام 2016، المرسوم بقانون اتحادي رقم 17 لسنة 2016 في شأن تعديل أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2011، بذلت الهيئة جهوداً لافتة للتوعية بهذه التعديلات، وعقدت سلسلة ورش تعريفية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية التي ينطبق عليها المرسوم.

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

وبعد هذا التعديل الذي أصبح نافذاً بتاريخ 9 فبراير 2017، هو الثالث من نوعه على قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في غضون 8 سنوات، الأمر الذي يؤكد بما لا يدع مجالاً للشك حرص القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة على مواكبة التطور الديناميكي والتغيرات المتسارعة التي تشهدها دولة

تعديل 22 مادة أساسية من القانون

وتضمن المرسوم تعديل 22 مادة أساسية من المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته.

12

قناة للتواصل مع الفريق

في إطار حرص الهيئة على تسهيل آلية التواصل مع فريق الاستشارات القانونية، عمدت إلى تخصيص 12 قناة تواصل:

		
التطبيق الذكي FAHR	البريد الإلكتروني info@fahhr.gov.ae	الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae
		
وسائل التواصل الاجتماعي twitter	نظام أتمتة سياسات الموارد البشرية (OPA)	نظام الريميدي (Remedy)
		
العيادة القانونية	الرسائل التوعوية (عين على، وهل تعلم)	المراسلات الرسمية
		
الفاكس 04/2953444	الرقم المجاني 600525524	المحادثات الفورية (Live Chat)

ويقوم فريق الاستشارات القانونية بدراسة الحالات الواردة من موظفي الجهات الاتحادية وإدارات الموارد البشرية والقانونية فيها، فيما يتعلق بقوانين وتشريعات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ويهدف الفريق إلى توحيد الآراء القانونية في كافة المسائل المعروضة على الهيئة، وتوثيق المبادئ القانونية لتسهيل إجراءات العمل في المستقبل.

12 قناة للتواصل مع الفريق

وفي إطار حرص الهيئة على تسهيل آلية التواصل مع فريق الاستشارات القانونية، عمدت إلى تخصيص 12 قناة تواصل منها: الموقع الإلكتروني للهيئة (www.fahr.gov.ae)، والبريد الإلكتروني، والتطبيقات الذكية، ونظام الريميدي (Remedy)، ونظام أتمتة سياسات الموارد البشرية (OPA)، ووسائل التواصل الاجتماعي «تويتر»، والمراسلات الرسمية، والرسائل التوعوية (عين على، وهل تعلم)، والعيادة القانونية، والمحادثات الفورية (Live Chat) الهادفة للتواصل المباشر مع كافة المتعاملين والرد الفوري والسريع على استفساراتهم، والرقم المجاني 600525524 والفاكس 04/2953444.

الاستشارات القانونية

عبر مكتب خدمة الدعم الإلكتروني

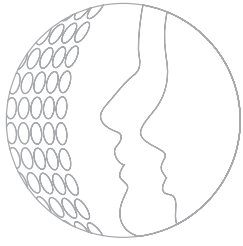
وكانت الهيئة قد أطلقت مطلع العام 2016 قناة

ثلاث خدمات رئيسية عبر مكتب خدمة الدعم الإلكتروني

طلب عقد ورش تدريبية للموظفين والمسؤولين في الوزارات والجهات الاتحادية

طلب الاستشارات القانونية واستقبال الرد عليها

تقديم الاعتراضات على قرارات لجان التظلمات في الوزارات والجهات الاتحادية



مركز الاتصال الموحد .. 58 ألف اتصال في عام

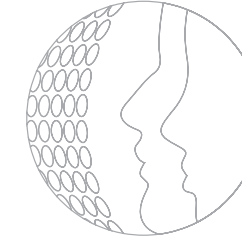
استقبلت الهيئة خلال العام 2017 أكثر من 58262 ألف اتصال من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وشركائها عبر مركز الاتصال الموحد، الذي أطلقته في العام 2014 في إطار حرصها على تعزيز التواصل مع متعاملاتها في الوزارات والجهات الاتحادية، وشركائها من مؤسسات حكومية وشبه حكومية وخاصة وأفراد.

خلال الرد على استفساراتهم المتعلقة بالأدوار المنوطة بالهيئة، وأبرز مبادراتها ومشروعاتها وأنظمة الموارد البشرية التي تطلقها تبعاً على مستوى الحكومة الاتحادية.

وتتملك الهيئة فريقاً متخصصاً من كافة إداراتها وقطاعاتها للرد على استفسارات وملاحظات المتصلين المختلفة على رقم مركز الاتصال الموحد 600525524، والذي بدوره يتولى مهمة تحويل الاتصالات إلى ذوي الاختصاص من موظفي الهيئة بناءً على الخدمة المطلوبة من قبل المتصلين.

وكان النصيب الأكبر من اتصالات واستفسارات المتعاملين حول الخدمات التي يقدمها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وإجراءات الموارد البشرية التي يتيحها النظام، بواقع 54,072 ألف اتصال، مقابل 4,190 اتصال حول خدمة الاستشارات القانونية، ومبادرة «معارف» لشركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات».

ويسهم مركز الاتصال الموحد في تعزيز أواصر التعاون بين الهيئة ومتعاملاتها، وذلك من



ملتقيات الموارد البشرية

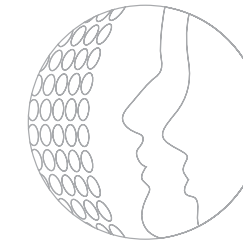


ملتقيات الموارد البشرية تمكن الهيئة من خدمة متعاملاتها على الوجه الأمثل

كبطاقة الأداء المتوازن.

وتقوم فكرة ملتقيات الموارد البشرية التي بلغ عددها خلال العام 2017 قرابة 38 ملتقى، على عقد لقاء دوري يجمع أعضاء عدد من إدارات الهيئة بممثلين عن عدد من الوزارات والجهات الاتحادية في كل مرة؛ وتشكل الملتقيات فرصة للاستماع إلى مرئيات ووجهات نظر ممثلي الوزارات والجهات الاتحادية حول آليات تحسين ورفع مستوى خدمات الهيئة.

للعام الثاني على التوالي واصلت الهيئة عقد ملتقيات الموارد البشرية -الملتقيات القانونية سابقاً- في مقار الوزارات والجهات الاتحادية، بغية رفع مستويات الوعي والمعرفة لدى موظفي تلك الجهات بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، وكذلك تعريفهم بأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية المطبقة على مستوى الحكومة الاتحادية، بغية ضمان التطبيق السليم لها، فضلاً عن توعيتهم بأنظمة ومتطلبات الموارد البشرية



نظام المكافآت والحوافز... آلية تحفيز مؤتمتة

خلال العام 2017، أطلقت الهيئة النظام الإلكتروني الخاص بالمكافآت والحوافز عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، بغية توفير آلية إلكترونية موحدة للوزارات والجهات الاتحادية؛ لترشيح موظفيها ضمن مختلف فئات نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية، الذي اقترحه الهيئة، واعتمده مجلس الوزراء في العام 2015.



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

وتطبق أحكام هذا النظام على كافة الموظفين العاملين في الوزارات أو الجهات الاتحادية، ممن تنطبق عليهم معايير وشروط الاستحقاق على اختلاف درجاتهم وفئاتهم وأنواع عقودهم، ويأتي في إطار منظومة متكاملة من أنظمة وتشريعات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والمبادرات والبرامج التحفيزية التي تعزز الأداء وترفع الإنتاجية، وتضمن سعادة الموظفين والمتعاملين على حد سواء.

أنواع المكافآت

أ- المكافأة النقدية

وهي التي يتم منحها للموظف المتميز بسبب اقتراحاته التي تسهم في تطوير الأداء أو تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين سير العمل وانتظامه، أو تقديم أفكار جديدة أو تطويرية مبدعة تضيف قيمة معنوية في جهة عمله.

فئات المكافآت النقدية

وقسم القرار المكافآت النقدية إلى الفئات التالية: فئة «الموظف الاستثنائي»، وفئة «الموظف المبدع»، وفئة «موظف تستاهل»، وفئة «الموظف المتميز»، وفئة «الموظف المجتمعي»، وفئة «الجندي المجهول» موظفي الفئة الخدمية والمعاونة، وفئة «الشركاء الخارجيين».

ب- المكافأة السنوية

وهي التي يتم منحها للموظف الذي يبذل جهوداً متميزة في تحقيق الأهداف وإنجاز المهام

المكلف بها بأساليب ذكية تبسط الإجراءات وتزيد الإنتاجية بأقل الموارد، وبناء على مستوى الأداء الذي حصل عليه وفق نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، وتمنح المكافأة السنوية للموظف المؤهل في نهاية دورة نظام إدارة الأداء (مرحلة التقييم النهائية) لكل سنة، وذلك بعد اعتماد لجنة الضبط والموازنة لنتائج التقييم النهائية.

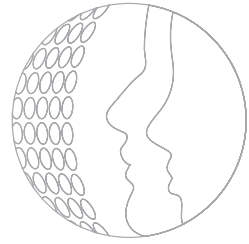
وبحسب القرار تمنح المكافأة السنوية للموظف الذي يكون قد مضى على خدمته في الجهة سنة على الأقل، وأن يكون الموظف حاصلاً على أحد مستويات الأداء المتميز ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي المعتمد (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ أو يفوق التوقعات)، ولا يجوز الجمع بين المكافأة السنوية وأي نوع من أنواع الترقيات، وأن يكون قد مضى على آخر مكافأة تقاضاها الموظف مدة لا تقل عن (12) شهراً.

وفي حال كان تقدير الموظف «يفوق التوقعات بشكل ملحوظ» فإن قيمة المكافأة يجب ألا تزيد على (3) ثلاثة رواتب أساسية للراتب الذي يتقاضاه الموظف، أما في حال كان تقدير الموظف «يفوق التوقعات» فإن قيمة المكافأة يجب ألا تزيد على راتبين أساسيين.

ج- الحوافز (المكافآت الأخرى)

وهي المكافآت المعنوية التي تمنح للموظفين الذين ساهموا في إنجازات استثنائية يكون من شأنها المساهمة في تطوير العمل، ويشترط فيها أن يكون الموظف حاصلاً على أحد مستويات الأداء المتميز ضمن نظام إدارة الأداء الاتحادي المعتمد (يفوق التوقعات بشكل ملحوظ أو يفوق التوقعات)، أو أن يؤدي عملاً ذو أثر إيجابي وفقاً للشروط والمعايير التي تحددها الوزارة أو الجهة الاتحادية لذلك.

ويستحق الموظف الفائز شهادة تقدير من الوزير أو من يفوضه خلال إحدى فعاليات الوزارة أو الجهة الاتحادية، وهدايا عينية على ألا تزيد قيمتها على (5000) خمسة آلاف درهم.



«امتيازات»... مئات العروض والشركات لخدمة موظفي الحكومة الاتحادية

عند الحديث عن إنجازات الهيئة خلال العام 2017، نذكر برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، الذي يعنى بتقديم خصومات حصرية لموظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم، وتقوم فكرته على عقد شراكات مع مؤسسات خاصة تقدم السلع والخدمات لموظفي الحكومة الاتحادية، بأسعار تفضيلية خاصة.

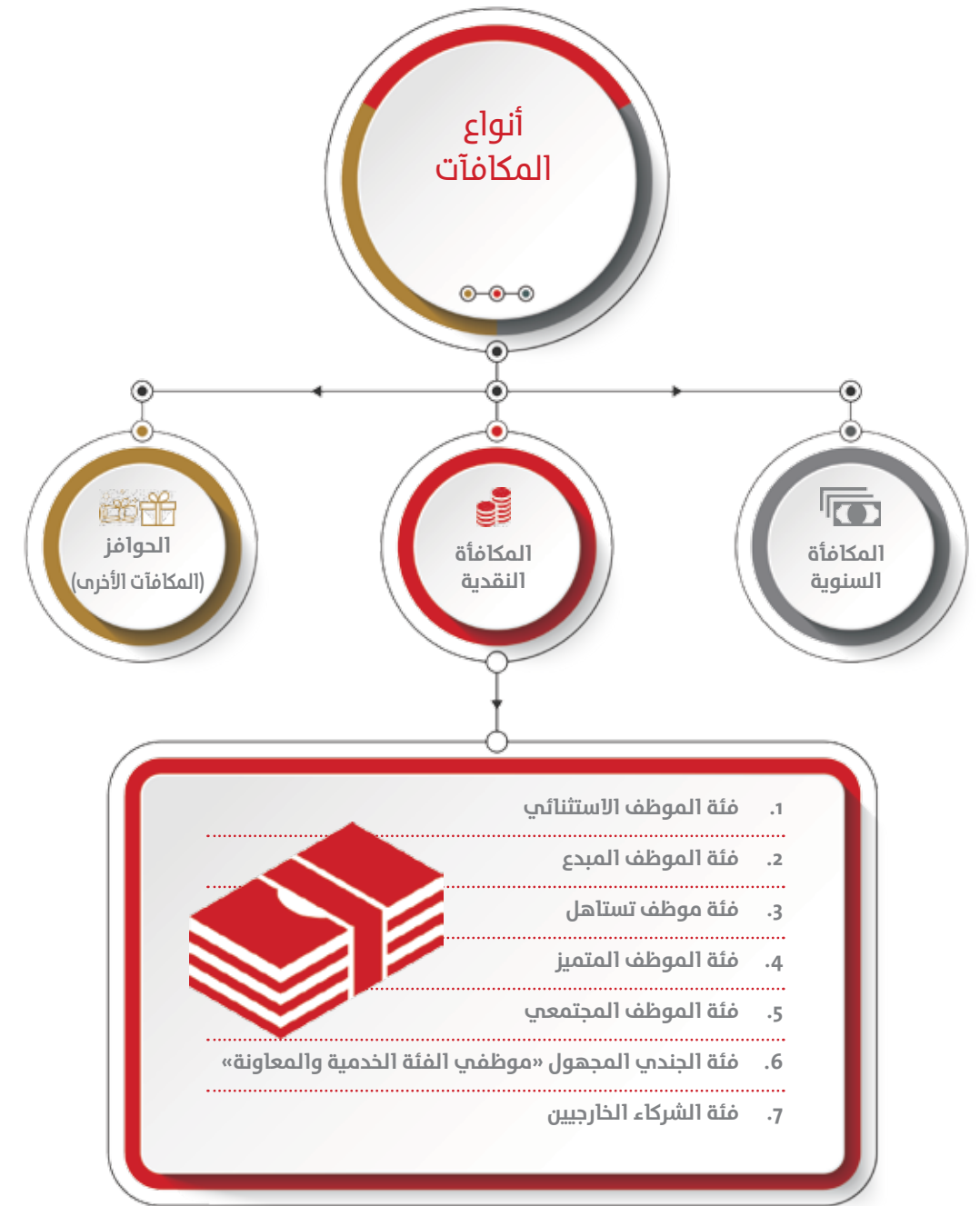
تطبيق «امتيازات» الذكي

في منتصف العام 2017 أطلقت الهيئة برنامج «امتيازات» بحلة جديدة، كتطبيق ذكي يخدم الموظف في كل زمان ومكان، ويعزز توجهات حكومتنا الرشيدة نحو الأتمتة والتحول الذكي، ويحظى البرنامج برعاية كل من: (بنك دبي التجاري، وشركة الإمارات للاتصالات «اتصالات»، وشركة الصكوك الوطنية و«OSN»).

ويتسم التطبيق الذكي لامتيازات (Imtiyazat) بسهولة التصفح، وأنه تفاعلي بامتياز، حيث أنه يتضمن العروض الحصرية المقدمة من قبل شركاء «امتيازات» لموظفي الحكومة الاتحادية،

وخرائط تفاعلية لأماكن هذه العروض، كما أنه يتيح للشركات المدرجة ضمن المبادرة إمكانية تحديث عروضها وطرح عروض جديدة.

وترمي الهيئة من خلال مبادرة «امتيازات» إلى دعم موظفي الحكومة الاتحادية وتحفيزهم، بالإضافة إلى رفع مستويات الرضا والتناغم والسعادة الوظيفية، والولاء المؤسسي لديهم، بحيث توفر لهم امتيازات خاصة دون سواهم، من خلال شراكاتها مع القطاع الخاص، لما في ذلك من أثر على تحسين وتطوير إنتاجيتهم، وبالتالي تحقيق رؤية الإمارات 2021، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.



برنامج «امتيازات»؛ حيث وكالات السيارات، والفنادق، وشركات السياحة والسفر ومحال المجوهرات، ومؤسسات الرعاية الصحية، وشركات تأجير السيارات، وعدد من محلات البيع بالتجزئة والمطاعم.

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

255 شركة تقدم

خصومات ضمن «امتيازات»

ومنذ إطلاق برنامج امتيازات أبرمت الهيئة قرابة 255 اتفاقية شراكة مع مؤسسات وشركات خاصة ضمن المبادرة يستفيد منها كافة موظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم.

عروض متنوعة وخصومات مميزة

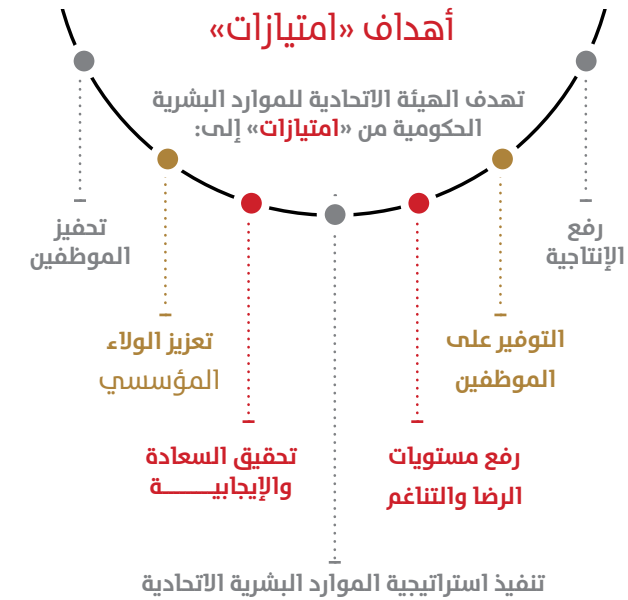
وتتنوع مجالات عمل الشركات المدرجة ضمن



د.عبد الرحمن العور ومحمد العلي خلال توقيع مذكرة التفاهم بين الهيئة والصوك الوطنية



مدير عام الهيئة ومارتن ستيوارت يوقعان مذكرة التفاهم بين الهيئة وOSN



طريقة تحميل التطبيق الذكي لـ «امتيازات»



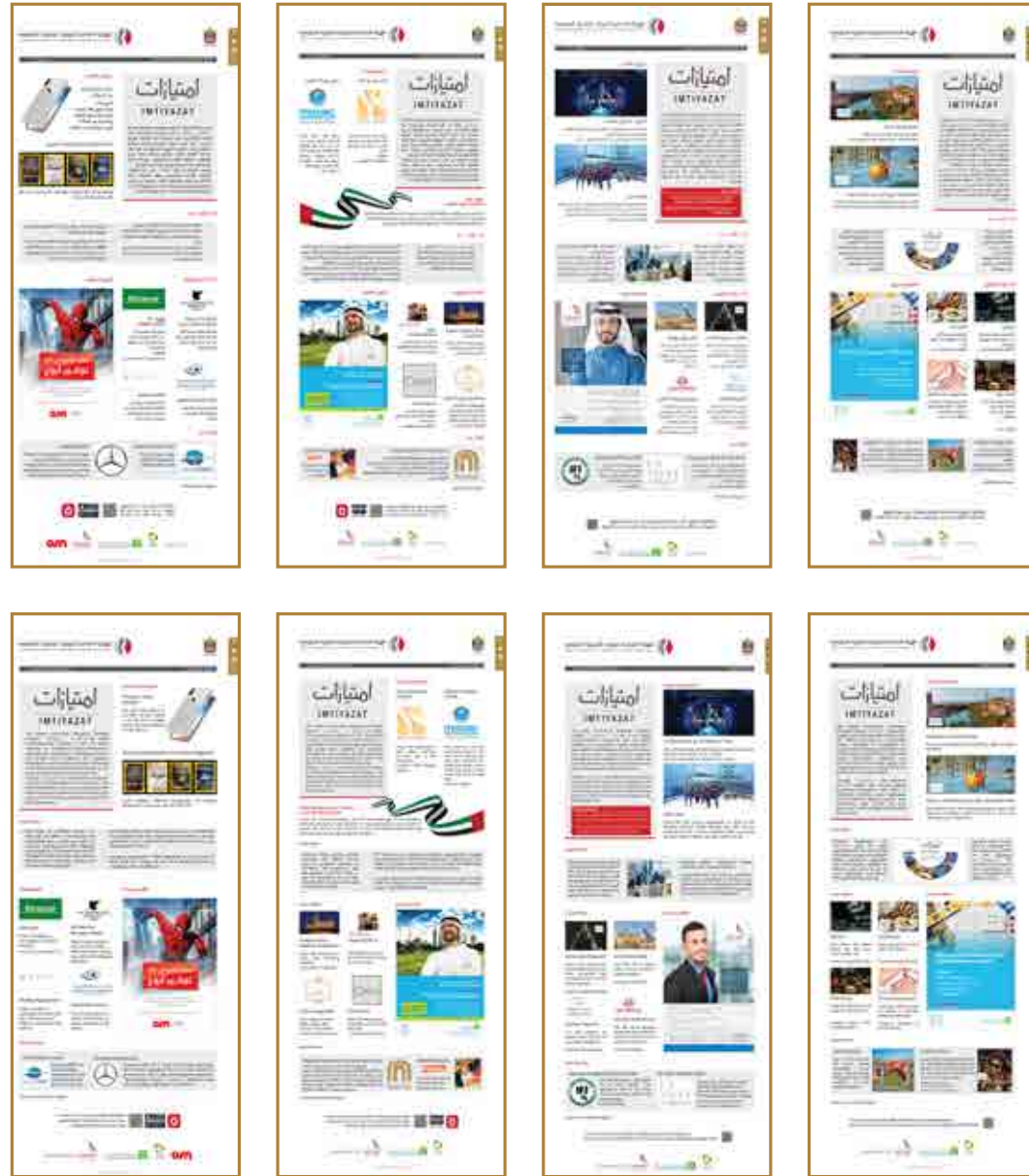
1 - اختيار اللغة

2 - إدخال البريد الإلكتروني الرسمي للموظف وليس البريد الشخصي

3 - تحقق من بريدك الإلكتروني، حيث ستصلك رسالة تتضمن رمز التعريف الشخصي. ما عليك إلا أن تدخل هذا الرمز والمكون من 6 أرقام لتفعيل التطبيق

4 - قم بتعبئة بياناتك الشخصية مثل الاسم، رقم الهاتف المتحرك ونوع الجنس

نشرة إلكترونية شهرية



الاتحادية، وأحدث الشركات المنظمة إليها، وآليات التواصل مع فريق المبادرة، ويمكنكم الاطلاع عليها وتحميلها من الموقع الإلكتروني للهيئة www.fahr.gov.ae.

وفي سبتمبر أطلقت الهيئة النشرة الإلكترونية الشهرية لبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، والتي تتضمن نبذة عن آخر مستجدات مبادرة «امتيازات»، وأبرز العروض المقدمة حصرياً لموظفي الحكومة



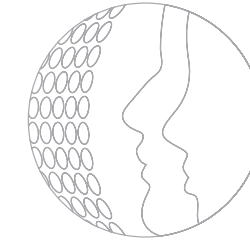
15.947

تحميل
للتطبيق في 7 أشهر

ومنذ إنطلاقه في مايو من العام 2017، شهد تطبيق «امتيازات» الذكي تفاعلاً كبيراً من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، وجمهور متعاملي الهيئة، حيث بلغ عدد مرات تحميل التطبيق منذ إنطلاقه وحتى نهاية العام 2017، أكثر من 15.947 ألف تحميل، في حين وصل عدد مستخدمي التطبيق من موظفي الحكومة الاتحادية قرابة 13.981

مجالات عديدة يستفيد منها كافة موظفي الحكومة الاتحادية وعائلاتهم





إطلاق دليل الجذب والحفاظ على الموظفين في الحكومة الاتحادية

في خطوة مهمة تدعم جهود الهيئة وتحركاتها نحو تعزيز جاذبية وتنافسية بيئة العمل في الحكومة الاتحادية، وجعلها حاضنة مثالية للإبداع وبيئة خصبة للابتكار، وذلك من خلال جذب واستقطاب أصحاب المواهب والكفاءات والخبرات في مختلف المجالات والتخصصات، أطلقت الهيئة خلال العام 2017، دليل الجذب والحفاظ على الموظفين في الحكومة الاتحادية.



وترمي الهيئة من إطلاق الدليل إلى دعم إدارات الموارد البشرية والرؤساء المباشرين في الوزارات والجهات الاتحادية على تطوير قدراتهم فيما يتعلق بجذب واستقطاب الخبرات والكفاءات والحفاظ عليها، وفق أفضل الممارسات والتجارب والمقارنات المعيارية في مجال تنمية وتطوير رأس المال البشري وتمكينه.

