

مجلة

الموارد البشرية

مجلة ربع سنوية تصدر عن دائرة الموارد البشرية - حكومة رأس الخيمة

مارس 2016 - العدد الثالث

إطلاق جائزة المدير العام للريادة في الإنجازات

بناء نظام الكفاءات السلوكية

إنشاء وحدة جديدة مختصة بعلاقات التوطين

زيارات ميدانية

لفريق إدارة التغيير



موضوع العدد

فن القراءة

كلمة العدد :

القراءة والنجاح الوظيفي

يرتبط الأداء الوظيفي المتميز بالقراءة وما يتبعها من حصيلة معرفيه معلوماتية ، وإذا كانت القراءة في السابق هي الوسيلة لدخول سوق العمل ونيل فرصة وظيفية، فإنها اليوم باتت مطلباً أساسياً للصعود الوظيفي واستدامة التميز.

إن القراءة الوظيفية ذات المردود الإيجابي لتتسع مجالاتها لتشمل ماهو مرتبط مباشرةً بعمل المؤسسة من قوانين وقرارات واصدارات وسياسات وتقارير، وماهو مرتبط بإنجاز الأهداف الوظيفية من أدلة ومصادر معرفة فنية ومهنية، وماهو غير مرتبط بشكل مباشر بعمل المؤسسة أو الوظيفة ولكن يساهم في توسيع المدارك وتنمية القدرات وفتح آفاق جديدة من التفكير الإبداعي كقراءة الكتب العامة والمقالات والأعمال الأدبية وغيرها.

ونظراً لما تمثله القراءة من أهمية قصوى في دعم التميز الفردي والمؤسسي فقد برز في الممارسات الإدارية الحديثة ما يسمى بإدارة المعرفة والتي تقوم على إيجاد سبل بناء المعرفة المؤسسية ونشرها وتطبيقها والإستفادة من مخرجاتها.

إن التطوير والإبداع في العمل لا يأتي من ممارسة أعمال روتينية متكررة، أو استخدام معارف ومعلومات غير متجددة بل يتطلب الأمر التواصل المستمر مع مستجدات المعرفة، وتحريك الطاقة الذهنية والتعرف إلى ممارسات وتجارب الآخرين والتخلص من العوامل والعادات المحبطة للقراءة فمن لا يقرأ لا يرتقي.

ومما لا جدال فيه أن الجهات الحكومية يقع على عاتقها وهي تواجه تحديات اقتصاد المعرفة بناء قدرات الأفراد لممارسة القراءة الصحيحة والمجدية وإجادة مهارات التعامل مع الثورة المعلوماتية والمعرفية، وإيجاد الوسائل التحفيزية المبتكرة لتشجيع العاملين على القراءة وترسيخها كعادة وأسلوب عمل وتوجيه الفرص والدعم اللازم لتحقيق ذلك من توفير مصادر معرفية وقدوة قيادية قرائية، وتهيئة بيئة العمل لتكون أكثر توافقاً مع متطلبات القراءة، وتخصيص أوقات معينة أثناء ساعات العمل لتبادل وتداول مواد معرفية ولكن يبقى التحدي الأكبر هو كيف يمكن تحويل الحصيلة المعرفية المكتسبة إلى واقع عمل متطور وأداء متميز.

أسرة التحرير

الرؤية

«إدارة متميزة للموارد البشرية بمواصفات عالمية في التشريع والممارسة والخدمات»

الرسالة

«تطوير السياسات وإدارة واستثمار الموارد البشرية في الحكومة وتقديم الدعم والتمكين التنفيذي للجهات الحكومية، والمشاركة في طرح المبادرات والبرامج والخدمات للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي بما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للحكومة»

القيم

الشراكة ، التمكين ، الابتكار ، الاحترافية والخدمة المتميزة ، أخلاقيات العمل ، المسؤولية المجتمعية

الأهداف الاستراتيجية

- تطوير وتعزيز تشريعات وسياسات متكاملة لإدارة الموارد البشرية
- التخطيط الفعال للموارد البشرية الحكومية
- تمكين الكفاءات وبناء الكوادر البشرية المتميزة والمبدعة
- تقديم خدمات متميزة ومبتكرة في إدارة الموارد البشرية والارتقاء بتجربة المتعاملين
- تعزيز العلاقة مع الشركاء والمجتمع
- تطوير خدمات الدعم المؤسسي وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار المؤسسي

مجلة الموارد البشرية

مجلة ربع سنوية تصدر عن دائرة الموارد البشرية
حكومة رأس الخيمة

هيئة التحرير

الإشراف العام

د. محمد عبداللطيف خليفة

بدرية المزروعي

أسرة التحرير

شيخة علي الحبسي

شيماء عبدالرحمن آل علي

بدر عبدالله الطنجي

تصميم وإخراج فني

محمد أحمد ماضي

Tel : (+971) 7 227 9333

Fax : (+971) 7 227 2747

Email : hr.gov@hr.rak.ae

www.hr.rak.ae

hr_rak

hr_rak

RAK HR Department

RAK HR Department

المقالات والمساهمات المنشورة لاتمثل
بالضرورة رأي المجلة وإنما تعبر عن آراء كتابها



هيئة المعاشات تسرع في تطبيق نظام
التحصيل إلكترونياً وتفتح فرعاً لخدماتها في
رأس الخيمة

10



توقيع اتفاقية شراكة مع طيران الإمارات

17



تنظيم حفل الحصاد السنوي لموظفي الدائرة

21



سيرة مع موهوب .. عادل الأنصاري

28

اقرأ داخل العدد

توجيهات قيادية

6

أخبار الإمارات

8

أخبار الدائرة

14

فعاليات الدائرة

20

موضوع العدد

22

فن القراءة

حوار مع المتميزين

24

انت تسأل ..

26

والموارد البشرية تجيب

صحة والسلامة

27

السلامة المهنية

سيرة مع موهوب

28

ثقافة الموارد البشرية

30

إحصائيات الموارد البشرية

31



التعديلات الهيكلية في الحكومة ودلالاتها لإدارة الموارد البشرية

اعتمد صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، التعديلات الهيكلية والتشكيل الوزاري الجديد للحكومة الاتحادية التي توصف بأنها حكومة المستقبل.

وأعلن صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، أن حكومة دولة الإمارات الثانية عشرة والتي شهدت تغييرات هيكلية هي الكبرى في تاريخ الدولة من حيث هيكلها التنظيمي، وشهدت الحكومة دخول 8 وزراء جدد منهم 5 نساء ويبلغ متوسط أعمار الوزراء الجدد 38 عاماً، وعمر أصغر وزيرة 22 عاماً.

ويدشن الهيكل والتشكيل الجديد مرحلة جديدة عنوانها المستقبل والشباب والسعادة وتطوير التعليم والتعامل مع التغير المناخي وتنمية الثقافة والمجتمع، ومن هذا المنطلق فإن إدارات الموارد البشرية في الحكومة يجب أن تعيد صياغة دورها ورسالتها وأن تتبنى أطر عمل وممارسات مبتكرة لتتواءم مع متطلبات تحقيق الاستراتيجيات الجديدة للحكومة وأن تساهم بشكل فاعل في توفير البيئة الوظيفية المناسبة لتجسيد تلك المراكز إلى واقع عملي ملموس.



الموارد البشرية أساس الخدمات المتميزة

أكد صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم رأس الخيمة خلال حضور سموه «الخلوة الحكومية الأولى» التي نظمها المجلس التنفيذي في رأس الخيمة تحت عنوان «نحو خدمات حكومية متميزة» وبحضور رؤساء وقيادات الجهات المحلية والاتحادية في الإمارة والمختصين في شؤون التميز وتحسين الخدمات الحكومية على ما يلي:

- ضرورة إسعاد المتعاملين وتحسين مستوى رضاهم لها في ذلك من انعكاس مباشر على سعادة المتعاملين.
- إيلاء اهتمام أكبر بتطوير ورفع قدرات الموارد البشرية لتكون أكثر قدرة على تقديم الخدمات المتميزة وتحقيق استراتيجيات الحكومة.
- بناء ثقافة الخدمة المتميزة وتعزيز القيم المرتبطة بذلك في نفوس ووجدان المتعاملين وإيجاد فرص ترجمة ذلك إلى سلوكيات عملية ملموسة.
- إيجاد منصة فاعلة لتبادل الخبرات والمعارف والتجارب الناجمة بين مختلف الجهات والقطاعات في إطار فاعل لحسن إدارة المعرفة.



