

الموارد البشرية

بحضور ورعاية صاحب السمو الشيخ
تميم بن حمد آل ثاني أمير البلاد المفدى
تخريج الدفعة الأولى من الطلبة المرشدين بكلية الشرطة



قسم البعثات بالموارد البشرية...
توفير كوادر على قدر عالٍ من الكفاءة

رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية
يشارك في فعاليات اليوم الرياضي



للاطلاع على أوضاع الطلاب المبتعثين

زيارة وفد وزارة الداخلية لمقر
الأكاديمية البحرية البولندية

14



الملتقى الأول لموظفي وزارة الداخلية
من ذوي الاحتياجات الخاصة

24

18

اللقاء السنوي مع مديري ورؤساء أقسام
الشؤون الإدارية

23

مكتب خدمات المراجعين بالداخلية.

26

دورة مهارات الموظف المتميز

27

زيارة مركز قطر لإعادة التأهيل

32

حوار مع ضابط تشغيل نظام الموارد
البشرية (الأوراكل)

الموارد البشرية

مجلة نصف سنوية تصدر عن إدارة
الموارد البشرية بوزارة الداخلية

الإشراف العام
اللواء / خليفة نصر النصر

رئيس التحرير
المقدم الدكتور / محمد الفياثين

نائب رئيس التحرير
الملازم أول / حمد الجهويل

التحرير
دانة عيسى الكواري
شيخة عبد الله الخاطر

تواصل معنا:

2365518 - 2365517

hrmedia@moi.gov.qa



الافتتاحية



تعد إدارة الموارد البشرية الشريان الرئيسي الذي يوفر للوزارة احتياجاتها من الكادر البشري إلى جانب تنظيم استحقاقاتهم الوظيفية وفق النظم المعمول بها. ونظراً لما يمثله الكادر البشري من أهمية قصوى لنجاح أي منظومة عمل، تهتم إدارة الموارد البشرية

بعملية اختيار المرشحين للعمل بالوزارة سواء من العسكريين أو الموظفين المدنيين بهدف سد احتياجات الإدارات بما يضمن حسن سير وانتظام وتطوير العمل وفق أسس علمية تركز على خطة سنوية تعتمد على رؤية واستراتيجية الوزارة فيما يدخل في نطاق اختصاصاتها.

ولتحقيق شعار (وزارة بلا ورق) فقد اعتمدت عدداً من الأنظمة الإلكترونية التي أصبحت الركيزة الأساسية لسير العمل بالوزارة كنظامي (التوظيف الإلكتروني-الالتحاق بالتجنيد) اللذين يتلقيان طلبات الراغبين في الالتحاق بالعمل بالوزارة من ذوي الكفاءة والخبرة والطموح وحب العمل، إلى جانب (نظام إدارة الموارد البشرية) الذي أسهم بتطوير الإجراءات الإدارية والاستغناء عن الأعمال الورقية لتقليل الوقت والجهد لإنجاز المهام في كافة إدارات الوزارة، حيث يتألف (نظام إدارة الموارد البشرية) من عدة برامج بداخله نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر نظام (تقييم الأداء-الترقيات-الرواتب-الموازنة-الوظائف- اللياقة البدنية- المحاكمات العسكرية-التقارير والإحصائيات-حضور وانصراف الموظف).

وما زالت عملية التطوير والتحديث لمجريات العمل بالإدارة تمضي قدماً، وما نحن اليوم بصدد إضافة جديدة متمثلة في الإصدار الأول لمجلة (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والتي نأمل أن تسهم في زيادة المعارف الوظيفية لدى قرائها إلى جانب إبراز الخدمات والفعاليات والأنشطة وغيرها من الإسهامات التي تقدمها الإدارة لكافة منتسبي الوزارة.

اللواء / خليفة نصر النصر
مدير إدارة الموارد البشرية



تقسيم التخطيط والتوظيف ...
جهد متواصل لأداء وظيفي أفضل ...

20



نافذة على
القانون..

