

# الموارد البشرية



قسم البعثات يزور مدرسة قطر  
التقنية الثانوية للبنين

«الموارد البشرية» تشارك في المعرض  
المهني الثاني لجامعة لوسيل



الملتقى التعريفي الخامس لمبتعثي  
الوزارة لعام 2024

4



«الموارد البشرية» تشارك في معرض  
معهد الدوحة المهني السابع

6

8

«الموارد البشرية» تشارك في المعرض  
المهني الثاني لجامعة لوسيل

9

قسم البعثات يزور مدرسة قطر التقنية  
الثانوية للبنين

12

وفد من وزارة الداخلية  
يزور جامعة حمد بن خليفة

17

مكتب ذوي الإعاقة يزور خط الإنتاج في  
الخطوط الجوية القطرية

# الموارد البشرية

مجلة نصف سنوية تصدر عن إدارة  
الموارد البشرية بوزارة الداخلية

الإشراف العام  
اللواء خليفة نصر النصر

رئيس التحرير  
العميد الدكتور محمد الغياثين

نائب رئيس التحرير  
النقيب حمد الجهويل

التحرير  
دانة عيسى الكواري  
شيخة عبدالله خاطر

تواصل معنا:

2365518 - 2365517

hrmedia@moi.gov.qa



## الافتتاحية



تهدف استراتيجية وزارة الداخلية 2024 - 2030 عبر محاورها المختلفة إلى تحقيق رؤية الوزارة المتمثلة في ريادتها إقليمياً ودولياً وتحقيق الاستقرار الأمني والسلامة العامة وتطوير الخدمات من خلال التميز وتحديد الأولويات التي استندت على نتائج تقييم البيئة الداخلية والخارجية للوزارة وأثرها

في تحقيق رؤية الوزارة ورؤية قطر 2030. وتتضمن استراتيجية الوزارة سبعة أهداف تتمثل في المحافظة على الاستقرار الأمني وخفض معدلات الجرائم، حماية المجتمع من المخدرات، التصدي للجرائم والتهديدات الإلكترونية وحماية المجتمع من مخاطرها، إلى جانب رفع مستوى السلامة المرورية على الطرق، حماية وإنقاذ الأرواح والممتلكات وإدارة الأزمات الطارئة بكفاءة، إضافة إلى تحسين كفاءة وفاعلية موارد الوزارة البشرية والمادية، والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة بالوزارة. ولا شك أن تحسين كفاءة موارد الوزارة البشرية ورفع مستواها الوظيفي يحتاج إلى الكثير من الجهد والعمل الدؤوب والاستفادة من التطور التكنولوجي المتسارع في تحسين مستوى الأداء لمنتسبي الوزارة وهو ما تسعى إليه إدارة الموارد البشرية عبر تعاونها مع مختلف الإدارات والجهات المعنية ووضع خطط تدريب وتأهيل في نطاق اختصاص الإدارة، حيث تحظى الموارد البشرية بأهمية بالغة في مجال التنمية، وتعتبر العنصر الفعال بين الموارد المتاحة وتظهر أهمية الموارد البشرية باعتبار أن العنصر البشري هو قاطرة النجاح والمحرك الأساسي للوصول إلى الأهداف المنشودة.

ولا تألو إدارة الموارد البشرية بالوزارة جهداً في سبيل المشاركة في تحقيق أهداف استراتيجية الوزارة، والنهوض بالعنصر البشري وتحقيق متطلبات الاستراتيجية عبر آليات وإجراءات محددة الملامح تسير عليها وفق أطر مؤسسية احترافية، فضلاً عن سعيها نحو تشجيع التميز في العمل وتحفيز الكوادر البشرية للوصول إلى أفضل أداء وظيفي متميز ونوعي، وتقديم الدعم والمساندة للكفاءات الطموحة من منتسبي الوزارة.

اللواء خليفة نصر النصر  
مدير إدارة الموارد البشرية



للاطلاع على أوضاع الطلبة المبتعثين  
وفد من وزارة الداخلية يزور مقر  
الأكاديمية البحرية البولندية

11



ختم دورة لغة الإشارة

18

حوار مع المقدم ناصر عبد الله محمد  
ضابط المكتب الفني

19

حوار مع المقدم علي محمد العذبة  
رئيس قسم شؤون المدنيين

24

إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء  
الاصطناعي

27

المخاطر السيبرانية وكيفية تقييمها  
والتعامل معها

31

# الملتقى التعريفي الخامس لمبتعثي الوزارة لعام 2024



البعثات وجهوده لتهيئة الأجواء الدراسية المناسبة لهم ومتابعتهم ورعايتهم وفق الأسس العلمية المدروسة والمعايير المعمول بها، وللرد على استفساراتهم من قبل المشرفين والمختصين بالقسم وممثلي الجامعات وتقديم النصائح والإرشادات.

البشرية، والدكتور حارب الجابري وكيل الوزارة المساعد لشؤون التعليم والتعليم العالي بوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي، وممثلو بعض الجامعات والمبتعثون وعدد من الضباط وأولياء الأمور. وهدف اللقاء الذي يتم تنظيمه سنويا إلى تعريف المبتعثين بقسم

نظمت إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية، صباح الإثنين 26 أغسطس 2024، الملتقى التعريفي الخامس لمبتعثي الوزارة لعام 2024 الذي أقيم بالقاعة الرئيسية في مبنى الوزارة بمنطقة وادي السيل. حضر الملتقى اللواء خليفة نصر النصر مدير إدارة الموارد



في بداية الملتقى ألقى المقدم عبد الرحمن أحمد الإبراهيم، رئيس قسم البعثات بإدارة الموارد البشرية، كلمة هنا فيها الطلاب لاختيارهم كمرشحي ضباط ضمن برنامج الابتعاث السنوي للوزارة، مؤكداً أن وزارة الداخلية وصلت إلى مستويات عليا من الأداء المؤسسي من خلال الاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بالتكنولوجيا المتطورة.

كما تضمن الملتقى عرض فيلم تعريفى حول الجهود التي بذلها قسم البعثات في السنوات الماضية، الأمر الذي ساهم في تحقيق الغايات المنشودة، ثم تلا ذلك عرض تقديمي تناول برنامج الابتعاث الأكاديمي ورؤيته وأهدافه والجامعات التي ينخرط فيها الطلاب والقواعد واللوائح التي يخضع لأحكامها المبتعث. وقد تخلل الملتقى محاضرة توعوية عن المخدرات وأنواعها وموقف القانون القطري منها قدمها الملازم عبد الله صالح الشمري من الإدارة العامة لمكافحة المخدرات. وقدم السيد أبوبكر يونغا، مرشد أكاديمي من جامعة قطر، نبذة عن الإرشاد

عن إدارة معادلة الشهادات بوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي بتقديم معلومات عن البرنامج التوعوي للتعريف بالموافقة المسبقة وأهميتها والشروط والمعايير والمستندات المطلوبة لأخذ الموافقة، إلى جانب معرفة أسباب عدم معادلة الشهادات. وفي ختام الملتقى قام اللواء خليفة نصر النصر بتكريم المتميزين من منتسبي ومنتسبات وزارة الداخلية في المجالات العلمية، وكذلك تكريم الجهات المشاركة في الملتقى.

الأكاديمي والخطط الدراسية ومتطلبات الجامعة، ثم قدم السيد عبد الرحمن نوارسة ومحمد الجواد أخصائياً علاقات سوق العمل معلومات مهمة عن مركز التطوير المهني بجامعة قطر.