ويسهم الدليل في تطوير منهجية عمل تمكن الوزارات والجهات الاتحادية من تطبيق أفضل

الممارسات في مجال جذب الكفاءات والمواهب والحفاظ عليها، والوقوف على عوامل تسرب الكفاءات والمواهب من الحكومة الاتحادية والحد منها، بالإضافة إلى دعم وتشجيع الجهات لتطوير ممارسات وحلول مبتكرة تضمن فعالية عمليات الجذب والحفاظ على الكفاءات في كل جهة، وتحديد إطار استرشادي للجهات الاتحادية لتطوير آليات لجذب الكفاءات والمواهب من سوق العمل والحفاظ عليها.

تحديات عملية الجذب والاستقطاب

ويتطرق الدليل للحديث عن العديد من التحديات التي قد تواجه عملية جذب واستقطاب المواهب والكفاءات، ومنها: (تنافسية الأجور، ومحدودية فرص التعلم والتطوير، وكذلك ضعف الاهتمام بتطور الموظف لاحقاً في جهة العمل، وصعوبة الموازنة بين العمل والحياة الخاصة، حيث تتأثر الجوانب المتعلقة بالرفاه الوظيفي للموظفين، بالإضافة إلى عدم مواكبة التقدم التكنولوجي من خلال الحضور الفعال على الشبكات الاجتماعية المهنية وعلى المواقع الإلكترونية ذات الصلة).

مرحلة الجذب والاستقطاب

ويسلط الدليل الضوء على المراحل المختلفة التي تمر بها رحلة الجذب والحفاظ على الموظفين وهي: (الاختيار والتعيين لأفضل الكفاءات والخبرات المتوفرة، والبرنامج التأهيلي للموظفين الجدد، ووضع خطط واضحة لدمج الموظفين في بيئة العمل، وتطوير الموظفين بما يتواءم مع الخطة الاستراتيجية للجهة وخطط التطوير الفردية للموظفين، والتركيز على تحسين نتائج التناغم والولاء والسعادة الوظيفية).

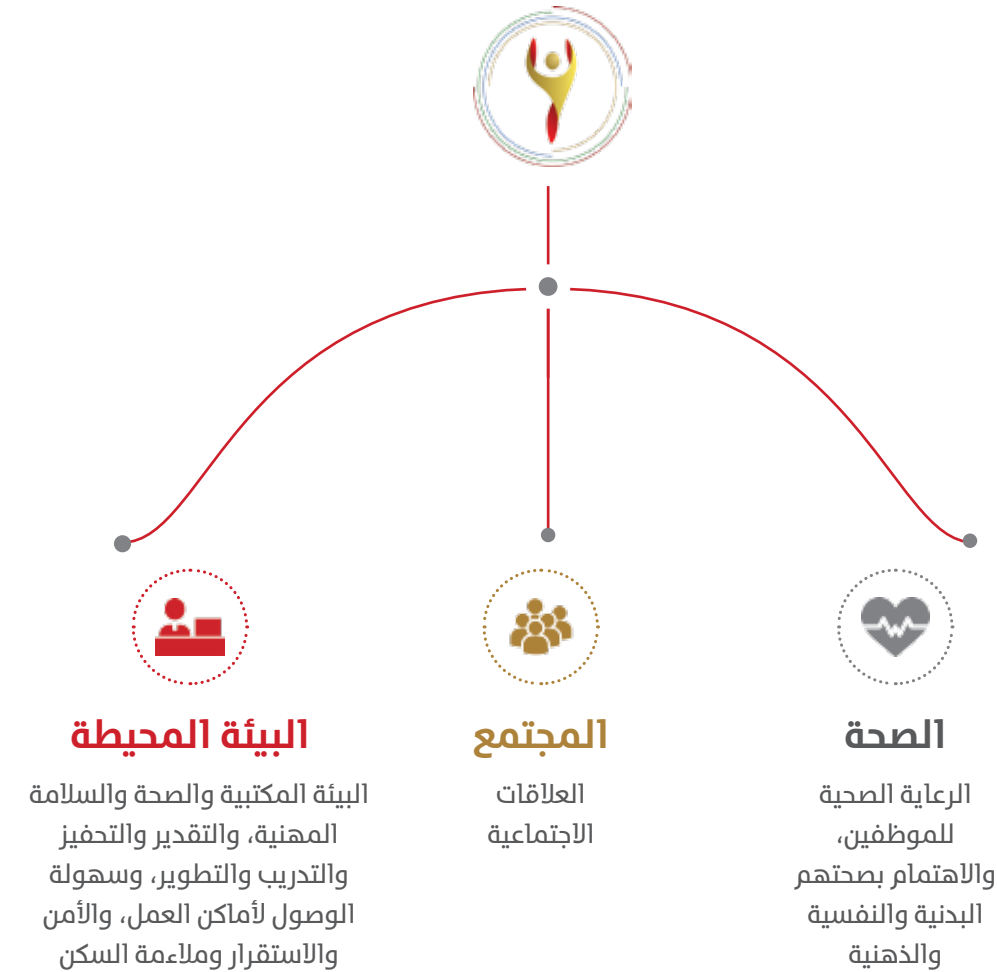
مرحلة الجذب والحفاظ على الموظفين





الإطار يساعد الوزارات والجهات الاتحادية في خلق بيئة عمل إيجابية

مركزات الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي



إطلاق الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية

ترمي الهيئة من إطلاق الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية، إلى خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة لموظفي الحكومة الاتحادية، وتهيئة كافة مقومات وأسباب السعادة والنجاح والتمكين لهم، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس بالإيجاب على سعادة المتعاملين، ويعزز تنافسية حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة وريادتها العالمية.

التي من شأنها أن تعزز دورهم وإنتاجيتهم.

الجوانب التي يركز عليها الإطار

ويركز الإطار على 3 جوانب أساسية هي: (الصحة وما تشمله من الرعاية الصحية للموظفين، والاهتمام بصحتهم البدنية والنفسية والذهنية، والجانب الثاني ويتمثل في المجتمع والعلاقات الاجتماعية، والجانب الثالث والأخير وهو أماكن العمل والبيئة المحيطة، ويتضمن مجموعة من العناصر هي: (البيئة المكتبية والصحة والسلامة المهنية، والتقدير والتحفيز والتدريب والتطوير، وسهولة الوصول لأماكن العمل، والأمن والاستقرار وملاءمة السكن).

ويعتبر الإطار كليا مع مبادئ الميثاق الوطني للسعادة والإيجابية الذي اعتمدته مجلس الوزراء مطلع العام 2016، والذي يؤكد التزام الحكومة من خلال سياستها العليا بتهيئة البيئة المناسبة لسعادة الفرد والأسرة والمجتمع، وعلى أهمية توفير بيئة عمل إيجابية وسعيدة للموظفين في القطاع الحكومي، وضرورة تبني وتجذير القيم المؤسسية الإيجابية في جميع المؤسسات الحكومية.

ويشكل الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية مرجعية لكافة الوزارات والجهات، فيما يتعلق بخلق بيئة عمل إيجابية ومثالية للموظفين، وإطلاق المبادرات التحفيزية



جانب من حضور ورشة الإطلاق

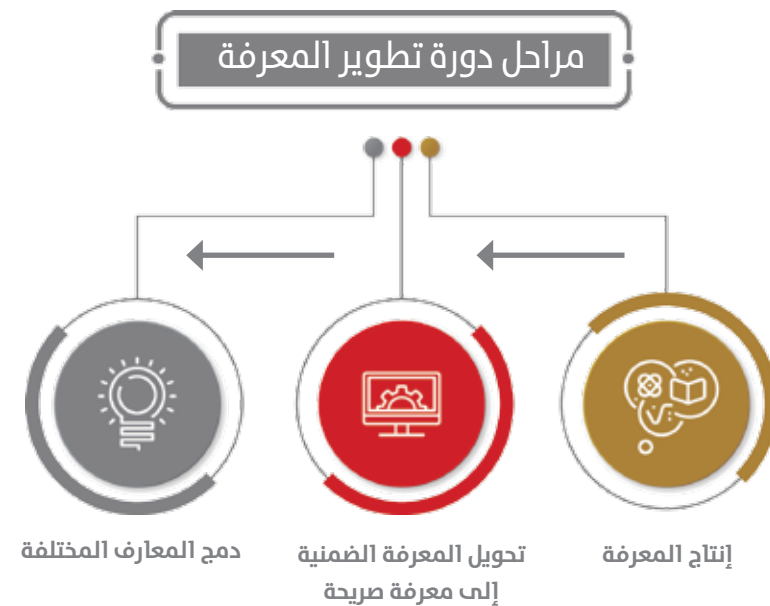
إطلاق الدليل الاسترشادي لإدارة المعرفة في الحكومة الاتحادية



المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة، وذلك عن طريق التواصل والحوار والتفكير الجماعي، وأخيراً مرحلة دمج المعارف المختلفة، وفيها يتم إنتاج معرفة جديدة عن طريق مزج المعارف بنوعها الصريح والضمني.

دورة تطوير المعرفة

وتتم دورة تطوير المعرفة بثلاث مراحل هي: (إنتاج المعرفة ويتم خلالها خلق معرفة ضمنية عن طريق تبادل الخبرات والأفكار والمهارات بين الموظفين، والمرحلة الثانية وتركز على تحويل



تطويرها، بالإضافة إلى مصادرها الداخلية والخارجية، كما يأتي على الفوائد التي تعود بالنفع على الجهات التي تتبنى مفهوم إدارة المعرفة، ويدعمها عبر توفير شرح وافٍ حول تقييم مستوى نضج المعرفة لديها، كما يعرض الدليل مكونات استراتيجية إدارة المعرفة، والتحديات التي قد تواجهها الجهات في إدارة المعرفة، والأدوات والأساليب التي من شأنها المساهمة في إنتاج واكتساب المعارف وحفظها ونشرها وكذلك في قياسها وتقييمها.

جاء إطلاق الدليل الاسترشادي لإدارة المعرفة في الحكومة الاتحادية خلال العام 2017، انطلاقاً من حرص الهيئة على التوعية بأهمية إدارة الأصول المعرفية في الوزارات والجهات الاتحادية، والتعرف عن كثب على مفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاتها، وتسليط الضوء على فوائد إدارة المعرفة وأهميتها في رفع مستويات الإنتاجية والإبداع والابتكار في المؤسسات.

ويتطرق الدليل إلى أنواع المعارف، ومراحل



الدليل يسهم في تأطير العمل التطوعي في الحكومة الاتحادية وتحديد آلياته

أهداف الدليل

توضيح مفهوم
التطوع، وأهدافه،
ومجالات العمل
التطوعي بما يساعد
الوزارات والجهات
الاتحادية في تحديد
فرص التطوع لديها



توضيح مكونات برنامج
التطوع المؤسسي،
بحيث تتمكن الجهات
من تصميم برامجها
الخاصة، وتحديد الأدوار
والمسؤوليات المتعلقة
بأنشطة عمل التطوع
المؤسسي؛ وتبيان حقوق
المتطوع وواجباته، وطرق
جذبه للعمل التطوعي
المؤسسي

توضيح آلية اختيار المتطوعين وتحفيزهم والمحافظة
عليهم؛ ورفع فعالية برامج التطوع المؤسسي

إطلاق الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية



ويسهم الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية في تأطير العمل التطوعي في الحكومة الاتحادية، ورسم أبرز ملامحه، وتحديد آلياته، وبلورة جهود كافة الوزارات والجهات الاتحادية في هذا المجال، ويأتي ضمن سلسلة من المبادرات المجتمعية التي أطلقتها الهيئة خلال العام الجاري على مستوى الحكومة الاتحادية، تماشياً مع إعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» العام 2017 عاماً للخير.

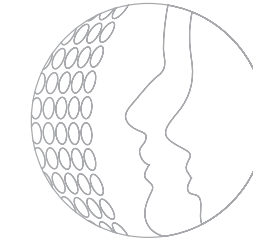
بالتنسيق مع وزارة تنمية المجتمع، أطلقت الهيئة الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية، الذي ترمي من خلاله إلى تعريف الوزارات والجهات الاتحادية بمفهوم العمل التطوعي في بيئة العمل، مما يسهم في إنجاح المساعي المبذولة لجعله ركيزة من ركائز خدمة المجتمع والوطن، وكذلك في توسيع مشاركة موظفي الجهات الحكومية في جميع المبادرات والفعاليات التطوعية المتاحة في كافة إمارات الدولة، ضمن أجندة العمل التطوعي السنوي لموظفي الحكومة الاتحادية.



منى المري ود. عبد الرحمن العور وشمسة صالح وليلى السويدي وكليثم الشامسي في لقطة تذكارية



منى المري في جولة داخل الحضانة



حضانة الهيئة..تمكن الموظفات وتعزز الرفاه الوظيفي

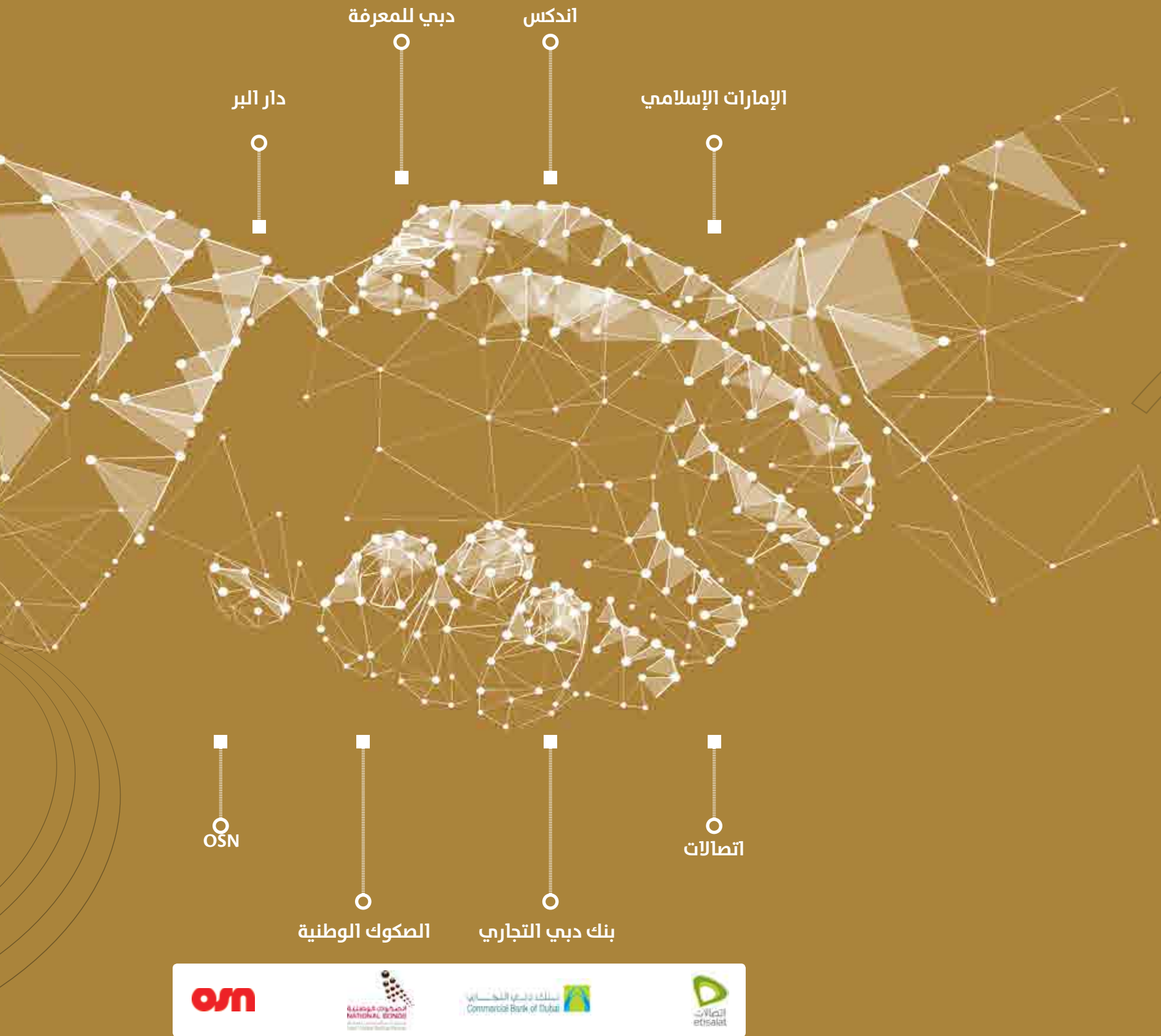


الحضانة تعكس إيمان الهيئة بأهمية دور المرأة في عملية البناء والتنمية

وتحتضن حضانة الهيئة التي أنشأتها في مقرها بدبي، أبناء موظفيها وموظفي 3 جهات حكومية اتحادية قريبة من مقر الهيئة هي وزارة الطاقة، والهيئة الاتحادية للمواصلات البرية والبحرية، وهيئة الإمارات للمواصلات والمقاييس، وتدار بواسطة إدارة مجموعة حضانات أوركارد البريطانية المتخصصة، والحاصلة على أكثر من 25 شهادة جودة معتمدة.

وتوفر حضانة الهيئة بيئة تربوية مثالية لأبناء الموظفين والموظفات، وتتيح لهم ممارسة أنشطة تربوية وتعليمية ورياضية مبتكرة، تنمي مواهبهم وتزرع فيهم ثقافة الإبداع.

في ظل الخطوات المتسارعة التي تخطوها دولة الإمارات العربية المتحدة على صعيد تمكين المرأة في كافة المجالات، وإيمانها الراسخ بأهمية دورها كشريك رئيسي في عملية البناء والتنمية، كان لزاماً على الهيئة أن تواكب هذه الخطى عبر إطلاق وتبني العديد من المبادرات المبتكرة والنوعية التي من شأنها أن تدعم المرأة العاملة في الحكومة الاتحادية، وتسعدها، وتعزز الرفاه الوظيفي لديها، ومن أبرز تلك المبادرات حضانة الهيئة، التي افتتحتها الهيئة خلال العام 2017، كجزء من المشروع الوطني للحضانات، الذي تم إطلاقه في العام 2009.



شراكات 2017

...وأخرى مع مجمع دبي للمعرفة



ويوقع مذكرة تفاهم مع محمد عبدالله

ونصت المذكرة على أن يرعى «مجمع دبي للمعرفة» ملتقيات نادي الموارد البشرية التي تنظمها الهيئة بشكل دوري، فضلاً عن رعاية عدد من الأحداث والفعاليات الخاصة بمبادرة «معارف».

بههدف تبادل أفضل الخبرات والممارسات والتجارب في مجال تدريب الموارد البشرية الحكومية والارتقاء بقدراتها وتمكينها، وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع «مجمع دبي للمعرفة»، حيث نصت على أن يستفيد «مجمع دبي للمعرفة» من الخدمات التي تقدمها الهيئة لمزودي خدمات التدريب المفضلين في الحكومة الاتحادية، ضمن مبادرة «معارف»، وذلك عبر البوابة الإلكترونية للمبادرة.

وبحسب المذكرة يوفر «مجمع دبي للمعرفة» قاعات تدريب مجانية داخل المجمع لعقد ورش ودورات تدريبية ضمن مبادرة «معارف» لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية، كما يحصل موظفو الحكومة الاتحادية الراغبين في الدراسة في إحدى جامعات مدينة دبي الأكاديمية على أسعار تنافسية وخصومات خاصة.

4 مذكرات تفاهم لرعاية برنامج «امتيازات»



...ويوقع المذكرة مع اتصالات ويمثلها عبدالله الأحمد



د. عبدالرحمن العور يوقع المذكرة مع فهد المهيري (دبي التجاري)

ويأتي توقيع مذكرات التفاهم في إطار المساعي الحثيثة التي تبذلها الهيئة لزيادة عدد الشركات المنظمة لبرنامج «امتيازات»، مع التركيز على تنوع قطاعات أعمال هذه الشركات، وجودة خدماتها، والقيمة المضافة التي ستقدمها.

وقعت الهيئة خلال العام المنصرم، 4 مذكرات تفاهم مع كل من: (بنك دبي التجاري، وشركة الإمارات للاتصالات «اتصالات»، وشركة الصكوك الوطنية، وشركة OSN) لرعاية برنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية «امتيازات»، وتقديم عروض خاصة، وامتيازات حصرية لموظفي الحكومة الاتحادية على كافة خدماتها ومنتجاتها.

كان العام 2017 حافلاً بالعديد من الشراكات ومذكرات التفاهم التي أبرمتها الهيئة مع مؤسسات عالمية وأخرى حكومية وشبه حكومية وخاصة، إيماناً منها بأهمية هذه الشراكات والتفاهمات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، واستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وفيما يلي نستعرض أبرز المذكرات التي وقعتها الهيئة خلال العام 2017:

...ومذكرة تفاهم مع «دار البر»



د. عبد الرحمن العور وعبد الله الفلاسي يتبادلان مذكرة التفاهم

تزامناً مع يوم زايد للعمل الإنساني، وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع جمعية دار البر، ترمي إلى ترسيخ أواصر الشراكة بين الجانبين، وتعزيز التعاون فيما بينهما في مجالات العمل الإنساني والخيري والمجتمعي، التي تعود بالنفع والخير على مجتمع الإمارات.

مذكرة مع «الإمارات الإسلامي»



د. عبدالرحمن العور وفريد الملا أثناء توقيع المذكرة

للعام الثاني على التوالي، وقعت الهيئة مذكرة تفاهم مع «الإمارات الإسلامي»، أحد المؤسسات المالية الإسلامية الرائدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، يرعى بموجبها الأخير فعاليات نادي الموارد البشرية - أحد المبادرات الاستراتيجية للهيئة - بشكل حصري خلال العام 2017.

اتفاقية تعاون مع «اندكس» لتنظيم مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن



د. عبد الرحمن العور ود. عبد السلام المدني يوقعان اتفاقية التعاون لتنظيم مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن

في إطار استعداداتها وتحضيراتها لعقد مؤتمر الموارد البشرية الدولي الثامن، الذي تستضيفه دبي، يومي 16 و 17 إبريل 2018، وقعت الهيئة اتفاقية تعاون مع شركة «اندكس» لتنظيم المؤتمرات والمعارض، بحيث تتولى بموجبها الشركة تقديم الدعم اللوجستي للهيئة لتنظيم المؤتمر، والتسويق له، واستضافة متحدثين عالميين ومحليين متخصصين في مجال الموارد البشرية؛ للمشاركة في جلسات المؤتمر، وتقديم أوراق العمل المتخصصة، بالإضافة إلى إنشاء وإدارة موقع إلكتروني خاص بالمؤتمر للإعلان عنه وإتمام كافة إجراءات التسجيل للمشاركة والحضور.

اجتماع تطوير تشريعات الخدمة المدنية والموارد البشرية في دول «التعاون»

اجتماع الأمانة العامة لدول التعاون في الرياض

اجتماع «اللجنة الفنية للخدمة المدنية» بالرياض

اجتماعات المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية

اجتماعات ومشاركات داخلية وخارجية

الاجتماع 106 للمنظمة العربية للتنمية الإدارية

المؤتمر السنوي للموارد البشرية في بريطانيا

مؤتمر قيادات الموارد البشرية في سيؤول

مؤتمر ومعرض التدريب والتطوير السنوي 2017

المشاركة في اجتماع «اللجنة الفنية للخدمة المدنية» بالرياض



د. عبد الرحمن العور يترأس وفد الهيئة خلال اجتماع اللجنة

وناقش المجتمعون العديد من الموضوعات والقضايا ذات الاهتمام المشترك، والتي من شأنها النهوض بمستوى أنظمة وتشريعات وسياسات الخدمة المدنية والموارد البشرية، والخروج بتوصيات وبرامج عمل مشتركة، على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

في إبريل العام 2017، شاركت الهيئة، في الاجتماع الأول للجنة الفنية لدراسة آليات تنفيذ قرارات المجلس الأعلى في مجال الخدمة المدنية، بالأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي عقد بمقر المجلس بالرياض.

اجتماعات المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية



د. عبد الرحمن العور وإبراهيم فكري وعبد الكريم العساوي ومحمود المرزوقي خلال الاجتماع

وتابعة تنفيذ القرارات السابقة للمجلس وتقرير إنجازات المنظمة لعام 2016، والحسابات الختامية، والمركز النقدي والقوائم المالية للمنظمة.

