

الموارد البشرية

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

ديسمبر 2015 - العدد الثاني

الإمارات تبتكر 2016 عام القراءة



مشروع نقل الملاحيات للجهات الحكومية برأس الخيمة

محمد مروان دوريني :

أنظر إلى الصعوبات والمشاكل من منظور كونها تحدياً آخر يجب علي أن أجتازه للوصول إلى هدفي

موضوع العدد

تمكين الموارد البشرية

افتتاحية العدد

د. محمد عبد اللطيف خليفة
مدير عام دائرة الموارد البشرية



لقد جاءت توجيهات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله، باعتماد عام 2016 للقراءة في وقت اندثرت فيه هذه العادة وتراجعت تراجعاً خطيراً ينذر بعدم القدرة على مواكبة مستجدات العلم والمعرفة والأحداث وتدهور القدرات الكتابية المرتبطة بها.

إن عام القراءة لا يغير أن نقرأ في عام 2016 فقط وتتغير أولوياتنا فيما بعد، بل هو تأكيد على أن القراءة هي قاعدة الإنطلاق إلى المستقبل وأنها الأساس الذي سيبني عليه مستقبل هذا الوطن، والموظف يقع على عاتقه أن ينمي من قدراته ومهاراته القرائية، كيف لا ونحن نتحدث عن اقتصاد المعرفة وإدارة المعرفة الداخلية ونشر الثقافة وخلق المؤسسة المتعلمة وغيرها من المفاهيم المرتبطة بالتميز والريادة.

وأنه من أوجه التناقض والغرابة أن يشكو العالم من الانفجار المعلوماتي والتراكم الهائل من الموارد المعرفية والمعلوماتية في الوقت الذي نعزف فيه عن القراءة والنهل من هذه الثروة.

إن القراءة هي السبيل نحو اكتساب المعرفة وتوسيع المدارك لفتح آفاق واسعة من المسارات الابتكارية والإبداعية وتحسين خيارات اتخاذ القرار والاستفادة من معطيات ومستجدات الفكر والممارسة لدى الآخرين.

فلنجدد العهود مع أنفسنا ومؤسساتنا ومجتمعنا لإثراء حصيلتنا المعرفية وتطوير أساليب انجاز عملنا وتعزيز مقومات نجاحنا بتوسيع نطاق ما نتعلم من خلال القراءة الجادة والهادفة والمرتبطة بمستجدات أعمالنا.

الخطة الاستراتيجية للدائرة 2015-2017

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



مشاركة دائرة الموارد البشرية في معرض الإمارات بتتكر

12

الموارد البشرية برأس الخيمة تنظم المرحلة الثانية من مسابقة صحي مسؤوليتي لموظفي الحكومة

20



برامج تطوير الموارد البشرية لعام 2015

22

حوار مع المتميزين

مروان محمد دوريني

مدير إدارة الشؤون الجمركية في دائرة الجمارك برأس الخيمة

24



بحضور حاكم رأس الخيمة .. دائرة الموارد البشرية توقع اتفاقية مع الجامعة الامريكية بالإمارة لإطلاق دبلوم الابتكار

11



اقرأ داخل العدد

6 توجيهات قيادية

8 أخبار الإمارات

11 أخبار الدائرة

18 موضوع العدد
تمكين الموارد البشرية

20 فعاليات الدائرة

26 انت تسأل ..
والموارد البشرية تجيب

27 صحة والسلامة
10 أطعمة تحفز على الإبداع

28 ثقافة الموارد البشرية

29 إحصائيات الموارد البشرية



توجيهات صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي

توجيهات صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم رأس الخيمة حفظه الله في مجال إدارة الموارد البشرية في مناسبات مختلفة منها:

- ضرورة الإهتمام بالكفاءات الوظيفية المتميزة واستثمارها في تطوير العمل وتحقيق الأهداف الحكومية
- يجب على القيادات المؤسسية العليا أن تحرص على تطوير قدراتها ومهاراتها بشكل مستمر وأن تكون قدوة في الانجاز والانضباط والابتكار
- لابد من العمل على تعزيز عملية إعداد قيادات الصف الثاني وتوفير أرقى فرص التطوير والتدريب لها في كافة المستويات
- يتطلب التميز نقل الخبرات المتميزة من الآخريين وإيجاد فرص للاحتكاك والعمل لدى مؤسسات راقية وعدم الإكتفاء بالتجارب التقليدية



2016 عام للقراءة

بتوجيهات من صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، أقر مجلس الوزراء إعلان عام 2016 عاماً للقراءة وأصدر المجلس توجيهاته بالبدء في إعداد إطار وطني متكامل لتخريج جيل قارئ وترسيخ الدولة عاصمة للمحتوى والثقافة والمعرفة.

وقد توجه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، بالشكر لجميع الجهات والمؤسسات والدوائر والأفراد في الدولة على مشاركتهم الفاعلة في إنجاح عام 2015 عاماً للابتكار، مؤكداً سموه أننا وضعنا الدولة على المسار الصحيح للابتكار، وأن عجلة الابتكار بدأت تدور وسنجنى ثمرتها في القريب العاجل بإذن الله.



«المعاشات»: ربط بيانات المشتركين والمتقاعدين برقم الهوية

شهد معالي عبيد حميد الطاير، وزير الدولة للشؤون المالية، نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، حفل إطلاق الهيئة رسمياً لنظام تحصيل الإشتراكات الإلكتروني، وكرم معاليه 11 جهة من الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية، والقطاع الخاص الذين كانت لهم المبادرة بالاشتراك في النظام، ويستفيد من هذا النظام 89 ألف مشترك، و30 ألف متقاعد، و18 ألف مستحق و4 آلاف جهة عمل تتوزع ما بين القطاع الاتحادي والمحلي والقطاع الخاص. وكشفت هيئة المعاشات والتأمينات الاجتماعية عن تفعيل رقم الهوية كرقم معتمد لتعريف المشتركين والمتقاعدين لدى الهيئة، حيث أصبح كل بيانات الموظف مربوطة بالهوية، مشيرة إلى أن كل مشترك أصبح يمتلك رقم حساب لتسديد الاشتراك، وقد تم دمج رقم الهوية في رقم حساب الاشتراك، وهو ما يعني الحصول على كل تفاصيل المؤمن عليه من المواطنين المؤمن عليهم.

والبيانات التي تحتاج إليها الهيئة إلكترونياً. وبأتي ذلك انسجاماً مع توجه الدولة نحو تفعيل استخدام الهوية في كافة المعاملات الإلكترونية، والقدرة على الاستجابة الفورية للمعالجات التي تتم أثناء تسوية العمليات المالية، بالإضافة إلى تسهيل الإجراءات. وأشارت الهيئة، إلى أن 110 جهات عمل حكومية ومحلية وقطاع خاص، أصبحت مربوطة بنظام الاشتراكات الإلكتروني، وتستهدف أن يرتفع عدد هذه الجهات إلى 200 جهة بنهاية شهر ديسمبر المقبل، لافتة إلى أن هذه الجهات تضم نحو 80% من الموظفين المواطنين المؤمن عليهم لدى الهيئة، والبالغ عددهم نحو 89 ألف مؤمن عليه. وذكرت الهيئة، أنها خاطبت أكثر من 3000 جهة أخرى معظمها من القطاع الخاص للاشتراك في نظام التحصيل الإلكتروني للاشتراكات، وتضم هذه الجهات نحو 20% من المواطنين المؤمن عليهم.