حاكم أم القيوين يصدر قانوناً بشأن الموارد البشرية

أصدر صاحب السمو الشيخ سعود بن راشد المعلا عضو المجلس الأعلى حاكم أم القيوين قانوناً بشأن الموارد البشرية في حكومة أم القيوين يتضمن 16 فصلاً و 175 مادة، حيث نص القانون رقم 1 / لسنة 2016 - بعد تسميته والتعريفات - على أن يطبق أحكامه على الموظفين في الجهات الحكومية الذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة السنوية ولا تسري على الحكومة التي تنظم الموظفين فيها لوائح أو أنظمة وظيفية خاصة وذلك في حدود ما تنص عليه تلك اللوائح أو الأنظمة الوظيفية الخاصة.

و حدد القانون في فصوله ومواده، أن تقوم الوحدة الإدارية المعنية بالموارد البشرية في المجلس التنفيذي بالإشراف على الشؤون التنظيمية للموارد البشرية في الجهات الحكومية ومتابعة مدى التزام كل جهة حكومية بتطبيق أحكام هذا القانون وأحكام اللائحة التنفيذية والأنظمة الصادرة بموجبهما.

أصدر صاحب السمو الشيخ حميد بن راشد النعيمي عضو المجلس الأعلى حاكم عجمان قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان يتضمن 14 فصلاً و 70 مادة ويعمل بالقانون ويكون نافذاً اعتباراً من اليوم الأول من شهر يوليو 2016. و تطبق أحكام هذا القانون على الموظفين في الجهات الحكومية الذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة السنوية ولا تسري على الجهات الحكومية التي تنظم شؤون الموظفين فيها لوائح أو أنظمة وظيفية خاصة وذلك في حدود ما تنص عليه تلك اللوائح أو الأنظمة الوظيفية الخاصة. وحدد المرسوم



حميد النعيمي يصدر مرسوماً بشأن قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان

أصدر صاحب السمو الشيخ حميد بن راشد النعيمي عضو المجلس الأعلى حاكم عجمان قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان يتضمن 14 فصلاً و 70 مادة ويعمل بالقانون ويكون نافذاً اعتباراً من اليوم الأول من شهر يوليو 2016. و تطبق أحكام هذا القانون على الموظفين في الجهات الحكومية الذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة السنوية ولا تسري على الجهات الحكومية التي تنظم شؤون الموظفين فيها لوائح أو أنظمة وظيفية خاصة وذلك في حدود ما تنص عليه تلك اللوائح أو الأنظمة الوظيفية الخاصة. وحدد المرسوم

yammer
The Enterprise Social Network



وزارة الموارد البشرية والتوطين تطلق برنامج "يامر" لتعزيز التواصل المؤسسي

وأطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين "تطبيق" يامر " والذي يعتبر من أحدث خدمات التواصل الاجتماعي ذات الطابع المؤسسي، وذلك بهدف تعزيز التواصل الداخلي بين موظفي الوزارة. وأوضحت الوزارة إن تطبيق يامر يأتي من ضمن مبادرات فريق رفع رضا الموارد البشرية لتحسين جودة بيئة العمل المحفزة للإنتاجية وخلق الفرص الداعمة للتمييز والابتكار الوظيفي، كما يهدف التطبيق إلى توثيق العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الموظفين بعيداً عن روتين العمل اليومي وضمن أجواء تكثر مفهوم تبادل الخبرات والمعلومات، بالإضافة إلى فتح الباب لعرض الاقتراحات والأفكار الابتكارية والتي بدورها تساهم في إظهار الدور الريادي للوزارة. وأكدت الوزارة أن بأهمية توفير بيئة عمل تسعد الموظفين وترفع من مستوى أدائهم، حيث شارك الموظفون مع إطلاق التطبيق في إدارة الحوارات والردودشات من خلال إضافة المعلومات والخبرات والتعليقات مما كان له بالغ الأثر في رفع مستوى رضاهم وزيادة عدد مرتادي التطبيق من قبل موظفي الوزارة.

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين "تطبيق" يامر " والذي يعتبر من أحدث خدمات التواصل الاجتماعي ذات الطابع المؤسسي، وذلك بهدف تعزيز التواصل الداخلي بين موظفي الوزارة. وأوضحت الوزارة إن تطبيق يامر يأتي من ضمن مبادرات فريق رفع رضا الموارد البشرية لتحسين جودة بيئة العمل المحفزة للإنتاجية وخلق الفرص الداعمة للتمييز والابتكار الوظيفي، كما يهدف التطبيق إلى توثيق العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الموظفين بعيداً عن روتين العمل اليومي وضمن أجواء تكثر مفهوم تبادل الخبرات والمعلومات، بالإضافة إلى فتح الباب لعرض الاقتراحات والأفكار الابتكارية والتي بدورها تساهم في إظهار الدور الريادي للوزارة. وأكدت الوزارة أن بأهمية توفير بيئة عمل تسعد الموظفين وترفع من مستوى أدائهم، حيث شارك الموظفون مع إطلاق التطبيق في إدارة الحوارات والردودشات من خلال إضافة المعلومات والخبرات والتعليقات مما كان له بالغ الأثر في رفع مستوى رضاهم وزيادة عدد مرتادي التطبيق من قبل موظفي الوزارة.

دبلومات وبرامج تأهيلية للباحثين عن عمل في الشارقة

وكيفية إدارة الوقت وضغوط العمل، وأهمية البروتوكول والاتكيت في مهنة السكرتارية. ويهدف البرنامج التأهيلي «كتابة وإعداد التقارير» الذي انطلق في مدينة كلباء، تعريف الباحثين بمفهوم الاتصالات الإدارية، وعناصر عملية الاتصالات الإدارية، ومعرفة الخصائص والسمات لكتابة التقارير، وإدراك النواحي الفنية اللازمة لكتابة التقرير، وتحديد الخطوات المرحلية لإعداد التقارير، وتفادي الأخطاء الشائعة في إعداد التقرير، ومعرفة أنواع التقارير الإدارية والمالية والفنية، وكيفية تحويلها إلى إيجابية.

نظمت دائرة الموارد البشرية في الشارقة عدداً من الدبلومات المهنية والبرامج التأهيلية للباحثين عن عمل في مدينة الشارقة، ومنطقة مليحة ومدينة كلباء، وذلك لتحقيق المنظومة المتكاملة في تنمية المهارات لدى الباحثين عن عمل، ما يؤهلهم للعمل في الكثير من الوظائف الحكومية والخاصة، إضافة إلى تطوير مهارات الإبداع والتميز لديهم. وتشمل الدبلومات المهنية المطروحة، «الصحافة الإلكترونية - صحافة المستقبل» و «التميز في الإدارة المكتبية» والبرنامج التأهيلي «كتابة وإعداد التقارير». حيث يناقش الدبلوم المهني الصحافة الإلكترونية - صحافة المستقبل والذي ينعقد في مدينة الشارقة، الصحافة الإلكترونية ومصطلحاتها، ومميزات الصحف الإلكترونية، وخصائص وسمات ومميزات الصحافة الإلكترونية، والفرق بين الصحافة المطبوعة والإلكترونية إضافة إلى العديد من المفاهيم والمهارات الخاصة بالخبر الصحفي، والأجزاء التي يتكون منها الخبر والتحقيقات الصحفية وكيفية اكتسابهم لهذه المهارات، ومدى تأثير الإعلانات على الأطفال والمجتمع.

ويعرض الدبلوم المهني «التميز في الإدارة المكتبية» والذي يعقد في منطقة مليحة مفهوم السكرتارية التنفيذية المتقدمة وإدارة المكاتب وأهمية وأنواع السكرتارية، وأفضل تطبيق لإدارة الوثائق،



هيئة المعاشات تسرع في تطبيق نظام التحصيل إلكترونياً وتفتح فرعاً لخدماتها في رأس الخيمة

على نحو أفضل، كما أنه جدير بالذكر أن دائرة الموارد البشرية السَّابقة في التعاون مع هيئة المعاشات وتقديم الدعم لهم لانجاح النظام. **هيئة المعاشات تفتح فرعاً جديداً لها في إمارة رأس الخيمة** افتتح الشيخ محمد بن كايد القاسمي رئيس دائرة التنمية الاقتصادية برأس الخيمة بحضور سعادة محمد سيف الهايلي مدير عام الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بالإمارة مركز الهيئة الجديد في إمارة رأس الخيمة وذلك بمقر برنامج الشيخ زايد للأسكان . ويعتبر افتتاح المركز من الخطوات المهمة والإضافة المثلى إلى الإمارات الشمالية نظراً لوجود عدد كبير من متعاملين الهيئة في إمارة رأس الخيمة، حيث تستهدف الهيئة خدمة المواطنين والسعي إلى التيسير عليهم وخدمة أبناء الوطن من المتقاعدين والمستحقين والمؤمن عليهم من المواطنين العاملين في القطاع الحكومي والخاص.