ولخص السيد حمد الهاجري، مدير خدمات الطلاب بجامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا، مهام واختصاصات أقسام الجامعة والخدمات التي توفرها والكليات والبرامج التي تقدمها والدورات التأسيسية، ثم قامت ممثلات

## بهدف استقطاب أفضل الكوادر.. «الموارد البشرية» تشارك في معرض معهد الدوحة المهني السابع



شاركت وزارة الداخلية ممثلة بإدارة الموارد البشرية في فعاليات المعرض المهني السابع الذي نظمه معهد الدوحة للدراسات العليا يوم الاثنين 22 / 1 / 2024، ويشارك إلى جانب وزارة الداخلية العديد من المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية التي تضم قطاعات العمل المختلفة. افتتح المعرض الدكتور عبد الوهاب الأفندي رئيس معهد الدوحة للدراسات العليا، والدكتورة إيمان السليطي المدير التنفيذي للقطاع الإداري والمالي، والدكتور إبراهيم فريحات عميد شؤون الطلبة. ويهدف المعرض إلى إتاحة الفرصة للطلبة والخريجين من المعهد ومن خارجة للتعرف على أهم وأبرز الفرص المهنية وفرص التدريب التي يقدمها سوق العمل القطري، لتوطيد الثقة والتواصل مع مختلف الجهات الحكومية وشبه الحكومية ومختلف المؤسسات بالدولة.

وأوضح الملازم أول ناصر سعود التميمي، من إدارة الموارد البشرية

المعرض الدكتور عبد الوهاب الأفندي رئيس معهد الدوحة للدراسات العليا، والدكتورة إيمان السليطي المدير التنفيذي للقطاع الإداري والمالي، والدكتور إبراهيم فريحات عميد شؤون الطلبة. ويهدف المعرض إلى إتاحة الفرصة للطلبة والخريجين من المعهد ومن

شاركت وزارة الداخلية ممثلة بإدارة الموارد البشرية في فعاليات المعرض المهني السابع الذي نظمه معهد الدوحة للدراسات العليا يوم الاثنين 22 / 1 / 2024، ويشارك إلى جانب وزارة الداخلية العديد من المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية التي تضم قطاعات العمل المختلفة. افتتح



بوزارة الداخلية، أن الهدف من مشاركة الوزارة في المعرض السنوي يتمثل في استقطاب أفضل الكوادر البشرية وتدعيم وزارة الداخلية بهذه الكوادر وفقا للاحتياجات الوظيفية المتوفرة وحسب التخصصات المطلوبة، والاطلاع على مستجدات سوق العمل. وأضاف: خلال فعاليات المعرض يتم توجيه الراغبين في التقديم للتحاق بالعمل في وزارة الداخلية إلى زيارة الموقع الإلكتروني وتوزيع بطاقات تحتوي على باركود خاص للتسجيل يستطيع الشخص من خلاله الدخول إلى موقع وزارة الداخلية الإلكتروني واستكمال كافة البيانات المطلوبة، موضحا أنه عند الدخول إلى الموقع للتقدم للوظائف المدنية أو الالتحاق بالتجنيد بوزارة الداخلية ينبغي أن يضغط المتقدم على خانة (نظام التوظيف والتجنيد) واختيار (نظام التوظيف الإلكتروني) للوظائف المدنية أو اختيار (نظام الالتحاق بالتجنيد) للوظائف العسكرية واستكمال باقي الإجراءات.

# «الموارد البشرية» تشارك في المعرض المهني الثاني لجامعة لوسيل



شاركت وزارة الداخلية ممثلة بإدارة الموارد البشرية في فعاليات المعرض المهني الثاني الذي نظمته جامعة لوسيل، بهدف استقطاب أفضل الكوادر البشرية وفقا للاحتياجات الوظيفية وحسب التخصصات المطلوبة بالوزارة، والتعريف بفرص العمل المتاحة وآلية التسجيل والتقديم للوظائف من خلال موقع وزارة الداخلية الإلكتروني.



# قسم البعثات يزور مدرسة قطر التقنية الثانوية للبنين



عقد قسم البعثات في إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية، خلال شهر فبراير 2024، لقاءً مع عدد من مسؤولي وطلاب مدرسة قطر التقنية الثانوية للبنين بمقر المدرسة، حضره عدد من ضباط الإدارات ذات الطابع التخصصي في وزارة الداخلية بهدف الاطلاع على تخصصات المدرسة المتنوعة والتعريف بالفرص الوظيفية لدى الوزارة وتعزيز سبل التعاون.

وقد تم خلال اللقاء الموضوعات المتعلقة واستقطاب الطلاب المتميزين  
استعراض العديد من بتطوير آليات التعاون لتأهيل للعملة في إدارات وزارة

أحمد الإبراهيم، رئيس قسم البعثات، أن الهدف من اللقاء الاطلاع على إمكانات مدرسة قطر التقنية والتخصصات التي تهتمُّ الإدارات ذات الطابع التخصصي بالوزارة ومناقشة آليات استقطاب الطلاب المتفوقين للعمل بوزارة الداخلية.



من جهته عبّر السيد محمد عبد الله البلوشي، مدير مدرسة قطر التقنية الثانوية للبنين، عن سعادته بهذا اللقاء الذي يأتي في إطار تعزيز آليات التعاون والشراكة حتى تصبح مدرسة قطر التقنية رافدا أساسيا لوزارة الداخلية فيما يتعلق بالوظائف الفنية والدورات التدريبية والبعثات الدراسية، مشيرا إلى أن المدرسة لديها العديد من التخصصات التي يمكن الاستفادة منها في وزارة الداخلية.



الداخلية، واشتمل اللقاء على جولة داخل عدد من الورش بالمدرسة، مثل ورشة الميكانيكا العامة، ورشة اللحام وتشكيل المعادن، ورشة الآلات الدقيقة والإلكترونيات، وورشة تكنولوجيا المعلومات. وأوضح المقدم عبد الرحمن

## للاطلاع على أوضاع الطلبة المبتعثين.. وفد من وزارة الداخلية يزور مقر الأكاديمية البحرية البولندية



زار وفد من وزارة الداخلية مقر الأكاديمية البحرية البولندية بهدف الاطلاع على أوضاع الطلبة المبتعثين، قام بالزيارة اللواء خليفة نصر الناصر مدير إدارة الموارد البشرية، والمقدم عبد الرحمن أحمد الإبراهيم رئيس قسم البعثات. المستوى العام للطلبة، بالإضافة إلى الاجتماع مع الطلبة المبتعثين بهدف الزيارة إلى تعميق سبل التواصل مع الأكاديمية لتعزيز المتابعة والتقييم المستمر للطلبة وحثهم على الاجتهاد مع التأكيد على أهمية الالتزام والانضباط وفتح قنوات اتصال مباشرة مع مراعاة قواعد الضبط والربط والمختصين لديهم، والاطلاع على العسكري.

# وفد من وزارة الداخلية يزور جامعة حمد بن خليفة



زار وفد من وزارة الداخلية الأربعةاء 16 أكتوبر 2024 جامعة حمد بن خليفة واطلع على أهم التخصصات الأكاديمية التي تطرحها الجامعة وتلبي احتياجات وزارة الداخلية الوظيفية، وجرى خلال الزيارة عقد اجتماع بين مسؤولي الجامعة ووفد وزارة الداخلية، لبحث أوجه التعاون الأكاديمي وسبل تعزيزه، وفتح آفاق جديدة للتنسيق بين الجانبين في المرحلة القادمة. وكان في استقبال الوفد الدكتورة مريم حمد المناعي نائب رئيس الجامعة للشؤون التعليمية، والدكتور علاء الفقهاء وكيل الجامعة المشارك للشؤون التعليمية، والدكتورة عائشة أحمد الرميحي وكيل الجامعة للشؤون الإدارية، وضم وفد وزارة الداخلية المقدم عبد الرحمن أحمد الإبراهيم رئيس قسم البعثات بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية، إلى جانب عدد من الضباط.

