

اعتمده مجلس الوزراء كنظام أساسي في العمل الحكومي نظام جديد للعمل عن بعد في الحكومة الاتحادية



الإمارات
حولت تحديات الجائحة
إلى فرص حقيقية
لتطوير القطاع الحكومي

91%
من موظفي الحكومة الاتحادية
راضون
عن منظومة العمل عن بعد

إطلاق | نظام إدارة الأداء الجديد لموظفي الحكومة الاتحادية
| منصة التوظيف الذكي في الحكومة الاتحادية «استقطاب»

11,500 يتابعون جلسيتين لنادي الموارد البشرية في مايو



نريد أن نكون من أفضل دول العالم بحلول العام 2021



تابعونا عبر قنوات التواصل الاجتماعي
الأكثر تفاعلاً في مجال الموارد البشرية

@FAHR_UAE



استراتيجية
الموارد البشرية
في الحكومة الاتحادية

(2021-2017)

الرؤية

كفاءات حكومية سعيدة ومبتكرة تقود دولة الإمارات للريادة العالمية

الرسالة

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

القيم

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

الأهداف الاستراتيجية

4

ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

3

خلق بيئة عمل سعيدة و محفزة لرأس المال البشري الحكومي

2

تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية

1

تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية

المكتويات



الموارد البشرية

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

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

· المواد المنشورة لا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة

· تيوب الموضوعات يخضع لاعتبارات فنية

للتواصل:

الإمارات العربية المتحدة

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

دبي، ص.ب. 5002
هاتف: +971 4 2319000



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

مركز الاتصال الموحد 600525524

العمل عن بعد نظام أساسي في الحكومة الاتحادية



06

«الهيئة» تكشف نتائج دراستها حول منظومة العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية خلال الظروف الطارئة



91% راضون
عن المنظومة

10

د. عبدالرحمن العور: الإمارات حولت تحديات جائحة كوفيد - 19 إلى فرص حقيقية لتطوير القطاع الحكومي



14

الحكومة الاتحادية في الإمارات تعلن عودة الموظفين تدريجياً لمقار العمل

16

11,500 يتابعون جلسات افتراضيتين لنادي الموارد البشرية في مايو

24



إطلاق نظام إدارة الأداء الجديد لموظفي الحكومة الاتحادية

18



..ومنصة التوظيف الذكي في الحكومة الاتحادية «استقطاب»

22

معتمد من مجلس الوزراء كنظام أساسي في العمل الحكومي

«الهيئة» تعمم نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية

أصدرت الهيئة، تعميماً موجهاً للوزارات والجهات الاتحادية بشأن قرار مجلس الوزراء الذي صدر مؤخراً، بخصوص نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، والذي يمثل أحد أنماط العمل الرئيسية التي أقرها المشرع في الحكومة الاتحادية، بناء على نتائج التطبيق التجريبي في الحكومة الاتحادية منذ 2017.



د. عبد الرحمن العور: العمل عن بعد فلسفة عمل أساسية في الحكومة الاتحادية

المعايير



• أن تكون الوظائف ذات طبيعة قابلة للقياس

• أن تكون قابلة للأتمتة

• تتطلب مدخلات معينة محددة يتم التعامل معها وفق أنظمة إلكترونية

• أية معايير أخرى تقرها الجهة بالتنسيق مع الهيئة

الأنواع

بشكل جزئي
بشكل كامل

الأهداف



1 توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية



2 استقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ عليها



3 تخفيض التكاليف التشغيلية في الجهات الاتحادية



4 توفير الخدمات الحكومية في غير ساعات العمل الرسمية



5 خلق فرص عمل جديدة غير تقليدية

وإخطار الجهة الاتحادية بذلك قبل المباشرة في تطبيق النظام.

وأبدت الهيئة استعدادها التام لتقديم الدعم والمساعدة اللازمين للوزارات والجهات الاتحادية بخصوص تطبيق أحكام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية.

أهداف النظام

وأوضحت الهيئة أن نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية في الظروف العادية يهدف إلى استقطاب الكفاءات المتميزة

والحفاظ عليها، وتخفيض التكاليف التشغيلية في الوزارات والجهات الاتحادية، وتوفير الخدمات الحكومية في غير ساعات العمل الرسمية.

أنواع العمل عن بعد

وذكرت أن العمل عن بعد ينقسم إلى نوعين، الأول جزئي حيث يمكن للموظف بناء على طلب جهة عمله تقسيم وقت عمله بين مقر العمل الرئيسي ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية أو مختلفة، ويكون ذلك ساعات في اليوم أو أياماً في

الأسبوع أو الشهر، أما النوع الثاني فهو العمل عن بعد بشكل كامل، ويطبق على الوظائف التي يمكن تأديتها بشكل كامل من خارج مقر العمل الرسمي.

معايير اختيار الوظائف الملائمة للعمل عن بعد

وأشارت الهيئة إلى أن ثمة مجموعة من المعايير على الوزارات والجهات الاتحادية الالتزام بها عند تحديد الوظائف الملائمة للعمل عن بعد ومنها: (أن تكون الوظائف ذات طبيعة قابلة للتجزئة، وأن تكون

وسيتم تطبيق هذا النظام - حسب التعميم- بشكل دائم وأساسي من قبل الجهات الاتحادية في الظروف العادية، بالتوازي مع أنواع العمل التقليدي الأخرى المطبقة حالياً، وذلك بعد انتهاء الإجراءات التي تم اتخاذها لتنظيم العمل الحكومي في ظل الظروف الطارئة.

وعملت الهيئة نظام العمل عن بعد الجديد على الوزارات والجهات الاتحادية، موضحة أنه يساعد في خلق فرص عمل جديدة غير تقليدية، وكذلك توفير خيارات عمل

الحكومية، وفقاً للمعايير المنصوص عليها في النظام، ووفقاً لإجراءات الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية المعتمدة في الحكومة الاتحادية.

كما دعت الهيئة كافة الوزارات والجهات الاتحادية للاطلاع على معايير تحديد الوظائف الملائمة لديها للعمل عن بعد، وكذلك آلية اختيار الموظفين للعمل عن بعد حسب النظام، وتزويد الهيئة بها؛ حتى يتسنى لها دراستها، والتأكد من توافر الشروط المطلوبة، وفق الأصول، ومن ثم الموافقة عليها،

متعددة للموظفين وجهات عملهم؛ لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وبما لا يؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارات والجهات الاتحادية.

وسوف يطبق النظام على الموظفين المواطنين الذين على رأس عملهم، في الوزارات والجهات الاتحادية، أو الذين سيتم تعيينهم مستقبلاً في الوظائف الملائمة للعمل عن بعد، والتي يتم تحديدها من قبل الجهة الاتحادية، بالتنسيق مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية



18,000

موظف يشاركون في ورشتين حول النظام الجديد

وكانت الهيئة قد عقدت خلال شهر مايو، ورشتين افتراضيتين، للتعريف بقرار مجلس الوزراء رقم 27 لسنة 2020 الخاص بنظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، وذلك عبر تقنية البث المباشر Webinar. وشهدت الورش تفاعلاً وإقبالاً غير مسبوقين، حيث تابعهما أكثر من 18000 موظفاً من الوزارات والجهات الاتحادية.

وفي هذا الصدد أوضحت آسيا البلوشي رئيس قسم السياسات والبحوث في الهيئة أن الهيئة ستعقد سلسلة ورشة مشابهة لشرح تفاصيل نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، وأن الورشتين ركزتاً على تعريف موظفي الحكومة الاتحادية بأبرز ملامح ومبادئ نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، والذي يمثل أحد أنماط العمل الرئيسية التي أقرها المشرع في الحكومة الاتحادية، بناء على نتائج التطبيق التجريبي في الحكومة الاتحادية منذ 2017.



التسليمات، والالتزام بالإطار الزمني المحدد لتنفيذ المهام، ونسبة رضا الرئيس المباشر والمتعاملين عن مخرجات العمل المنجز.

المتغيرات العالمية

وفي هذا الصدد أكد سعادة الدكتور عبدالرحمن عبدالمنان العور مدير عام الهيئة أن النظام الجديد يخدم توجهات الدولة نحو الاستثمار الأمثل في مواردها البشرية، وتطبيق كل ما من شأنه تعزيز تنافسيتها عالمياً في ظل المتغيرات المتسارعة التي تطرأ على سوق العمل العالمي، وطبيعة الوظائف وطرق العمل المتبعة في الوقت الراهن.

