

# الموارد البشرية

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

يونيو 2016 - العدد الرابع

**محمد بن راشد :**

السعادة والإيجابية أسلوب حياة والتزام حكومي  
وروح حقيقية توحد مجتمع الإمارات

**تشكيل فريق سعادة الموظفين**

**عقد اتفاقية شراكة مع الطيران القطري**

**سعاد الدرّة :**

“ العمل عبادة ومسؤولية وأمانة ويعد تكليفاً وليس تشريعاً ”



موضوع العدد

**السعادة في العمل**

## كلمة العدد : السعادة تبدأ من الذات



د. محمد عبد اللطيف خليفة  
مدير عام دائرة الموارد البشرية

على الرغم من أن السعادة وها يرتبط بها من تعريفات واجتهادات وتطبيقات تعتبر من القضايا الفلسفية الجدلية منذ القدم، إلا أنها كمفهوم اجتماعي ووظيفي برز بقوة في الآونة الأخيرة وأصبحت السعادة محط اهتمام الحكومات والدوائر الأكاديمية لها ثمثله من أهمية في الارتقاء بالفرد والمجتمعات وفرضت نفسها على الساحة الوظيفية فلا يكاد يخلو طرح أو مقال إلا ويتم الإشارة الصريحة أو الضمنية الى سعادة الموظف وضرورة تهينة بيئة العمل لتكون أكثر سعادة ومبعثاً للمشاعر الإيجابية لدى العاملين.

وإذا كانت السعادة هي الحالة الوجدانية الإيجابية التي تستتوذ على عواطفنا وعقولنا وأرواحنا وتجعل حياتنا ذات مغزى ومعنى، فإن تحقيقها بلا شك ينعكس على جميع جوانب الحياة. فالموظف السعيد سيتمتع بصحة جيدة وستكون علاقاته ناجحة وسترتفع إنتاجيته وإبداعاته في العمل وغيرها من الآثار الإيجابية اللازمة للنهوض بمستوى الإنجاز والوصول إلى الغايات والتطلعات.

ولكن يجب أن يدرك الفرد سواء في حياته العامة أم الوظيفية أن مصدر السعادة ليس دائماً بالعوائق الهادية أو التفاصيل الشكلية وإن كانت الهادة إحدى ثمار السعادة.

فهمها استثمرت المؤسسات في وضع البرامج لتحسين البيئة الهادية في العمل فإن مردود ذلك على السعادة لن تكون له الاستفادة المأمولة، فحاجات الإنسان متغيرة والإشباع الهادي يولد الحاجة إلى المزيد الذي قد يكون خارج نطاق قدرة المؤسسات على تلبيةه سواء لقصور الموارد الهالية أم لعدم القدرة على مواكبة سرعة وتيرة التوقعات والحاجات المتغيرة.

هذا فضلاً عن أن الفرد وهو كيان فريد من نوعه وتوقعاته واحتياجاته تختلف باختلاف خصائصه وظروفه وتركيبته الشخصية، مما يجعل تفصيل برامج ذات مقاس واحد للجميع أمراً لا يؤدي إلى تحقيق السعادة المنشودة.

إن أفضل وسيلة لتحقيق سعادة الموظف بجانب ما توفره المؤسسة من برامج وخدمات هو حسن إدارة الذات، فإدارة الذات هي التي تضمن استدامة السعادة لدى الفرد وترسخ الإيجابية في كيانه الوجداني وتخلق عوامل المناعة النفسية الداخلية المقاومة لأية ظروف سلبية تعترض سيرة الحياة وتعكر صفو الراحة الداخلية.

وتتجلى صور إدارة الذات والتي يجب على المؤسسات تشجيعها لتحقيق سعادة الموظف ما يلي :

- استشعار العمل كواجب وطني ومسؤولية دينية وإن كل إنجاز هو سعادة للأخريين ومساهمه في بناء المستقبل وعمارة الديار.
- إحياء قيمة الانتماء والولاء للوطن لأن هذه القيمة تجعل كل نشاط تكليفاً ذا مغزى.
- تحقيق التوازن بين الحياة العملية والأسرية والشخصية.
- تنمية وممارسة الذكاء العاطفي القائم على التقاؤل وإدارة الانفعالات والعلاقات مع الآخرين والمرونة في التعامل مع المواقف المختلفة.
- ممارسة التفكير الإيجابي والنظر إلى المشاكل والازمات على أنها فرص لتحقيق مزيد من التطور وتحسين النتائج المستقبلية.
- ترسيخ الاعتقاد بأن كل يوم يحمل العديد من التجارب الجيدة التي تضاف إلى رصيد بناء المستقبل وتحقيق الذات وإن الفشل وهو مفتاح النجاح وهو مدرسته لتعليمك كيف تبعت الفشل عنك.
- ممارسة التمارين والأنشطة الرياضية فهي السبيل لبناء الجسم والعقل السليم وممتنفس لكثير من الهموم والألام التي يمر بها الفرد.
- تحويل النظر إلى العمل من أنه مصدر قيود وكبت وإحباط وضغوط الى أنه مصدر لبناء العلاقات وتنمية المهارات واكتساب الخبرات وتكوين الشخصية وفرصه لممارسة وتجسيد العديد من القيم وجماليات الأخلاق كالتسامح والعدالة والعفو والاحترام والتقدير وغيرها من القيم النبيلة التي تحقق للفرد إنسانيته وعطاءه من أجل وخدمة الناس.

### 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 المزروعى

أسرة التحرير

شيهاء 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

### اقرأ داخل العدد

أخبار الإمارات 6

أخبار الدائرة 11

شعاليات الدائرة 16

موضوع العدد  
السعادة في العمل 18

حوار مع المتميزين 20

انت تسأل ..  
والموارد البشرية تجيب 22

صحة والسلامة  
لصحتك وسعادتك 23

سيرة مع موهوب 24

ثقافة الموارد البشرية 25

إحصائيات الموارد البشرية 27

السعادة في البيئة الوظيفية  
محور مؤتمر الموارد البشرية

9

تكريم فرق التميز المؤسسي لعام 2015

12

عقد اتفاقية شراكة مع الطيران القطري  
ضمن مبادرة مزايا

15

دائرة الموارد البشرية تحتفل باليوم  
العالمي للتراث

17



### راشد بن سعود يصدر قرارات تنظيمية لقانون الموارد البشرية

بناءً على توجيهات صاحب السمو الشيخ سعود بن راشد المعلا - عضو المجلس الأعلى حاكم أم القيوين ( حفظه الله ) أصدر سمو الشيخ راشد بن سعود المعلا ولي عهد أم القيوين رئيس المجلس التنفيذي ، عدة قرارات تنظيمية لبعض مواد قانون الموارد البشرية رقم / 1 / لسنة 2016 ، باعتبارها تكهلة لتنفيذ بعض أحكام هذا القانون .

وشملت القرارات تشكيل لجان لتنظيم عمل الموارد البشرية في الإمارة بهدف تسهيل العملية الإدارية و تنظيمها على أكمل وجه ، إضافة إلى تحسين بيئة العمل لكل الموظفين والذي من شأنه أن يؤدي إلى تطوير الأداء الحكومي في الإمارة.



### محمد بن راشد : السعادة والإيجابية أسلوب حياة والتزام حكومي وروح حقيقية توحد مجتمع الإمارات

على تهيئة البيئة المناسبة لسعادة الفرد والأسرة والمجتمع وترسيخ الإيجابية كقيمة أساسية فيهم مما يمكنهم من تحقيق ذواتهم وأحلامهم وطموحاتهم.