دعت الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية جهات العمل في القطاعين الحكومي والخاص، إلى المسارعة بالاشتراك في نظام تحصيل الاشتراكات الإلكتروني الذي سيتم اعتماده رسمياً من قبل الهيئة في كل معاملات تحصيل الاشتراكات من جهات العمل عن المؤمّن عليهم بداية إبريل / نيسان المقبل 2016. جاء ذلك خلال ورش العمل التي نظمتها الهيئة، وحضرها ما يقارب 750 مسؤولاً يمثلون أكثر من 464 جهة عمل يخضعون لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، حيث قام فريق العمل المكلف بمتابعة تطبيق النظام بتقديم كافة وسائل الدعم والمساندة لجهات العمل للاشتراك فيه من خلال اطلاعهم على آلية الاشتراك، وأجابوا على العديد من الاستفسارات المتعلقة بالنظام ومدى استيعابه للكثير من المتطلبات التي تقي بخدمة المؤمّن عليه وجهات العمل

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية تطلق نظام "بورتل" لحصر بيانات الجهات الاتحادية المستقلة

الجهة بقبول النتائج أو رفضها عبر البريد الإلكتروني للجهة وكذلك عبر النظام.

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية موقعاً إلكترونياً خاصاً بحصر بيانات الجهات الاتحادية المستقلة "بورتل"، وذلك بهدف حصر بيانات الجهات غير المشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية "بياناتي" بصورة مستمرة ودقيقة، حيث يوثق النظام كافة عمليات وإجراءات استخلاص البيانات والتدقيق عليها، بما يخدم عمل مكاتب الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

وأشارت الهيئة إلى أن شاشة النظام تتيح عدة خيارات لمستخدميه في الجهات الاتحادية، وتمكنهم من تعبئة بعض الخانات والملفات الخاصة بنتائج المؤشرات في جهاتهم ومن ثم إرسالها إلى الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية عبر النظام، والتي ستقوم بدورها بالتدقيق عليها والتأكد من صحة البيانات المستلمة، ومن ثم إشعار





وفي ضوء مخرجات هذا الاجتماع ، تم تنظيم اجتماعاً موسعاً لجميع موظفي الدائرة ، تم من خلاله عرض الوثيقة الجديدة لمبادرات 2016 وتحديد مسؤوليات الإشراف والتنفيذ للمبادرات ، كما تم عرض آلية توثيق المبادرة ، وتحديد خطة واضحة لمراجعة الخطة الاستراتيجية طوال العام ومتابعة مؤشراتنا.

واستعرضت الأستاذة نهلة الشحي أخصائي استراتيجية ونظم نسب انجاز الوحدات التنظيمية لمبادرات 2015 ، والاطلاع على نتائج المؤشرات الاستراتيجية ، كما تم عقد جلسة عصف ذهني لتحديد مبادرات 2016 ، حيث تم التوصل من خلالها الى 31 مبادرة من أهمها : اطلاق تطبيق ذكي مواردنا تقرأ ، إعداد نظام رعاية الكفاءات والمواهب المتميزة ، وتطبيق نظام نقل الصلاحيات لجميع الجهات الحكومية.

نظمت الدائرة اجتماعاً لفريق التخطيط الاستراتيجي لمناقشة تحديث الخطة الاستراتيجية للدائرة 2015-2017 ضمن مشروع التطوير الاستراتيجي الشامل لها وفقاً لاستراتيجية حكومة رأس الخيمة، يأتي الاجتماع استكمالاً لسلسلة الاجتماعات السابقة للفريق ، حضر الاجتماع الدكتور محمد عبد اللطيف مدير عام دائرة الموارد البشرية وبدرية المزروعى نائب مدير عام الدائرة ومندوب الإدارات والأقسام.

انطلاق مشروع بناء نظام الكفاءات في حكومة رأس الخيمة



الحكومة بالاستعانة بمستشارة خارجية تم التعاقد معها لانجاز المشروع ، وقد تم من خلال الزيارات تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجهة على مستوى جميع الوحدات التنظيمية ، والتوصل إلى تحديد منسق للمشروع في كل جهة ، وتحديد الأولويات و الخطط والأهداف مع وحدات الموارد البشرية وعقد مقارنات مع جهات أخرى.

ضمن الخطة الاستراتيجية للدائرة لتحقيق الهدف الاستراتيجي "تمكين الكفاءات وبناء الكوادر البشرية المتميزة والمبدعة"، أطلقت الدائرة مشروع بناء الكفاءات السلوكية والمهنية والقيادية في الحكومة ، حيث تم انجاز المرحلة الأولى للمشروع من خلال زيارة فريق عمل إدارة الأداء والتطوير الوظيفي لجميع الجهات



الهيئة الاتحادية للموارد البشرية تعقد الملتقى الأول لنادي الموارد البشرية

النجاحات والإنجازات التي حققها "الإمارات الإسلامي"، وأكد أن المصرف انتهج نهجاً واضحاً فيما يتعلق برعاية الموهوبين والمبدعين والاهتمام بهم وتمكينهم وتهيئة كافة مقومات النجاح لهم، إيماناً منه بأنهم حجر الأساس في نجاح أي مؤسسة وصمام أمانها، وبهم تحقق المؤسسات أهدافها الاستراتيجية والنجاح تلو النجاح والإنجاز تلو الآخر، منوهاً إلى أن الموظف المبدع يلعب دوراً بارزاً في زيادة إنتاجية المؤسسة وتعزيز تنافسيتها.

عقدت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دبي الملتقى الأول لنادي الموارد البشرية لعام 2016 ، بعنوان "الإمارات الإسلامي رحلة نجاح محورها العنصر البشري" وذلك تحت رعاية معالي حسين إبراهيم الحمادي وزير التربية والتعليم رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وبحضور الدكتور عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة والعشرات من منتسبي وأعضاء النادي . واستضاف الملتقى السيد جمال بن غليطة الرئيس التنفيذي لـ "الإمارات الإسلامي"، حيث قدم عرضاً سلط من خلاله الضوء على

هيئة المعاشات والتأمينات الاجتماعية تصدر تعديلات جديدة على قانون المعاشات

التدرج في هذه السن بحيث يشمل ذلك كل من بلغ سن الأربعين من تاريخ تطبيق القانون وعلى أن تزداد السن سنة فسنة حتى يصل المتقاعد المستقيل لسن الـ 50 وفقاً لهذا التدرج فإنه اعتباراً من 28 فبراير 2016 سيصبح السن المؤهل للحصول على المعاش التقاعدي هو 49 سنة ومدة خدمة عشرون سنة.



أجرت الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية تعديلات على قانون المعاشات الاتحادي بشأن زيادة سن التقاعد إلى 49 عاماً مع اشتراط قضاء مدة 20 سنة في الخدمة لغاية حصول المؤمن عليه على المعاش التقاعدي. من جانبه أوضحت الهيئة أن هناك فرقاً بين فكرة استحقاق المعاش وبين موعد صرفه، مشيرة إلى أن بلوغ المتقاعد مدة الخدمة التي يستحق عنها المعاش والتي تقدر بعشرين سنة لا تجعله مستحقاً للمعاش التقاعدي حال استقالته دون الأخذ في الاعتبار لشرط السن مشيرة إلى ضرورة بلوغ المتقاعد سن الـ 50 كشرط لاستحقاق المعاش إذا كان سبب إنهاء الخدمة هو الاستقالة وذلك وفقاً للتعديل الذي تم على القانون عام 2007 وتقرر في حينه الأخذ بمبدأ



فريق إدارة التغيير ينظم زيارات ميدانية للجهات الحكومية للتوعية بنظام مواردنا

قام فريق إدارة التغيير بدائرة الموارد البشرية بتنظيم 11 زيارة ميدانية للجهات الحكومية، حيث ركزت الزيارات على جانبيين، تمثل الأول في لقاء مدير الجهة ومندوبي الإدارات والأقسام لاطلاعهم على آخر مستجدات المشروع والنظام، بينما تمثل الثاني إجراء جولة ميدانية من قبل الفريق إلى جميع الوحدات التنظيمية في الجهة، لضمان تغطية أكبر شريحة من موظفي الجهة، حيث قام الفريق من خلال الزيارة بالتعريف بنظام مواردنا وتقديم هدايا رمزية للموظفين للتوعية بأهمية وفوائد النظام. وكان للزيارة أثر كبير على موظفي حكومة رأس الخيمة من ناحية رفع مستوى الوعي والمعرفة بالنظام والمميزات التي سيتضمنها بالإضافة إلى مساهمة نزول الفريق ميدانياً والجولة في جميع الوحدات التنظيمية بإعطاء انطباعاً إيجابياً عن الفريق وضمان وصول المعرفة بالنظام للجميع.