وأوضح أن العمل عن بعد بات يحظى باهتمام عالمي واسع في الآونة الأخيرة، لا سيما في ظل الظروف الراهنة التي يمر بها العالم أجمع، نظراً لفوائده على كل من المؤسسة والموظف والمجتمع، إذ يوفر هذا النمط من العمل فرص عمل جديدة، وينظم العلاقة بين الموظف وجهة عمله، وفق أسس وقواعد حديثة، وتحقق مزيداً من الإنتاجية، وتضمن حقوق الطرفين.

وذكر سعادته أن دولة الإمارات العربية المتحدة كانت في طليعة الدول التي أدركت أهمية مثل هذه التوجهات الحديثة في تطوير بيئة العمل الحكومية، وخير شاهد على ذلك تبنيتها أفضل الأنظمة والتشريعات والخبرات والممارسات العالمية في شتى المجالات، مشيراً إلى أن نظام العمل عن بعد له أبعاد اقتصادية واجتماعية عديدة على المجتمع بشكل عام والموظفين على وجه الخصوص.

قابلة للأتمتة، وأن تتطلب مدخلات محددة يتم التعامل معها وفق أنظمة إلكترونية).

آلية اختيار الموظفين للعمل عن بعد

وبحسب قرار مجلس الوزراء فإنه يجوز اختيار الموظفين الذين على رأس عملهم للعمل عن بعد في الوظائف الملائمة وفق عدد من المعايير ومنها: (أن يشغل الموظف وظيفة تنطبق عليها معايير العمل عن بعد، وألا يكون قد فرض على الموظف أية جزاءات إدارية متعلقة بالسلوكيات المهنية وأخلاقيات الوظيفة العامة، وأن يكون الموظف ممن يتمتعون بالأمانة والمصداقية، ويلتزمون بجودة المخرجات ودقة البيانات، وسرية المعلومات، وأن يكون مستوى أداء الموظف ضمن مستوى أداء يلبى التوقعات على الأقل لآخر سنة في العمل.

ووفقاً للقرار فإنه يطبق على الموظفين الجدد شروط وآليات نظام العمل عن بعد المحددة في النظام، ومعايير التعيين المعتمدة في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والأنظمة واللوائح المرتبطة به.

فترة الاختبار للموظفين الجدد

يخضع أي موظف جديد يتم تعيينه على نظام العمل عن بعد لفترة اختبار مدتها 6 أشهر، قابلة للتمديد لمدة 3 أشهر، ويتم بعدها تقييم أدائه من قبل رئيسه المباشر على ضوء معايير الإنتاجية والأداء، يثبت على ضوءها أو تنتهي خدماته.

الرواتب والامتيازات المالية

وبينت الهيئة أن رواتب وامتيازات



الموظف الذي يعمل عن بعد تكون وفق جداول الدرجات والرواتب المعتمدة لموظفي الحكومة الاتحادية، والصادرة بقرار من مجلس الوزراء.

تقييم أداء الموظف الذي يعمل عن بعد

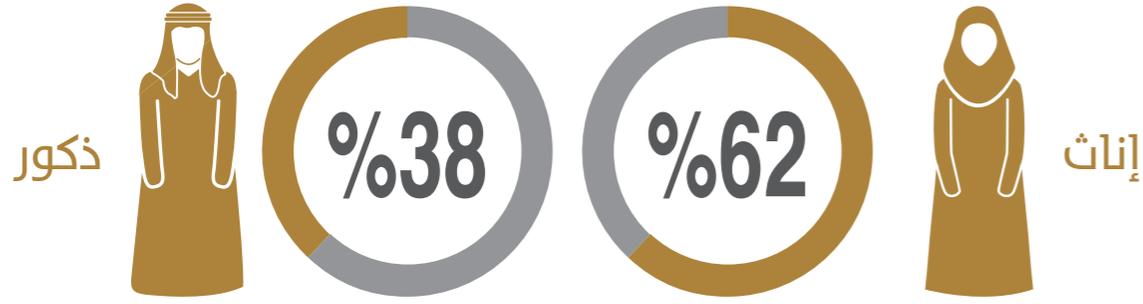
ولفتت الهيئة إلى ضرورة مراعاة الأحكام الواردة في نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية عن تقييم أداء الموظف الذي يعمل بنظام العمل عن بعد، بالإضافة إلى تقييم أدائه وفق مجموعة من المحاور، من أبرزها: (الإنتاجية، وتستند إلى عدد المخرجات وجودتها، وعدد المهام المنجزة من المستهدفة، وعدد

بمشاركة 6327 موظفاً من 53 وزارة وجهة

الدراسة أجريت على 6327
من موظفي الحكومة الاتحادية بمشاركة

«الهيئة» تكشف نتائج دراستها حول منظومة العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية خلال الظروف الطارئة

كشفت الهيئة، عن نتائج دراسة أعدتها مؤخراً، حول تطبيق منظومة العمل عن بعد في ظل الظروف الاستثنائية الراهنة على مستوى الحكومة الاتحادية، شملت 53 وزارة وجهة اتحادية، حيث شارك فيها 6327 موظفاً، وتضمن استبيان الدراسة الذي أرسل عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي» 32 سؤالاً موزعة على مجموعة محاور.

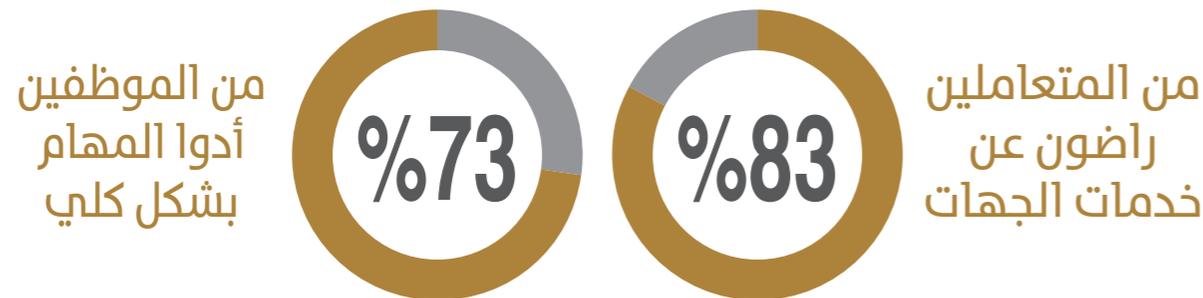


أكدوا أن جهات عملهم طبقت نظام العمل
عن بعد في ظل الظروف الاستثنائية الراهنة 96%

رأوا أن جهات عملهم وفرت المتطلبات
التكنولوجية اللازمة لأداء العمل عن بعد 85%

أكدوا أنهم لم يواجهوا
أية صعوبات عند تطبيق العمل عن بعد 61%

91% راضون
عن منظومة العمل عن بعد



جهات عملهم طبقت نظام العمل عن بعد في ظل الظروف الاستثنائية الراهنة، في حين أفاد 92% من المستطلعة آراؤهم أنه يتم توثيق مهامهم ومتابعة إنجازاتهم بشكل أسبوعي أو يومي، خلال فترة العمل عن بعد.

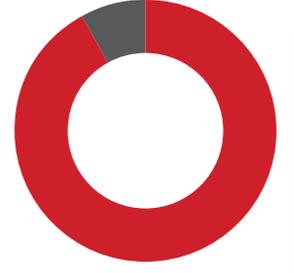
ورأى 85% من المشاركين أن جهات عملهم وفرت المتطلبات التكنولوجية اللازمة لأداء العمل عن بعد، وأكد 61% من المشاركين في الدراسة أنهم لم يواجهوا أية صعوبات عند تطبيق العمل عن بعد

مهمة، تساعد الجهات الاتحادية بشكل عام، و«الهيئة» خصوصاً في رسم السياسات، والاستعداد بشكل أفضل للمستقبل، وتنظيم مسألة العمل عن بعد؛ لتحقيق أفضل النتائج المرجوة، والحفاظ على صحة وسلامة الموظفين، وضمان الإنتاجية العالية.