كما اعتمد مجلس الوزراء مجموعة من المبادرات والمشاريع ضمن البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية الذي عرضه وزير دولة للسعادة، عهود بنت خلفان الرومي، سياسات وبرامج وخدمات لموظفي الحكومة لخلق بيئة العمل الحكومية الأسعد عالمياً ويتضمن البرنامج رئيساً تنفيذياً للسعادة والإيجابية في كافة الجهات وإنشاء مجالس للسعادة والإيجابية في الجهات الاتحادية وتخصيص ساعات لبرامج وأنشطة السعادة في الحكومة الاتحادية وإنشاء المكاتب الإيجابية والسعيدة كما يتضمن البرنامج الذي اعتمده مجلس الوزراء تحويل مراكز خدمات المتعاملين لمراكز سعادة المتعاملين .. وبرامج لتغيير ثقافة الموظفين من خدمة المتعاملين لإسعاد المتعاملين بالإضافة لتصميم مؤشرات ومسوحات وتقارير سنوية لقياس مستويات السعادة في كافة قطاعات المجتمع.

أكد صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، "أن السعادة والإيجابية أسلوب حياة والتزام حكومي وروح حقيقية توحد مجتمع الإمارات. وأضاف " أن منظومة العمل الحكومي تتطور لتحقيق الغايات التي يسعى لها كل إنسان وهي السعادة له ولأسرته".

جاء ذلك خلال اجتماع مجلس الوزراء الذي عقد في قصر الرئاسة بحضور الفريق سمو الشيخ سيف بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية وسمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة حيث اعتمد المجلس إطلاق حزمة من المبادرات للإيجابية والسعادة المؤسسية في الحكومة الاتحادية.

وقال صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم "نحن في بداية المسار نتعلم فيه كل يوم لتحقيق الخير والسعادة للإنسان وتمنياتنا بالسعادة لجميع الشعوب والدول".

وقد اعتمد مجلس الوزراء برئاسة سموه الميثاق الوطني للسعادة والإيجابية والذي ينص على التزام حكومة دولة الإمارات من خلال سياستها العليا وخططها ومشاريع وخدمات جميع الجهات الحكومية



### هيئة الموارد البشرية الاتحادية تستعرض مستجدات تطبيق دليل الصحة والسلامة في الحكومة الاتحادية

موظفون يعملون في بيئة تحتاج إلى أنظمة صحة وسلامة مهنية خاصة إلى تطوير أنظمتها والالتزام بالمعايير والاشتراطات الواردة في الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية. وأشارت إلى أن تطبيق مبادئ الصحة والسلامة في بيئة العمل يدعم توجه القيادة الرشيدة لترسيخ مفهوم السعادة في بيئة العمل وتحويلها إلى بيئة إيجابية .

ويهدف الدليل الذي يتألف من " سبعة " فصول إلى حماية الموظفين والمراجعين والزوار من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل المكتبي ومراعاة كل اشتراطات الصحة والسلامة المهنية التي تضمن بيئة عمل سليمة للموظفين وضمان مطابقة معايير الصحة والسلامة المهنية مع طبيعة بيئة العمل المكتبي في الوزارات والجهات الاتحادية وتوعية جميع موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بالمخاطر والحوادث المحتملة أثناء تأدية مهام العمل إضافة إلى بناء القدرات من خلال نشر الوعي وتوفير التدريب والتحفيز بهدف خفض مخاطر الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل المكتبي والعمل على تشجيع التحسين المستمر في بيئة العمل.

استعرضت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مع رؤساء ومنسقي الصحة والسلامة المهنية في الوزارات والجهات الاتحادية خلال لقاء عقدته بمقرها في دبي، مستجدات تطبيق الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية الذي أطلقته الهيئة أواخر العام الماضي لدعم مستويات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل المختلفة في الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيزها.

وأكدت سعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة أن إعداد دليل الصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية جاء بعد الاطلاع على أفضل الممارسات العالمية في هذا الشأن ليشكل إطاراً استرشادياً لبيئة العمل المكتبي في الوزارات والجهات الاتحادية الأمر الذي يمكن هذه الجهات من اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الوقائية لتهيئة بيئة عمل صحية وأمنة لموظفيها ومتعاملها وفقاً لأعلى مستويات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

ودعت السويدي كل الوزارات والجهات الاتحادية التي لديها



### السعادة في البيئة الوظيفية محور مؤتمر الموارد البشرية

الثقافة في العمل المؤسسي، وانطلاقاً من حرص الهيئة على مواكبة توجهات وتوجيهات القيادة الرشيدة. كما أوضح أن المؤتمر يشكل قناة تواصل فكرية ومعرفية مثالية، ترمي إلى عرض أحدث وأفضل الممارسات العالمية لأبرز مؤسسات المنطقة حول تنمية رأس المال البشري، وضبط استراتيجيات الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الخاص ومواءمتها مع الأجندة الوطنية لدولة الإمارات، ومبادرات الحكومة الاتحادية، علاوة على كونه منصة معرفية تفاعلية بين خبراء الموارد البشرية والأعمال بغية تبادل الأفكار والمعارف والتجارب الناجحة.

وأشار إلى أن المؤتمر استعرض عدداً من دراسات الحالات ومنها: (العصر الجديد لاحتواء الموظفين وإشراكهم في عملية صنع القرارات، وأهمية تعزيز التواصل بين الموظفين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وآلية استقطاب أصحاب الكفاءات والمواهب وكيفية المحافظة عليهم، والطريق الأمثل للتدرج والتطور الوظيفي).

تحت رئاسة سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي، نظمت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية مؤتمر الموارد البشرية الدولي 2016 وذلك السادس على التوالي يومي 18 و19 إبريل في دبي، تحت عنوان (مستقبل الموارد البشرية ودورها في تطوير وتحويل الكفاءات الحكومية)

وتوجه المدير العام بالشكر والتقدير والامتنان إلى سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي، على رعايته الكريمة لمؤتمر الموارد البشرية الدولي، ولفت إلى أن عدد المتحدثين في المؤتمر الذي نظمته الهيئة بالتعاون مع شركة «إنفورما» بلغ قرابة 27 متحدثاً وخبيراً في الموارد البشرية من 10 دول على مستوى العالم، وشارك فيه أكثر من 500 خبير ومختص ومهتم في مجال الموارد البشرية، وعدد من وزراء الخدمة المدنية والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربية، وكبار مسؤولي الموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص من مختلف دول العالم.

وقال إبراهيم فكري المدير التنفيذي لقطاع الخدمات المساندة في الهيئة: السعادة والإيجابية سيشكلان محوراً رئيساً للعديد من جلسات مؤتمر الموارد البشرية الدولي؛ نظراً لأهمية ترسيخ هذه



### دائرة الموارد البشرية تلتقي بمسؤولي وحدات الموارد البشرية ضمن لقاء تواصل الأول لعام 2016

أخصائي تعويضات، يعرض مواضيع اللقاء حيث شملت: مناقشة قرار تشكيل وحدة علاقات التوظيف بدائرة الموارد البشرية وخطة عمل الوحدة، واستعراض مشروع تدريب وحدات الموارد البشرية، كما تمت مناقشة مجموعة من الإحاطات والمتابعات لمواضيع إنجاز إطار الكفاءات السلوكية والقيادية، وآلية احتساب مكافأة نهاية الخدمة للمواطنين وغير المواطنين، وعرض استمارات بدء ونهاية الخدمة الجديدة، ومتابعة أرصدة الإجازات الحالية والسابقة للموظفين، وفي نهاية اللقاء تمت الإجابة على الأسئلة والاستفسارات.

نظمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة لقاء تواصل الأول لعام 2016 في شهر إبريل بحضور مسؤولي وحدات الموارد البشرية بالجهات الحكومية برأس الخيمة، وذلك ضمن أهداف وخطط الدائرة الاستراتيجية في تمكين وتعزيز العلاقات مع وحدات الموارد البشرية. حيث افتتحت الأستاذة / شيخة الحبسي، مدير مكتب التميز المؤسسي جدول أعمال اللقاء، فيما قامت كل من الأستاذة / نورة الشحي مدير إدارة الأداء والتطوير الوظيفي والأستاذة / مريم الدهماني مدير قسم الرقابة والتدقيق والأستاذة / عائشة بوهارون

### تشكيل فريق سعادة الموظفين

والتسيق مع الجهات الخارجية المعنية بإسعاد الموظفين، بالإضافة إلى إجراء الدراسات التقييمية لقياس أثر البرنامج ووضع الخطط التحسينية. كما تم اعتماد نموذج برنامج سعادة الموظفين والذي أطلق عليه "5 ع" ويتضمن خمسة عوامل تؤدي إلى السعادة وهي: (عملي ممتع، وعلاقاتي طيبة، وعائلي سعيدة، وعافيتي بخير، وعالمي مستقبلي) حيث سيتم وضع مبادرات وفعاليات لكل مكون وفقاً للنموذج والعمل على تنفيذها لتحقيق الأهداف المنشودة.

أصدرت دائرة الموارد البشرية قراراً بتشكيل فريق سعادة الموظفين برئاسة مدير عام الدائرة وعضوية كلاً من: بديرة علي المزروعى نائب المدير العام، نورة سالم الشحي مدير إدارة الأداء والتطوير الوظيفي، شيخة علي الحبسي مدير مكتب التميز المؤسسي، أمينة خليفة الهالك مدير مكتب الخدمات المساندة، شيهاء عبدالرحمن آل علي مدير مكتب الاتصال المؤسسي بالوكالة، بدر عبدالله الطنجي أخصائي علاقات عامة، حيث سيتولى الفريق إعداد خطة لسعادة موظفي الدائرة بالتعاون مع الإدارات والأقسام، والإشراف على تنفيذ مبادرات وفعاليات برنامج السعادة وتوثيقها، وعقد شراكات

### الموارد البشرية الاتحادية تطلق نظاماً إلكترونياً لتقييم وتوصيف الوظائف

عن المسميات المعتمدة، ويختصر عليه الوقت في تحديد ما يتناسب مع متطلبات كل جهة وفقاً للوظائف والمهام المرتبطة بتلك الوظيفة، إلى جانب سهولة تقديم الطلبات وسرعة التبليغ عند الاعتماد. وأشارت إلى أن نظام تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية يهدف إلى ربط نتائج ومخرجات التقييم بجدول الدرجات والرواتب المعتمد من أجل تحديد الدرجات لمختلف الوظائف بصورة منطقية وسليمة للوظائف بغض النظر عن المسميات الوظيفية، وبلورة مسميات وظيفية مناسبة تعبر عن الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الوظيفية، ما يؤدي إلى توحيد المسميات في الجهات الاتحادية الخاضعة لهذا النظام. ولفتت السويدي، إلى أن النظام الإلكتروني يسعى إلى بناء وتطوير قاعدة بيانات موثوقة للأوصاف والمسميات والعوائل الوظيفية لجميع الوظائف في الجهات الحكومية واستمرار المحافظة عليها، مشيرة إلى أنه يتعين على إدارات الموارد البشرية بالجهات الاتحادية، إعداد تقارير إحصاء سنوية شاملة ورفعها للهيئة حول الأداء العام لتطبيق النظام في تلك الجهات، وفق المؤشرات والمعايير التي تحددها الهيئة بهذا الخصوص.

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مؤخراً، النظام الإلكتروني لتقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، لتستفيد منه 38 وزارة وجهة اتحادية مشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية "بياناتي". ويسهم هذا النظام، في دعم انسيابية إجراءات العمل ومدى جودة ودقة التوصيف، ويسرع عملية تقييم وتوصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية وبناء المسارات الوظيفية لها في الوزارات كافة إلى جانب الجهات الاتحادية المستقلة المطبقة للنظام. أوضحت ليلى السويدي، المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة، بأن النظام يعمل على تقديم خدمات ذات جودة عالية من حيث الحفاظ على تخصصية ومهنية بعض الوظائف إلى جانب تصنيفها ووضعها ضمن عوائل وظيفية واضحة ومحددة، ويعزز ذلك بتصنيف يخدم إطار المستوى الذي تقع ضمنه الوظيفة من ناحية مهنية. وقالت: «النظام الإلكتروني يمنح عملية تقييم وتوصيف الوظائف قيمة مضافة توظف الوظائف بتدرجات منطقية ومسارات واضحة للموظفين ونظرة شاملة عن وظائفهم المستقبلية ومتطلباتها من حيث الكفاءات والمؤهلات العلمية، ويتيح النظام للمستخدم إمكانية البحث

### «جلفار» تؤهل مواطنين ضمن برنامج إعداد القادة

البرنامج «الشركة حريصة على إعداد الكوادر الوطنية انطلاقاً من رؤية مهنية قائمة على استقطاب نخبة من الموظفين المواطنين الطامحين لتولي مناصب قيادية في مواقع العمل»، مشيرة إلى أن الشركة تستهدف رفع نسبة التوظيف في جميع الأقسام.

كشفت شركة الخليج للصناعات الدوائية «جلفار» عن البدء في تأهيل دفعة جديدة من الكوادر الوطنية للالتحاق بالدورة الرابعة لبرنامج إعداد القادة 2016، كما كشفت عن جهودها لرفع نسبة التوظيف خلال السنوات المقبلة. وقالت أسماء الزعابي مديرة التواصل مع القوى الوطنية مشرفة



### دائرة الموارد البشرية تستقبل وفداً من القيادة العامة لشرطة رأس الخيمة للاستفادة وتبادل الخبرات في مجال العمل

كافة الوظائف، والتوظيف الوظيفي، والإحلال الوظيفي. كما قامت الأستاذة / شيخة الحبسي، مدير مكتب التميز المؤسسي بعرض عقود الأداء الخاصة بالوحدات التنظيمية واستعراض منهجيات معيار الموارد البشرية، والتركيز على مؤشرات الموارد البشرية كما قامت بشرح مشروع حصر وتوصيف الاستبيانات الخاصة بالدائرة. من ناحية أخرى، قامت الأستاذة / نورة سالم الشحي، مدير إدارة الأداء والتطوير الوظيفي باستعراض نظام إدارة أداء الموارد البشرية وإطار الكفاءات السلوكية الخاص بموظفي حكومة رأس الخيمة.

