

ردود فعل واسعة على نشر الشرق ملامح إستراتيجية الوزارة.. مواطنون ومختصون لـ الشرق:

التنمية الإدارية والعمل بحاجة إلى برامج واقعية وليس شعارات

ضرورة مواكبة احتياجات المواطنين واعتماد الشفافية في التوظيف والترقية

أهمية أخذ آراء جهات العمل ومكاتب الاستقدام المتأثرة بقرارات الوزارة

الدوحة - الشرق

أثار نشر الشرق، في عدده أول أمس لملامح إستراتيجية وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للعامين 2020 / 2021، ردود فعل واسعة، حيث دعا مواطنون ومختصون الوزارة إلى أن تكون إستراتيجيتها أكثر واقعية وارتباطاً باحتياجات المواطنين، وأن تترجم الإستراتيجيات إلى برامج واقعية وليس مجرد شعارات.

أحمد الخليفي:

العمل التطوعي بحاجة لضوابط من وزارة العمل



أحمد الخليفي

قال السيد أحمد الخليفي رئيس قسم المتطوعين في الهلال الأحمر القطري إن تضمين إستراتيجية وزارة العمل ترتيبات جديدة بخصوص المتطوعين أمر ضروري ويجب أن يتم اليوم قبل الغد لأن «مسألة التطوع» صار فيها نوع من الفوضى وغير معروف الجهة التي تقم عمل المتطوع وتعليه الشهادة بقيامه بالعمل التطوعي . وشدد على ضرورة أن يكون التطوع إلزامي كما هو الحال في الخدمة الوطنية إذ عندما ينتهي الشاب من الخدمة الوطنية يعطي شهادة ببدء الخدمة الوطنية وهكذا يجب أن يكون التطوع . وأضاف « أرى تكون هناك جهة محددة في الدولة تعطي الشهادة للمتطوع وتبين ساعات التطوع التي قضيا .. وبهذه المناسبة يطلب من الشباب ساعات تطوع دون الوقوف على العمل الذي قضاه في التطوع ..»

المحامي عبدالله المطوع:

وزارة التنمية حققت نجاحات في تنظيم العمالة

قال المحامي عبدالله المطوع: لقد دأبت الدولة على احترام ورعاية حقوق العمال وضمنت ذلك في دستورها وتشريعاتها الداخلية حتى باتت مقصداً للجميع من مختلف أنحاء العالم للعيش في مجتمع متسامح ومنفتح على مختلف الثقافات ينعم بالأمن والاستقرار في ظل قوانين تحترم حرية الاختلاف والتنوع ويعامل الجميع فيه بإنصاف أمام القانون. وهذا التعامل الإنساني جعلها في قائمة أفضل دول العالم جذبا للعمل والإقامة ، كما أنها استطاعت أن تخطو خطوات كبيرة نحو تحقيق مصلحة العمالة ، حيث أن القيادة الرشيدة تولي اهتماماً بالغاً بتطبيق كافة معايير الأمن والسلامة للعمالة الوافدة ولا يخفى على أي مراقب للموقف أن هناك إشارات دولية مختلفة أنحاء العالم للعيش في مجتمع متسامح ومنفتح على مختلف الثقافات ينعم بالأمن والاستقرار في ظل قوانين تحترم حرية الاختلاف والتنوع ويعامل الجميع فيه بإنصاف أمام القانون. وهذا التعامل الإنساني جعلها في قائمة أفضل دول العالم جذبا للعمل والإقامة ، كما أنها استطاعت أن تخطو خطوات كبيرة نحو تحقيق مصلحة العمالة الاقتصادية والاجتماعية.