«الاتحادية للموارد البشرية» تطلق «بنك الأهداف الذكية» لوظائف الدعم في الحكومة الاتحادية

ممثلتي وسائل الإعلام المحلية. وشدد سعادة الدكتور عبدالرحمن العور خلال المؤتمر على أهمية مشروع «بنك الأهداف الذكية» الذي يهدف إلى التوفيق بين أولويات الحكومة الاتحادية واستراتيجيات الوزارات والجهات الاتحادية وربط الأهداف الفردية للموظفين بمبادرات وبرامج المؤسسة العاملين فيها مشيراً إلى أنه سيفيد الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مشروع «بنك الأهداف الذكية» لوظائف الدعم والمساندة التي يقدر عددها بنحو 201 / وظيفة من الوظائف المشتركة على مستوى الحكومة الاتحادية وذلك خلال مؤتمر صحفي عقده في مقرها بدبي حضره سعادة الدكتور عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة وسعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة وسعادة ليلي السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة وعدد من مدراء القطاع والإدارات في الهيئة وجمع من



خليفة بن زايد يصدر قانوناً بشأن إنشاء هيئة الموارد البشرية لإمارة أبوظبي

وتختص «الهيئة» برسم وتطوير السياسة العامة للموارد البشرية في الإمارة، وكذلك وضع وتطوير ودعم استراتيجيات وخطط وسياسات وبرامج التوظيف في الجهات والشركات الحكومية والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها من المجلس التنفيذي، ولها في سبيل ذلك إجراء ودعم الأبحاث والدراسات المتخصصة لتطوير الموارد البشرية والإدارة الحكومية. كما نص القانون على أن «الهيئة» مختصة باعتماد ودعم خطط الإحلال الوظيفي ومتابعة تنفيذها بما يتوافق مع خطط التوظيف

وأصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، بصفته حاكماً لإمارة أبوظبي قانوناً بشأن إنشاء هيئة الموارد البشرية لإمارة أبوظبي. ونص القانون على أن تكون «الهيئة» ذات شخصية اعتبارية، وتتمتع بالأهلية القانونية الكاملة للتصرف وتتبع المجلس التنفيذي. وبموجب هذا القانون، تحل هيئة الموارد البشرية لإمارة أبوظبي محل مجلس أبوظبي للتوظيف وكل من قطاع الخدمة المدنية ومركز أبوظبي للقيادات الحكومية بالأمانة العامة للمجلس التنفيذي.

وتختص «الهيئة» برسم وتطوير السياسة العامة للموارد البشرية في الإمارة، وكذلك وضع وتطوير ودعم استراتيجيات وخطط وسياسات وبرامج التوظيف في الجهات والشركات الحكومية والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها من المجلس التنفيذي، ولها في سبيل ذلك إجراء ودعم الأبحاث والدراسات المتخصصة لتطوير الموارد البشرية والإدارة الحكومية. كما نص القانون على أن «الهيئة» مختصة باعتماد ودعم خطط الإحلال الوظيفي ومتابعة تنفيذها بما يتوافق مع خطط التوظيف

حكومة عجمان تعتمد نظام العمل المرن للمؤسسات والدوائر الحكومية

وقال الشيخ أحمد بن حميد النعيمي ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية إن هذا القرار الذي يصب في مصلحة المؤسسات والموظفين على حد سواء من شأنه المساهمة في زيادة الانتاجية، مضيفاً أن الدوام المرن يراعي حاجات الموظفين الانسانية ويساعد على إيجاد بيئة عمل محفزة على الإبداع في مجال العمل وزيادة معدل الرضا في الوظيفة.

اعتمدت حكومة عجمان نظام العمل المرن بموجب القرار رقم 15/ لسنة 2015 بشأن تطبيق نظام العمل المرن على كافة الدوائر والهيئات والمؤسسات والإدارات التابعة لحكومة عجمان بهدف توفير المرونة المطلوبة للموظفين المرتبطين بمسؤوليات عائلية أو شخصية وتقديم خدمات أفضل وبجودة مضاعفة للعاملين من خلال تنوع ساعات العمل للجهات الحكومية وبالتالي المساهمة في زيادة رضا الموظفين والعاملين في الوقت نفسه.



« الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية » تطلق الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية

أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الدليل الاسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية، وذلك خلال المؤتمر الصحافي الذي عقده مؤخراً في مقرها بدبي، بحضور سعادة الدكتور عبدالرحمن العور مدير عام الهيئة، وسعادة عائشة السويدي المدير التنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية في الهيئة، وسعادة ليلى السويدي المدير التنفيذي لقطاع البرامج وتخطيط الموارد البشرية في الهيئة، وعدد من مدراء الإدارات في الهيئة وجمع من ممثلي وسائل الإعلام المحلية.

وخلال المؤتمر أكد سعادة الدكتور عبدالرحمن العور أن إعداد دليل الصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية جاء ثمرة لتعاون الهيئة مع عدد من الوزارات والجهات الاتحادية وبعد الاطلاع على أفضل الممارسات العالمية في هذا الشأن، ليشكل إطاراً استرشادياً لبيئة العمل المكتبي في الوزارات والجهات الاتحادية، الأمر الذي من شأنه أن يمكن هذه الجهات من اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الوقائية لخلق بيئة عمل صحية وأمنة لكل من موظفيها ومتعاملينها على حد سواء، وفقاً لأعلى مستويات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

وبين سعادته أن إطلاق الدليل يأتي انطلاقاً من حرص الهيئة على الالتزام بتوجهات حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بضرورة تكامل السياسات والتشريعات والأنظمة الخاصة بتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية وتمكينه، لافتاً إلى أن الدليل يدعم مستويات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل المختلفة في الوزارات والجهات الاتحادية ويعززها



بحضور حاكم رأس الخيمة .. دائرة الموارد البشرية توقع اتفاقية مع الجامعة الأمريكية بالإمارة لإطلاق دبلوم الابتكار

بحضور صاحب السمو الشيخ سعود بن مقر القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم رأس الخيمة .. وقعت دائرة الموارد البشرية اتفاقية تعاون مع الجامعة الأمريكية في رأس الخيمة يلتزم بموجبه مركز التدريب المستمر و خدمة المجتمع التابع للجامعة بتوفير دورات ابتكار لموظفي الدائرة .

وقعت الاتفاقية من طرف الموارد البشرية الأستاذة بديرة المزروععي نائبة مدير دائرة الموارد البشرية في حكومة رأس الخيمة ومن جانب الجامعة الأمريكية الدكتورة كلوديت ويليامز نائبة الرئيس لشؤون ضمان الجودة

والفعالية المؤسسية ومن جانب ذلك بالتزامن مع انطلاق فعاليات معرض الابتكار ضمن فعاليات اسبوع الإمارات للابتكار وذلك بمركز رأس الخيمة للمعارض " إكسبو " تحت شعار "الإمارات تبتكر" والذي يشرف عليه المجلس التنفيذي بإمارة رأس الخيمة وتنظمه لجنة أسبوع الإمارات للابتكار في الإمارة حيث شاركت الجامعة الأمريكية في رأس الخيمة في المعرض بمجموعة أعمال و مشروعات متنوعة مبتكرة من صنع الطلاب والخريجين .

دائرة الموارد البشرية تستقصي آراء الموارد البشرية في تطوير الأنظمة

قامت دائرة الموارد بإصدار أنظمة ولوائح في ضوء التشريعات السارية ومستجدات العمل لتكون منظومة متكاملة تحقيقاً للهدف الاستراتيجي في تطوير وتعزيز تشريعات وسياسات متكاملة لإدارة الموارد البشرية، حيث أصدرت خلال النصف الثاني من عام 2015 تعاميم فيما يخص ضوابط النقل والاعارة ، الحد الأعلى لمصاريف المشاركات التدريبية والتطويرية للموظف ، ضوابط لصرف علاوة الدراسات العليا، تعديل على نظام المسار الاشرافي ، ضوابط المشاركة في المناسبات الاجتماعية أثناء ساعات العمل .

وأكد مدير عام دائرة الموارد البشرية على أهمية اشراك واستقاء آراء متعاملي الدائرة في تطوير مشاريع الأنظمة التي تصدرها ، والتماس وجهات النظر المختلفة ، وذلك لخبرة الجهات الاخرى بالحالات التي تمر عليها ، حيث تم استطلاع آرائهم في نظام المكافآت الجديد ، نظام العقود الخاصة ، وتعميم الدوام الرسمي الجديد.