وقالت سعادة عائشة السويدي: لقد أظهرت نتائج الدراسة أن 91% من موظفي الحكومة الاتحادية راضون عن عملية تطبيق منظومة العمل عن بعد في ظل الظروف الراهنة، كما أكد 96% منهم أن

وفي هذا الصدد أكدت سعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن الدراسة تعد واحدة من سلسلة خطوات وإجراءات مهمة قامت بها «الهيئة»، على مستوى الحكومة الاتحادية، خلال الظروف الاستثنائية الطارئة وأزمة كوفيد-19، لا سيما تنظيم عملية العمل عن بعد في الحالات الطارئة، لضمان استمرارية الأعمال وتقديم أفضل الخدمات.

وذكرت أن الدراسة خلصت إلى نتائج



92% من الموظفين يتم توثيق مهامهم ومتابعة إنجازاتهم بشكل أسبوعي ويومي

توثيق الأداء

وحسب نتائج الدراسة فإن 92% من الموظفين يتم توثيق مهامهم بشكل أسبوعي ويومي، و50% من المشاركين يتم توثيق مهامهم عن طريق تقارير دورية يتم مشاركتها مع المسؤولين في الجهة، في حين أن 37% من الموظفين المشاركين يتم توثيق مهامهم من خلال أنظمة إلكترونية.

عينة الدراسة

وأوضحت نتائج الدراسة أن 76% من المشاركين هم من حملة درجة البكالوريوس والشهادات العليا (ماجستير ودكتوراه)، وأن

الاناث يشكلن 62% من إجمالي المشاركين، وأن 35% من المشاركين في الاستبيان يعملون في وظائف تخصصية، في حين يعمل 34% في وظائف تنفيذية.

المهام

وأشارت النتائج إلى أن 73% من الموظفين تمكنوا من أداء مهامهم عن بعد بشكل كلي، في الوقت الذي بلغت فيه نسبة الموظفين الذين يعملون عن بعد بشكل جزئي 22%.

ووفقاً لنتائج الدراسة فإن 2327 مشاركاً يعملون في وظائف لا تستدعي تقديم خدمات حكومية للمتعاملين الخارجيين، ولكن يتطلب عملهم استخدام أنظمة إلكترونية

أو ذكية لإتمامها، في المقابل فإن 1959 مشاركاً يعملون في وظائف تعني بالتواصل مع المتعاملين لتقديم الخدمات من خلال استخدام الأنظمة الإلكترونية والذكية، أو إنجاز المعاملات الحكومية من خلال مراكز تقديم الخدمات، في حين أن 823 موظفاً مشاركاً في الاستطلاع تتطلب وظائفهم تواجدهم الفعلي في مقر العمل؛ للقيام بمهام لا يمكن إتمامها عبر الأنظمة الإلكترونية.

ثقة القيادة

وذكر حوالي 90% من المشاركين في الدراسة أن القيادة العليا في جهات عملهم تثق بقدرة الموظفين على أداء المهام المنوطة بهم

2327

مشاركاً يعملون في وظائف لا تستدعي تقديم خدمات حكومية للمتعاملين الخارجيين

على أكمل وجه خلال فترة العمل عن بعد، في حين أكد 83% منهم أن المتعاملين راضون عن الخدمات التي تقدمها مؤسساتهم خلال العمل عن بعد.

ورأى 45% من المشاركين أن جهات عملهم نجحت في تحويل الخدمات المقدمة لجمهور المتعاملين إلى إلكترونية وذكية بنسبة 100%، بينما يرى 43% أن نسبة التحول الإلكتروني والذكي للخدمات التي تقدمها جهاتهم للمتعاملين تتخطى حاجز الـ 80%.

مقترحات تطويرية

ووقفت الهيئة خلال الدراسة على مرئيات المشاركين فيها

1959

مشاركاً أصحاب وظائف تعنى بالتواصل مع المتعاملين من خلال استخدام الأنظمة الإلكترونية والذكية

ومقترحاتهم؛ لتطوير منظومة العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية.

وكان من بين الملاحظات التي وردتها بهذا الخصوص: (استخدام أنظمة إلكترونية وذكية لمتابعة وتوثيق أداء المهام خلال فترة العمل عن بعد، وإعادة النظر في أنواع العقود في الحكومة الاتحادية، وإتاحة خيارات العمل المرنة وعكسها ضمن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية).

ومن مقترحات المشاركين في الدراسة أيضاً: (تطوير منظومة العمل عن بعد، بما لا يخل بمبادئ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة والاجتماعية للموظفين،

823

تتطلب وظائفهم تواجدهم الفعلي في مقر العمل؛ للقيام بمهام لا يمكن إتمامها عبر الأنظمة الإلكترونية

وتفعيل أنظمة الصحة والسلامة المهنية للموظفين خلال فترة العمل عن بعد؛ لضمان سلامتهم وصحتهم خلال ساعات العمل، وتوفير الأنظمة التقنية المتعلقة بالأمن السيبراني خلال فترة العمل عن بعد).

كما اقترح الموظفون المشاركون في الدراسة: (إيجاد آليات لمتابعة الأعمال ضمن الوظائف النوعية كالوظائف الإشرافية، ووظائف إعداد السياسات، والوظائف ذات الطبيعة البحثية، وإعادة تأهيل الموظفين للقيام بالوظائف التي تتطلب العمل عن بعد، وإتاحة فرصة العمل عن بعد بشكل تدريجي للموظفين الذين سيتقاعدون خلال 3 إلى 5 سنوات).

من مقترحات المشاركين

- استخدام أنظمة إلكترونية وذكية لمتابعة وتوثيق أداء المهام خلال فترة العمل عن بعد
- إعادة النظر في أنواع العقود في الحكومة الاتحادية
- إتاحة خيارات العمل المرنة وعكسها ضمن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية

- تطوير منظومة العمل عن بعد، بما لا يخل بمبادئ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة والاجتماعية للموظفين.
- تفعيل أنظمة الصحة والسلامة المهنية للموظفين خلال فترة العمل عن بعد؛ لضمان سلامتهم وصحتهم.
- توفير الأنظمة التقنية المتعلقة بالأمن السيبراني.



خلال مشاركته في جلسة افتراضية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية

د. عبدالرحمن العور: الإمارات حولت تحديات جائحة كوفيد - 19 إلى فرص حقيقية لتطوير القطاع الحكومي



د. أحمد درويش



د. ناصر القحطاني



د. عبدالرحمن العور



عبدالله بن طوق



أكد سعادة الدكتور عبدالرحمن عبدالمنان العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن دولة الإمارات العربية المتحدة تمكنت بفضل البنية التحتية المتقدمة التي تمتلكها في كافة المجالات، لا سيما في المجال التكنولوجي، من تفويض تأثيرات جائحة كورونا على قطاعات الأعمال المختلفة سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، مشيداً بالنجاح الكبير الذي حققته الجهات الحكومية في تطبيق نظام العمل عن بعد، خلال الفترة الماضية، الأمر الذي أسهم في ضمان استمرارية الأعمال، ومواصلة تقديم الخدمات لجمهور المتعاملين عبر القنوات الذكية والإلكترونية.

الذي فرضته أزمة كوفيد 19، لجهة تطبيق العمل عن بعد في مؤسساتها الحكومية، حيث أنها بدأت بالفعل منذ العام 2017 في تطبيق هذا النظام تجريبياً في بعض الجهات الاتحادية، وعلى وظائف محددة، لافتاً إلى أن مجلس الوزراء اعتمد مؤخراً نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية

أحمد درويش وزير التنمية الإدارية الأسبق في جمهورية مصر العربية، وأداره سعادة الدكتور ناصر الهتلان القحطاني مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

وأوضح سعادة الدكتور عبد الرحمن العور أن دولة الإمارات لم تجد صعوبة كبيرة في التأقلم مع الوضع الراهن

جاءت تأكيدات سعادته خلال مشاركته في اللقاء التفاعلي الافتراضي الذي عقده المنظمة العربية للتنمية الإدارية من القاهرة، تحت عنوان «العمل عن بعد.. فرصة»، واستضاف إلى جانب سعادته كلاً من: سعادة عبدالله بن طوق أمين عام مجلس الوزراء، ومعالي الدكتور

في الظروف الطبيعية، حيث سيصبح هذا النمط أحد أنماط العمل الرئيسية التي أقرها المشرع في الحكومة الاتحادية.

وأشار إلى أن النظام الجديد للعمل عن بعد في الظروف الطبيعية سيساعد في خلق فرص عمل جديدة غير تقليدية، وكذلك توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم؛ لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وبما لا يؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارات والجهات الاتحادية.