## نظمت إدارة التخطيط والجودة «الموارد البشرية» برنامج تدريبي لطالبات جامعة قطر



قامت إدارة التخطيط والجودة بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية بتقديم برنامج تدريبي لطالبات جامعة قطر منتسبات قسم الرياضيات والإحصاء والفيزياء وقسم الشؤون الدولية، وانطلق البرنامج بمقر الإدارة ولمدة 5 أيام ونفذه عدد من الأخصائيين من مختلف أقسام الإدارة، حيث تم التعريف بعمل كل قسم ومهامه واختصاصاته وارتباط كل قسم بعمل الأقسام الأخرى. وقد بدأ البرنامج بقسم الإحصاء وناقش طرق التحليل الإحصائية المستخدمة في القسم، وكيفية تحليل البيانات باستخدام البرامج المعتمدة (دعم اتخاذ القرار)، كما تم شرح كيفية إعداد الاستبانات الإلكترونية وتواصل

البرنامج بقسم الأداء المؤسسي، وتم التعريف بألية عمل القسم بشكل عام وأساليب العمل الإحصائي المتبعة، وشرح كيفية صياغة مؤشرات الأداء والمعادلات الإحصائية المرتبطة بها، وقدم المحاضر مؤشرات الأداء المؤسسي وارتباطها باستراتيجية وزارة الداخلية، ثم انتقل إلى شرح برنامج تطوير الخدمات (المراجع السري) وألية عمله.



وأتاح قسم نظم الجودة الفرصة للطالبات للتدريب على كيفية توثيق ومتابعة إجراءات العمل (نظري - عملي)، وانتهى بشرح نبذة عن شهادات الايزو والمعايير الدولية الأخرى. وبقسم التخطيط والمتابعة تم شرح مفهوم التخطيط وأنواعه وأهميته، وشرح آلية إعداد الخطط التشغيلية بالوزارة وعلاقتها باستراتيجية ورؤية قطر 2030.

وقدم المحاضر مفاهيم وتعاريف إدارة البرامج والمشاريع، وآلية إعدادها بوزارة الداخلية، وأسباب نجاح وفشل المشاريع، وتم عرض كيفية إعداد استمارة مشروع.



تزامنا مع الاحتفال باليوم الرياضي للدولة..

## «الموارد البشرية» تنظم فعالية رياضية صحية للموظفات



نظمت إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية ممثلة بمكتب الأشخاص ذوي الإعاقة، صباح الاثنين 12 / 2 / 2024 في قاعة المحاضرات والصالة الرياضية بالإدارة العامة للدفاع المدني، فعالية رياضية صحية لما يقارب من 50 موظفة من منتسبات وزارة الداخلية بهدف ترسيخ الثقافة الرياضية واللياقة البدنية لدى جميع الموظفات تزامنا مع الاحتفال باليوم الرياضي للدولة. اشتملت الفعالية على محاضرات توعوية صحية بأهمية ممارسة الرياضة ودورها في تعزيز الصحة البدنية والعقلية، كما اشتملت على برنامج رياضي للمشاركات بحضور مدربات في اللياقة البدنية للتعريف بالأجهزة الرياضية وتطبيقات عملية على استخدامها.

## بمناسبة اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة.. محاضرات توعية تثقيفية لمنتسبي الوزارة



نظمت وزارة الداخلية ممثلة  
بمكتب الأشخاص ذوي الإعاقة بإدارة  
الموارد البشرية، يوم الأربعاء  
4 ديسمبر 2024، محاضرات  
توعوية تثقيفية لعدد من  
الموظفات بمناسبة اليوم العالمي  
للأشخاص ذوي الإعاقة الذي  
يصادف الثالث من ديسمبر كل عام.  
قدم المحاضرات السيد فيصل محمد  
الكهوجي رئيس مجلس إدارة مركز  
قطر الاجتماعي والثقافي للمكفوفين،  
والسيد حمد علي حمد الباحث  
القانوني، وتناولت حقوق الأشخاص  
ذوي الإعاقة بالعمل، وأحكام تقييم  
الأداء الوظيفي للموظفين المدنيين.

# مكتب شؤون ذوي الإعاقة يزور خط الإنتاج في الخطوط الجوية القطرية



نظم مكتب شؤون ذوي الإعاقة وطبيعة عملهم في خط الإنتاج وإدارة الموارد البشرية زيارة لخط الإنتاج في الخطوط الجوية القطرية بهدف فتح آفاق جديدة من التعاون بين وزارة الداخلية والخطوط القطرية فيما يخص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة الإعاقات الذهنية، حيث تم التعرف على آلية التوظيف

وفي ختام الزيارة تم تقديم بعض التوصيات لفتح باب التعاون فيما يخص توفير بعض الخصومات للموظفين التابعين للوزارة على متن الخطوط الجوية، بالإضافة إلى تبادل الخبرات فيما يخص تدريب وتأهيل الموظفين ذوي الإعاقة.

والمسافر، والتي يتم وضعها على متن جميع رحلات الطيران التابعة للخطوط الجوية القطرية درجة رجال الأعمال (البنس).

# ختم دورة لغة الإشارة



الإعاقاة بإدارة الموارد البشرية  
بوزارة الداخلية خلال الفترة من  
21 - 25 / 1 / 2024 واستفاد  
منها عدد من منتسبات الوزارة.  
وهدفت الدورة إلى تأهيل  
المشاركات لتعلم لغة الإشارة  
وتمكينهن من التواصل الجيد  
مع الأشخاص ذوي الإعاقاة  
السمعية من مراجعي الإدارات  
الخدمية والأمنية.



اختتمت يوم الخميس 25 / 1 /  
2024 في قاعة التدريب بنادي  
الضباط بالإدارة العامة للدفاع  
المدني الدورة التدريبية لتعليم  
لغة الإشارة (المستوى الثاني) التي  
نظمها مكتب الأشخاص ذوي

# المقدم ناصر عبد الله محمد ضابط المكتب الفني: الإعاقة لم تكن عائقاً أمام التميز والإبداع والمشاركة والتعلم



تولي وزارة الداخلية اهتماماً كبيراً للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم جزءاً مهماً وفاعلاً في المجتمع، لذا قامت الوزارة بإنشاء مكتب خاص لهذه الفئة بإدارة الموارد ليكون النافذة الرئيسية لتقديم كافة الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة. المقدم ناصر عبد الله محمد، ضابط المكتب الفني ومسؤول مكتب شؤون ذوي الإعاقة في إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية، يتحدث في هذا الحوار عن مسيرة مكتب شؤون ذوي الإعاقة الحافلة بالعبء والإنجاز والتميز.

وقد كانت أغلب خدمات المكتب في العامين الأول والثاني متعلقة بخدمة التوظيف وتسهيل الوصول لبعض الخدمات الأخرى المرتبطة بعمل بعض إدارات الوزارة. ونظراً لأن القانون سالف الذكر قد تضمن في المادة الخامسة أن يخصص للأشخاص ذوي الإعاقة

طلبات التوظيف من قبل أفراد هذه الفئة تم إنشاء مكتب شؤون ذوي الإعاقة ليكون النافذة الرئيسية لتقديم كافة الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة من مواطنين ومقيمين، والتنسيق مع إدارات الوزارة للنهوض بتلك الخدمات وتفعيلها.

في البداية نود التعريف بمكتب شؤون ذوي الإعاقة وأهدافه؟

كانت بداية العمل بمكتب شؤون ذوي الإعاقة بإدارة الموارد البشرية متزامنة مع صدور القانون رقم 2 لسنة 2004 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، وبالرغم من محدودية

(المراجعين)، وتتعلق بعض هذه الدورات بمهارات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، ودورات في تعليم لغة الإشارة بمستويات متعددة، وذلك لتسهيل وتعزيز آليات التواصل مع الجمهور من ذوي الإعاقات السمعية أو لسهولة تعاملهم مع زملائهم في مقر العمل من الفئة ذاتها.

**حدثنا عن أبرز الخدمات التي يقدمها المكتب للأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم؟**

يتولى المكتب تقديم العديد من الخدمات ولمختلف الفئات من الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن أهمها: **• استقبال طلبات التوظيف عبر بوابة الخدمات الإلكترونية بموقع الوزارة:** يتم تقديم طلبات الراغبين في الالتحاق بالعمل بالوظائف الشاغرة بالوزارة عبر نظام التوظيف الإلكتروني، وفي حال عدم

بيئة العمل وتحقيق الاستقلالية والاعتماد على النفس.

**ما الفئة التي يستهدفها المكتب حسب قانون الموارد البشرية في هذا الصدد؟**

يستهدف المكتب تقديم الخدمات لجميع فئات الإعاقات (الحركية، الذهنية، السمعية، البصرية، وغيرها) بحيث لا ينحصر العمل في تقديم الخدمة المطلوبة لفئة معينة، ويعمل الآن بالوزارة عدد 118 موظفا وموظفة من مختلف أنواع الإعاقات.