40

34

حوار مع الراحل بننا الخليلي

38

قراءة في كتاب

42

قصة نجاح وتفوق علمي وابتكار
تميز تفخر به وزارة الداخلية

45

مقدمة تهكم

بحضور ورعاية صاحب السمو الشيخ تميم تخريج الدفعة الأولى من الطلبة المرشحين بكلية الشرطة



كلية الشرطة
Police College



م بن حمد آل ثاني أمير البلاد المفدى

احتفلت وزارة الداخلية ممثلة بكلية الشرطة يوم الخميس الموافق 2019/1/17م بمقر الكلية بمنطقة السيلية بتخريج الدفعة الأولى من الطلبة المرشحين بكلية الشرطة.

حضر الحفل معالي الشيخ عبدالله بن ناصر بن خليفة آل ثاني رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية، وسعادة السيد سمير إبراهيم المبيضين وزير الداخلية بالمملكة الأردنية الهاشمية الشقيقة، وسعادة السيد سليمان صويلو وزير الداخلية بالجمهورية التركية الشقيقة، وعدد من أصحاب السعادة الوزراء، ورؤساء البعثات الدبلوماسية في الدولة، وكبار ضباط وزارة الدفاع ووزارة الداخلية وجهاز أمن الدولة والحرس الأميري وقوة لخبويا، بالإضافة إلى عدد من قيادات الكليات الأمنية والعسكرية من الدول الشقيقة والصديقة.

وأكد سعادة اللواء الركن/ سعد بن جاسم الخليفي مدير الأمن العام أن كلية الشرطة أصبحت رافدا مهما من روافد إعداد رجل الأمن القادر على مواجهة التحديات وبسط الأمن والأمان على ربوع دولتنا الحبيبة.





كلية الشرطة رافد مهم من روافد إعداد رجل الأمن القادر على مواجهة التحديات الخارجون... سينضمون إلى الإدارات المختلفة لوزارة الداخلية.

رسالة وزارة الداخلية السامية التي تستهدف تعزيز مقومات الأمن وترسيخ معالم الاستقرار في ربوع البلاد.

ويمثل الضباط الخريجون رافدا للعمل في وزارة الداخلية، حيث سيلتحقون بالعمل في إدارات الوزارة، طبقا للمهام والاختصاصات التي تناط بهم، لاستثمار تجربتهم الأكاديمية ومعارفهم الشرطة وما اكتسبوه داخل كلية الشرطة، لتعزيز رسالة ودور وزارة الداخلية، بالإضافة إلى إثراء خبرتهم بالعمل الميداني والتجربة في المجالات التابعة للوزارة.

وقد أظهر الخريجون كفاءتهم وأنهم على قدر كبير من المسؤولية وحمل أمانة حفظ الأمن والمحافظة على سلامة المواطنين والمقيمين، خلال حفل التخرج بكلية الشرطة.

ومعارف في المجالات القانونية والشرطية باستخدام أحدث التقنيات التكنولوجية على مستوى العالم فضلا عن اجتيازهم دورات تدريبية متقدمة مما يجعلنا نعقد عليهم آمالا كبيرة في تعزيز قدرات وزارة الداخلية باستكمال مسيرة العطاء والتفاني والبذل لنؤكد على

وأضاف: شهدنا تخريج دفعة متميزة هم باكورة خريجي كلية الشرطة المتسلحون بما قدمته لهم كلية الشرطة من علوم





سمو أمير البلاد المفدى

يشرف فعاليات اليوم الرياضي وسط أجواء الفرح بكأس آسيا



في إطار الاحتفال باليوم الرياضي الذي تقيمه دولة قطر كل عام، شارك حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني أمير البلاد المفدى في فعاليات اليوم الرياضي للدولة الذي صادف يوم الثلاثاء 12 من فبراير، حيث زار سموه مركز تطوير مهارات كرة القدم التابع لمؤسسة اسباير زون، وتزامنت الاحتفالات باليوم الرياضي مع أجواء الفرح المستمرة في المجتمع القطري بسبب تألق المنتخب الأول لكرة القدم وحصده لبطولة كأس آسيا في المباراة النهائية التي جمعتة بالمنتخب الياباني يوم الجمعة 1 فبراير 2019م.