استقبلت دائرة الموارد البشرية وفداً من القيادة العامة لشرطة رأس الخيمة برئاسة العقيد/ عادل عبدالله النعيمي مدير إدارة الموارد البشرية للاطلاع على أفضل الممارسات المطبقة والنظم المعمول بها في كل من إدارة الأداء و مكتب التميز المؤسسي وقسم التخطيط في دائرة الموارد البشرية، وذلك بغرض الاستفادة وتبادل الخبرات في مجال الموارد البشرية، حيث قامت الأستاذة / صفية العوضي أخصائي تخطيط موارد بشرية، باستعراض الممارسات في قسم تخطيط الموارد البشرية من أهمها: نظام تصنيف وتقييم

### انعقاد برنامج تدريبي بعنوان « التفاوض مع المورد »

عقدت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة برنامجاً تدريبياً تحت عنوان « التفاوض مع المورد » للمحاضر الأستاذ / عبدالله سيف الظنحاني والذي يهدف إلى تطوير مهارات وقدرات موظفي حكومة رأس الخيمة وبالأخص موظفي المشتريات في كيفية التفاوض مع المورد حيث تم حضور 26 موظفاً من موظفي الدوائر الحكومية. كما قام الأستاذ/عبدالله سيف الظنحاني بشرح قواعد وأساسيات وأساليب التفاوض مع المورد، وخطوات عملية التفاوض، بالإضافة إلى كيفية اكتساب مهارة أسلوب الإقناع والحوار في المفاوضات.



### تكريم فرق التميز المؤسسي لعام 2015

لفئة وحدة التميز المؤسسي والمركز الأول كأفضل تطبيق ذكي كما حصلت الدائرة على عدة جوائز أخرى. وأثنى مدير عام الدائرة على جهود موظفي الدائرة وحرصهم الدائم لتحقيق أعلى المراكز متمنياً لهم المزيد من التقدم والتميز خلال الأعوام القادمة.

قامت دائرة الموارد البشرية بتكريم الفائزين والمشاركين في جائزة التميز المؤسسي لعام 2015 وذلك بحضور الدكتور محمد عبداللطيف خليفة مدير عام دائرة الموارد البشرية وجميع موظفي الدائرة، حيث حصلت الدائرة على المركز الأول في فئة الحكومة المتميزة في التحسين المؤسسي (الجهات الصغيرة) والمركز الأول

### دائرة الموارد البشرية تشارك بيوم التوظيف بالجامعة الأمريكية برأس الخيمة

شاركت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة بيوم التوظيف الأول الذي نظمته كليات الهندسة بالجامعة الأمريكية برأس الخيمة خلال الفترة من 20-21 إبريل 2016م. حيث شاركت الدائرة بصفتها شريكاً استراتيجياً للحدث ممثلة لحكومة رأس الخيمة، وتمثلت مشاركتها بتوجيه خريجي الجامعة والباحثين عن عمل إلى التسجيل في موقع وظائف رأس الخيمة والتقديم على وظائف الجهات العاملة برأس الخيمة والمسجلة بالموقع، كما تم عرض إمكانية التدريب أو التطوع بالعمل بدائرة المواد البشرية، وتم تعريف الباحثين عن عمل -خاصة المواطنين- بوحدة علاقات التوظيف الجديدة المعنية برفع نسبة التوظيف في الإمارة من خلال تقديم الدعم والمساندة في توظيف الباحثين عن عمل من المواطنين.

وقد استقبل جناح الدائرة أكثر من 50 باحثاً عن عمل، وتم عرض عليهم الشواغر، والرد على استفساراتهم كما تم توجيههم للتسجيل بالموقع الإلكتروني للتوظيف.





### عقد اتفاقية شراكة مع الطيران القطري ضمن مبادرة مزايا

الدائرة في بداية عام 2014 والتي تحولت إلى تطبيق ذكي في عام 2015. وتعتبر شركة الخطوط الجوية القطرية شريك استراتيجي في تقديم الخدمات المتميزة للمؤسسات الحكومية برأس الخيمة، ويشكل التعاون مع الشركة دعماً إضافياً لمبادرة مزايا بتقديم خصومات خاصة لخدمات السفر والسياحة لموظفي الحكومة وأسرهـم تتضمن 25 جهة حكومية. وقال الدكتور محمد عبداللطيف خليفة مدير عام دائرة الموارد البشرية "إننا سعيدون بالشراكة مع شركة الخطوط الجوية القطرية، التي أصبحت نموذجاً عالمياً متميزاً في قطاع الطيران".

أبرمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة اتفاقية شراكة في مجال السفر مع الخطوط الجوية القطرية لتقديم خصومات خاصة لموظفي حكومة رأس الخيمة ضمن مبادرة مزايا. حيث قال الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة مدير عام دائرة الموارد البشرية بحكومة رأس الخيمة، "إن الدائرة تسعى من خلال الخطة الاستراتيجية إلى توفير الحوافز والخدمات المتميزة لموظفي الحكومة، والتي تساهم في اسعاد وتحفيز وتشجيع الموظفين، من أجل رفع كفاءة إنتاجيتهم، وتوفير بيئة عمل مشجعة". وتعتبر مبادرة مزايا الخاصة بتقديم خصومات خاصة من الشركات التجارية الرائدة لموظفي الحكومة، التي أطلقتها



### "دبلوم الموارد البشرية" دائرة الموارد البشرية تنظم برنامجاً تدريبياً متكاملًا لموظفي ومسؤولي وحدات الموارد البشرية في الحكومة

تماشياً مع أهداف الدائرة الاستراتيجية بتمكين وبناء الكوادر البشرية المتميزة والمبدعة، نظمت دائرة الموارد البشرية برنامجاً تدريبياً متكاملًا بعنوان "دبلوم الموارد البشرية" لموظفي وحدات الموارد البشرية في الدوائر الحكومية، حيث يتكون البرنامج التدريبي من خمسة محاور رئيسية وهي:

المحور الرابع بعنوان "كيفية الاختيار والمقابلات والتوظيف" والذي يهدف إلى تطوير وحدات الموارد البشرية في كيفية الاختيار والمقابلات والتوظيف، ويشمل هذا البرنامج المحاور التالية:

- مفهوم وأهداف ومقومات سياسة الاختيار والتعيين.
- خطوات ومراحل عملية الاختيار والتعيين.
- أهمية المقابلات الشخصية وأنواعها واستخداماتها في الاختيار والتعيين.
- المهارات اللازمة لإدارة المقابلة بفعالية.

المحور الخامس بعنوان "التدريب والتطوير" والذي يهدف إلى تطوير وحدات الموارد البشرية في مهارات إعداد وتنفيذ خطط التدريب والتطوير، ويشمل هذا البرنامج المحاور التالية:

- مفهوم وأنواع التدريب.
- طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها وتقييمها.
- إعداد خطة التدريب على المستوى الفردي والمؤسسي.
- تقييم البرنامج التدريبي وقياس الأثر العائد من التدريب.

المحور الأول بعنوان "إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية" والذي يهدف إلى تطوير موظفي الموارد البشرية في الجودة الشاملة للموارد البشرية، ويشمل هذا البرنامج المحاور التالية:

- مدخل للجودة الشاملة وأهميتها.
- منهجيات وأساليب الجودة الشاملة.
- الجودة الشاملة في الموارد البشرية.

المحور الثاني بعنوان "التحليل والتوصيف الوظيفي" والذي يهدف إلى تطوير وحدات الموارد البشرية في كيفية إعداد الأوصاف الوظيفية، ويشمل هذا البرنامج المحاور التالية:

- تعريف تصميم العمل وتحديد المهام الوظيفية.
- تطبيق أساليب تحليل الوظائف في الوصف الوظيفي.
- توصيف وتصنيف الوظائف.