وفي مايو من العام 2017 شارك وفد من الهيئة في اجتماع المجلس التنفيذي والجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، واستمر ليومين. وناقش المجتمعون آليات

في إطار حرصها على تبادل أفضل الخبرات والممارسات والتجارب في مجال تنمية رأس المال البشري وتمكينه، كُنت الهيئة خلال العام 2017 مشاركتها ورعاياتها للعديد من المؤتمرات والأحداث المحلية والإقليمية والعالمية المتخصصة التي تعنى بهذا الشأن، وتتناول في هذا الباب أبرز رعايات الهيئة ومشاركتها الخارجية خلال العام 2017:

اجتماع تطوير تشريعات الخدمة المدنية والموارد البشرية في دول «التعاون»



إبراهيم فكري وعدد من المشاركين في الاجتماع في لقطة تذكارية

وتناول الاجتماع الذي عقد في البحرين أنظمة وتشريعات الموارد البشرية المعمول بها في دول المجلس.

شاركت الهيئة في الاجتماع الثاني لفريق إعداد دراسة مقارنة بشأن تطوير وتحديث تشريعات الخدمة المدنية والموارد البشرية، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

اجتماع الأمانة العامة لدول التعاون في الرياض



ممثل الهيئة مستعرضاً أبرز أهداف النظام ومميزاته

وخلال الاجتماع استعرضت الهيئة أبرز ملامح ومميزات نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، الذي أطلقته خلال العام 2014، ويعد واحداً من أفضل الأنظمة والممارسات العالمية في مجال تقييم الوظائف العامة.

كما شاركت الهيئة أيضاً في الاجتماع الثاني لفريق عمل إعداد دليل المفاهيم والمصطلحات الإدارية ومسميات وحدات الهياكل التنظيمية، الذي عقدته الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، واستضافته العاصمة السعودية الرياض.

...والاجتماع 106 للمنظمة العربية للتنمية الإدارية



د. عبد الرحمن العور ووفد الهيئة لاجتماع المنظمة العربية للتنمية الإدارية

وشارك وفد من الهيئة في اجتماع المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية رقم 106، وذلك بمشاركة الوزراء العرب المعنيين بقضايا التنمية الإدارية والموارد البشرية، الأعضاء في المجلس التنفيذي للمنظمة. وتأتي مشاركة الهيئة في هذه الاجتماعات،

إيماناً منها بأنها خطوة هامة على طريق دعم التعاون العربي المشترك وتقريب وجهات النظر العربية ودعم منظومة العمل العربي والتنمية العربية، لما فيه تنمية وتطوير أنظمتنا الإدارية ورأس المال البشري في المنطقة.

...وتشارك في المؤتمر السنوي للموارد البشرية في بريطانيا



بيتر تشيز يتوسط علي أهلي وأحمد المهيري في لقطة تذكارية على هامش المؤتمر

في إطار التعاون القائم بين الهيئة والمعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (CIPD)، وفي ضوء مذكرة التفاهم المبرمة بين الطرفين في العام 2014، شارك وفد من الهيئة في المؤتمر السنوي للموارد البشرية وورش العمل والمعرض المصاحب له، والذي نظمه المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (CIPD) في نوفمبر الماضي في مدينة مانشستر البريطانية.

وتحرص الهيئة على المشاركة بشكل سنوي في المؤتمر، كونه يشكل منصة مثالية لتبادل أفضل الخبرات والتجارب والممارسات الدولية الناجحة في مجال إدارة رأس المال البشري وتنميته وتمكينه، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أبرز القضايا المرتبطة به، والوقوف على أهم التحديات التي تواجهه، ووضع الحلول المناسبة لتجاوزها.

...وفي مؤتمر قيادات الموارد البشرية في سيؤول



لولوة المرزوقي ونورة جاسم في لقطة تذكارية مع عدد من المشاركين في المؤتمر

وفي إطار التعاون القائم بين الهيئة والمعهد الوطني لتطوير الموارد البشرية في كوريا الجنوبية شارك وفد من الهيئة في منتدى ومؤتمر قيادات الموارد البشرية الدولي، الذي عقده المعهد في عاصمة كوريا الجنوبية «سيؤول»، وجمع ثلة من قادة ومختصي الموارد البشرية على مستوى العالم.

وتركزت فعاليات المنتدى والمؤتمر حول التحديات التي تواجه الموارد البشرية في القطاع الحكومي، وتناولت ثلاثة محاور رئيسة هي: (التحفيز وأخلاقيات الوظيفة العامة، وأنظمة تقييم الأداء في القطاع الحكومي، والثورة الصناعية الرابعة وتنمية الموارد البشرية وإدارتها).

«الهيئة» ترعى مؤتمر ومعرض التدريب والتطوير السنوي 2017



د. عبد الرحمن العور وعائشة السويدي وليلى السويدي وإبراهيم فكري وعدد من قيادات الهيئة

أما على مستوى رعاية الأحداث المهمة، التي تعنى بقضايا تطوير رأس المال البشري وتمكينه، فقد رعت الهيئة مؤتمر ومعرض التدريب والتطوير السنوي، الذي نظمته شركة تيراين الشرق الأوسط، واستمر ليومين في دبي، بحضور المئات من مختصي تدريب وتطوير الموارد البشرية، وتخلله العشرات من الندوات والمحاضرات التعليمية، بإشراف خبراء في مجالات



40 مبادرة مجتمعية وإنسانية للهيئة
على مستوى الحكومة الاتحادية



التطوع والمسؤولية المجتمعية للمؤسسات على طاولة نادي الموارد البشرية



عواطف الهرمودي وميثاء الحبسي وخليفة بن هندي وأحمد بن ماجد خلال الجلسة الحوارية

«عام الخير بين التطوع والمسؤولية المجتمعية للمؤسسات» هو عنوان الملتقى الأول لنادي الموارد البشرية خلال العام 2017، والذي سلط الضوء على مبادرة «عام الخير» من منظور أصحاب التجارب الخيرية والتطوعية، كما تناول أوجه المشاركة المؤسسية والفردية في إنجاح مبادرات عام الخير.

حملة تطوعية لدعم مبادرة «شتاهم دافي»



عدد من موظفي الحكومة الاتحادية المتطوعين والعمال في لقطة تذكارية

نظمت الهيئة حملة تطوعية ضمن مبادرة «شتاهم دافي»، التي تستهدف عمال المواقع الإنشائية في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث وزعت عليهم الملابس والحاجيات التي تقيهم برد الشتاء، والتي تم شراؤها من تبرعات موظفي الهيئة. ووزع موظفو الهيئة الملابس الشتوية على 300 عامل تابعين لبلدية دبي، حيث تطوع إلى جانبهم العشرات من موظفي وزارات التربية والتعليم، والاقتصاد، والمالية، وتطوير البنية التحتية، وبلدية دبي، ومتطوعين من مجموعة «نشامى الإمارات» التطوعية.

منذ اللحظة الأولى لإعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» العام 2017 عاماً للخير، كثفت الهيئة جهودها على الصعيدين الإنساني والمجتمعي، وتكللت تلك الجهود بإطلاق قرابة 40 مبادرة مجتمعية وتطوعية أشركت الهيئة فيها عشرات الآلاف من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، وأفراد المجتمع، ونجحت في جمع أكثر من نصف مليون درهم عبر الحسابات البنكية للجمعيات والمؤسسات الخيرية، حيث ذهب ريع المبادرات لصالح تمويل الأنشطة والأعمال الخيرية لتلك المؤسسات. وتسعى الهيئة من خلال مبادراتها المجتمعية إلى تعظيم الفائدة داخل الدولة وخارجها، وترسيخ قيم التطوع وعمل الخير، وتعزيز روح المسؤولية المجتمعية، وتجذير قيم الولاء والسعادة الوظيفية بالتطوع الميداني والتبرع المادي.

وفي هذا الباب سنسلط الضوء على أبرز تلك المبادرات:

إعداد قوائم بالراغبين في التطوع



فريق الهيئة يسجل الراغبين في التطوع على هامش كل فعالية

وتعكس هذه الخطوة حرص الهيئة على إشراك أفراد المجتمع، وموظفي الوزارات والجهات الاتحادية خاصة في اقتراح وتنفيذ المبادرات الإنسانية والمجتمعية، وبما يدعم مبادرة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» عام 2017 عام الخير.

وكانت الهيئة قد استطلعت مطلع العام آراء موظفي الوزارات والجهات الاتحادية، حول المبادرات الإنسانية والمجتمعية التي يرغبون في تنفيذها على مستوى الحكومة الاتحادية خلال العام 2017، وذلك من خلال استبيان إلكتروني عممته عليهم، عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

ضمن مبادراتها المتنوعة في عام الخير أعدت الهيئة قوائم خاصة بأسماء الراغبين بالمشاركة والتطوع في المبادرات المجتمعية والحملة التطوعية التي تنظمها منفردة أو بالتعاون مع أحد شركائها من مؤسسات خيرية، ومجموعات تطوعية، وتضم القوائم موظفين من الحكومة الاتحادية، وكافة قطاعات العمل بالدولة.

وكانت الهيئة قد فتحت باب التسجيل لكافة موظفي الحكومة الاتحادية، وأفراد المجتمع على اختلاف شرائحهم وفئاتهم من الراغبين في المشاركة في المبادرات والحملة الخيرية والتطوعية التي تنظمها الهيئة باستمرار، أو ينفذها أحد شركائها من المؤسسات الحكومية والخاصة، وتعود بالنفع والفائدة على مجتمع الإمارات.

حملة للتبرع بالدم في اليوم العالمي للصحة



الحملة هدفت لمساعدة مرضى التلايميا

وهدفت حملة التبرع بالدم إلى مساعدة مرضى التلاسيميا الذين يخضعون للعلاج في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لهيئة الصحة بدبي، حيث استضافت الهيئة في مقرها بدبي الحافلة المخصصة للتبرع.

وبالتزامن مع اليوم العالمي للصحة، الذي يصادف السابع من إبريل من كل عام، نظمت الهيئة حملة للتبرع بالدم، وذلك بالتعاون مع بنك الدم التابع لهيئة الصحة بدبي، شارك فيها عدد كبير من موظفي الهيئة وموظفي المؤسسات والشركات المجاورة.

مبادرة «عمره العمر» للعمال



المبادرة نجحت في إيفاد 106 عمال لأداء مناسك العمرة

وتحقيق حلمهم بتأدية العمرة.

وشهدت مبادرة «عمره العمر» تفاعلاً كبيراً من قبل موظفي الحكومة الاتحادية ومختلف فئات وشرائح المجتمع، حيث جمعت خلال أيام معدودة أكثر من 160 ألف درهم عبر الرسائل النصية القصيرة وحسابات «دار البر» البنكية المخصصة للمبادرة، وتم إيفاد 106 عمال إلى الأراضي المقدسة.

هدفت مبادرة «عمره العمر» التي أطلقتها الهيئة بالشراكة مع جمعية دار البر، إلى تمكين مئات العمال المحتاجين من زيارة بيت الله الحرام، وأداء مناسك العمرة، للمرة الأولى.

وجاء إطلاق المبادرة تزامناً مع يوم العمال العالمي، الذي يصادف الأول من مايو من كل عام، بهدف إدخال السعادة والفرح إلى قلوب مئات العمال في دولة الإمارات العربية المتحدة،

حملة «أنقذ قلباً» لمساعدة مرضى القلب المعسرين



وفي فبراير تفاعلت الهيئة مع حملة «أنقذ قلباً» ضمن مبادرة «سندهم أمانة» المجتمعية، التي تندرج ضمن برنامج «مساعدة» الذي ترعاه هيئة الصحة في دبي، ويعتمد على المساعدات المقدمة من المؤسسات والشركات والجمعيات والأفراد للمرضى المعسرين.

وتقوم فكرة «سندهم أمانة» على التبرع لصالح المرضى المعسرين في المشافي التابعة لهيئة الصحة، حيث تغطية تكاليف العلاج، وشراء الأدوية والأجهزة والمعدات الطبية المساعدة.

زيارة لقرية العائلة في دبي



الزيارة تأتي دعماً لمبادرة مارس شهر القراءة الوطني

إمارة دبي، كما قامت الكاتبة فاطمة المزروعى بقراءة بعض القصص القصيرة من نتاجاتها الأدبية والفكرية على الأطفال، والتحاور معهم حول مضمون هذه القصص وأهدافها والرسائل التي تحملها، بهدف تشجيعهم على القراءة وتعزيز ثقافة القراءة والاطلاع لديهم.

في إطار تفاعل الهيئة مع إعلان مبادرة مارس شهر القراءة الوطني، زار وفد من الهيئة، يرافقه الكاتبة الإماراتية الدكتورة فاطمة المزروعى، مقر قرية العائلة إحدى مشاريع مؤسسة الأوقاف وشؤون القصر في دبي.

واطلع الوفد على نشاطات القرية ومبادراتها، وأبرز برامجها التي تستهدف تمكين الأيتام في

حملة «لعيون تحلم بنعمة البصر»



صورة من أحد المخيمات العلاجية

حظيت حملة «لعيون تحلم بنعمة البصر»، التي أطلقتها مؤسسة نور دبي، بغية علاج المرضى المصابين بالعمى في العديد من دول العالم الفقيرة، بدعم كامل من الهيئة، حيث روجت لها عبر وسائل الإعلام، وحساباتها المختلفة على مواقع التواصل الاجتماعي، وإرسال الرسائل النصية القصيرة، ورسائل البريد الإلكتروني لجميع موظفي الحكومة الاتحادية عبر نظام «بياناتي».

اليوم العالمي للسكري



جانب من فعاليات اليوم العالمي للسكري

في كل عام تحرص الهيئة على إحياء مناسبة اليوم العالمي للسكري الذي يصادف الرابع عشر من شهر نوفمبر، وفي المناسبة نظمت محاضرات تثقيفية توعوية ونشاطات وفحوصات طبية مختلفة لموظفيها، وذلك بالتعاون مع هيئة الصحة بدبي.

حملة «كساء العيد»

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



علاج المصابين بأمراض مزمنة

كما أطلقت الهيئة وبالتعاون مع جمعية دار البر، حملة خيرية على مستوى الحكومة الاتحادية، تهدف إلى المساهمة في علاج عدد من الأشخاص محدودي الدخل المصابين بأمراض مزمنة كالسكري والضغط والشلل الكلوي، من المسجلين لدى الجمعية.

ونجحت الهيئة في إشهار الحملة، وتكفلت بنفقات علاج عدد من المرضى المعسررين في المستشفيات والمراكز الصحية التابعة لهيئة الصحة بدبي.



«كسوة العيد»

بمناسبة طول عيد الأضحى المبارك، أطلقت الهيئة، حملة «كسوة العيد»، التي تهدف لرسم الفرحة والبهجة على وجوه الأطفال المحتاجين، في عدد من الدول الفقيرة، وتوفير ملابس جديدة لهم.

فحص عيون طلاب إحدى المدارس بدبي



المبادرة ركزت على تثقيف الطلاب بأهمية الفحص الدوري للعيون

المدرسة في دبي.

وهدفت المبادرة بالدرجة الأولى إلى الاطمئنان على سلامة وصحة نظر الطلاب، ونشر الوعي والتثقيف الصحي بينهم بأهمية الفحص الدوري للعيون، وكيفية المحافظة على نعمة البصر.

شاركت الهيئة خلال العام الماضي في المبادرة المجتمعية التي نفذتها مؤسسة نور دبي، لفحص عيون طلاب مدرسة الشيخ راشد آل مكتوم الباكستانية، وذلك خلال الزيارة الميدانية التي نظمها وفد مشترك من الهيئة والمؤسسة لمقر

تعريف الموظفين بأوجه العمل التطوعي



الورشنة تعكس حرص الهيئة على ترسيخ ثقافة التطوع لدى الموظفين

التطوعي، الذي يمكن اختزاله في العطاء الإنساني اللامحدود، الذي يسهم من خلاله المتطوع بجهده وفكره، لمساعدة الآخرين؛ لتحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي في الحياة، وهو واجب إنساني واجتماعي، يقوم من خلاله المتطوع بتقديم المساعدة لمن يحتاجها، بغض النظر عن دينه وعرقه وجنسه.

بالتعاون مع هيئة الهلال الأحمر الإماراتي، عقدت الهيئة ورشة توعوية لموظفيها بعنوان «اعمل خيراً واصنع فرقاً»، وذلك انطلاقاً من حرصها على ترسيخ ثقافة وقيم التطوع لديهم، وتوعيتهم بأهمية العمل التطوعي والمجتمعي.

وتعرف موظفو الهيئة على مفهوم العمل

التبرع بـ 48 جهاز حاسوب

ضمن مبادراتها المجتمعية النوعية في عام الخير، سلمت الهيئة 48 جهاز حاسب آلي، لبلدية دبي، انطلاقاً من حرصها على دعم مشروع إعادة تأهيل أجهزة الحاسوب الشخصي، الذي تنفذه البلدية بالتعاون مع الهيئات والمؤسسات الحكومية والخاصة في الدولة.



«سأهم في تعليمه»

تقوم فكرة حملة «سأهم في تعليمه» التي أطلقتها الهيئة، على التكفل بنفقات وتكاليف قرطاسية المدرسة للأطفال المحتاجين.

وتزامنت حملة «سأهم في تعليمه» مع بدء العام الدراسي، وتعكس حرص الهيئة وجمعية دار البر على التخفيف عن كاهل أولياء أمور الطلاب من ذوي الدخل المحدود، عبر المساهمة في النفقات الدراسية وتوفير مستلزمات الطلاب من القرطاسية، وإدخال البهجة والسرور إلى نفوسهم، ومنحهم الأمل في بدء عام دراسي جديد بحماسة وعزيمة ونشاط.



صيانة منزل في رأس الخيمة

وهدفت هذه الحملة للتخفيف عن هذه الأسرة، وإنهاء معاناتها، وإدخال البهجة والسرور إلى قلوب أفرادها، وتأمين سبل الحياة الكريمة لهم، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والأسري.

أطلقت الهيئة حملة خيرية ضمن مبادرة «سندهم أمانة» المجتمعية، للتكفل بنفقات صيانة منزل في إمارة رأس الخيمة، تعود ملكيته لرب أسرة مسن من ذوي الدخل المحدود، يعيل سبعة أفراد.

فعاليات تعزز روح المواطنة الإيجابية



يوم العلم



لقطات من حفل «اليوم الوطني»

ونظمت الهيئة حفلاً بهذه المناسبة، تخلله رفع علم الدولة على مبناها، والاستماع للنشيد الوطني، وتوزيع أعلام الدولة على جميع الموظفين.

احتفت الهيئة بيوم العلم، الذي يصادف الثالث من نوفمبر من كل عام، والذي يتزامن مع احتفالات الدولة بمناسبة مرور 13 سنة على تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مقاليد الحكم في دولة الإمارات.

تحرص الهيئة على تعزيز روح الولاء والانتماء، والمواطنة الإيجابية، وترسيخ القيم العظيمة للهوية الوطنية الإماراتية لدى موظفيها، ويتجسد هذا الحرص في أبلغ صوره، بالمشاركة والتفاعل مع الاحتفالات الوطنية كافة، وإحياء المناسبات المجتمعية المختلفة، التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من نسيج المجتمع الإماراتي المترابط، ومكوناً رئيساً من مكوناته الفريدة.



حفل اليوم الوطني الـ 46 ويوم الشهيد



د. عبد الرحمن العور يتوسط عدداً من قيادات الهيئة خلال الحفل

بدقيقة دعاء صامت لشهداء الوطن، الذين ارتقوا دفاعاً عن الحق ونصرة المظلوم، وبغرف النشيد الوطني، ورفع العلم على مبنيي الهيئة في أبوظبي ودبي.

أحييت الهيئة ذكرى اليوم الوطني السادس والأربعين لتأسيس اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة، ويوم الشهيد الذي يصادف الثلاثين من نوفمبر من كل عام، بإحياء حفل استهل



مبادرات تحفيزية رائدة

...ويوم المرأة الإماراتية



عائشة السويدي ولبلى السويدي تتوسطان عدداً من موظفات الهيئة

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

...ويوم الأم



موظفات الهيئة في لقطة تذكارية مع عدد من موظفات ومنتسبات المركز

وأحييت الهيئة مناسبة يوم الأم الذي يصادف يوم 21 مارس من كل عام، حيث نظمت زيارة ميدانية إلى مركز التنمية الاجتماعية لتعليم الكبار في دبي، شارك بها عدد من موظفات الهيئة، وزعن خلالها الورود والهدايا الرمزية على موظفات المركز ومنتسباته.

لأنها تؤمن أن موظفيها هم أساس إنجازاتها وسر نجاحاتها، فقد أولتهم أهمية خاصة، ووفرت لهم بيئة عمل مثالية، ملؤها السعادة والإيجابية والتعاون، كما أطلقت مبادرات داخلية عدة كان لها كبير الأثر في تمكين موظفيها، وإسعادهم ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، وتنمية روح الإبداع والابتكار عندهم، وفي هذه الزاوية سنسلط الضوء على أبرز هذه المبادرات:

برنامج الرفاه الوظيفي

ضمن برنامج الرفاه الوظيفي الذي تسعى الهيئة من خلاله إلى دمج موظفيها ببيئة العمل إلى أقصى درجة، ورفع مستويات الرضا والرفاه الوظيفي لديهم، نظمت العديد من الفعاليات والأنشطة.

الهيئة تحيي يوم المرأة العالمي



عدد من موظفات الهيئة في لقطة تذكارية

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

ويأتي الاحتفال بيوم المرأة العالمي تمييزاً من

افتتاح مكتبة الهيئة بحلة جديدة



د. عبدالرحمن العور وعدد من قيادات الهيئة خلال افتتاح المكتبة الجديدة

من منطلق حرصها على ترسيخ ثقافة القراءة والمعرفة وتعزيز مفهوم حب الاطلاع لدى الموظفين، افتتحت الهيئة مكتبتها الجديدة، التي تضم مجموعة متنوعة من الكتب والمجلات في مختلف المجالات والتخصصات العلمية والثقافية والأدبية، وذلك بالتزامن مع مبادرة مارس الشهر الوطني للقراءة، وانطلاقاً من حرصها على دعم المبادرة.

مبادرة «ساعة صفوة» لتعزيز التواصل بين الموظفين



الملتقيات غير الرسمية مع الموظفين تعزز مستويات الرضا والسعادة الوظيفية

أطلقت إدارة الموارد البشرية والخدمات في الهيئة، مبادرة «ساعة صفوة» التي ترمي من خلالها إلى تعزيز جسور التواصل وآفاق التعاون بين الإدارة ومختلف الوحدات التنظيمية في الهيئة، وتلبية احتياجات موظفيها، والوقوف على ملاحظاتهم ومبرياتهم حول الخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية لموظفي الهيئة، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم.

...واليوم العالمي للسعادة



جانب من فعاليات يوم السعادة

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

«اليوم الرياضي الوطني»



جانب من فعاليات السعادة وأنماط الحياة الصحية في الهيئة

انطلاقاً من حرصها على التفاعل مع مبادرة اليوم الرياضي الوطني، الذي أقيم تحت شعار «الإمارات تجمعنا»، نظمت الهيئة مجموعة من الفعاليات الرياضية والصحية لموظفيها، تحت عنوان «السعادة وأنماط الحياة الصحية». وتضمنت الفعاليات التي نظمتها الهيئة بالتعاون مع هيئة الصحة بدبي، إجراء مجموعة متنوعة من الفحوصات الطبية للموظفين كفحص مستوى السكر، وضغط الدم والكوليسترول، وورشة تثقيفية بأضرار التدخين وطرق الإقلاع عن هذه العادة السلبية، كما شملت الفعاليات تنظيم مجموعة من التمارين الرياضية والألعاب الصحية، ومحاضرات توعوية بأهمية التغذية الصحية

يوم للرفاه الوظيفي



لقطات من حملة الفحوصات الطبية لموظفي الهيئة في أبو ظبي

وضغط الدم ونسبة الكربون 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).

نظمت الهيئة يوماً للرفاه الوظيفي لموظفيها، تخلله محاضرات تثقيفية توعوية ونشاطات وفحوصات طبية، وذلك تحت شعار «كن سعيداً وتمتع بأسلوب حياة صحي في العمل».

وتضمن يوم الرفاه الوظيفي باقة من الفعاليات والأنشطة الصحية من بينها: (إجراء فحوصات السكر

إفطار السعادة



جانب من حفل إفطار السعادة

مستوى الحكومة الاتحادية، وتكريم فرق العمل والموظفين المتميزين. وترمي الهيئة من خلال هذه المبادرة إلى تعزيز سبل الاتصال والتواصل بين الموظفين على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم ومسمياتهم الوظيفية، وتوسيع آفاق التعاون فيما بينهم في أجواء اجتماعية غير تقليدية.

يعد إفطار السعادة الذي أطلقتته الهيئة في العام 2012 مناسبة وتقليداً شهرياً يجمع موظفي الهيئة بقيادتها، ويتضمن مجموعة متنوعة من الفقرات التحفيزية والترفيهية التفاعلية، ويتم خلاله استعراض أحدث مستجدات العمل في الهيئة وأبرز إنجازاتها، والوقوف على مشروعاتها وخططها المستقبلية على

إطلاق جائزة الموظف الإيجابي

والتحلي بالروح المرحية، والنظر لجميع التحديات من منظور إيجابي، وتحفيز الآخرين على العمل، والمساهمة في خلق بيئة عمل إيجابية، بالإضافة إلى العمل بروح الفريق الواحد، والمشاركة في مبادرات الهيئة وفعاليتها الداخلية والخارجية، والتمتع بهمة وإنتاجية عالية).