إجتماع ممثلي الدوائر في شأن نقل الصلاحيات

قامت دائرة الموارد البشرية بعقد إجتماع مع ممثلي دائرة التنمية الإقتصادية ودائرة الجمارك ودائرة المالية في شأن توقيع اتفاقية تفويض الصلاحيات لهم والتي تهدف إلى تمكين الجهات الحكومية من تحسين إدارة الموارد البشرية، وتعزيز دور الموارد البشرية في الجهات الحكومية، وتسريع وتبسيط العمليات الرئيسية، وقياس مدى كفاءة وحدات الموارد البشرية في الحكومة، و تعزيز لدور الموارد البشرية في ممارسة اختصاصاتها التشريعية والرقابية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية

المناطة بها ورفع رضا المتعاملين في الجهات الحكومية عن وحدات الموارد البشرية، حيث تكون الصلاحيات في مجال تخطيط الموارد البشرية والتعيين والإجازات والتنقل والندب والإعارة ومواعيد العمل والظور والإنصراف وبيانات الموظف والبدلات والعلاوات وإدارة الأداء والمواهب والمكافآت والمخالفات الوظيفية وإنهاء الخدمة والوفاء والتقاعد، وتأتي الاتفاقية ضمن شروط وضوابط ومسؤوليات محددة لكل جهة للإلتزام بها.

عقد مقارنات معيارية مع دائرة الموارد البشرية

قام مكتب التميز المؤسسي من المنطقة الحرة بزيارة الدائرة، وذلك من أجل الاطلاع على أفضل الممارسات والتجارب المطبقة في مكتب التميز المؤسسي بدائرة الموارد البشرية، وعقد مقارنات معيارية لأهم المنهجيات المطبقة في الدائرة وقد كان في استقبال المنطقة الحرة كلاً من الأستاذة شيخة علي الحبسي مدير مكتب التميز المؤسسي بالوكالة والأستاذة شيخة النقيب اخصائي تميز مؤسسي.

كما قام وفد من منطقة رأس الخيمة الطبية بعقد مقارنة معيارية مع الدائرة وذلك بعد اطلاق دائرة الموارد البشرية لمبادرة مزايا وهي مبادرة تعنى بتقديم خصومات لموظفي حكومة رأس الخيمة وأسرههم، وقام الأستاذ بدر عبدالله الطنجي من خلال تلك الزيارات بعرض تجربة الدائرة في مبادرة مزايا وآلية العمل عليها .

كما قامت الأستاذة شيمة عبدالرحمن غانم اخصائي اتصال مؤسسي من الدائرة بعقد مقارنة معيارية مع إدارة الإعلام والعلاقات العامة في القيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بقيادة المقدم مروان عبدالله جكة و النقيب سعيد الخاطري والنقيب سالم السامان والنقيب مانع الخاطري والنقيب ثائر النجار والنقيب خالد النقيب والملازم سيف



مشاركة دائرة الموارد البشرية في معرض الإمارات تبتكر

وأشاد سموه بمستوى الدعم الكبير، الذي توليه القيادة الرشيدة في قطاع الابتكار، وحث المواطنين على إبراز ابتكاراتهم وقدراتهم، مؤكداً دعم حكومة رأس الخيمة الدائم للمبتكرين. وقام سموه بجولة في المعرض، وتعرف على المشروعات والابتكارات في الجهات المشاركة بالمعرض، واطلع على أحدث التقنيات والابتكارات والمشروعات التي تم عرضها في المعرض من خلال خمسة أجنحة رئيسة، هي: جناح الابتكارات الحكومية،

والشرطة، والتربية والتعليم، والصحة، بالإضافة إلى جناح ابتكارات الأعمال. شاركت دائرة الموارد البشرية في المعرض، والتي من خلالها سلط الضوء على أهم الانجازات المبتكرة في الدائرة، حيث تم اطلاق دبلوم الابتكار الحكومي، تطبيق مزايا الذكي، كما قام فريق فكرة مبدع من دائرة الموارد البشرية بعمل مسابقات تنافسية لزوار الجناح باستخدام أدوات الابتكار الحكومي.

افتتح صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي، عضو المجلس الأعلى حاكم رأس الخيمة، «معرض الابتكار» في مركز رأس الخيمة للمعارض «إكسبو»، تحت شعار «الإمارات تبتكر»، ضمن فعاليات أسبوع الإمارات للابتكار، بتنظيم من لجنة أسبوع الإمارات للابتكار في الإمارة، بالتعاون مع القيادة العامة لشرطة رأس الخيمة، وشارك في المعرض 29 جهة حكومية محلية واتحادية، وخاصة.

موظفو حكومة رأس الخيمة يلتقون في برنامج «تواصل»



نظمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة اللقاء الثالث لبرنامج «تواصل» بمشاركة مسؤولين من وحدات الموارد البشرية في الجهات الحكومية وموظفي دائرة الخدمة المدنية بالإمارة. وأوضحت بديرة المزروعى نائب مدير عام دائرة الموارد البشرية في رأس الخيمة أن الهدف من اللقاء هو تعزيز العلاقات وقنوات الاتصال والتواصل بين الجهات الحكومية لتبادل الخبرات والآراء والاقتراحات في مجال الموارد البشرية. وتناول اللقاء محاور نظام مواردنا للموارد البشرية، ومراحل تطبيقه ومتابعة موازنات الموارد البشرية لعام 2016، ومشروع تنقية بيانات موظفي الحكومة، ومتابعة اتفاقية نقل الصلاحيات لثلاث جهات حكومية، ونبذة عن التطبيق الذكي لمبادرة مزايا، وأشعار الجهات الحكومية بقرى إطلاق التطبيق، والرد على الاستفسارات التي وردت من قبل وحدات الموارد البشرية في الجهات الحكومية.



انعقاد الاجتماع الأول للبدء بمشروع نظام الموارد البشرية «مواردنا» برأس الخيمة

تحقيق المزيد من التناغم لتحقيق التكامل في الأعمال بين الجهات الحكومية. ومن جانبه أوضح المهندس أحمد الصياح مدير عام هيئة الحكومة الالكترونية ان نظام "مواردنا" يعتبر امتدادا للمشاريع التقنية التي قامت وتقوم بها هيئة الحكومة الالكترونية وذلك تماشيا مع الأهداف الاستراتيجية للحكومة وتسعى الهيئة من خلالها إلى تحقيق نظام إلكتروني قابل للاستيعاب التغييرات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية بحكومة رأس الخيمة.

وورش العمل للتدريب على النظام وفقا للبرامج المعدة مسبقا بالتعاون مع الشركة المنفذة للمشروع. وقال الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة مدير دائرة الموارد البشرية ان أهمية المشروع بالنسبة للحكومة تكمن في انه استثمار لتطوير النظم التقنية لتلبي احتياجات العمل الحالية والمستقبلية والتي ستعكس بدورها على رضا الموظفين ورفع كفاءتهم. وأكد أن لمدراء الدوائر الحكومية دور مهم في توفير الدعم الإداري لضمان سير هذا المشروع وفق الخطة وتطبيقه بنجاح مما سيعمل على

عقدت هيئة الحكومة الإلكترونية ودائرة الموارد البشرية برأس الخيمة الاجتماع الأول للبدء في مشروع نظام التخطيط للموارد البشرية "مواردنا" في حكومة رأس الخيمة والذي يشمل تطبيق "اس أيه بي اتش سي ام / SAP HCM /" لدائرة الموارد البشرية والجهات التابعة لها لتعمل من خلال نظام متكامل وشامل وعالي المرونة. عقد الاجتماع بحضور الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة مدير عام دائرة الموارد البشرية والمهندس احمد الصياح النعمي مدير عام هيئة الحكومة الإلكترونية حيث قدم خلال الاجتماع أهداف تطبيق النظام وذلك لبناء حلول تقنية لأنظمة إدارة الموارد البشرية بشكل متميز وشامل بما يخدم الأهداف الاستراتيجية لحكومة رأس الخيمة حيث تسعى الحكومة إلى تطبيق أفضل الحلول التقنية والذكية لإنجاز الأعمال وتقديم الخدمات بما يحقق الاستراتيجية المنشودة . وقدم رائد أيوب مدير مشروع نظام "مواردنا" شرحا مفصلا حول النظام والاجراءات التي سيتم تطبيقها من خلال النظام والتي ستستمر خلال الـ 22 شهرا القادمة اعتبارا من الأول من شهر سبتمبر الجاري على أربع مراحل وتنفذ خلالها سلسلة من الاجتماعات واللقاءات



تطبيق ذكي يحدد خصومات الجهات لموظفي حكومة رأس الخيمة

المقدمة للموظفين بين 3% و45%، حيث تستفيد من هذه الخصومات 19 جهة حكومية محلية في الإمارة. وتشمل الخدمة موظفي الحكومة وأسرهم، بدوائر الموارد البشرية، والمالية، والديوان الأميري، والتشريعات والضيافة، والآثار والمتاحف، والجمارك، والتنمية الاقتصادية، والأشغال والخدمات العامة، والبلدية، والمحاكم، والنيابة العامة، وهيئة حماية البيئة والتنمية وهيئة الحكومة الإلكترونية إضافة لبرنامج الشيخ صقر للتميز الحكومي، ومؤسسة صقر بن محمد القاسمي للأعمال الخيرية، ومؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة وهيئة رأس الخيمة لتنمية السياحة، وغرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة والجامعة الاميركية في الإمارة.