وذكر أن الحكومات والمؤسسات في مختلف دول العالم واجهت العديد من التحديات والعقبات خلال هذه الفترة ومن أبرزها: (ضمان استمرارية الأعمال ومرونة تقديم الخدمات الحكومية، وضمان إنتاجية وكفاءة الموظفين في ظل العمل عن بعد، وتعزيز المهارات والكفاءات المطلوبة للعمل عن بعد)، مبيناً أن حكومة دولة الإمارات تمكنت من تحويل هذه التحديات إلى فرص حقيقية، وذلك بفضل مرونة تشريعاتها وسياساتها، وامتلاكها لأنظمة موارد بشرية ذكية ومتطورة.

وتطرق مدير عام الهيئة للحديث عن بعض المبادرات الخلاقة التي أطلقتها الهيئة، مؤخراً، والتي أسهمت بشكل كبير في تعزيز منظومة العمل المؤسسي في الوزارات والجهات الاتحادية، لا سيما في ظل الظروف الراهنة، ومن أبرز هذه المبادرات: مبادرة بوابة التعلم الإلكتروني في الحكومة الاتحادية «المورد» التي لعبت دوراً بارزاً في توفير خدمات التدريب والتعلم الإلكتروني لموظفي الحكومة

الاتحادية، ورفدهم ببرامج ودورات تدريبية إلكترونية موثوقة الجودة، بما يعزز كفاءتهم وقدراتهم في العديد من المجالات والجوانب.

وقال: «تمكنت الهيئة من تعزيز البنية التحتية للحكومة الذكية، وإطلاق منظومة مشاريع في مجال الموارد البشرية تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي وأدواته المختلفة، ومن هذه المشاريع (تطوير لوحة مؤشرات استباقية للتنبؤ بمستويات أداء الجهات والموظفين، ومشروع إجراءات وخدمات الدعم المشتركة باستخدام تقنية أتمتة العمليات الروبوتية، وقياس إنتاجية الموظفين ومستوى أدائهم من خلال أنظمة إلكترونية غاية في الدقة».

الذكاء الاصطناعي

ولفت إلى أن حكومة دولة الإمارات تواكب مستجدات جائحة كورونا أولاً بأول، وتتعامل مع معطياتها بمهنية عالية، حيث شكلت العديد من فرق العمل لتطوير منظومة جديدة للعمل الحكومي، بالاستناد إلى الدروس المستفادة من الأزمة الحالية، داعياً حكومات العالم إلى أن تحذو حذو حكومة الإمارات، وأن تستثمر في الأنظمة الذكية والتكنولوجية التي تدعم بيئة الأعمال، حيث أن الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي بات ضرورة لتطوير نموذج العمل الحكومي وليس ترفاً على حد وصفه.

من جانبه سلط سعادة عبدالله بن طوق الأمين العام لمجلس الوزراء الضوء على عشرة تغييرات ديناميكية نفذتها حكومة دولة الإمارات منذ الإعلان عن جائحة كورونا، واشتملت على: (تقديم التسهيلات البنكية، وتطبيق العمل والتعليم عن بعد، وإطلاق برنامج التعقيم الوطني، وإطلاق نظام مرن للتأثيرات، والشفافية مع الجمهور، ومحاربة الشائعات، والفحوصات المستمرة، وإعادة الفتح التدريجي، والمساعدات الدولية والإنسانية لكافة البلدان والدول المتضررة من الجائحة).

من جهته نوه الدكتور ناصر الهتلان القحطاني مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية بتجربة حكومة دولة الإمارات من حيث التحول الإلكتروني خلال العشرين سنة السابقة، والذي ساهم في نجاح تطبيق العمل عن بعد خلال أزمة فيروس «كوفيد 19»، وتسليط الضوء على جاهزية حكومة الإمارات الرقمية في التعامل مع الأزمات.

بدوره قال معالي الدكتور أحمد درويش وزير التنمية الإدارية الأسبق في جمهورية مصر العربية أن فكرة العمل عن بعد ليست فكرة جديدة بل قديمة وموجودة منذ عشرين عامًا، إلا أننا كبشر اعتدنا على الفكرة الكلاسيكية في تقديم الأعمال، حتى أتت جائحة كورونا لتجبرنا على العمل عن بعد، مضيفاً أن قواعد العمل عن بعد لا تقتضي مقابلة العميل وجها لوجه، ويوجد مؤشرات قياس واضحة لأداء المهام والرقابة الإلكترونية وتقييم الأداء بمنتهى الشفافية.

أبرز خدمات تطبيق الهيئة الذكي FAHR



طلب الإجازات واعتمادها



طلب شهادات الخبرة وللمن يهّمه الأمر



استعراض تفاصيل الراتب



تحديث البيانات الشخصية



إعداد خطط التطوير الفردية



استعراض وثيقة الأداء واعتمادها



تسجيل الحضور والانصراف



الترشح لنظام المكافآت والحوافز



24

خدمات على مدار الساعة

الحكومة الاتحادية في الإمارات تعلن عودة الموظفين تدريجياً لمقار العمل

أعلنت الهيئة عن عودة العمل في جميع الوزارات والهيئات والمؤسسات الاتحادية، وذلك اعتباراً من يوم الأحد الموافق 31 مايو 2020، بحيث لا تزيد نسبة العاملين في أماكن العمل على 30% من المجموع الكلي للموظفين في المؤسسة، وتزايد النسبة تدريجياً بناء على المستجدات.

الحكومية بإصدار لوائح تفصيلية سيتم تعميمها في وقت لاحق إلى جميع الجهات الحكومية حول تفاصيل الترتيبات الخاصة بعودة العمل في الجهات وآليات التنفيذ التفصيلية.

ورشة افتراضية حول العودة التدريجية للعمل

وأعلنت الهيئة في تعميمها رقم 17 لسنة 2020، بهذا الخصوص عن عقد سلسلة ورش عمل افتراضية على مستوى الحكومة الاتحادية، عبر تقنية البث المباشر، بهدف دعم وتمكين الوزارات والجهات الاتحادية من العودة التدريجية لمقار العمل، وفق الآليات المشار إليها في القرار، والإجراءات الاحترازية الصحية والتباعد الاجتماعي بين الموظفين.

كما أرفقت بالتعميم الدليل الاسترشادي الذي أعدته مؤخراً، لمساعدة الوزارات والجهات الاتحادية على الالتزام وتوفير أعلى معايير واشتراطات الصحة والسلامة المهنية لموظفيها ومتعاملينها، والذي يوفر للموظفين والمتعاملين أيضاً سلسلة إرشادات وتعليمات صحية واضحة، من شأن الالتزام بها أن يحميهم وأفراد أسرهم ويجنبهم الإصابة بأي ضرر أو سوء.

كما حدد القرار استثناء الموظفين القاطنين مع الفئات الأكثر عرضة للمخاطر الصحية في نفس السكن والمخالطين لهم بشكل مباشر كبار السن ومن يعانون أمراضاً مزمنة أو ضعف مناعة، وأصحاب الهمم.

وألزم القرار كافة الجهات الاتحادية عند تنفيذها عودة الموظفين التدريجية لمقار عملهم بضرورة اتخاذ الإجراءات الاحترازية الصحية المتعلقة بالتباعد الاجتماعي بين الموظفين والتأكد من جاهزية مقار العمل والمكاتب وتجهيئتها لاستقبال الموظفين والمتعاملين والموردين، وفقاً للتدابير والإجراءات الاحترازية الوطنية، إلى جانب الالتزام بالتخطيط الأمثل للتأكد من وجود بنية تحتية تقنية وأنظمة إلكترونية داعمة للعمل عن بعد للفئات المستثناءة، وتطبيق نظام الدوام المرن فيما يتعلق بالحضور والانصراف حفاظاً على سلامة الموظفين في الدخول والخروج من وإلى مقار العمل.

كما حدد القرار مراجعة تطبيق نسبة الحضور والإجراءات الاحترازية المرتبطة به كل أسبوع، فيما ستقوم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية

ويأتي القرار الذي تم تعميمه على الجهات الاتحادية في إطار تعزيز استمرارية العمل الحكومي والعودة التدريجية للموظفين وتقديم الخدمات الحكومية، وبالتوازي مع تطبيق نظام العمل عن بعد للعاملين الذين يتم استثناءهم من القرار، مع ضرورة الالتزام بالإجراءات الوقائية والاحترازية لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19).