اليوم الرياضي للدولة National Sport Day



معالي الشيخ/عبد الله بن ناصر بن خليفة آل ثاني رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية يتشارك في فعاليات اليوم الرياضي

كما شارك معالي الشيخ /عبد الله بن ناصر بن خليفة آل ثاني رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية في احتفال وزارة الداخلية بمناسبة اليوم الرياضي للدولة، والذي نظمته الوزارة بملاعب نادي قطر الرياضي، بمشاركة عدد كبير من منتسبي الوزارة. حضر الفعاليات سعادة اللواء الركن/ سعد بن جاسم الخليفي مدير الأمن العام، وسعادة الشيخ/ جاسم بن حمد بن ناصر آل ثاني رئيس نادي قطر الرياضي وعددًا من مديري الإدارات وقدامى ضباط الشرطة وعددا من الضيوف من ممثلي سفارات الدول الشقيقة والصديقة كما شارك في الاحتفال عدد من ذوي الإعاقة من مدرسة التمكّن



رئيس نادي قطر الرياضي يعبر عن سعادته باحتضان النادي لفعاليات وزارة الداخلية في اليوم الرياضي اليوم الرياضي .. نقطة تحول ولفئة طيبة

البدنية لرجال الأمن من ضباط وضباط صف وأفراد متمنيا من الجميع ممارسة الرياضة بصفة مستمرة لما فيها من الفوائد الكبيرة للفرد والمجتمع ككل. وقدم الشكر للقائمين على نادي قطر

للأطفال. وأكد سعادة اللواء الركن سعد بن جاسم الخليفة على أهمية ممارسة الرياضة في جميع الأوقات مشيرا إلى أن وزارة الداخلية دائما تهتم بالرياضة للمحافظة على القوة

الشاملة، وجمع غفير من منتسبي الوزارة وعائلاتهم وقد تضمن الاحتفال عدداً من الأنشطة الرياضية والمسابقات في كرة القدم وكرة الطائرة، والجري، والمشي، وألعاب رياضية متنوعة



اليوم الرياضي للدولة
National Sport Day



الوزارة ككل في ممارسة الأنشطة الرياضية. وأضاف أن الرياضة لها دور حيوي في انخفاض نسبة الأمراض فضلا عن أنها تعمل على وجود مجتمع من الأصحاء .

وعبر سعادة الشيخ جاسم بن حمد بن ناصر آل ثاني - رئيس نادي قطر الرياضي عن سعادته باحتضان النادي لفعاليات وزارة الداخلية في اليوم الرياضي، حيث تقدم الوزارة كل عام أنشطة ومسابقات متميزة

إنشاء الأندية والملاعب والمراكز الشبابية وفتحت كافة هذه الأماكن للمواطنين والمقيمين بهدف تحفيزهم على ممارسة الرياضة بصفة دائمة مشيرا إلى أن وزارة الداخلية جزء لا يتجزأ من المجتمع القطري لذلك تهتم الوزارة بالرياضة والصحة من خلال إنشاء صالات رياضية في إدارات وزارة الداخلية ومدتها بكافة الأجهزة الرياضية لتخدم كافة منتسبي

الرياضي الذي يحتضن فعاليات اليوم الرياضي لوزارة الداخلية للسنة الثامنة على التوالي موضحا أن الوزارة لديها أنشطة وفعاليات رياضية على مدى العام في كافة الألعاب الرياضية لرفع اللياقة البدنية لكافة منتسبي الوزارة .

وقال إن الاهتمام بالرياضة يأتي من اهتمام الدولة التي تدعم وتساند وتحفز كافة الأنشطة المتعلقة بالرياضة حيث عملت على



ولو ليوم واحد في العام قد تكون سببا ودافعا للمواظبة عليها يوميا وبصفة دائمة. وقال إن هذا اليوم يعد نقطة تحول في المجال الرياضي بتخصيص يوم للرياضة التي تعد من أهم الأسباب في بناء الجسم السليم وأحد أسباب الوقاية من الأمراض التي نعاني منها في عصرنا وتخصيص مثل هذا اليوم يعد لفتة طيبة ومتميزة للتأكيد على أهمية الرياضة.