استحداث جائزة المدير العام للريادة في الإنجازات

أطلق مدير عام دائرة الموارد البشرية جائزة جديدة تحت مسمى جائزة المدير العام للريادة في الإنجازات، التي ركزت منهجيتها على التفكير والتنفيذ والمشاركة والتطوير ضمن 4 محاور: حيث يقوم المحور الأول على الإبداع والابتكار من خلال تقديم الأفكار والمقترحات التي تساهم في تحسين إنجاز العمل، بينما يركز المحور الثاني على الأداء الوظيفي من خلال مستوى تحقيق خطة الأداء السنوية وإشادات ورؤى المتعاملين، ويقوم المحور الثالث على المشاركة في فرق عمل الدائرة وتقديم خدمات إضافية للآخرين والدائرة، وتقديم برامج تدريبية والمشاركة في خدمة المجتمع، بينما يركز المحور الأخير على التطوير الذاتي من خلال إنجاز البرامج التدريبية والأنشطة التطويرية. وقد قام الدكتور محمد عبداللطيف مدير عام الدائرة بعقد ورشة عمل لشرح معايير الجائزة لجميع موظفي الدائرة وتشجيعهم للمشاركة، وخلق روح المنافسة الإيجابية بين الموظفين.



تنظيم ورشة عمل شرح قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية

نظمت الدائرة بالتعاون مع الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية ورشة عمل عن قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية في مقر مسرح غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة، حيث أوضح سعادة خليفة الفلداسي، مدير إدارة العمليات في الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية أن الهيئة تقوم بشكل دوري كل ثلاث سنوات بعمل دراسات استباقية مستقبلية، وترفع الاقتراحات، حيث رفع مؤخراً تعديلات على قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية إلا أنها ما زالت قيد الاعتقاد. وأكد أن المشمولين بأحكام القانون هم مواطنو الدولة ومواطنو دول مجلس التعاون العاملون في الوزارات والهيئات العامة والمؤسسات الاتحادية والمحلية وشركات القطاع الخاص في الدولة، باستثناء إمارة أبوظبي، مؤكداً أن دولة الإمارات تحتضن أكبر عدد من الموظفين من دول مجلس التعاون الخليجي، إذ يصل عددهم إلى 9 آلاف موظف مؤمن عليهم. وأكدت فداء أبو رمان مستشارة في الهيئة أن المؤمن عليه لا بد أن يستقي المعلومات المتعلقة بقانون المعاشات من مصادرها، ويتأكد منها بالتواصل مع الهيئة، التي نظمت أكثر من 11 ورشة عمل في العام الماضي، لشرح قانون المعاشات.



تنظيم ورشتي عمل لوحدات الموارد البشرية في الجهات الحكومية

نظمت الدائرة ورشة عمل لوحدات الموارد البشرية في الجهات الحكومية حول مشروع تصنيف الوظائف لوحدات الموارد البشرية في حكومة رأس الخيمة، حيث تناولت الورشة المحاور التالية: -التعريف بمشروع تصنيف الوظائف ومراحل تطبيقه -إجراءات عملية تصنيف الوظائف وأهميته -قضايا وتحديات التطبيق -كما عقدت الدائرة ورشة عمل أخرى حول نقل الصلاحيات للجهات الحكومية وذلك ضمن الخطة الاستراتيجية للدائرة للتحويل اللامركزي وإعطاء صلاحيات للجهات الحكومية، وذلك من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني الجديد "مواردنا".



إنشاء وحدة جديدة مختصة بعلاقات التوطين في حكومة رأس الخيمة

أنشأت الدائرة وحدة تنظيمية جديدة تحت مسمى وحدة علاقات التوطين وذلك بموجب القرار رقم (9) لعام 2016، تكون تبعيتها لإدارة الأداء و التطوير الوظيفي بالدائرة. وذلك في إطار التوجهات الاستراتيجية للدائرة نحو زيادة مشاركة المواطنين في سوق العمل وتحقيق المسؤولية الاجتماعية.

وأنط قرار الإنشاء بالوحدة ممارسة الاختصاصات التالية: التنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة فيها يخص تنمية وتوظيف الباحثين عن عمل ، إنشاء وتحديث قاعدة بيانات الباحثين عن عمل وربطها مع الأنظمة المحلية والاتحادية، متابعة خطط الجهات الحكومية في توظيف الوظائف. كما تشمل اختصاصات

الوحدة تنظيم الأحداث والمناسبات ومعارض التوظيف وبرامج التدريب للباحثين عن عمل، وتقديم برامج الإرشاد والتوجيه الوظيفي للطلبة وفقاً لاتجاهات سوق العمل وأفاق الوظائف المستقبلية، ومتابعة البرامج الخاصة لتوظيف المواطنين في بعض القطاعات الخاصة واجراءات الدراسات اللازمة المرتبطة بالتوظيف.



زيارات ميدانية لشرح نظام إدارة الأداء الوظيفي

نظمت إدارة الأداء والتطوير الوظيفي في الدائرة زيارات ميدانية لبعض الجهات الحكومية برأس الخيمة ، تم خلالها عقد خمس ورش عمل حول نظام الاداء الوظيفي لعدد 123 من موظفي 5 جهات حكومية برأس الخيمة وهي النيابة العامة ، المالية، البلدية، المحاكم، والتنمية الاقتصادية، وقد تناولت الورش شرح نظام إدارة الأداء للموظفين من المرحلة الأولى لتخطيط الأداء ، مروراً بمرحلة متابعة الأداء وانتهاءً بمرحلة إجراء تقييم الأداء السنوي النهائي للموظفين. وقد تم التركيز خلال هذه الورش على كيفية إعداد الأهداف الوظيفية وتحديد الأوزان والمستهدفات والربط مع الأهداف الاستراتيجية والوصف الوظيفي.



توقيع اتفاقية شراكة مع طيران الإمارات

وقعت الدائرة اتفاقية شراكة مع طيران الإمارات لتتضم إلى مجموعة الشركات التي تقدم خصومات لموظفي حكومة رأس الخيمة ضمن برنامج مزاي، حيث أكد الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة مدير عام الدائرة على حرص الدائرة وضمن خطتها الاستراتيجية في توفير الحوافز والخدمات المتميزة لموظفي الحكومة بما يساهم بإسعاد وتحفيز وتشجيع الموظفين، من أجل رفع كفاءة إنتاجيتهم ، وتوفير بيئة عمل مشجعة.

وتعتبر مبادرة مزاي الخاصة بتقديم خصومات من الشركات التجارية الرائدة لموظفي الحكومة ، و التي أطلقتها الدائرة في عام 2014 إحدى مبادرات السعادة، والتي تحولت إلى نهج التطبيق الذكي عام 2015.

وتعتبر شركة طيران الإمارات شريك إستراتيجي مهم في تقديم الخدمات المتميزة للمؤسسات الحكومية برأس الخيمة ، ويأتي التعاون مع طيران الإمارات إضافة نوعية متميزة لمبادرة مزاي بتقديم خصومات خاصة لخدمات السفر والسياحة لموظفي وأسر 20 جهة حكومية مشاركة بمبادرة مزاي. وتبلغ قيمة الخصومات 8 % على الدرجة الأولى ، 10% على درجة رجال الأعمال ، 10% على الدرجة السياحية.

وقال الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة إننا نفخر بالشراكة مع شركة وطنية رائدة، أصبحت نموذجاً عالمياً متميزاً، ورقماً صعباً في قطاع الطيران.