أطلقت دائرة الموارد البشرية في رأس الخيمة تطبيق مزايا وهو أول تطبيق ذكي على مستوى الجهات المحلية في الإمارة، حيث يعزز المبادرة التي بدأت منذ عام واحد، والمتخصصة بتقديم خصومات ومزايا لموظفي حكومة رأس الخيمة. وأوضح الدكتور محمد عبداللطيف خليفة مدير دائرة الموارد البشرية في المؤتمر الصحفي الذي خص لإطلاق المبادرة، أن الدائرة تسعى بكل امكانياتها لتوفير سبل الراحة والتميز لموظفي حكومة رأس الخيمة، مثنياً دور الشركات المتعاونة مع مبادرة الدائرة، إذ بلغ عدد الشركات المخفظة لموظفي حكومة رأس الخيمة 110 شركات، حتى الآن، تتوعت ما بين شركات خدمية وتجارية رائدة، وتراوحت نسب الخصومات

دائرة الموارد البشرية تكرم شركائها الاستراتيجيين

التعليم و4 شركاء في المسؤولية المجتمعية و2 من الشركاء المزودون و114 شركة ضمن مبادرة مزايا والتي تعني بتوفير خصومات لموظفي حكومة رأس الخيمة. من لهم الأثر الكبير في تحقيق أهداف الدائرة.



تماشيا مع الهدف الاستراتيجي لدائرة الموارد البشرية "بتعزيز العلاقة مع الشركاء والمجتمع"، قامت دائرة الموارد البشرية بتكريم شركائها الإستراتيجيين ضمن حفل تكريم الشركاء لعام 2015، والذي كان لهم الدور الفعال والمساهمة في تحقيق استراتيجية الدائرة بما تشمله من برامج ومبادرات تقدمها لمتعاملها وللمجتمع، وقد شارك في الحفل ممثلي الجهات الحكومية والاتحادية والقطاع الخاص من مختلف الجهات ضمن تصنيف يوائم استراتيجية الدائرة. وقامت الاستاذة/ شيخة علي الحبسي بتقديم الحفل واستعراض الخطة الاستراتيجية للدائرة لعام 2015-2017 ومن ثم قام مدير عام الدائرة بإلقاء كلمة افتتاحية وشكر وتقدير الشركاء، من خلال تكريم 129 شريك منهم 7 شركاء استراتيجيين في الخدمات والعمليات وشركيين في



إدارة التعويضات بدائرة الموارد البشرية تنظم ورشة عمل حول آلية احتساب نهاية الخدمة لموظفي حكومة رأس الخيمة

نظمت إدارة التعويضات بدائرة الموارد البشرية برأس الخيمة ورشة عمل حول آلية احتساب نهاية الخدمة لوحدات الموارد البشرية في حكومة رأس الخيمة، بحضور 17 من مسؤولي الموارد البشرية بـ 7 جهات حكومية رأس الخيمة، وذلك ضمن أهداف وخطط الدائرة الاستراتيجية في تمكين الجهات الحكومية.

كما تناولت الورشة محاور منها:

- الحد الأعلى لمصاريف المشاركات التدريبية والتطويرية للموظف
- فئات وضوابط صرف علاوة الدراسات العليا.
- تعميم ضوابط النذب والإعارة...
- نسبة الالتزام لمشروع تنقية البيانات.

- الرد على الإستفسارات التي وردت من قبل وحدات الموارد البشرية في الجهات الحكومية.

كما أشارت بديرة المزروعى نائب مدير عام دائرة الموارد البشرية أن الدائرة ضمن خطتها الاستراتيجية 2015-2017 ستركز على التحول اللامركزي، وإعطاء صلاحيات للجهات الحكومية، وذلك من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني الجديد "مواردنا".



دائرة الموارد البشرية تخرج الدفعة الأولى من منتسبي دبلوم الإحصاء ودبلوم السكرتارية المهني ودبلوم المحاسبة

احتفت دائرة الموارد البشرية بالباحثين عن عمل ضمن حفل تكريم خريجي دفعات الدبلومات المهنية بالتعاون مع الجامعة الامريكية في رأس الخيمة، حيث قامت الدائرة في ديسمبر بتخريج دفعة من المتدربين الباحثين عن عمل تضم 19 مواطناً في تخصص المحاسبة حيث استغرقت الدورة 125 ساعة تدريبية، كما قامت الدائرة بتخريج خريجي دبلوم السكرتارية المهني والبالغ عددهم 8 موظفين من موظفي الدوائر الحكومية وعدد 10 باحثين عن العمل حيث استغرقت الدورة 96 ساعة تدريبية والتي استمرت لمدة ثلاثة أشهر. وقامت الدائرة أيضاً بتخريج دفعة من دبلوم الإحصاء المهني، حيث بلغ عددهم 7 موظفين من موظفي الدوائر الحكومية وعدد 9 باحثين عن العمل الحاصلين على تخصص الإحصاء، حيث استغرقت الدورة 72 ساعة تدريبية، وحصل جميع المواطنون المتدربون على شهادة دبلوم في ختام الدورة.

كما حضر التكريم البروفيسور حسن حمدان العلكيم، رئيس الجامعة، والسيدة نورة الشحي مديرة التدريب والتطوير المهني في دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة، وهشام مزغني مدير مركز التدريب المستمر التابع للجامعة الأمريكية.

موظفي الدوائر الحكومية وعدد 10 باحثين عن العمل حيث استغرقت الدورة 96 ساعة تدريبية والتي استمرت لمدة ثلاثة أشهر. وقامت الدائرة أيضاً بتخريج دفعة من دبلوم الإحصاء المهني، حيث بلغ عددهم 7 موظفين من موظفي الدوائر الحكومية وعدد 9 باحثين عن العمل الحاصلين على تخصص الإحصاء، حيث استغرقت الدورة 72 ساعة تدريبية، وحصل جميع المواطنون المتدربون على

احتفت دائرة الموارد البشرية بالباحثين عن عمل ضمن حفل تكريم خريجي دفعات الدبلومات المهنية بالتعاون مع الجامعة الامريكية في رأس الخيمة، حيث قامت الدائرة في ديسمبر بتخريج دفعة من المتدربين الباحثين عن عمل تضم 19 مواطناً في تخصص المحاسبة حيث استغرقت الدورة 125 ساعة تدريبية، كما قامت الدائرة بتخريج خريجي دبلوم السكرتارية المهني والبالغ عددهم 8 موظفين من

التميز طريق النجاح لقاء أسرة الدائرة

نظمت دائرة الموارد البشرية لقاء أسرة الدائرة والذي يعتبر لقاء دوري تعقده الدائرة لجميع موظفيها، وتمثل اللقاء السادس الذي كان تحت عنوان "التميز طريق النجاح" والذي قام بتقديمه مدير عام الدائرة الدكتور محمد عبداللطيف، وتناول من خلال اللقاء طرح محاور مهمة منها مفهوم التميز كيفية وأسباب التميز وأنواع ومجالات

مستويات التميز وأساسيات تحقيق التميز في المؤسسة كما تم استعراض نموذج رأس الخيمة للتميز، كما حضر اللقاء جميع موظفي الدائرة



R الاعتمادية □ الدقة - السرعة - المرونة - التكلفة
الضمان □ التأهيل - الأخلاقيات - الالتزام
الجماليات □ الجوانب الشكلية والتصميمية
المشاعر □ الأسلوب - الاحترام والتقدير
استجابة □ تقبل الملاحظات - الاستجابة للشكاوي
مع المتغيرات

تمكين الموارد البشرية



ابعاد التمكين

هناك خمس أبعاد كما ذكرها الدكتور سعد العتيبي هي:

البعد الأول: المهمة

يهتم هذا بحرية التصرف التي تسمح للفرد الذي تم تمكينه من أداء المهام التي وظيف من أجلها، وإلى أي مدى يسمح للفرد الممكن من تفسير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المنظمة كرضا العاملين على سبيل المثال.