وحدد القرار عدداً من الفئات التي يتم استثناءها من حسب قرار العودة للعمل وتطبيق نظام العمل عن بعد عليها، وتشمل (الحوامل، وأصحاب الهمم، والمصابين بأمراض مزمنة، وحالات ضعف المناعة، وممن يعانون أعراضاً تنفسية، مثل الربو والسكري وذلك وفق تقارير طبية معتمدة، إلى جانب الموظفين من فئة كبار السن، والموظفات اللاتي يقمن برعاية أبنائهن من الصف التاسع في الحلقة الدراسية الثالثة فما دون لحين الانتهاء من العام الدراسي الحالي، وكذلك من لديهن أطفال في دور الحضانة أو يرعين في المنزل من تستدعي حالته الصحية رعاية دائمة في ظل الظروف الطارئة).

«الهيئة» تطلق نظام إدارة الأداء الجديد لموظفي الحكومة الاتحادية

34,000

موظف يشاركون
في 3 ورشة إلكترونية
لشرح النظام

عقدت الهيئة 3 ورش افتراضية لتعريف موظفي الحكومة الاتحادية بأبرز تعديلات نظام إدارة الأداء، حيث شهدت تفاعلاً وإقبالاً كبيرين، حيث تابعتها قرابة 34 ألف موظف.



عائشة السويدي



د. عبدالرحمن العور

أطلقت الهيئة، النسخة الجديدة من نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 35 لسنة 2020، بشأن اعتماد نظام إدارة الأداء في الحكومة الاتحادية، والذي يعد أحد ركائز المنظومة الاتحادية الخاصة بتنمية وتطوير رأس المال البشري من سياسات وتشريعات وأنظمة ومبادرات.

ممارسات تنمية الموارد البشرية وتطويرها، والتي تسعى الحكومة الاتحادية إلى إرسائها، حيث يربط الأهداف الفردية للموظف بأهداف المؤسسة، وبالتالي رؤية حكومة دولة الإمارات، ويرسخ منهج يضمن ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميزة، وتحسين وزيادة إنتاجية الموظفين من خلال تقييم أداء سنوي ينسجم مع أهداف الحكومة الاتحادية.

ويجري بواسطة النظام تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء، التي يتم وضعها بالشراكة بين الموظف ورئيسه المباشر عن الفترة التي يتم

النظام شملت تعديل تصنيف نتائج الأداء النهائية وفق آليات الضبط والموازنة المنصوص عليها في النظام، كما يستند النظام على خمسة مبادئ رئيسية هي: تعزيز ثقافة الأداء للأفراد وتطويرها، وإشراك الموظفين في التخطيط ووضع الأهداف، وتشجيع الرؤساء على تقديم التغذية الراجعة حول أداء موظفيهم بموضوعية، وربط الترقيات والحوافز والعلاوات والتدريب والتطوير بمستوى الأداء، وإرساء قيم العدل والثبات والإنصاف والمصداقية بتطبيق النظام.

ويعد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية أحد أبرز وأفضل

لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة أن أبرز تعديلات النظام تمحورت حول: (أوزان الأهداف الوظيفية للموظفين، ومرونة التعديل على الأهداف على مدار العام بالاتفاق بين الموظف ورئيسه المباشر، كما يمكن للموظف توثيق أدائه وإنجازاته على مدار العام كذلك، وتوسيع نطاق مستويات نتائج الأداء، وتبني الكفاءات السلوكية بما يتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية المعتمد من مجلس الوزراء، كما باتت الكفاءات التخصصية إلزامية وفق العوائل الوظيفية).

وأشارت سعادتها إلى أن تحديثات

وأشار سعادته إلى أن تحديث نظام إدارة الأداء المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 35 لسنة 2020، يأتي انطلاقاً من حرص الهيئة على تحديث سياسات وتشريعات وأنظمة الموارد البشرية المعمول بها على مستوى الحكومة الاتحادية، لمواكبة المستجدات والمتغيرات المحلية والعالمية، وتحقيقاً لرؤى وتطلعات الدولة، وتوجيهات قيادتها الرشيدة، وصولاً لأن تكون الإمارات واحدة من أفضل دول العالم على كافة المستويات.

أبرز التعديلات

من جانبها أوضحت سعادة عائشة خليفة السويدي المدير التنفيذي

وأوضح أن «الهيئة» عمدت إلى جمع التغذية الراجعة حول النظام، وأجرت أفضل الممارسات المطبقة عالمياً بخصوص قياس أداء الموظفين، وعقدت جلسات تشاورية وعصف ذهني مع الوزارات والجهات الاتحادية، ووقفت على مرئياتها وملاحظات التطويرية للنظام، من خلال الاستبيانات، وصولاً إلى خلق مرونة أكبر للحصول على التغذية الراجعة، ويعزز مستويات الإنتاجية، ويخلق التناغم الوظيفي بين الموظفين ومؤسساتهم ومسؤوليهم المباشرين.

وفي هذا الصدد أكد سعادة الدكتور عبد الرحمن عبد المنان العور مدير عام «الهيئة» أن نظام إدارة الأداء للحكومة الاتحادية مبني على أسس ومفاهيم عالمية، حيث لاقى تطبيقه نجاحاً كبيراً منذ الإصدار الأول في 2012، إذ تم تحويله إلى إلكتروني ذكي عبر نظام «بياناتي» في 2014، ما أسهم في متابعة مؤشرات ونتائج من خلال شاشات ذكية، لافتاً إلى أن هذا هو التعديل الثاني من نوعه على النظام، ما يعكس مواكبة المستجدات ودعم قياس كفاءة وأداء الموظفين الحكوميين وربطها بإنجازات الجهة الاتحادية.

بطاقة باسمك.. تتميز مثلك

نقدّم لك "بطاقتي" من بنك أبوظبي التجاري

شخصيتك الفريدة تستحق بطاقة تمثلها. بطاقة معدنية ومحفورة بأشعة الليزر لتبرز اسمك، وتمنحك تحكماً مطلقاً بتشغيل أو إيقاف معاملات البطاقة وضبط الحد الأقصى للإنفاق.



دخول حصري ومجاني إلى الصالة الماسية
بمبنى كبار الشخصيات في مطار أبوظبي الدولي،
بالإضافة إلى أكثر من 1,000 صالة حول العالم



تذكرة مجانية لكل تذكرة تقوم
بشراؤها في ثيتر باي رودز وجولد
باي رودز من فوكس سينما



300,000 نقطة تاتش بوينتس
كمكافأة ترحيبية وعروض
حصرية مختارة

بنك أبوظبي التجاري
ADCB
إماراتي

تطبيق الأحكام والشروط

لمعرفة المزيد، يرجى إرسال 'IMTIYAZAT' إلى الرقم 2626
أو تفضل بزيارة adcb.com/betaqti

أحد رعاة برنامج امتيازات
IMTIYAZAT

تقييم الحالات الاستثنائية

يجوز لجهة العمل عند تقييم نتائج أداء الموظفين المتحقين بالخدمة الوطنية، أو الحاصلين على إجازات دراسية ممتدة الاسترشاد بنتائج تقييم المعنيين في هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية للموظف المعني، أو بناء على النتائج الدراسية للموظف المجاز دراسياً، أو أن تقوم جهة العمل بإجراء عملية التقييم لهذه الفئة من تلقاء نفسها. أما الموظفون الجدد فيتم تقييم أدائهم في نهاية فترة الاختبار، إذا زادت مدة خدمته خلال سنة التقييم عن ستة أشهر شأنه شأن غيره من الموظفين، أما إذا كانت المدة أقل من 6 أشهر فلا يتم إدراجه ضمن دورة الأداء السنوي.

نطاق التطبيق

ويطبق هذا النظام على كافة موظفي الجهات الاتحادية بغض النظر عن نوع ومدة العقد.

«بنك الأهداف الذكية»

ويراعى عند صياغة الأهداف الذكية أن تكون طموحة وتتسم بالتحدي؛ وذلك للمساهمة في تحقيق أهداف الأجندة الوطنية للدولة، وتعزيز تنافسيتها، على أن ترتبط جميع الأهداف بتحقيق الخطة الاستراتيجية للجهة الاتحادية، كما يمكن الاستعانة بـ 5000 هدف ذكي إلكتروني متوفرة في «بنك الأهداف الذكية» لوظائف الدعم والمساندة.