إطلاق دبلوم اللغة الإنجليزية لموظفي الحكومة والباحثين عن عمل



أطلقت الدائرة بالتعاون مع كليات التقنية العليا برأس الخيمة، أوائل شهر يناير 2016 ولغاية شهر مارس 2016 دبلوم اللغة الإنجليزية، حيث بلغ عدد الملتحقين في الدبلوم 20 موظف من الحكومة ، و 40 من الباحثين عن عمل ، وذلك بهدف تطوير مهاراتهم باللغة الانجليزية في العمل من كتابة وقراءة وإعداد التقارير ، والتركيز على جانب التحدث ، و تم اخضاع جميع المرشحين لاختبار تحديد مستوى واختيار الفئة المناسبة لكل مرشح.

بدء مرحلة اختبار نظام مواردنا

بدأت الدائرة مرحلة اختبار نظام مواردنا ضمن مشروع التحول الالكتروني والذكي الشامل لإدارة الموارد البشرية والذي سيتم العمل به فعلياً في النصف الثاني لعام 2016 ، حيث قامت الدائرة بوضع خطة واضحة لاختبار النظام من قبل موظفي دائرة الموارد البشرية لضمان نجاح النظام ، حيث تم اختبار عدد من اجراءات الموارد البشرية والتأكد من صحتها وجودة توافقها، واختبار التقارير الصادرة من النظام ، واستمرت عملية اختبار النظام لمدة شهرين ، تم من خلالها وضع المقترحات والتوصيات التحسينية لمعالجتها قبل الدطلاق الرسمي للنظام.

تَهْنِئَةً



تتقدم دائرة الموارد البشرية بخالص التهاني والتبريكات لجميع موظفيها وفرق العمل المشاركة

وذلك لحصولها على 3 جوائز في جائزة التميز الحكومي- دورتها العاشرة 2015 م

المركز الأول

أفضل تطبيق ذكي
(مزايا)

المركز الأول

وحدة التميز المؤسسي
(الجهات الصغيرة)

المركز الأول

فئة الجهة الحكومية المتميزة
في التحسين المؤسسي (الجهات الصغيرة)

الفئات الفردية

عبدالله الراشدي فئة الحالات المتميزة

خريجي شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية

نورة الشحي

أمنة المالك

مريم الحبسي

ونبارك لجميع المكرمين وأمنياتنا لجميع الجهات الحكومية والموظفين
بالتوفيق في سباق التميز



تشكيل لجنة مراجعة نتائج تقييم الأداء السنوي لموظفي حكومة رأس الخيمة

شكلت الدائرة لجنة فنية عليا لمراجعة نتائج تقييم الأداء السنوي لموظفي حكومة رأس الخيمة الحاصلين على معدل فائق التميز برئاسة السيدة نورة الشحي مدير إدارة الأداء والتطوير الوظيفي وبمشاركة مستشارين خارجيين ممن لديهم الخبرة في مجال الموارد البشرية ولتقييم التميز الوظيفي، حيث تولت اللجنة مراجعة المستندات لاستثمارات التقييم وإجراء مقابلات شخصية لعدد 37 من موظفي حكومة رأس الخيمة ممن رشحتهم الجهات كفائق التميز لاستيضاح كافة جوانب الأداء والتأكد من صحة المعلومات، حيث استمرت المقابلات لمدة 3 أيام، ويأتي ذلك ضمن سياسة الدائرة للتعرف إلى المواهب الحقيقية وتأكيد أهلية استحقاق هذا المستوى الراقي من الأداء



تخريج الدفعة الأولى من منتسبي دبلوم التميز في خدمة المتعاملين ودبلوم الابتكار

ضمن التزاماتها المجتمعية ودعماً لجهود التوطين وادماج المواطنين في سوق العمل، أحتفت دائرة الموارد البشرية بالباحثين عن عمل ضمن حفل تكريم خريجي دفعات الدبلومات المهنية بالتعاون مع الجامعة الاميريكية في رأس الخيمة، حيث قامت الدائرة في مارس بتخريج الدفعة الأولى من المتدربين الباحثين عن عمل تضم 26 مواطنة في دبلوم التميز في خدمة العملاء و استغرقت الدورة 100 ساعة تدريبية، كما قامت الدائرة بتخريج 26 باحثة عن عمل ضمن برنامج دبلوم الابتكار حيث استغرقت الدورة 96 ساعة تدريبية.



مشاركة الدائرة في معرض رأس الخيمة للتعليم والتدريب

تحت رعاية صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي عضو المجلس الأعلى للإتحاد حاكم رأس الخيمة، افتتح الشيخ عبدالله بن حميد القاسمي رئيس مكتب صاحب السمو حاكم رأس الخيمة معرض رأس الخيمة للتعليم والتدريب والتوظيف بدورته الثامنة 2016، شاركت من خلاله دائرة الموارد البشرية ممثلة لحكومة رأس الخيمة حيث ضم جناح الدائرة هيئة الحكومة الالكترونية، دائرة المحاكم ودائرة المالية.

حيث زار الشيخ عبدالله بن حميد القاسمي جناح دائرة الموارد البشرية واستمع سموه الى شرح السيد / بدر الطنجي اخصائي العلاقات العامة بالدائرة عن طبيعة مشاركة الدائرة في المعرض فيما يخص توجيه الباحثين عن عمل الى موقع رأس الخيمة للتوظيف، لتقديم على الشواغر المتاحة في الجهات الحكومية، وتوفير فرص التدريب في الجهات، حيث بلغ عدد الشواغر المعروضة أكثر من 68 وظيفة لمختلف المؤهلات العلمية، والوظائف المختلفة المتوفرة في الجهات الحكومية، كما اطلع سموه على مبادرة مزايا الخاصة بتقديم الشركات التجارية.

ختام مسابقة أفضل حديقة منزلية لموظفي الدائرة

نظم مكتب الاتصال المؤسسي بالدائرة مسابقة بيئية لأجمل حديقة منزلية لموظفي الدائرة، وذلك تماشياً مع مناسبة اليوم الوطني للبيئة.

حيث شملت المسابقة على توزيع نباتات زراعية لموظفي الدائرة ليتم زراعتها في حديقة الموظف أو مزرعته، ويتم التقاط صورة لتلك



حفل الحصاد السنوي الرابع لموظفي الموارد البشرية

تماشياً مع استراتيجية الدائرة في تكريم وتحفيز الموظفين وخلق بيئة مشجعة، نظمت الدائرة حفل الحصاد السنوي الرابع لموظفي الدائرة، وقال الدكتور محمد عبداللطيف مدير عام الدائرة أثناء كلمته أن دائرة الموارد البشرية أثبتت قدرتها المستمرة على تحقيق النتائج المتميزة ومستهدفاتها المعتمدة، وأضاف إن هذا الحفل هو تعبير شكر وتقدير لجهود الموظفين المبذولة لتحقيق انجازات 2015، وتحقيق مبادرات متميزة، والسعي نحو الصدارة والابداع والابتكار في تقديم خدماتها، ثم قام بعدها بتكريم الموظفين وذلك حسب الفئات التالية:

-تكريم الفائزة في جائزة المدير العام للريادة في الانجازات الأستاذة شيخة علي الحبسي
كما تم الاحتفاء بالموظفين خريجي الدبلومات لبرنامج قيادات حكومة الإمارات كلاً من الأستاذة نهلة الشحي خريجة دبلوم الاستراتيجيات، والأستاذة شيخة علي الحبسي خريجة دبلوم خبير التميز المؤسسي، بالإضافة إلى تكريم الأستاذ عبدالله الراشدي لاستكمال المرحلة الثانوية.

كما تخلل الحفل فقرات ترفيهية وعروض تقديمية عن انجازات الدائرة ويوميات موظف الموارد البشرية وفقرات ترفيهية، واختتم الحفل بشكر الجميع على الجهود، وتم تكريم فريق عمل الحصاد السنوي.



تكريم جميع موظفي الدائرة على انجازات عام 2015
-تكريم الموظفين الحاصلين على أداء فائق التميز وأداء متميز بناءً على نتائج تقييم الأداء الوظيفي، سميرة عبدالله محمد غلاب عن فئة فائق التميز.

أما فئة الأداء المتميز هم : شيخة علي الحبسي، مريم راشد الحبسي، نورة سالم الشحي، سعد عبدالجواد شبارة، صفية محمد العوضي، فوزية أحمد الشحي، عبدالله مراد الراشدي، أمينة خليفة الهالك، حليلة راشد الشحي.

كما تم تحديد فئات أخرى لتكريم وذلك حسب التالي :
-الأستاذ عادل حماد صغير الأنصاري تعاونه الا محدود مع الوحدات التنظيمية في الدائرة
-الأستاذة عزة راشد البغام عنايتها بالعملاء الخارجيين والمساهمة في رفع نتائج المتسوق السري للمكالمات الهاتفية.