يقوم على مدار العام، بالعديد من الأنشطة لمنتسبي الوزارة وينجح فيها. وفريق طائرة الشرطة خير مثال على ذلك فهو ما زال يتصدر دوري كرة الطائرة لهذا العام. من ناحيته قال اللواء خليفة نصر النصر مدير إدارة الموارد البشرية إن هذا اليوم أسهم بشكل كبير في جذب الكثير من المواطنين والمقيمين لممارسة الرياضة مؤكدا أن ممارسة الشخص للرياضة

وقال إن المجهود الذي قدمه الاتحاد الرياضي القطري للشرطة مجهود كبير في تنظيم الفعاليات المتنوعة، وإضافة الجديد أيضاً. كما أن حجم المشاركة كبير، وكل هذه الأمور تنم عن النجاح المتنامي الذي يتطور خطوة خطوة وبخطى ثابتة، وكل ذلك يعود إلى الاهتمام من معالي رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية، الذي يحرص دائما على المشاركة. مضيفا أن اتحاد الشرطة



ضمن حفل بالكلية البحرية الملكية البريطانية...

تخريج عدد من مرشحي وزارة الداخلية

اللواء / خليفة نصر النصر

◆ مباحثات هامة بين وزارة الداخلية والمسؤولين في الكلية البحرية الملكية البريطانية تقضي باستمرار التعاون ، واستعداد الكلية لاستقبال المزيد من المرشحين من وزارة الداخلية.

◆ وجدنا أن هناك انطباعاً جيداً حول مبتعثينا الذين تحلوا بروح الجد والمثابرة أثناء تحصيلهم العلمي والعملية والنظري في الكلية .



ترأس اللواء/ خليفة نصر النصر مدير إدارة الموارد البشرية وفد وزارة الداخلية المشارك بالاحتفال الذي أقيم في مقر الكلية البحرية الملكية البريطانية في مدينة دارتموث بمناسبة تخريج عدد من الضباط المرشحين في 2018/12/20.



حول مبتعثينا الذين تحلوا بروح الجد والمثابرة أثناء تحصيلهم العلمي والعملية والنظري في الكلية، وأنهم قد تزودوا بكل مايلزمهم لأداء ما سيوكل إليهم من مهام في عملهم بوزارة الداخلية.... ”من جانب آخر، أوضح اللواء خليفة نصر النصر أنه جرت مباحثات هامة بين وزارة الداخلية والمسؤولين في الكلية البحرية الملكية البريطانية تقضي باستمرار التعاون، واستعداد الكلية لاستقبال المزيد من المرشحين من وزارة الداخلية. وتمنى مدير إدارة الموارد البشرية لطلاب المرشحين خريجي هذه الدفعة دوام التقدم في مسيرتهم العملية، وأن يكونوا إضافة جديدة لمزيد من الأمن والأمان في ربوع دولة قطر.



القطري، والمقيمين على هذه الأرض الطيبة“. كما أشاد بالتعاون القائم بين وزارة الداخلية والكلية البحرية الملكية البريطانية، وأضاف قائلاً: «...خلال الزيارة التي قمنا بها للكلية التقينا بالمسؤولين في هذا الصرح العلمي المتميز، واستمعنا إلى رأيهم في المستوى العلمي للضباط المرشحين، وكان من دواعي سرورنا أننا وجدنا أن هناك انطباعاً جيداً

وبهذه المناسبة أعرب اللواء النصر عن سعادته بمشاركة الخريجين فرحة تخرجهم، وقال: “... إن تخرج هذه الدفعة من الضباط المرشحين يدل على الاهتمام الذي توليه وزارة الداخلية لكوادرها وحرصها الدائم على أن ينالوا قدراً كبيراً من العلم والمعرفة في كافة العلوم التي تساعد في أداء المهام الشرطية التي تضطلع بها لخدمة أمن وسلامة المجتمع

للاطلاع على أوضاع الطلاب المبتعثين زيارة وفد وزارة الداخلية لمقر الأكاديمية



للاطلاع على سير الدراسة للمبتعثين من وزارة الداخلية، قام وفد من وزارة الداخلية – برئاسة المقدم الدكتور/ محمد حمد الغياثين مساعد مدير إدارة الموارد البشرية بزيارة إلى مقر الأكاديمية البحرية البولندية وذلك في 2018/12/9م، استغرقت ثلاثة أيام.

تمت فيها مناقشة مجموعة من المسائل المتعلقة بالنظام الدراسي في الأكاديمية، وكذا المستوى الأكاديمي للطلبة القطريين المبتعثين من وزارة الداخلية.