ومن جانب آخر، يستهدف المكتب مسؤولي وزملاء الموظف من ذوي الإعاقة في مقر العمل، من خلال تنظيم دورات وورش عمل ومحاضرات توعوية لمنتسبي وزارة الداخلية الذين تتطلب طبيعة عملهم التعامل مع زملاء لهم من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين بالوزارة أو طالبي الخدمة

نسبة لا تقل عن 2% من مجموع درجات الوظائف في الجهات المختصة، فقد بدأت تتزايد طلبات الراغبين في التوظيف بالوزارة، ويتم إجراء المقابلات الشخصية لهم، وتحديد نوع الإعاقة والقدرات الذهنية والحركية بالتنسيق مع الجهات الطبية المختصة، وكذلك التنسيق مع إدارات الوزارة للوقوف على الوظيفة المناسبة التي يمكن أن يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة بحسب نوع الإعاقة والقدرات الحسية والحركية وغيرها من المتطلبات.

وبهدف تمكين أفراد هذه الفئة المهمة ودمجهم في بيئة العمل، حرص المكتب على توفير الأجهزة المساعدة التي يحتاجها الموظف من ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى توفير التدريب المناسب بما يلائم القدرات التعليمية واحتياجاتهم الوظيفية، وبما يمكنهم من ممارسة وتأدية دور فعال ومنتج في

القدرة على التقديم يتم استقبال الطلب يدوياً وتحديد موعد المقابلات الشخصية واستكمال الإجراءات اللاحقة بالتنسيق مع الجهات الطبية لتحديد نوع ودرجة الإعاقة والقدرات الذهنية والحركية وغيرها من المتطلبات، وفي ضوء ذلك يستكمل المكتب الإجراءات المتعلقة بتخصيص الوظائف الشاغرة والمناسبة لنوع الإعاقة ودرجتها، من خلال التواصل والتنسيق مع الإدارات المعنية وجهة الاختصاص بالوزارة.

♦ إعداد وتنفيذ خطة التأهيل والتدريب السنوية للأشخاص ذوي الإعاقة:

♦ **توعية وتثقيف منتسبي الوزارة بأنواع الإعاقات:** يتولى المكتب إعداد وتنفيذ بعض البرامج التوعوية والتثقيفية لمنتسبي الوزارة العاملين في الوظائف الخدمية والميدانية ممن تتطلب طبيعة عملهم التعامل مع الجمهور من فئة ذوي الإعاقة، ومنها برامج ودورات للتعريف بأنواع الإعاقات، ودورات في لغة الإشارة، ومهارات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

### ♦ **يجب الاهتمام بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة منذ الصغر ودمجهم في المراكز التدريبية والإنتاجية**

♦ **تسهيل التواصل مع الجهات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة:** وفقاً لمهام واختصاصات المكتب يتم استكمال إجراءات التواصل والتنسيق مع الإدارات المعنية للوقوف على أية عقبات أو تحديات قد تواجه تقديم الخدمات، ويقوم

فريق العمل في المكتب بتنظيم زيارات ميدانية للأشخاص ذوي الإعاقة في مقار عملهم للوقوف على مستوى أدائهم، وتوفير الاحتياجات الوظيفية المناسبة.

### ماذا عن البرامج التدريبية والتأهيلية وكيف ساهمت في تنمية مهارات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة؟

هناك العديد من البرامج التدريبية والتأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين بالوزارة يتم إدراجها ضمن الخطة السنوية لتأهيل وتدريب أفراد هذه الفئة والمتعاملين معهم في بيئة العمل، حيث تتم مراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة من تلك البرامج أثناء تنظيم الزيارات الميدانية لهم في أماكن العمل، ومتابعة الوضع الوظيفي لكل منهم، لتكون الخطة السنوية متوافقة مع تلك الاحتياجات.

ما حجم تعاونكم مع الجهات المعنية بهذه الفئة خارج وزارة الداخلية وهل ساهم ذلك في تحقيق أهداف المكتب؟

يحرص المكتب دائماً على تعزيز التعاون والتنسيق والشراكة مع العديد من الجهات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة من خارج الوزارة سعياً إلى تحقيق سياستها الداخلية في تقديم أفضل الخدمات لكافة شرائح المجتمع ومن بينهم فئة الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويهدف هذا التنسيق إلى التعرف على المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة ومناقشة الحلول المناسبة لها، ووضع التصورات المتعلقة بتطوير الخدمات المقدمة لهم والتي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف الدمج والتمكين لهم في بيئة العمل، والتنسيق مع إدارات الوزارة المعنية لتقديم أفضل الخدمات

للفئة المعنية، ومن الأمثلة على ذلك التعاون مع مركز قطر لإعادة التأهيل، ومركز التكنولوجيا المساعدة (مدى)، ومركز الشفح، ومركز قطر الاجتماعي والثقافي للمكفوفين، ومركز النور للمكفوفين، والمركز القطري الثقافي للصم، وغيرها من الجهات الحكومية والخاصة. وقد ساهم هذا التعاون في تعزيز وتطوير الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في الجوانب الصحية والتعليمية والثقافية والرياضية بتضافر جميع الجهود.

**ما التحديات التي تواجه المكتب وهل هناك خطط جديدة لمواكبة التطورات المتعلقة بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟**

سعى المكتب منذ بدء عمله إلى تعزيز التعاون مع مختلف الجهات المعنية بتقديم خدمات الرعاية

الصحية والتعليمية والمراكز المتخصصة بتوفير أحدث أجهزة المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة بهدف تذليل أية تحديات أو معوقات، وعلى سبيل المثال يتم التعاون مع مركز قطر لإعادة التأهيل في تشخيص نوع وحالة الإعاقة للمتقدمين للتوظيف بالوزارة، والتعاون مع مركز الشفح بشأن الأشخاص من ذوي الإعاقات الذهنية البسيطة عند استكمال إجراءات تعيينهم، والتعاون مع مركز مدى للتكنولوجيا المساعدة لتشخيص وتوفير الأجهزة المساعدة التي تمكن أفراد هذه الفئة من أداء عملهم، وغيرها من الجهات الأخرى كالمدرسة السمعية ومركز قطر الثقافي للصم بشأن الاستعانة بمترجمي لغة الإشارة عند تنظيم الدورات التدريبية لفئة الصم، وغيرها من الجهات وانطلاقاً من ذلك نجح المكتب في تجاوز بعض

المعوقات في بداية العمل وحالياً لا توجد تحديات تُعيق مهامه.

## أين الأشخاص ذوو الإعاقة من استراتيجيات وزارة الداخلية وما الدور الذي يمكنهم القيام به للإسهام في تحقيق أهدافها؟

حرص المكتب على تأهيل العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين بالوزارة، ويسهم البعض منهم حالياً في تحقيق بعض الأهداف الاستراتيجية للوزارة كهدف تنمية مهارات وقدرات العنصر البشري، من خلال تقديم بعض الدورات التدريبية والمحاضرات التثقيفية لزملائهم في العمل من غير ذوي الإعاقة، تشمل محاضرات قانونية في بعض أحكام قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية، ودورات متعلقة بتقييم الأداء السنوي، وغيرها من الأنشطة ذات الصلة.

ومن جانب آخر يتم الإسهام من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة في تنفيذ الهدف الاستراتيجي للوزارة المتعلق بتعزيز العلاقة مع المجتمع، من خلال مشاركتهم في الفعاليات والبرامج في المدارس والجامعات والمراكز الخاصة، وكذلك المؤتمرات عبر تقديم أوراق عمل، والمساهمة في تقديم أنشطة فاعلة خلال المناسبات الوطنية والأيام العالمية، ومنها: اليوم العالمي لذوي الإعاقة، واليوم العالمي للسكري، واليوم العالمي للصحة النفسية، واليوم العالمي للتوحد، وغيرها.

