

الموارد البشرية

نظمتها إدارة الموارد البشرية دورة تدريبية في مجال أعمال الأمم المتحدة



النقيب الدكتورة/
نورة اليهري أول طبيبة
شرعية قطرية ...



تخريج الدفعة الأولى
من مبتعثي وزارة الداخلية
للدراية بالأكاديمية
في جمهورية بولندا

إدارة الموارء البشـرية مهام
متنوعة وأداء متميز.

إدارة الموارء البشـرية تتشارك
في معرض القرية المهنية ...

الاجتماع الدوري مع رؤساء أقسام
التشؤون الإدارية بإدارات الوزارة



نظمتها إدارة الموارد البشرية

دورة تدريبية في مجال أعمال
الأمم المتحدة

06



الاجتماع الدوري مع رؤساء أقسام
التشؤون الإدارية بإدارات الوزارة

10

08

قسم البعثات..
لقاء تعريفى للطلبة المبتعثين

14

محاضرة توعوية حول
(الصحة النفسية في بيئة العمل)

16

محاضرة توعوية عن اضطراب التوحد
لمنتسبات وزارة الداخلية

17

رئيس قسم شؤون القسوة:
قسم شؤون القوة الاختصاص والمهام

32

استفسارات قانونية
بشأن العسكريين والموظفين المدنيين

34

تحفيز الموظفين لأداء عمل أفضل ...

36

جهود وزارة الداخلية
متمثلة في إدارة مكافحة الجرائم الاقتصادية
والإلكترونية في مكافحة غسل الأموال

39

معلومة تهكم ... قواعد ومستويات اللياقة
الطبية بوزارة الداخلية

40

الرياضة و العسكري



الموارد البشرية

مجلة نصف سنوية تصدر عن إدارة
الموارد البشرية بوزارة الداخلية

الإشراف العام
اللواء / خليفة نصر النصر

رئيس التحرير
العقيد الدكتور / محمد الغياثين

نائب رئيس التحرير
الملازم أول / حمد الجهويل

التحرير
دانة عيسى الكواري
شيخة عبدالله خاطر

تواصل معنا:

2365518 - 2365517
hrmedia@moi.gov.qa



الافتتاحية



نقف اليوم على أعتاب العام الميلادي الجديد ٢٠٢٠ الذي يأتي بعد عام من الإنجازات التي حققتها إدارة الموارد البشرية ، والتي كان عنوانها الرئيسي تطوير وتحديث منظومة العمل الإداري الذي تضطلع به لخدمة منتسبيها بشكل خاص ومنتسبي الإدارات الأخرى في مجال إنجاز العديد من المعاملات والطلبات ضمن الاستحقاقات الوظيفية للموظفين ...

كما شهد العام ٢٠١٩ تقدماً كبيراً في المجال التقني على صعيد إنجاز المهام ، حيث جرى وبالتعاون مع الإدارة العامة لنظم المعلومات تطوير نظام الموارد البشرية الالكتروني (الوراكل) و تم إدخال الكثير من الخدمات لموظفي الوزارة، الأمر الذي ساعد في تقليص الإجراءات الورقية بالانتقال للمعاملات الالكترونية التي توفر الكثير من الجهد والوقت ، والسير نحو تحقيق رؤية وزارة الداخلية (وزارة بلا ورق) .

وفي الجوانب التأهيلية فقد تم تخريج أعداد من الكوادر الشرطة التي تلقت تعليمها في أرقى الأكاديميات العسكرية في الخارج ومنها الأكاديمية البحرية بجمهورية بولندا وفي المملكة المتحدة البريطانية وغيرها من الدول الشقيقة والصديقة ، وما زالت عملية التأهيل لكوادر الوزارة مستمرة حيث توجد دفعات أخرى من الطلاب الدارسين في الأكاديميات والجامعات العسكرية والمدنية في الخارج وفقاً للتخصصات التي تحتاج إليها وزارة الداخلية في تنفيذ ما يقع على عاتقها من مهام أمنية وخدمية وإنسانية تجاه المجتمع.

أما على صعيد العمل الإداري بإدارة الموارد البشرية ، يتم الإهتمام بتطوير الكادر البشري من منتسبي الادارة في كافة النواحي، وذلك من أجل تقديم خدمات متميزة تستفيد منها جميع إدارات الوزارة ومنتسبيها من العسكريين والمدنيين، ومن أجل ذلك تعقد الدورات المختلفة لموظفي إدارة الموارد البشرية ، وكذلك التدريب في مقر العمل لتحقيق مزيد من الإنتاجية والتميز في أداء المهام ، وفي هذا الصدد أيضاً تعقد الاجتماعات الدورية لموظفي الإدارة التي تناقش مجريات سير العمل للتغلب على الصعوبات لخلق بيئة عمل أفضل. كما يتم عقد اللقاءات مع مديري ورؤساء أقسام الشؤون الإدارية بمختلف الإدارات لإطلاعهم على كل ما يستجد فيما يتعلق بالخدمات التي تقدم لمنتسبي الوزارة ، والبرامج والأنظمة التي يتم استخدامها وما يطرأ عليها من التطوير والتحديث.

وفي جانب التوعية والتثقيف وفرت إدارة الموارد البشرية على سطح المكتب لجميع أجهزة الحاسب الآلي لموظفي الوزارة مجموعة من النوافذ الالكترونية التي من خلالها يتعرف الموظف على أستحقاقاته الوظيفية، والاستفادة من الإصدارات التخصصية التي تضمها المكتبة الالكترونية المتوفرة في أجهزة الكمبيوتر الخاصة بالموظفين.

ولا يفوتنا هنا أن نذكر أن العام ٢٠١٩م وفي النصف الثاني منه شهد إطلاق الإصدار الصحفي الإلكتروني المتمثل بمجلة (الموارد) الخاصة بإدارة الموارد البشرية التي تتواصل بالإصدار ختاماً آمناً أن يكون الإصدار الثاني من مجلتنا قد حمل إلى قرائها الكرام كل مفيد وجديد.

اللواء / خليفة نصر النصر
مدير إدارة الموارد البشرية

تخريج الدفعة الأولى من مبتعثي وزارة الدفاع



جرى صباح الجمعة 2019/8/30م في متحف السفينة الحربية (ORP BLYSKAWICA) بمدينة جدينيا بجمهورية بولندا احتفال الأكاديمية البحرية البولندية بتخريج الدفعة الأولى من مبتعثي وزارة الداخلية القطرية للدراسة بالأكاديمية في جمهورية بولندا الصديقة، وذلك بحضور سعادة السيد/ أحمد بن سيف المعضادي سفير دولة قطر لدى جمهورية بولندا، و العقيد الدكتور/ محمد حمد الغياثين مساعد مدير إدارة الموارد البشرية، والمقدم عبدالعزیز علي المهندي مساعد مدير عام أمن السواحل والحدود، وعدد من أولياء أمور الطلبة المبتعثين، وضيوف الأكاديمية من كبار الشخصيات.

وقد تحدث في الحفل مساعد مدير إدارة الموارد البشرية قائلاً: « يشرفني أن أتحدث إليكم اليوم بهذه المناسبة، مناسبة تخريج الدفعة الأولى من مبتعثي وزارة الداخلية من الأكاديمية البحرية البولندية، وأن أنقل تحيات قيادة وزارة الداخلية القطرية للسادة قيادة الأكاديمية على ما بذل من جهد في تأهيل وتدريب مبتعثي الوزارة، وتسليحهم بالعلم والمعرفة ليؤدوا واجباتهم في خدمة وطنهم الغالي دولة قطر بقدرات وكفاءات علمية عالية. وأضاف بأن وزارة الداخلية القطرية للسادة قيادة الأكاديمية البحرية البولندية، التي تعد من أعرق الأكاديميات البحرية في العالم وتقدر عالياً تعاونها في نقل خبراتها العريقة لكوادر الوزارة، مما يحقق أهداف وزارة الداخلية القطرية الرامية إلى بناء

لية للدراسة بالأكاديمية البحرية البولندية



الحميدي) على تقدير امتياز وتم تكريمه ضمن المتفوقين من خريجي الأكاديمية من جانبه أشاد المقدم / عبدالعزيز علي المهندي مساعد مدير عام أمن السواحل والحدود بالشراكة القائمة بين وزارة الداخلية والأكاديمية البحرية البولندية، مشيراً إلى أن هناك العديد من مجالات التعاون بين الأكاديمية ووزارة الداخلية في مجال التأهيل والتدريب في كل ما يتعلق بالعلوم البحرية التي تعزز من قدرات الإدارة العامة لأمن السواحل والحدود في تأدية المهام المنوطة بها على الوجه الأكمل.

بها الإدارة العامة لأمن السواحل والحدود. وتوجه العقيد الدكتور/ محمد حمد الغياثين في ختام كلمته للطلاب الخريجين بالتهاني نيابة عن قيادة وزارة الداخلية، على ما حققوه من التفوق في دراستهم، وتحليلهم بأعلى درجات الانضباط، وتمثيلهم بلدهم خير تمثيل، معرباً عن ثقته بأنهم سيعملون على عكس كل ما تلقوه من العلوم في مجال تخصصهم على واقع العمل الميداني لكي يرتقي بمجمل الأداء بالوزارة لخدمة الوطن. وقد حصل (المrشح حميد محمد

رجل الشرطة العصري المواكب لأحدث المستجدات على الأداء الشرطي والأمني، والارتقاء بمستوى الأداء على كافة المستويات، وبسط أعلى درجات الأمن والاستقرار للمجتمع القطري، مؤكداً على ثقة الوزارة بالأكاديمية البحرية البولندية، واستمرار التعاون معها، منوهاً في هذا الصدد إلى أنه ما زال يوجد في الكلية طلاب من مبتعثي الوزارة لاستكمال دراستهم في مجال العلوم البحرية. وقال بأن الخريجين في هذه الدفعة سيشكلون إضافة إيجابية لوزارة الداخلية لا سيما في مجال المهام البحرية التي تقوم

نظمتها إدارة الموارد البشرية دورة تدريبية في مجال أعمال الأمم المتحدة



أختتمت صباح الخميس 2019/11/28 أعمال الدورة التدريبية الأولى في مجال أعمال الأمم المتحدة التي استمرت خلال الفترة من 24 وحتى 28 / 11 / 2019 م، وتشارك فيها (15) ضابطاً من عدد من إدارات وزارة الداخلية، وتناولت الدورة التي حضر فيها الدكتور / ادواردو فتيري الخبير الدولي في شؤون الأمم المتحدة ، عدداً من المحاضرات التي تعرف المشاركون من خلالها على عدد من الجوانب المتعلقة بأعمال الأمم المتحدة ولجانها المختلفة ومقراتها .

حضر ختام الدورة اللواء الدكتور / عبدالله يوسف المال مستشار معالي وزير الداخلية رئيس لجنة متابعة تنفيذ البرنامج العالمي لإعلان الدوحة الذي ألقى كلمة أشاد فيها بمستوى الانضباط الذي أبداه المشاركون طيلة فترة انعقاد الدورة، وتفاعلهم معها، حيث أوضح أن هذه الدورة تأتي ضمن الخطط التدريبية التي تضعها الوزارة للارتقاء بالمستوى الأكاديمي والتدريبي للضباط، مشيراً إلى أن الدورة تكتسب أهمية قصوى بكونها ترتبط بعمل وزارة الداخلية مع المنظمات والوكالات الدولية المنضوية في إطار الأمم المتحدة،

الوزارة الذين يمكن الاستعانة بهم مستقبلاً في تمثيل الوزارة في المنظمة الدولية ولجانها المختلفة ، مشيراً في هذا الصدد أن الخطة التدريبية في هذا المجال تشمل أيضاً عقد دورات مماثلة في العام المقبل ٢٠٢٠ م، وفي ختام حديثه توجه مساعد مدير إدارة الموارد البشرية بالشكر لجميع القائمين على تنفيذ الدورة .

