



دائرة الموارد البشرية
Human Resources Department

نبذة عن دائرة الموارد البشرية

نبذة عن الدائرة

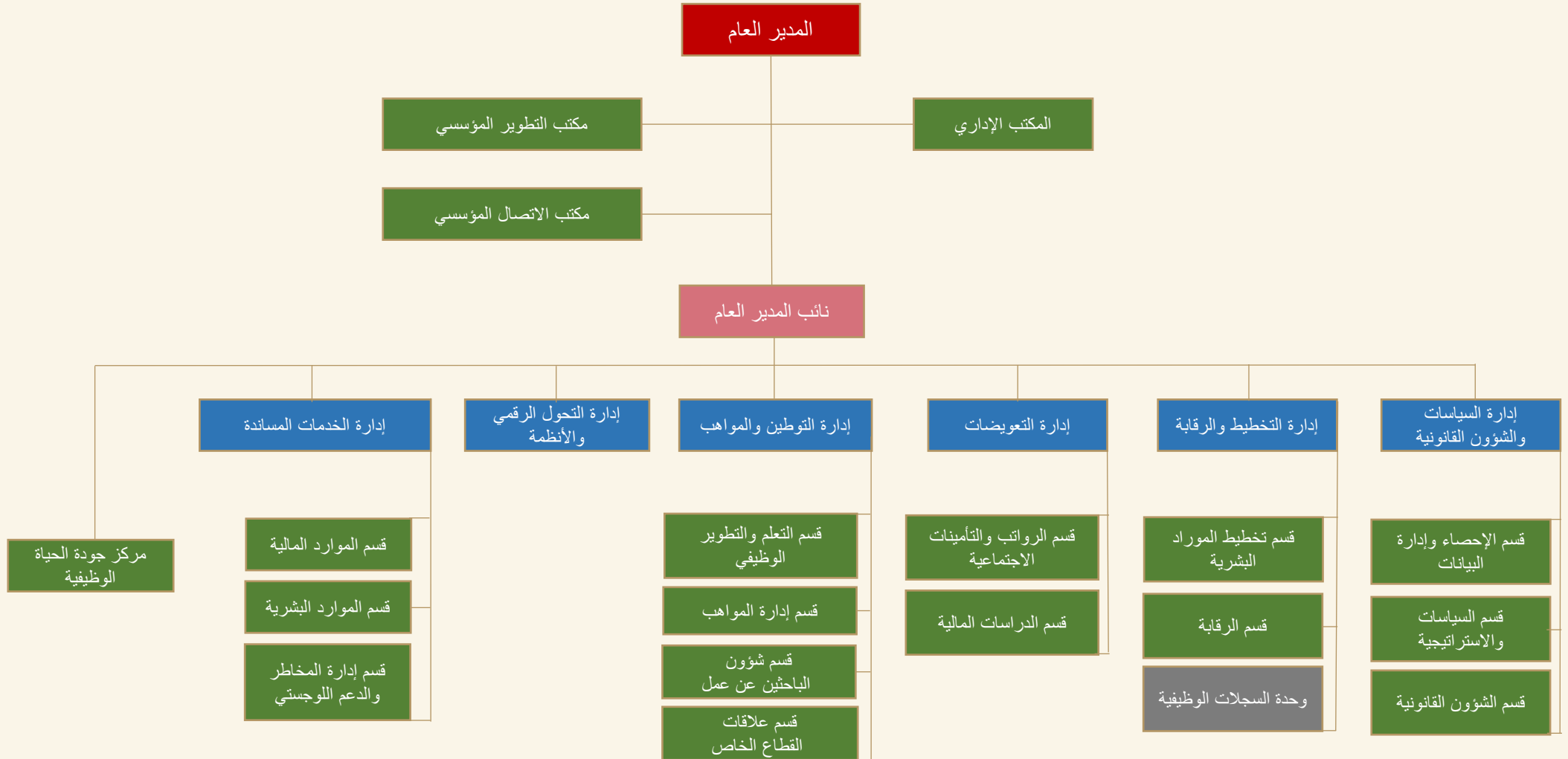
تأسست دائرة الموارد البشرية سنة 1971م بمقتضى المرسوم رقم 3 الصادر من صاحب السمو الحاكم تحت مسمى "دائرة شؤون الموظفين العامة". وقد تم تغيير مسمى الدائرة إلى دائرة الخدمة المدنية بقرار من سمو ولي العهد ونائب الحاكم في يوليو 2008م، وبمقتضى قانون رقم (1) لسنة 2013م بشأن الموارد البشرية الحكومية تم تغيير مسمى الدائرة إلى دائرة الموارد البشرية في يوليو 2013م.