أاديمية البحرية البولندية



وأبدى المقدم الدكتور/ محمد حمد الغياثين ارتياحه لما لمس من الاهتمام الذي توليه الأكاديمية لمبتعثي الوزارة، مشيراً إلى أن اللقاء بمقر الأكاديمية التي تُعلي شعار (زرع روح القيادة في الطلبة) كان لقاءً مثمراً تمت فيه مناقشة مجموعة من المسائل الهامة ومنها:

تعميق سُبُل التواصل مع إدارة الأكاديمية لتعزيز المتابعة والتقييم المستمر للطلبة القطريين، مع فتح المجال للتعاون بالمجالات البحرية الأخرى، ورفع وزيادة سُبُل التواصل والتنسيق بين المعنيين بالأكاديمية وقسم البعثات بالوزارة، للوقوف على مستوى الطلبة ومتابعة كافة شؤونهم ، كما اطلعنا على النظام الأكاديمي (الدراسي-التدريبي-اللوائح والأنظمة) للأكاديمية وهو نظام موحد يسري تطبيقه على جميع الطلبة دون استثناء، حتى البولنديين منهم. إضافة إلى التنسيق بشأن تبادل الخبرات (التدريبية) بحيث يقام



على المستوى الأكاديمي للمبتعثين، وتكوين رؤية متعمقة عن الوضع العام للطلبة من كافة جوانبه كالمستوى الأكاديمي والانضباطي وغيره من الأمور المتعلقة بدراساتهم في الأكاديمية، وأضاف قائلاً: ” لقد قمنا خلال هذه الزيارة بالاطلاع على النتائج والمستوى العام للطلبة بشكل تفصيلي، بهدف تصويب ومعالجة السلبيات والتشجيع على الاستمرار بالإيجابيات، ومناقشة الإشكاليات والمعوقات التي تواجه الطلبة. وفي

تعميق سبل التواصل مع إدارة الأكاديمية لتعزيز المتابعة والتقييم للطلبة القطريين .

الأخرى بالمجال البحري كالهندسة البحرية وغيرها من التخصصات التي تقدمها الأكاديمية للملتحقين بها

مشيراً إلى أنه تم كذلك الاطلاع

دولة قطر هي من أوائل الدول الخليجية التي التحق طلابها بالأكاديمية البحرية البولندية .

جزء من التدريب العملي الأخير المؤهل للحصول على لقب قائد داخل المياه الإقليمية القطرية على معدات وأدوات الإدارة العامة لأمن السواحل والحدود، بهدف محاكاة الواقع الفعلي للتدريب العملي للطلاب مع بيئة وظروف العمل بالدولة. منوهاً إلى أنه تم في اللقاء مع إدارة الأكاديمية الترتيب بشأن استقبال واستيعاب دفعة ثالثة في (مارس ٢٠١٩م)، ومدى إمكانية استيعاب الأكاديمية لعدد من الطلاب بالتخصصات



العملياتي ويشار أيضاً إلى أن دولة قطر هي من أوائل الدول الخليجية التي التحق طلابها بالأكاديمية البحرية البولندية، ثم تبعها عدد من الدول الخليجية الأخرى وقد عاد الوفد بانطباع جيد حول سير الدراسة للطلبة القطريين المبتعثين من وزارة الداخلية والبالغ عددهم (١٩) مرشح ضابط، حيث تضم الدفعة الأولى: (١٠ مرشحين) يتوقع تخرجهم في (سبتمبر ٢٠١٩م). وفي الدفعة الثانية: (٩مرشحين) يتوقع تخرجهم في (سبتمبر ٢٠٢١م).

أسس الانضمام والاستمرار بالكلية والأكاديميات العسكرية يركز في المقام الأول على الضبط والربط العسكري.

الوطني في جمهورية بولندا، مدة الدراسة بها (٤ أعوام) باللغة الإنجليزية، ويتم منح الخريجين درجة البكالوريوس في العلوم البحرية، في المجال البحري الميداني

الترتيب بستان استقبال واستيعاب دفعة ثالثة (مارس 2019م) .