كما تحدث عن الخريجين في حفل ختام الدورة كل من : النقيب/ خليفة راشد الدوسري والنقيب/ حمد عبدالله السليطي من إدارة الشؤون القانونية حيث عبرا عن سعادتهما بالمشاركة في هذه الدورة المتميزة ، متطرقين لأبرز الجوانب التي استفادوا منها في الدورة فيما يتعلق بأعمال الأمم المتحدة ولجانها المختلفة .

وفي ختام الدورة قام اللواء الدكتور / عبدالله يوسف المال مستشار معالي وزير الداخلية بتكريم الدكتور / ادواردو فتيري الخبير الدولي في شؤون الأمم المتحدة شاكراً له الجهود التي بذلها لإنجاح الدورة ، كما قام بتوزيع شهادات التخرج على المشاركين بالدورة .



اللواء الدكتور/ عبدالله يوسف المال

من جانبه أكد العقيد الدكتور / محمد حمد الغياثين مساعد مدير إدارة الموارد البشرية على أهمية الدورة لكونها تزود الضباط من كوادر وزارة الداخلية بالمعلومات اللازمة حول أعمال الأمم المتحدة وعلى وجه الخصوص تلك التي لها ارتباط مباشر بما تقوم به الوزارة من مهام أمنية ، وقال بأنه من أجل تمثيل الوزارة في اللجان المختلفة للأمم المتحدة وما تعقده من مؤتمرات كمؤتمر منع الجريمة والعدالة الاجتماعية ، ولاكتساب خبرات في الأعمال التي تقوم بها اللجان المختلفة المعنية بموضوع الجريمة ومكافحة المخدرات وغيرها من الأعمال ذات الصلة بعمل الوزارة تم عقد هذه الدورة النوعية لمجموعة من ضباط

وقال أنه من أجل نجاح هذه الدورة وتحقيق الاستفادة المرجوة منها فقد تمت الاستعانة بأحد خبراء الأمم المتحدة من ذوي الخبرات الواسعة في أعمال الأمم المتحدة لتنفيذ الدورة التي تضمنت نشأة الأمم المتحدة منذ بداياتها الأولى، وما يتبعها من الوكالات واللجان المختلفة ومقراتها ، وأضاف أنه تم التركيز في الدورة بصفة خاصة على أعمال الأمم المتحدة التي تختص بها وزارة الداخلية في مجال الجريمة المنظمة و مكافحة المخدرات ، وحقوق الإنسان ، وكذا التطرق للتعريف بمقرات الأمم المتحدة المعنية بمنع الجريمة والعدالة الجنائية، واتفاقية الأمم المتحدة للجريمة المنظمة وبروتوكولاتها الثلاثة، ولاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، وذلك لكون عمل وزارة الداخلية يرتبط بعمل هذه الوكالات والاتفاقيات .

منوهاً إلى أن الدورة هي مقدمة لدورات أخرى ستعقد بذات المضمون ضمن الخطة التدريبية الموضوعية من قبل إدارة الموارد البشرية للرقى بالمستوى الأكاديمي لضباط وزارة الداخلية .

لقاء تعريفى للطلبة المبتعثين



نظم قسم البعثات بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية صباح الأربعاء 2019/10/23 بقاعة المسرح بمبنى الوزارة لقاءً تعريفياً للطلبة من مبتعثي الوزارة للعام 2019، بهدف اطلاعهم على الإجراءات المتعلقة بالبعثة والضوابط المنظمة للابتعاث للدراسة الجامعية على نفقة وزارة الداخلية في الداخل والخارج. وقد حضر اللقاء الرائد/ عبد الرحمن أحمد الإبراهيم (رئيس قسم البعثات) والملازم/ أحمد محمد الكعبي (ضابط فرع تتؤون البعثات).

وقمى الرائد/ عبد الرحمن الإبراهيم للمبتعثين التوفيق في دراستهم ليعودوا كوادراً مؤهلة تعتمد عليهم الوزارة في تأدية المهام المنوطة بها، كما قدم نبذة تاريخية حول وزارة الداخلية ومراحل تطور العمل. وقال إن الوزارة انتهجت مبدأ التطوير والتحديث لآليات عملها، وإدخال التكنولوجيا الحديثة التي تساعد على إنجاز كافة المهام، كما أولت الوزارة اهتماماً خاصاً بتطوير الكادر البشري وتأهيله تأهيلاً علمياً وعملياً في كافة المجالات حيث يتم ابتعاث مجموعات من الطلاب للدراسة الجامعية في الكليات العسكرية والمدنية داخل وخارج الدولة في عدد من التخصصات الهامة. كما قدم جملة من النصائح للطلاب المبتعثين فيما يتعلق بسير دراستهم. وخلال اللقاء تم شرح كافة الجوانب المتعلقة بالبعثات الدراسية، ونظام الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها الطالب المبتعث، كما تم توجيه الطلاب بضرورة التواصل مع قسم البعثات سواء عبر الرسائل الإلكترونية أو الهاتف، أو الوصول إلى مقر قسم البعثات بالوزارة في جميع الأمور التي تتعلق ببعثاتهم الدراسية. وجرى بعد ذلك نقاش بين الطلاب وضباط قسم البعثات تمت فيه الإجابة عن كافة الأسئلة والاستفسارات المتعلقة بنظام الابتعاث. وكان قد عقد في 2019/08/28 لقاء تعريفياً مماثل واجتماع مع الضباط المقرر ابتعاثهم للدراسة بجامعة جورج تاون بالدوحة للحصول على درجة الماجستير التنفيذي في إدارة الطوارئ والكوارث وذلك بهدف تعريفهم بنظام الدراسة واللوائح المنظمة الخاصة ببعثتهم خلال فترة دراستهم. كذلك تم التأكيد على أهمية التزامهم خلال فترة الدراسة بالبرنامج والتركيز على مخرجاته ورسم صورة مشرفة للضباط القطري.

محاضرة توعوية

حول مرض تصلب الأعصاب المتعدد «التصلب اللويحي»

في إطار تنفيذ الخطة السنوية لمكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة لعام 2019م، التي تهدف إلى التوعية بالإعاقات والأمراض المؤدية لها ونشر ثقافة التعامل مع الجمهور من ذوي الاحتياجات الخاصة، قام مكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة بتنظيم محاضرة توعوية حول مرض تصلب الأعصاب المتعدد «التصلب اللويحي» وكيفية التعامل مع المصابين به، لمنتسبات الإدارات والمراكز الخدمية ممن تتطلب طبيعة عملهن التعامل مع الجمهور، وذلك يوم الثلاثاء الموافق 2019/9/17 في مبنى الموارد البشرية.

قام بإعداد المحاضرة الدكتور/ حسن الهيل استشاري مخ وأعصاب في مستشفى حمد العام حيث قام بالتعريف بمرض تصلب الأعصاب، فهو مرض عصبي مزمن يصيب الجهاز العصبي المركزي ويؤثر على الدماغ والحبل الشوكي، ويسبب تلفاً في الغشاء المحيط بالخلايا العصبية والذي يدعى المايلين؛ مما يؤدي إلى تصلب في الخلايا وبالتالي بقاء أو توقف عملية الاتصال ما بين الدماغ وأعضاء الجسم، وأن نسبة إصابته عند الإناث أكثر من الذكور، وتظهر أعراضه بشكل مفاجئ للمريض ومن حوله، وتختلف الأعراض في حدتها حسب درجة الإصابة ومكانها وتشمل غالباً الشعور بوخز أو تنميل في الأطراف، خلل في التوازن، ضعف أو تشنج في العضلات، تشوش بالنظر أو الرؤية أو عدم تمييز الألوان وصعوبة في الكلام إلى جانب تأثر الذاكرة والقدرة على اتخاذ القرار، ومن الصعب تشخيص المرض في مراحله الأولى لأن الأعراض غالباً تظهر ثم تختفي، وقد تختفي لعدة أشهر. وتوجد العديد من الأدوية تساعد على التحكم في المرض، والتخفيف من الأعراض التي من الممكن أن تحصل مع المريض حيث إنه لا يوجد علاج نهائي له ومن الممكن أن تساعد جلسات العلاج الطبيعي في الحد من أعراضه. أخيراً تطرق المحاضر إلى أهمية معرفة هذا المرض ومعرفة كيفية التعامل مع المصابين به من حيث تهيئة البيئة المناسبة لهم من تسهيل حركتهم بأمان ومراعاة التغيرات النفسية للمريض خصوصاً نوبات الغضب التي تحدث نتيجة تناوله لبعض الأدوية.

الاجتماع الدوري مع رؤساء أقسام الشؤون الإدارية بإدارات الوزارة



العقيد الدكتور/ محمد حمد الغياثين

نظمت إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية يوم الأربعاء 2019/10/16م، الاجتماع الدوري مع رؤساء أقسام الشؤون الإدارية بإدارات الوزارة حضر الاجتماع العقيد الدكتور/ محمد حمد الغياثين مساعد مدير الإدارة، يأتي الاجتماع بهدف تحسين الخدمات وتسهيل الإجراءات لتحقيق الأهداف المرجوة لخطط التطوير.



النقيب/ راشد عبدالرحمن البوعيين



النقيب/علي محمد العذبة

قسم البعثات، وأشار رئيس القسم الرائد/عبدالرحمن الإبراهيم إلى أهم مشروعات القسم في السنة القادمة. ونوه الرائد/ بندر الرويلي رئيس قسم الإسكان إلى أهمية تطوير خدمات الإسكان وإجراءات التسكين لغير القطريين وطلبات مساكن الشرطة العائلية وضوابط الإقامة بالاستراحات والسكن بالثكنات العسكرية.

وتحدث النقيب/ راشد عبدالرحمن البوعيين رئيس قسم التخطيط والتوظيف عن آلية عمل فرع التعيينات وآلية عمل فرع التجنيد، والعمل ببرنامج التجنيد الإلكتروني بموقع الوزارة. كما تطرق إلى إجراءات العمل بفرع التنظيم والتوصيف الوظيفي ومشروعات العام القادم. كما تناول الاجتماع خطط تطوير

في بداية الاجتماع أكد العقيد الدكتور / محمد حمد الغياثين، على أهمية اللقاء وأهدافه الرامية لتنفيذ خطة إدارة الموارد البشرية وتحقيق التواصل الفاعل والمستمر. موضحاً أن الجميع يعمل ضمن الفريق الواحد الذي يقوم بالأدوار الحيوية والهامة للموارد البشرية. وهناك اجتماعات دورية كل (3) أشهر لمواكبة المستجدات في العمل. و تحدث العقيد/ سالم جار الله النائب، رئيس قسم شؤون قوة الشرطة عن الأرشيف الإلكتروني، بهدف الاستغناء عن المستندات بعد أرشفتها الكترونياً تماشياً مع رؤية وزارة بلا ورق كما تحدث عن إجراءات الاستقالات وخدمة الاحتياط إلى جانب متطلبات الكتب والمرفقات، والعلاوات والبدلات والترقيات. كما أشار النقيب/علي محمد العذبة، رئيس قسم شؤون المدنيين إلى مسألة تقييم الأداء الوظيفي وأهم المعوقات والتنقلات وضوابط تقديم الاستقالات وانتهاء الخدمة بالإضافة إلى آلية ترصيد الإجازات الدورية وضوابط الترقية الاستثنائية.

إدارة الموارد البشرية تشارك في معرض القرية المهنية ...



تتشارك وزارة الداخلية ممثلة بإدارة الموارد البشرية وعدد من الإدارات الأخرى بمعرض القرية المهنية الذي نظمه مركز قطر للتطوير المهني بالتعاون مع مركز الإنماء الاجتماعي «نماء»، لطلاب وطالبات المرحلتين الإعدادية والثانوية، وذلك خلال الفترة من 30 سبتمبر وحتى الثاني من أكتوبر 2019م بالمدينة التعليمية.

وقد تعرف الزوار في المعرض على فرص العمل التي توفرها وزارة الداخلية للطلاب بعد تخرجهم من الثانوية العامة، والمسارات التعليمية والتدريبية المتاحة للشباب القطري في مختلف التخصصات التي تحتاج إليها الوزارة لتنفيذ مهام عملها سواءً في الجوانب العسكرية الأمنية أو التخصصات المدنية ذات الصلة بالخدمات الأمنية والإنسانية والخدمات التي تقوم بها وزارة الداخلية تجاه المجتمع.