البعد الثاني: تحديد المهمة

يأخذ هذا البعد بعين الاعتبار كمية الاستقلالية المسئول عنها الموظف أو مجموعة الموظفين للقيام بمهام عملهم. وإلى أي مدى يتم توجيههم، أو حاجتهم للحصول على إذن لإنجاز المهام التي يقومون بها؟ وإلى أي درجة توضح سياسات وإجراءات المنظمة ما يجب القيام به، ومن ثم إعطاء الفرصة للموظفين للقيام بإنجاز المهام؟ وإلى أي مدى هناك تضارب بين مسؤولية الاستقلالية والأهداف المرسومة من قبل المديرين لتحقيق الأداء الفعال؟

البعد الخامس: الثقافة

يبحث هذا البعد في مدى قدرة ثقافة المنظمة على تعزيز الشعور بالتمكين. وإلى أي مدى يمكن وصف الثقافة كبيروقراطية، موجة للمهمة، الأدوار، أو التحكم. فالثقافة التنظيمية التي توصف بالقوة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة لنجاح التمكين. بل على الأرجح قد تشكل عائقاً لبيئة التمكين.

الغرض من التمكين

وأهم الأسباب الداعية إلى تمكين الموارد البشرية المتميزة :

أولاً : القدرة على التعامل مع عالم يتصف بالتقلب، وارتفاع حالات عدم التأكد والمخاطرة.

ثانياً: المرونة والقدرة على التخلص من الأساليب النمطية إلى أساليب غير جامدة لمواكبة ظروف البيئتين العامة والخاصة.

ثالثاً: التحرر من أسر الخبرات السابقة، وحصص المورد البشري الكفاء الفاعل في نطاق ضيق لا يتجاوز حدود وظيفته.

رابعاً: استثمار الطاقات الذهنية ورأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية والابتكارية للموارد البشرية لتحسين إنتاجية المنظمة.

خامساً: الطموح والتطلع إلى مستقبل أفضل باستمرار، وعدم الركون إلى ما حققه الفرد من نجاحات سابقة.

وأخيراً: اكتشاف القدرات القيادية بتحميلهم مسؤوليات ومنحهم صلاحيات ودرجة من الاستقلالية.

مفهوم التمكين

وهذه القوة تتخذ عدة أشكال على حسب التخصص الذي تطبق فيه، وفي علم الإدارة، هناك مجموعة من العناصر التي يمكن أن تعتبر جوانب قوة تمكن الموظف من أداء عمله بشكل أفضل، مثل الصلاحية، المسؤولية، المعرفة، المظهر، التكنولوجيا، العلاقات، المال، وسمة الشخصية.

لكن عملية التمكين هي أبعد من عملية إعطاء الموظف الصلاحية، إذ أنها تشمل دائرة أوسع تضم المعرفة والمستوى التقني والثقة بالذات، وهذه المهارات الذاتية من شأنها إذا وضعت في قالب الصحيح أن تعطي الموظف أفضل النتائج على صعيد عمله.

للإدارة الحديثة أساليب وأوجه متعددة، ركزت في مجملها على طرح مفاهيم متطورة للتعامل ضمن منظومة العمل الإداري. ومن هذه المفاهيم الحديثة، مفهوم التمكين " Empowerment"، وهو مفهوم بدأ طرحه منذ فترة، إذ بدأ ينتشر لتعزيز جهود الجودة الشاملة في المؤسسات.

وهذا المفهوم مشتق من كلمة power، أي القوة، وإذا ترجمناها إلى العربية، فنحن نعني التمكين، وعندما نعرف التمكين كمفهوم إداري، فغالبية التعاريف تتفق على أن التمكين يختص بمنح الموظف السلطة المتعلقة بالأعمال والموضوعات ضمن تخصصه الوظيفي، وتحريره من الضبط المحدد عن طريق التعليمات، ومنحه الحرية لتحمل مسؤولية آرائه، وقراراته، وتطبيقاته.



الموارد البشرية برأس الخيمة تنظم المرحلة الثانية من مسابقة صحتي مسؤوليتي لموظفي الحكومة

تناول الوجبات الغذائية الصحية بما يتناسب مع نتائج الفحوصات وبعد نهاية الفعالية تم تسليم الموظفين المشاركين نتائج الفحوصات النهائية للمرحلتين. وقالت بديرة المزروععي نائب مدير عام دائرة الموارد البشرية ان الدائرة تهدف من خلال تنظيم هذه المسابقة الى الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين من خلال خلق نوع من المنافسة بين الدوائر والموظفين لنشر الثقافة الصحية لان صحة الموظف من العوامل الاساسية لزيادة الانتاجية والاستمرار في العمل والقدرة على الابداع والابتكار ومن جهة اخرى سيكون هناك حفل لتكريم للجهات الفائزة والموظفين الفائزين في المسابقة

نظمت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة بالتعاون مع مستشفى رأس الخيمة المرحلة الثانية من المسابقة الصحية "صحتي مسؤوليتي" والمخصصة لموظفي دوائر ومؤسسات حكومة رأس الخيمة والتي استمرت على مدار شهر وذلك لقياس نسبة التحسن التراكمية لصحة موظفيها. وتمثل المسابقة في اختيار 20 موظفا من كل دائرة للمشاركة في الفحوص الطبية المختلفة وعمل تقييم للنتائج من خلال زيارات ميدانية لطاقتهم طبي من مستشفى رأس الخيمة للدوائر والمؤسسات المشاركة. واشتملت الفحوصات على قياس مستوى الضغط والسكر بالدم والتنفس ونسبة الدهون في الجسم الى جانب تقديم الإرشادات والنصائح الطبية للمشاركين بأهمية المحافظة على صحتهم من خلال

بمشاركة الدائرة مع الجهات الحكومية برأس الخيمة تنظم فعاليات #يوم_الشهيد

وزارة الاقتصاد وبرنامج الشيخ صقر للتميز الحكومي وغرفة رأس الخيمة وموظفي صندوق خليفة. وقام الحضور بتكيس الاعلام في الثامنة صباحا وفي تمام الساعة 11:30 صباحا تجمع موظفو مبنى غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة ليقفوا دقيقة دعاء صامت لأرواح شهداء الوطن وتلاها رفع العلم والنشيد مرفقا بالسلام الوطني للدولة. وأكد الجميع امتنانهم لما قدمه شهداء الوطن من تضحيات في سبيل تعزيز الأمن والزود عن تراب هذا الوطن الغالي.

شاركت عدد من الدوائر والمؤسسات الحكومية في إمارة رأس الخيمة بفعاليات يوم الشهيد وذلك تنفيذا لتوجيهات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله بأن يكون يوم 30 نوفمبر من كل عام يوما للشهيد اجلالا واكبارا وعرفانا بتضحيات شهداء الوطن في الميادين العسكرية والمدنية والإنسانية كافة. شارك في الفعالية سعادة الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة أمين عام المجلس التنفيذي لإمارة رأس الخيمة و مروان محمد القاضي مدير فرع صندوق خليفة لتطوير المشاريع في رأس الخيمة ومحمد حسن السبب مدير عام غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة بالوكالة وعدد من المسؤولين والموظفين من ودائرة الموارد البشرية وهيئة تنمية وتطوير السياحة



دائرة الموارد البشرية تساهم في احتفالات اليوم الوطني 44

وسعادة عارف المزكي عضوا مجلس إدارة الغرفة، ومروان محمد القاضي مدير فرع صندوق خليفة في رأس الخيمة، وعدد من موظفي الدوائر والمؤسسات والعملاء والمراجعين. تضمن الحفل عدداً من الفقرات التي جاءت تضامناً مع القوات المسلحة، ومن بينها السلام الوطني وأداء القسم وفديو الشهيد وفقرات استعراضية وشعرية، قدمتها 3 مدارس والشاعر أحمد العسم، إضافة إلى مسابقات وسحوبات على تذكرة سفر وإفطار شعبي للحضور.