## هل هناك متابعة للمتميزين فيما يتعلق بالالتحاق بالأندية الثقافية والرياضية وتنمية المهارات الذاتية؟

يحرص المكتب دائماً على تشجيع وتحفيز منتسبي الوزارة من الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في الأنشطة والبرامج التعليمية

والتوعوية سواء داخل الوزارة أو خارجها، ونذكر على سبيل المثال المشاركة في الأنشطة الرياضية التي ينظمها الاتحاد الرياضي القطري للشرطة، والفعاليات الأخرى ضمن خطة التأهيل والتدريب السنوية التي تحتوي على برامج وأنشطة يتم تنظيمها في عدة مناسبات.

ومن جانب آخر يسهم الأشخاص ذوو الإعاقة العاملون بوزارة الداخلية في عدد من الفعاليات وورش العمل التي تقيمها المدارس والجامعات المحلية من خلال تقديم أوراق العمل أو المدخلات أثناء الندوات، ولدى العديد منهم بطاقات عضوية في عدد من المراكز الرياضية والثقافية، ويشاركون بفاعلية في البطولات والمعسكرات خارج الدولة والبرامج والأنشطة التي يتم تنظيمها في الداخل بالتنسيق مع جهات متعددة.



المقدم علي محمد العذبة  
رئيس قسم شؤون المدنيين:

## نقله نوعية كبيرة في عمل القسم

يبدل قسم شؤون المدنيين بإدارة الموارد البشرية جهدا كبيرا في تحقيق أهداف الوزارة وتقديم الخدمات للموظفين من أجل توفير بيئة مناسبة تساهم في رفع مستوى أداء الموظفين المدنيين ، كما تمتد خدماته حتى انتهاء خدمة الموظف لضمان حصوله على كافة استحقاقاته والعديد من المهام الأخرى، وفي هذا اللقاء يوضح المقدم علي محمد العذبة رئيس القسم الكثير من التفاصيل في الحوار .

يعدُّ قسم شؤون المدنيين من أهم أقسام إدارة الموارد البشرية، فما هي اختصاصاته؟ يعتبر قسم شؤون المدنيين من أهم الأقسام في إدارة الموارد البشرية وله العديد من الاختصاصات المهمة، منها على سبيل المثال لا الحصر: تنفيذ الاستحقاقات الوظيفية للمدنيين بأنواعها وفقا لأحكام قانون الموارد البشرية والأنظمة والتعاميم المعمول بها وإعدادها في المواعيد المحددة وتنظيم سجلاتها، وتنفيذ أعمال ترقية الموظفين، وحفظ كافة المستندات الدالة على أية تعديلات وظيفية أو تعديل في البيانات الشخصية أو الوضع الوظيفي لكل موظف بالوزارة والإجازات بأنواعها وكل ما يرتبط بالموظف بدءًا بالتعيين وحتى نهاية خدمته الوظيفية، هذا بالإضافة إلى تسجيل كافة التعديلات الوظيفية والشخصية المرتبطة بالعمل في السجلات الخاصة بالموظفين مع تدوين أرقام القرارات والخطابات والتعاميم وتواريخها الدالة على

البيان المدون بالسجل. كما تشمل اختصاصات القسم إجراءات منح الموظفين الإجازات المستحقة قانوناً، والتنسيق مع الإدارات المعنية فيما يتعلق بالاستحقاقات المالية والوظيفية المرتبطة بها، ودراسة طلبات علاوات المدنيين في ضوء الضوابط والتعليمات والقرارات المنظمة للمنح بالتنسيق مع المختصين، إلى جانب تنفيذ الإجراءات الخاصة بإحالة المدنيين إلى التقاعد أو إنهاء الخدمة أو الاستقالات وتجهيز ملفات المستحقين للمعاش بالتعاون مع الجهات المعنية ذات الصلة، وتنفيذ أعمال تجديد العقود وإجراءات العقوبات وإجراءات إشعارات (مباشرة العمل، الاستقالة، إنهاء الخدمات للمدنيين).

البيان المدون بالسجل. كما تشمل اختصاصات القسم إجراءات منح الموظفين الإجازات المستحقة قانوناً، والتنسيق مع الإدارات المعنية فيما يتعلق بالاستحقاقات المالية والوظيفية المرتبطة بها، ودراسة طلبات علاوات المدنيين في ضوء الضوابط والتعليمات والقرارات المنظمة للمنح بالتنسيق مع المختصين، إلى جانب تنفيذ الإجراءات الخاصة بإحالة المدنيين إلى التقاعد أو إنهاء الخدمة أو الاستقالات وتجهيز ملفات المستحقين للمعاش بالتعاون مع الجهات المعنية ذات الصلة، وتنفيذ أعمال تجديد العقود وإجراءات العقوبات وإجراءات إشعارات (مباشرة العمل، الاستقالة، إنهاء الخدمات للمدنيين).

## ◆ حفظ جميع مستندات وبيانات الموظفين إلكترونياً من خلال نظام الأرشيف الإلكتروني ونظام المراسلات

على الموظفين وتساعدهم في القيام بالمهام الوظيفية المطلوبة بسلاسة، مثل نظام المراسلات ونظام الموارد البشرية (الأوراكل)، بالإضافة إلى برامج أخرى مهمة مثل نظام مطراش2 الذي يمكن أن يستخدمه الموظف المدني فيما يخص الاستحقاقات الوظيفية، والأرشيف الإلكتروني المستخدم في حفظ ملفات الموظفين والمعاملات الأخرى.

هل يتم الاعتماد على الأساليب التقليدية في حفظ البيانات ورقياً أم إلكترونياً أم الدمج معاً؟

يتم حفظ جميع المستندات والبيانات والموضوعات التي تخص الموظفين إلكترونياً من خلال نظام الأرشيف الإلكتروني ونظام المراسلات كما أشرنا سابقاً. وتشهد الأنظمة الإلكترونية

كيف أسهم التطور التكنولوجي في تسهيل عمل القسم؟

ساهم التطور التكنولوجي في تسهيل أعمال قسم شؤون المدنيين بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية، حيث تمت الاستفادة من الأنظمة والبرامج الإلكترونية التي تخفف العبء

مفلات المستحقين للمعاش بالتعاون مع الجهات المعنية ذات الصلة، وتنفيذ أعمال تجديد العقود وإجراءات العقوبات وإجراءات إشعارات (مباشرة العمل، الاستقالة، إنهاء الخدمات للمدنيين).

ومارس قسم شؤون المدنيين



المستخدمة في حفظ البيانات بالوزارة تطويرا مستمرا بهدف مواكبة التطورات المتسارعة في المجال التكنولوجي والاستفادة منها فيما يخدم رسالة القسم وبالتالي استراتيجية الوزارة.

المستخدمة في حفظ البيانات بالوزارة تطويرا مستمرا بهدف مواكبة التطورات المتسارعة في المجال التكنولوجي والاستفادة منها فيما يخدم رسالة القسم وبالتالي استراتيجية الوزارة.

### ◆ التطور التكنولوجي ساهم في تسهيل أعمال قسم شؤون المدنيين بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية

ماهي أوجه التعاون بين القسم والأقسام الأخرى بالإدارة أو أقسام الإدارات الأخرى فيما يتعلق بشؤون المدنيين؟

ما المزايا التي يقدمها القسم للموظفين المدنيين؟

يتعاون قسم شؤون المدنيين مع العديد من الأقسام التابعة لإدارات الوزارة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: قسم تخطيط القوى العاملة الذي يتم التعاون معه في الجانب المتعلق بالوصف الوظيفي لكل موظف مدني والشواغل الوظيفية المتاحة في كل إدارة، كما يتعاون القسم مع قسم التوظيف خاصة فيما يتعلق بالمرحلة التي تأتي بعد استكمال إجراءات تعيين الموظف المدني الذي يدخل فترة اختبار وفقا

هناك العديد من المزايا التي يقدمها القسم للموظفين المدنيين وفقا لقانون الموارد البشرية، ومن ضمنها البدلات والعلاوات المخصصة لكل إدارة وكل موظف حسب الدرجة الوظيفية.

