



GOVERNMENT OF SHARJAH  
Department of Human Resources

حكومة الشارقة  
دائرة الموارد البشرية

# النشرة الثالثة لنظام إدارة رأس المال البشري سبتمبر و أكتوبر و نوفمبر

2019

3

# 01

## الأجند

الإفتتاحية

1

أهداف ومميّزات النظام

2

اللجان التي تساهم في تطوير النظام

3

تنسيق ومتابعة الزيارات

4

الإنجازات

5

الخطوات التالية

6

# الإفتاحية

نظام إدارة رأس المال البشري (HCM) هو نظام شامل متكامل يساهم في تطوير عمليات الموارد البشرية ورفع الإنتاجية وفق أفضل ممارسات اتمتة نظم وعمليات الموارد البشرية المعتمدة عالمياً، فنحن نؤمن أن رأس المال البشري هو ثروتنا الحقيقية في بناء الوطن. وهذه الرؤية المستلهمة من قيادتنا الرشيدة تتطلب الوقوف على جملة من التحديات كالحاجة إلى تطبيق متطلبات لائحة وقانون الموارد البشرية بإمارة الشارقة والتحول الإلكتروني للإجراءات والمعاملات الورقية واستخدام أحدث النظم التي تعمل على مبادئ الشفافية والفعالية العالية، وتقنيات جديدة تمكن المستخدمين من الاستفادة من النظام بشكل أفضل، ويشمل النظام تطبيقات التوظيف، تطبيقات الموارد البشرية والشؤون الإدارية، الرواتب، الخدمة الذاتية، إدارة الإداء، التدريب، التقارير الذكية.

# 02

## أهداف ومميزات النظام

أهداف  
تسعى الدائرة لتحقيق كافة أشكال الدعم في تطوير  
النظام وتوفير جميع الخدمات التي تساهم في دعم رفع  
جودة وكفاءة الأداء لدى إدارات الموارد البشرية بدوائر  
وهيئات ومؤسسات حكومة الشارقة، وموظفي حكومة  
الشارقة على حد سواء فطوّرت النظام بهدف:

تطوير عمليات الموارد البشرية

سهولة وسرعة المعاملات

رفع كفاءة الموظفين ورفع الإنتاجية والفعالية

زيادة رضا الموظفين والباحثين عن عمل

تحسين دقة التقارير وتطبيق الموازنات

تعزيز أمن البيانات والمعلومات



# 03 اللجان التي تساهم في تطوير النظام

لتنفيذ مشروع نظام إدارة رأس المال البشري تم تحديد مهام لجان المشروع و الذي يعتبر من المرتكزات الأساسية لتنفيذ المشروع بنجاح ولتهيئة الجهات الحكومية لتبني النظام الجديد بسهولة ودقة، ونقل المعرفة إلى جميع الموظفين في مؤسساتهم، حيث تساهم كل لجنة في تقدم المشروع ورفع مستوى كفاءة وفعالية الموارد البشرية.

## اللجنة العليا:

تهدف اللجنة العليا في دائرة الموارد البشرية من خلال نظام إدارة رأس المال البشري الجديد على أن تحدث نقلة نوعية تطبق أفضل ممارسات الموارد البشرية وتحقق النمو والازدهار في رأس المال البشري.

## لجنة التدريب:

تعمل لجنة التدريب على تقديم التدريب بانسيابية للدائرة والموظفين والمستخدمين و أتمتة تقديم التدريب.

## اللجنة الإعلامية:

تهدف اللجنة الإعلامية إلى أن توصل صورة واضحة عن كفاءة النظام في تنفيذ لائحة وقانون الموارد البشرية ورؤية سمو الحاكم والإدارة التنفيذية بالدائرة للجمهور المستهدف.

## اللجنة التنفيذية:

تمتع اللجنة التنفيذية بصلاحيات وسلطات تتضمن التنسيق ما بين الأطراف المعنية والمؤثرة في المشروع، مثل الشركات المنفذة والجهات الحكومية وجميع اللجان لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

## لجنة دعم نظام الموارد البشرية:

توفر لجنة دعم نظام الموارد البشرية لكافة مستخدمي النظام جميع احتياجاتهم ومتطلباتهم الفنية والتقنية لتشغيل النظام.

### لجنة تقييم الأداء:

مرجعية تقييم الأداء الأساسية في الدائرة على صعيد تقييم الموظفين هي اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، وذلك لزيادة فرصة التحسين من الأداء والإنتاجية.

### لجنة الخدمات المساندة:

هدفنا في لجنة الخدمات المساندة أن نصل إلى ثقافة تركز على الأداء المتميز والإنجاز في جميع الأوقات.

### لجنة البيانات الحكومية:

وضعت اللجنة أساس لبناء مشروع ناجح، وهو جمع بيانات سليمة ومحدثة عن الموظفين والباحثين عن العمل.

### لجنة الباحثين عن العمل:

تعمل اللجنة على التأكد من تطوير جميع المتطلبات التي تسري بها إجراءات الباحثين عن عمل في النظام الجديد والتي تبدأ من التسجيل والبحث عن عمل، وتنتهي بتعيين الباحث في عمل مناسب.



