

## إستراتيجية المنظمة :

نظمت إدارة الموارد البشرية الحكومية الإستراتيجية في المجلس التنفيذي لإمارة دبي ، بهدف تفعيل إستراتيجية الموارد البشرية في كافة القطاعات الحكومية ، وتم عقد ورشة عمل متخصصة حضرها مدراء الموارد البشرية في مختلف الجهات الحكومية بإمارة دبي .

تأتي هذه الورشة لتؤكد العناوين العريضة لإستراتيجية حكومة دبي للموارد البشرية بأن تكون حكومة دبي المكان المفضل و الخيار الأول للراغبين في العمل ، و ذلك بغية جذب الموارد البشرية المتمكنة والملتزمة والاحتفاظ بها ، خاصة تلك التي تملك تركيزاً عالياً و سرعة استجابة كبيرة و كفاءة تمكنها من تقديم خدمات مثالية للعملاء .

استعرض المشاركون التحديات التي تواجه الهيئات الحكومية المحلية في هذا المجال ، وتم تحديدها بستة تحديات رئيسية وهي:

١. استقطاب الموظفين ذوي المهارات المناسبة ممن هم ملتزمون بالنجاح المتواصل لدبي .
٢. المحافظة على الموظفين الرئيسيين ضمن المنافسة القائمة مع القطاع الخاص .
٣. السرعة في بناء قدرات قيادية توازي السرعة المطلوبة في التغيير المؤسسي .
٤. بناء ثقافة مؤسسية قوية تراعي تنوع القوى العاملة المحلية بشكل خاص .
٥. إدارة الأداء في ثقافة عمل غير معتادة على الأساليب الحديثة في تقييم الأداء .
٦. إدارة تأثير مسارات التغييرات السريعة على الموظفين .

## إستراتيجية وحدات الأعمال :

حددت الورشة خمس أولويات إستراتيجية خاصة بالموارد البشرية :

١. بناء كوادرات قيادية مواطنة .
٢. خلق ثقافة الأداء المتميز .
٣. بناء قوة عاملة قادرة وكفوة .
٤. تطوير أنظمة دعم الموارد البشرية .
٥. تطوير معارف وخبرة الموارد البشرية .

## إستراتيجية الوظائف :

### • بناء كوادرات قيادية مواطنة :

- البحث عن المواطنين الموهوبين ذوي الإمكانيات العالية في الهيئات الحكومية وتطويرهم من أجل تسريع وتيرة تقدمهم في مسارهم المهني .
- إقامة شبكات عمل قوية بين المواطنين تساهم في تحقيق التآزر بين مختلف الجهات الحكومية ، وإطلاعهم على المهام المتوقعة منهم في المستقبل.

### • خلق ثقافة الأداء المتميز :

- إفهام الموظفين بوضوح المهام المتوقعة منهم خلال أدائهم لعملهم ،
- إظهار العلاقة بين ما يفعلونه وأهداف الهيئة أو المؤسسة .
- شرح آلية عمل الترقيات والمكافآت التي باتت تعتمد على الجدارة .
- إثبات كيف أن برنامج إدارة أداء الموظفين يشكل إطاراً عادلاً وشفافاً لتقييم أدائهم.

### • بناء قوة عاملة قادرة وكفوة :

- التركيز على أهمية وجود الشخص المناسب في المكان والوقت المناسب من أجل تحقيق الأهداف المؤسسية
- ضرورة وضع خطط التعاقب الوظيفي المتعلقة بالوظائف الرئيسية في حكومة دبي .
- استقطاب الكوادرات المطلوبة لتحقيق النجاح والمحافظة عليها.

### • تطوير أنظمة دعم الموارد البشرية :

- دعم أخصائيي الموارد البشرية من خلال إطلاعهم على التكنولوجيا والمناهج والآليات التي تؤدي إلى زيادة كفاءة العمليات
- تمكينهم من التعرف اللائق على إجراءات التقنية والأداء المتميز ، والتي تمكنهم من الاستفادة من وقتهم في مهام وأنشطة ذات قيمة أعلى .

• تطوير معارف وخبرة الموارد البشرية :

- ألا يتم النظر إلى أخصائيي الموارد البشرية على أنهم إداريون فقط ، بل شركاء حقيقيين في العمل ، مع ما يعني ذلك من ضرورة إظهار مساهمة برامج الموارد البشرية في تحقيق النجاح الكلي للمؤسسة.
- البحث الدائم عن أحدث وأفضل السبل الكفيلة بتحسين الأداء من خلال المواصفات الدولية وتبادل المعلومات والخبرات فيما بين القطاعين الخاص والعام .