المحامي عبدالله المطوع

تشترن تحديث الآليات والأنظمة خلال العامين المقبلين الشرق تنشر ملامح إستراتيجية وزارة العمل

إطلاق نظام إلكتروني موحد للحماية الاجتماعية تطوير مراكز التنمية الاجتماعية وإنشاء منصة إلكترونية للمتطوعين دراسة الفجوة بين العرض والطلب على ذوي الكفاءات



تطوير آليات جديدة لاستقدام العمالة

الدوحة - الشرق

تنشر الشرق، ملامح إستراتيجية وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للعامين 2020 / 2021، حيث تعمل الوزارة بموجبها على إنجاز عدد من الخطط والمشاريع وذلك في إطار الخارطة الزمنية لتنفيذ إستراتيجيتها. وستعمل الوزارة خلال العام 2020 على تطوير البات وسياسات التحفيز واستقطاب الكفاءات في القطاع الحكومي إلى جانب دراسة الفجوة بين العرض والطلب على ذوي الكفاءات، كما ستقوم بتطوير البات جديدة لاستقدام العمالة، فضلا عن إطلاق نظام إلكتروني موحد للحماية الاجتماعية وتعزيز وتطوير مراكز التنمية الاجتماعية وإنشاء وتطوير المنصة الإلكترونية للمتطوعين أما إستراتيجية الوزارة خلال العام 2021 فتقوم على إعداد وتطوير مؤشرات لقياس التماسك الأسري ورفاه الطفل، وستعمل الوزارة على إطلاق دراسة لدعم الأنشطة الاجتماعية في الدولة.

ما نشرته الشرق

د. رجب إسماعيل:

ضرورة إنصاف الكوادر الوطنية



د. رجب الإسماعيل

قال الدكتور رجب إسماعيل مدير مكتب التعليم المستمر في جامعة قطر أن القطاع الحكومي يبقى من أكثر القطاعات استقطابا للكفاءات والموارد البشرية القطرية على اعتبارا الدور الكبير الذي يلعبه هذا القطاع في تقديم الخدمات ولتحقله الاقتصادي ، قائلا : « إن مختلف الوزارات يضبط عملها قانون الموارد البشرية للعام 2016 وإن الحوافز في القطاع العام لازالت تغري وتستقطب الكثير من الكفاءات للميزات و الحوافز المقدمة والتي تضمنها القانون المشار إليه ..» وقال إن الطور الجديد الذي دخلت فيه قطر يتطلب أكثر مبيدا الكفاءة على اعتبار أنه الأساس في تحقيق الأهداف التي تضمنتها مختلف خطط وبرامج الوزارات و

الهيئات في الدولة .

وطالب الدكتور رجب إسماعيل بإخضاع عملية التعيين للمزيد



ناصر الهاجري

قال ناصر الهاجري المختص في مجال القانون والإدارة إن وزارة التنمية الإدارية تضع إستراتيجيات الهدف منها التطوير والتنمية والتنوع في الأهداف لكنها تصطدم بالتعقيدات الإدارية والبيروقراطية حيث وضعت هذه الإستراتيجيات بطريقه غير مفهومه للمواطن.

واعتبر الهاجري إستراتيجية وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والتي تعمل الوزارة

حسين البوحليقة:

الارتقاء بالموظفين عبر خطط واضحة

قال حسين البوحليقة: أعتقد بأنه حان الوقت لوزارة التنمية الإدارية لتفعيل دورها بالنهوض بالشباب وجذبهم للعمل لديها من خلال خطط واضحة تعتمد على الاختصاصات والإمكانات والشهادات العلمية والخبرة ، إذ



حسين البوحليقة

ان القطاع الحكومي هو الصمام الأمان للشباب فهو قطاع الوطن وبسواعد الشباب ترتقي الأوطان وتردهم، كما ان القطاع الحكومي هو الأساس والقطاع الخاص يعتبر مكملا للقطاع الحكومي أيضا وله دور كبير في تمكين الشباب وتطويرهم وتوليهم القيادة. وأضاف البوحليقة، مع التطور الذي تشهده الدولة لأبد من جذب الشباب وتطوير مهاراتهم من خلال منحهم دورات تدريبية، والعمل على تطويرهم بهدف النهوض بالدولة .