المحور الثالث بعنوان "تخطيط المسارات الوظيفية" والذي يهدف إلى تطوير وحدات الموارد البشرية في إعداد المسارات الوظيفية، ويشمل هذا البرنامج المحاور التالية:

- كيفية إعداد وتصميم ووضع خطط المسارات الوظيفية.
- المعلومات اللازمة لإعداد المسارات الوظيفية.
- فوائد وأثار إعداد المسارات الوظيفية ودورها في تخطيط الموارد البشرية.



### دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة تنظم رحلة لمربي الشارقة للأحياء المائية والمتحف البحري لمستخدمي رأس الخيمة

وقال سعادة د. محمد عبداللطيف خليفة مدير عام دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة " هذه الزيارة جاءت بالتعاون والتنسيق مع المؤسسات والدوائر الحكومية برأس الخيمة لترشيع مستخدميهم، وقت عكست أثراً كبيراً في نفوسهم، هذا وإن الاهتمام بهذه الفئة يعزز الحقوق الطبيعية التي أقرها ديننا الإسلامي الحنيف الذي أعز العامل وراعاه وكرمه، وإن الاحتفال بهذه المناسبة ما هو إلا جزء بسيط للشكر والعرفان بالجميل، لمن يقدمون خدمات في مواقع عملهم، والتي تسهم في تحقيق أهداف الدوائر الحكومية أو المؤسسات والشركات "

وفي ختام الزيارة كرمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة مربي الشارقة للأحياء المائية والمتحف البحري والموظفين على حسن تعاونهم وجهودهم الفعالة لإنجاح الزيارة.

في إطار احتفالات الدولة باليوم العالمي للعامل نظمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة رحلة تعريفية لمربي الشارقة للأحياء المائية والمتحف البحري بالشارقة وذلك بمناسبة يوم العمال العالمي، الذي صادف الأول من مايو، وبمشاركة 34 من مستخدمي حكومة رأس الخيمة، وذلك تقديراً لجهودهم ومساهماتهم المخلصة في العملية التنموية والاقتصادية المستمرة بالدولة.

حيث قام السيد بدر الطنجي أخصائي علاقات عامة بدائرة الموارد البشرية بتنظيم الزيارة بالتعاون مع السيد / محمد يوسف البلوشي مسؤول إداري بدائرة النيابة العامة، والقيام بجولة على جميع أقسام المربي والمتحف البحري بمرافقة كل من السادة محمد الشامسي وموزة النعيمي موظفي المربي الذين قاموا بالشرح الوافي وإعطاء المعلومات القيمة عن المكان، وتخلل ذلك توزيع هدايا من قبل المربي لمستخدمي الحكومة، كما شملت الزيارة غداء جماعياً للمستخدمين في أحد المطاعم القديمة المعروفة في الشارقة في جو من الفرح.



### دائرة الموارد البشرية تحتفل باليوم العالمي للتراث

الدائرة، والمراجعين وسط أجواء تراثية مميزة. ويأتي احتفال الدائرة بهذه المناسبة ترجمة لاهتمام القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة بالمحافظة على التراث الشعبي وتعزيزاً للهوية الوطنية، والتي تسعى دائرة الموارد البشرية إلى ترجمة ذلك على أرض الواقع.

احتفلت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة، بمشاركة موظفي الدائرة، باليوم العالمي للتراث على مدار أسبوع ابتداءً من 18 إبريل، وذلك في إطار حرصها الدائم على تنظيم الفعاليات الاجتماعية المعززة للهوية الوطنية، واشتملت الاحتفالية على مجموعة من الفعاليات المتنوعة كالجلسات التراثية والأكلات الشعبية المتنوعة المقدمة من موظفي الدائرة احتفالاً بالمناسبة، حيث لاقت إقبالاً إيجابياً من قبل موظفي

### دائرة الموارد البشرية تنظم أسبوع السعادة لموظفيها

على مدار أسبوع من خلال تقديم الوسائل المختلفة المناسبة لذلك، وفي نهاية أسبوع السعادة تم تكريم الموظفين المشاركين، كما تم تكريم الموظفة مريم الدهماني، مدير قسم الرقابة والتدقيق كأكثر موظفة أسعدت موظفي الدائرة.

نظمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة أسبوعاً لسعادة موظفيها، الذي يأتي ضمن توجهات الدائرة الاستراتيجية لانحاز مبادرات وتنظيم فعاليات ترمي إلى إسعاد موظفيها.

حيث شملت الفعالية عرض فيديو عن السعادة، وإدارة حلقة نقاش عن السعادة في نظر موظفي الموارد البشرية، كما تم توزيع أدوار السعادة بين الموظفين بحيث يقوم كل موظف بإسعاد موظف آخر

## إرشادات تساعدك لتحقيق السعادة في العمل

السعادة  
في العمل

لا تحاول الاستحواذ على الأشياء  
التي لا تستطيع السيطرة عليها

تذكر أن لا أحد مسؤول  
عن سعادتك إلا أنت



لا تقارن نفسك بالآخرين



السعادة هي الغاية التي يسعى إليها كل فرد، ولا تتحقق السعادة من فراغ، ولا تأتي من دون جهد، بل لابد من الإعداد والتخطيط لها، فالسعادة نتاج جهد منظم وعمل دؤوب يجب أن يؤديه المرء ويستمر عليه حتى تكون السعادة واقعاً معيشياً ومستداماً.

احلم وأنت يقظ كي تحقق  
فعلها ما تريد وتسعى إليه



اعرف حدودك مع نفسك ومع  
الآخرين وحافظ على شخصيتك

تفاعل بالخير وتأكد أن  
ما هو أفضل لم يأت بعد



لا تحاول دائماً الفوز بل تقبل الخسارة  
أحياناً كوسيلة لتحسين فرص الفوز



لا تهتم بالكرهية،  
لا شيء يستحق  
كل هذا الجهد



ابتسم وضحك  
كلما تسنت لك  
الفرصة



لا تقلق بشأن ما يقوله غيرك عنك  
فالامر يعينهم ولا يجب أن يؤثر بك



لا تهدر طاقتك الثمينة على  
الأمر التي لا تضيف قيمة لك  
ولعمرك



وفي هذا السياق أطلقت الحكومة حزمة من المبادرات للسعادة والإيجابية في بيئة العمل، إدراكاً منها لأهمية هذه البيئة وانعكاساتها المختلفة على مستوى حياة ورفاهية وسعادة الفرد. وستكون الخطة الاستراتيجية العامة شاملة وواضحة المعالم بحيث تتضمن مؤشرات قياس محددة لمفاهيم السعادة، كما ستضم آليات للقياس، وفي الوقت نفسه تحتوي على تشريعات وسياسات وبرامج عمل ومبادرات، بالتعاون مع كل القطاعات والجهات المعنية في الدولة وعلى مختلف المستويات الاتحادية والمحلية بالإضافة للقطاع الخاص، وهذا القطاع الذي سيكون له دور مهم في تنفيذ هذه الخطة، وتحقيقها لغايتها بشكل شامل ومتكامل، والتي تهدف في الأساس إلى رفع معدلات رضا موظفي المؤسسات الحكومية والخاصة ومراجعتها كذلك، بما ينعكس بالضرورة على شعورهم بالسعادة والطمأنينة.

إن هذه الخطة من شأنها أن تؤدي إلى ضمان مستوى أعلى من سعادة ورضا المواطنين الإماراتي، وجميع من يقطنون هذه الأرض الطيبة، بما ينعكس بالتأكيد على مستوى عملهم وإنتاجيتهم، وبالتالي على مستقبلهم ومستقبل هذا الوطن، الذي يعي قيمته ويقدره كإنسان.