اختصاصات الدائرة :

1. دراسة واقتراح ومراجعة وتحديث التشريعات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية على مستوى الحكومة.
2. تطوير وإصدار اللوائح والنظم والقرارات التنفيذية المنظمة لمختلف جوانب إدارة الموارد البشرية في ضوء التشريعات السارية ومستجدات العمل
3. دراسة وإقرار مقترحات الهياكل التنظيمية بالتنسيق مع الجهة الحكومية المعنية.
4. تمكين الجهات الحكومية من حسن تنفيذ التشريعات والنظم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
5. الرقابة على التزام الجهات الحكومية بأحكام قانون الموارد البشرية واللوائح الصادرة تنفيذاً له.
6. اعتماد إجراءات الموارد البشرية المختلفة وفقاً لنظام توزيع الصلاحيات الذي تصدره الدائرة في ضوء المتغيرات
7. مراجعة وإقرار خطط ميزانية الموارد البشرية للجهات الحكومية وفقاً لبنود الباب الأول من الميزانية.
8. إعداد واعتماد كشوفات الرواتب والعلاوات والبدلات المختلفة التي تمنح للموظفين
9. تطوير الكادر المالي للحكومة ومتابعة تحديثها وفقاً لمتغيرات اتجاهات سوق الأجور والرواتب
10. إدارة مبادرات وبرامج التوظيف بالتنسيق مع الشركاء في القطاعات المختلفة
11. إدارة برنامج تطوير المواهب الوظيفية واعداد القيادات المستقبلية واستقطاب العناصر المتميزة في الحكومة
12. الإشراف على تخطيط وتطبيق نظام الموارد البشرية الحكومي الرقمي وتشغيله وصيانته وتطويره وتقديم خدمات الدعم.
13. الإشراف على تخطيط وتنفيذ المبادرات والخدمات الجديدة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الجهات المعنية.
14. تكوين قاعدة بيانات متكاملة حول القوى العاملة في الحكومية بشكل خاص والإمارة بشكل عام بالتنسيق مع الجهات المعنية
15. الارتقاء بالأداء الوظيفي لوحدات الموارد البشرية وتمكينها لأداء المهام المنوطة بها وفق أعلى درجات التميز والامتثال .
16. النظر في الاعتراضات على قرارات لجنة التظلمات في الجهة الحكومية وفقاً للضوابط التي تضعها الدائرة وفي حدود ما نصت عليه أحكام قانون الموارد البشرية
17. إعداد الدراسات والأبحاث المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وإصدار التقارير الإحصائية
18. تمثيل الحكومة في مجال إدارة الموارد البشرية لدى المجالس واللجان والمحافل المختلفة.