كيف يتم تأهيل موظفي القسم للقيام بعملهم على أكمل وجه؟

وفي الختام أود التأكيد على أن قسم شؤون المدنيين بإدارة الموارد البشرية يعمل بشكل دؤوب من أجل تحقيق أهدافه بكفاءة عالية حرصا على الإسهام في تلبية تطلعات الموظفين وخلق بيئة وظيفية تتماشى مع أهداف استراتيجية وزارة الداخلية.

يتم تأهيل الموظفين في القسم من خلال خطة سنوية متكاملة تعمل على تطوير مهاراتهم وقدراتهم للقيام بالأعمال الوظيفية المنوطة بهم على أكمل وجه، وتشتمل هذه الخطة على العديد من الدورات التدريبية المتنوعة التي يتم إلحاق موظفي القسم بها من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي

# إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي



تعتبر إدارة الموارد البشرية القلب النابض لكل مؤسسة وحلقة الوصل المهمة بين الموظفين وأصحاب العمل، حيث تقوم بجهد كبير لخدمة المؤسسة وتتولى العديد من الأعباء المرهقة لموظفيها وهذا الأمر يستدعي منها مواكبة التطورات التكنولوجية لتخفيف العبء على فريق التوظيف

لديها، ولا شك أن الذكاء الاصطناعي من أبرز التطورات الحديثة التي ينبغي على الموارد البشرية أن تستفيد منها لتسهيل استقطاب المواهب والارتقاء نحو مستقبل مبتكر ينقلها من عصر إلى عصر جديد مختلف.

ومن أجل الوقوف على جوانب من التسهيلات المهمة التي أصبحت الثورة التكنولوجية تتيحها وخاصة ما يسمى بالذكاء الاصطناعي الذي أصبح وسيلة مهمة في مجالات مختلفة ومنها التوظيف، سنستعرض للقارئ الكريم في هذه السطور أهم الفوائد والمجالات التي أثر فيها الذكاء الاصطناعي على دور إدارة الموارد البشرية في

إدارة المواهب بطريقة إيجابية، وذلك من خلال الاعتماد على مقالة مطولة مفيدة منشورة على الشبكة العنكبوتية تحت عنوان (إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي: تحديات وحلول حديثة).

### 1. تحليل السير الذاتية والتطابق مع متطلبات الوظائف

في الوقت الذي تعلن فيه إحدى المؤسسات الكبيرة عن وظيفة شاغرة قد تتلقى الآلاف من طلبات التوظيف المرفقة بالسير الذاتية من مرشحين مؤهلين وغير مؤهلين على حد سواء، وفي الوضع التقليدي يحتاج موظف الموارد البشرية لقراءة ومراجعة جميع السير الذاتية للبحث عن المواهب المناسبة للوظيفة الشاغرة، مما يعني حاجته لأيام أو أسابيع عديدة ليتمكن فقط من إيجاد المرشح المناسب. هذه التحديات لا تواجهها

المؤسسات التي تعتمد الأنظمة الذكية في التوظيف التي تمكن فريق التوظيف من فحص السير الذاتية والتأكد من مطابقتها لمتطلبات الوظيفة، وفترة المرشحين بواسطة الذكاء الاصطناعي واعتماداً على معايير معينة تحددها المؤسسة لكل وظيفة شاغرة في دقائق عديدة، مما يعني اختصار أيام عمل كثيرة يستطيع فيها مسؤول التوظيف التركيز على مسؤوليات أخرى أكثر أهمية.

### 2. تسريع إجراء المقابلات والتقييم الناجح

من المراحل المهمة في عملية التوظيف مرحلة التعرف على المرشح خارج إطار سيرته الذاتية من خلال إجراء مقابلة عمل وجهها لوجهه، ولكن في المؤسسة التي تعتمد أنظمة التوظيف الذكية لن يضطر مسؤول التوظيف إلى إجراء مقابلة وجاهية مطولة لكل موظف، بل سيصله فيديو

من كل مرشح بشكل موثق ومسجل وضمن فترة زمنية محددة، وهو بمثابة مرجعية دائمة يمكنه الرجوع إليها وتقييمها بالتشارك مع أعضاء الفريق الآخرين بوقت قصير. بالإضافة إلى ذلك، فإن أنظمة التوظيف الذكية اختصرت الفجوة الزمنية بين تقديم طلب التوظيف وبين إجراء المقابلة مع المرشحين المؤهلين نتيجة لأتمتة المهام المتعلقة بهذا الشأن، هذه الميزات تؤثر إيجاباً على العامل الزمني في عملية التوظيف بأكملها، ويختصر الكثير من الوقت ويفتح المجال أمام فريق التوظيف لزيادة أعداد المقابلات وتوسيع نطاق البحث عن مواهب جديدة.

### 3. تحسين تجربة المرشحين وزيادة خبرتهم

في ظل وجود تحد حقيقي يتمثل في ندرة المواهب وفي سوق عمل يعتمد بالدرجة

الأولى على عملية استقطاب المرشحين، لم تعد مهمة التوظيف تقتصر على قيام المرشح بإقناع المؤسسة بكفاءته للوظيفة الشاغرة، بل يجب على المؤسسات أيضاً إقناع المرشحين بأنها مكان العمل المناسب لهم، لذا فإن توفير تجربة استثنائية بدءاً من نشر إعلان الوظيفة وحتى التعيين لم يعد خياراً للمؤسسات، بل أحد أهداف إدارة الموارد البشرية الضرورية التي تجذب المرشحين وترفع من قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالموظفين.

ويأتي دور الذكاء الاصطناعي في هذا الجانب في مراحل عديدة من عملية التوظيف بدءاً من منصات ومواقع التوظيف الإلكتروني المبتكرة التي تسهل طريقة التقدم للوظائف، وصولاً إلى نظام المقابلات الافتراضية عبر الفيديو الذي يعزز مفهوم المرونة لدى المرشحين، إذ يمكنهم إجراء المقابلات في أي وقت وأي مكان

دون الحاجة للتنقل أو السفر أو الانتظار، وروبوتات الدردشة ورسائل البريد الإلكتروني التي تبقي المرشح على اطلاع تام بتحديثات طلبه، وحتى إتمام عملية توظيفه وتأهيله.