خلالها التقييم، بحيث تكون محددة في بداية فترة التقييم، وتخضع لمراجعة وتغذية مستمرة، خلال فترة الأداء، التي تمر حسب النظام بثلاث مراحل مرتبطة بجدول زمني هي: (تخطيط الأداء، والمراجعة المرحلية، والتقييم النهائي للأداء السنوي).

وكانت الهيئة قد عقدت في وقت سابق من العام الجاري سلسلة ورش تدريبية؛ بهدف تعريف مسؤولي ومختصي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية بالتحديثات الجديدة، وتدريبهم على شاشات نظام إدارة الأداء الإلكتروني المتاح عبر نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

الكفاءات السلوكية والتخصصية

كفاءات سلوكية هي: (مستشرف للمستقبل، ومبتكر ومحفز للتغيير الجذري، وملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة، ومتعلم باستمرار ومدى الحياة)، أما المحور الثالث والأخير «الإنجاز والتأثير» فيتألف من 3 كفاءات هي: (مرن وسريع، ويصنع قرارات ذكية وفعالة وكفؤة، ويركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج)». ولا يجوز لجهة العمل تعديل نتائج تقييم أداء موظفيها عن أعوام سابقة وبأثر رجعي إلا في حال وجود خطأ مادي واضح، أو إذا تبين عدم صحة البيانات التي استندت إليها الجهة في تقييم الموظف، وفي حال حصول الموظف على نتيجة تقييم أداء 0 أو 4 أو 1 يتولى الرئيس التالي للرئيس المباشر مراجعة واعتماد النتيجة النهائية.

ويستند نظام إدارة الأداء إلى الإطار العام للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية المبني على نموذج الإمارات للقيادة الحكومية، والمطبق على جميع الدرجات المستهدفة من درجة وكيل الوزارة ولغاية الدرجة السابعة، ويتألف من ثلاثة محاور رئيسية هي: الروح القيادية، والنظرة المستقبلية، والإنجاز والتأثير، وتندرج تحت كل محور مجموعة من الكفاءات السلوكية تصل في مجملها إلى 10 كفاءات، تشكل مجتمعة صورة واقعية لنموذج القيادة، الذي تسعى القيادة الرشيدة للدولة لإعداده وبنائه.

ويتضمن «محور الروح القيادية 3 كفاءات سلوكية هي: (ممكّن للإنسان، وقادرة حسنة، ومنفتح على العالم)، في حين يندرج تحت محور النظرة المستقبلية

«الهيئة» تطلق منصة التوظيف الذكي في الحكومة الاتحادية «استقطاب»



ولفتت إلى أن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أطلقت، مؤخراً، خطتها الاستراتيجية للذكاء الاصطناعي للموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية والمعتمدة منذ العام 2019، متضمنة مجموعة مبادرات ومشاريع معززة بتقنيات الذكاء الاصطناعي، وتخدم الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في عدة مجالات مثل: (التدريب والتطوير، وقياس الإنتاجية، والتوظيف، والتفارير التنبؤية بشأن توجهات الموارد البشرية المستقبلية في الحكومة الاتحادية). واعتبرت سلوى عبدالله تلك المشاريع نقلة نوعية في تنظيم العمل الحكومي والتحول نحو حكومة المستقبل، وفي تعزيز مهارات القوى العاملة الحكومية ورفع أدائها وكفاءتها. ومنطلقاً هاماً في مجال الارتقاء النوعي بآليات العمل الحكومي، ودعم متخذي القرار في الجهات الاتحادية، وتمكينهم من إدارة مواردهم البشرية بكفاءة، ووفق منهجية تعتمد على الذكاء الاصطناعي. كما ستساعد هذه المشاريع في الارتقاء بمهارات الموظفين في الحكومة الاتحادية وتعزيزها، لاسيما في ظل الظروف الطارئة وبما يحقق اكسابهم المهارات المتقدمة.

ومستقل يراعي خصوصية كل وزارة وجهة اتحادية، ويمكن الجهات المستفيدة من استعمال العديد من المزايا، كنظام فرز المرشحين، ونظام المجلدات الآلي، وكذلك إمكانية التواصل المباشر مع المرشحين للوظائف.

سلوى عبد الله: «استقطاب» غني بالخصائص والمؤشرات الذكية

من جانبها أوضحت سلوى عبدالله مدير إدارة المشروعات والبرامج في الهيئة أن نظام التوظيف الذكي «استقطاب» غني بالخصائص والمؤشرات الذكية، حيث سيمكن مسؤولي الموارد البشرية من البحث في قاعدة بيانات مشتركة تجمع الباحثين عن العمل، مع نظام ترشيح آلي للكفاءات والمهارات المخفية في السير الذاتية الخاصة بالباحثين عن عمل خلال عملية البحث عن أفضل الموظفين، كما سيوفر لوحة بيانات مليئة بالمعلومات الهامة، فيما يخص عملية التوظيف الشاملة، مع العديد من الإحصائيات الهامة، والتي تساعد في اتخاذ قرارات حكيمة.



سلوى عبدالله



ليلى السويدي

أطلقت الهيئة، مؤخراً، منصة جديدة للتوظيف الذكي على مستوى الحكومة الاتحادية «استقطاب»، وهي عبارة عن نظام معزز بخصائص الذكاء الاصطناعي، يعمل على مطابقة الوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، مع السير الذاتية للباحثين عن عمل والمحملة في النظام.

بدوره يستنزف الوقت والجهد ناهيك عن التكلفة المرتفعة.

وأضافت: من هذا المنطلق عملنا في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية على تطوير نظام توظيف مركزي ذكي، ستمكن خاصية التطابق الذكية فيه الجهات من اختيار أفضل المرشحين للوظائف، بطريقة سهلة ومؤتمتة مع نسب تطابق لكل متقدم على أي وظيفة، وهو الأمر الذي يخدم توجهات الحكومة الاتحادية في استقطاب أفضل المواهب والكفاءات والحفاظ عليها.

وذكرت سعادة ليلى السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في «الهيئة» أن آلية موازنة السير الذاتية مع متطلبات الوظيفة، المدعومة بمنظومة الذكاء الاصطناعي، المتوفرة في نظام التوظيف الذكي الجديد، ستمكن الجهات الاتحادية من استخدام نظام توظيف متطور

وفي هذا الصدد أكدت سعادة ليلى السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في «الهيئة» أن النظام الجديد «استقطاب» الذي طوره شركته بلوفو يعد منصة ذكية للتوظيف، وسيساعد الوزارات والجهات الاتحادية على اختيار أنسب المرشحين للوظائف، بالاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث يستند إلى سجل عمليات البحث والتوظيف السابقة للجهات، ويبنى على أساسها توجهات الجهة الحالية والمستقبلية في عمليات البحث عن أنسب الموظفين، لاستقطابهم.

وقالت: من شأن نظام التوظيف الإلكتروني الذكي أن يساعد إدارات ومسؤولي الموارد البشرية على إيجاد أفضل المرشحين للوظائف بسهولة وإلكترونيًا في ظل وجود عدد هائل من طلبات التوظيف المستلمة، عوضاً عن البحث بطريقة يدوية تشكل عبئاً حقيقياً على مدراء التوظيف لإيجاد مرشح واحد فقط، وهذا



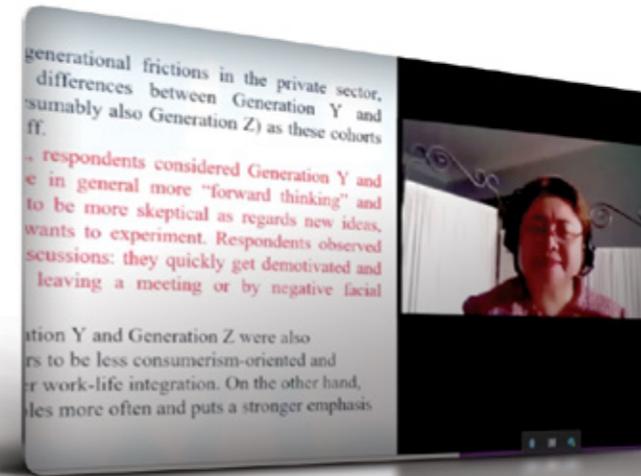
شهد تفاعلاً وإقبالاً غير مسبوق لجهة أعداد المتابعين

11,500 يتابعون جلستين افتراضيتين لنادي الموارد البشرية في مايو

عقدت الهيئة في شهر مايو جلسيتين افتراضيتين لنادي الموارد البشرية، باستخدام تقنيات البث المباشر، شهدت إقبالاً وتفاعلاً غير مسبوقين لجهة عدد المتابعين، حيث تابع الأولى 7500 منتسب، في حين تابع الثانية 4000 منتسب من داخل الدولة وخارجها. وناقشت الجلسة الأولى مسألة كيفية إدارة تنوع الأجيال في مكان العمل، والاستفادة من هذا التنوع كميزة تنافسية، أما الجلسة الثانية فقد تناولت قضية الأخبار الزائفة، وطرق كشفها، وأهمية وسبل توعية الجمهور بها، لا سيما في ظل الظروف الاستثنائية والطارئة.