الهيكل التنظيمي للدائرة

عدد الإدارات	عدد الأقسام	إجمالي موظفي الدائرة
9	15	63



الإطار الاستراتيجي العام

الرؤية مَوَاهِبَ بَشَرِيَّةً مَتَمِّيزَةً وَسَعِيدَةً لِحُكُومَةٍ رَائِدَةٍ

الرسالة

إدارة وتطوير رأس المال البشري الحكومي بكفاءة وفعالية ومرونة من خلال بناء السياسات مع الشركاء وتمكينهم من حسن التنفيذ وضمان الامتثال في إطار من الحوكمة الفعالة، وتقديم الخدمات والبرامج والحلول المبتكرة وفقاً لأفضل الممارسات وباستخدام التقنيات الرقمية الحديثة

القيم المؤسسية

1. السعادة H : Happiness
2. التميز E : Excellence
3. المرونة A : Agility
4. الشراكة R : Relations
5. التحوّل T : Transformation

الممكنات الاستراتيجية

الإبتكار التشريعي ، إدارة الشراكات ، إدارة البيانات والتحليلات ، التحوّل الرقمي

الأهداف الاستراتيجية للدائرة

محور السياسات والحوكمة		محور التمكين اللامركزي وبناء القدرات	
تطوير منظومة تشريعات وسياسات إدارة رأس المال البشري لمواكبة المتغيرات الداخلية والخارجية		تعزيز حوكمة تنفيذ سياسات إدارة رأس المال البشري لضمان الامتثال الفعال	
الأهداف الفرعية			
1. تحديث قانون إدارة الموارد البشرية وفقاً لأفضل الممارسات	2. بناء سياسات وأنظمة تستجيب للتحديات واحتياجات العمل بالشراكة مع الجهات الحكومية	1. تحسين أدوات الرقابة الالكترونية على إجراءات إدارة رأس المال البشرية	2. مراجعة فعالية السياسات والأنظمة القائمة وإجراء التحديثات اللازمة
1. تكثيف البرامج التدريبية لتعزيز قدرات الجهات الحكومية في تطبيق متطلبات السياسات والإجراءات التنفيذية	2. إدارة عملية تفويض الصلاحيات للجهات الحكومية لإدارة رأس المال البشري في ضوء مستوى النضوج وتوفير القدرات التنفيذية	3. تقييم قدرات وحدات الموارد البشرية في تقديم الخدمات والارتقاء بسعادة الموظفين	1. تطوير المستمر للنظام الرقمي (مواردنا) وتحقيق الاستفادة المثلى من المزايا والقدرات المتاحة لضمان تقديم أفضل الخدمات للمستخدمين
1. ايجاد قنوات تواصل فعالة ومرنة لتحقيق فهم مشترك لتحديات العمل ونقل المعرفة والخبرة	2. تعزيز مشاركة الجهات الحكومية وتمكينها من تطوير استراتيجياتها وأنظمتها الداخلية		