#### 4. تحليل البيانات لقرارات توظيف أكثر دقة

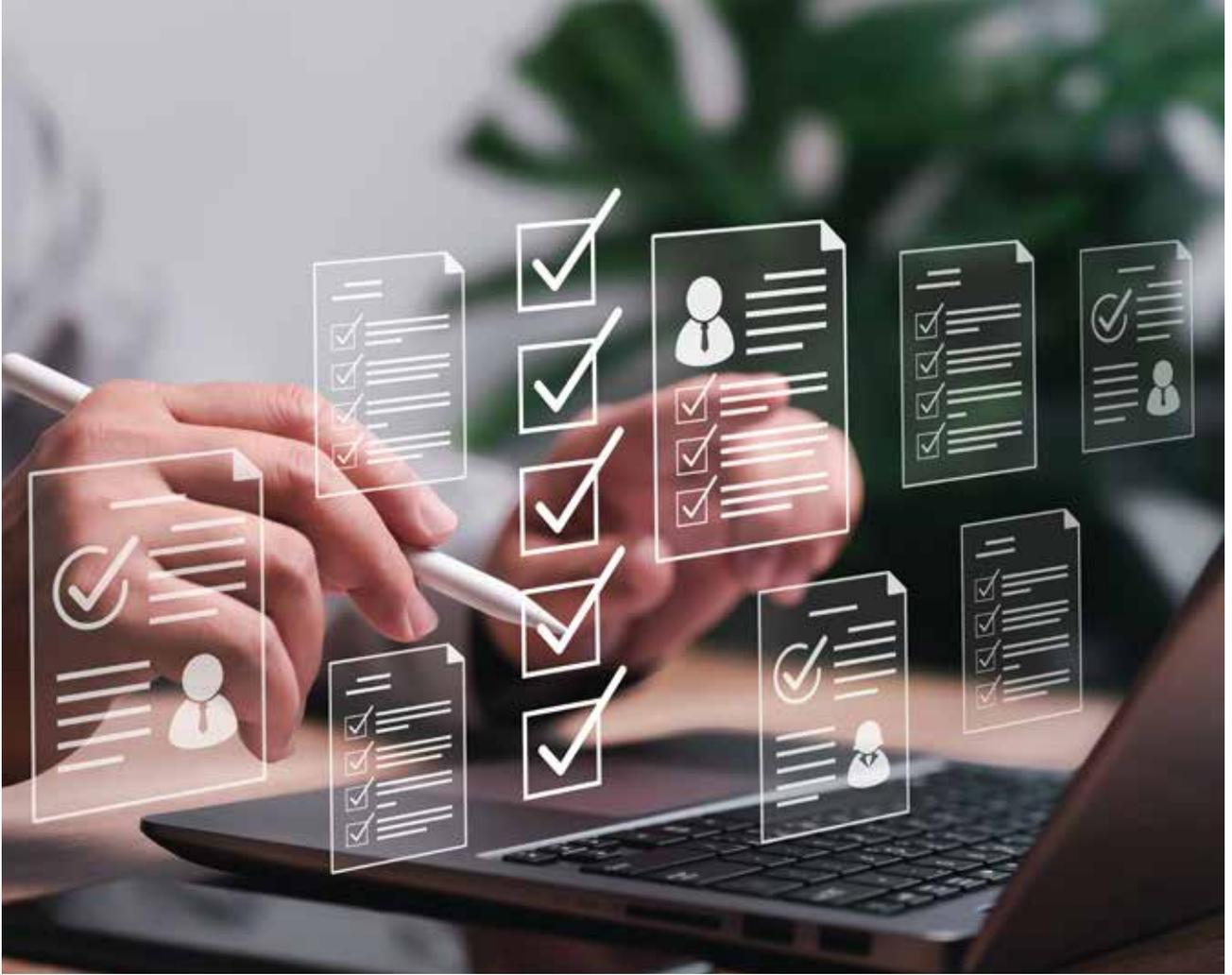
أي عملية تطوير أو تحسين طويلة المدى في أي مؤسسة تتطلب من إدارة الموارد البشرية دراسة جديّة وتقييماً حقيقياً للبيانات المتوفرة، ولكن عملية تحليل البيانات هذه قد تبدو مرهقة لفريق التوظيف الذي يعمل بشكل تقليدي، لذلك يمكن للذكاء الاصطناعي عند دمجها في عملية التوظيف أن يساعد في عملية اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر استنارة مما هي عليه في عملية التحليل التقليدية.

ويمكن توضيح ذلك بأن أتمتة المهام المتكررة عبر الذكاء الاصطناعي توفر قائمة رقمية

للبيانات يسهل الرجوع إليها بنقرات قليلة، علاوة على ذلك فإن الخوارزميات المتقدمة التي يستخدمها الذكاء الاصطناعي يمكنها تحليل البيانات بطريقة دقيقة وتقديم تقييم دقيق للمخاطر المحتملة التي قد تفوت الانتباه البشري، مما يسهل فهم البيانات واتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على أسس دقيقة وموضوعية غير مبنية على التوقع أو التنبؤ.

#### 5. تعزيز التنوع وإزالة التحيز في التوظيف

على الرغم من سعي المؤسسات لاستقطاب الموظفين الأكثر كفاءة بغض النظر عن المعايير الديموغرافية أو الجغرافية كالجنس والعرق، إلا أن هناك نوعاً من التحيز اللاواعي أو غير المقصود قد يحدث في عمليات التوظيف، ويبدو أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في حل هذه المشكلة لأن أنظمتها لا



تخضع للتمييز غير العادل على عكس البشر. وبالرغم من أن الذكاء الاصطناعي لا يتخذ القرارات لكنه يساعد في تحقيق هدف التنوع في عملية تقييم المرشحين، حيث تتم عملية فلتر السير الذاتية من قبل الذكاء الاصطناعي بالتركيز على مهارات المرشح وخبراته وتجاهل المعلومات التي قد تؤدي إلى التحيز، مثل اسم المرشح أو عمره أو عرقه أو جنسه. وفي الختام ينبغي الإشارة إلى أن الذكاء الاصطناعي لا يلغي دور الموارد البشرية ولا الحاجة لمسؤول التوظيف، بل إن التحول الرقمي في الموارد البشرية يفتح الفرصة أمامها للعب دور مهم في الريادة وتولي مسؤوليات أهم، خاصة أن هناك مؤشرات على أن إدارة الموارد البشرية بدأت بالفعل في الانتقال إلى عصر الأتمتة.

# المخاطر السيبرانية وكيفية تقييمها والتعامل معها



نظرًا لاعتماد المؤسسات بشكل كبير على أنظمة المعلومات للقيام بالعملية الإنتاجية تزيد احتمالية حدوث الخطر، مما يعني أن جميع المؤسسات معرضة لخطر الهجوم السيبراني، بالتالي يدور تقييم مخاطر الأمن السيبراني نظرًا لاعتماد المؤسسات بشكل كبير على أنظمة المعلومات للقيام بالعملية الإنتاجية تزيد احتمالية حدوث الخطر، مما يعني أن جميع المؤسسات معرضة لخطر الهجوم السيبراني، بالتالي يدور تقييم مخاطر الأمن السيبراني

حول تحديد المخاطر وإدارتها والتحكم فيها عبر المؤسسة. وبما أن إدارة المخاطر تُعدُّ جزءًا لا يتجزأ من أي استراتيجية على مستوى المؤسسات، فإننا سنتطرق في هذه السطور بشكل موجز إلى مفهوم المخاطر السيبرانية وكيفية

تقييمها والتعامل معها معتمدين في ذلك على تقرير مطول منشور على الشبكة العنكبوتية تحت عنوان (مخاطر الأمن السيبراني: كيفية تقييم المخاطر السيبرانية والتعامل معها - المخاطر الأمنية والامتثال).

## مفهوم مخاطر الأمن السيبراني

يشير مفهوم مخاطر الأمن السيبراني إلى التهديدات والهجمات الإلكترونية المسببة لتعطيل أنظمة التكنولوجيا للمؤسسات وخدماتها الإلكترونية، وهي مخاطر يتعرض لها الأفراد أيضًا، ولا تضر هذه المخاطر بتقنيات وأجهزة المؤسسات فحسب، بل أيضًا تكبدها خسائر مالية وتلحق أضرارًا بسمعتها. وتتطلب المخاطر السيبرانية توفير قسم خاص بإدارة المخاطر يقوم على تحليل الهجمات والتهديدات التي تتعرض لها الأنظمة الإلكترونية للمؤسسات ووضع خطة للتصدي لها باستخدام التقنيات والأدوات الحديثة.

وتُعرّف إدارة مخاطر الأمن السيبراني بأنها مجموعة خطوات تتخذ بشكل دوري لمواجهة التهديدات الإلكترونية ومعالجتها من خلال رصدها وتحديدتها وتقييمها، وتعتمد إدارة مخاطر الأمن السيبراني على استراتيجيات

تساعد في ترتيب أولويات المخاطر المطلوب معالجتها، لرصد التهديدات الأكثر ضررًا لمواجهتها في الوقت المطلوب.

## عوامل زيادة المخاطر السيبرانية

عند البحث عن الأسباب التي تزيد من وقوع المخاطر الإلكترونية نجد أن بعضها يكون بسبب أخطاء تحدث من الأفراد العاملين بالمؤسسة ومشكلات تقنية، وتشمل هذه العوامل: وقوع عطل في الشبكات ينجم عنه فقدان بيانات هامة، استخدام أجهزة المؤسسات من أماكن بعيدة عند السفر أو من المنازل، عدم الاطلاع على سياسات الأمن السيبراني ومراجعتها خلال عام، بالإضافة إلى إهمال تحديث كلمة المرور باستمرار، ودخول أحد الموظفين غير المختصين على نظام الأمن السيبراني ووصوله إلى الخيارات الإدارية الخاصة به، واستخدام أجهزة المؤسسات في إجراء المعاملات البنكية مثل تحويل الأموال، والوصول إلى

النظام الإلكتروني للأمن السيبراني من مواقع أخرى من قبل العملاء. وتعرض المؤسسات لأشكال متعددة من المخاطر السيبرانية، تشمل التنصت وسرقة المعلومات الهامة، وسرقة كلمة المرور، والبرامج الضارة، وعمليات الاحتيال، والهجوم عبر المواقع غير المشفرة، بالإضافة إلى الهندسة الاجتماعية باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي وهي جزء من عمليات الاحتيال التي يُستهدف فيها الحصول على: كلمة المرور، البيانات المصرفية، جهاز المستخدم.