إلى ذلك يذكر أن معرض القرية المهنية يهدف إلى مساعدة الشباب في اختيار المسارات المهنية التي تناسب طموحاتهم وتتوافق، في الوقت نفسه، مع قدراتهم وطاقاتهم الفردية. ويعد المعرض حملة موجهة لفئة الشباب بهدف توعيتهم بأهمية التطوير المهني بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل القطري، والاستفادة من أصحاب الخبرة الطويلة وفئة المتقاعدين لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم ليكونوا أفراداً فاعلين في مجال عملهم، وهدفت هذه النسخة من المعرض أيضاً لتعريف الطلبة على مفاهيم الإرشاد والتوجيه المهني، وغرس مفردات جديدة بالمجتمع القطري، وذلك عبر الورش التدريبية المجانية التي قدمها مركز نماء على هامش الفعاليات والتي شملت عدة مواضيع من بينها «مهارات التواصل الفعال» و«بناء القدرات المهنية» و«اختيار التخصص الدراسي»، بالإضافة إلى تنظيم معرض لرسوم الكاريكاتير، يسلط الضوء على التحديات التي تواجه الشباب عند التطوير المهني، والاستفادة من الخبرات السابقة من فئات المتقاعدين.

المتوفرة بشكل عملي تمكن زوار القرية من طرح أسئلة حول المهن التي تمثلها تلك المؤسسات والشركات، وتم تعريف الشباب بالتخصصات التعليمية التي تقودهم إلى المسارات المهنية المتاحة أمامهم.

وشارك في القرية المهنية ممثلون عن قطاعات التعليم، والمال والأعمال، والطاقة والصناعة، والمواصلات والاتصالات، والصحة، والإعلام، والأمن، والثقافة. كما تم تقديم أنشطة تفاعلية للتعرف على المهن

محاضرة توعوية حول (الصحة النفسية في بيئة العمل)



بمناسبة اليوم العالمي للصحة النفسية الذي يصادف العاشر من أكتوبر من كل عام، نظمت إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية بالتنسيق مع مؤسسة حمد الطبية صباح يوم الخميس 2019/10/10م بقاعة الاجتماعات بالإدارة محاضرة توعوية بعنوان (الصحة النفسية في بيئة العمل) قدمها الدكتور/ محمد فاروق منصور استشاري الصحة النفسية بمؤسسة حمد الطبية، وحضرها عدد من منتسبي إدارات الوزارة.

وقد أوضح الرائد/ ناصر عبدالله الخطة السنوية والتي تحتوي في مختلف الإدارات، مؤكداً حرص محمد ضابط المكتب الفني - على سلسلة من المحاضرات المكتب على اختيار الموضوعات مسؤول مكتب ذوي الاحتياجات والندوات وورش العمل التوعوية التي تهم موظفي الوزارة في الخاصة بأن المحاضرة تأتي ضمن التي يستفيد منها منتسبو الوزارة مختلف المجالات ذات الصلة

دور طبيعة العمل وتأثيره على حياة الشخص النفسية والبدنية

الصحة النفسية لرجل الشرطة تحتل أهمية خاصة لما يتعرض له من ضغوطات العمل



الدكتور/ محمد فاروق منصور

والخاصة، إضافة إلى التعريف بسبل الوقاية من المرض النفسي ومنها ضرورة اتباع أسلوب حياة صحيح كالمواظبة على ممارسة الرياضة، وتناول الغذاء الصحي، وإشراك العائلة والأصحاب في تقديم الدعم، مؤكداً على أهمية التعامل السريع مع أية أعراض قد تظهر على الشخص مثل عدم وجود دافع للذهاب إلى العمل، ضعف الطاقة، إضافة إلى بعض الأعراض الجسدية الأخرى مثل الشعور بالصداع وآلام الجسم، وهناك أعراض أخرى كالتعامل بسلبية مع زملاء العمل والجمهور، وحدة الطباع.

والأعراض والأنواع والخطورة التي يشكّلها والصحة النفسية في مكان العمل، و قدم ملخصاً للأعراض والأسباب، كما تناول دور طبيعة العمل وتأثيره على حياة الشخص النفسية والبدنية، وأشار إلى طبيعة العمل الخاصة لرجل الشرطة باعتباره ذا طبيعة خاصة حيث يتعرض للكثير من المواقف الصعبة التي يصعب تقبلها من أي إنسان يعمل في المجال المدني العادي، وفي هذا الاتجاه قدم مجموعة من النصائح والإرشادات لكيفية التعامل مع ضغوطات العمل وكيفية تجنب تأثيراتها على الحياة العملية

بعملهم الإداري والميداني مشيراً أنه منذ بداية العام الجاري تم تنفيذ مجموعة من الفعاليات التوعوية وذلك بالتنسيق مع عدد من الجهات ذات العلاقة في الدولة في سياق تنفيذ استراتيجية وزارة الداخلية لتعزيز مهارات وقدرات العنصر البشري بالوزارة وتعزيز العلاقة مع مؤسسات المجتمع المدني.

وقال الرائد/ ناصر عبدالله بأن الصحة النفسية لرجل الشرطة تحتل أهمية خاصة لما يتعرض له من ضغوطات العمل ومواجهة الكثير من الحوادث والمواقف الصعبة، مما يلزم أن يتمتع بحالة نفسية مستقرة، و من خلال المحاضرة يتعرف المشاركون على العديد من الجوانب التي تتعلق بالصحة النفسية وكيفية التعامل مع ضغوطات العمل .

وتحدث الدكتور/ محمد فاروق منصور حول عدة محاور للمرض النفسي تناولت الأهمية

محاضرة توعوية عن اضطراب التوحد لمنتسبات وزارة الداخلية



نظمت إدارة الموارد البشرية متمثلة في مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة صباح يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٩/٨/٢٨، محاضرة توعوية لمنتسبات عدد من الإدارات والمراكز الخدمية بوزارة الداخلية، حول اضطراب التوحد، وذلك بالتعاون مع الجمعية القطرية للتوحد.

وتضمنت المحاضرة التعريف باضطراب التوحد وأعراضه وسبل التعامل مع الأشخاص المصابين بما يعزز تواصلهم وتفاعلهم واندماجهم في المجتمع، كما اشتملت على عرض لتجارب أسر بعض المصابين حول كيفية الاكتشاف المبكر للمرض وآلية التعامل مع أطفال التوحد والمشكلات التي تواجههم، وكيفية دمجهم في الحياة العادية والتعامل مع المجتمع.

وشارك في المحاضرة عدد من منتسبات إدارات وزارة الداخلية إلى جانب وفد من الجمعية القطرية للتوحد وحظيت برضا واستحسان الحضور.



رئيس قسم تتؤون القوة:

نسعى للحصول على شهادة الأيزو.



قسم تتؤون قوة الشرطة هو أكبر أقسام الإدارة بعدد فروعها، وهو المختص بتنفيذ الاستحقاقات الوظيفية للشريحة الأكبر من منتسبي الوزارة (العسكريين)، ويتألف من عدة فروع (تتؤون الضباط - تتؤون ضباط الصف - تتؤون الأفراد - الاحتياط والتقاعد و انتهاء الخدمة - الترقيات - العلاوات) بالإضافة إلى المكاتب التنفيذية (المحاكمات-تحديث البيانات).

ولمزيد من تسليط الضوء على القسم التقينا العقيد/ سالم جار الله النائب رئيس القسم:

نهتم بتنفيذ كافة الاستحقاقات الوظيفية للعسكريين.

والشخصية المرتبطة بالعمل والتعامل مع المراسلات الخاصة بالضباط وضباط الصف وتنفيذ الدورات التدريبية بمقر العمل وإعداد الدراسات والمقترحات وتجديد العقود وتنفيذ توجيهات السلطة المختصة.

إلى أي مدى حقق القسم الوفاء بألية التحول الإلكتروني

بداية نود أن نتعرف على الاختصاصات العامة للقسم؟ قسم شؤون القوة كما هو معروف يعتبر من أكبر أقسام الإدارة لتوسع المهام التي يضطلع بها، والتي نلخصها في التالي: تنفيذ الاستحقاقات الوظيفية للعسكريين وفق أحكام قانون الخدمة العسكرية - استيفاء ملفات أعضاء قوة الشرطة وترتيبها وحفظها وتسجيل التعديلات الوظيفية

التي تنتهجها الوزارة؟ هناك العديد من الأساليب والممارسات الإلكترونية التي انتهجها القسم لتنفيذ رؤية (وزارة بلا ورق، مثل مكتبة الموظف الإلكترونية التفاعلية بمراحلها الثلاثة والتي تهدف إلى توفير مصدر موحد وموثق وسريع للمعلومة بشكل ميسر يلبي حاجة الموظف وبضغطة زر، بالإضافة إلى برنامج حقوق وواجبات الموظف، والنماذج الإلكترونية والتي تم إدراجها

بدأنا بمشروع مكتبة الموظف الالكترونية التفاعلية.

المدنية ٢٠١٦/١٥م والقرارات المنفذة له، بهدف التعريف بالقانون المشار إليه وتوفير المعلومة للموظفين المدنيين، وقد أشرفنا عليه خلال فترة دمج قسمي شؤون قوة الشرطة وشؤون المدنيين تحت قسم شؤون الموظفين سابقاً. ويمكن لأي موظف التعرف على البرنامج حيث تم إدراجه على سطح المكتب لجميع أجهزة الحاسب الآلي بالوزارة.

كيف قمتم بتعريف جميع منتسبي الوزارة بهذه الخدمات الالكترونية المقدمة؟ عندما بدأنا بمشروع مكتبة الموظف الالكترونية التفاعلية، فقد دعونا ممثلاً عن كل قسم من أقسام الشؤون الإدارية بالوزارة والقانونيين المختصين في لقاء مجمع، للتعريف بالمشروع والغاية منه، ولاحقاً قمنا بزيارات ميدانية لكافة إدارات الوزارة

على الشبكة الداخلية لوزارة الداخلية، ودليل الاستحقاقات الوظيفية للعسكريين ودليل التقاعد وخدمة الاحتياط. ماذا عن دليلي الاستحقاقات الوظيفية للعسكريين والتقاعد وخدمة الاحتياط؟

هما دليلان ضمن سلسلة الإجراءات التوثيقية للقسم، حيث يهدفان للتعريف بقانون الخدمة العسكرية ٢٠٠٦/٣١م المعدل والقرارات التنفيذية له، بالإضافة إلى قانون التقاعد والمعاشات العسكري ٢٠٠٦/١٣م والقرارات التنفيذية ذات الصلة، وقد صدرت منهما طبعتان لتواكبا التعديلات بالقرارات والتعاميم المتعلقة بالموضوعات المعنية.

انتهجنا العديد من الأساليب الالكترونية الحديثة في عمل القسم.

ماذا عن برنامج حقوق وواجبات الموظف؟

هو برنامج خاص بالموظفين المدنيين، تم إصداره عقب صدور قانون الموارد البشرية

دون استثناء والمرور على الموظفين بمقار عملهم، للتعريف بالمشروع المعني وتوضيح طريقة استخدامه، وهو ذات النهج الذي قمنا به بالمشروع التالي حقوق وواجبات الموظف. أيضاً تم التعريف به من خلال الدورات التدريبية واللقاءات التعريفية وورش العمل.

نسعى إلى توفير مصدر موحد وموثق وسريع للمعلومة بشكل ميسر يلبي حاجة الموظف

ما هي المشروعات المستقبلية التي يخطط لها القسم على وجه التحديد، كونه جزءاً وشريكاً أساسياً ضمن عناصر الخطة التشغيلية لإدارة الموارد البشرية؟

يسعى القسم جاهداً للوفاء لتنفيذ رؤية وخطة الإدارة التشغيلية والتي ترسم سياسة العمل للإدارة ككل، ومن مشاريعنا المستقبلية إن شاء الله، تطبيق نظام الجودة الشاملة بالقسم- وتطبيق



الموقر، وتخضع اللجنة لإشراف وزارة الدفاع إدارياً وتخصص لها اعتمادات مالية سنوية بموازنة الوزارة لمواجهة الأعباء المالية الخاصة بعملها.