كما أنها هدف كل المؤسسات والأجهزة والإدارات المختلفة، بالإضافة إلى التشريعات والأنظمة والقوانين، فسعادة المواطن الإماراتي هي المحرك والموجه لكل السياسات الوطنية وعلى مختلف المستويات، وقد حققت دولة الإمارات العربية المتحدة بفضل رؤية وحكمة وجهد القيادة الرشيدة -التي تضع الإنسان الإماراتي وسعادته في لبّ اهتمامها- تقدماً غير مسبوق في فترة قصيرة مقارنة بما احتاجت إليه دول ومجتمعات أخرى من عقود طويلة للوصول بشعوبها إلى أعلى مستويات السعادة والرضا، حتى أصبح شعب الإمارات أسعد شعوب المنطقة ومن أسعد شعوب العالم أجمع.

وقد انضمت دولة الإمارات العربية المتحدة -والحقيقة أنها انضمت بذلك على مستوى العالم- بإنشاء وزارة مختصة بذلك، سبقتها وزارة السعادة، هدفها الأول والأخير وضع الإطار الاستراتيجي وإقرار لوسائل البحث في كل ما يمكن أن يحقق سعادة المواطن ويحفظ له كرامته ومكانته التي تليق به، ويرفع مستوى معيشته باستمرار، بل إن الشغل الشاغل لحكومة الإمارات، وفق التغييرات الهيكلية الأخيرة، هو تحقيق سعادة المواطن بكل ما تعنيه الكلمة من معنى، إذ لدى الحكومة اهتمام منقطع النظير بتوفير الظروف والبيئات التي تساعد وتؤدي إلى تحقيق هذه الغاية، ومن أهمها بالتأكيد بيئات العمل التي يقضي فيها المرء جزءاً كبيراً من وقته، ويكون لها تأثير في سلوكه ومستوى شعوره بالرضا والسعادة تجاه حياته كلها.

كما تحرص الدرة على أن تشارك في الفعاليات المجتمعية والوطنية المختلفة، بالإضافة إلى تمثيل عملها في عدة مؤتمرات خارج الدولة، وتفيد الدرة أنها حصلت على أكثر من 20 جائزة وشهادة تكريمية من أهمها:

- المركز الأول في مسابقة (حقل المعرفة) والتي نظمت من قبل المركز الثقافي
- شهادة برنامج تطوير القيادات المجتمعية (كوادر)
- الموظف المثالي فئة خدمة المتعاملين المتميزة في بلدية رأس الخيمة لعام 2014

## التحديات والصعوبات

وعقبة و حسن اختيار البدائل هو المحدد الرئيس الدال على نجاحك في تخطي العقبات . فالعقبات تعتبر منحة إليك لإعدادك للقدرة على التفكير بشكل سليم وتزيد من رقي عقلك، فالحياة ما هي إلا محطات تنتقل إليها لتحقيق أهدافك وهناك الكثير الذي يقابلك خلال تلك المحطات .”

وحول كيفية تعاملها مع التحديات والصعوبات التي تواجهها في العمل قالت “مما لا شك فيه أن الإيمان بالله والثقة بالنفس من أهم مقومات الشخصية العهلية حيث يليها الطموح فأنا أوهمن بوجدأ (كن داعماً لنفسك والصعوبات و الفشل ما هي إلا إحدى أساليب التعلم) لذا لابد من التفكير بشكل إيجابي عند مواجهة أي مشكلة

## التدريب والتطوير

قالت: “ كان لشغفي بالتصميم واستخدام برامج الجرافيك أثر كبير في عملي من خلال إنجاز عدة تصاميم مختلفة مثل (البطاقات و الشعارات والمنشورات وغيرها) بالإضافة إلى المشاركة في مسابقات التصميم، كما وأن حيي للكتابة والاطلاع ساهم في تمكني من إنجاز عدد من البحوث المتخصصة وكتابة التقارير الفنية، ولميولي التقني دوره في تهيئة عملي وتسخير أحدث التقنيات والبرامج لتسهيل إنجازي للأعمال“ وأشارت إلى أنها تسعى لاستكمال دراستها لتحصل على الدكتوراه.

وأشادت الدرة على بضرورة تنمية المعرفة الذاتية حيث قالت: “إيماني وحرص مؤسستي على توفير الفرص التطويرية معرفياً وذاتياً كان لها الأثر الأكبر على إنجازي وعطائي خلال فترة عملي بالدائرة والمهتدة إلى 10 سنوات حيث شاركت من خلالها فيما يزيد عن 80 دورة تدريبية متخصصة وتطويرية بالإضافة إلى المعارض والمؤتمرات والورش حول أهم التقنيات الحديثة في مجال تخصصي بالإضافة إلى الاطلاع على أفضل الممارسات في هذا المجال والذي ساهم في بلورة الأفكار والمقترحات التي قمت بتقديمها.

وعن كيفية تكريسها مهاراتها الشخصية وميولها في مجال العمل

## التمكين

وأضافت “ من خلال اطلاعي على منهجية التمكين في دائرة البلدية فإنني أرى أن التمكين يختص بمنح الموظف السلطة المتعلقة بالأعمال والموضوعات ضمن تخصصه الوظيفي ومنحه الحرية لتحمل مسؤولية أرائه، وقراراته وذلك لن يتم إلا بعد تأهيل الموظف وتدريبه لتولي هذه المسؤولية والنجاح فيها“

تري سعاد الدرة أن التمكين هو أبعاد من عملية إعطاء الموظف الصلاحيات بل هو اعتراف وثقة بمهارة الموظف فيجب على كل مؤسسة ترغب بالإنجاح أن تتجنب حصر بناء الأهداف وتحقيقها في شخص واحد فاحتكار السلطة واتخاذ القرار يؤثر بشكل كبير على عمل أي مؤسسة، فالتمكين لا يعني التنازل عن الصلاحيات الأساسية للإدارة العليا.

## السعادة في العمل

- تهيئة بيئة عمل داعمة تغذي الإبداع والتشجع على العطاء  
- التحفيز سواء كان مادياً أو معنوياً

تلخص سعاد الدرة مفهوم السعادة في العمل في ثلاث نقاط:  
- النقاء والتقدير لعمل الموظف مهما بلغ حجمه

## كلمة أخيرة

وتختتم الدرة الحوار بنصيحة قدمتها لموظفي حكومة رأس الخيمة والمجتمع قائلة العمل عبادة ومسؤولية وأمانة ويعد تكليفاً وليس تشريعاً.”