# 04

## تنسيق ومتابعة زيارات للهيئات و الدوائر الحكومية للتعريف بالنظام

### الاجتماعات مع الهيئات و الدوائر الحكومية

عقد فريق النظام بدائرة الموارد البشرية زيارات داخلية إلى دائرة الخدمات الاجتماعية وهيئة الشارقة للإذاعة والتلفزيون وهيئة البيئة والمحميات الطبيعية وهيئة مطار الشارقة الدولي والمدينة الجامعية والديوان الاميري ودائرة الشؤون الإسلامية وإدارة قصر سمو الحاكم وهيئة الطرق والمواصلات وهيئة الشارقة للمتاحف ودائرة التنمية الاقتصادية ودائرة الثقافة ودائرة الاسكان ودائرة التخطيط والمساحة لتعريفهم بمزايا نظام إدارة رأس المال البشري وفتح باب النقاش مع المسؤولين وأصحاب القرار فيما يخص النظام والمتطلبات



**البنية التحتية والأجهزة:** أكملت الشركة المنفذة إجراءات ترحيل النظام من البيئة المؤقتة إلى أجهزة البيئة الحية للنظام.



**ترحيل البيانات:** الإنتهاء من تحليل محدث للموجة الأولى والثانية والثالثة وإرسال التقارير الخاصة بالتحليل بعد تنظيف البيانات.



**الأطراف المؤثرة في المشروع:** تحديد جداول للاجتماعات مع الجهات الحكومية لمناقشة تقدم المشروع وجهع الاستثمارات.



#### التوظيف:

تم اعتماد مستندات متطلبات النظام الفرعي للتوظيف - التسجيل و القطاع الحكومي والخاص.



#### الرواتب:

تم اعتماد مستندات متطلبات النظام الفرعي للرواتب.



#### الموارد البشرية:

تم اعتماد وثائق متطلبات والاحتياجات المخصصة للإشعارات والتقارير والحضور والانصراف.



# الجهود المبذولة من قبل الدائرة للتعريف بالنظام:

نشر محتوى توضيحي وتعريفي عن النظام  
وأهدافه وأهميته ومراحل تطوره عبر صفحات التواصل الاجتماعي للدائرة.

نشر محتوى تفصيلي يعرّف عن اللجان التي تساهم في تطوير النظام  
في دائرة الموارد البشرية عبر صفحات التواصل الاجتماعي للدائرة.

نشر محتوى تفصيلي يعرّف عن اللجان التي تساهم في تطوير النظام  
في دائرة الموارد البشرية عبر صفحات التواصل الاجتماعي للدائرة.

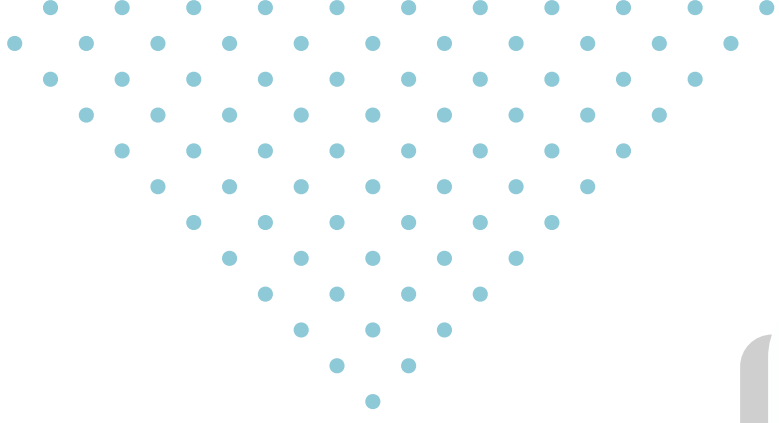
عقد زيارات لعدة جهات ودوائر ومؤسسات حكومية لتعريفهم بنظام  
إدارة رأس المال البشري بشكل يومي لطرح أهمية استخدام النظام  
والمميزات التي سيقدمها للموظفين والمتعاملين.

مشاركة الدوائر والهيئات الحكومية في الاجتماعات باستبيان لقياس  
مستوى الرضا عن النظام ومشاركة استفساراتهم مع الدائرة بهدف  
التطوير المستمر للنظام ولإلقاء نظرة على أكثر الأسئلة شيوعاً بين  
الدوائر والهيئات الحكومية والعمل على أساسها.

تنظيم ورشات داخلية للموظفين لتدريبهم على استخدام النظام.







### الموارد البشرية:

ورش عمل للتعريف بنظام الموارد البشرية مع الدوائر الحكومية

بدء اختبار قبول المستخدمين للنظام الموارد البشرية الأساسية.



### الرواتب:

بدء مهام التهيئة والإعدادات للنظام الفرعي للرواتب

بدء اختبار قبول المستخدمين للنظام الفرعي للرواتب.



### الأطراف المؤثرة في المشروع:

تحديد اسم لنظام إدارة الموارد البشرية

مشاركة استبيان لقياس مستوى الرضا عن تقدم المشروع وحالة الإنجاز.



للتواصل مع فريق مشروع نظام إدارة الموارد البشرية

info@hr.sharjah.ae