أقامت اللجنة المشتركة لتنظيم فعاليات اليوم الوطني الـ44 التي تضم غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة، وهيئة السياحة، وصندوق خليفة لتطوير المشاريع، ودائرة الموارد البشرية، ووزارة الاقتصاد وبرنامج الشيخ صقر للتميز الحكومي احتفالاً بمناسبة اليوم الوطني الـ44 للدولة. حضر الاحتفال سعادة الدكتور محمد عبد اللطيف خليفة الأمين العام للمجلس التنفيذي برأس الخيمة، وسعادة محمد أحمد الكيت المستشار في الديوان الأميري، وسعادة وليد عبدالكريم النائب الثاني لرئيس مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة، وسعادة يوسف إسماعيل

دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة تحتفل بيوم العلم

الإمارات الابرار بواقر رحمته وعظيم مفرته الذين شاركوا وضخوا بانفسهم من أجل نصرة اخوانهم في تأديه الواجب الوطني ، ويشفى الجرحى، وينصر الجنود المرابطين في قوة التحالف العربي في اليمن ، ويردهم سالمين.

إحتفلت دائرة الموارد البشرية برأس الخيمة بيوم العلم، الذي يتزامن مع ذكرى تولي صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله مقاليد الحكم بتاريخ 3/11/2015. حيث شاركت الدائرة برفع العلم مع غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة والجهات العاملة بمبنى الغرفة، كما نظمت الدائرة فعالية بهذه المناسبة داخل الدائرة حيث قام موظفي الدائرة واطفالهم بتريد النشيد الوطني لدولة الامارات العربية المتحدة اثناء رفع العلم على سارية رمزية خصصت سنوياً للاحتفال بهذه المناسبة الوطنية، كما صاحبت الفعالية تزيين مكاتب الموظفين بالاعلام. وقالت بديرة المزروععي نائب مدير عام دائرة الموارد البشرية "إن يوم العلم يمثل مناسبة عظيمة فخر بها، و تعبيراً عن مشاعر الحب والوفاء والانتماء الذي يكنه شعب الامارات لدولة الامارات العربية المتحدة و لقيادته الرشيدة، ورسالة للعالم بقوة التلاحم والولاء بين الشعب والقيادة، كما دعت بديرة المزروععي الله القدير بان يتغمد شهداء





البرامج التدريبية للمشرفين في الحكومة

هذه البرامج على استراتيجيات التعامل مع الأنماط المختلفة من الرؤوسيين المهارات السلوكية والشخصية للتعامل مع الرؤوسيين مبادئ تفويض الصلاحيات والتمكين الوظيفي الفعال وخصائصه وشروط اختيار الشخص المناسب لعملية تفويض الصلاحيات أو التمكين الوظيفي، كما بلغت نسبة الرضا عن البرامج المقدمه للمشرفين الى (91%).

ومن منطلق التركيز على المشرفين وتحقيقاً لإدارة متميزة للموارد البشرية وبعد الإطلاع على احتياجات الموظفين في اللقاءات المختلفة وورش العمل فقد تم عقد (3) برامج تدريبية وتدريب (81) مشرف وذلك في المحاور التالية: التفكير الإبداعي وإدارة التغيير، ومهارات التعامل مع الرؤوسيين، والتمكين الوظيفي وتفويض الصلاحيات وتم التركيز في



البرامج التدريبية لموظفي الحكومة

الرضا (88%)، وقد تم التركيز فيها على كيفية العرض والإلقاء واعداد البرامج التدريبية، مفهوم الذكاء الإجتماعي وكيفية تطبيقه، كيفية اكتساب روح المبادرة، وكيفية التعامل مع مختلف أنواع الشخصيات في العمل.

وفيما يخص البرامج التدريبية للموظفين فقد تم عقد (4) برامج تدريبية مهارات العرض والإلقاء، الذكاء الإجتماعي والعاطفي في العمل، روح المبادرة في العمل، فن التعامل مع الزملاء في العمل وذلك بتدريب عدد (104) موظف وكانت نسبة

برامج تطوير الموارد البشرية لعام 2015

من خلال دراسة الوضع السابق للبرامج التدريبية المقدمه من قبل إدارة الأداء والتطوير الوظيفي لموظفي الحكومة وبعد تحديد الاحتياجات المختلفه في كافة المجالات وتحقيقاً للأهداف الاستراتيجية لدائرة الموارد البشرية لخدمة المستويات المختلفه في مجال التدريب والتطوير فقد تم تصنيف البرامج التدريبية حسب الفئات المستهدفه الى ثلاث فئات : وحدات الموارد البشرية، المشرفين وموظفي حكومة رأس الخيمة.

البرامج التدريبية لوحدات الموارد البشرية

عدد (51) موظف وبلغت نسبة الرضا عن البرامج التدريبية المقدمة في هذا المجال (94%)، وقد تم التركيز على تحقيق التوقعات التالية لخدمة وحدات الموارد البشرية في تلبية احتياجات الموظفين في الحكومة على كيفية تخطيط الموارد البشرية والقوى العاملة ، علاقة التدريب بإدارة وتنمية الموارد البشرية ، شرح مفاهيم إدارة الكفاءات والمواهب المتميزة ، كيفية اختيار و تقييم الكفاءات والمواهب المتميزة ، كيفية إعداد الهيكل التنظيمي وانواعها .

عمدت ادارة الأداء والتطوير الوظيفي الى تحديد الاحتياجات التطويرية لوحدات الموارد البشرية في الجهات الحكوميه من خلال استطلاع رأيهم حول البرامج التي تخدم إدارة الوحدات في التجاوب مع متطلبات الموظفين بالإضافة إلى دراسته الوضع الحالي للوحدات وتحدي نقاط التحسين المطلوبه لتطويرهم وقد تم بناء عليه التخطيط لتحديد ثلاث محاور رئيسية تم التركيز عليها خلال العام وهي: الهيكل التنظيمي ، إدارة الكفاءات ، مهارات تنمية الموارد البشرية حيث تم تدريب

التحديات والصعوبات

سوء فهم أو خلل في إيصال المعلومة، و هذا ما أحاول علاجه أولاً من خلال التواصل الفعال لفهم الآخرين و إيصال الفكرة إليهم بالطريقة الصحيحة.

وحول كيفية تعامله مع الصعوبات والمشكلات التي قد تواجهه في العمل قال " أنظر إلى الصعوبات و المشاكل من منظور كونها تحدياً آخر يجب علي أن أجتازه للوصول إلى هدفي، و هنا لا أنسى أن أذكر أهمية الهدفية و السعي ورائها بإصرار، و المشاكل في معظم الحالات سببها

التدريب والتطوير

والتنظيم فإن من أهم المهارات التي طورتهها مهارة حسن الإدارة و التعامل مع فرق العمل و إدارة الموارد البشرية بفاعلية و قد استفدت منها كثيراً في العمل و في حياتي الخاصة، كما أنني أميل إلى التنظيم الإداري وحب إدارة العمل والأفراد و قد أتاح لي العمل في دائرة جمارك رأس الخيمة فرصة الاستفادة من هذا الميول في خدمة المجتمع و الدولة وأستطيع القول أن الدائرة وفرت لي البيئة الناجحة لأحقق طموحاتي.

ويشيد أن الدورات التدريبية من أهم آليات تطوير الفكر و أسعى على الدوام إلى الاستزادة منها على سبيل المثال حضرت دورة إعداد القيادات عام 2014 مع كوكبة من قيادات إمارة رأس الخيمة و كانت دورة ناجحة تمتاز بشموليتها بما يتعلق بالمهارات التي يجب أن يتحلى بها كل قائد و تعلمت منها أهمية التواصل المستمر و مواكبة التغيرات و الإطلاع على كل ماهو جديد ونافع.