ويكون للجنة التقاعد العسكري الاختصاصات والصلاحيات اللازمة، للإشراف على تقاعد ومعاشات العسكريين بالتنسيق مع الهيئة، ولها بوجه خاص ما يلي:

١- دراسة حالات العسكريين الذين انتهت خدمتهم من حيث استحقاق المعاش، وتسوية معاش من توفرت فيه شروط استحقاق المعاش له أو للمستحقين عنه.

٢- تحديد مقدار المعاش المستحق لصاحب المعاش، وتحديد أسماء المستحقين عنه في حالة وفاته ونصيب كل منهم، وإخطارهم بذلك.

٣- دراسة طلبات الاستبدال وإحالتها إلى الهيئة

٤- إبلاغ تعليمات الهيئة المتعلقة بتقاعد ومعاشات العسكريين، إلى الجهات المختصة.

تطبيق مكتبة الموظف الإلكترونية على الهاتف الذكي

العمل كافة، فقد وضعت إدارة الموارد البشرية ضمن استراتيجيتها وخطط تطوير العمل بها الشهادة المعنية ضمن أولوياتها بالتعاون مع المختصين بإدارة التخطيط والجودة، وقد بدأت أولى مراحل العمل بالمشروع المعني فعلياً بالقسم على وجه التحديد وباقي أقسام الإدارة الأخرى.

بصفتكم عضواً بلجنة التقاعد العسكري، حدثنا عن هذه اللجنة واختصاصاتها؟

نشأت اللجنة بموجب أحكام المادة (٢٧) من القانون رقم (١٣) لعام ٢٠٠٦ بشأن تقاعد ومعاشات العسكريين، من رئيس ونائب الرئيس وعدد من الأعضاء يمثلون جهات العمل العسكرية، لا يقل عن خمسة ولا يزيد على سبعة، يصدر بتعيينهم وتحديد مكافآتهم ونظام عمل اللجنة قرار من مجلس الوزراء

مكتبة الموظف الإلكترونية على الهاتف الذكي والذي سوف يظهر للنور في القريب العاجل والهادف إلى توفير وسيلة أخرى للموظف تمكنه من الحصول على معلوماته باستخدام هاتفه دون عناء وبكل السبل المتاحة وهذه هي المرحلة الرابعة من مكتبة الموظف الإلكترونية على الحاسب الآلي لمنتسبي الوزارة.

تم إدراج برنامج حقوق وواجبات الموظف على سطح المكتب لجميع أجهزة الحاسب الآلي.

أشركتم إلى سعيكم لتطبيق نظام الجودة الشاملة بالقسم، حدثنا أكثر عن هذا الأمر؟ نظراً لما تمثله شهادة الاعتماد الدولي في مجال الجودة (الايزو) من أهمية كبيرة، كونها حكماً وإقراراً من جهات دولية تؤكد على جودة وتميز الخدمات التي تقدمها الإدارة ككل وقسمنا على وجه الخصوص، بالإضافة إلى الجوانب التطويرية والتوثيقية لمنظومة



وجه من الشرطه ... النقيب الدكتور نورة اليهري أول طبيبة شرعية قطرية ...

المرأة عنصر هام وفاعل في وزارة الداخلية، ولم تعد المرأة العاملة في مجال الشرطه مقتصرة في أدائها على الأعمال المكتبية الإدارية، أو خدمات الجمهور خلف الكاونترات ... ولكنها امتلكت من العزيمة والإصرار ما مكنها من خوض غمار التجربة في العمل الميداني، والأعمال ذات الطبيعة الخطرة في كثير من مجالات العمل الشرطي ... تخطت حواجز الخوف، فوجدناها تتعامل من المواد الكيميائية الخطرة في المختبر الجنائي، ووجدناها مدربة للكلاب البوليسية في قسم الأثر، وفي غيرها من المواقع ذات الطبيعة الخاصة في عمل الشرطه.

والياً برزت بكفاءة عالية ليس للمرأة العاملة في وزارة تخصص الطب الشرعي. طبية في تخصص الطب الشرعي الداخلية فحسب بل وللمرأة من هي الدكتورة نورة؟؟؟ وكيف لم تسبقها إليه أي من بنات القطرية عموماً. رسمت طريقها للوصول إلى هذه جنسها، طبيبة أثبتت جدارة إنها النقيب الدكتور/ نورة المكانة المتميزة؟؟؟ هذه وأسئلة عالية، وشكلت مثلاً يحتذى به اليهري أول طبيبة قطرية في عديدة تجيب عنها ضيفتنا.



سنوات يطلع فيها الطالب على كل التخصصات خلال فترات زمنية محددة وقد شد انتباهي التشريح لجسم الإنسان وتفاصيل تكوينه والمؤثرات الخارجية وتأثيرها عليه وفي السنة السادسة خضعنا لتدريب لمدة أسبوعين، وقمنا بزيارة المشرحة حيث تعرفنا على نظام الطب الشرعي وكيف يتم تشريح الجثة ورسم سيناريو

طابع الطيبة وأمضيت هناك سبع سنوات اكتسبت خلالها الكثير من الخصال الطيبة والتواضع التي أضفت الكثير إلى شخصيتي كما تعلمت الاعتماد على نفسي في أخذ قراراتي وتكوين أفكارتي الخاصة بشأن المواضيع المختلفة.

جميع التخصصات :

وكان من المقرر أن تترافق الدراسة ببرنامج تدريبي على مدى سبع

الاسم نورة عبدالله اليهري التخصص دكتوراة في الطب الشرعي حاصلة على البكالوريوس من جامعة السلطان قابوس ٢٠٠٧ من سلطنة عمان تخصص طبيب عام والتخصص الباطني من مستشفى حمد.

لقد بدأت دراستي في سن الثامنة عشرة ببعثة لدراسة الطب العام في عُمان التي يغلب على أهلها

التقيت مع أحد الأطباء الشرعيين ومن خلاله تعرفت أكثر على الطب الشرعي

بصورة أوسع ولأن الطب الشرعي يواجه ثقافة مجتمع ونواتجه لذلك كان الاختيار الأردن .

عند وصولي للأردن وفي بادئ الأمر كنت قلقة من الحالات خاصة في السنة الأولى ، ولكن كأبي طبيب مختص خلال برنامج إقامته لابد أن يواجه الكثير ليكتسب العلم والمعرفة والخبرة ، وتمكنت ولله الحمد من اجتياز ذلك .

كنت أشرك في جميع الحالات وحتى في النقاشات مع الإدارات المختلفة ، كما شاركت في تدريس الطب الشرعي لطلاب الطب ، وذلك كان له تأثير عظيم في صقل شخصيتي وإضافة بند آخر فيها.

شاركت في إعداد مجموعة من البحوث، و شاركت في الندوات العلمية ، بالإضافة إلى المؤتمرات المحلية والعالمية التي تختص بعلم الطب الشرعي .

كان الفريق الطبي الموجود خلال فترة التحاق بالبرنامج في الأردن يشيد بأدائي وداعماً لي ، كذلك

حمد ، وكان هذا اللقاء كافياً لأن يعيد رغبتني القديمة بالتخصص ، حصلت على المعلومات الكافية عن تخصص الطب الشرعي، بعد التفكير واستشارة والذي قررت أن أسعى وراء تحقيق حلمي ، حيث قمت بتقديم أوراق في وزارة الداخلية للالتحاق بالتخصص الذي طالما حلمت به.

وجدت الدعم والتشجيع من جميع الذين صادفتهم ، وتمت الموافقة والقبول لدراسة تخصص الطب في المملكة الأردنية الهاشمية

قررت الانضمام لبرنامج التخصص الباطني لأنني شعرت أنه التخصص الملائم لرغباتي وميولي.

لماذا الأردن :

لأن نظام الطب الشرعي في العالم ينقسم إلى ثلاثة أنظمة ، ولدراسة التخصص وتطبيقه تحتاج إلى نظام شبيه ومماثل لنظام دولة قطر . كما أن الطبيعة الجغرافية والاكتمال السكاني في الأردن له دور كبير في تنوع الحالات التي تواجهنا كطلاب مما يزيد من خبراتنا وتطلعنا على التخصص

كامل يوضح الأسباب التي أدت إلى الوفاة بطريقة علمية، وقد أثار الموضوع اهتمامي لكونه يربط بين التطور العلمي والعلوم الطبيعية للوصول إلى الحقيقة العلمية.

منذ ذلك الحين بدأت بالتفكير بالتخصص كمهنة عمل لي ، لكنني لم أفصح عن ذلك .

بعد انتهائي من الدراسة في سلطنة عمان وحصولي على شهادة الطب، التحقت مباشرة بمستشفى حمد بوزارة الصحة : التحقت خلال العام الأول بالعديد من الأقسام والتخصصات الطبية مثل (العيون، الجراحة التجميلية، جراحة الأطفال، الطب النفسي، جراحة عامة وأخيراً الباطنة)

بعد ذلك قررت الانضمام لبرنامج التخصص الباطني حيث شعرت حينها أنه التخصص الملائم لرغباتي وميولي والأنسب لشخصيتي .

في الأربع السنوات التالية، تدرجت في التدريب من خلال برنامج التخصص الباطني حيث إنه علم شامل.

حينها شاءت الظروف أن ألتقي بأحد الأطباء الشرعيين في مستشفى

علوم الطب الشرعي - مبادئ الطب الشرعي - أسباب الوفيات من ناحيه علمية وطبية، وأمور إجراءات الطب الشرعي من ناحية فنية فقط، دون التطرق للأمور الأخرى، وقد لقي المقترح القبول.

فكانت المبادرة من مركز الطب الشرعي بوزارة الداخلية وتوجه وفد من وزارة الداخلية لإدارة كلية الطب وتم عقد اجتماعات طرحت فيها أفكار وتمت الموافقة عليها وبدأ التدريس بهذا التخصص في العام الدراسي ٢٠١٩، وهناك زيارات يقوم بها الطلبة إلى مركز الطب الشرعي بالتنسيق مع النيابة العامة، وفي المحاضرات يتم التطرق إلى (تعريف الطب الشرعي - مفاهيم الطب الشرعي، ونظام الطب الشرعي في دولة قطر والشرق الأوسط وأوروبا وأمريكا، وكيفية تشخيص الوفيات).

وأخيرا أنا أشجع أن يكون هناك إقبال من الكادر القطري من الفتيات إلى تخصص الطب الشرعي وخصوصا بعد توفيره في كلية الطب بجامعة قطر.

الطبيب الشرعي من معرفة كيفية وفاته؟ ومتى؟ ووضع آلية لذلك، نحن نقوم بتسخير هذه الحقائق العلمية وتوفيرها لخدمة العدالة. **الفتيات لسن أقل كفاءة..**

دخولي في المجال لم يكن صعبا أو مستنكرا، لكن الضوء لم يكن ملقى على الطب الشرعي وخاصة للطبيبات.

المتعارف عليه أن الفتيات يفضلن التخصصات التي تتميز بعدم وجود مناوبة من ضمن برنامجها كالعيون، الجلدية طب الأسرة، الأسنان.

في الحقيقة الفتيات لسن أقل كفاءة من الشباب، فهن يستطعن العمل بأي مجال ويتميزن به وبتفوق.

كلمة أخيرة...

لقد قمنا برفع مقترح لتضمين منهج الطب الشرعي بكلية الطب في جامعة قطر، بحيث يوضح فيه أساسيات الطب الشرعي -

الطبيب الشرعي يقوم بتسخير الحقائق العلمية وتوفيرها لخدمة العدالة.

