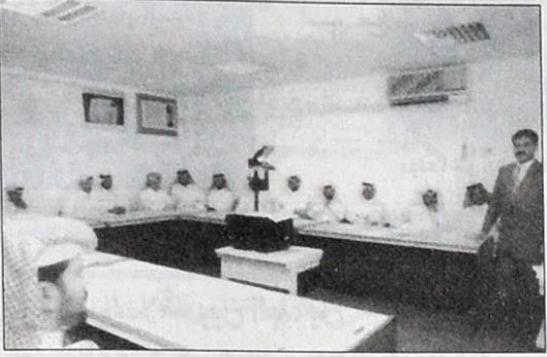


أولوية لتقدير الوظائف واستقطاب خريجي الجامعة

الدولة - الشهد

الطلوبة قبل اتخاذ اجراءات التوظيف وذلك يمكننا الاستفادة من التخصصات التوافية في السوق وفي نفس الوقت اعطاء فرصاً لللائقين في التخصصات التي لديهم. وحال اجراءات التوظيف تنتبه الموارد البشرية لوضع لائحة اسماعيل شهبيك اتنا في المقام طالب ان يأخذ في الاعتبار التقديم الوظيفي لكي يوظف على التدريب السنوية فلا يقتصر على متخصص إلا إذا طور نفسه بساعة درام تدريبية وذلك بهدف إثران تشجيع الموظفين للالتحاق بالدورات. كما يجب ابتناء موظف من ادارة الى اخرى غير طلب النقل على قسم تطوير البشرية لعرفة الاساس للفترة وراء النقل ليكون تعييناً تكتساً للموظفين في بعض الاجراءات وتفصيل عددهم في ادارات أخرى وذلك ينادي بدوره الى زيارة كل الوظيفي للوزارة مصطفى عامر وحال خطوات تطوير العمل بالذات قال انا نأمل تعيين مدرس وفقاً لتقديم تجربة الموارد البشرية تكون قادر من المدرسين المغتسلين والحاصلين على تدريب وتوفير امكانيات ملائمة من الحصول على الكليات التدريبية داخل الوزارة التي يمكن المشاركة في اعداد برامج تدريب والقيام بهذه الهمة لو وجد لها مالياً لذلك. كما تمنى تغيير قيمه واجهزة حديثة لاستخدامها التدريب.

وأضاف: انا قمتنا مترافقاً مع تطويري القسم يتضمن شعبان لـ«الإلكتروني» وشعبان تدريب للموظفين والوظيف مثقباً الى أن المبنى الجديد قد جاهز ولكن نعمي جاهزها بما بعض الأمور وتنقل بعض العبيد للبلد في استئجار الأستاذ المناسب وأشار الى ان القسم يقدم بعد المعاونة في مجال التدريب لبعض المؤسسات والهيئات والوزارات الأخرى في الدولة والتي تطلب تدريب بعض موظفيها لدينا.



جانب من أحدى الدورات التدريبية للموظفين



إسماعيل شهبيك

أكد السيد إسماعيل إبراهيم شهبيك رئيس قسم تنمية الموارد البشرية بوزارة الشؤون البلدية والزراعة انه في إطار التنسيق مع الإدارات المختلفة فقد اعطي قسم تنمية الموارد البشرية أولوية التقدير لبعض المراقبة العامة والوظائف الإشرافية بالإضافة إلى تقدير الوظائف الإدارية والفنية وفق امكانيات التقديم المتقدمة وتغيير طبيعة العمل للموظف وفقاً حاجة العمل والمتغيرات التي تطرأ عليها.

وأشار في حوار نشرته مجلة البلدية والزراعة الصادرة عن وزارة الشؤون البلدية والزراعة في عددها شهر يناير الجاري، إلى أنه ونظراً لاحاجة الوزارة لبعض التخصصات واستكمالاً للنفس الحاد في البعض منها فإن القسم يقوم بزيارات ولقاءات مع المسؤولين في جامعة قطر لاستقطاب الخريجين قبل التحاقهم لدى المؤسسات والهيئات والوزارات الأخرى، مضيقاً أنه يتم الحق طلبة الجامعة من مختلف الاختصاصات بتدريب ميداني لدى إدارات الوزارات قبل الخروج.

وقال: إن حلقة العمل يقسم تنمية الموارد البشرية تعتمد على عدة محاور أهمها برنامج تدريبية داخلية ضمن نطاق وزارة الشؤون البلدية والزراعة نفسها وهي بدورها تقسم إلى قسمين:

الأول: برنامج تعريفية يتم من خلالها اطلاع الموظف على إدارات وبلديات الوزارة ومهامها لكنه على إمام قبل التحاق بالعمل بها وقد تم تطبيق

قرابة ١٥٥ موظفها في هذا البرنامج في الفترة من ٩/٧/١ إلى ٩/٧/١. الثاني: برنامج توجيهية يتم فيها وندوز التي شارك فيها من داخل الوزارة خلال الفترة من ٩/٧/١ إلى ٩/٧/١ عدد ٣٨٠ متدربياً ومتدربياً ودورات في معالجة النقصوص ودورات في استخدام «ورود» في

المعالجة النقصوص باستخدام «ورود» شارك فيها ٤٥ دورات في استخدام الجداول الالكترونية «اكسيل» وشارك فيها ٢٥ دورات في استخدام الانترنت وشارك فيها ١٥ دورات في الطباعة وشارك فيها ١٢٠ دورات في نظام اكسس «مازنوف». أما المحور الثاني فهو يتعلق بدورات تدريبية داخلية بالتعاون مع الجهات المعنية في الدولة مثل معهد اللغات وإدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي وممهد التنمية الإدارية.

اما المحور الثالث فهو جلب بعض الخبراء لتقديم برامج تدريبية تخصصية يتم تحديدها من قبل الإدارات والهيئات وفق احتياجاتها مثل دورة تدريبية في مجال التصميم الهندسي المعماري في المبنى والإنشاء (مطحبيش) لهندسي

الطرق والبنية التحتية (إياد) والهندسي (إيزو ٩٠٠٠) بحسب ما يطلبها الاتصالات والادارات وحضرت الاتصالات التدريبية للعمل على تنمية الموارد البشرية مؤكداً على أهمية والرابع: برامج خارجية تتم

■ التعيينات الجديدة تعتمد على الكفاءة والخبرة



مبنى وزارة البلدية

وبحسب قوله فإن ذلك يساعد في اعطاء فرصة لمعرفة هل يوجد مواطنون مناسبون لهذه الوظائف تقييم الموظف من تache كفاته وخبراته والقيقة المناسبة له قبل بشان تعيين الموظفين وتنمية الموارد البشرية