وأضاف " في مسيرتي المهنية تمكنت بفضل الله من تنمية الكثير من مهاراتي الفردية و المهنية، و لكون شخصيتي تتسم بحب الإدارة

التمكين

يرى مروان دوريبيني أن سر نجاح أي قيادي يمكن في التمكين الناجح و هو سلم للإرتقاء و تطوير العمل وفرصه لإبراز الطاقات الكامنة و الاستفادة منها. كما وضح بعض خصائص للتمكين من وجهة نظره وهي :

- توضيح الرؤية و ارتباطها مع رؤية و رسالة المؤسسة
- المتابعة و تقديم النصيحة لكن عن بعد
- نشر فكر العمل بروح الفريق و المطلحة العامة
- التحفيز المادي و توفير الأدوات المساعدة و الموارد المختلفة
- التحفيز المعنوي بمنح الثقة و توضيح أن ارتكاب الأخطاء أمراً طبيعياً و الأهم هو التعلم منها
- تقديم القدوة الحسنة في الإدارة و التنظيم

كلمة أخيرة

وعند سؤاله عن الشخص المساند له لتحقيق أهدافه وتميزه في الحياة أجاب " والدتي-حفظها الله- لها الفضل الكبير في دفعي إلى الأمام، و غذتني بتجربتها في الحياة و حكمتها في التعامل مع صعوبات الحياة، و التي منحي الثقة في نفسي التي هي وقود تميزي، و لا أنسى زوجتي التي كانت نعم العون و الناصح "

وختتم دوريبيني الحوار بنصيحة قدمها لموظفي حكومة رأس الخيمة والمجتمع قائلاً " إخوتي، نحن جنود هذا الوطن، كلنا يخدم في مجاله فلنكن خير جنود و لنبذل جهدنا في تقديم الغالي و النفيس في سبيل رفعته و تقدمه و لنستمر كخير لرسالة التعاون و الإخاء كما اعتاده منا القاصي و الدانيي."



اليد الواحدة لا تصفق

هي المقولة التي يعتد بها مروان محمد دوريبيني مدير إدارة الشؤون الجمركية في دائرة الجمارك برأس الخيمة، الحاصل على شهادة البكالوريوس في الشريعة حيث كان من إنجازاته الأخيرة حصوله على جائزة التميز الحكومي فئة المدير/المشرف الإداري المتميز (مدير إدارة) في عام 2014، وفيما يلي نص الحوار الذي أجريته معه:



مروان محمد دوريبيني

التميز

يرى الاستاذ/ محمد دوريبيني أن من أهم مقومات التميز هي: الإلتزام والإصرار والحفاظ على الروح الإيجابية في العمل والبحث المستمر والاستزادة من المعارف وأهمية استشعار الدور الذي يقوم به الفرد في خدمة وطنه ومجتمعه ورد الجميل.

ومن أبرز الإنجازات التي حققها في مجال عمله كانت إعداد هيكلية الإدارة وتطبيق التدوير الإداري في الكثير من الإدارات وتحقيق العدل الوظيفي وتحقيق التنظيم الإداري.

وأبدى حول الأساليب التي يتبعها لتحقيق التميز في المؤسسة قال " أحاول باستمرار الإطلاع على أفضل الممارسات على المستويات الفردية و والمؤسسات المحلية و الدولية و تطبيقها في الإدارة، و بلا شك فإن نموذج جائزة التميز المؤسسي لبرنامج الشيخ صقر يضمن تحقيق التميز المنشود من خلال معاييره التي وضعت لإرساء نموذج إقليمي فريد في التطوير المؤسسي."

الحصاد

وقد حصد مروان محمد دوريبيني على عدة جوائز من أهمها:

- المركز الأول بجائزة الموظف الإداري المتميز
- الموظف المتميز، لعدة سنوات على مستوى الدائرة
- الموظف المبدع
- مدير الإدارة المتميز - المركز الثاني عام 2013
- مدير الإدارة المتميز - المركز الأول عام 2014

أطعمة تحفز على الإبداع

قد يعاني أغلب الموظفين أثناء عملهم بحالة عدم التركيز ، أو الشرود الذهني ، فلا يستطيعون التركيز في أمور صغيرة ، يفقدون القدرة على تذكر شيء معين حدث في وقت قريب ربما أو في وقت بعيد، هنالك عوامل عدة قد تساهم في تعزيز هذه المشكلة للشخص ، و قد تكون أسباب هذا الشخص تختلف عن الشخص الآخر ، إما بسبب نقص الفيتامينات أو نقص العناصر الغذائية التي يحتاجها الجسم والدماغ وهنالك 10 أطعمة لنظامنا الغذائي تعطي القوة للعقل على التفكير بشكل أسرع ليزيد الإبداع.



السكريات

تقوي الأعصاب والذاكرة وتزيد قوة الدماغ.

العنب

يحسن الذاكرة ويساعد على تذكير الأشياء والأحداث بوضوح.

البيض

ينشط الذاكرة، ويقلل من مخاطر مرض الزهايمر.

الأسماك

تطيل فترة القدرة على الانتباه الجيد.

البروكلي

يساعد الدماغ على ترميم وشفاء نفسه وتحسين قدراته.

الجزر

ينشط عملية التمثيل العضوي في المخ.

البصل

يساعد في حصول المخ على الأكسجين بشكل أفضل

الشيكلاته الداكنة

تمد الدماغ بالطاقة بسرعة وبشكل كبير.

الشوفان

يساعد على تدفق الأكسجين بشكل أفضل إلى الدماغ.

الزنجبيل

يساعد الدماغ على حفظ المعلومات والوصول لأفكار جديدة.

انت تسأل .. والموارد البشرية تجيب



ماهي الإجراءات المتبعة لاستلام الموظف المستقبلي مستحقات نهاية خدمته؟

- المواطنين:**
- بعد اعتماد طلب الاستقالة من الإدارة العليا يتم إصدار قرار استقالة
 - إعداد إجراء مالي لاحتساب رصيد الإجازات والراتب المستحق عن المدة التي عمل بها خلال الشهر
 - يتم تعبئة استمارة نهاية الخدمة مع إرفاق المستندات التالية (صورة من جواز السفر والهوية الإماراتية، رسالة طبق الأصل من البنك موضح فيها رقم الحساب)
 - ترسل الاستمارة مع المرفقات والإجراء المالي إلى هيئة المعاشات في إمارة دبي لصرف مكافأة نهاية الخدمة
 - يتم استلام مكافأة نهاية الخدمة عن طريق البنك.
- غير المواطنين:**
- يتم احتساب رصيد الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة حسب مدة خدمة الموظف المستقبلي وتصرف عن طريق دائرة المالية أو دائرة البلدية
 - يتم إيداع المبلغ في حساب الموظف المستقبلي.

ماهي الإجراءات المتبعة في حال استقالة الموظف وعدم رغبته في اتمام فترة الانذار؟

الموظف المقين تحت التدريب والذي لم يكمل 9 أشهر من تاريخ تعيينه ليس له فترة إنذار . الموظف المعين باحتساب خبرته السابقة وقد أكمل 6 أشهر من تاريخ تعيينه يجب أن يدفع راتب شهر الإنذار. في حال عدم رغبته في اتمام فترة الإنذار يطلب تقليص فترة الإنذار على أن يدفع راتب فترة الإنذار المتبقية أو تخصم من مكافأة نهاية الخدمة.

ماهي السنة التعاقدية للموظف؟

السنة التي تبدأ من تاريخ تعيين الموظف وتكرر بعد (12) شهراً. مثال: 11/07/2010 هو تاريخ تعيين الموظف. السنة التعاقدية للموظف هو 11/07/2015-11/07/2016.

ما هي ضوابط الحصول على إجازة مرضية؟

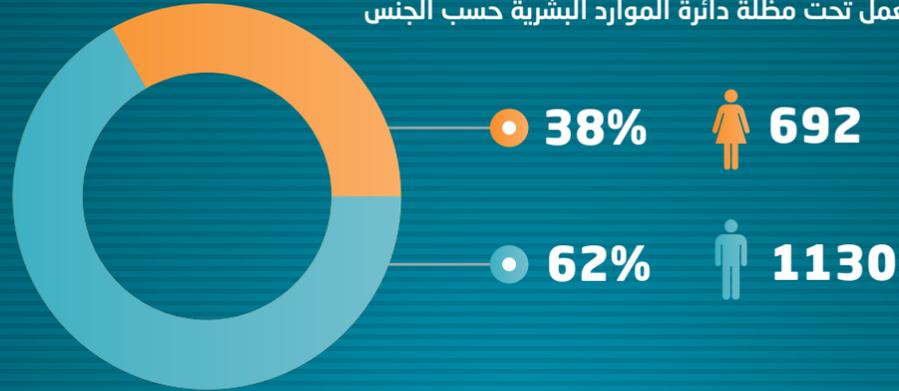
- لا يتطلب اعتماد الإجازة المرضية القصيرة ليوم واحد تصديق التقرير الطبي من وزارة الصحة
- في حال كون المواعيد المرضية ليوم واحد تخصم من رصيد الإجازات المرضية القصيرة للموظف
- في حال كون المواعيد العلاجية مستمرة وفقاً لتقدير الطبيب المعالج تخصم أيام المراجعات المرضية من رصيد الإجازات المرضية المتوسطة للموظف، بشرط تقديم تقرير طبي معتمد يوضح المدة ودورية تكرار هذه المراجعات.