وعمدت الهيئة إلى إشراك جميع موظفيها في عملية ترشيح واختيار الموظف الإيجابي في كل شهر، وذلك من خلال إرسال الموظف قصة أو موقفاً إيجابياً لأحد زملائه في العمل لإدارة الموارد البشرية والخدمات، التي تتولى مسؤولية اختيار القصص التي تتحقق فيها معايير فئة الموظف الإيجابي، ومن ثم تعميمها على موظفي الهيئة عبر البريد الإلكتروني للتصويت واختيار القصة الأفضل من دون ذكر أي معلومات تكشف هوية صاحب القصة.

أطلقتها الهيئة مطلع العام 2017؛ لتكريم موظفيها الذين يتمتعون بالإيجابية وروح المبادرة؛ انطلاقاً من حرصها على ترسيخ مفاهيم الرفاه والسعادة الوظيفية في الهيئة، وتعزيز علاقات الزمالة بين الموظفين، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، وتعزيز الروح الإيجابية لديهم من خلال قراءتهم للقصص والمواقف الإيجابية، ودعم تطور الموظفين على المستويين المهني والشخصي، وإبداء التقدير لجهودهم ومواقفهم النبيلة.

وتمنح جائزة الموظف الإيجابي بشكل شهري للموظف الذي يتمتع بمجموعة من الصفات ومنها: (القدرة على الخروج عن المألوف من أجل إسعاد الآخرين، والعمل على فهم احتياجات الآخرين وتقديم المساعدة لهم، واحترام الآخرين بغض النظر عن أعراقهم وانتماءاتهم، والتعبير عن أفكاره بإيجابية، والتمتع بالنشاط والإيجابية،

صفات الموظف الإيجابي

التمتع

بهمة وإنتاجية عالية

المساهمة

في خلق بيئة عمل إيجابية، بالإضافة إلى العمل بروح الفريق الواحد

العمل

على فهم احتياجات الآخرين وتقديم المساعدة لهم



النظر

لجميع التحديات من منظور إيجابي، وتحفيز الآخرين على العمل

القدرة

على الخروج عن المألوف من أجل إسعاد الآخرين

المشاركة

في مبادرات الهيئة وفعاليتها الداخلية والخارجية

احترام

الآخرين بغض النظر عن أعراقهم وانتماءاتهم



التعبير

عن أفكاره بإيجابية، والتمتع بالنشاط والإيجابية، والتخلي بالروح المرحية

بطاقة «ما قصرت» الإلكترونية

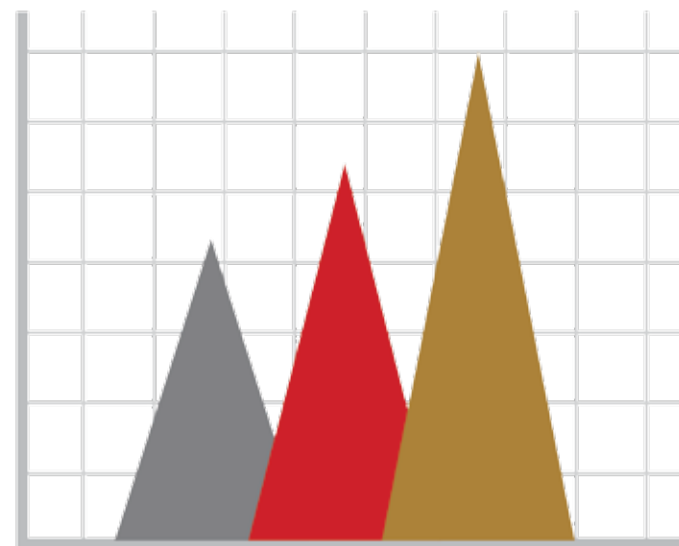


أطلقتها في العام 2013 إلى تحفيز موظفي الحكومة الاتحادية على الالتفات إلى الجوانب الإيجابية فيما بينهم، بما يسهم في خلق بيئة عمل محفزة قائمة على ثقافة العمل الجماعي والأداء المتميز، وإسعاد الموظفين والمتعاملين، والإبداع والابتكار.

هي بطاقة شكر وتقدير إلكترونية يتبادلها موظفو الوزارات والجهات الاتحادية فيما بينهم على اختلاف إداراتهم ودرجاتهم الوظيفية، للتعبير عن امتنانهم لتعاون زملائهم معهم وللجهود التي بذلوها، نظراً لالتزامهم المهني والسلوكي والأخلاقي في العمل. وترمي الهيئة من خلال بطاقة «ما قصرت» التي

9810 آلاف بطاقة «ما قصرت» في 2017 عبر تطبيق FAHR الذكي

وخلال العام 2017 شهدت البطاقة تفاعلاً وتجاوباً كبيرين من قبل موظفي الحكومة الاتحادية، لا سيما عبر تطبيق الهيئة الذكي FAHR، حيث بلغ عدد البطاقات التي تبادلها الموظفون فيما بينهم عبر التطبيق قرابة 9810 آلاف بطاقة.



1156 وزارة الموارد البشرية والتوطين
1040 وزارة التغير المناخي والبيئة
917 وزارة الثقافة وتنمية المجتمع

وتصدر موظفو وزارة الموارد البشرية والتوطين قائمة موظفي الوزارات والجهات الاتحادية الأكثر إرسالاً واستقبالاً لبطاقة ما قصرت بواقع 1156 بطاقة، تلاهم موظفو وزارة التغير المناخي والبيئة بـ 1040 بطاقة، في حين حل موظفو وزارة الثقافة وتنمية المعرفة في المرتبة الثالثة بـ 917 بطاقة.

جلسة السعادة والإيجابية



جلسات السعادة والإيجابية ترفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لدى الموظفين

مبادرة «جلسة السعادة والإيجابية» إلى تعزيز ولاء الموظفين وانتمائهم، ورفع مستويات الرضا والتناغم الوظيفي لديهم، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات التي تقدمها الهيئة، وبالتالي رفع مستويات رضا المتعاملين.

تقوم فكرتها على عقد لقاء أخوي يجمع مدير عام الهيئة بمجموعة من الموظفين في جلسات خاصة خارج إطار الرسمية، يتجاذبون خلالها أطراف الحديث، ويناقشون موضوعات مختلفة حياتية اجتماعية وعملية مهنية. وترمي الهيئة من خلال



أدواتنا الإعلامية

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP



MONASH University
Malaysia



COTI Central Officials
Training Institute

AQR



CIPD
Championing better
work and working lives

Duke
UNIVERSITY

مجلة «صدي الموارد البشرية»

كان للهيئة خلال العام 2017 إسهامات بارزة على صعيد الإنتاجات الثقافية العلمية المتخصصة في مجال الموارد البشرية، حيث أصدرت العدد السادس والسابع من مجلة صدي الموارد البشرية، التي أطلقتها في العام 2014، والتي تصدر باللغتين العربية والإنجليزية بشكل نصف سنوي إلكترونياً وورقياً، ويتم إعدادها بالشراكة مع مؤسسات عالمية رائدة في مجال الموارد البشرية وتنمية وتمكين رأس المال البشري مثل: المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية في CIPD، وجمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM ومجموعة بوسطن الاستشارية BCG، وجامعة موناخ الأسترالية Monash، وجامعة ديوك DUKE، ومعهد تدريب المسؤولين الرسميين في كوريا الجنوبية «كوتي» COTI، ومنظمة «جالوب» Gallup، وإيه كيو آر AQR، وجمعية الإدارة العامة

الدولية للموارد البشرية IPMA، وباحثين ومختصين في مجال إدارة وتطوير رأس المال البشري في مختلف أنحاء العالم. وتتميز «صدي الموارد البشرية» بأنها مجلة متخصصة شاملة تشكل إضافة نوعية لمكتبة الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومرجعاً للباحثين والمهتمين في هذا المجال، وإضافة حقيقية لأدوات الهيئة الإعلامية التي تسعى من خلالها الوصول إلى أكبر شرائح المتعاملين والشركاء والجمهور، ليس على مستوى دولة الإمارات فحسب بل وعلى مستوى المنطقة، لتعكس من خلالها أفضل الممارسات والتجارب التي يمكن الاستفادة منها وتوظيفها للنهوض بمستوى مؤسساتنا وتحسين بيئة العمل، وبالتالي رفع الكفاءة والإنتاجية. وتصل المجلة إلى أكثر من 100 ألف قارئ من داخل الدولة وخارجها، حيث لدى الهيئة قاعدة

بيانات ضخمة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وفي حساباتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقوائم بريدية متنوعة لشركاء وأصدقاء الهيئة، إضافة لأعضاء ومنتسبي نادي الموارد البشرية، وتجدر الإشارة إلى أن المجلة متاحة على موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإلكتروني (www.fahr.gov.ae) وباللغتين العربية والإنجليزية، حيث يمكن الاشتراك بها إلكترونياً.

بيانات ضخمة في نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، وفي حساباتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقوائم بريدية متنوعة لشركاء وأصدقاء الهيئة، إضافة لأعضاء ومنتسبي نادي الموارد البشرية، وتجدر الإشارة إلى أن المجلة متاحة على موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإلكتروني (www.fahr.gov.ae) وباللغتين العربية والإنجليزية، حيث يمكن الاشتراك بها إلكترونياً.

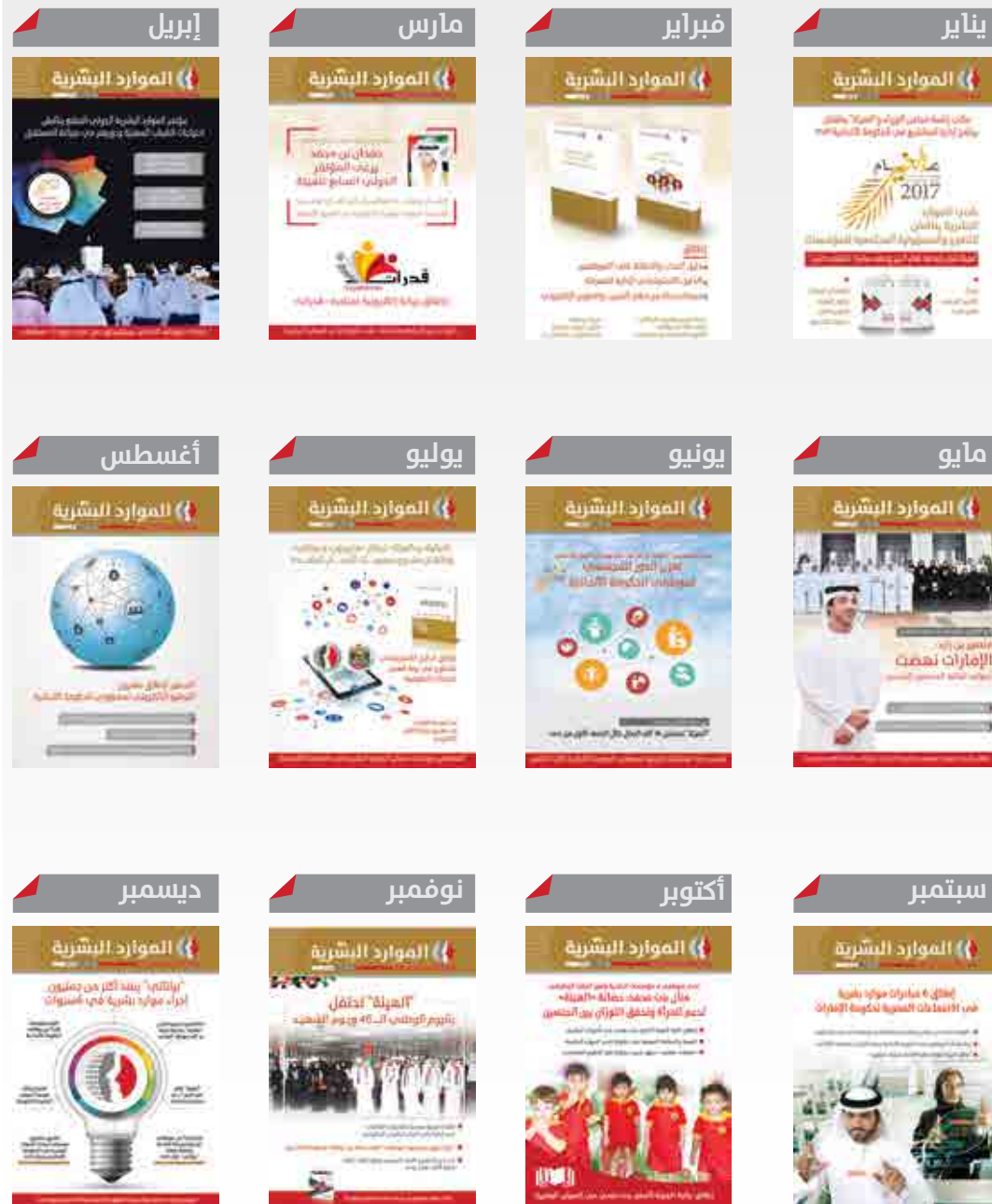


2017

مجلة الموارد البشرية

100.000

قارئ و80 إصداراً



لنشر مقالات وموضوعات علمية مترجمة، تهم القارئ وتلامس احتياجاته، بالإضافة إلى خلق منصة تفاعلية ما بين المجلة وحسابات الهيئة المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، حيث تنشر معظم محتوياتها عبر تويتر وإنستغرام ولينكد إن، وهو الأمر الذي يوسع من نطاق الفائدة.

وتعد مجلة الموارد البشرية من ألفتها إلى يائها بجهود ذاتية، من قبل فريق الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وتطمح إلى مزيد من التميز والفرادة لجهة التخصصية، وتفتح الباب أمام المختصين والمهتمين لعرض تجاربهم وأفكارهم وخبراتهم من خلال المقال والرأي والتقرير، وتدعو الجميع إلى الاشتراك بها إلكترونياً لتصلهم مطلع كل شهر عبر البريد الإلكتروني، وبالإمكان تصفح المجلة باللغتين العربية والإنجليزية،

والاشتراك بها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (www.fahr.gov.ae).

تعد مجلة الموارد البشرية التي تصدرها الهيئة بشكل شهري الأول من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، بل على مستوى المنطقة لجهة التخصص، وباتت منبراً متخصصاً في تناول موضوعات الموارد البشرية، وتجارب تنمية رأس المال البشري بكل مستجداتها وتجلياتها، محلياً وإقليمياً وعالمياً، من خلال الكلمة والصورة.

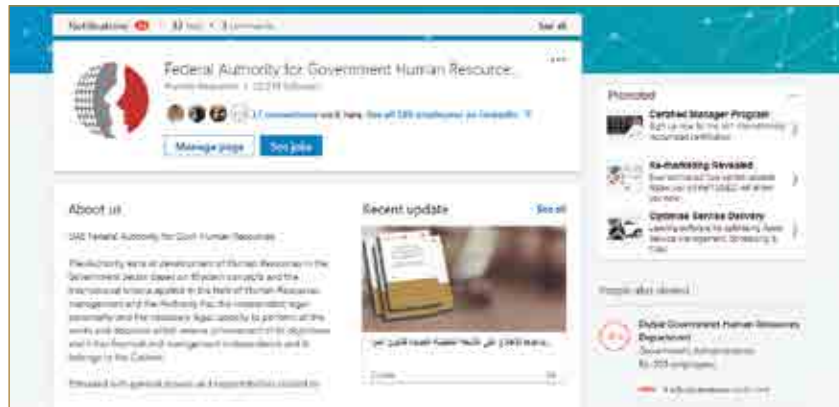
وتعكس مجلة الموارد البشرية حرص الهيئة على وجود منبر إعلامي تصل من خلاله لمتعاملاتها، وتواكب عبء كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية.

وتمضي المجلة قدماً في إيصال رسالتها إلى كافة القراء والمهتمين والمختصين في مجال الموارد البشرية، حيث أصدرت الهيئة 80 عدداً من المجلة مع نهاية ديسمبر العام 2017، وقد تجاوز عدد قرائها حاجز الـ 100 ألف قارئ محلياً وعربياً ودولياً. وتتخذ الهيئة من مجلة الموارد البشرية نافذة



12.000

متابع لحساب الهيئة على «لينكدإن»



LinkedIn

أطلقت

الهيئة في العام 2015
صفحة خاصة بها على موقع «لينكد إن»

- أسست منتدى إلكترونيًا متخصصاً عبر هذه الصفحة
- بغية خلق منصة تفاعلية للتأاور حول أهم الموضوعات والدراسات العالمية الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية
- ونشر مقالات علمية حول أحدث ما توصلت إليه الأبحاث في مجال الموارد البشرية، وأفضل الممارسات العالمية في هذا المجال
- ومن ثم فتح المجال أمام متابعي حساب الهيئة على الشبكة المهنية للمشاركة بأرائهم وأفكارهم حول هذه الموضوعات.
- وتجاوز عدد متابعي حساب الهيئة على «لينكدإن» حاجز الـ 12 ألف متابع مع نهاية 2017.

قنوات التواصل الاجتماعي

منصات تفاعلية

مع الجمهور على مدار الساعة

وتبذل الهيئة قصارى جهدها لتعزيز أواصر الاتصال والتواصل وآفاق التعاون مع شركائها وجمهور متعاملين، وتتفاعل معهم عبر حساباتها الخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي، مثل: اليوتيوب، وإنستغرام و«لينكد إن» و«تويتر».

تعبي الهيئة جيداً أهمية التواصل الفعال مع جمهور المتعاملين والشركاء، لا سيما موظفي الحكومة الاتحادية، ومن هنا عمدت إلى تخصيص قنوات تواصل إلكترونية معهم على مدار الساعة وخلال جميع أيام الأسبوع، وذلك من خلال مواقع التواصل الاجتماعي.



23.000

متابعاً على تويتر

في العام 2012 أطلقت الهيئة حسابها الرسمي على موقع التواصل الاجتماعي تويتر @fagr_uae، ومع نهاية العام 2017 تجاوز عدد متابعي الحساب حاجز الـ 23 ألف متابع.

وتتخذ الهيئة من حسابها على تويتر منصة تفاعلية مع جمهورها، ومنبراً إعلامياً توعوياً تسعى من خلاله إلى التعريف بقوانين وتشريعات وسياسات وأنظمة الموارد البشرية المطبقة في الحكومة الاتحادية، وتجييب على أسئلة المتابعين بهذا الخصوص.

مميزات الموقع الإلكتروني



■ عرض مبادرات ومشروعات الهيئة وفعاليتها بالكلمة والصورة والفيديو

■ عرض آخر الإحصاءات والدراسات العلمية ذات العلاقة برأس المال البشري في الحكومة الاتحادية

■ روابط يمكن للمستخدم التنقل بينها وتصفحها.

■ عرض آخر التعاميم والقرارات الصادرة عن الهيئة

■ عرض أنظمة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية

■ واجهة استخدام ثنائية اللغة (عربي وإنجليزي)

وبشكل الموقع منصة تفاعلية مع جمهور الهيئة، حيث يمكنهم وبسهولة تامة طلب الاستشارات القانونية والدعم الفني للأنظمة، والوصول إلى حساباتها المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل: تويتر وإنستغرام ويوتيوب، بالإضافة إلى أنه يفتح الباب لملاحظات ومشاركات الجمهور عبر مدونة الموقع الإلكتروني والتي يتم تحديثها بشكل مستمر بأبرز الموضوعات والمقالات التي تهم الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة والعالم على حد سواء وباللغتين العربية والإنجليزية.

ويشكّل الموقع منصة تفاعلية مع جمهور الهيئة، حيث يمكنهم وبسهولة تامة طلب الاستشارات القانونية والدعم الفني للأنظمة، والوصول إلى حساباتها المختلفة عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل: تويتر وإنستغرام ويوتيوب، بالإضافة إلى أنه يفتح الباب لملاحظات ومشاركات الجمهور عبر مدونة الموقع الإلكتروني والتي يتم تحديثها بشكل مستمر بأبرز الموضوعات والمقالات التي تهم الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة والعالم على حد سواء وباللغتين العربية والإنجليزية.

موقعنا الإلكتروني

253.000

زيارة في عام



العالمية، وتوافقه مع الدليل الاسترشادي الخاص بتصميم المواقع الإلكترونية والصادر عن هيئة تنظيم الاتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما روعي في الموقع أن يكون منسجماً في الشكل والمضمون مع الهوية المؤسسية للهيئة، وتوفير الروابط التي تهم الزوار بما في ذلك شروط استخدام الموقع، واتصل بنا، وخريطة الموقع، والهيكل التنظيمي للمؤسسة، والرؤية والرسالة والقيم، وعدد من الروابط الأخرى المهمة.

تنظر الهيئة إلى موقعها الإلكتروني www.fahr.gov.ae على اعتباره أحد أبرز أدواتها الإعلامية، وأهمها على الإطلاق، حيث أنها تقدم من خلاله خدماتها الإلكترونية، لا سيما تلك المتعلقة بإجراءات وسياسات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بأسلوب سهل وسلس، يتيح للمتعاملين الحصول على معلومات عن الهيئة ومبادراتها ومشروعاتها.

ويتسم الموقع بمطابقته لمعايير الجودة والتميز

Our Media Tools

HR Echo

The Authority released during 2017 the 6th and 7th issues of the specialized bilingual and biannual magazine "HR Echo" which was launched in 2014. The magazine which is published in English and Arabic is prepared in partnerships with globally recognized institutions in the field of human resources and the empowerment and development of human capital, such as the British Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD); Boston Consultancy Group (PCG); Monash University in Australia; Duke University in US; the Association of Qualitative Research in UK; the Korean Institute for Officials Training (COTI); Gallup Com; AQR; IPMA; in addition to researchers and specialists in the field of HR management and development around the world.

HR Echo is a specialized magazine that provides a qualitative addition to HR library in the UAE, serves as a reference for researchers and those interested in the field, and adds a new tool to our media, which seeks to reach the largest segments of the public, within and outside the UAE. The magazine is available on FAHR website www.fahr.gov.ae, in both Arabic and English, and prospective readers may subscribe online.

HR Magazine

100 Thousand readers and 80 issues

The HR Magazine issued by the Authority on a monthly basis is the first of its kind, not in the United Arab Emirates, but also in the region in terms of specialty and quality of content. It has become a platform that attracts HR professionals and those interested in human capital development locally, regionally and globally.

The magazine truly reflects the Authority's keenness to have an effective media tool to reach all its customers and keep abreast of human resource global developments.

HR Magazine is making significant progress in delivering its message and voice to all readers and those concerned with human resources issues,

bringing the number of published issues to 80 up to the end of December 2017, with more 100 thousand readers, locally, regionally and globally.

Social Media Channels.. Interactive platforms with the public around the clock

FAHR pays great attention to effective communication with customers and all stakeholders, especially the Federal Government employees through social networking sites.

It is making every effort to strengthen communication and cooperation with its partners, customers and the public through interaction via its accounts on social networking sites, such as YouTube, Instagram, LinkedIn and Twitter.

23 Thousand users on Twitter

The Authority launched its own page on Twitter in 2012, and at the end of 2017, the number of followers grew to over 23 thousand.

The Authority accorded paramount importance to Twitter as a major interactive platform with audience, and an awareness tool to publicize HR laws, policies and Systems applicable in the Federal Government.

LinkedIn Page

FAHR launched in 2015 its own page on LinkedIn, and established a specialized electronic forum on this page, in order to create an interactive platform for dialogue on the most important topics and studies on human resources issues, as well as publish scientific articles about the latest research in the field of resources human, and the best international practices in this area. The page provides opportunity to those who follow the Authority's account on the professional network to share their views and ideas on these topics.

The number of those who follow the Authority account on LinkedIn grew to over 12 thousand by the end of 2017.



Our Website....

253 Thousand visits per year

The Authority considers its website: www.fahr.gov.ae an important part of its media as it provides valuable services to users, particularly those relating to human resources procedures and policies in the Federal Government, in an easy and smooth manner, allowing customers to obtain information about the Authority and its initiatives and projects.

The bilingual website (Arabic and English) contains pages displaying HR policies, legislation and Systems at the Federal Government level, in addition to latest circulations and decisions issued in this regard. Initiatives and projects launched by FAHR, as well as its activities are showcased via the website, including statistics and scientific studies on human capital in the Federal Government, and other options and services, in the form of links a user can navigate through.

The site provides an interactive platform for the Authority's audience, where they can quite easily request legal advice on different topics and issues, technical support, and access FAHR accounts on social networking sites such as Twitter, Instagram, LinkedIn and YouTube. The site also provides opportunity for bloggers to present their views on a separate page which is continuously updated with topics and articles on human resources.

During 2017, the Authority's site registered nearly 253 thousand visitors, 82% of them from within the country, focusing mostly on a number of main pages and corners such as: Media Corner, Laws and Regulations, HR Management Information System (BAYANATI), and Performance Management System for the Federal Government employees.