الأهداف الاستراتيجية للدائرة

محور التميز التشغيلي	محور التوطين والمواهب												
<p>تعزيز ثقافة الأداء العالي وإيجاد بيئة عمل داعمة للإبداع والتميز</p> <p>تطوير وتحديث العمليات الداخلية لتحقيق الكفاءة والفاعلية والمرونة وسرعة الإنجاز</p>	<p>استقطاب واستبقاء وتطوير الكفاءات والمواهب المتميزة والواعدة</p> <p>تعزيز التوطين وتمكين الكوادر البشرية الوطنية في سوق العمل الحالي والمستقبلي</p>												
<h3>الأهداف الفرعية</h3>													
<p>1. تطوير الخدمات الرقمية الأخرى لضمان تقديم أفضل الخدمات لجميع المتعاملين</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="1144 644 1623 833"> <p>4. تطوير نظام إدارة الأداء الوظيفي وربط المكافآت بالأداء المتميز وضمان كفاءة إدارة الأداء للعمل عن بعد</p> </td> <td data-bbox="1623 644 1977 833"> <p>1. إعداد خطة استراتيجية متكاملة للقوى العاملة المواطنة</p> </td> <td data-bbox="1977 644 2415 833"> <p>1. إعداد ومتابعة تطبيق خطط الإحلال الوظيفي في مختلف المستويات والعوائل الوظيفية</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1144 833 1623 958"> <p>5. تعزيز برامج جودة الحياة الوظيفية وخلق تجربة متميزة للموظفين وبناء أنظمة صحة وسلامة مهنية بمواصفات عالمية.</p> </td> <td data-bbox="1623 833 1977 958"> <p>2. تحسين عمليات ووسائل الاختيار والتعيين لضمان توظيف أفضل الكفاءات المهنية</p> </td> <td data-bbox="1977 833 2415 958"> <p>2. دعم مهنية وإحترافية المواطنين في المهن المختلفة</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1144 958 1623 1082"> <p>6. الارتقاء بنظام التدريب والتطوير وتوسيع الخيارات المتاحة لتطوير القدرات والمهارات</p> </td> <td data-bbox="1623 958 1977 1082"> <p>3. تطوير سياسات التنوع الثقافي والديموغرافي والإشراك والدمج لتحقيق القيمة المضافة</p> </td> <td data-bbox="1977 958 2415 1082"> <p>3. تطوير القدرات القيادية والإشرافية للمواطنين لإعداد القيادات المستقبلية.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1144 1082 1623 1225"></td> <td data-bbox="1623 1082 1977 1225"></td> <td data-bbox="1977 1082 2415 1225"> <p>4. رفع الاستعداد الوظيفي للباحثين عن عمل للدخول والنجاح في سوق العمل.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	<p>4. تطوير نظام إدارة الأداء الوظيفي وربط المكافآت بالأداء المتميز وضمان كفاءة إدارة الأداء للعمل عن بعد</p>	<p>1. إعداد خطة استراتيجية متكاملة للقوى العاملة المواطنة</p>	<p>1. إعداد ومتابعة تطبيق خطط الإحلال الوظيفي في مختلف المستويات والعوائل الوظيفية</p>	<p>5. تعزيز برامج جودة الحياة الوظيفية وخلق تجربة متميزة للموظفين وبناء أنظمة صحة وسلامة مهنية بمواصفات عالمية.</p>	<p>2. تحسين عمليات ووسائل الاختيار والتعيين لضمان توظيف أفضل الكفاءات المهنية</p>	<p>2. دعم مهنية وإحترافية المواطنين في المهن المختلفة</p>	<p>6. الارتقاء بنظام التدريب والتطوير وتوسيع الخيارات المتاحة لتطوير القدرات والمهارات</p>	<p>3. تطوير سياسات التنوع الثقافي والديموغرافي والإشراك والدمج لتحقيق القيمة المضافة</p>	<p>3. تطوير القدرات القيادية والإشرافية للمواطنين لإعداد القيادات المستقبلية.</p>			<p>4. رفع الاستعداد الوظيفي للباحثين عن عمل للدخول والنجاح في سوق العمل.</p>
<p>4. تطوير نظام إدارة الأداء الوظيفي وربط المكافآت بالأداء المتميز وضمان كفاءة إدارة الأداء للعمل عن بعد</p>	<p>1. إعداد خطة استراتيجية متكاملة للقوى العاملة المواطنة</p>	<p>1. إعداد ومتابعة تطبيق خطط الإحلال الوظيفي في مختلف المستويات والعوائل الوظيفية</p>											
<p>5. تعزيز برامج جودة الحياة الوظيفية وخلق تجربة متميزة للموظفين وبناء أنظمة صحة وسلامة مهنية بمواصفات عالمية.</p>	<p>2. تحسين عمليات ووسائل الاختيار والتعيين لضمان توظيف أفضل الكفاءات المهنية</p>	<p>2. دعم مهنية وإحترافية المواطنين في المهن المختلفة</p>											
<p>6. الارتقاء بنظام التدريب والتطوير وتوسيع الخيارات المتاحة لتطوير القدرات والمهارات</p>	<p>3. تطوير سياسات التنوع الثقافي والديموغرافي والإشراك والدمج لتحقيق القيمة المضافة</p>	<p>3. تطوير القدرات القيادية والإشرافية للمواطنين لإعداد القيادات المستقبلية.</p>											
		<p>4. رفع الاستعداد الوظيفي للباحثين عن عمل للدخول والنجاح في سوق العمل.</p>											