ماهي ضوابط تعيين الموظف البديل للموظف الملحق في الخدمة الوطنية أو الإحتياطية (عقد مؤقت)؟

- امتلاك المؤهلات العلمية والعملية اللازمة لشغل الوظيفة.
- اجتياز الاختبارات والمقابلات وأنظمة التقييم بنجاح.
- أن يكون لائق طبياً للعمل.
- الحصول على شهادة الحالة الجنائية.
- الحصول على الموافقة الأمنية ويتم مخاطبة مكتب الأمن في رأس الخيمة من خلال الجهات الحكومية.
- أن لا يقل عمره عن 18 سنة ميلادية.
- أن يكون وضعه القانوني فيما يتعلق بالعمل متوافق مع قوانين الإقامة وشؤون الأجانب السارية (غير المواطنين).

إحصائيات لموظفي حكومة رأس الخيمة عام 2015 حسب الجنس للجهات التي تعمل تحت مظلة دائرة الموارد البشرية

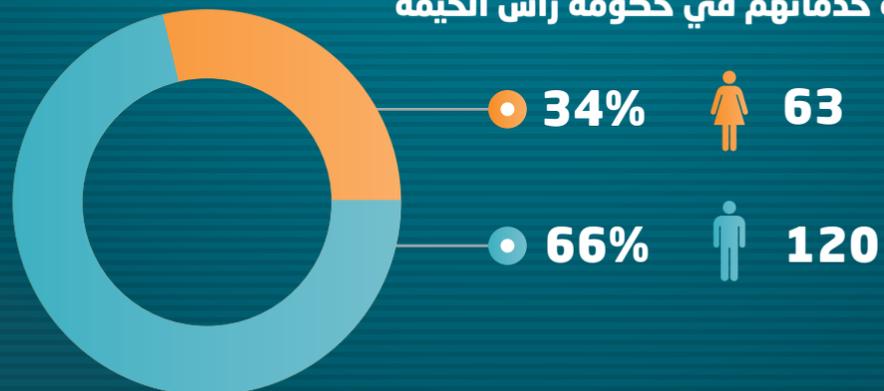
إجمالي عدد موظفي حكومة رأس الخيمة لعام 2015 للجهات التي تعمل تحت مظلة دائرة الموارد البشرية حسب الجنس



عدد التعيينات الجديدة في حكومة رأس الخيمة



عدد المنتهية خدماتهم في حكومة رأس الخيمة



ثقافة الموارد البشرية (اعمل بذكاء)

يقول جورج سوليفان في كتابه "اعمل بذكاء وليس بشقاء" بأن المديرين ينقسمون إلى نوعين، أحدهما يكسب والأخر يخسر، ويؤكد أن من يكسب هو من يعمل بذكاء، وليس بشقاء، والمدير الذي يعمل بذكاء لديه المميزات الخمسة التالية:

- 1 - صاحب رأي يركز على النجاح، وواثق ومعتز بنفسه ولديه توقعات.
- 2 - قادر على صياغة الأهداف، والعمل الذكي لتحقيقها.
- 3 - يركز ويهتم ويضحي بكل ما لديه، من أجل العلم والتعلم والتعليم.
- 4 - قادر على السيطرة على الآخرين من خلال تعامله المميز معهم.
- 5 - لديه القدرة الفذة للتعبير الشفهي، والكتابي بأسلوب متميز.



الاتصال والتواصل بينك وبين مديرك

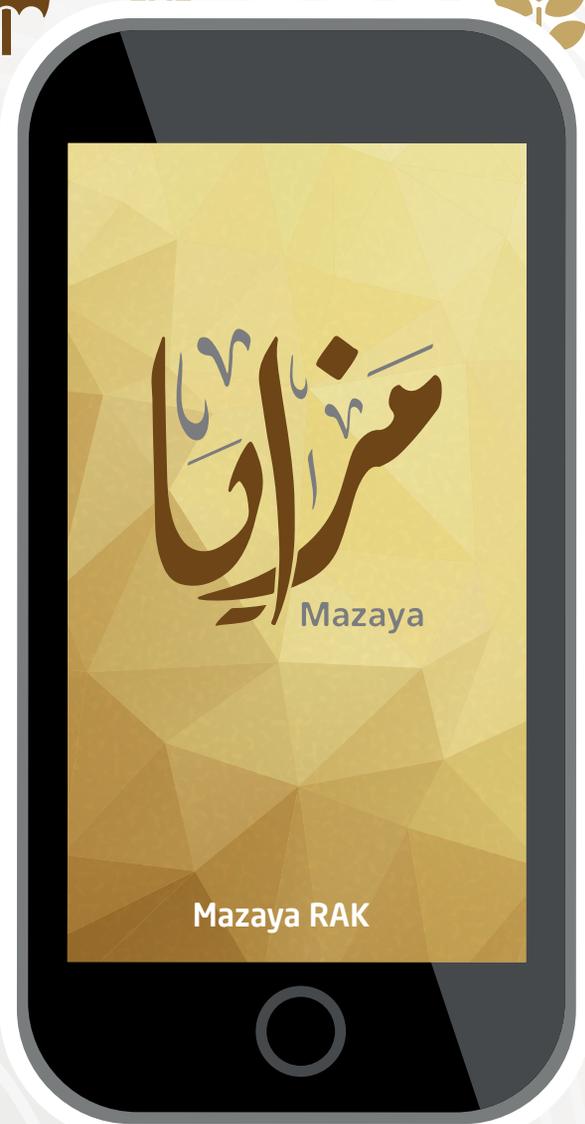
يمكنك استخدام هذا الاختبار لقياس مدى فعالية الاتصال بينك وبين مديرك المباشر.

ضع إشارة (X) أمام العبارات التي توافق عليها:

- استطيع طلب المساعدة من مديري دون احساس بالحرج.
- مديرني يقدر الانجازات الكبيرة التي احققها.
- اعرف تماماً كل ما يتوقعه مديري مني.
- يساعدني مديري على تحسين أدائي عندما احتاج المساعدة.
- اعرف اسباب القرارات التي اتخذها مديري.
- اعرف أهم شئئين على أن اعملهما للحصول على درجة أعلى عند تقييم أدائي هذا العام.
- مديري يعرف ويتفهم أهدافي الشخصية.
- يصارحني مديري فوراً عندما ارتكب خطأ، ولكن دون أن يحط من شأنني وشأن عملي.
- استطيع أن اختلف مع مديري في وجهات النظر عندما نتحدث في شؤون العمل.
- مديري يعرف المشكلات الحقيقية التي علي التغلب عليها أثناء عملي.

تحليل اختبار هل تجيدون الاتصال ؟

- إذا حصلت على 10 فإن اتصالاتك بالمدير رائعة.
 - إذا حصلت على 8-9 فإن اتصالاتك جيدة.
 - إذا حصلت على 6-7 فإن اتصالاتك متوسطة الجودة.
 - إذا حصلت على 5 أو أقل فإن اتصالاتك متعثرة وعليك تعلم مهارات الاتصال أو اكتساب المزيد من مهارات التعامل مع المديرين.
- اعيدوا قراءة الأسئلة العشرة وتخلوا كيف يمكن أن يجيب أنجح زملائكم في كل منها، ثم حاولوا تقليد هؤلاء الناجحين.



الآن ..

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

Mazaya RAK



مزاييا .. برنامج خصومات لموظفي حكومة رأس الخيمة