Motivational Pioneering Initiatives

World Happiness Day

The Authority also marked the occasion of the World Day of Happiness, which falls on March 20 each year. It organized a celebration in Dubai for its employees, which included a variety of entertainment events and interactive competitions, besides recognizing distinguished teams and employees.

Mother 's Day

The Authority celebrated Mother's Day, which falls on March 21 every year, by organizing field visit to the Center for Continuing Education and Professional Development (CCEPD) in Dubai. A number of the Authority's female employees took part in the visit and distributed flowers and symbolic gifts to the Center's employees and associates.

Wellness Initiatives

FAHR believes that employees are its most valuable assets and key for its successes. Therefore, it has been working to provide them with a positive work environment by launching several internal initiatives that have had a great impact on their happiness, job satisfaction, team spirit and creativity. Below are some of the most prominent of these initiatives:

Employee Welfare Program

By introducing the Employee Welfare Program, the Authority seeks to integrate its employees in the working environment and raise their job satisfaction levels. To achieve maximum benefit, several events and activities were organized including:

International Women's Day

The Authority marked the International Women's Day, which falls on the 8th of March every year, by holding a ceremony, during which the employees of the Authority were honored and presented with souvenirs.

Celebration of International Women's Day comes as a tribute to the role of women leaders in promoting the UAE's position at the local, regional and global levels, in addition to their outstanding contributions in all walks of life.

Emirati Women 's Day

The Authority also organized a celebration to mark Emirati Women's Day, which falls on the 28th of August every year.

National Sports Day

Celebration took place as part of the National Sports Day, by organizing a series of activities and events under the slogan "Emirates brings us together," and "Happiness and Healthy Lifestyle".

The events organized by the Authority in collaboration with Dubai Health Authority included conducting a variety of medical tests for employees, e.g. screening of diabetes, blood pressure and cholesterol. In addition, an awareness workshop was held on dangers of smoking and ways to overcome bad habits, avoid common diseases. The events also included the organization of several health exercises and games, lectures on the importance of healthy nutrition.

Opening the Authority's

Library in a new shape

In conjunction with the March National Reading Initiative, and as part of its efforts to instil reading culture in the staff, the Authority opened its new-look library, which includes a variety of books and magazines in various scientific, cultural and literary fields.

Launch of Positive Employee Award

The initiative was launched in early 2017, to recognize positive, productive and creative employees who could promote the concepts of workplace well-being and happiness. The initiative encourages good relations among staff, promotes employee involvement in decision-making, and motivates them to read success stories which help them to develop professionally and personally.

Positive Employee Award is given to employees based on a set of attributes, most notably: the ability to make people happier, understanding the needs of others and assisting them, respecting others

regardless of their ethnic backgrounds and traditions, expressing one's thoughts positively, etc. Employees nominated for the award must be proactive, positive, cheerful, and able to motivate others, contribute to creating a positive work environment, work as one team, actively participate in the Authority's internal and external initiatives and events.

"Open Hour" initiative to enhance communication between employees

The HR & Services Department of the Authority launched the "Hour of Safwa" – Open Hour-initiative, which aims to enhance communication and cooperation between management and the various organizational units in the Authority, discuss the needs of employees and give feedback on the services provided by the HR Department.

The idea of the initiative is to hold a regular meeting, which brings together representatives of HR & Services Department and one of the departments of the Authority to discuss ways to develop the services provided by the HR & Services Department to the staff of the Authority.

Happiness Breakfast

The initiative launched by the Authority in 2012 as a monthly tradition which brings together employees and leadership, to review the latest developments, achievements, and future projects in a friendly atmosphere, as well as recognizing high-performing teams and individuals.

Through this initiative, the Authority aims to enhance communication between employees of different

departments, grades and job titles, and promote cooperation among them in a non-traditional social environment.

Happiness and Positivity Session

The idea is to hold a friendly meeting between the Director General of the Authority and a group of employees in special sessions outside the official work, to talk openly and to discuss different topics with the group.

The session significantly contributes to enhancing institutional loyalty and belonging among employees and increasing their job satisfaction and workplace harmony.

Maqassert Electronic Card

It is an electronic appreciation card exchanged by FAHR staff to express their thanks and gratitude to their colleagues for cooperating with them.

The initiative launched in 2013, aims to motivate Federal Government employees to pay attention to their positive aspects, by creating a stimulating work environment based on a culture of teamwork and outstanding performance.

Blood Donation Campaign on World Health Day

In conjunction with World Health Day, which falls on April 7th every year, FAHR organized a blood donation campaign, in cooperation with DHA Blood Bank, which involved a large number of employees of the Authority and employees of neighboring institutions and companies.

The blood donation campaign was aimed at assisting Thalassemia patients who are being treated at hospitals and medical centers of Dubai Health Authority.

World Diabetes Day

The Authority is keen every year to mark World Diabetes Day, which falls on the 14th of November. This time, it organized educational lectures and various activities as well as medical examinations for its employees, in cooperation with Health Authority in Dubai.

“Umrah Al Omr” (Lifetime Umrah) Initiative

Umrah Al Omr (Lifetime Umrah) initiative launched in partnership with Dar Al Ber Society aimed to enable hundreds of needy workers to visit the Sacred House of Allah and perform Umra for the first time.

The launch of the initiative coincides with World Labor Day, which falls on May 1 each year, with the aim of bringing happiness and joy to the hearts of hundreds of workers in the UAE and realizing their dream of performing Umrah.

The Umra Al Omr initiative witnessed great interaction not only by the Federal Government employees but also all segments of the UAE society. An amount of more than 160 thousand dirhams was raised within 5 days, to cover the visit of 106 workers to the Holy Lands.

Combat Blindness Campaign

Combat Blindness Campaign launched by Noor Dubai, aims to treat blind patients in many of the world's poor countries with the full support of FAHR,

which promoted to the campaign through the various media accounts on social networking sites, SMS and e-mails addressed to all Federal Government employees via BAYANATI system.

Eid Clothing Campaign

As part of its charity initiatives in the holy month of Ramadan, and in cooperation with Dar Al-Ber Society, the Authority launched the “Eid Clothing” campaign, which aims to bring happiness and joy to the hearts of needy children on Eid Al Fitr.

Treatment of Patients with Chronic Diseases

In cooperation with the Dar al-Ber Society, the Authority launched a charitable campaign at the level of the Federal Government aimed at contributing to the treatment of a number of low-income people with chronic diseases such as hepatitis and kidney failure.

The Authority has succeeded in publicizing the campaign and secured the cost of treating a number of needy patients in Dubai Health Authority hospitals.

Donating 48 Computers

Within the framework of its qualitative community initiatives for the Year of Giving, the Authority handed over 48 computers to Municipality Dubai, to reflect keenness on supporting the personal computers revamping project implemented by the municipality in cooperation with governmental and private institutions in the country.

“Contribute to their Education”

The campaign is aimed at providing the costs of stationery and other necessities for needy school children.

Contribute to their Education campaign coincides with the start of the new academic year to reflect the keenness of FAHR and Dar Al-Ber Society to alleviate the burdens of low-income parents, by providing needy students with essential school supplies, to give them hope to start a new academic year with enthusiasm and determination.

Maintenance of a house

in Ras Al Khaimah

The Authority launched a charity campaign under Sanadhom Amanah Community Initiative to provide for maintenance of a house in Ras Al Khaimah, owned by an elderly low-income head of household who supports seven individuals.

The aim of this campaign is to alleviate the suffering of the targeted family and bring joy to the hearts of its members by securing a stable family life for them.

Eye Tests for School Children in Dubai

The Authority participated in the community initiative launched by Noor Dubai Foundation to carry out vision screening for students of H.H. Sheikh Rashid Al Maktoum Pakistani School during the field visit organized by a joint delegation from FAHR and the Foundation to the school headquarters in Dubai.

The Initiative aimed to ensure the safety of the students' eyes and to raise awareness among school children about the importance of regular eye exams as part of routine preventive health care.

Year of Giving... and 40 Community and Humanitarian Initiatives by FAHR at the Federal Government level

From the first moment His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE declared 2017 as Year of Giving, the Authority intensified its efforts on the humanitarian and societal levels. The efforts resulted in the launch of 40 community and voluntary initiatives from the beginning of the year until the end of 2017, involving thousands of employees of ministries and federal entities and members of the community. The Authority seeks to maximize the benefits within and outside the country, and to consolidate the values of volunteerism and philanthropy, enhance the spirit of social responsibility and workplace happiness by volunteering.

The most prominent of these initiatives are:

Create Database for Volunteers

As part of its various initiatives in the Year of Giving, the Authority has prepared lists of those who wish to participate and volunteer in community initiatives and volunteer campaigns organized individually or in cooperation with one of its partners, charitable organizations and voluntary groups. The lists include employees from the Federal Government and all sectors of the country.

The Authority has opened registration for all Federal Government employees and members of the community in different sectors and categories who wish to participate in the initiatives and charitable and voluntary campaigns organized by the Authority or by one of its partners, government and private institutions, for the benefit of the UAE community.

Charity Campaign

to support “Shitahom Dafi” Initiative

The Authority organized a voluntary campaign under the slogan “**Shitahom Dafi**”, targeting workers in construction sites in the United Arab Emirates, distributing clothes and necessities to protect them

from the winter cold, using donations by employees of the Authority.

The staff distributed winter clothes to 300 workers from Dubai Municipality, and dozens of employees from ministries of Education, Economy, Finance, Infrastructure Development, Dubai Municipality, and volunteers from ‘Nashama Emirates’ joined them.

“Save a Heart” Campaign to help indigent heart patients

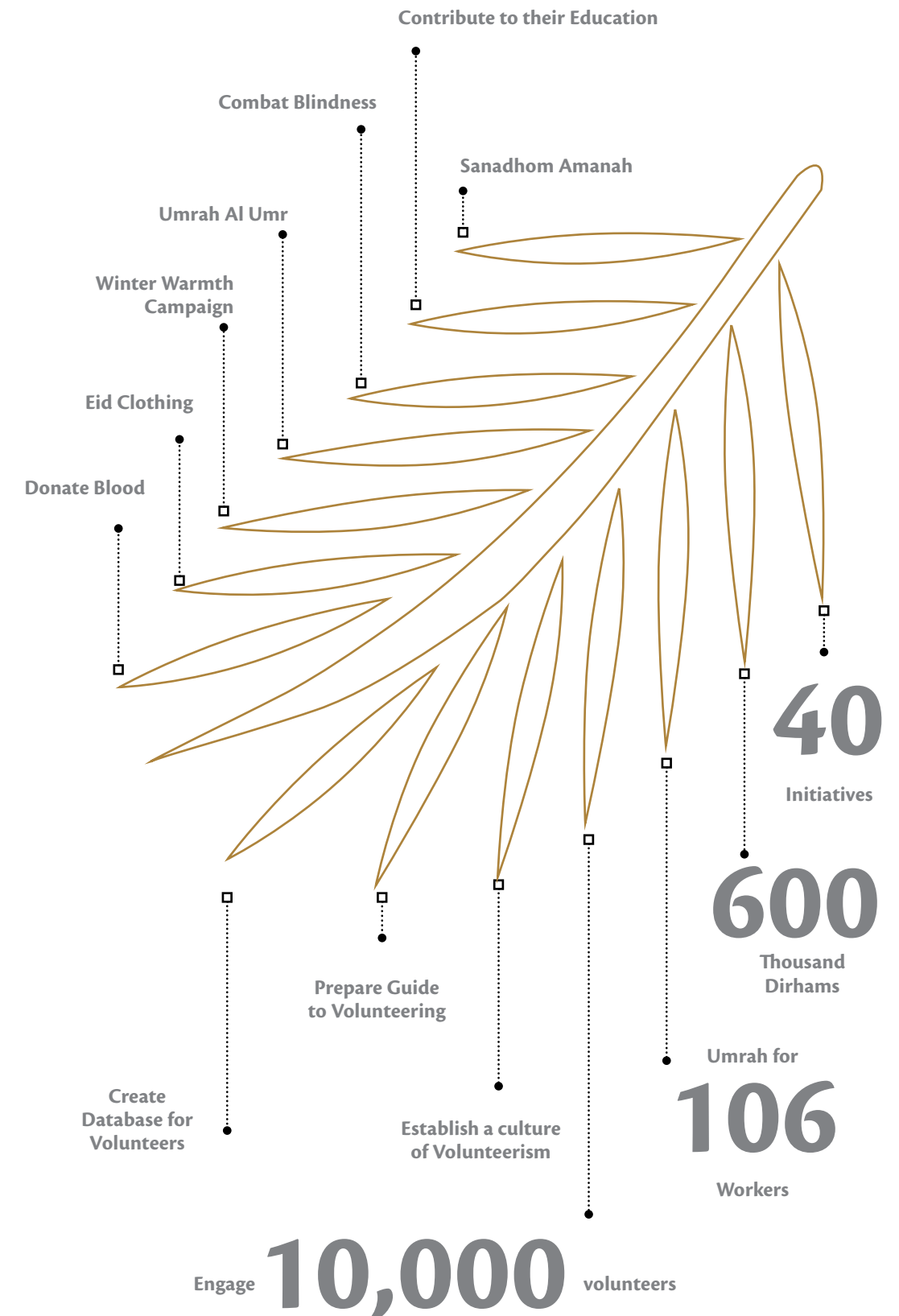
In February, FAHR interacted with Save the Heart Campaign as part of its Sanadhom Amanah community initiative, which is part of Dubai Health Authority’s “Help” program and relies on the assistance provided by companies, associations and individuals for needy patients.

The idea of “Sanadhom Amanah” is to donate to patients with disabilities in Health Authority hospitals, covering the costs of treatment, and purchase medicines, medical devices and equipment.

Visit to Family Village in Dubai

Within the framework of the Authority’s interaction with the announcement of March as National Reading Month, a delegation from the Authority, accompanied by UAE writer Dr. Fatima Al Mazrouei, visited the Family Village headquarters, one of the projects of the Awqaf and Minors’ Foundation in Dubai.

The delegation got acquainted with the activities, initiatives and programs of the village aimed at empowering orphans in Dubai. Fatima Al Mazroui read some of her short stories to children and discussed with them the content of these stories and the messages they carry, to encourage children to pursue reading as a culture.



Launch of Employee Wellness Guide in the Federal Government

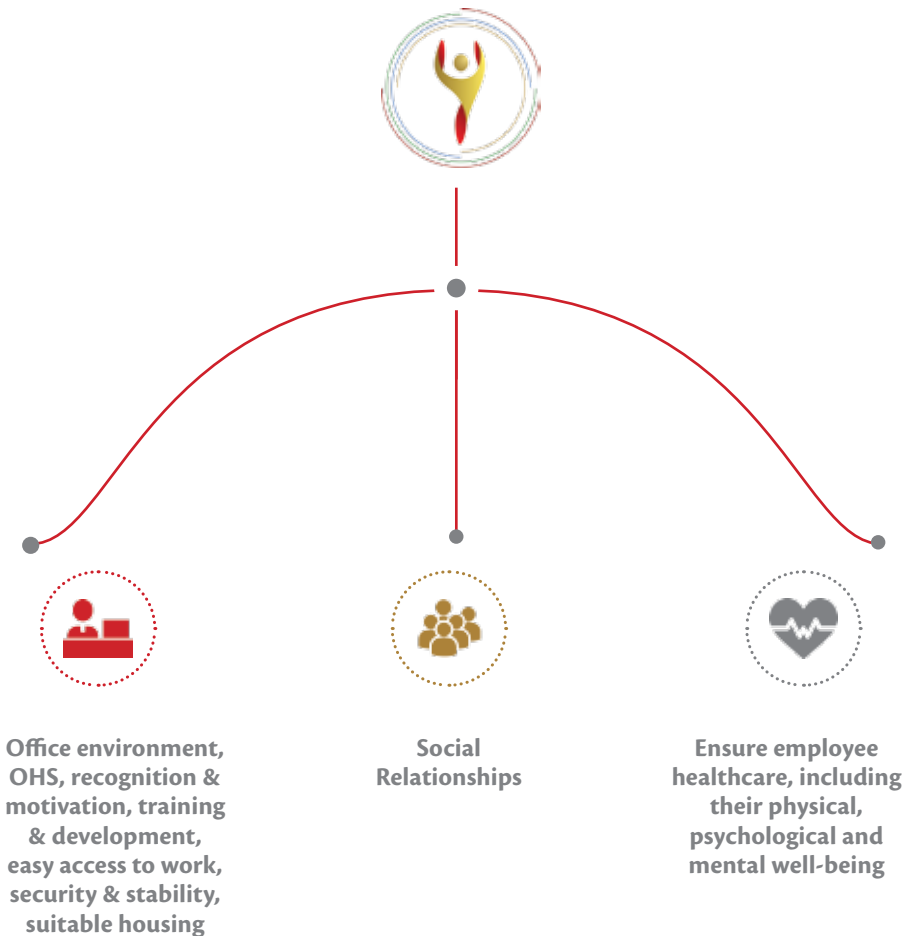
The Authority launched Employee Wellness Guidance Framework (EWGF) in the Federal Government, to create a positive and motivating work environment that ensures happiness and job satisfaction for all employees of the ministries and federal entities and enhance the competitiveness and global leadership of the UAE Government.

The EWGF is in line with the principles of the National Happiness and Positivity Charter adopted by the UAE Council of Ministers in early 2016, which affirms the Government's commitment to create an environment

conductive to the happiness of the individual, family and community. It aims to ensure job satisfaction among employees and achieve institutional excellence across government sectors.

It also provides a reference for all ministries and federal entities in their efforts to create a positive work environment for employees and launch incentive initiatives to enhance their role and increase their productivity.

Foundations of guiding framework for Employee Wellness Program



38 HR Forums

For the second year in a row, the Authority continued to hold human resource forums - formerly known as legal forums - at the headquarters of the ministries and federal entities, in order to raise awareness and knowledge of the staff of those entities about the HR Law in the Federal Government and its executive regulations, and HR List for independent Federal Authorities. The forums also aim to familiarise employees with Human Resources legislation and policies applied at the Federal Government level, with a view to ensuring their proper application, as well as sensitizing them to human resources Systems and requirements such as balanced scorecard which is a strategy performance management tool.

HR forums, reaching a total of 38 since the beginning of this year and until the end of last November, are periodic meetings that bring together members of a number of the Authority's departments with representatives of a certain group of ministries and federal agencies each time. The meetings allow federal entities to share views on mechanisms to improve and upgrade the services of the organization.

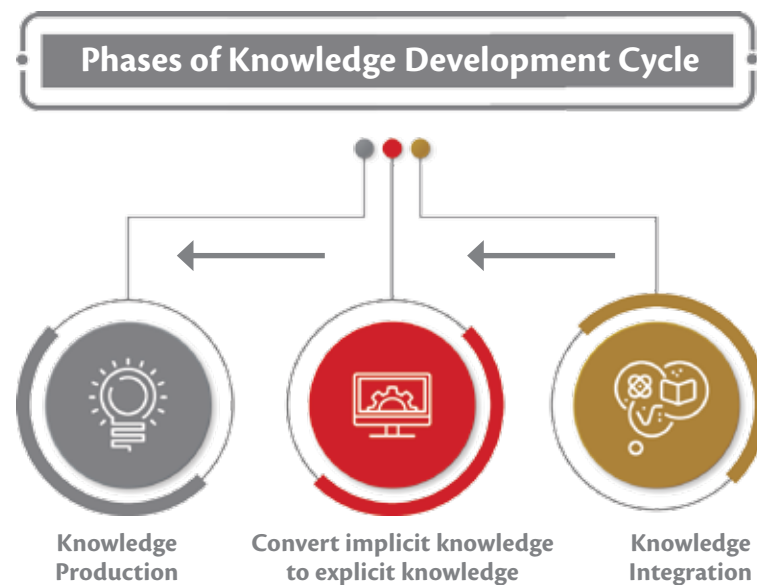
Launch of a Guide to Knowledge Management in the Federal Government

By introducing a guide to knowledge management in the Federal Government, the Authority aims to raise awareness about the importance of managing knowledge assets in ministries and federal entities, as well as pave the way to more productivity, creativity and innovation.

The Guide addresses the knowledge types, the stages of its development, as well as internal and external sources. The Guide also highlights the several benefits gained by the entities that adopt the concept of knowledge management and supports them through

providing an adequate explanation about the assessment of the maturity level of its knowledge, as well as knowledge management strategy components.

It can be used to handle the challenges that may face the entities while proposing appropriate solutions as it contains a number of tools and methods that would contribute to the production, acquisition, storage, publication, measurements and assessment of knowledge.



Launch of a Guide to Talent Attraction & Retention in the Federal Government

In an important step that supports the Authority's efforts towards enhancing the attractiveness and competitiveness of the Federal Government's working environment, the Authority launched in 2017 a Guide to Talent Attraction & Retention in the Federal Government.

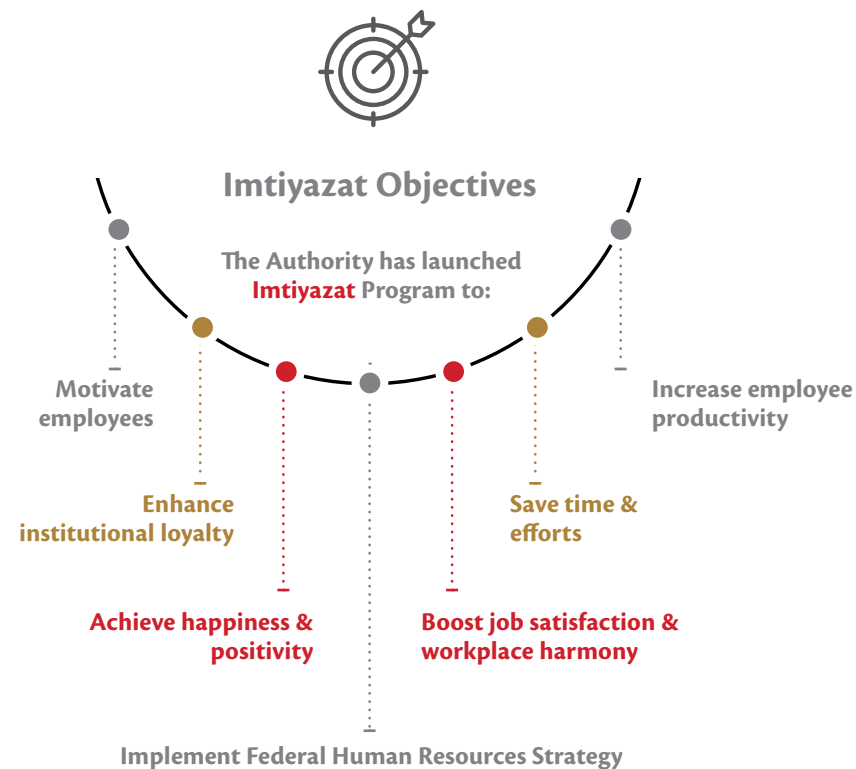
The aim of the Guide is to support the human resources departments and the direct heads of ministries and federal agencies to improve their skills in attracting talent, in accordance with global best practices.

The Guide will greatly contribute to the development of the work system across the ministries and federal entities and enable them to apply the best practices in attracting and keeping outstanding employees, thus minimizing turnover rates and maintaining a reliable talent pipeline at the Federal Government level. In addition, it is intended to support and encourage federal entities to develop innovative practices and solutions that ensure the effectiveness talent management policies, using predetermined regulatory framework.

Talent Attraction and Retention Journey



“Imtiyazat” ... Hundreds of offers and companies to serve Federal Government employees



When talking about the Authority's achievements in 2017, we must mention the employee discount program 'Imtiyazat', which is a partnership between FAHR and private sector companies to provide exclusive discounts for Federal Government employees and their families on goods and services at special preferential prices.

In 2017, the Authority launched 'Imtiyazat' program as a smart application that serves the employee at all times and places and strengthens the aspirations of our government towards automation and smart transformation. The program is sponsored by Dubai Commercial Bank, Emirates Telecommunications Company (Etisalat), OSN, and National Bonds Corporation.

