



مؤسسة الفجيرة لتنمية المناطق  
Fujairah Foundation for Region Development

## سياسة التوطين

في إطار التزام المؤسسة بتوجيهات الحكومة على المستوى المحلي والاتحادي بالاهتمام بالعنصر البشري المواطن وأن يكون الاماراتي الخيار الأول للتوظيف وأن تحرص الجهات الحكومية على توطين الوظائف سعياً نحو النهوض بالدولة بشكل عام والامارة بشكل خاص من خلال تأهيل كوادر وطنية قادرة على أخذ زمام التنمية والتزاماً بسياسة التوطين للدولة وتوجيهات برنامج الفجيرة للتميز الحكومي ولغايات الوفاء بهذه المتطلبات قامت المؤسسة بإعداد سياسة التوطين للتعبير عن التزامها وتوجهاتها المستقبلية في مجال التوطين لضمان تمكين العنصر البشري المواطن في جميع المجالات الإدارية والاقتصادية والتشغيلية بما يساهم في زيادة نسب التوطين للوصول الى المستويات المطلوبة والمرضية وفق خطط وإجراءات وخطوات عمل مدروسة تضمن عملية توطين ونقل معرفة وتمكين وعلى جميع المستويات الادارية.

وتعتبر هذه السياسة بمثابة خارطة الطريق للمؤسسة في مجال توطين الكوادر البشرية والارتقاء بمهارات وكفاءات المواطنين.

### البعد الاستراتيجي لعملية التوطين:

ان سياسة التوطين هذه ترجمة لجميع التوجهات الحكومية ذات البعد الاستراتيجي في مجال التنمية المستدامة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على ايدي أبناء الامارة المتميزين، إذ أن الالتزام بهذه التوجهات الاستراتيجية للحكومة تقود لا محالة الى رضا سعادة المجتمع على مختلف مستوياته.

كما وتعد هذه السياسة التزاماً باستراتيجية المؤسسة التي تضمن رفد المؤسسة بالكوادر المواطنة المؤهلة مما يؤدي إلى دعم التنمية وجودة الحياة عن طريق تهيئة فرص عمل لمواطني الامارة و دولة الامارات العربية المتحدة وتحسن أوضاعهم الاجتماعية والمادية، بالإضافة إلى دعم التنمية الاقتصادية برفد الإمارة بالكوادر البشرية المؤهلة والكفؤة والقادرة على الحفاظ على عجلة النمو والتطور وكمحصلة لهذه الجهود يسمو العمل الحكومي ويتطور الى مرحلة متقدمة من التميز.

### الهدف من السياسة:

تهدف سياسة التوطين الى بيان التوجه العام للمؤسسة في مجال توطين القوى العاملة لجميع الوظائف الحيوية والداعمة، وتشكل كذلك الإطار العام لبناء اهداف وخطط التوطين في المؤسسة، وإطار عام لترجمة توجهات المؤسسة والامارة في مجال تنمية راس المال البشري الى خطط توطين فعلية تلبي تطلعات القيادة في مجال التوطين وتطوير الكفاءات الوطنية.

### نطاق تطبيق السياسة:

تطبق سياسة التوطين على جميع الوظائف الحيوية والداعمة الحالية والمستقبلية في المؤسسة.

خميس أحمد النون  
مدير المؤسسة



مؤسسة الفجيرة لتنمية المناطق  
Fujairah Foundation for Region Development

## القيود والاستثناءات:

نظرا لطبيعة عمل المؤسسة ووظائفها التي تحتاج في بعض الاحيان الى خبرات طويلة ومتخصصة في مجالات فنية ، والتي تحتاج الى خطط نقل معرفة طويلة نسبيا فانه يمكن ان تشكل قيودا على الوصول الى نسبة توظيف 100% على المدى القصير وكذلك قد يصعب توظيف بعض الوظائف التي يصعب استقطاب مواطنين لشغلها مثل الوظائف الداعمة (العمال). علما بانه لن يكون اي قيود واستثناءات في عملية التوظيف على المدى البعيد.

## محاور السياسة:

في إطار حرص الادارة العليا في مؤسسة الفجيرة لتنمية المناطق على الالتزام بتبني الاسس والمبادئ والخطط اللازمة لإرساء ركائز عملية التوظيف وانشطتها للوظائف واحلال العمالة المواطنة في جميع مواقع العمل وعلى كافة المستويات الادارية تماشياً مع توجهات القيادة الحكيمة لتنمية الموارد البشرية المواطنة لتحقيق الاكتفاء الذاتي في جميع التخصصات، لتحقيق اهدافنا الاستراتيجية بأيدي مواطنة على قدر عالي من التدريب والتأهيل، فان سياستنا بنيت على المحاور التالية:

- سد جميع الشواغر الحالية والمستقبلية من خلال استقطاب الكفاءات المواطنة.
- احلال الوظائف الفنية والداعمة وفق خطط توظيف واحلال وتعاقب مدروسة ووفق إطار زمني مدروس يضمن نقل المعرفة والتعلم التدريجي العميق للمواطنين.
- بناء برنامج استقطاب وتأهيل للخريجين المواطنين الجدد المتميزين بالتعاون مع الجامعات لضمان سد الحاجات من الموظفين بشكل تدريجي وفعال.
- بناء وتطبيق خطط وبرامج تطويرية لتعزيز مستوى الكفاءات الوظيفية لجميع الموظفين المواطنين وعلى جميع المستويات الادارية.
- خلق بيئة عمل سعيدة وايجابية وجاذبة لضمان الاحتفاظ بالكفاءات الوطنية في جميع المستويات الادارية.
- تطبيق اعلى معايير العدالة والشفافية في مجال ادارة الاداء لضمان حوافز تشجيعية عادلة لجميع الموظفين في المؤسسة.

## اهدافنا في مجال التوظيف:

من أبرز اهدافنا في مجال التوظيف:

- تعزيز وزيادة نسبة المواطنين في الوظائف الحيوية في المؤسسة
- تعزيز واغناء بيئة العمل وإسعاد المواطنين وزيادة رضاهم
- تنمية الموارد البشرية المواطنة وتعزيز كفاءاتهم الوظيفية.

خميس أحمد النون  
مدير المؤسسة



مؤسسة الفجيرة لتنمية المناطق  
Fujairah Foundation for Region Development

## المسؤوليات:

تشمل مسؤوليات سياسة التوطين ما يلي:

- تقع مسؤولية تطبيق سياسة التوطين على عاتق ..... البشرية بالتعاون مع جميع الإدارات الأخرى في المؤسسة .
- تقع مسؤولية توفير الموارد الداعمة لتطبيق خطط التوطين وخط التنمية والتطوير على عاتق الإدارة العليا في المؤسسة
- تقع مسؤولية تعزيز واغناء بيئة العمل وإسعاد المواطنين وزيادة رضاهم على المدراء في جميع المستويات الإدارية والإشرافية.

## مراحل التطبيق:

تشمل مراحل تطبيق السياسة ما يلي:

- إطلاق سياسة التوطين داخل وخارج المؤسسة .
- تطوير إطار التعاقد الوظيفي والتوطين للمؤسسة بالاعتماد على سياسة ودليل التوطين.
- حصر الوظائف التي تحتاج الى توطين وتحديد أولوية التوطين لكل وظيفة
- اعداد خطة تعاقد وظيفي وخطة توطين واحلال وظيفي ولمدة خمس سنوات قادمة وذلك بإتباع الخطوات والنماذج المبينة في إطار التعاقد الوظيفي والتوطين في المؤسسة.
- اعداد جدول زمني لتنفيذ المقابلات والتحليل اللازم للكفاءات المطلوبة للوظائف المراد توطينها.
- تحديد البدائل المناسبة لعملية التوطين.
- تحديد الإطار الزمني الدقيق لتوطين كل وظيفة وحسب متطلباتها الخاصة بها.
- اعداد خطط تطوير ونقل معرفة وتمكين.
- متابعة التطبيق ومراجعة خطة التوطين بشكل مستمر لضمان ملائمتها واستمرارية تنفيذها بشكل فعال.

## تلتزم مؤسسة الفجيرة لتنمية المناطق بقياس ومتابعة وتحقيق مستهدفات مؤشرات التوطين حيث تشمل المؤشرات ما يلي:

م	المؤشرات	دورية القياس	القياس
1	نسبة المواطنين	سنوياً	(عدد الموظفين المواطنين /اجمالي عدد الموظفين) 100
2	نسبة المواطنين بالفئة القيادية	سنوياً	عدد الموظفين المواطنين بالفئة القيادية/اجمالي عدد الموظفين بالفئة القيادية ( 100
3	نسبة المواطنين بالفئة الإشرافية	سنوياً	عدد الموظفين المواطنين بالفئة الإشرافية /اجمالي عدد الموظفين بالفئة الإشرافية ( 100
4	نسبة المواطنين بالمستوى الإداري والفني	سنوياً	عدد الموظفين المواطنين بالمستوى الإداري والفني /اجمالي عدد الموظفين بالمستوى الإداري والفني) 100
5	عدد المبادرات الخاصة بالتوطين	سنوياً	إحصاء عدد المبادرات
6	عدد الساعات التدريبية التي تعطى للموظفين المواطنين سنوياً.	سنوياً	عدد الساعات التدريبية المعطاة لكل موظف مواطن

خميس أحمد النون  
مدير المؤسسة