-الأستاذ بدرعبدالله الطنجي تحمله المسؤولية في تنسيق الفعاليات الخارجية والداخلية.

-الأستاذة أمينة جاسم بو الصفارد و الأستاذ فراس أسامه انجازهم الخدمات والمشاريع التقنية بكفاءة.

- الأستاذة نهلة عبدالله الشحي توليها مهام نائبة المدير العام بدرجة المزروعي خلال اجازتها السنوية

-تكريم فريق مبدع وهم / شيخة علي الحبسي، صفية محمد رسول العوضي، سميرة محمد رسول العوضي، فاطمة سعيد بن هاشل

خامساً : استرد وقت القراءة من خاطفيه وبالأخص ما خطفته الشاشات الإلكترونيّة. لا بد من إدراك حقيقة أن اليوم الذي تهضي أغلب وقت فراغك فيه أهام الشاشات سيقضي على حصة هواية أكثر إيجابيّة أو واجب ملح وأنت الحكم.

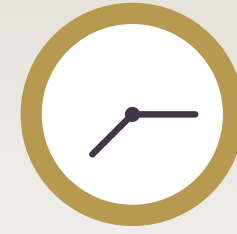
سادساً : اجعل الكتاب رفيقاً حاضراً دائماً في حقيبتك وعلى مكتبك وفي سيارتك وإلى جوار سريريك. وتأكد أن هذا الحضور لرفيقك سيتمتعك في صالة سفر، أو في ليلة شرود نوم، وسييسلك بعد سطوة إحباط قد تغشاك جراء خذلان صديق أو قريب

سابعاً : اجعل أماكن بيع وتداول الكتب في خططك الدائمة في حلك وترحالك. واستفد من القوائم التي تنشر ومراجعات الكتب حتى توفر الوقت والجهد

ثامناً : طوّر مهارات الاستمتاع بالقراءة لديك. وهذا يشمل الحكم على الكتاب بقراءة فهرس المحتويات، وكيفيّة ووقت القراءة. ومن ذلك تمييز بعض الكتب التي قد تحتاج معها إلى تجريب مهارات القراءة الاستطلاعيّة (الاستكشافيّة). وهناك كتب تتطلب قدراً من التمكن في القراءة التحليليّة خاصة تلك التي تدخل في باب التخصص أو الاهتمام الأول وهكذا

تاسعاً : أعد تشكيل دائرة الأصدقاء ليكون من بينهم بعض محبي القراءة والمستمعين بها، وشجّع واسترّع في عائلتك وداخل منزلك من يقدر الكتب ويهتم بها.

عاشرأ : حاول أن تتعوّد على تلخيص أبرز أفكار الكتاب الذي تقرأه في صفحة داخلية ما يسهّل عليك العودة يومها لفكرة كنت تبحث عن مصدرها.



فن القراءة



د. فايز بن عبدالله الشهري

ربّما تعد القراءة أهم عادة وهواية تجمع لصاحبها بين المتعة (الترفيه) والفائدة. والقراءة تعطيك حياة غيرك وتضيف إليك عصارة تجاربه وتتجوّل بك في محطات حياته تتأهّلها وتستفيد منها. والقراءة لا تأتي بشراء الكتب والتباهي بجمعها وتزيين جدران غرف المنزل بالمجلدات النفيسة. وأشرف قراءة هي قراءة كتاب الله فصحبته تعبّد وضمان لاستقرار الروح وحياة القلب واستقامة اللسان. وفي عصر غلبت فيه وسائل الترفيه على وسائل المعرفة نتذاكر أهميّة القراءة العامة كمصدر أساس لبناء المعرفة وتشكيل الوعي. وإليك بعض ثمار التجارب في أصول فنّ القراءة وكيفيّة الاستمتاع بها:

أولاً : لا تهمل قراءة الكتب التي أسّست الطريق للمعارف الإنسانيّة ومعها بعض المصنّفات التي غيّرت مفاهيم كثيرة في حياة المجتمعات وستجد قوائم كثيرة تحاول أن تجمع لك أهم هذه في حياة البشريّة. ولا تنس وأنت في طريق القراءة تعميّق معرفتك بأصول ثقافتك وحضارتك حتى لا يصيبك انبهار القراءة المنحازة لثقافة غربيّة أو شرقيّة بعدوى التكرّر لإسهامات الثقافة العربيّة والإسلاميّة في الحضارة الإنسانيّة.

ثانياً : اجعل لكل موسم قرآني (كل ثلاثة أشهر على سبيل المثال) صنفاً مخصّصاً من الكتب في مجال معيّن من مجالات المعرفة الإنسانيّة. ولا يمنع أن يتخلّل ذلك قراءات أخرى ذلك أن القراءة المتنوّعة تطرد الملل.

ثالثاً : ثبّت عاداتك القرآنيّة كأن تخصص وقتاً من اليوم والأسبوع للقراءة. ومن ذلك أيضاً أن تتقي كتاباً للسفر والإرطلات وأخرى للحوار حول أفكارها مع العائلة والأصدقاء وهكذا.

رابعاً : إذا شعرت بالملل في لحظة ما لا تواصل القراءة في الكتب التي تحتاج إلى طول نظر وتأمّل. ويمكنك أن تنتقل للكتب التي تجمع بين الأسلوب السهل والمتعة مثل كتب الإرطلات والسير الذاتية والروايات.

كيف أختار كتاباً ؟



متى أحكم على الكتاب ؟



لا تقرّر متابعة قراءة كتاب أو التوقف عنه حتى تغطي 40% من صفحاته بقراءة منضبطة

ماهو المعدل السنوي المعتدل للقراءة ؟



تذكر : أن القراءة لك أنت، فالسرعة في القراءة لا تعد إنجازاً يفخر به !

التحديات والصعوبات

وتحمل ضغوطات العمل وتحليل المشاكل وإيجاد الحلول المناسبة والبديلة التي تسهم بحلها وإتخاذ القرارات الصائبة”.

وحول كيفية تعامله مع الصعوبات والمشكلات التي قد تواجهه في العمل قال “إن أهم تحديث قد أواجهه كيفية إدارة الوقت وتنظيمه

التدريب والتطوير

في مجال العمل ومن أهمها الحوار مع العملاء وكيفية السيطرة على غضبهم والسعي لخدمتهم ، وإن تطوير العمل الإداري والمؤسسي هي من واجبات كل موظف حكومي بمختلف المستويات الوظيفية وجلب الكفاءات وأصحاب الخبرات للإستفادة منهم.

ويشيد أن الدورات التدريبية تضيف للموظف خبرة اللازمة التي يحتاجها مع الإستفادة من التجارب الناجحة التي يمكن تطبيقها في مجال العمل. وأضاف “إن تطوير المهارات الشخصية ساعد بشكل كبير في تطبيقها

التمكين

وتفويض الصلاحيات ينبثق من أساس الثقة والقدرة على التحمل وإعطاء الفرص ليثبت الشخص جدارته في مجال عمله وحياته كما تكون الخبرة وإنجازاته هي دافع لمنحه فرصة للإبداع والتميز .

يرى سالم المزروعى أن تمكين الموارد البشرية هي من الإستراتيجيات الناجحة التي تعتمد عليها الدول وخاصة دولة الإمارات العربية المتحدة حيث تبرز الكفاءات الموجودة وتميزها وتستفيد من خبراتها وإبداعاتها في مجال العمل الوظيفي كما وضح أن التمكين

كلمة أخيرة

منصة التكريم وتكونوا موظفين متميزين ومبدعين لابد من السعي لتطوير العمل الحكومي وتكاتف الجهود لتحقيق رؤى سيدي سمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي لأن هذه دولتنا وهذه إمارتنا وإن لم نسعى لتطويرها لن يأتينا أحد من الخارج ليطورها فنحن أبناء هذه الدولة“.

وعند سؤاله عن الشخص المساند له لتحقيق أهدافه وتميزه في الحياة أجاب “ قيادتنا الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة هم فخرنا والمؤثرون في حياتنا لما نراه منهم من تلاحمهم لشعبهم في فرحهم وحزنهم وحرصهم على معرفة أوضاعهم في كل إمارات الدولة ودعهم لعنصر الشباب ومنحهم التمكين والفرص ليبدعوا في حياتهم ، وقيادة دائرة البلدية هي قيادة محفزة للإبداع ليرز الموظف إبداعاته في مجال عمله”.