محمد الخليفي:

لابد من خطط لاستقطاب الكفاءات

قال السيد محمد عبد الرحمن الخليفي رئيس قسم التعاون الدولي بوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية إن التوظيف في المؤسسات والجهات الحكومية يجب أن يكون في المكان الصحيح الذي يستطيع فيه الموظف أن يقدم خدمة متميزة بحسب ما تقتضيه الوظيفة لا أن يكون توظيفه في الجهات الحكومية مجرد ملء لوظائف وأماكن. ولفت إلى أنه في حال توظيف الموظف في غير تخصصه الذي درسه في الجامعة أو ما فوقها يكون قد أضعاع عمره الذي قضاه في الدراسة أو التحضير بلا فائدة. وشدد على ضرورة أن تغفل الخطط والإستراتيجيات استقطاب الكفاءات الوطنية حتى لا يهرب الموظف إلى القطاع الخاص شريطة أن يجد الراتب المناسب والتدريب المستمر والتقييم.



محمد عبد الرحمن الخليفي

ناصر الهاجري:

إستراتيجية التنمية الإدارية مجرد شعارات

وشدد الهاجري على ضرورة أن تستقطب الإدارات حاجاتها من الموارد البشرية والا أصبح بعض الإدارات تشكو من البطالة المقنعة ، قائلا : « من المهم إيلاء الكفاءات الالوية التي تستحقها وإحلالها بدلا من نظام الأقدمية والمرحلة المقبلة بحاجتهم للتطوير برؤيتهم الجديدة في ظل الإمكانيات الكبرى التي يتمتع بها الشباب خاصة على مستوى الإمساك بالتقنيات والادوات الجديدة.

بموجبها على إنجاز عدد من الخطط والمشاريع وذلك في إطار الخارطة الزمنية لتنفيذ إستراتيجيتها مجرد شعارات ، فالإستراتيجيات يجب أن تكون شاملة ومرغوبة ومفهومة ويمكن تطبيقها في المجتمع ، داعيا إلى الاستفادة من الخبرات الموجودة في الشباب وعدم إهمال طاقاتهم والإمكانات القادرة على تقدم الإضافة في جهات العمل وتحفيزهم من خلال اطلاق المبادرة الخاصة.

حبيب خلفان:

لابد من إستراتيجيات تكفل الترقية بالكفاءة

قال حبيب خلفان: لا شك أن أعداد إستراتيجيات للعمل في وزارة مهمة كوزارة التنمية الإدارية أمر بالغ الأهمية، ولكن حتى يكون ذلك فاعلا لا بد من اعتماد خطوات عديدة من أبرزها أن يكون تتم ترقية الموظفين وفق الكفاءة والاجتهاد، وأن يتم الابتعاد عن الوساطة، حيث أن بعض الموظفين لم يتم منحهم دورات تدريبية حتى يشغلوا المناصب التي يشغلونها بدون خبره، وهو ما قد يؤثر على آلية سير



حبيب خلفان

أمانة العمادي:

التنمية الإدارية مدعوة للتواصل مع مكاتب الاستقدام



أمانة العمادي

وقالت السيدة أمانة العمادي صاحبة مكتب لاستقدام العمالة المنزلية: وزارة التنمية الإدارية مطالبة بإجراءات للتواصل مع مكاتب الاستقدام لسماح مقترحات مختلف الجهات ومن بينها مكاتب الاستقدام، حيث أنّ زيادة فترة الضمان للعمالة المنزلية مثلا تضيق أعباء على أصحاب المكاتب الوطنية ، الذين يقع عليهم مهمة توفير عمالة منزلية بأسعار مقبولة ، وبجودة عالية تلبى احتياجات المجتمع ، بالإضافة إلى رسوم ترخيص المكاتب والتجديد

والتأمين البنكي والخدمات التي يوفرها كل مكتب للعملاء والعاملين أيضاً. وأضافت أنّ زيادة فترة الضمان من 3 أشهر إلى 3 أشهر أخرى تكون مقبولة لا تضر بأصحاب المكاتب. وبيّنت أنه لا بد أن تراعي إستراتيجية وخطط الوزارة توحيد البنود في العقود بين مكاتب العمل في الدول المصدرة للعمالة ووزارة العمل ، وأنّ الاختلاف في الأجور والتعاقد والفترة الزمنية من شأنه أن يخلق تنازع بين أطراف العلاقة التعاقدية.