دور السفارة والعاملين فيها الذين كنت أMLS منهم تشجيعاً دائماً إلى جانب مراقبة أدائي الأكاديمي. ومن الحالات الصعبة التي واجهتها هي وفيات الأطفال، أشعر بصعوبة حينها لإتمام عملي وتشريح جثة الطفل. هناك حالات كثيرة ومتعددة واجهتها، لكنني ملزمة بالقيام بعملي واكتساب المزيد من العلم في هذا المجال.

في الطب الشرعي نعمل كفريق واحد، حيث إننا نتكاتف للمساهمة في معرفه الحقيقة بالعمل مع مختلف الإدارات الأمنية المختصة للوصول إلى الهدف.

نحن في الطب الشرعي نعمل كفريق واحد لنساعد في معرفة الحقيقة

الجثة تتكلم.

حين نتعامل مع الجثة يقال إن الجثة تتكلم، في الواقع هي لا تتكلم، ولكن ذلك تعبير مجازي، يقصد بأنه من خلال وصف وفحص وتشريح الجثة يتمكن

الموارد البشرية مهام متنوعة وأداء متميز



الموارد البشرية، هي الرافد، أو الشريان الرئيسي الذي يمد وزارة الداخلية بالكادر البشري المؤهل لإدارة دفة العمل في مختلف إدارات الوزارة، فهناك العديد من المهام التي تقوم بها الإدارة سواء في جانب التوظيف، أو التأهيل والتدريب للكادر البشري العامل بالوزارة، إضافة إلى ما تقدمه من خدمات لموظفيها من عسكريين ومدنيين، حول ما تقدمه الإدارة من مهام واختصاصات، ومواكبتها لعملية التطور الجارية على قدم وساق في مختلف مرافق وزارة الداخلية، ومواكبة التطور إقليمياً ودولياً في مجال الموارد البشرية، والخطوات العملية التي أقدمت عليها الإدارة في هذا الشأن، وقد بدأنا تحقيقنا الصحفي هذا من مكتب اللواء/ خليفه نصر النصر مدير إدارة الموارد البشرية، كما عرجنا على بعض أقسامها لنخرج بهذه المحصلة ...



اللواء / خليفة نصر النصر

اللواء / خليفة نصر النصر

هناك نهضة شاملة في البلاد في شتى المجالات، وهذا بالفعل يحتاج إلى المزيد من الكوادر البشرية.

بالتعاون مع الإدارة العامة لنظم المعلومات قمنا بتطوير وتحديث نظام الموارد البشرية.

البشرية (الأوراكل، بحيث أصبح يشتمل على العديد من الخدمات التي يحتاج إليها موظفو الوزارة، كما تم إدخال خدمات جديدة على خدمة مطراش ٢ لتسهيل كثير من الإجراءات في تنفيذ طلبات الموظفين من إجازات، وشهادات، كما ستضاف العديد من الخدمات الأخرى. وفي إدارة الموارد البشرية نتبع سياسة إنجاز المعاملات عبر الأنظمة الإلكترونية وذلك وفقاً لتوجهات الوزارة الرامية إلى تقليص المعاملات الورقية (وزارة بلا ورق)، كما أن تنفيذ المعاملات والطلبات إلكترونياً يوفر عامل الدقة والسرعة في الإنجاز، فبدلاً من اضطرار الموظف للمرور على الأقسام المعنية بطلبه أو معاملته،

هذه النهضة والتطور تطور مواز على صعيد التقنيات الحديثة التي تسد جانباً من الاحتياجات للكادر البشري، نحن لا نقول إن هذا الأمر يغنينا عن العنصر البشري، فتبقى دوماً أهمية للعنصر البشري موجودة، لكن في الوقت ذاته فالتقنيات الحديثة وخاصة في مجال تقديم الخدمات عبر الوسائل الإلكترونية لها الكثير من المزايا والتي منها الدقة والسرعة في إنجاز المعاملات، ونحن والحمد لله نسير بتناسق وتوازن بين توفير الكوادر والاستعانة بالتقنيات الحديثة في مجال تقديم خدماتنا. فقد تم مؤخراً بالتعاون مع الإدارة العامة لنظم المعلومات تطوير وتحديث نظام الموارد

إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في قوام وزارة الداخلية، فهي الرافد الرئيسي للوزارة بالكادر البشري، وبداية اسمحوا لنا قبل الخوض في مهام واختصاصات الإدارة، أن نتناول الخطوات التطويرية التي شهدتها إدارتكم في مجال تحديث آليات عملها...؟؟

بالفعل إدارة الموارد البشرية تعد الرافد الرئيسي لجميع إدارات وزارة الداخلية بالكادر البشري الذي يتم توفيره وفقاً لاحتياجات الإدارات واللجان المختلفة بالوزارة، صحيح أن هناك نهضة شاملة في البلاد في شتى المجالات، وهذا بالفعل يحتاج إلى المزيد من الكوادر البشرية، ولكن يرافق



نسير بتناسق وتوازن بين توفير الكوادر والاستعانة بالتقنيات الحديثة في مجال تقديم خدماتنا.

التي توافينا باحتياجاتها من الكوادر حسب التخصصات المطلوبة. والعمل جارٍ على استقطاب بعض التخصصات من خريجي الجامعات المدنية أيضاً بحسب احتياجات الوزارة لتخصصاتهم، وهؤلاء يتم إلحاقهم بدورات في كلية الشرطة لتلقي العلوم العسكرية والشرطية، ومن ثم بعد تخرجهم يلتحقون بالإدارات المختلفة حسب تخصصاتهم واحتياجات تلك الإدارات. إلى أي مدى وفقتم في التعيينات

الإدارة المعنية بتوفير الكوادر البشرية من عسكريين ومدنيين لجميع إدارات الوزارة، فكيف تتم هذه العملية..؟ هناك تنسيق دائم بيننا وبين مختلف الإدارات، وأي استقطاب أو تعيين لكوادر جديدة يتم بالتنسيق مع الإدارات المختصة

أو انتظار المندوب حتى يوصل طلبه ثم ينتظر الرد الذي يأتيه عبر المندوب، أصبح بإمكانه وهو في مكتبه أو موقع عمله أينما كان أن يرسل طلبه عبر الوسائل الإلكترونية المتاحة (نظام الموارد البشرية أو مطراش ٢) وسيأتيه الرد في أسرع وقت عبر ذات الوسائل. طبعاً هذا أعطانا دافعاً قوياً لتطوير خدماتنا، حتى أننا شرعنا في التقدم للحصول على شهادة الجودة العالمية (الأيزو) والتي قطعنا شوطاً كبيراً في إعداد متطلباتها.

تنفيذ إجراءات منح الموظف الإجازات المستحقة وفقاً للنظام والإجراءات القانونية والجدول الزمني المحدد لها، ونقوم كذلك بتنفيذ القوانين والأوامر الخاصة بتنقلات الموظفين وترقياتهم، ومتابعة الاستحقاقات المالية لمنتسبي الموارد البشرية وذلك في إطار الإدارة نفسها.

لا شك أن قسم الشؤون الإدارية يعني بكافة المراسلات الصادرة والواردة للإدارة، وفي ظل التوجه العام لإلغاء المكاتبات الورقية (وزارة بلا ورق) كيف تتعاملون مع هذه المراسلات؟

صحيح أن الوزارة حالياً تتجه نحو إلغاء المكاتبات الورقية، وإدارة الموارد البشرية قد حولت معظم مراسلاتها وعدداً من الإجراءات الإدارية إلى النظام الإلكتروني، ونحن في قسم الشؤون الإدارية لدينا مهمة إضافية وهي البريد العام أو المكتب العام، وهو معني بجميع المراسلات الخاصة بالموارد البشرية، وهذا الجانب شهد تطوراً كبيراً حيث صارت جميع المراسلات تنفذ إلكترونياً من خلال (نظام المراسلات) وهذا النظام

من الضباط والأفراد للمشاركة في تأمين البطولة، ولذلك بدأنا منذ وقت طويل في إعداد الأشخاص الذين سيعملون مع اللجنة الأمنية أثناء البطولة، وتنظم لهم الدورات اللازمة التي تؤهلهم للقيام بالمهام التي ستناط بهم أثناء الحدث، وحتى تسير البطولة في ذات الأجواء الآمنة التي عرفت بها دولتنا الحبيبة ونقل صورة مشرفة للعالم عن قطر وشعب قطر، ويتم اختيار الكوادر التي ستشارك في تأمين البطولة بعناية كبيرة، كما أنهم يخضعون كما أسلفنا لدورات مكثفة تنظمها اللجنة الأمنية باللجنة العليا للمشاريع والإرث، كما تم إرسال بعض الضباط لحضور فعاليات رياضية كبرى في بعض بلدان العالم لأخذ الخبرات اللازمة لكيفية إدارة الحدث من الناحية الأمنية.

وحول خدمات قسم الشؤون الإدارية يقول رئيس القسم العقيد/ ياسر إبراهيم السليطي: قسم الشؤون الإدارية معني بتنفيذ كافة الأعمال الإدارية والإجراءات النظامية الخاصة بالموظفين العاملين بالإدارة ومنها

بحسب التخصصات ؟

يوجد مسار تدريبي لجميع التخصصات لأي خريج أو مبتعث بحيث إنه بعد تخرجه ينتسب إلى الإدارة التي تناسب تخصصه، فالفني يذهب إلى الإدارات الفنية والإداري يذهب إلى الإدارات ذات الطابع الإداري أو الخدمي. وهناك برنامج تأهيلي لضباط الشؤون الإدارية بالتعاون مع الإدارات التابعة للوزارة وذلك عبر عقد الدورات التخصصية في هذا المجال. أي إنه بعد أن يكمل الضابط الدورة العسكرية المقررة يتم ضمه إلى هذه الدورات التخصصية كل حسب اختصاصه وذلك بالتعاون مع معهد تدريب الشرطة والجهات الأخرى.

الدولة بكافة مرافقها تستعد لاستقبال الحدث الرياضي الأكبر بطولة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢ - ووزارة الداخلية شريك أساسي في تأمين البطولة، أنتم كإدارة للموارد البشرية، ما دوركم في هذا الجانب...؟

إدارة الموارد البشرية تعتبر الداعم الرسمي للجنة الأمنية من حيث توفير الأعداد المطلوبة



العقيد/ ياسر السليبي

وفقاً لاستراتيجية الوزارة وزارة بلا ورق تحولت معظم الإجراءات والمراسلات بإدارة الموارد البشرية إلى النظام الإلكتروني.

اختصر كثيراً من الوقت والجهد، فبدلاً من أن تجمع الكتب وترسل عبر المندوبين الذين يأخذون وقتاً في الوصول إلى الجهة المقصودة، ويبدأ الكتاب بعد وصوله بأخذ دورته عبر الموظفين المختصين في الصادر والوارد، فيأخذ زمناً آخر في الوصول إلى المسؤول أو الشخص المعني بالكتاب، وتعود ذات الدورة بعد اتخاذ الإجراء في موضوع الكتاب، أصبح الأمر الآن يتم بسهولة أكبر حيث يصل

الكتاب إلى الجهة المقصودة في ذات اللحظة التي يرسل فيها، ويتم اتخاذ الإجراء على نفس النظام، وبذلك صارت الإجراءات تتم بكل سهولة ويسر وبإنتاجية عالية وسريعة النتائج.

هل هناك خدمات يقدمها قسمكم للجمهور؟

نحن في الأساس معنيون بتقديم الخدمات لموظفي إدارتنا، وعلاقتنا مع الجمهور من خارج الوزارة تأتي في جانب واحد فقط وهو ما يتمثل في خدمة إصدار شهادات عدم العمل، وهي تمنح للمواطنين الذين يتقدمون لطلب العمل في أي جهة حكومية فيطلب منهم إحضار شهادة تثبت عدم عملهم في جهة أخرى.