وعند سؤالها عن الشخص المساند لها لتحقيق أهدافها وتميزها في الحياة أجابت “ أنا أوهمن بمقولة لا تلتفت من حولك لتجد من يساندك . بل انظر للأعلى تجد الله يرعاك وبفضل الله فإنني أجد الدعم الدائم من أسرتي وأصدقائي وبيئة عملي ”



## ” العمل عبادة ومسؤولية وأمانة ويعد تكليفاً وليس تشريعاً“

هي ما تتصح به الأستاذة/سعاد يحيى الدرة أخصائي أول مشاريع أو في دائرة البلدية برأس الخيمة، الحاصلة على الماجستير في إدارة الأعمال العامة، حيث كانت من إنجازاتها الأخيرة حصولها على جائزة التميز الحكومي الموظف الحكومي المبدع في عام 2015، وفيها يلي نص الحوار الذي أجريناه معها :

## التميز

تري الأستاذة/ سعاد يحيى الدرة أن التفكير كعملية عقلية هي إحدى الأدوات التي تستخدم في تحقيق الإبداع والتميز خاصة إذا أدركنا أن الإتيان بأفكار متميزة كعملية متكاملة لها عدة مراحل، وعليه فهي تؤمن بأن الفكرة مهما بلغ تأثيرها إنما هي نتاج لتفكير أصيل سيجد أثره ولو كان بشكل بسيط، فالتميز هو أن ترى ما لا يراه الآخرون وترى المألوف بطريقة غير مألوفة. وتضيف إنه يجب التمتع بالقدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة وتنظيم الأفكار ، فهي تؤمن بأن المرونة الذهنية ، والحساسية تجاه المشكلات وقبول المخاطر والقدرة على التحليل والربط تعد من أهم الركائز التي ساهمت في مبادرتها في تقديم أي فكرة مهما بلغت بساطتها .

وتضيف الدرة حول الأساليب التي تتبعها لتحقيق التميز في المؤسسة أنه لا يمكن أن ينجح أي عمل دون تخطيط ووضع أهداف واضحة وتحديد الخطوات الكبرى والموارد اللازمة لتنفيذه . وعليه فقد حرصت على تقديم أفكارها بصورة مفهومة وواضحة على النحو التالي :

1. إعداد الدراسة الخاصة بالفكرة أو المشروع بطريقة مميزة
2. دعم الأفكار بالدراسات اللازمة
3. الاستعداد النفسي و المعنوي لعرض المشروع
4. دعم الأفكار بكافة المتطلبات والاحتياجات والتكاليف

حيث تم طرح تلك الأفكار على الإدارة العليا للنظر في شأن إمكانية تطبيقها، ومما لا شك فيه أن رفض أي فكرة أو عدم قبولها ليس نهاية المطاف بل هي فرصة لتحدي الذات والبحث وعصف الذهن من أجل الإبداع والابتكار ، حيث ساهمت دراستها في تحسين مستوى عرض الأفكار واقتراح ما هو أفضل، كما حرصت على استكمال دراسة الماجستير في إدارة الأعمال وماجستير آخر في إدارة المشاريع الهندسية مما أتاح لها الفرصة في التعمق في مجال المشاريع وتقييم الأمتل والأفضل.

وقد حصلت سعاد الدرة على عدة جوائز في مجال التميز الحكومي من أهمها:

- المركز الأول في جائزة الجودة 2008 - الموظف المهني المتميز (برنامج الشيخ صقر للتميز الحكومي)
- المركز الأول في جائزة الجودة 2015 - فئة الموظف المبدع (برنامج الشيخ صقر للتميز الحكومي)
- فئة فائقي التميز 2015 - دائرة البلدية

## سلوكيات بسيطة لبيئة عمل بسيطة

## للسعادة



ضع صورة ملهمة لسطح المكتب



كافئ نفسك  
ركز على ما أنجزته من العمل



اجلب مرن زرع إلى عملك  
أعد تزيين أو ترتيب مكتبك



ركز على الأمور الإيجابية في مكان العمل  
خطط لحياتك الشخصية بعد العمل  
تجنب دمج المشاكل الشخصية مع العمل



كن اجتماعياً  
تعرف إلى زملاء العمل  
وتحدث معهم



وازن وتحكم في كمية  
الكافيين التي تتناولها

## للصحة



خذ راحة قصيرة لتصفى فيها ذهنك  
واشحن أفكارك  
قم بعمل بعض الحركات الرياضية  
البسيطة لتحريك الدم والعضلات



اشرب الماء بشكل متكرر خلال اليوم  
خذ قسطاً من الراحة خلال ساعات العمل  
أحرص على الحركة وتمارين التمدد  
وتجنب كثرة الجلوس



تناول وجبة الإفطار  
تناول وجبات خفيفة وصحية خلال اليوم  
التخطيط للوجبات الخفيفة مسبقاً لاختيار  
الأطعمة الصحية



اجعل مكتبك مليئاً بالإضاءة الجيدة  
والكافية لرفع مستوى تركيزك

انت تسأل ..  
والموارد البشرية تجيب

هل تعتبر جلسات العلاج الطبيعي إجازة مرضية ؟

نعم، في حال كانت الحالة المرضية تتطلب الخضوع لمواعيد علاجية مستمرة مثل جلسات علاج طبيعي خلال فترة زمنية محددة، تخضم أيام المراجعة أو الساعات التي يخرجها الموظف لهذا الغرض من رصيد الإجازة المرضية المتوسطة للموظف (بحيث تراكم ساعات الخروج وتخضم 7 ساعات من رصيد الإجازة المرضية المتوسطة)، كما على الموظف الالتزام بتقديم تقرير طبي معتمد من وزارة الصحة يوضح دورية ومدى العلاج وتكون المراجعة للمستشفيات الحكومية فقط في إمارة رأس الخيمة أو الخاصة خارج الإمارة.

ما شروط صرف العداوة الإشرافية ؟

1. وجود عدد لا يقل عن موظف واحد تحت إشراف المسؤول
2. الخضوع لتقييم 360 درجة بعد مرور 6 أشهر من تولي المنصب والحصول على معدل أعلى من 3.5

طريقة صياغة وكتابة الأهداف الذكية ؟

يجب أن تكون الأهداف ذات خصائص ذكية (SMART) ومحددة بشكل دقيق، قابلة للقياس وقابلة للتحقيق ولكنها تتسم بالتحدي، مرتبطة بالأهداف والتوجهات الاستراتيجية والمهام الوظيفية، ومحددة بإطار زمني، كما يجب تضمين معايير ومقاييس كمية وكيفية واضحة تساعد على تأكيد ما إذا تم تحقيق الهدف من عدمه.

مثال : إنجاز 4 برامج تدريبية ناجحة لوحدات الموارد البشرية خلال عام 2016

الإطار الزمني

مقياس كمي

مقياس كمي

ما الذي يمكن أن يشمل الهدف التطويري وأنظمة الأداء السنوية ؟

يمكن أن يشمل البرامج والأنشطة التدريبية والتطويرية التالية:

- البرامج العلمية والأكاديمية المعتمدة من الجامعات والكليات المعتمدة.
- البرامج التدريبية وورش العمل التي تنظمها الجهات المختصة.
- المشاركة في الندوات والمؤتمرات والملتقيات العلمية والمهنية.
- التدريب لدى جهات أخرى متميزة داخل وخارج الدولة.
- برامج التوجيه والإرشاد الثنائي والجماعي والتي يتم تنظيمها بشكل رسمي وتعاقدية.
- برامج المهارات الأساسية (اللغة العربية- الحاسب الآلي -المهارات الذهنية)
- برامج التعليم والتدريب الإلكتروني.
- برامج التدوير الوظيفي
- برامج الظل الوظيفي
- المشاركة في مشاريع أو تكليفات خاصة ذات أهداف ومخرجات محددة لأغراض التطوير وتكون مقيمة عند الإنجاز.
- أية برامج أخرى يتم استحداثها أو اعتمادها من قبل الدائرة.