## تقييم المخاطر السيبرانية والتعامل معها

تعتمد إدارة مخاطر الأمن السيبراني على خطوات تشمل: تحديد الأصول وبيئة تكنولوجيا المعلومات، وتحديد المخاطر وتقييمها، ووضع استراتيجية قوية لإدارة مخاطر الأمن السيبراني، وتحديد الحلول للتغلب على مخاطر الأمن السيبراني.

# إجازة رعاية أحد الوالدين أو الأقارب

صدر قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2019 بشأن إجازة رعاية أحد الوالدين أو الأقارب، حيث تفيد المادة (1) منه مع مراعاة المادة (74) من قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016م بأنه يجوز منح الموظف القطري إجازة لرعاية أحد الوالدين أو الأقارب حتى الدرجة الأولى من ذوي الإعاقة أو المصابين بأمراض تستوجب ملازمتهم بصفة دائمة بناءً على تقرير من الجهة الطبية المختصة، فيما تم تحديد الضوابط والشروط وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة وبحد أقصى خمس سنوات بموافقة الرئيس، وفيما زاد على ذلك بموافقة رئيس مجلس الوزراء، وتكون الإجازة براتب أساسي مضافاً إليه العلاوة الاجتماعية وبدل السكن المستحق. والمادة (2) لا يجوز منح الإجازة المنصوص عليها لأكثر من موظف واحد لرعاية ذات المريض.

ويجسد القرار الرعاية الصحية والاجتماعية الموجهة للمرضى والمعاقين من الآباء والأمهات والأقارب من ذوي الدرجة الأولى، كما أنه رسالة للأجيال بالحفاظ على التكافل الاجتماعي للأسر القطرية، من أجل خلق مجتمع قطري متكاتف يضع كبار القدر في الموضوع الذي يليق بهم ويحفظ لهم مكانتهم ويعنى بالمرضى والمعاقين.

ويجسد القرار الرعاية الصحية والاجتماعية الموجهة للمرضى والمعاقين من الآباء والأمهات والأقارب من ذوي الدرجة الأولى، كما أنه رسالة للأجيال بالحفاظ على التكافل الاجتماعي للأسر القطرية، من أجل خلق مجتمع قطري متكاتف يضع كبار القدر في الموضوع الذي يليق بهم ويحفظ لهم مكانتهم ويعنى بالمرضى والمعاقين.

ويجسد القرار الرعاية الصحية والاجتماعية الموجهة للمرضى والمعاقين من الآباء والأمهات والأقارب من ذوي الدرجة الأولى، كما أنه رسالة للأجيال بالحفاظ على التكافل الاجتماعي للأسر القطرية، من أجل خلق مجتمع قطري متكاتف يضع كبار القدر في الموضوع الذي يليق بهم ويحفظ لهم مكانتهم ويعنى بالمرضى والمعاقين.

## أولاً: ضوابط وشروط منح الإجازة:

1. أن يكون الموظف

قرار مجلس الوزراء رقم (40)

ويعزز هذا القرار ضرورة الحفاظ

قطري الجنسية. 2. أن يكون الموظف من العاملين بالجهات التي يسري على موظفيها أحكام قانون الموارد البشرية المدنية الصادر بالقانون رقم (15) لسنة (2016م). 3. أن يكون المريض من ذوي الإعاقة أو المصابين بأمراض تستوجب ملازمتهم بصفة دائمة. 4. أن يكون التقرير الطبي بحالة المريض صادراً عن الجهة الطبية المختصة بوزارة الصحة العامة دون غيرها من الجهات الأخرى. 5. أن يكون المريض أحد الوالدين، أو من أقارب الموظف حتى الدرجة الأولى. 6. عدم حصول أكثر من موظف على إجازة لرعاية ذات المريض. 7. يكون منح الإجازة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أخرى بحد أقصى خمس سنوات بموافقة رئيس الجهة الحكومية، وفيما زاد على ذلك بموافقة معالي رئيس مجلس الوزراء. 8. إقرار الإجازة أمر جوازي للجهة الحكومية يدخل في

نطاق سلطتها وتقديرها بمراعاة مقتضىات صالح العمل، وفي الحدود التي لا تتعارض مع أداء الجهة للمهام والاختصاصات المنوطة بها. 9. يتقاضى الموظف خلال الإجازة الراتب الأساسي والعلووة الاجتماعية وبدل السكن المقرر فقط. 10. لا تسري أحكام إجازة رعاية أحد الوالدين أو الأقارب على المخاطبين بأحكام إجازة الأمومة المنصوص عليها بالمادة (74) من قانون الموارد البشرية المدنية. 11. يلتزم الموظف بمباشرة العمل فور زوال مبررات منح الإجازة لأي سبب من الأسباب.

## ثانياً: إجراءات منح الإجازة:

1. يقدم طلب الإجازة إلى إدارة الموارد البشرية بالجهة التي يعمل بها الموظف مرفقاً به المستندات التالية:

• نسخة من شهادة ميلاد الموظف أو أي مستند آخر

يثبت درجة القرابة بين الموظف والمريض. • تقرير طبي حديث عن الحالة المرضية. • إقرار من الموظف بعدم حصول موظف آخر على إجازة لرعاية ذات المريض مع تحمله المسؤولية القانونية في حالة عدم صحة البيانات. • تعبئة الموظف طالب الإجازة للنموذج المرفق بهذا التعميم. 2. تقوم إدارة الموارد البشرية بمخاطبة الجهة الطبية المختصة بوزارة الصحة العامة وموافاتها بالنموذج والمستندات المشار إليها أعلاه للإفادة عما إذا كان المريض من ذوي الإعاقة أو المصابين بأمراض تستوجب ملازمتهم بصفة دائمة. 3. بعد تلقي الرد من الجهة الطبية المختصة يعرض الموضوع بالمستندات مع توصية إدارة الموارد البشرية على رئيس الجهة الحكومية لإصدار القرار المناسب بشأنه وإبلاغ الموظف بالقرار.

## الإخلاص في العمل والنجاح المؤسسي

الإخلاص في العمل هو أحد القيم الأساسية التي تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء الشخصي والمؤسسي، ويعني الالتزام الكامل بالمسؤوليات والمهام الموكلة للموظف والعمل بجدية وإتقان وصدق، ويُعتبر الإخلاص في العمل من الصفات الأساسية التي تميز الأفراد المتميزين وتُساهم في نجاح المنظمة أو المؤسسة بشكل عام، ويتضمن الإخلاص في العمل جملة من السمات منها الالتزام بالمهام، والوفاء بالمسؤوليات الموكلة إلى الموظف بشكل كامل، وكذلك الصدق والشفافية والاهتمام بالجودة لتحقيق أعلى مستويات الأداء، وأيضا بذل أقصى جهد لتحقيق الأهداف المحددة، فضلا عن الانتماء إلى المؤسسة والعمل على تحقيق أهدافها ورؤيتها، والسعي المستمر لتحسين المهارات والتطور الوظيفي.

ويحقق الإخلاص في العمل مجموعة من الأهداف أبرزها تحقيق النجاح المؤسسي والإسهام بشكل مباشر في تحسين الأداء العام، وتحسين الأداء وجودة العمل مما يعزز من النجاح الشامل وتحقيق الأهداف المنشودة.



رئيس التحرير  
العميد الدكتور  
محمد حمد الغياثين



# إدارة الموارد البشرية

X @ moi\_qatar f moigovqatar moigovqa