لقائنا مع الطلبة قمنا بالاستماع إلى ملاحظاتهم في حوار ودي مفتوح، ثم أعقبه التأكيد على أن الطالب هو صورة لبلاده وأن أسس الانضمام والاستمرار بالكلية والأكاديميات العسكرية يركز في المقام الأول على الضبط والربط العسكري، دون إغفال الجانب الأكاديمي ونظم الدراسة، كما تم حثهم على تطوير وتحسين أدائهم العلمي .

إلى ذلك يذكر أن الأكاديمية البحرية البولندية هي جامعة بحرية تشرف عليها وزارة الدفاع

اللقاء السنوي مع مديري ورؤساء أقسام الشؤون الإدارية



عقد صباح يوم الأحد 2018/12/2م بقاعة الاجتماعات بالملحق الإداري لوزارة الداخلية اللقاء السنوي مع السادة مديري ورؤساء أقسام الشؤون الإدارية بالوزارة، وقد ناقش الاجتماع الذي ترأسه العميد/ عبدالله محمد الهاجري مدير إدارة الرقابة وحضر المقدم الدكتور / محمد حمد الغياثين مساعد مدير إدارة الموارد البشرية مخرجات اللقاء الأول وتفاعل الإدارات في إبداء المقترحات والحلول للمشكلات الموجودة ، إلى جانب التأكيد على أن إدارات وأقسام الشؤون الإدارية هي المنوط بها التأكد من تنفيذ القوانين واللوائح والنظم داخل الإدارات، وتعزيز دور إدارات وأقسام الشؤون الإدارية في متابعة منتسبي الإدارات للتأكد من مدى التزامهم بمعايير الأداء، إضافة إلى عدد من المواضيع الأخرى.

من بينها متابعة الثكنات العسكرية من حيث الصيانة والنظافة والعمل على تطويرها والالتزام بالضوابط النظامية والسلوكية المتعلقة بالثكنات، كما ناقش اللقاء آليات التحفيز لمنتسبي إدارات وأقسام ولجان وزارة الداخلية ، والزي الموحد للعنصر النسائي (مدنيات) ومسألة رفع الحس الأمني لدى منتسبي الوزارة عموماً. وقد أوضح العميد / عبدالله محمد الهاجري مدير إدارة الرقابة أن هذا اللقاء يأتي تأكيداً لأهمية المشاركة الإيجابية والتواصل العملي والمهني والأمني تثبيتاً



لقواعد الضبط والربط العسكري، والتحلي بأخلاقيات وشرف الخدمة العسكرية التي تعتمد في آلياتها على ضرورة التزام منتسبي الوزارة بالقوانين واللوائح التنفيذية والقرارات والتعاميم والأوامر والنشرات الصادرة، كما استعرض العميد الهاجري ما تم مناقشته في الاجتماعات السابقة، ومن ذلك التقيد بإقامة الطوابير الصباحية وتطبيقها من خلال نظام الأوراكل وعدد من الأمور الانضباطية الأخرى، مشيراً إلى أهمية اللقاء السنوي من حيث إن ما يحتوي عليه من أهداف ومحاور تهم في المقام الأول السادة مديري ورؤساء أقسام الشؤون الإدارية بالوزارة، مؤكداً أن الاطلاع على تلك الأهداف والمحاور هو بهدف وضع الحلول التطبيقية المناسبة لها بشكل عملي .

من جانبه أكد المقدم الدكتور/ محمد حمد الفيثين مساعد مدير إدارة الموارد البشرية على أهمية اللقاء السنوي ، مشيراً إلى أنه يتيح الفرصة للتعرف عن قرب على الآراء والمقترحات التي من شأنها الارتقاء بمستوى الأداء في مختلف إدارات وزارة الداخلية، وتعزيز مستوى الضبط والربط العسكري لجميع منتسبي الوزارة، وأضاف أن كل ما يخرج من هذا اللقاء من آراء ومقترحات يكتسب أهميته من كونه يأتي من المعنيين في إدارات وأقسام الشؤون الإدارية الذين لهم علاقة مباشرة بمرتب إداراتهم من عسكريين ومدنيين، وهم على اطلاع بكل ما يتعلق باحتياجات الموظفين ، ولا بد من أن لهم المقترحات المناسبة التي تمكننا من وضع الحلول لها .