## معززات ومضيعات الإنتاجية



وضع جدول للأولويات يتضمن الأعمال الواجب إنجازها أولاً بأول

## المعززات



التركيز على المهام الوظيفية ووضع هدفاً لكل منها



استخدام وسائل التكنولوجيا لزيادة مستوى الإنتاجية وادخار الوقت في العمل



قيّم نفسك وانظر في جوانب النقص وطورها

## المضيعات



التأجيل والتردد في اتخاذ القرارات

التكاسل في العمل



المقاطعات الهاتفية والانشغال بوسائل التواصل الاجتماعي

محاولة القيام بأمور كثيرة في وقت واحد

عدم التنظيم



ترك المهام دون إنجاز



- اكتسبت هذه الموهبة من خلال مشاركتي في الفعاليات التي كانت تقام في المدرسة والجامعة  
- طورت موهبتي عن طريق انتسابي لفريق المسرح و كنت رئيسة لهذا الفريق في جامعة الإمارات  
- وظفت هذه الموهبة في خدمة عمل المؤسسة والمجتمع من خلال المشاركة في فعاليات ومبادرات المؤسسة ، بحيث أن التمثيل يساهم في توصيل الرسالة بصورة أفضل .  
- أثرت هذه الموهبة على شخصيتي و أدائي بشكل أفضل ، حيث أن

التمثيل يعطي الشخص ثقة بالنفس وقدرة على مواجهة الجمهور دون خوف  
- من أهم الإنجازات و الأعمال المميزة التي حققتها من هذه الموهبة هو حصولي على جائزة أفضل ممثل دور أول في الدورة الثالثة لجائزة الإمارات للمسرح  
- نصحتي هي أنه على الفرد إعطاء نفسه فرصة لاستخراج ما بداخله من موهب و اكتشاف قدراته

## رحمة علي الكهالي

أخصائي تميز مؤسسي - دائرة النيابة العامة  
الموهبة: التمثيل



## محمد يوسف علي عبدالله الأميري

مدير قسم الدعم الإداري بالوكالة - دائرة النيابة العامة  
الموهبة: الخواطر و القصص القصيرة



- اكتسبت هذه الموهبة في أيامي الأولى في المرحلة الجامعية من حياتي حينما كنت أقضي وقت الفراغ في القراءة . و ما دفعني إلى الكتابة فهي تلك المواقف التي مررت بها في حياتي الجامعية الغنية بالأحداث  
- طورت موهبتي من خلال عرض كتاباتي على دكتور مساق اللغة العربية في المرحلة التأسيسية بالجامعة و الذي بدوره كان يقوم بالتدقيق الإلهائي كما كان ينصني دائماً بأن أكثر من القراءة خاصة في مجال الأدب و تحديداً أعمال الأديب الراحل نجيب محفوظ. و بعد تخرجي من الجامعة كنت أهيل لمراجعة كتاباتي مع الذين أجد فيهم قدرة على تقييمها بكل حيادية.  
- وظفت هذه الموهبة في خدمة المؤسسة والمجتمع عن طريق عملي في دائرة قانونية أستطيع تسليط الضوء على بعض السلوكيات الخاطئة المنتشرة بين الناس و مناقشة عدد من المسائل التي تزعج البعض من خلال كتابة القصص القصيرة.  
- أثرت الكتابة في شخصيتي و أدائي عن طريق إكساب حديثي ألواناً جميلة و حضوراً قوياً و بذلك يكون لدي مخزون لغوي جيد  
- أهم الإنجازات التي حققتها من هذه الموهبة هي نشر قصص (أحلام مورسكية) في جريدة هائل الثقافة و قصة (ألحان بغدادية) فقد تم نشرها على أجزاء في المنتديات الأدبية و أما الخواطر ف كانت في بعض الأحيان تجد طريقها إلى الجرائد المحلية.  
- نصحتي هي أن الكتابة وسيلة فعالة لتنمية الذات و لتغيير الكثير من المفاهيم الخاطئة بين الناس لذلك أدعو الجميع إلى الكتابة بكل أنواعها .

## السعادة في العمل

تم استطلاع رأي 154 موظف من موظفي الحكومة عن السعادة في العمل وذلك حسب الجنس والمستوى الوظيفي، وتوصلت نتائج الاستطلاع على النحو التالي:



## النظرة العامة :

يعد التشجيع والتقدير أهم عامل من العوامل المؤثرة على السعادة في العمل من وجهة نظر موظفي الحكومة بشكل عام

## أكثر عامل مؤثر على السعادة في العمل :



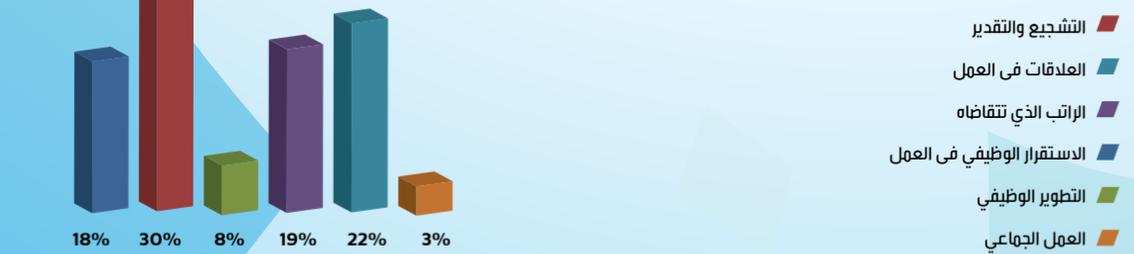
يتضح أن أهم عامل يجعل الموظف سعيداً في عمله من منظور العاملين الذكور هو الاستقرار الوظيفي في العمل

## أكثر عامل يجعل الموظف سعيداً في عمله / ذكور



يتضح أن أهم عامل يجعل الموظف سعيداً في عمله من منظور العاملين الإناث هو التشجيع والتقدير

## أكثر عامل يجعل الموظف سعيداً في عمله / إناث



## العوامل المؤثرة على السعادة في العمل - حسب المستوى الوظيفي

كما أوضحت النتائج أن أكثر العوامل المؤثرة على السعادة في العمل وذلك حسب المستويات الوظيفية هو التشجيع والتقدير ويليه الاستقرار الوظيفي في العمل

## مواردنا

يأتي تنفيذ نظام الموارد البشرية الجديد "نظام مواردنا SAP HCM" في حكومة رأس الخيمة بما يتوافق مع رؤية صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي عضو المجلس الأعلى للاتحاد حاكم رأس الخيمة حفظه الله وسمو الشيخ محمد بن سعود القاسمي ولي العهد حفظه الله وذلك من خلال دائرة الموارد البشرية بالتعاون مع هيئة الحكومة الإلكترونية والشركة المنفذة للتحويل إلى الحكومة الإلكترونية الذكية وللمساعدة على رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية والشفافية مما سينعكس بطريقة إيجابية على رضا الموظفين والإدارة ولتحقيق التكامل بين الأنظمة الحكومية ذات العلاقة لرفع مستوى الأداء الكلي للحكومة.

ويُعتبر هذا النظام الأول في طريقة إدارته واعتماده لسلسلة إجراءات العمل وتغطيته لكافة الإجراءات بطريقة سهلة ومرنة، فهو يقوم بأتمتة وتحسين كفاءة الوظائف الأساسية للموارد البشرية، كإدارة شؤون الموظفين، والإدارة المؤسسية، وإدارة الوقت، وإدارة الرواتب، وغيرها من إجراءات الموارد البشرية.

ومن المقرر إطلاق هذا النظام وبدء العمل به في بداية شهر سبتمبر المقبل



# الآن .. بإمكانكم تحميل تطبيق مزايا

عبر جميع المتاجر من خلال البحث عن ... Mazaya RAK



مزايا .. برنامج خصومات لموظفي حكومة رأس الخيمة