الجلسة الأولى تناقش كيفية إدارة تنوع الأجيال في مكان العمل

تابع جلسة «هندسة تنوع الأجيال في أماكن العمل» أكثر من 7500 منتسب ومهتم من داخل الدولة وخارجها، وناقشت العديد من الموضوعات والقضايا الهامة مثل: (بناء علاقات الثقة والاحترام في أماكن العمل، وتحديد أبرز ملامح الاختلاف المحتملة بين الأجيال في مكان العمل، وكيفية تطوير وإدارة بنية تنوع الأجيال في المؤسسات، واستثمارها كميزة تنافسية).



د. ماريا كاتلان

وفي هذا السياق أكدت سلوى عبدالله مدير إدارة المشروعات والبرامج في الهيئة أن التوجه الجديد الذي تبنته الهيئة منذ العام 2019 في بث جلسات النادي باستخدام تقنيات البث المباشر أثبت نجاعته، فمن خلال هذه التقنية تمكن النادي من الوصول إلى شريحة أكبر من الجمهور، وهو الأمر الذي نلاحظه بوضوح من جلسة لأخرى، حيث يزداد عدد المتابعين والمهتمين بحضور جلسات النادي بشكل مطرد، لافتة إلى أن النادي يعد إحدى مبادرات الهيئة الاستراتيجية، حيث بات يشكل منصة تواصل فكري ومعرفي مهمة تجمع تحت مظلتها الآلاف من المهتمين والمختصين بموضوعات الطرح والنقاش، سواء كانت في قضايا الموارد البشرية والخدمات المساندة أو القضايا العامة والمستجدة.

وأشارت سلوى عبدالله إلى أن النادي الذي أطلقته الهيئة في العام 2010 يعد نافذة استراتيجية مهمة تجمع المختصين والمهتمين بالموارد البشرية محلياً وإقليمياً وعالمياً، مؤكدة أن البث المباشر لجلسات النادي عبر الإنترنت، يعكس حرص الهيئة على نقل المعارف وأفضل الخبرات والتجارب والممارسات العالمية في مجال الموارد البشرية لكافة المهتمين والمختصين في هذا المجال المتجدد باستمرار من داخل الدولة وخارجها، كما أنه يعزز توجهات الدولة نحو العمل عن بعد، وتوظيف التقنيات الحديثة لضمان استمرارية الأعمال في الحكومة الاتحادية، والمحافظة على سلامة وصحة أفراد المجتمع، وموظفي

الحكومة الاتحادية، في ظل الظروف الراهنة.

واستضافت الجلسة الدكتورة ماريا جاد كاتلان عضو هيئة التدريس في كلية إدارة الأعمال في جامعة عجمان، حيث تحدثت عن أهمية العنصر البشري في المؤسسات في الوقت الحالي، والأساليب التي تتبناها المؤسسات في تطوير قدرات موظفيها، والطرق التي تتبعها لجذب أصحاب المواهب والكفاءات للعمل لديها، مشيرة إلى أن الأيدي العاملة الموهوبة تسهم في دعم اقتصادات دول العالم إلى حد كبير.

وذكرت أن طبيعة القوى العاملة في المؤسسات تختلف في الوقت الحالي عما كانت عليه في السابق، حيث تجد أن معظم المؤسسات لديها قوى عاملة من مختلف الأجيال والفئات العمرية، موضحة أن نجاح المؤسسات واستمرارها في المنافسة، مرهون بقدرتها على إدارة هذا التنوع، وخلق توافق وتنغم وانسجام بين مختلف الأجيال، لا سيما في ظل ما نشهده في وقتنا الحاضر من تحولات رقمية مهولة، ألقت بظلالها وتداعياتها على بيئة العمل.

وتطرقت الدكتورة ماريا للحديث حول أهمية نقل المعرفة والخبرات بين مختلف أجيال القوى العاملة، على اعتبار أن هذه الخبرات والمعارف جزء لا يتجزأ من رصيد المؤسسة وإرثها الأصيل، كما أكدت على ضرورة وجود ثقة واحترام متبادلين بين كافة الموظفين من مختلف الفئات العمرية، حتى تتم عملية نقل الخبرات والمعارف إلى الأجيال

الشابة والموظفين الجدد في المؤسسة بسلاسة.

وأشارت إلى أن المؤسسات من حول العالم باتت تولي قضية إدارة تنوع الأجيال في مكان العمل اهتماماً كبيراً، إدراكاً منها لأهمية هذا الأمر، حيث أن خلق التنغم بين الموظفين في المؤسسة سيسهم بشكل كبير في تطوير بيئة عمل إيجابية تنسجم بالإنتاجية، إذ سيتعاون الموظفون فيما بينهم ضمن منظومة عمل متكاملة، بما يشكل قيمة مضافة للمؤسسة، ويعزز تنافسياتها.

وقالت: «أظهرت دراسة أعدتها جمعية إدارة الموارد البشرية في العام 2017 أن أماكن العمل على مستوى العالم تشهد تحولات كبيرة؛ بسبب التطورات التكنولوجية المتسارعة وتقنيات الذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى وجود 5 أجيال مختلفة من القوى العاملة في مكان العمل الواحد، وهو الأمر الذي يفرض على المؤسسات ضرورة تحديد الاحتياجات المختلفة لكافة الأجيال، والعمل على تلبيةها، وتعديل أدوات وأساليب إدارة وتقييم أداء الموظفين، وتطبيق نظم عمل مرنة من حيث الوقت والمكان».

وأضافت: «كما ينبغي على المؤسسات تعديل قوانين وسياسات وتشريعات الموارد البشرية الخاصة بها، بما يتواءم مع احتياجات الأجيال المختلفة، وتحسين المعايير والاشتراطات الصحية في بيئة العمل، وتبني نظام التدوير الوظيفي على نطاق أوسع، بالإضافة إلى توفير فرص التدريب والتطوير الوظيفي لكل من الموظفين، والقيادات على حد سواء».

الجلسة الثانية توعي بكيفية الكشف عن الأخبار الزائفة



في مجال الموارد البشرية لأكثر شريحة من المهتمين والمختصين بالموارد البشرية، من جميع مناطق الدولة، وكذلك الخبراء والمهتمين من خارجها، كما أنه يخدم توجهات الدولة نحو العمل عن بعد، وتوظيف التقنيات الحديثة لضمان استمرارية الأعمال في الحكومة الاتحادية، والمحافظة على سلامة وصحة أفراد المجتمع، وموظفي الحكومة الاتحادية، في ظل الظروف الراهنة.

واستضافت الجلسة الدكتور حسام علي سلامة عميد كلية الإعلام في جامعة عجمان، الذي تحدث حول الإشكاليات المتعلقة بصناعة الخبر الصحفي، وطرق تمييز الأخبار الزائفة، وآليات التحقق من مصداقية الأخبار، والدور السلبي الذي لعبته مواقع التواصل الاجتماعي في سرعة انتشار وتداول الأخبار الكاذبة والإشاعات المغرضة.

وأوضح أن الإشاعات والأخبار الكاذبة ليست أمراً جديداً، فهي موجودة منذ الأزل، لكن الأمر المستجد في يومنا هذا هو مدى سرعة وسهولة مشاركة المعلومات على نطاق واسع، سواء كانت معلومات صحيحة أو خاطئة، حيث بات بمقدور أي شخص من خلال منصات التواصل الاجتماعي العديدة مثل فيسبوك أو تويتر أو إنستغرام أن ينشر قصصه ويشاركها مع العالم.