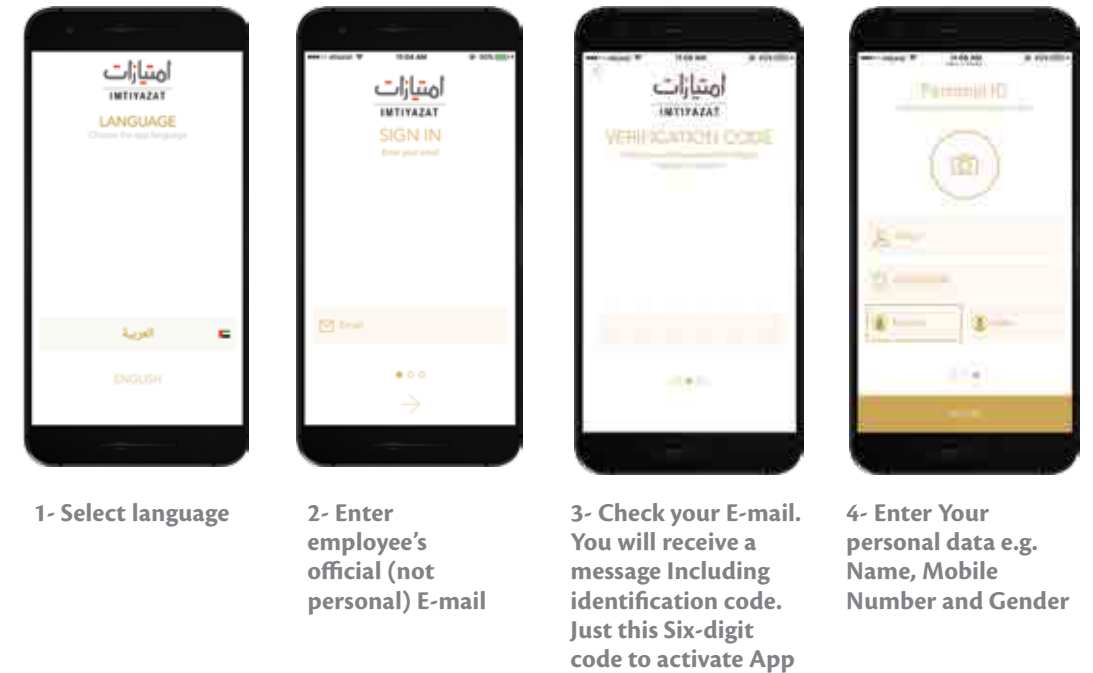
The smart application Imtiyazat is easy to navigate and includes exclusive offers by Federal Government's partners, along with interactive maps showing the locations of these offers, and allows companies listed under the initiative to update their offers and make new offers.

The Initiative aims to support and motivate Federal Government employees, as well as raise their job satisfaction, and workplace loyalty and happiness, by providing them with special privileges through partnerships with the private sector, which has an impact on improving their productivity, and thus achieve the UAE Vision 2021, and the human resources strategy of the Federal Government.

Since the launch of the program, the Authority has concluded about 255 partnership agreements with private institutions and companies under the initiative, benefiting Federal Government employees and their families.

Smart App Imtiyazat has been a great success since its launch in May 2017. It has been downloaded more than 15947 times until the end of 2017, while the App users among the Federal Government employees reached 13,981.

Smart App “Imtiyazat” Download Method



Federal Government employees and their families benefit from a variety of services



Authority's Nursery Empowering Women, enhancing Career Wellbeing

The Authority has launched several innovative initiatives that support and encourage women working in the Federal Government and enhance their job satisfaction. One of the most prominent of these initiatives is the Authority Nursery, launched in 2017, as part of the National Nursery Project launched in 2009.

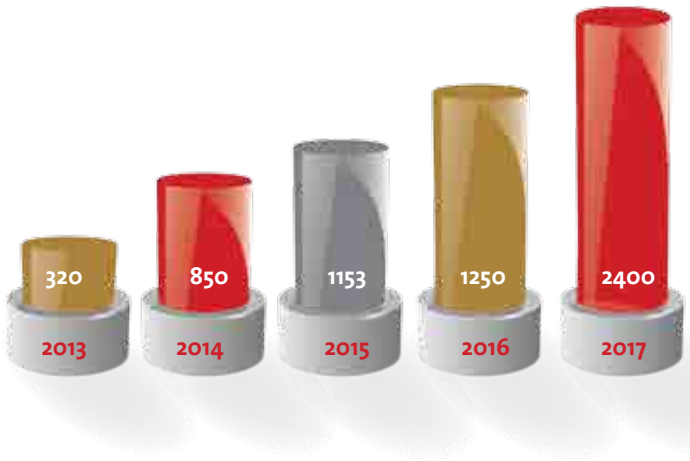
The Dubai-based Nursery serves the children of the Authority's staff and employees of three Federal Government agencies close to the Authority headquarters: Ministry of Energy, the Federal

Authority for Land and Marine Transport and the Emirates Standards and Metrology Authority. The Nursery has been designed according to the best health and safety standards in the world, as it is operated by British Orchard Nursery with more than 25 quality certificates.

The nursery provides an ideal educational environment for the employees' children and allows them to practice educational and sports activities that would develop their talents and instil a culture of creativity in them.

FAHR provides 2,400 legal consultations to Federal Government employees in 2017

2400 Consultations in 2017



The legal consultation team at the Authority continued its efforts and outstanding achievements during the year 2017. It succeeded in dealing with more than 2400 legal consultations and inquiries from the ministries and federal agencies and their employees, compared to 1250 consultations in 2016, 1153 of them in 2015, 850 in 2014, and 320 in 2013.

Statistics showed that legal advice was focused on

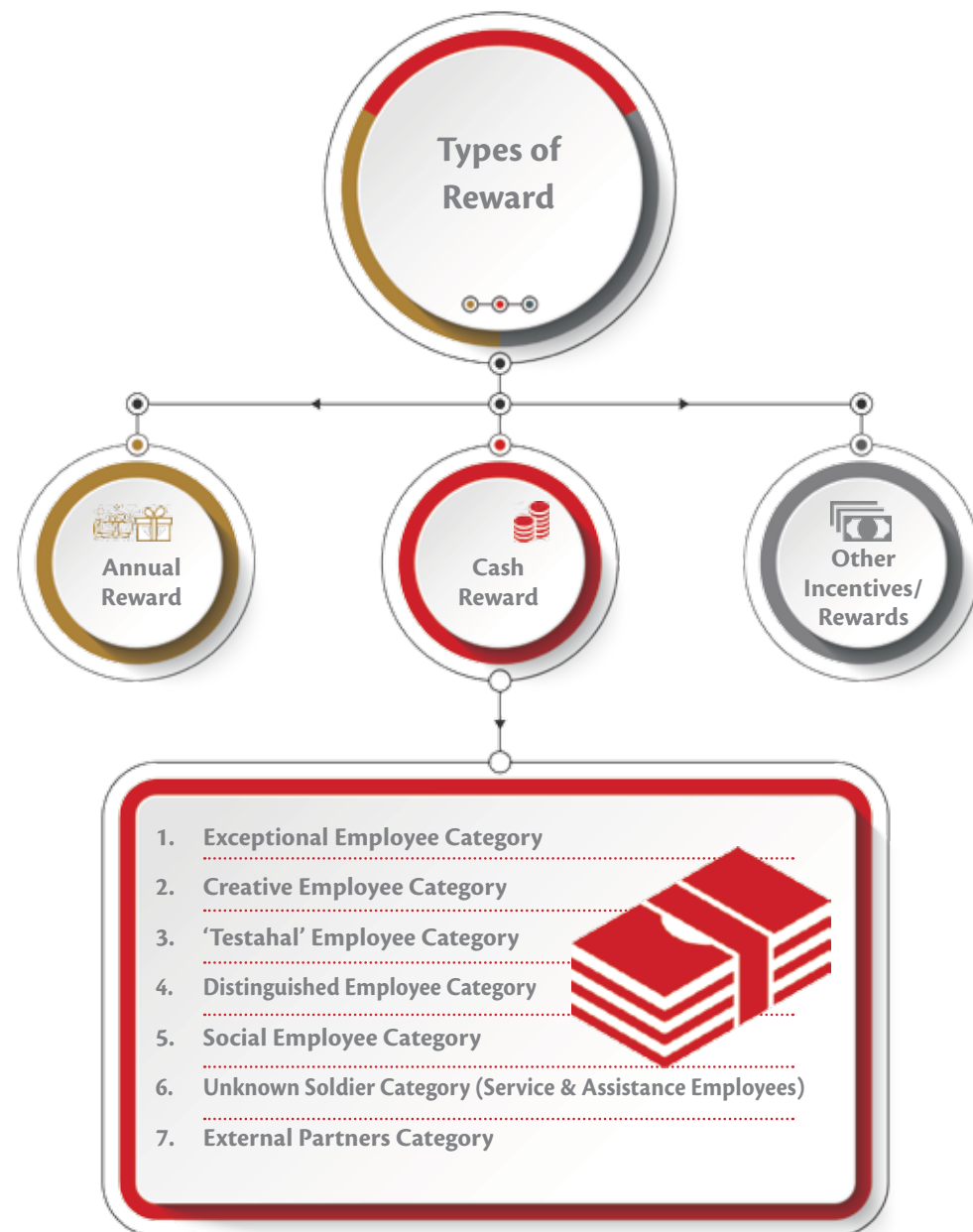
a number of key topics such as housing allowance, recruitment, end of service benefits, leave of all kinds, allowances and bonuses, workplace violations, breastfeeding hours, promotion, secondment and performance management system.

12 Channels to connect with the Team

As part of the Authority's ongoing efforts to facilitate the mechanism of communication with the Legal Consultations Team, 12 channels have been allocated as follows:

 Smart App. FAHR	 E-mail info@fahr.gov.ae	 The Authority's website www.fahr.gov.ae
 Social Media (twitter)	 Oracle Policy Automation (OPA)	 The Remedy System
 Legal Clinic	 Awareness Messages (An Eye on, & Did You Know?)	 Official Correspondence
 Fax 04/2953444	 Toll Free 600525524	 Instant Conversations (Live Chat)

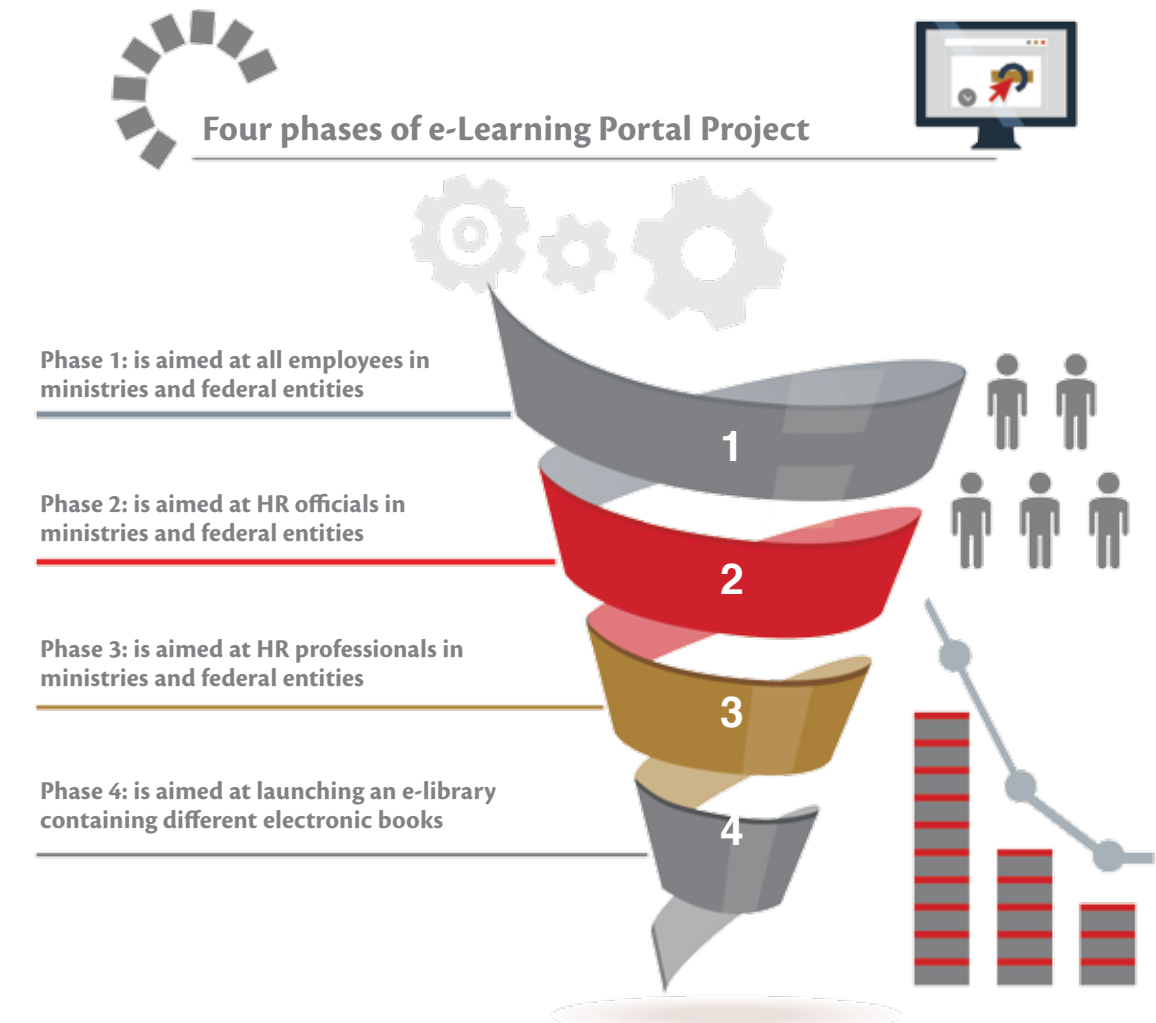
Launch of an electronic Rewards & Incentives System in the Federal Government



FAHR launched in 2017, the electronic Rewards & Incentives system via BAYANATI System, in order to provide a unified electronic mechanism for the ministries and federal agencies to nominate employees under various categories of Rewards & Incentives system for Federal Government employees, which was proposed by FAHR and endorsed by the Cabinet in 2015.

The Rewards & Incentives System is aimed at recognizing the efforts of the employees in developing the government work, raise teamwork spirit and workplace loyalty among employees, and provide a unified methodology for ministries and federal agencies to reward and motivate their distinguished human resources.

Launch of first phase of e-Learning Portal Project



FAHR launched the first phase of e-Learning Portal Project in early 2017, to raise the awareness of employees at the ministries and federal entities about the human resources laws, Systems and policies applied at the Federal Government level.

The first phase aims at sensitizing all employees of ministries and federal entities in general and new employees in particular, on human resource laws, policies, legislation and procedures applied at the Federal Government level. It is also intended to familiarize them with the various electronic human resources Systems launched by FAHR under the umbrella of Human Resources Management Information System in the Federal Government (BAYANATI)".

The first phase of the E-Learning Portal Project, which

consists of four phases, targets all employees of the ministries and federal entities, while the second phase, will target human resources officials, to provide them with comprehensive electronic training on all human resource procedures individually performed by each. The third phase of the project, to be launched in December, will be specifically targeting human resource specialists in ministries and federal entities, providing them with extensive training options on all procedures that will enable them to carry out the tasks assigned to them, while the fourth and final phase will be launched along with the launch of an electronic library containing several e-books in various fields and disciplines, in order to encourage employees to read, and develop an effective reading culture.

Human Resources Club

12 Thousand members and 5 Forums in 2017

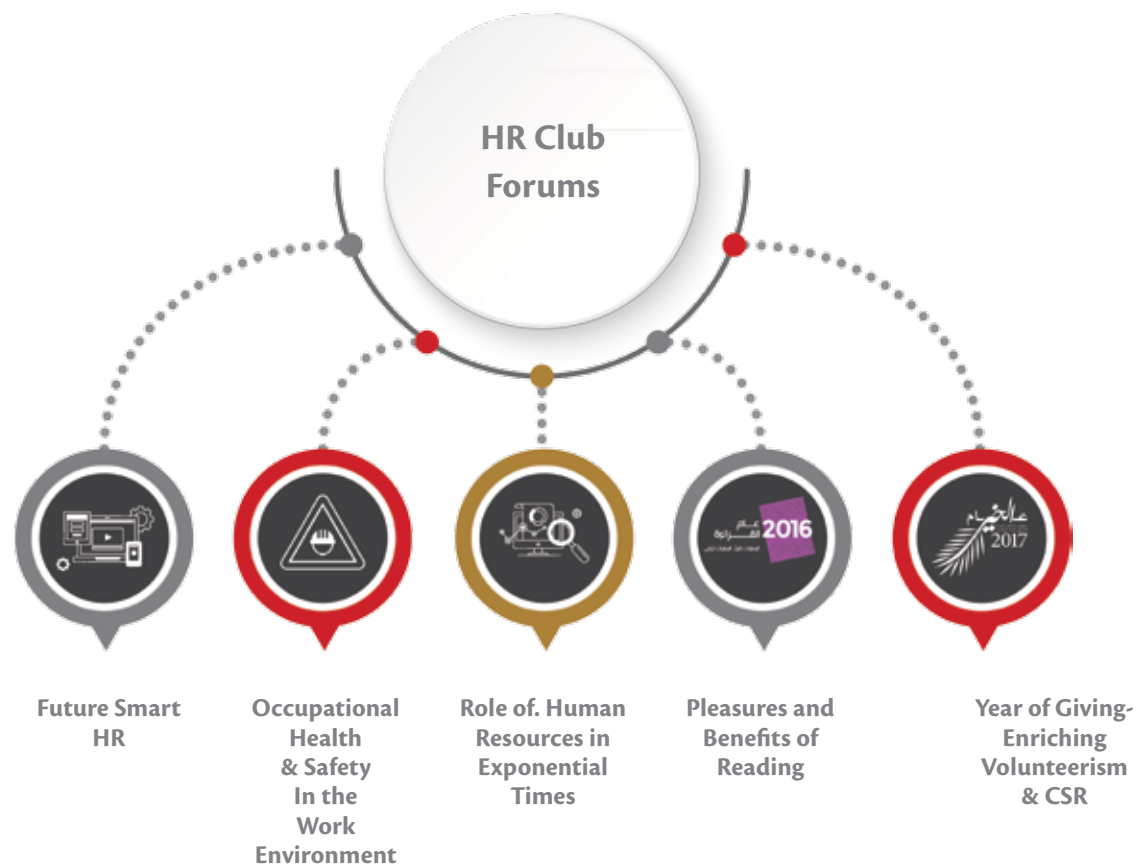


During the year 2017, FAHR held 5 Forums, as part of the activities of HR Club, whose membership has exceeded 12 Thousand. The forums discussed a number of important topics, such as “The Year of Giving- Enriching Volunteerism & Corporate Social Responsibility”, “The Pleasure and Benefits of Reading”, “Role of Human Resources in Keeping Up with the Technological Development”, “OHS in the Work Environment”, and Creative Thinking”.

The HR Club aims to create an intellectual and knowledge base among UAE officials and

specialists, exchange ideas and discuss challenges and solutions to human capital development issues, as well as review HR best practices locally, regionally and internationally, and deliver innovative and successful solutions

In early 2017, FAHR signed two memorandums of understanding with Emirates Islamic Bank and Dubai Knowledge Park, under which the two organizations will sponsor the activities of HR Club exclusively during 2017.



مجمع دبي للمعرفة
DUBAI KNOWLEDGE PARK

الإمارات الإسلامية
EMIRATES ISLAMIC

7th International Human Resources Conference



Under the patronage of His Highness Sheikh Hamdan bin Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Crown Prince of Dubai, FAHR held its 7th International Human Resources Conference titled “Millennials Shaping the Future of Work”, in Dubai on 10 and 11 April 2017.

The number of speakers at the conference was about 25 experts in Human Resources from around the world, while the Conference was attended by nearly

500 experts and specialists in the field of human resources.

The two-days Conference discussed a number of Important issues related to the development of human capital, especially the issue of empowering young people in the work environment, and how to manage their performance and invest in their potential. The main theme was the role of youth in boosting the performance of organizations.

Launch of Professional & Specialized Certification Program

Among the outstanding initiatives of the Authority during 2017, the launch of Professional & Specialized Certification Program at the Federal Government level. The program seeks to support and empower federal ministries and agencies and provide them with qualified staff capable of realizing the aspiration of the government to achieve competitiveness and excellence through improving the results of training and development system in the Federal Government.

The Professional Certification Program is aimed at

identifying specialized programs for training the Federal Government employees as well as recognized awarding entities to ensure the quality of certificates. The initiative also comes to encourage the federal entities to use the training budgets in providing specialized training programs that lead to accredited certification, and to establish a unified database of programs and awarding bodies that can be easily by ministries and federal entities.

316 Specialized Programs based on 20 Professional Competencies



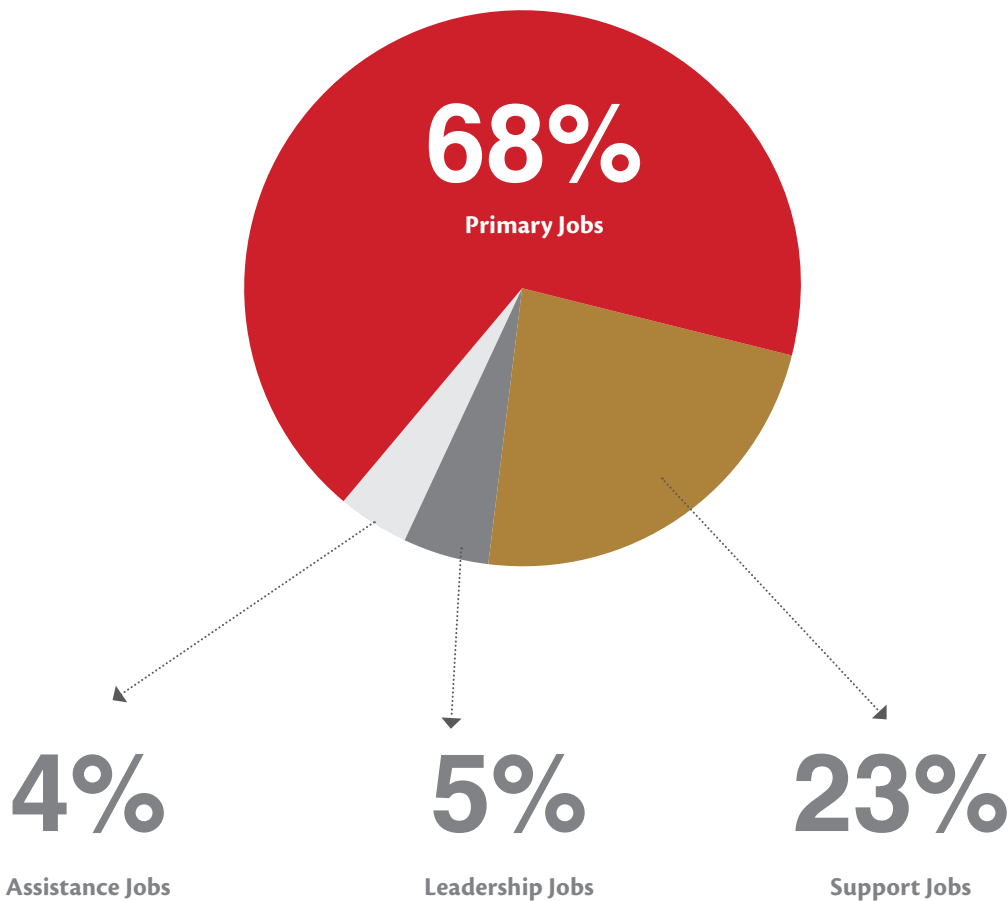
The Authority had completed lists containing 316 specialized programs based on 20 professional competencies and job families approved by the Federal Government. It also coordinated with the Maárif initiative partners to provide these programs at competitive prices for the ministries and federal entities.

Evaluation of 98% of Federal Government jobs listed in BAYANATI System

The Federal Committee for Job Evaluation & Description in the Federal Government, has finalized since its inception in 2014 up to November 2017, the endorsement of job titles for around 98% (1,177) of

the total Federal Government jobs, including 341 support and assistance jobs, 832 specialized and 71 leadership.

Strategic Objectives of Maárif Initiative



Ma'arif Initiative has trained 19,000 Federal employees since its launch in 2013

Ma'arif Initiative for the Federal Government's preferred training partners, was launched by FAHR in late 2013 to build partnerships with the best training providers in the UAE, to enable the ministries and federal agencies to benefit from their training programs at competitive prices. The initiative conducted a total of 1,579 free training courses since its launch up to the end of 2017, benefiting about 19 thousand Federal Government employees.

Ma'arif is considered one of the Authority's major strategic initiatives, and a first of its kind at the level of the Federal Government. It is aimed at preparing a list of the best providers of training services in the UAE and make it available to the ministries and federal entities, and negotiating with key training providers to offer quality training programs at competitive prices or free of charge.

The initiative aims to:

Establish a partnership based on social responsibility and serving the mutual interests the government and private sectors. Guarantee providing high quality training for around 84,000 employees working in 56 ministry and federal entity. Meet the training needs in accordance with the training and development system of the Federal Government employees. Achieve a financial surplus from the training budgets of federal entities and serve the maximum number of employees. Enhance the competence and productivity of the Federal Government and create a favorable business environment therein. Assist federal entities to select training courses online, in accordance with predefined time frames.

Ma'arif in Figures

1579

Free training courses held by the Authority to Federal Government employees, in cooperation with its certified and preferred training providers since the launch of Ma'arif initiative until the end of 2017

406

Training Courses only in 2017

19.000

Employees benefited from these courses

179

Training providers have been selected and work is underway to pick more according to standards developed and updated in order to enhance the quality of training services in the Federal Government

Strategic Objectives of Ma'arif Initiative



Honoring winners of third round of Emirates HR Award in the Federal Government



The UAE has risen to fame with the arms of its 'loyal, ambitious, and creative' sons, and these three elements together constitute distinctive characteristics of human element, which is the product of the real investment of the UAE and its leadership.