وفي المكتب الفني بإدارة الموارد البشرية الذي يتولى مهمة القيام بجميع أنشطة ذوي الإعاقة التقينا الرائد/ ناصر عبدالله محمد، الذي قدم تعريفاً عن المكتب حيث قال:

يتولى المكتب الفني العديد من المهام والاختصاصات أبرزها يتمثل في إعداد الدراسات القانونية والرد على الموضوعات القانونية

والإدارية وإبداء الرأي بشأنها ومتابعة تنفيذ توجهات معالي الوزير خلال الاجتماعات الدورية، وكذلك إعداد ومتابعة تنفيذ الخطة التشغيلية للإدارة بالإضافة إلى العديد من المهام الموكلة إليه. وقد تم تحديد اختصاصات مكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة ابتداءً من تحديد الوظائف المناسبة لهم واستقبال طلبات تعيينهم ومتابعة تأهيلهم بالإضافة إلى تلبية جميع ما يحتاجون إليه وفقاً للتنسيق مع الجهات المعنية داخل وخارج الوزارة.

وقد تم إنشاء مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية عام ٢٠٠٧م ليخدم جميع فئات الإعاقة، وتقديم خدمة التوظيف وفقاً للقانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠٤ بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة والذي ينص وفقاً للمادة (٥) بأن يخصص لذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحملون الشهادات أو البطاقات المنصوص عليها في المادة السابقة، نسبة لا تقل عن ٢% من مجموع درجات الوظائف في الجهات المختصة.



الرائد / ناصر عبدالله

الأمم المتحدة للمعاقين. ومن هذا المنطلق يأتي الدور المهم لمكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تذليل ومواجهة العقبات التي تواجه الموظفين المعاقين في عملهم مع توفير البيئة الملائمة وتقديم الخدمات المناسبة لهم. و خدمة التدريب التكنولوجي. والهدف من ذلك هو أن يكون الموظف من ذوي الإعاقة فعالاً في تأدية مهامه، وعبر هذه الخدمات التي يقدمها المكتب يستطيع أن يصقل مواهبه، ويتكيف مع بيئة العمل ويكون فرداً منتجاً.

ماذا عن البرامج والفعاليات التي يقوم بها المكتب لذوي الاحتياجات الخاصة؟

يعتبر تطوير مكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة أحد الأهداف الرئيسية لوزارة الداخلية، حيث يقدم المكتب كافة الخدمات للموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة التي تتمثل بالتعرف على احتياجاتهم بالوزارة. بهدف إيجاد الطرق والوسائل لتذليلها

تطوير مكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية أحد الأهداف الرئيسية لوزارة الداخلية.

ومع ازدياد عدد الموظفين من ذوي الاحتياجات في الوزارة، أصبح من الضروري تعديل وتكييف بيئة العمل لكي تقدم وتوفر كل الفرص المتاحة والملائمة التي تساعد على تطوير أدائهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن السياسات والتشريعات المتعلقة بالمعاقين أصبحت تطالب وبشكل واضح بأحقية التدريب المهني دون تمييز وعلى قدم المساواة مع الآخرين كما ورد في اتفاقية



وتقديم الاقتراحات والبدايل وتوفير الأجهزة والأدوات التي من شأنها تهيئة البيئة العملية المناسبة. وتهيئة الموظفين المعاقين، وإعدادهم نفسياً واجتماعياً لمساعدتهم على الاندماج في الحياة العملية والمجتمع. وتمكينهم من المشاركة في الأنشطة التي تتناسب مع قدراتهم وأوضاعهم.

ويسعى مكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة إلى تحقيق رؤيته المستقبلية التي تنبثق من خطة الوزارة والتي تتمثل في تطوير البيئة العملية المناسبة لموظفي ذوي الإعاقة، وذلك من خلال العديد من المبادرات مثل توفير مقر متكامل حسب المواصفات العالمية ويلبي كافة احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة، وتأمين التجهيزات والمعدات الخاصة بمختلف أنواع الإعاقات التي تسهم في تطوير أدائهم الوظيفي.

من هنا انطلقت فكرة الاهتمام بتطوير خدمات مكتب شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة، لتقديم خدمات وظيفية مساندة أفضل

المعاق جسمياً ونفسياً واجتماعياً. والمكتب لديه خطة سنوية زاخرة بالعديد من الأنشطة والفعاليات، وقد نفذنا خلال الفترة الماضية من هذا العام عدداً كبيراً من الفعاليات التي تضمنت الندوات، والدورات التدريبية، والزيارات المختلفة للمؤسسات المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة.

ولا يفوتني هنا أن أشير إلى التعاون الكبير الذي نلقاه من جميع تلك المؤسسات والجهات الرسمية في الدولة فيما نقوم به من جهد في

لجميع موظفي الوزارة من ذوي الإعاقة (السمعية والبصرية والحركية والذهنية..)، الذين يقوم المكتب بتوظيفهم والاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم التي يمتلكونها بهدف تزويدهم بمهارات وخبرات نفسية واجتماعية توقظ مواهبهم وطاقاتهم الكامنة وتسهم في بناء شخصيتهم وتزرع ثقتهم بأنفسهم

وتزيد من فاعليتهم ونشاطهم. ومن خلال التوازن بين الجانب الوظيفي والجانب الأدائي يتحقق التوازن في بناء شخصية الموظف

قراءة في الجاز من ذ

حقوق وواجبات الموظف المدني



في بداية تعيين الموظف يسعى الى الاستفسار عن حقوقه وواجباته وغيرها من الاستحقاقات الوظيفية الأخرى. أو حتى عند صدور تشريع جديد من جهات الاختصاص بالدولة ، أول ما يدور في فكر الموظف ماهي حقوقي وواجباتي؟

المكتب لجميع أجهزة الحاسب الآلي لمنتسبي الوزارة، بشكل يسهل على الموظف وصوله للمعلومة دون عناء يذكر.

صدر الإصدار الثاني من الكتاب في عام ٢٠١٧م أيضاً، وحالياً يتم التحضير للإصدار الثالث الذي سيتم فيه إضافة الأحكام التنظيمية المتعلقة بقانون الموارد البشرية المدنية والقرارات ذات الصلة.

الجدير بالذكر أن هناك نسخة ثالثة من الكتاب بتصميم مختلف وبشكل إلكتروني تفاعلي مُدرجة بداخل (مكتبة الموظف الإلكترونية التفاعلية) ركن (الإصدارات المدنية).

بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالرد عليها وإرسالها إلى جميع الجهات الحكومية بشأن استفسارات تطبيق أحكام القانون المعني، وختاماً بالقرارات الوزارية والتعاميم الإدارية والفتاوى والمواقع الإلكترونية الرسمية الحكومية التي أولت اهتماماً وعناية بالموظف المدني وبحقوقه وواجباته.

تمت طباعة الكتاب المعني بشكل محدود، وتماشياً مع استراتيجية وزارة بلا ورق فقد تم تحويل الكتاب محل الموضوع إلى برنامج إلكتروني وتم إدراجه على سطح

لتلافي ما سبق، أصدرت إدارة الموارد البشرية في عام ٢٠١٧م كتاب (حقوق وواجبات الموظف المدني) الذي يوضح الإجراءات والشؤون المتعلقة بقانون الموارد البشرية المدنية رقم (١٥) لعام ٢٠١٦م والقرارات التنفيذية المنفذة له.

تنوع هذا الإصدار بين موضوعاته واستمدتها من مصادر عدة ومتنوعة، فالأمر لا يقتصر على بيان الأحكام الواردة بقانون إدارة الموارد البشرية المدنية فحسب بل امتد لعدة تشريعات أخرى ذات صلة، بالإضافة إلى غالبية الأسئلة والأجوبة التي قام القانونيون والمتخصصون

استفسارات قانونية



باحث قانوني / محمد حسن شحات

شروط التعيين

من شروط التعيين في الوظائف العامة للعسكري والموظف المدني، ألا يكون قد سبق الحكم عليهما نهائياً بالحبس في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، والتساؤل هنا ما هي الجرائم المخلة بالشرف والأمانة؟ هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة، ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم

عليه، ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها، والأفعال المكونة لها، ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات، والنزوات، وسوء السيرة، إلى الحد الذي ينعكس أثرها على العمل، وغير ذلك من الاعتبارات.

وما هو رد الاعتبار؟

رد الاعتبار هو محو الآثار الجنائية المترتبة على صدور الحكم الجنائي بالإدانة بالنسبة للمستقبل بحيث يعامل المحكوم عليه كما لو كان لم يرتكب جريمة.

ويقوم رد الاعتبار على فكرة أساسية هدفها قبول المجرم كعضو صالح في المجتمع إذا ما بدر منه ما يحمل على الاعتقاد في استقامة سلوكه وإقباله على الاستقامة وبعده عن الانحراف.

وينقسم رد الاعتبار إلى نوعين، أحدهما قانوني يقع بقوة القانون ودون حاجة إلى أن يتقدم المحكوم عليه بطلب بذلك أو يصدر بذلك حكم من القضاء، والآخر قضائي يصدر به حكم من القضاء بناء



نظراً لارتباط مفهوم الإعالة بالنفقة فإن مجرد حضانة الأبناء لا تعني توافر الإعالة إذا كان العائل لهم شخصاً غير الحاضنة، ولهذه التفرقة أهميتها نظراً لكون المعول عليه في استحقاق العلاوة الاجتماعية بصفة يعول هو الإعالة وليس الحضانة فالأم قد تكون حاضنة لأولاد لها إلا أنها لا تعد عائلة إذا كان مطلقها هو الذي يتولى الإنفاق على أبنائه منها. وتنتهي حضانة النساء بإتمام الذكر ثلاث عشرة سنة وإتمام الأنثى خمس عشرة سنة إلا إذا رأت المحكمة خلاف ذلك بعد التحقيق في مصلحة المحضون فتأذن باستمرار حضانة الذكر إلى إتمام خمس عشرة سنة، والأنثى إلى الدخول، أو تخير المحضون بعد التحقق من صلاحية المتنازعين، وفي جميع الأحوال يجب ذكر الأسباب التي اعتمدها في قرارها. واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز استمرار حضانة النساء إذا كان المحضون مريضاً مرضاً عقلياً، أو مرضاً مقعداً.

عن الكسب لعاهة أو غيرها على أبيه، إذا لم يكن له مال يمكن الإنفاق منه. وتعود نفقة الأنثى على أبيها إذا طلقت أو مات عنها زوجها، ما لم يكن لها مال، أو لم يكن هناك غيره ممن تجب عليه نفقتها. وإذا كان مال الولد لا يفي بنفقته، أزم أبوه بما يكملها وفقاً للشروط السابقة». وتجب نفقة الابن على الأم الموصرة وفقاً للمادة (٧٨) من قانون الأسرة السالف ذكره «تجب نفقة الولد على أمه الموصرة، إذا فقد الأب أو الجد لأب ولا مال لهما، أو كانا معسرين»، ومن ثم تستحق الأم (الموظفة المدنية هذه العلاوة الاجتماعية بصفة يعول إذا قدمت شهادة من المحكمة تفيد إعالتها لأولادها»، بينما يستمر صرف العلاوة بصفة متزوج للعسكري، إذا طلق أو ترمّل وكان له أولاد دون التقيد بشرط الإعالة.

ما هو الفرق بين الإعالة والحضانة؟

على طلب يتقدم به المحكوم عليه، ويمر هذا الطلب بمراحل إجرائية معينة، وكل من رد الاعتبار القانوني ورد الاعتبار القضائي يفترض توافر عدة شروط حددتها التشريعات المختلفة.

ما هي الإعالة المشار إليها في شأن تنظيم منح العلاوة الاجتماعية للعسكري والموظف المدني؟

لم يتضمن القانون تعريفاً للإعالة، ومن ثم يرجع تعريفها لأحكام الشريعة الإسلامية التي تحدد المقصود بها في النفقة الشاملة للمأكل والملبس ونفقات التعليم وكل ما يعد من ضروريات الحياة. والأصل أن النفقة تجب على الأب وفقاً لنص المادة (٧٥) من قانون الأسرة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٦م «تجب نفقة الولد الصغير الذي لا مال له على أبيه، حتى تتزوج الفتاة، ويصل الفتى إلى السن الذي يتكسب فيه أمثاله، ما لم يكن طالب علم يواصل دراسته بنجاح معتاد.