كما تحدث الرائد/ محمد زايد الغامدي رئيس قسم التفتيش الإداري بإدارة الرقابة مستعرضاً التوصيات التي خرج بها اللقاء السنوي الأول وتفاعل الإدارات معها، منوهاً إلى الزيارات الميدانية التي قام بها السيد مدير إدارة الرقابة للإدارات الأخرى بهدف التأكيد على العمل المشترك لجميع إدارات وزارة الداخلية، وأكد على أن إدارة الرقابة هي عون وسند لجميع الإدارات من أجل الارتقاء بمستوى الأداء بالوزارة، وقال إنه من هذا المنطلق فإن اللقاء يهدف إلى إحداث المزيد من التعاون والتقدم والتطور للأعمال الإدارية بوزارة الداخلية .

قسم التخطيط والتوظيف ...

جهد متواصلة لأداء وظيفي أفضل ...

قسم التخطيط والتوظيف من الأقسام التي يركز عليها عمل إدارة الموارد البشرية، فمن خلال المهام التي يقوم بها هذا القسم يتم توفير الكوادر الوظيفية المناسبة للعمل في مختلف إدارات وزارة الداخلية بتتقيها العسكري والمدني، ويقوم قسم التخطيط والتوظيف بالمهام الموكلة إليه على أسس علمية حديثة، حيث تتم دراسة وتحليل الوظائف علمياً بما يحقق الاستفادة الكاملة من كل وظيفة، الأمر الذي يعود بالنفع العام على الأداء في جميع مرافق الوزارة.

ولتحقيق النجاح في أداء القسم، تجري لقاءات مع إدارات و أقسام الشؤون الإدارية بالإدارات العامة والإدارات التابعة للوزارة للوقوف على آخر المستجدات فيما يتعلق بالوصف الوظيفي والموازنة وغيرها من الأمور التي تحتاج إلى المتابعة. وفي هذا الصدد فقد نظمت إدارة الموارد البشرية - قسم التخطيط والتوظيف - في النصف الثاني من شهر سبتمبر ٢٠١٨م لقاءً موسعاً لرؤساء أقسام الشؤون الإدارية بإدارات وزارة الداخلية، جرى خلاله مناقشة إجراءات توصيف وترتيب الوظائف بالوزارة، وفي اللقاء تم عرض أهمية الوصف الوظيفي باعتباره أحد ركائز الإدارة العلمية الحديثة استناداً إلى التحليلية والتنظيمية لمختلف الوظائف. وعن أهمية اللقاء أوضح النقيب/ راشد عبدالرحمن البوعينين رئيس قسم التخطيط والتوظيف بأن هذا اللقاء يعزز من عملية التواصل بين القسم وأقسام الشؤون الإدارية بمختلف الإدارات التابعة للوزارة فيما يتعلق بالوصف الوظيفي، وموازنة الوظائف إلكترونياً، مشيراً إلى أن مشروع الوصف الوظيفي بوزارة الداخلية كان قد تم تدشينه لأول مرة في عام ٢٠١٢م، وهو ما يعمل به حتى اليوم، وقال إن الأمور المتعلقة بالوصف الوظيفي والموازنة وغيرها تتطلب المتابعة والتحديث



المتواصل، وذلك لكون الوظائف في تزايد يتناسب مع تزايد عدد الإدارات بالوزارة، مما ينعكس أيضاً على الاختصاصات وزيادة حجم العمل، وكل هذه التطورات تتطلب بلا شك مواكبتها بما يضمن النجاح للمهام المترتبة على عاتق الإدارات المختلفة، وأضاف أن هذا اللقاء يشكل نوعاً من تعزيز ثقافة الوصف الوظيفي على مستوى الوزارة، وأن تكون هناك متابعة مستمرة تجعل المتواصل، وذلك لكون الوظائف في تزايد يتناسب مع تزايد عدد الإدارات بالوزارة، مما ينعكس أيضاً على الاختصاصات وزيادة حجم العمل، وكل هذه التطورات تتطلب بلا شك مواكبتها بما يضمن النجاح للمهام المترتبة على عاتق الإدارات المختلفة، وأضاف أن هذا اللقاء يشكل نوعاً من تعزيز ثقافة الوصف الوظيفي على مستوى الوزارة، وأن تكون هناك متابعة مستمرة تجعل

من الوصف الوظيفي ملائماً للوضع الأخير الذي تصل إليه الإدارات سواءً في توسعها أو تطور وزيادة مهامها، منوهاً إلى أن هناك خطوات تتطلب موافاة إدارة الموارد البشرية بها من قبل الإدارات، وعلى ضوءها سيتم تحديث الوظائف على الشبكة الداخلية ونظام الموارد البشرية (الأوراكل) .