وختم المزروعى الحوار بنصيحة قدمها لموظفي حكومة رأس الخيمة والمجتمع قائلاً “ إخواني وأخواتي موظفي حكومة رأس الخيمة كان لي الشرف الوقوف على منصة التكريم عدة مرات وهو دليل على تميزي وكان لي الشرف بمصافحة سيدي سمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي حاكم إمارة رأس الخيمة وسمو الشيخ محمد بن سعود ولي العهد ورئيس المجلس التنفيذي ونصحتي لكم لتكونوا على

” أنا وشعبي لانقبل سوى بالرقم واحد“

من أهم المقولات هي مقولة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم التي يعتد بها الموظف سالم عبدالله راشد المزروعى إداري خدمة عملاء من إدارة الصحة العامة والبيئة، حيث كان من إنجازاته الأخيرة حصوله على جائزة التميز الحكومي فئة أفضل مشرف نظام شكاوى على مستوى إمارة رأس الخيمة ، وفيها يلي نص الحوار الذي أجريناه معه:



سالم المزروعى

التميز

يرى الأستاذ/ سالم المزروعى أن التميز رحلة لاتتقف عند مستوى معين فالموظف الناجح والمتفائل والطموح يسعى للتميز بكل مجالاته العملية بهدف الوصول لأعلى مستويات الرقي . وأبدى حول الأساليب التي يتبعها لتحقيق التميز في المؤسسة قال “ إن حضوري للبرامج التدريبية وملتقيات التميز عززت في نفسي

روح المنافسة والبحث عن المعرفة ، وتعلم وسائل جديدة إبداعية وتجارب متميزة ومطبقة ، كما أركز على مبدأ المقارنة المعيارية للاطلاع على ما هو أفضل لتطبيقه ، كما أحرص على تبني مبادئ الجودة ومهارستها في مجال عملي.

الحصاد

- حاصل على جائزة الموظف المثالي لفئة الإبداع والإبتكار
- حاصل على جائزة الموظف المثالي في فئة الأداء والمعرفة الشاملة

وقد حصد سالم المزروعى على عدة جوائز من أهمها:
- المركز الأول بجائزة الموظف الإداري التنفيذي المتميز
-المركز الأول بجائزة مشرف النظام الشكاوى المتميز



السلامة المهنية

العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم المقومات الواجب توافرها لتحقيق أهداف سياسة السلامة المهنية:

1. التصميم الصحيح للمبنى والهادف لأسس السلامة للموظف.
2. التخطيط المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات البناء والتشيد مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية .

إشتراطات السلامة والصحة المهنية الواجب توافرها لحماية الموظف من المخاطر وأنواعها:

أولاً: سلامة المباني وأماكن العمل:

- أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية.
- تدريب الموظف على الأسس السليمة لأداء مهنته.
- عدم تحميل أي مقبس كهربائي أكثر من المسموح به وعند ملاحظة أي سخونة في المفاتيح أو التوصيلات الكهربائية يجب إبلاغ الكهربائي المختص لعمل اللازم

ثانياً: السلامة في البيئة المكتبية

1. التأكد من توافر الإضاءة المتجانسة وبالشدة التي تتناسب مع طبيعة عملك طبقاً لجداول حدود الأمان المعمول بها في هذا المجال والتي حددتها تشريعات السلامة .
2. استخدام شاشات الحماية عند العمل على جهاز الكمبيوتر تجنباً للوهج المنعكس عن الشاشة للحد من إجهاد العينين.
3. مراعاة أن يكون وضع لوحة المفاتيح والفأرة بالشكل الذي لا يؤثر سلباً على سلامة الذراع والكتف.
4. مراعاة وضع الجلوس الصحيح بحيث يكون العمود الفقري في وضع استقامة وأن يكون ظهر الكرسي مسانداً للفقرات القطنية أسفل الظهر، والتأكد من توافر معايير السلامة في كرسي المكتب بحيث يكون ارتفاع الكرسي قابلاً للتعديل في وضع الجلوس.

انت تسأل .. والموارد البشرية تجيب



هل يجوز للموظف تملك أي حصة في أية شركة أو مؤسسة خاصة أو إدارة تلك الشركات وفي حال إمتلاك الموظف للشركة هل يجوز له المساهمة بها في دعم أعمال الجهة الحكومية؟

استناداً المادة (120) العمل لدى الغير و تملك حصص في الشركات في قانون الموارد البشرية لعام 2013 ، يحظر على الموظف غير المواطن العمل لدى الغير بأجر أو من دون أجر إلا بموافقة خطية مسبقة من الجهة الحكومية التي يعمل فيها ويجوز ذلك للمواطن

ما هي شروط اعتماد إجازة مرافق مريض؟

1. تقديم إفادة مرافقة من إحدى الجهات الطبية المعتمدة في الدولة تتضمن بيانات المرافق وتاريخ بدء السفر أو المرافقة.
2. موافقة دائرة الموارد البشرية.
3. عند عودة الموظف عليه أن يقدم لجهة عمله إفادة من سفارة الدولة في بلد العلاج تتضمن مدة العلاج والمدة التي قضاه مرافقاً للمريض في الخارج.

هل يجوز للموظف الجديد الخروج في إجازة في فترة الاختبار؟

- نعم وذلك حسب الضوابط التالية :
- إجازة مرضية و لا تتجاوز 7 أيام عمل
 - إجازة بدون راتب ولا تتجاوز 15 يوم
 - إجازة حداد
 - إجازة وضع

ما هي شروط النقل من جهة محلية إلى جهة أخرى؟

1. موافقة السلطة المختصة في كلا الجهتين بعد أخذ رأي دائرة الموارد البشرية.
2. يجب وجود حاجة فعلية لدى الوحدة /الجهة المنقول إليها الموظف.
3. يكون النقل لوظيفة شاغرة في الهيكل التنظيمي المعتمد، مساوية لدرجة الموظف ولا تقل عنها إلا في حالة الجزاء التأديبي أو الرغبة الشخصية. (تخضع حالات كون درجة الوظيفة أعلى من درجة الموظف لضوابط الترقية أو إعادة التعيين) .
4. أن يكون الموظف المنقول مستوفياً الشروط والمتطلبات الرئيسية لشغل الوظيفة المنقول إليها من حيث مؤهلاته العلمية وخبراته العملية، والكفاءات المهنية، ويتم التحقق من ذلك من خلال وسائل التقييم المختلفة.
5. يجب على الموظف المنقول قبل الالتحاق بالجهة المنقول إليها أن يسلم ما في عهده وإخلاء طرفه من الجهة الحكومية التي يعمل لديها.
6. يستحق الموظف المنقول راتبه وكافة المزايا من الجهة المنقول إليها اعتباراً من تاريخ النقل وهو تاريخ مباشرته العمل بها.
7. تتحمل الجهة الحكومية المنقول إليها الموظف أية فروقات إن وجدت في أقساط الاشتراك في نظام التقاعد المعمول به لدى الجهة المختصة بالمعاشات والتقاعد.
8. يجب على وحدة الموارد البشرية في الجهة المنقول منها الموظف وبالتسسيق مع دائرة الموارد البشرية إرسال ملف الموظف إلى الجهة المنقول إليها خلال خمسة أيام من تاريخ النقل.
9. إذا ترتب على نقل الموظف بمخصصات وظيفته (مع الدرجة الوظيفية) من جهة حكومية إلى أخرى التأثير في ميزانية الوظائف بكل الجهتين، يتعين إشعار دائرة المالية لإجراء التعديلات اللازمة على الميزانيات.



عادل حماد الأنصاري

إداري سجلات وظيفية - دائرة الموارد البشرية
الموهبة: التصوير

اكتشفت موهبتي في التصوير عن طريق الصدفة في عام 2012، وذلك بعد أول تجربة تصوير لي لألقى إشادة وأعجاب الكثير من أصدقائي باللقطات التي أخذتها.

-طورت موهبتي وعن طريق الممارسة الدائمة للتصوير والتعرف على ما هو جديد من خلال تصفحي للمواقع الالكترونية المختصة بالتصوير .

-وظفت هذه الموهبة في خدمة عمل الدائرة من خلال مشاركتي في توثيق فعاليات الدائرة وتعديل الصور .