His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan,

**Deputy Prime Minister, Minister of Presidential Affairs,
Chairman of the Ministerial Development Council**

During the year 2017, His Highness Sheikh Mansour bin Zayed Al Nahyan, Deputy Prime Minister and Minister of Presidential Affairs, Patron of the Emirates HR Award in the Federal Government, recognized the winners of the third round of the award, organized by the Authority on an annual basis.

The Emirates HR Award aims at highlighting the successful human resources initiatives at the federal level, and reflects the vital role of federal entities in developing their human capital, improving human resources practices and personnel management. It also targets creating a stimulating work environment to attract specialized human resources, enhancing the concept of outstanding performance of human resources management, and motivating ministries and government agencies to increase productivity.

New features of 4th Round

The fourth round of the Award, launched by the Authority in late 2017, witnessed the introduction of a number of changes including evaluation criteria. Accordingly, the Award honors the federal entities based on six categories: leading federal entity in overall human resources management, and outstanding entity in operations, learning, the financial performance, customer service, and most improving entity.

New Evaluation Criteria

The Authority also added new criteria for the evaluation of ministries and federal entities

participating in the Award, in line with the Federal Government's directions towards achieving the development of government human resources. These include training impact measurement, which evaluate the impact of training employees through courses, workshops and tutorials in accordance with annual training plans adopted by the ministries and federal entities. This indicator contributes to identifying the actual outcome of training and development system in the Federal Government, and its relevance to employee development needs.

Other criteria added include the Service Level Agreements (SLA) through which the Authority aims to measure the effectiveness and efficiency of services provided by the human resources departments at the ministries and federal agencies for their employees, as well as for the rest of the organizational units and customers via the Federal Government's HR Management Information System (BAYANATI).

Moreover, the 4th round of the Emirates HR Award provides an opportunity for all ministries and federal agencies to apply the best human resources practices deemed fit by each, without limitation contrary to the case in previous rounds. This approach could significantly maximize the benefit, as well as help ministries and federal agencies to identify and benefit from the best experiences and practices applied in the field of human resources at the level of the Federal Government.



Launch of FAHR Award for Best Scientific Research in Human Resources

FAHR has launched the Best Scientific Research Award in the field of Human Resources as one of its innovative strategic initiatives. The Award is organized on an annual basis, targeting students of UAE University, Zayed University, Higher Colleges of Technology, as well as teaching staff, in specializations related to the subjects of the Award.

The introduction of the Award reflects the Authority's keenness to contribute to supporting the Human Resources Strategy in the Federal Government and enhance the Authority's initiatives through studying the reality of human resources to help shape its future. The Award will also help us overcome the challenges ahead by strengthening the role of ministries and

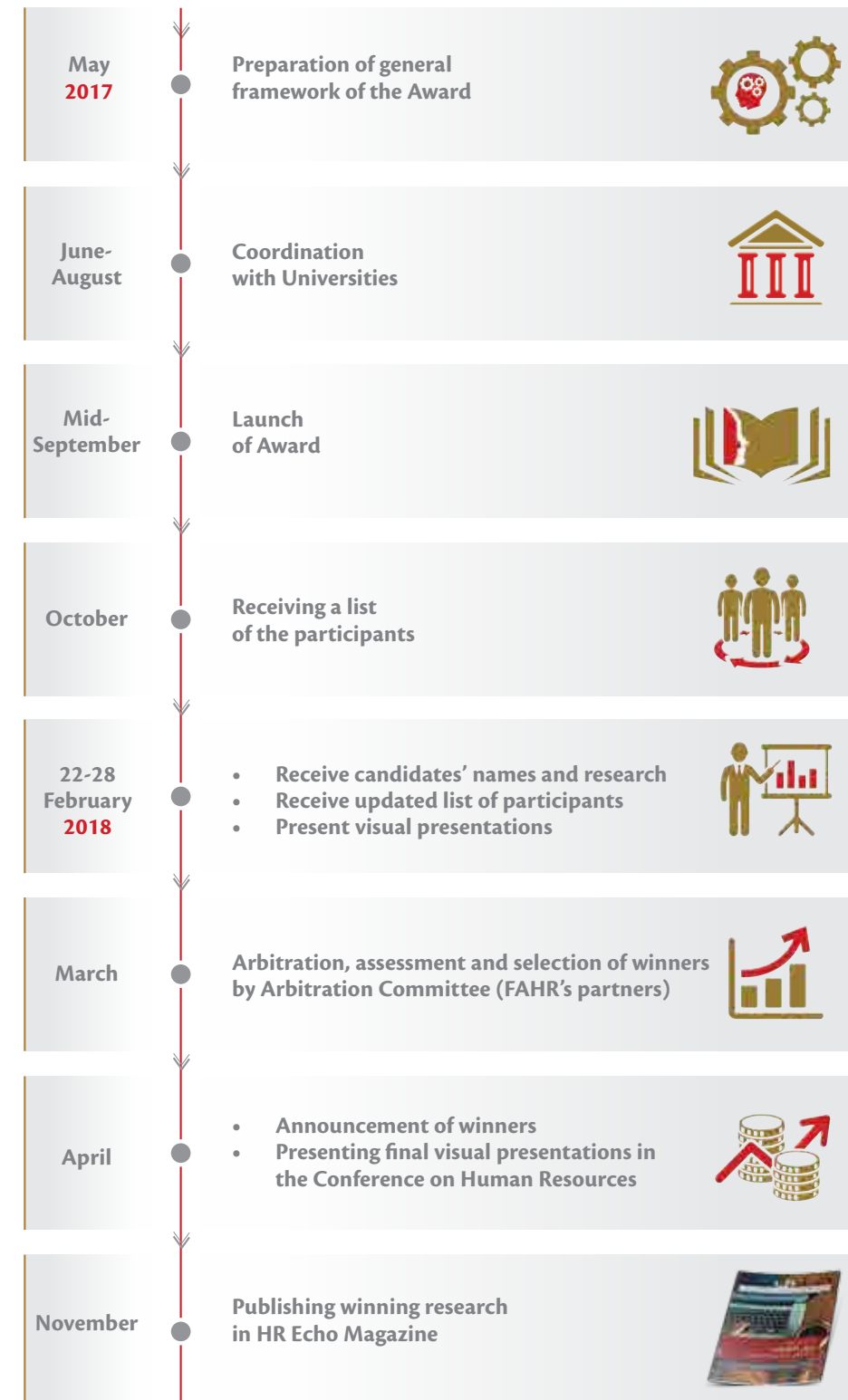
federal entities through innovative initiatives, thus contributing to the achievement of aspirations of our leadership.

The Award aims to motivate the youth to continue their research initiatives, study the reality of work and challenges involved. In addition, it is meant to be instrumental in highlighting the crucial role of human resources in achieving excellence, as well the important contribution of universities - teachers and students - in improving human resources experience.

Prizes given to Award Winners		
Rating	Teaching Staff	Students
First Place	- AED 30.000 - Golden Shield Award - Publishing research summary in HR Echo Magazine	- AED 30.000 - Golden Shield Award - Publishing research summary in HR Echo Magazine
Second Place	- AED 20.000 - Silver Shield Award - Publishing research summary in HR Echo Magazine	- AED 20.000 - Silver Shield Award - Publishing research summary in HR Echo Magazine
Third Place	- AED 10.000 - Bronze Shield Award	- AED 10.000 - Bronze Shield Award



Proposed Time Frame



Launch of 6 Initiatives during the Annual Meetings of UAE Government to Empower Human Resources



The Authority was honored to participate in the first round of the Annual Meetings of the UAE Government, which saw the launch of more than 120 national initiatives in over 30 sectors at the federal and local levels.

The initiatives launched included 6 dedicated to the empowerment of government human resources, aimed at harmonizing and integrating human resources policies and Systems, assessing HR maturity, studying critical skills for future jobs, and launching

advanced scientific research in the field of human resources, in light of growing interest by many official bodies in the UAE.

The most important of these initiatives include: Aligning and integrating human resources policies and Systems; assessing the level of HR Maturity; creating a unified statistical database of government human resources and smart screen technology for human resources Systems, and studying critical skills for future jobs.

Initiative 1:

Alignment and Integration of HR Policies and Systems:



Ensure conformity of HR policies and activities at local and federal levels to complete HR policies and regulations in the State

Initiative 3:

Unified Statistical Database for Government Human Resources:



Will establish a unified statistical database of government human resources at the state level through electronic connectivity Systems

Initiative 5:

Studying Future Job Skills:



Studying and analysing skills for jobs required at universities, other higher education institutions and related institutions to align education outputs with labor market needs

Initiative 2:

Assessing Human Resources Maturity:



Will measure maturity of HR procedures and practices at the level of the UAE Government, with the aim of addressing gaps and speeding up implementation of joint national initiatives

Initiative 4:

Smart Screens for Human Resources Systems:



Will create smart screens for Integrated HR Systems in the UAE Government sector, which reflects accurate and reliable data to support planning and decision-making process

Initiative 6:

HR Club



Will see the launch of HR Club branches, along with periodic forums to support projects and research work on human resource at State level.

6

Initiatives to Empower Government Human Resources

Launch of updated version of E-Training & Development System

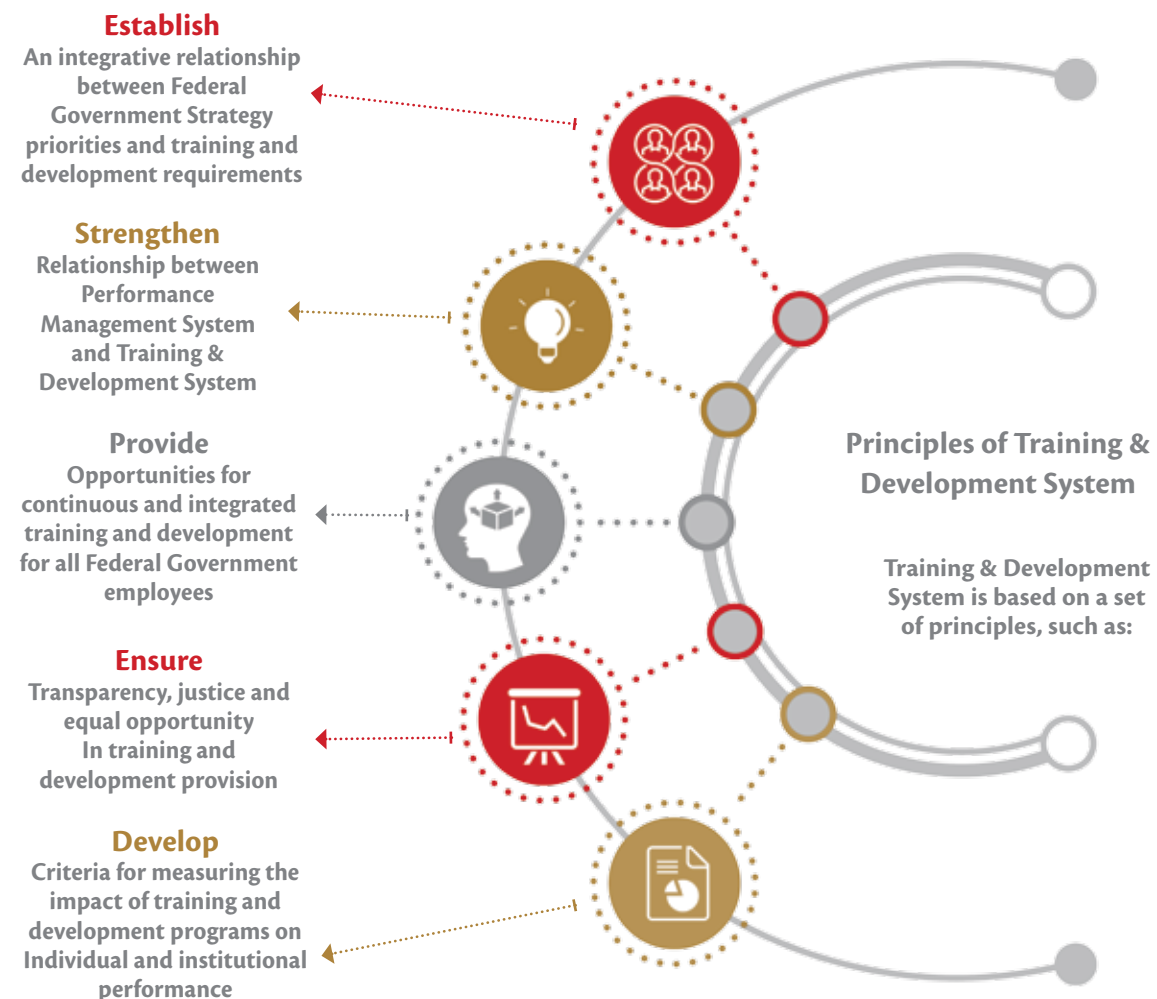
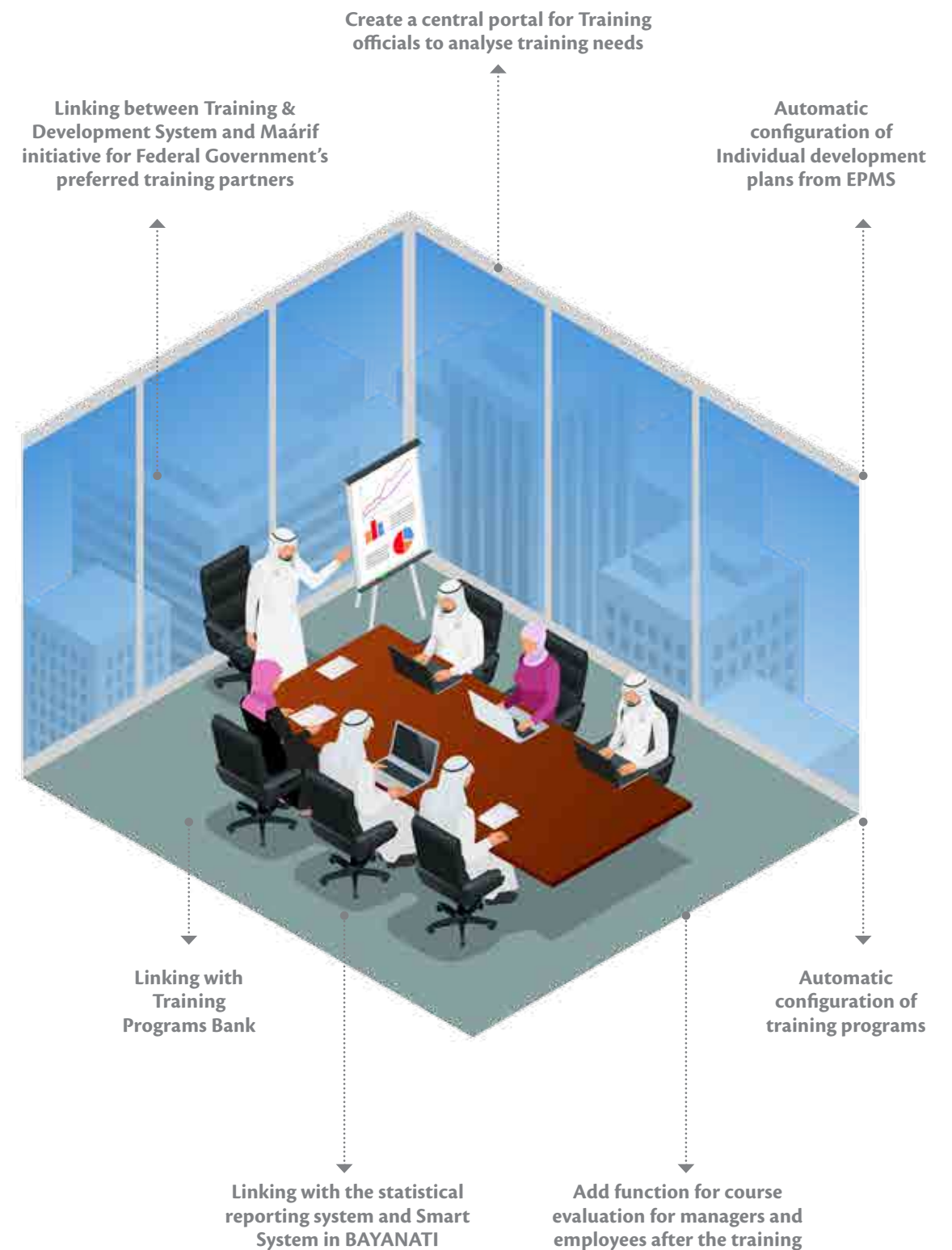
One of the Authority's most important achievements in 2017 is the launch of the updated version of E-Training & Development System via BAYANATI system.

The key amendments made by the Authority to the updated version of the electronic system include: Automatic configuration of individual development plans within the electronic Performance Management System, establishment of a central portal for training officials to analyse training needs, develop training plans according to training budgets, linking Training & Development System to "Ma'aref" initiative for the Federal Government's preferred training partners, as well as the automatic scheduling of training courses according to individual development plans. After training: add training assessment function and create

link with Training Program Bank to allow access to training programs and their selection by the employee, as well as linking with statistical reports system and SMART system in BAYANATI, to view the data and training indicators related to HR enablers in the Federal Government.

In addition, the e-Training & Development System for the Federal Government employees aims to ensure setting individual development plans for the staff of ministries and federal entities, to help them improve their competencies and capabilities to assume higher responsibilities in the future and enable entities to develop training and development activities using best practices to identify training needs and required training plans.

Major amendments made by the Authority on the updated version of the Electronic System



Employee Performance Management System ... Linking individual objectives to entity's plan



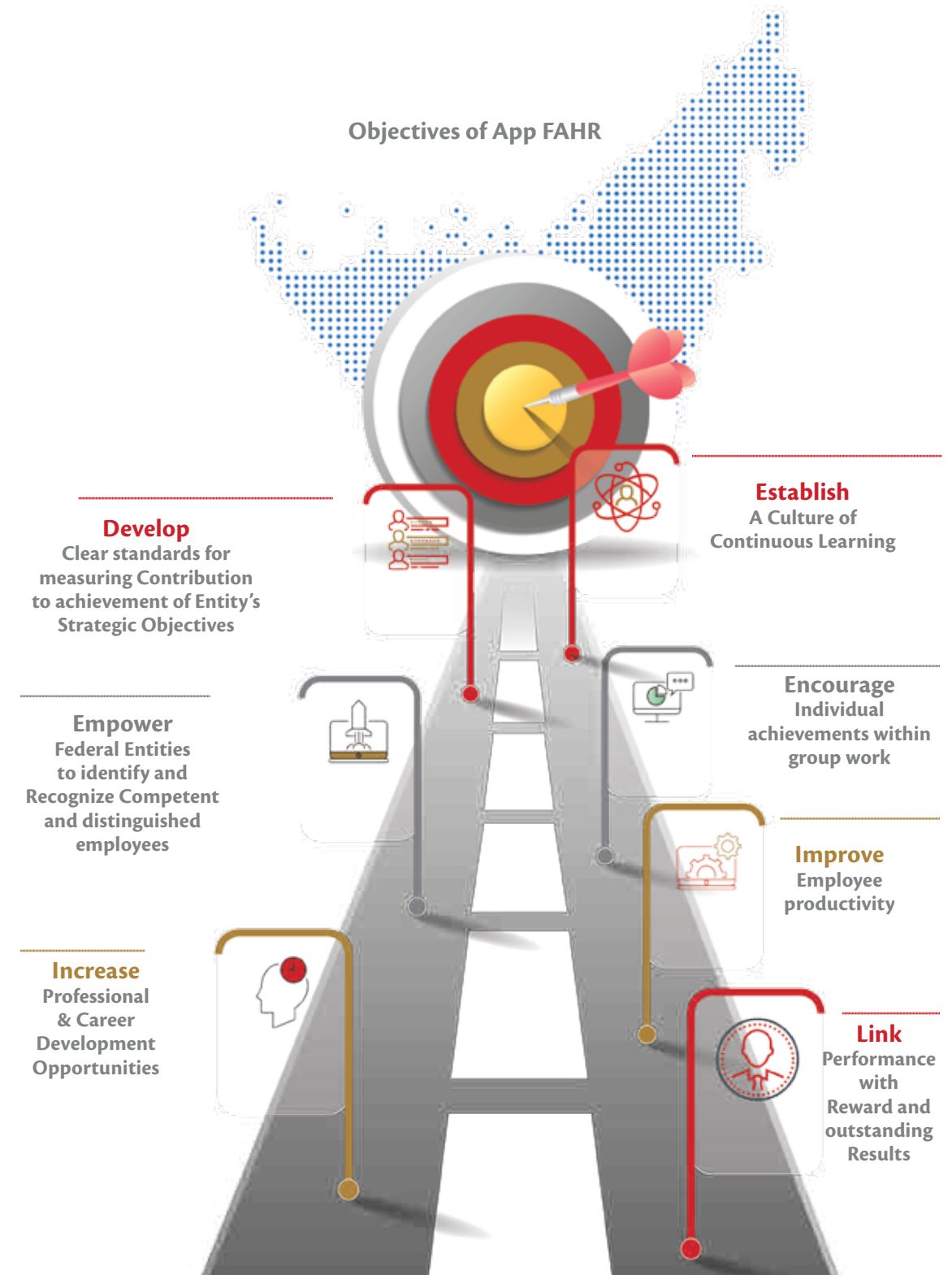
In 2017, His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Vice President and Prime Minister of the UAE and Ruler of Dubai, issued Council of Ministers' Resolution No. (24) of 2017 regarding the amendment of some provisions of the Council of Ministers Resolution No. (12) endorsing electronic Employee Performance Management System (EPMS) for Federal Government employees.

In line with these amendments, and as part of the efforts to upgrade employee appraisal system in ministries and federal entities, the Authority added in 2017 a new feature in the electronic EPMS available through BAYANATI system, which allows ministries and federal agencies operating BAYANATI to link individual employee objectives to their strategic and operational plans.

The new feature enables 42 ministries and entities to align individual objectives of their employees as outlined in the EPMS, with their strategic and operational plans, which will bring the greatest benefit to the staff and enable them to realize the visions and strategies of the Federal Government.

The EPMS for Federal Government employees links the individual objectives of the employee to the objectives of the organization, and thus the HR strategy of the Federal Government and UAE Vision 2021.

It is a process by which the employee's performance is measured against key performance objectives and indicators to establish opportunities for justice, transparency and equality among all staff.



Launch of an improved version of Smart App. (FAHR)

At GITEX Technology Fair 2017, the Authority launched the upgraded version of Smart Application (FAHR), which includes 27 key and sub-services, to be used by employees of 61 ministries and federal entities and helping them to complete their HR procedures on their own.

One of the most important services provided through this app. is the legal advice service which enables the user to inquire about Federal HR Laws, Policies and Legislation, or apply for an objection to the Federal Objections Committee, and benefit from the offers provided by the Federal Government employee discount program "Imtiyazat". Services also include Federal Government employees' network, accessing the latest news of the Authority and the agenda of future events, as well as learning more about the Authority and its strategic initiatives.

BAYANATI services available via Smart Application (FAHR) include: Completing all phases of the E-Performance Management System for Federal Government employees, enrolling in training courses through the E-Training & Development System, inquiring about a specific job in the Federal

Government through the E-Employment System. The app. provides HR dashboard for the employee, and another for the line manager, which enables him to follow all the achievements of his staff, and approve applications submitted to him electronically.

The Smart Application (FAHR) allows direct communication with the Authority's leadership, employee nomination for the Federal Government's Reward & Incentive system. Employees can view their leave balance, request leave, track leaves, request official documents such as To Whom It May Concern Certificate, access monthly salary data, inquire about medical insurance and update the employee personal data.

The upgraded version of Smart Application (FAHR) enables the employee to complete all phases of the E-Performance Management System for Federal Government employees, including the three phases of the cycle (Performance Planning, Interim Review and Annual Performance Review), as well as self-service in BAYANATI system.

Key Services provided by Smart App FAHR

Taking advantage of offers provided by Employee Discounts Program in the Federal Government "Imtiyazat"

Access the Authority's latest news and agenda of Future events, and learn more About its strategic initiatives.