وأكد الدكتور حسام سلامة أن ثمة العديد من الأسباب والعوامل التي تساعد في انتشار الإشاعات والأخبار الكاذبة بسرعة، لعل أهمها أن معظم الناس لا يتحققون من صحة ما يصلهم من معلومات، ولا يبذلون أذى جهد للتأكد من

والمعلومات، والتحقق من مصدر الخبر، ومدى موثوقية هذا المصدر، وعدم تداول أي مادة إخبارية سواء كانت مقاطع فيديو أو صور أو أخبار دون التأكد من صحتها، ومراعاة استقاء المعلومات من مصادر موثوقة والرسومية، وعدم الانقياد وراء الشائعات والأخبار المضللة.

وسلط عميد كلية الإعلام في جامعة عجمان الضوء على بعض الأساليب التي تساعد في الكشف عن الصور المزيفة، التي يتم تحريرها وإدخال التعديلات والمؤثرات عليها من خلال برامج تحرير الصور الحديثة، لافتاً إلى أنه يمكن الاستعانة ببعض الأدوات مثل Google Reverse Image، للتأكد إن كانت الصورة قد خضعت للتعديل أو تم استخدامها في سياق خاطئ، كما أن بعض المواقع والبرامج الأخرى تسهم في الكشف عن الصور المزيفة، وذلك بتحديد تفاصيل الصور المنشورة من حيث تاريخ النشر والحجم وسياق النشر وأي تعديلات إضافية أجريت عليها.

د. حسام سلامة



تتابع جلسة «تدقيق المعلومات والكشف عن الأخبار الزائفة» قرابة 4000 منتسب ومهتم من داخل الدولة وخارجها وناقشت العديد من الموضوعات والقضايا الهامة مثل: (الدور الذي يقع على أفراد المجتمع في الحد من انتشار الأخبار الزائفة والمعلومات المضللة أو غير الحقيقية، تأثير وسائل التواصل الاجتماعي في تسريع وتيرة وكثرة انتشار الأخبار والمعلومات المغلوطة، ودور الحكومات وتوجهاتها في الحد من الإشاعات والأخبار المزيفة، ومدى تأثير الظروف الاستثنائية التي يمر بها العالم الآن، أو الأزمات التي قد تمر بها بعض الدول مثل الصراعات والحروب في تمرير الإشاعات والأخبار الكاذبة).

وأشارت سلوى عبدالله إلى أن النادي يشهد منذ إنطلاقه تفاعلاً واهتماماً كبيرين من قبل المختصين والمهتمين بالموارد البشرية محلياً وإقليمياً وعالمياً، لافتة إلى أن البث المباشر لجلسات النادي عبر الإنترنت، يعكس حرص الهيئة على نقل المعارف وأفضل الخبرات والتجارب والممارسات العالمية

الأهداف المرجوة منه، على اعتباره إحدى مبادرات الهيئة الاستراتيجية، حيث بات يشكل منصة تواصل فكري ومعرفي مهمة تجمع تحت مظلتها الآلاف من المهتمين والمختصين بموضوعات الطرح والنقاش، سواء كانت في قضايا الموارد البشرية والخدمات المساندة أو القضايا العامة والمستجدة.

وفي هذا الصدد أكدت سلوى عبدالله مدير إدارة المشروعات والبرامج في الهيئة أن التوجه الجديد الذي تبنته الهيئة منذ العام 2019 في بث جلسات النادي باستخدام تقنيات البث المباشر حقق نجاحاً لافتاً، إذ مكن النادي من الوصول إلى شريحة أكبر من الجمهور، وهو ما ساهم في تحقيق



تزامناً مع يوم زايد للعمل الإنساني

...وتطلقان مبادرة المير الرمضاني



حنان محمد بن نصيف

أطلقت الهيئة بالتعاون مع جمعية دار البر مبادرة المير الرمضاني، لتوفير السلال الغذائية للأسر المحتاجة في الدولة، وتقديم مختلف أشكال الدعم والعون والمساندة لها، في ظل الظروف الاستثنائية الطارئة التي يمر بها العالم بفعل جائحة كورونا.

«بياناتي»، موجهة دعوة لكافة أفراد المجتمع لدعم الحملة، والتبرع بـ 10 دراهم عبر إرسال كلمة «مير» في رسالة نصية قصيرة عبر اتصالات أو دو.

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.

مواد غذائية أساسية. وبينت أن الهيئة أشهرت المبادرة على مستوى الحكومة الاتحادية؛ والمجتمع، لمنح الفرصة لأكثر عدد من موظفي الحكومة والجمهور للمشاركة في فعل الخير، والمساهمة في دعم المبادرة وذلك من خلال حساباتها المختلفة على مواقع التواصل الاجتماعي، ونظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

وفي هذا الصدد أوضحت حنان محمد بن نصيف مدير إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة أن هذه المبادرة تتزامن مع يوم زايد للعمل الإنساني الذي يصادف التاسع عشر من رمضان من كل عام، وأنها تأتي في إطار التعاون القائم بين الهيئة وجمعية دار البر في مجالي العمل الإنساني والخيري، لافتة إلى أنها تهدف إلى التخفيف من معاناة بعض الأسر المتأثرة بتداعيات جائحة كوفيد 19، عبر توفير ما تحتاجه من

«الهيئة» و«دار البر» تطلقان حملة «كسوة العيد» للعام الرابع على التوالي



أطلقت الهيئة، مؤخراً، وبالتعاون مع جمعية دار البر، حملة «كسوة العيد»، التي تهدف إلى إسعاد الأطفال المحتاجين، وإدخال البهجة والسرور إلى نفوسهم، ومشاركتهم فرحة عيد الفطر السعيد، من خلال توفير كسوة العيد لهم.

وأكد السيد محمود المرزوقي مدير إدارة الاتصال الحكومي في الهيئة، أن حملة «كسوة العيد» التي تطلقها للعام الرابع على التوالي بالتعاون مع جمعية دار البر، تأتي في إطار سلسلة من المبادرات الخيرية والإنسانية والمجتمعية المشتركة بين الهيئة والجمعية.

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.

على مواقع التواصل الاجتماعي، ونظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي»، موجهة دعوة لكافة أفراد المجتمع لدعم الحملة، والتبرع لصالح الحملة.

وبين أن الهيئة أشهرت المبادرة على مستوى الحكومة الاتحادية؛ والمجتمع، لمنح الفرصة لأكثر عدد من موظفي الحكومة والجمهور للمشاركة في فعل الخير، والمساهمة في دعم المبادرة وذلك من خلال حساباتها المختلفة

53,350

درهماً مقدار التبرعات التي تم تجميعها لصالح حملة كسوة العيد، قرابة 52 ألفاً منها عبر الرسائل القصيرة، والباقي بوساطة الموقع الإلكتروني.

54,220

درهماً، حجم التبرعات التي جمعت لصالح حملة «المير الرمضاني»، من خلال 880 رسالة نصية قصيرة، وعبر الموقع الإلكتروني.



تِلال
TILAL

أحجز ارضك بـ 13,000 درهم

- اراضي متوفرة بتملك حر
- مباشرة على شارع الإمارات
- مع عائد استثماري أكثر من 10%
- بنية تحتية جاهزة 100%
- تتضمن الكهرباء و الصرف الصحي
- بدون رسوم خدمات للمطور

إتصل على الرقم الهجاني
800 84525

امتيازات
IMTIYAZAT

أحد رعاة برنامج
امتيازات
IMTIYAZAT

شاهد أكثر..
وفر أكثر!



خصم يصل إلى 25% على باقتي الفرق وبلاتينيوم

مستخدمو تطبيق امتيازات يمكنهم الآن الاستفادة من خصم حتى 25% على اشتراكهم في باقات OSN!

تضم باقة الفرق مجموعة متنوعة من الأفلام والمسلسلات والبرامج التي ترضي أذواق جميع أفراد العائلة. وتقدم باقة بلاتينيوم أحدث الأفلام وأضخم المسلسلات الأجنبية والمحلية بجودة فائقة الدقة، إضافة إلى مجموعة من القنوات والبرامج الحصرية المميزة.

انضم إلينا اليوم واكتشف عالم الترفيه الأمثل، فقط مع OSN!

تواصل معنا الآن على الرقم 800 800 676

*طبق الشروط والقيود

osn

أحد رعاة برنامج
امتيازات
IMTIYAZAT



نقول للجميع ... الحياة مستمرة ..

والإنجاز متواصل .. والتجربة جعلتنا أقوى وأفضل
وأسرع ... والقادم يحتاج منا لروح جديدة .. وتفكير
مختلف .. وأسلوب عمل أكثر مرونة وذكاء ..

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