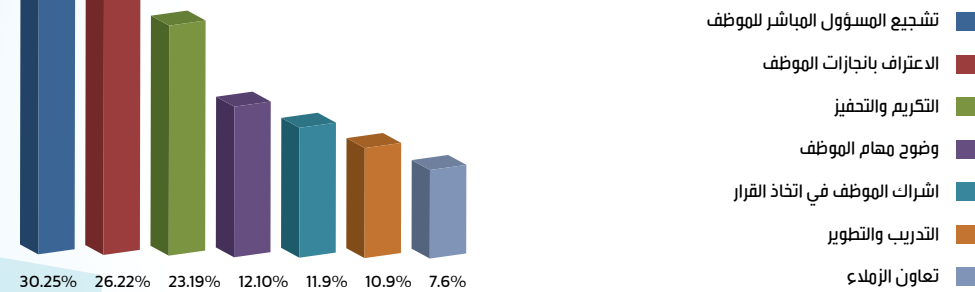
-أثرت هذه الموهبة في شخصيتي وأدائي من خلال جبي ودافعتي للتركيز على جوانب الجمالية واليجابية في التقاط الصور .

-أهم الإنجازات التي أكتسبتها من موهبتي هو في مجال الدراسة، حيث تم تكليفي بتصوير فعاليات الجامعة.

ما هي العوامل التي تؤثر على زيادة انتاجيتك في العمل من خلال واقع عملك في الوظيفة ؟

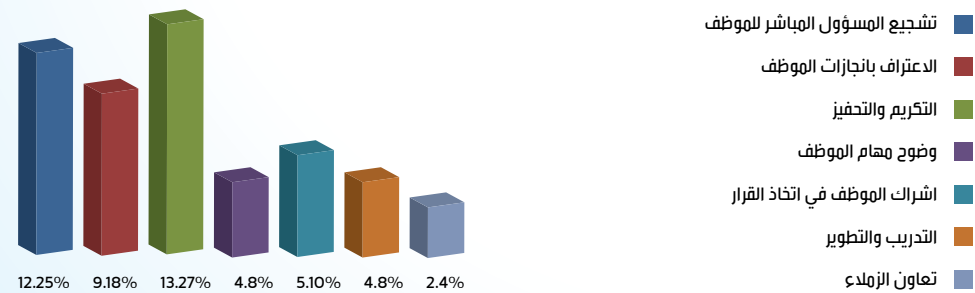
تم استطلاع رأي موظفي الحكومة عن العوامل الايجابية المؤثرة في زيادة الانتاجية في العمل وذلك حسب الجنس والمستوى الوظيفي، وتوصلت نتائج الاستطلاع على التالي:

النظرة العامة :



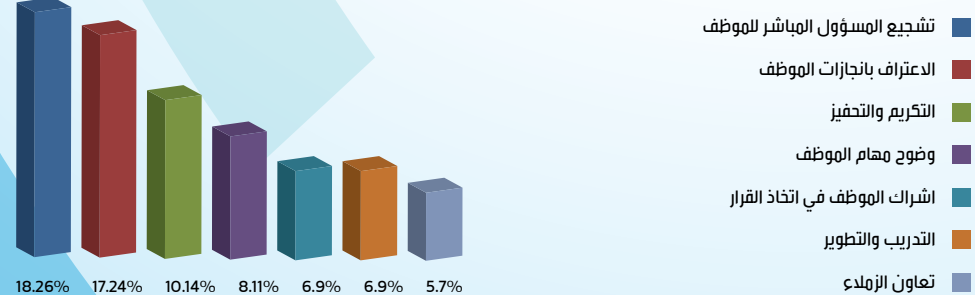
أكثر عامل مؤثر من وجهة نظر موظفي الحكومة هو تشجيع المسؤول المباشر للموظف يليه الاعتراف بانجازات الموظف.

العوامل الايجابية المؤثرة على الانتاجية في العمل - حسب الجنس (الذكور)



يتضح أن أكثر عامل إيجابي مؤثر على الانتاجية في العمل من منظور العاملين (ذكور) هو التكريم والتحفيز وتشجيع المسؤول المباشر

العوامل الايجابية المؤثرة على الانتاجية في العمل - حسب الجنس (الإناث)



يتضح أن أكثر عامل إيجابي مؤثر على الانتاجية في العمل من منظور العاملات (الإناث) هو تشجيع المسؤول المباشر و الاعتراف بانجازات الموظف.

العوامل الديجابية المؤثرة على الانتاجية في العمل –حسب المستوى الوظيفي

كما اتضحت النتائج أن أكثر العوامل المؤثرة وذلك حسب المستويات الوظيفية :



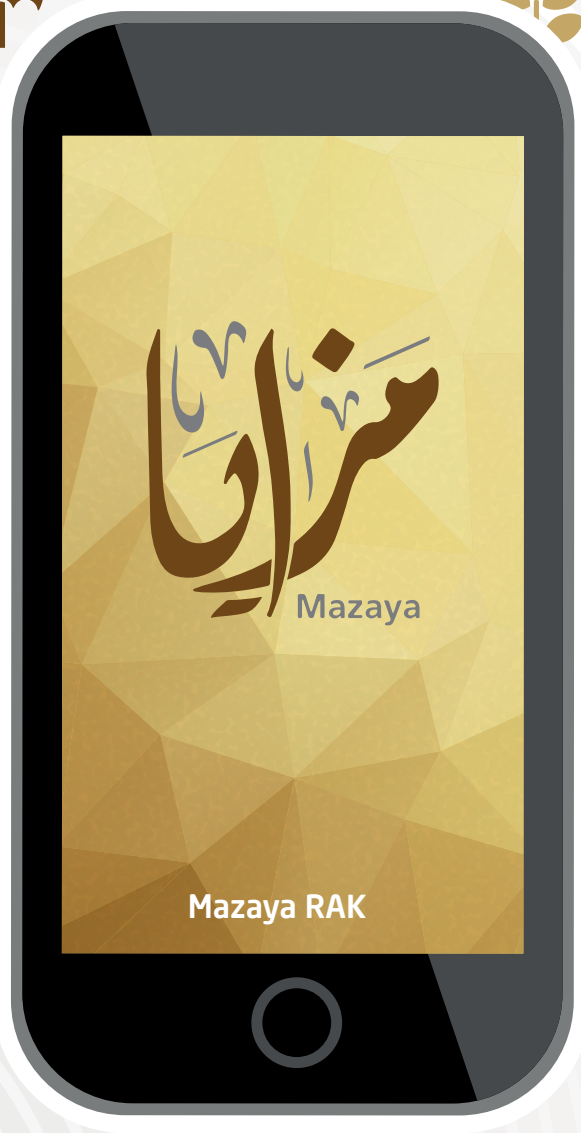
الموظفون المتمتعون بالمرونة والقدرة على التأقلم

يمكنهم التواءم بصورة أفضل مع بيئة العمل المتغيرة

هناك نهجان يدعيان الأبحاث والدراسات التي أجريت على المرونة / التكيف التي تنطبق على الأفراد في مكان العمل هما: علم النفس الإيجابي، ونظرية الحفاظ على الموارد، ومن أبرز سمات النهج النظري الأول، وهو علم النفس الإيجابي في أماكن العمل، ويمكن التعرف على قدرات المرونة والتكيف لدى الأفراد الذين يكونون قادرين بعد تعرضهم لتهديد كبير، خطر أو أذى، على التكيف بصورة إيجابية ولا يتخلّون عن سير عملهم العادي، وعلاوة على ذلك، تتيح قدرات المرونة والتكيف للأفراد استخدام أية ترجمات أو نكسات وتوظيفها كفرص للنمو والازدهار، وفي السياق ذاته يشير إلى أن قدرات المرونة والتكيف يمكن أن تساعد كذلك الأشخاص على التأقلم مع كل من الأحداث السلبية والإيجابية، مثل الحصول على ترقية أو تولي مسؤوليات جديدة في العمل.



ويطبق النهج النظري الثاني الذي تبناه باحثون بمن فيهم نظرية الحفاظ على الموارد لإدارة التغيير التنظيمي، والذي يعتبر أن القدرة على المرونة والتكيف هو سمة ذاتية فردية يمكن العمل على تحسينها، وفي هذا السياق، يمكن النظر إلى القدرة على المرونة والتكيف بوصفها عنصراً يمكن لإدارات الموارد البشرية تطويره لتمكين الموظفين من الحفاظ على مستويات عالية من المرونة.



الآن ..

بإمكانكم تحميل تطبيق مزايا
عبر جميع المتاجر من خلال البحث عن ...

Mazaya RAK



مزايانا .. برنامج خصومات لموظفي حكومة رأس الخيمة