وتجب نفقة الولد الكبير، العاجز

تحفيز الموظفين لأداء عمل أفضل ...



كثير من المؤسسات لا تدرك أهمية تحفيز الموظف وأثره الإيجابية على تحسين الأداء. تحاول الشركات المعنية بتطوير الموظفين وتطوير آلية العمل أن تبتكر أساليب حديثة لتحفيز الموظفين تراعي فيها تأثيرها الإيجابي على جودة العمل وقلّة التكاليف على المؤسسة.

مشاركة/ العنود بنت فيصل آل ثاني

كيف يتم تحفيز الموظف؟
ارتبط التحفيز بالماديات لذلك نرى أن كثيرا من المؤسسات تتجنب برامج تحفيز الموظفين لا تدرك المؤسسات أن هناك

أساليب كثيرة لتحفيز الموظف لا تعتمد على الماديات ولا يخصص لها موازنة.
من أمثلة التحفيز غير المكلف: الثقة في الموظف يعتبر تحفيزاً

له لأداء عمل أفضل، الثقة في العمل عن طريق إعطاء الموظف الصلاحيات في اتخاذ القرار وحل المشكلات التي تواجهه في العمل، وابتكار آلية



مكان عمله مثل (المشاركة في تنظيم ورش العمل والمعارض والفعاليات التي تشرف عليها

المؤسسة) يعطيه دافعا لأداء عمل أفضل يرسم من خلاله صورة ايجابية للمؤسسة التي يمثلها.

• ترشيح الموظف لدورات تدريبية يشعر الموظف باهتمام المؤسسة في تطوير مهاراته (تطرح دورات تدريبية مجانا في عدد من

• أخيرا برنامج تحفيز الموظفين يحتاج إلى:

1- فريق عمل مختص في ابتكار

• مشاركة الموظف في مناسباته

2- وضع جدول زمني للبرنامج .

3- استطلاع رأي الموظفين في

الوسيلة الأنسب لتحفيزهم مع

الابتعاد عن الطرق التقليدية.

4- تقييم البرنامج من خلال

معرفة آثاره الإيجابية على أداء

العمل وجودته يساعد على

الاستمرار في برنامج التحفيز

وتحسين وسائل التحفيز

وتجديدها كل فترة.



عمل تتناسب مع طبيعة عمله.

• الاجتماعات المنظمة مع

الموظفين والاستماع لآرائهم

وملاحظاتهم والأخذ بها يحفز

الموظف ويزيد ثقته في المؤسسة

ويحسن من أدائه في العمل.

• اطلاع الموظف على خطط

وبرامج الإدارة حتى لو لم تكن

في مجال اختصاصه، يزيد من

ولائه وحبه للعمل.

• اختيار الموظف لمهام خارج

جهود وزارة الداخلية متمثلة في إدارة مكافحة الجرائم الاقتصادية والإلكترونية في مكافحة غسل الأموال

(انطلاقاً من سعي دولة قطر لمواجهة التحديات في مكافحة غسل الأموال والجرائم المرتبطة بها قامت الدولة بوضع استراتيجية دقيقة في مكافحة غسل الأموال ممثلة في وزارة الداخلية وإدارة مكافحة الجرائم الاقتصادية والإلكترونية).

يهدد الأمن والاستقرار على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي لدولة قطر التي لا تنفصل عن المكون الدولي. لمكافحة الجريمة بكل مستوياتها وجرائم غسل الأموال التي تمثل خطورة كبيرة كما تشكل تهديداً اقتصادياً مما يستدعي تكاتف الجهود الوطنية والدولية لمكافحة هذا النوع من الجرائم ووضع الأطر

مؤسسية فعالة، حيث تشهد دولة قطر نمواً مطرداً مما يجعل من الأهمية مكان المحافظة عليه. وبناء على ذلك جاءت الاستراتيجية الوطنية لدولة قطر واستراتيجية وزارة الداخلية المنبثقة منها مؤمنة على أهمية الأمن والاستقرار الوطني ومكافحة الجريمة، حيث شكلت الجريمة هاجساً عالمياً أصبح

حيث تعد دولة قطر أحد المراكز المالية ذات المستوى العالمي. وذات البعد الإقليمي الهام مما يشكل أهمية قصوى لها، من هنا جاءت أهمية التزام السلطات القطرية بالمحافظة على ذلك المستوى والعمل على مكافحة مهددات الأمن الوطني، إن دولة قطر تأتي في مقدمة الدول التي تطبق أنظمة

منظمة لمكافحة جرائم غسل الأموال والتصدي لعمليات تهديد الاستقرار الاقتصادي للدولة وتقييم معايير الالتزام بالمعايير الدولية وذلك بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة غسل الأموال برئاسة نائب المحافظ لمصرف قطر المركزي (والتي تضم ١٥ عضوا ممثلا عن الجهات والهيئات والوزارات الحكومية ذات الصلة بهدف تبادل الخبرات والمعلومات لوضع آلية لضمان تطبيق القانون سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات) تمثل اللجنة الوطنية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب دولة قطر في اجتماع لجنة القيادة للصندوق الاستثماري لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

تعمل اللجنة على متابعة ومواكبة التطورات المستجدة والتعرف على أحدث الممارسات في هذا المجال والعمل على تعزيز التعاون الدولي لضمان زيادة دولة قطر بمكافحة هذا النوع من الجرائم على المستوى الإقليمي والدولي

سياسة مكافحة غسل الأموال:

وضعت الدولة كافة السياسات المتعلقة بمكافحة غسل الأموال

(٢٠) لسنة ٢٠١٩ قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، الذي يعكس التزام دولة قطر الراسخ بمكافحة غسل الأموال بكافة أشكاله وفقا لأحدث المعايير الدولية المعتمدة من قبل المنظمات الدولية الرئيسية، مما يبرز دور دولة قطر الفعال والمؤثر في المنطقة من حيث وضع المعايير القياسية في إطارها القانوني والتنظيمي الخاص بمكافحة غسل الأموال.

ولاشك في أن إصدار قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب من شأنه أن يعزز موقفها المتميز في هذا المجال، ويحدد القانون الجديد المتطلبات القانونية الملزمة لقطاع المال والأعمال والقطاعات المالية كما حدد القانون الجديد عقوبات مشددة على كل من يخالف أحكامه وفرض جزاءات مالية على المؤسسات المالية أو الأعمال والمهن غير المالية المحددة أو المنظمات غير الهادفة للربح المخالفة.

تأسيس الكيانات المؤسسية لحماية النظام المالي

كما عملت دولة قطر على إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب كآلية

والآليات المناسبة للحد منها. وبالتالي يأتي من الأهمية بمكان وجود نظام فعال لمكافحة غسل الأموال يساعد على التصدي لعمليات تهديد الاستقرار الاقتصادي للدولة.. وحماية النظام المالي.

الأطر القانونية والرقابية:

لذا جاءت الجهود على مستوى الدولة من خلال تعزيز وتقوية الأطر القانونية والرقابية والفنية على المستوى المحلي. كما قامت باتخاذ كثير من الإجراءات والتدابير على مختلف الصعد، كسن التشريعات والقوانين ذات العلاقة وتأسيس الكيانات المؤسسية لحماية النظام المالي بما يتوافق مع المعايير الدولية وإنشاء قوانين مختصة لمكافحة عمليات غسل الأموال.

مثل القانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٤ بشأن مكافحة الإرهاب والقانون رقم (٤) لسنة ٢٠١٠ بإصدار قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب الذي وضع الإطار القانوني والتشريعي لتجريم هذه الجرائم الذي ألغي بإصدار القانون رقم

تماشياً مع القوانين والأنظمة والضوابط والتعاميم والتوجيهات حرص دولة قطر على تعزيز التعاون والتنسيق مع المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية الأخرى لمتابعة آخر المستجدات في مجال مكافحة غسل الأموال. خصوصاً أن هذه الجرائم عابرة للحدود وبالتالي

يعتبر التعاون وتبادل المعلومات بين مختلف الدول والأجهزة المختصة ضرورياً لمواجهتها (على مستوى تطبيق القانون واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمراقبة التعاملات المالية على مستوى الأفراد أو المؤسسات تقوم هيئات الرقابة المالية متمثلة في مصرف قطر المركزي بالإشراف والرقابة على امتثال المؤسسات المصرفية المالية وكذلك وحدة المعلومات المالية عن أي تعاملات مالية مشبوهة وإلزام الهيئات المالية بالتقليل من التعاملات النقدية واستبدالها بالشيكات المصدقة لضمان معرفة مصدر تلك الأموال ومازالت هناك بعض الإجراءات التي تدرس على مستوى اللجنة فيما يتعلق بالتعاملات النقدية ووضع سقف لتلك التعاملات والتي تشكل الثغرة

جهود وزارة الداخلية

أعطت دولة قطر أولوية قصوى لإدارة مكافحة الجرائم الاقتصادية والالكترونية التي تم إنشاؤها في عام ٢٠١٨م والتي تناط بها مسؤولية مكافحة غسل الأموال والجرائم المالية ووضع واتخاذ التدابير الوقائية المانعة لتلك العمليات كما

الرئيسية لجرائم غسل الأموال) الانضمام إلى عضوية المؤسسات والمجموعات الدولية والتوقيع على عدد من الاتفاقيات الدولية المرتبطة بمكافحة غسل الأموال وغيرها من الإجراءات التي تعزز من التزام دولة قطر بالمعايير الدولية الصادرة بشأن مكافحة غسل الأموال----

إن حماية النظام المالي بما يتوافق مع المعايير الدولية أمر يتسم بالأهمية الكبيرة حيث يشير تقرير صندوق النقد الدولي حول الأنظمة والسياسات المطبقة في دولة قطر قد اظهر عدم وجود دلائل ملحوظة على أنشطة غسل الأموال في دولة قطر وأن الدولة تتميز بأنها تتمتع بواحد من اقل معدلات الجرائم في المنطقة الى جانب أنها تأتي في مقدمة الدول التي تطبق أنظمة مؤسسية فعالة في مجال غسل الأموال.

التعاون والتنسيق الوطني:

يعزز القانون الجديد التدابير ذات الصلة بالتعاون والتنسيق الوطني بين مختلف الجهات والهيئات والمؤسسات ذات الصلة، ولتوفير أوسع نطاق ممكن من التعاون وتبادل المعلومات المالية بين الجهات وذلك بتوقيع آليات تنسيقية وتشغيلية ثنائية، حيث وقعت الوزارة ممثلة بإدارة مكافحة الجرائم الاقتصادية والالكترونية عدة آليات تنسيقية وتشغيلية مع مختلف الجهات في سبيل مكافحة جرائم غسل الأموال وتمويل الإرهاب مخاطر غسل الأموال من خلال وضع برامج تدريبية خاصة.



معلومة تهكم

قواعد ومستويات اللياقة الطبية بوزارة الداخلية



تشهد وزارة الداخلية تطوراً وتقدماً متزايداً في شتى المجالات، كما تقوم باستحداث إدارات وأنشطة جديدة، فكان لزاماً مواكبة ما سبق بوضع تصنيف طبي جديد يحتوي على درجات مختلفة للياقة الطبية يراعى من خلالها التناغم والانسجام بين الوظيفة المرشح لها الشخص ودرجة اللياقة التي يصنف بها، مع الأخذ في الاعتبار ذوي الاحتياجات الخاصة لاستيعاب هذه الشريحة للعمل في الوظائف التي تتناسب مع قدراتهم وبما لا يتعارض مع حالتهم الصحية والبدنية، مما يتيح الفرصة لاستيعاب الكفاءات العلمية والمهنية والإدارية الجديدة، ووضع كل فرد في المكان المناسب لطاقاته وقدراته البدنية والعقلية والعلمية. وللاطلاع على الإجراءات التنظيمية لما ورد، فقد تم إدراج قرار معالي وزير الداخلية رقم (٩) لعام ٢٠١٠م بشأن قواعد ومستويات اللياقة الطبية بوزارة الداخلية، وهو متوفر بمكتبة الموظف الإلكترونية التفاعلية (ركن الإصدارات القانونية المتخصصة).