Federal Government Employees' Network

Submit an appeal to Federal Objections Committee

Legal Enquiries

Smart App FAHR in figures



Dashboards for employees and officials

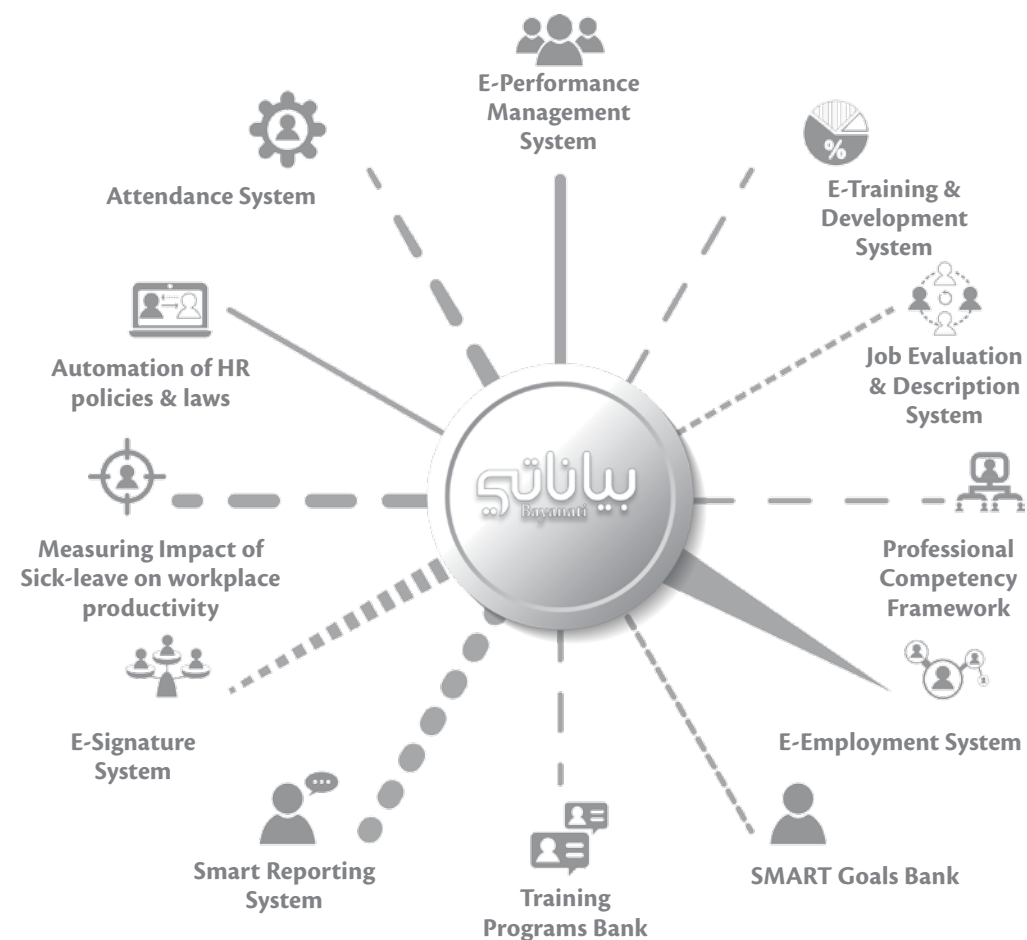
The Smart Application (FAHR) provides smart dashboards for the employees and officials of ministries and federal agencies. Indicators provided by the application to all employees include total leave balance, number of certificates requested and issued, approved leaves, number of awards, annual performance appraisal, number of Maqassert e-Cards (sent and received), unwarranted absences, expired documents, years of service, percentage of use of Smart Application (FAHR) compared to BAYANATI self-service system.

The line-manager's dashboard, provides full information about the number of employees who are absent, number of outstanding leave applications, attendance details, number of applications for training, percentage of annual performance review stages completed, number of employees who completed the individual development plan, average number of training hours per employee, number of employees in probationary period, number of employees receiving rewards under the Federal Government's reward and incentive system, percentage of employees whose data is completed in BAYANATI system.

BAYANATI Projects 2018



The major electronic HR Systems related to «BAYANATI» System



HR Management Information System



All HR procedures are a single click away at anytime from anywhere in the world

“BAYANATI” ... The Smart Platform for Federal HR Procedures

The Federal Government's Human Resources Management Information System (BAYANATI) is one of the vital and strategic projects, which serves as a platform for many important HR procedures and Systems in the Federal Government.

The system helps to effectively manage human resources function and provide general and accurate statistics on human resources in the Federal Government. It also helps to automate all HR procedures, including wages and salaries in the ministries and federal entities from the appointment of the employee until his retirement, thus enhancing the Federal Government's overall performance and productivity.

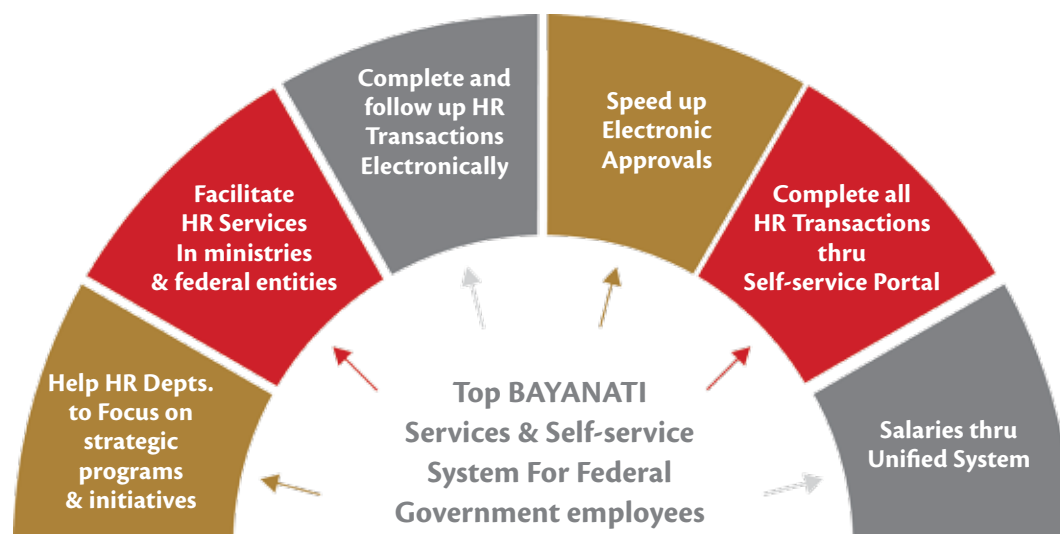
BAYANATI Services

BAYANATI offers valuable services to Federal Government employees as it enables them to get their salaries through a unified system, involves staff in completion of HR procedures through self-service unit. It is considered a breakthrough in terms of automation of administrative procedures at the Federal Government level.

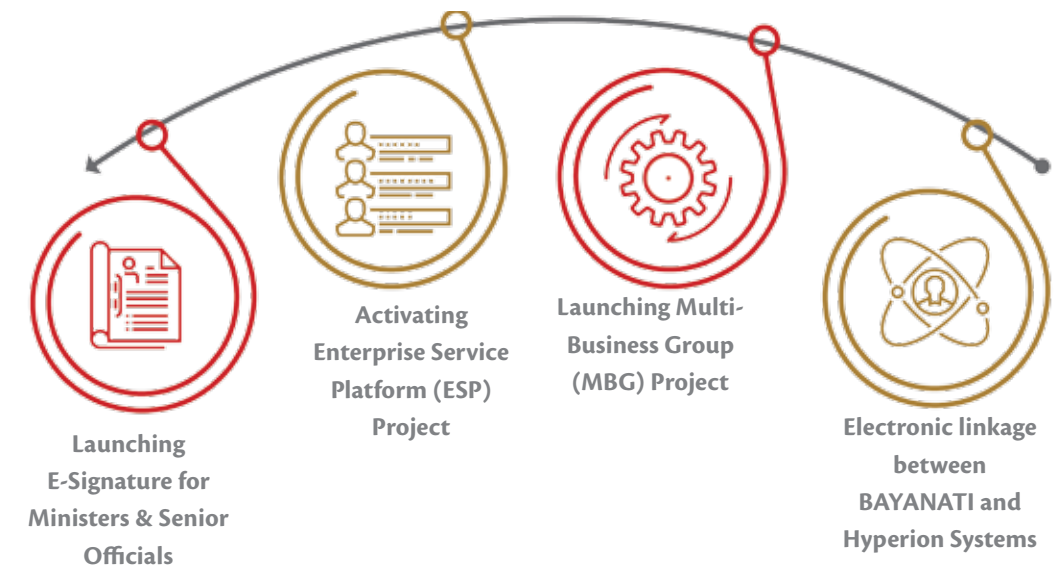
The most important achievements of the system in 2017 include: the electronic link between BAYANATI and “Hyperion” System, to develop financial planning and forecasting, support financial sustainability in

ministries and federal entities, achieve efficiency in allocation of financial resources, and ensure automation of federal budget. The launch of the multi-business group (MBG) project, which allows ministries and federal entities operating BAYANATI System to maintain flexibility in applying human resource laws and regulations, as well as financial Systems to their employees. Activation of Enterprise Service Platform (ESP) project to provide linkage of all human resources Systems applied in the ministries and federal entities with BAYANATI System, without the need for any development processes by those entities.

Among the projects launched by the Authority under the umbrella of BAYANATI System, the e-Signature Project for ministers and officials of the Federal Government, which contributes to speeding up and simplifying procedures, ensuring the accuracy and confidentiality of documents and preserving the environment. Ministers, undersecretaries, director generals in ministries and federal entities, as well as executive managers and HR heads can put their signatures electronically on decisions, circulars, documents and formal procedures through BAYANATI System without paper work.

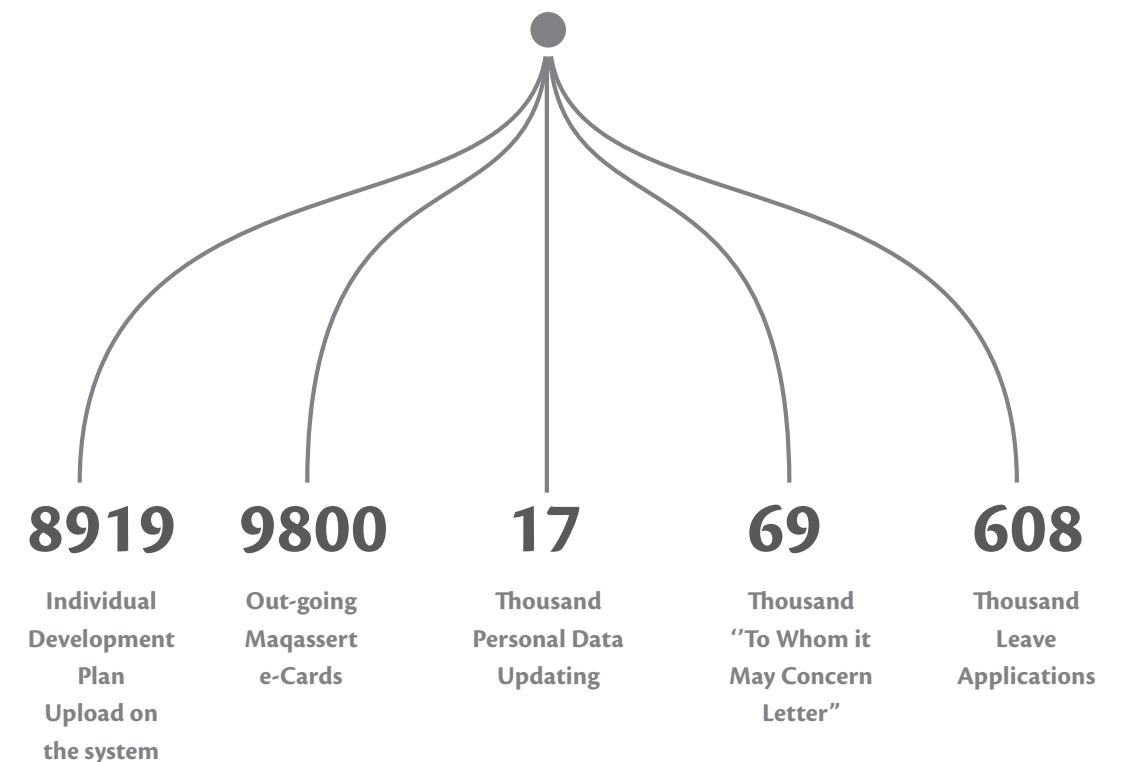


Most important achievements in 2017



42 Ministries & Federal entities operating Self- Service System

By the end of 2017, 42 ministries and federal entities were operating the self- service system, with nearly 745,000 HR transactions and procedures being completed using the system, during the same year.



FAHR Initiatives and Projects



UAE Government
Annual Meetings

6

HR Initiatives
to empower
Government Human
Capital

BAYANATI

2.2 million HR
Transactions



SMART App. FAHR

27 Innovative
Services



E-Performance Management System

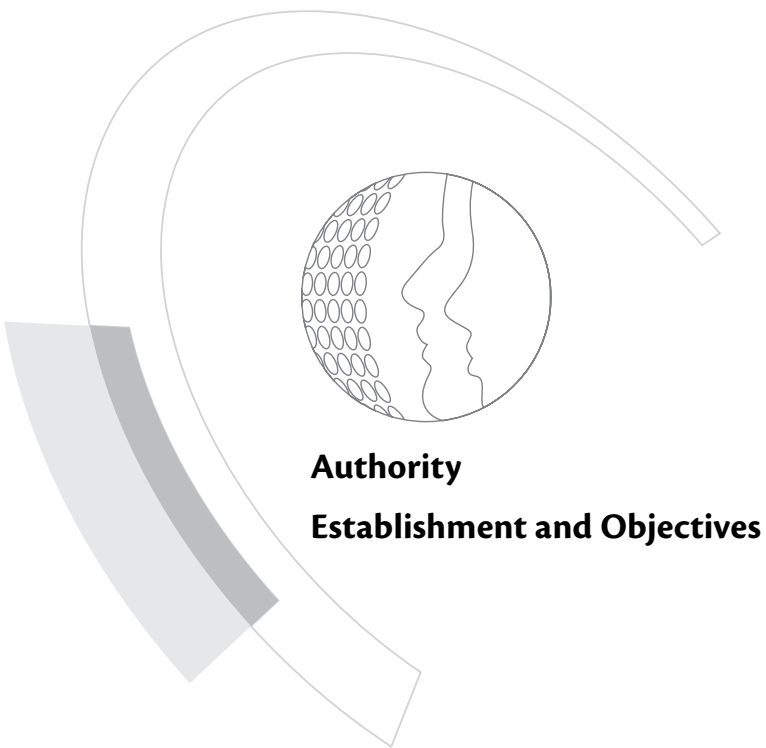
Substantial modifications
on the system during 2017



E-Training & Development System

Launch of updated
version during 2017

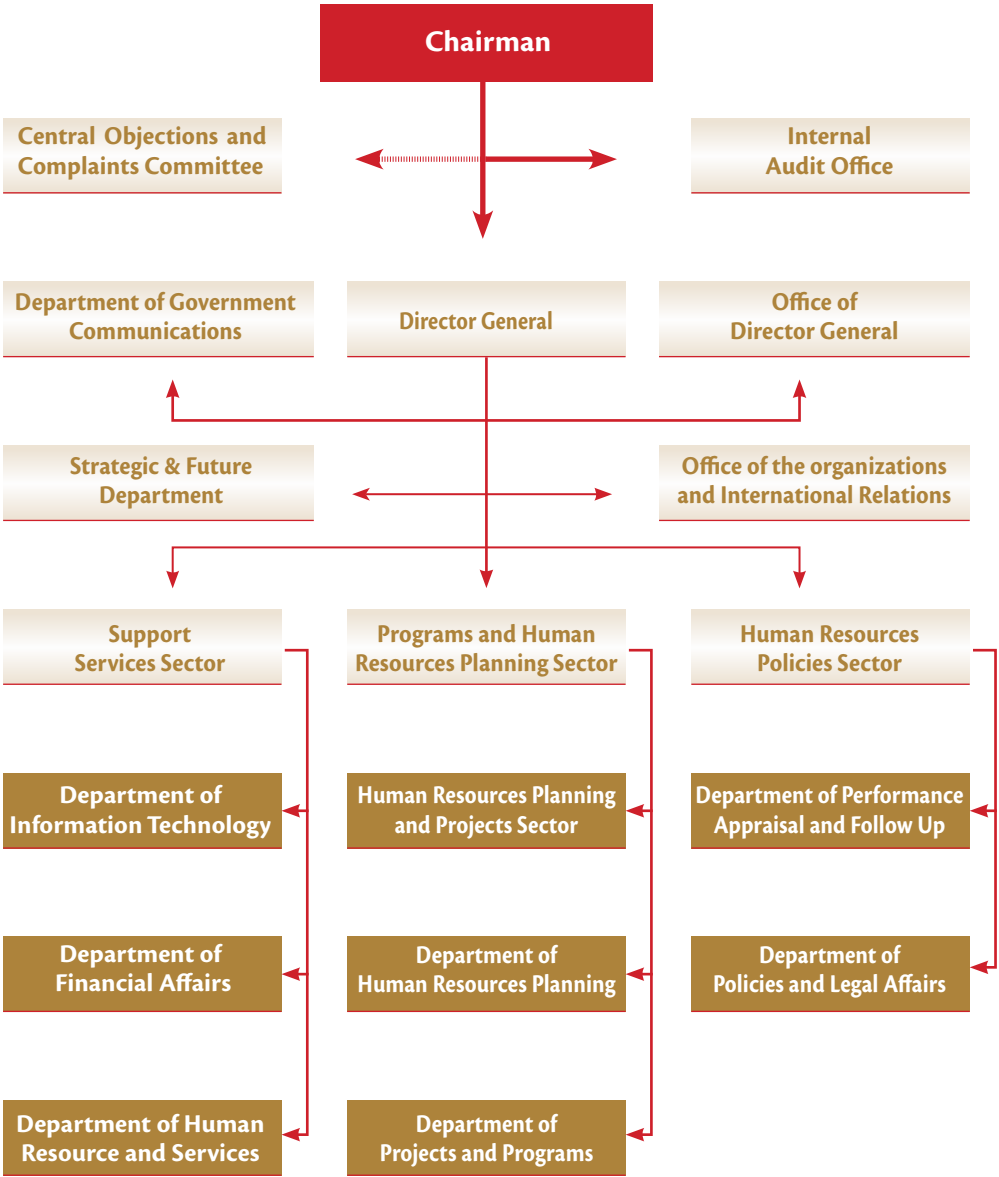




The Federal Authority for Government Human Resources (FAHR) was established in 2009. It aims to develop human resources in the UAE Federal Government according to modern concepts and globally applied standards in this field. It is entrusted with the general powers and responsibilities related to such management for “a promising futuristic launch in the field of human resources development at Ministries and Federal Government Authorities”.

Some of the main strategic goals of the Authority are: establishing a modern and a comprehensive legislative system to manage human resources in the Federal Government according to the best global practices; empowering national competencies and developing the federal human capital; planning efficiently for the human capital to raise the productivity level in the federal entities; spreading the principles of an institutional culture and creating a motivating work environment; and ensuring that all managerial services meet the standards of quality, competency and transparency.

Organizational Structure





To be
**one of the best countries
in the world**
by 2021

**Strategy of Federal Authority for
Government Human Resources (2017 - 2021)**

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources



Vision

Happy and innovative government workforce
capable of leading UAE to global leadership.

Mission

To empower human capital in the Federal Government in order to achieve corporate performance excellence through effective collaboration with partners and support the implementation of integrated solutions for human resources according to international best practices

Values

- Sense of loyalty and belonging
- Professionalism and integrity
- Leadership and team spirit
- Perseverance
- Engagement and Cooperation

Strategic Goals

1. Develop and implement an integrated legislative system for the management of the Federal Government human capital.
2. Promote and develop the Federal Government human capital to achieve global leadership.
3. Create a happy and motivating work environment for the Federal Government human capital.
4. Ensure all administrative services adhere to the quality, efficiency and transparency standards.
5. Establish a culture of innovation in the work environment and embed it as an institutional function.

2017

Year of Achievements and Investment in Talent

Ladies and Gentlemen

Dear Readers

After a year of achievements, we would like to present you this brief report of the most important achievements accomplished at the Federal Authority For Government Human Resources in 2017, towards realizing its vision, objectives and comprehensive strategy to serve as a reference for researchers, specialists and those interested in human capital development issues.

The Authority's team have worked hard over the last few years, firmly believing in the importance of investing in human capital as one of the most important forms of investment. The sole aim of these efforts is to secure a better future for the coming generations and placing the UAE among the world's top nations in terms of global leadership and competitiveness.

Through this window, we extend our thanks and appreciation to the staff of the Authority, its partners and customers, including the ministries and federal entities, local governments and private sector establishments. They are to be credited for their significant role in these achievements after God, and the efforts and directives of our wise leadership: HH Sheikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan, President of the UAE, HH Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Vice President and Prime Minister of the UAE and Ruler of Dubai and HH Sheikh Mohammed bin Zayed Al Nahyan, Crown Prince of Abu Dhabi and Deputy Supreme Commander of the UAE Armed Forces.

Ladies and Gentlemen,

The first year of the 4th cycle of HR Strategy in the Federal Government witnessed a great mobility and remarkable achievements on many levels. New Systems and initiatives were launched, policies and legislations were amended and proposed, and most importantly, the Authority adopted global practices in developing human capital in the Federal Government, increasing productivity, and creating a positive work environment conducive to attracting top talent.

In 2017, the Authority played an active role in moderating the Government HR Axis during the first annual meetings of the UAE Government, which saw the launch of 130 national initiatives in 30 federal and local sectors, 6 of them on empowering government human resources aimed at assessing HR maturity, studying future job

skills, conducting scientific research in the field of human resources, and establishing a unified statistical database for government human resources in the country.

The Authority's most important achievements during the year include developing HR Management Information System in the Federal Government (BAYANATI), and automation of many HR Systems and procedures at the Federal Government level, with BAYANATI as a smart electronic platform. This was followed by the launch of upgraded version of Smart Application (FAHR) including 27 primary and secondary services, as well as modernization Employee Performance Management, and Training & Development Systems.

The Authority also launched a special award for the best scientific research on human resources, targeting students and teaching staff of universities and colleges in the country. It successfully finalized evaluation and description of all Federal Government jobs in a large project, the first of its kind in the country, opened a nursery for its female employees as part of women's empowerment in the workplace, and launched a series of specialized guides, such as the Guide to Attracting and Retaining Talent, the Guidance Framework for Employee Wellbeing, the Guide to Knowledge Management, and a Manual for Volunteering in the Work Environment.

The ongoing projects include the development of Federal Government employees' discounts program "Imtiyazat" in form and content, and launching it a new suit through converting it to smart application. Another project is "Ma'arif" initiative for the Federal Government's preferred training partners, which hold 400 training courses for Federal Government employees, 5 specialized forums at the HR Club, the Seventh International Conference on HR, in addition to the implementation of 40 community initiatives and events in the "Year of Giving".

In conclusion, we would like to thank all those who contributed to the success of the Authority's initiatives and projects internally and externally and enhancing the leading role of the Authority as a house of expertise in human resources development.

The Federal Authority for Government Human Resources

Contents

Opening speech	12
Strategy of Federal Authority for Government Human Resources (2017 - 2021)	14
Organizational Structure	17
FAHR Initiatives and Projects	18
“BAYANATI” ... The Smart Platform for Federal HR Procedures	20
Launch of an improved version of Smart App. (FAHR)	24
Employee Performance Management System	26
Launch of updated version of E-Training & Development System	28
Launch of 6 Initiatives during the Annual Meetings of UAE Government	30
Launch of FAHR Award for Best Scientific Research in Human Resources	32
Honoring winners of third round of Emirates HR Award in the Federal Government	34
Ma’arif Initiative has trained 19,000 Federal employees since its launch in 2013	36
Launch of Professional & Specialized Certification Program	38
Evaluation of 98% of Federal Government jobs listed in BAYANATI System	39
Human Resources Club 12 Thousand members and 5 Forums in 2017	40

7th International Human Resources Conference	41
Launch of an electronic Rewards & Incentives System in the Federal Government	42
Launch of first phase of e-Learning Portal Project	43
Authority’s Nursery Empowering Women, enhancing Career Wellbeing	44
FAHR provides 2,400 legal consultations to Federal Government employees in 2017	44
12 Channels to connect with the Team	45
“Imtiyazat” ... Hundreds of offers and companies to serve Federal Government employees	46
38 HR Forums	48
Launch of a Guide to Knowledge Management in the Federal Government	48
Launch of a Guide to Talent Attraction & Retention in the Federal Government	49
Launch of Employee Wellness Guide in the Federal Government	50
Year of Giving... and 40 Community and Humanitarian Initiatives	52
Motivational Pioneering Initiatives	56
Our Media Tools	58



His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum
Crown Prince of Abu Dhabi
and Deputy Supreme Commander of the Armed Forces



“The good reputation established by the UAE is the product of steadfast efforts of our founding fathers and reinforced by His Highness President Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan, who is leading the UAE to the highest levels of progress and prosperity”



His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum
UAE Vice President, Prime Minister and Ruler of Dubai



“Success of nations in building the human element depends on their wisdom and the vision of governments. Everything perishes except the homeland and human element”



His Highness Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan
Head of State

“The great achievements and
tremendous efforts made in the past
period ... require us to work even harder”



Annual Report 2017

All rights reserved.

In case of quote, please refer to this
publication as under:

Federal Authority for Government Human
Resources, The Annual Report 2017



www.fahr.gov.ae

info@fahr.gov.ae

@FAHR_UAE



ANNUAL REPORT