الرياضة و السكري



مما لا شك فيه أن ارتفاع معدلات الإصابة بمرض السكري وانتشار السمنة ومضاعفاتها وما يتبع ذلك من تأثيرات صحية ونفسية وكذلك مالية واجتماعية تجبرنا جميعنا على التفكير بوسائل خلاقة من أجل الاستفادة من كل الوسائل الممكنة للوقاية من السكري والتقليل من آثاره ما أمكن .



د- حيدر البستنجي
إدارة الخدمات الطبية

فمع ازدياد استهلاك السكر في العضلات عندما يبذل الإنسان أي مجهود يكون هناك زيادة في إنتاج السكر في الكبد من خلال عملية تخليق السكر أو تحطيم الجلايكوجين (وحدات تخزين الطاقة الأساسية) وهذا النظام المتوازن يعتمد على عوامل كثيرة أهمها:

مدة النشاط الجسدي:

في البداية يكون الاعتماد على مخزون الجلايكوجين لتزويد الجسم بالطاقة ومع نفاذ المخزون

مجموعة من الأجهزة والخلايا منها ما هو هرموني ومنها ما هو عصبي أوعضوي مثل فعالية الجملة العصبية الودية ونشاط الكبد والعضلات.

ولما كان النشاط البدني وممارسة الرياضة احد الوسائل الأساسية للحفاظ على صحة مثالية فان دراسة تأثير الرياضة عند مرضى السكري وطرق الاستفادة منها تكتسب أهمية بالغة ,فما دور الرياضة في المحافظة على مستوى سكر الدم وما أهميتها في العلاج والوقاية , هذا ما سنتطرق له في هذا المقال .

التأثير المباشر للنشاط الجسدي: إن الحفاظ على مستوى طبيعي لسكر الدم يعتمد على التفاعل بين

في العضلات بسرعة أكبر من إنتاج السكر في الكبد و لهذا يميل السكر للانخفاض وكذلك تنخفض مستويات الأنسولين و لهذا فائدة كبيرة للمرضى الذين يعتمدون على الحمية و المنظم (متفورمين) في علاج السكري حيث لا يوجد احتمال هبوط السكر.

أما المرضى الذين يستعملون أدوية السكر أو الأنسولين، فإن احتمالية انخفاض السكر واردة إذا استمر النشاط لفترات طويلة ولهذا يجب عليهم استشارة طبيهم حول أنسب الأوقات لممارسة المشي.

عموماً تأثير المشي على سكر الدم يستمر حتى بعد توقف المشي لمدة ٢٤ - ٧٢ ساعة ولهذا يمكن تقليل الجرعة القادمة من الأنسولين إذا كان السكر قبل ذلك منضباً لتجنب هبوط السكر.

أما عند اللجوء للرياضة القوية والمركزة كالجري والتمارين الرياضية الشاملة أو الألعاب الجماعية فإن إنتاج السكر في الدم يزداد بسبب زيادة إفراز الأدرينالين. مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى سكر الدم لمدة تتراوح بين ساعة و ساعتين، حتى بعد توقف النشاط البدني ولهذا

يزداد اعتماد العضلات على الخلايا الدهنية الموجودة قرب العضلات لإفراز الأحماض الدهنية بالإضافة إلى سكر الدم كمصدر للطاقة وكذلك يتم تنشيط خلايا الكبد للبدء بإنتاج السكر من الأحماض الأمينية والدهنية. شدة النشاط البدني وتركزه. فعالية الجهاز العصبي الودي. الرياضة والوقاية من السكري هناك مجموعة من الأشخاص لديهم قابلية للإصابة بمرض السكري مثل: الأشخاص الذين يعانون من السمنة وزيادة محيط الخصر.

بالإضافة إلى تحسين مستوى سكر الدم فإن للرياضة فوائد أخرى مثل: تحسين المزاج وتقليل نسبة الاكتئاب عند مرضى السكري.

زيادة القدرة على التكيف. تحسين وضبط الدهون. تخفيض ضغط الدم: وخصوصاً ضغط الدم الانقباضي.

استقلاب السكر خلال النشاط البدني عند مرضى السكري هناك وسيلتان أساسيتان تحصل من خلالهما العضلات على حاجتهما من السكر:

أثناء الراحة أو بعد تناول الطعام يعتمد الجسم على الأنسولين لإدخال السكر إلى الخلايا العضلية. أثناء الرياضة والجهد يتم الاعتماد على تقلص العضلات لتحريك مخزون الجلوكوجين في العضلات لإنتاج السكر.

مستويات السكر و الرياضة عن مرضى السكري إذا كان النشاط البدني معتدلاً مثل المشي يتم استهلاك السكر

ارتفاع مستوى السكر الصباحي (صائم بين ١٠٠-١٢٥ ملغم).

ارتفاع مستوى السكر بعد الأكل ولكن بنسبة أقل من مرضى السكري. اضطراب الدهون ومقاومة الأنسولين.

لوحظ في الكثير من الدراسات أن ممارسة رياضة المشي ولمدة ساعة تقريبا ولمدة ثلاث مرات أسبوعيا تقلل من نسب تحولهم إلى مرضى سكري وتحسن العوامل الاستقلابية لديهم مثل محيط الخصر ونسب الدهون الضارة ومستوى السكر

فإن على مرضى السكري الذين يرغبون بممارسة نشاط بدني قوي إتباع الآتي :

الوصول إلى ضبط مستوى سكر الدم قبل البدء بأي نشاط رياضي مركز.

مراقبة سكر الدم قبل وبعد وأثناء هذا النوع من الرياضات لتجنب فقدان السيطرة على مستوى سكر الدم.

إن النشاط البدني المعتدل كالمشي ولمدة معقولة (لزيادة عن ساعة) وعلى فترات دورية (مثل ثلاث مرات في الأسبوع) مهم لخفض مستوى سكر الدم، ودون الوقوع في احتماليات هبوط السكر.

وقد لوحظ أن المزج بين أكثر من نوع من النشاط البدني عند مرضى السكري يكون مفيدا أكثر في السيطرة على مستوى سكر الدم مع نسبة أقل من هبوط السكر .

ماذا يجب أن يفعل مريض السكري قبل البدء بالنشاط البدني: قبل البدء بالنشاط البدني باستثناء المشي الخفيف على المرضى استشارة طبييهم ومناقشة النشاط الأمثل والأوقات المناسبة لهذا النشاط خصوصا إذا كان المريض من النوع

الذي لا يمارس النشاط الرياضي باعتياد.

التوصيات لمرضى السكري من النوع الثاني

على المرضى ممارسة نشاط بدني معتدل مثل المشي ولمدة لا تقل عن ١٥٠ دقيقة بالأسبوع مقسمة على ثلاث فترات، بحيث لا تزيد الفترة بين كل جرعة نشاط وأخرى عن يومين .

يجب على مرضى السكري إضافة بعض الدقائق أسبوعيا بالتدريج من الرياضات القوية التي تحرك العضلات مثل رفع بعض الأوزان أو الركض الخفيف أو صعود الدرج.

يستفيد مرضى السكري من المزج بين النوعين بين الرياضات وكذلك ممارسة الاسترخاء أو اليوغا وذلك لزيادة القدرة على التحمل وتحسين مستويات سكر الدم.

على مرضى السكري شرب كميات معتدلة من المياه قبل البدء بالنشاط البدني.

على المرضى الذين يستخدمون حبوب السكر أو الأنسولين تناول وجبة خفيفة قبل البدء بالنشاط البدني لتجنب هبوط السكر.

إن إجراء مراقبة للسكر قبل وبعد

النشاط البدني مع استشارة الطبيب لتعديل جرعات الدواء حسب الحاجة تجنب مرضى السكري نوبات الهبوط او الارتفاع الشديد في سكر الدم وفقدان السيطرة.

عدم التدريب في الطقس الحار عالي الرطوبة، ويستحسن إجراء التدريب في أوقات الصباح الباكر أو المساء. عدم ارتداء الملابس الثقيلة أو النايلون التي تساعد على التعرق دون تهوية الجسم.

يجب أخذ الحذر فيما يتعلق بالتمارين التي تستعمل القدمين ويجب التأكيد عليه للمصابين بالاعتلال العصبي الطرفي.

الخلاصة :

برغم ملاحظتنا أن معظم الذين يعانون من السكري أو الذين لديهم القابلية لذلك لا يمارسون الرياضة بانتظام، فإنه لا يمكن تجاهل أهمية الرياضة وخصوصا المشي على المدى القصير والبعيد لتحسين مستوى سكر الدم وتقليل المضاعفات والأمراض القلبية. ولهذا فإن توفير الأماكن المناسبة للمشي وحث المرضى والأسوياء على ممارسة هذه العادة الصحية وغير المكلفة أمر مهم وحيوي للفرد والمجتمع.

العنصر البشري ركيزة اساسية لنهضة الأمم

بالرغم من التطور الكبير الذي يشهده العالم اليوم في شتى مناحي الحياة ، ودخول الوسائل التقنية إلى ميادين العمل لتقدم من خلالها الخدمات ، غير أن الحاجة إلى العنصر البشري تظل قائمة ، ومن هنا يأتي اهتمام الدولة بتطوير الكادر البشري باعتباره الركيزة الأساسية للنهضة الشاملة ، ومن هذا المنطلق تولي وزارة الداخلية اهتماماً كبيراً بتطوير كوادرها البشرية ، وتحرص على دقة الاختيار لهذه العناصر ، كما تعمل على تأهيلها التأهيل المناسب علمياً وعملياً من ناحية التدريب وفن القيادة، ويتزايد الاهتمام بالكادر البشري ليتناسب مع ما تشهده البلاد من التطور، والاستعدادات الجارية على قدم وساق لاستقبال الحدث الأكبر المتمثل باستضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢ م .

ومن أجل تحقيق الارتقاء المنشود بالكادر البشري لوزارة الداخلية تهتم إدارة الموارد البشرية بجوانب التأهيل والتدريب من خلال عقد ورش العمل ، والندوات واللقاءات التثقيفية .

كل هذه الجهود التي تبذل لتطوير العنصر البشري هدفها توفير كادر من منتسبي الوزارة قادر على تحمل ما يلقي على عاتقه من المسؤوليات في مجال توفير الأمن والاستقرار للمجتمع مما يضمن استمرارية دوران عجلة التطوير والتحديث والنماء.

وبلادنا تحتفل باليوم الوطني للدولة الثامن عشر من ديسمبر ... فلا تفوتنا الإشارة لما شهدته وزارة الداخلية من طفرة متقدمة في توفير الأمن والخدمات المختلفة لجمهور المواطنين وكل من يعيش على هذه الأرض الطيبة من الوافدين من الدول الشقيقة والصديقة ، بحيث أصبحت الخدمات تصل إلى طالبها بكل سهولة ويسر ، وعبر وسائل تكنولوجية حديثة ومتطورة ، ولم يقف هذا التطور عند حدود تقديم الخدمات للجمهور، بل أن التطور الذي طرأ على أجهزة الوزارة شمل أيضاً تطوير منظومة الخدمات التي تقدم لمنتسبي الوزارة أيضاً .

ختاماً ونحن نضع بين أيديكم العدد الثاني من مجلة الموارد ، نتمنى أن يكون هذا العدد قد حمل إليكم المزيد من الموضوعات التي تبرز دور ومهام إدارة الموارد البشرية وأن يحظى كسابقه بذات القبول والرضا الذي لمساته منكم قراءنا الأعزاء ، كما أن إصدار هذا العدد يتزامن مع احتفالات بلادنا باليوم الوطني للدولة ، يوم العزة وتجديد الولاء للوطن المعطاء، فكل عام وأنتم بخير .

الأخيرة



رئيس التحرير

العقيد الدكتور /

محمد حمد الغياثين



إدارة الموارد البشرية



moi.qatar



moigovqatar



moigovqa



@moi.qatar



moi_qatar

تواصل معنا: 2365518 - 2365517
hrmedia@moi.gov.qa