في وضع خطط الوزارة، كما يعتبر ضرورياً في عمليتي اختيار وتعيين الموظفين، وإطلاع الموظفين على متطلبات العمل وتحديد دافعيتهم نحو تنفيذ أعمال الوزارة، كما أضاف بأن الوصف الوظيفي أداة مفيدة لتقييم أداء الموظف في مكان العمل، وفي تحديد مهام ومسؤوليات كل وظيفة بدقة مما يمنع تداخل الصلاحيات، وتحديد ووضوح المسار الوظيفي.

وحول أهمية الوصف الوظيفي أشار النقيب البوعينين أنه يساعد الإدارة

الوصف الوظيفي في الهيكل التنظيمي بالوزارة

يساعد الإدارة في وضع خطط الوزارة .

أداة مفيدة لتقييم أداء الموظف في مكان العمل .

ضروري في عمليتي اختيار وتعيين الوظائف.

من أهدافه المساهمة في إعادة بناء الهيكل التنظيمي والوظيفي وبلورته بصورة واضحة.

هو البيان الذي يُعرف الوظيفة، ويظهر عوامل التقييم الداخلة في تكوينها.

النظم الإدارية وزيادة فاعلية أنظمة العمل، وزيادة فعالية نظم اختيار الموظفين وتعيينهم على أساس مبدأ الأفضلية والأنسب، بالإضافة إلى إمكانية استعماله من قبل الموظفين كمرجع تستقى منه المعلومات المتكاملة عن وصف الوظيفة الحالية والمستقبلية، ووضع الأسس السليمة للنقل والترقية.

كما تم في اللقاء تعريف بطاقة الوصف الوظيفي وتوزيع النماذج التي سيتم العمل عليها من قبل رؤساء أقسام الشؤون الإدارية بالإدارات المختلفة في هذا الشأن.



النقيب / راشد البوعينين

مدى صعوبة واجباتها ومسؤولياتها، ويحدد مطالب التأهيل اللازمة لشغلها، وأن من أهداف الوصف الوظيفي المساهمة في إعادة بناء الهيكل التنظيمي والوظيفي وبلورته بصورة واضحة، إضافة إلى تطوير

وقد شمل العرض المرئي الذي تم تقديمه في هذا اللقاء تعريفات هامة بالوصف الوظيفي الذي عُرف بأنه عبارة عن وثيقة تعدها الوزارة لكل وظيفة على هيكل الوزارة التنظيمي بحيث يتضح في الوصف الوظيفي مجموعة عناصر هامة مثل: المسمى الوظيفي - مكان العمل - المسؤول المباشر - رقم الوظيفة وواجبات الوظيفة التي يناقشها الوصف الوظيفي المعني، كما جاء في العرض أن الوصف الوظيفي هو البيان الذي يُعرف الوظيفة، ويظهر عوامل التقييم الداخلة في تكوينها، ويبرز

مكتب خدمات المراجعين بالداخلية. استلام الطلبات وإنجاز المعاملات في وقت قياسي



من أجل تيسير إنجاز المعاملات للمراجعين في مختلف المكاتب والإدارات الموجودة في المبنى الرئيسي لوزارة الداخلية تم تنظيم مركز استقبال المراجعين، ويضم المكتب ضباطاً ممثلين عن جميع الإدارات لاستلام جميع المعاملات والطلبات، ومتابعة إجراءاتها لتنجز في وقت قياسي، ودون الحاجة لأن يبذل المراجع أي جهد إضافي لمتابعة معاملته.

المعاملات والإجراءات التي لا تحتاج إلى مراجعة الإدارة العامة أو إدارة شؤون الوافدين» مشيراً إلى أن المكتب يقوم بإنجاز المعاملات الخاصة بموظفي الوزارة العاملين في المبنى الرئيسي وموظفي الإدارات الأخرى إضافة إلى (المناديب) الذين يأتون لأي غرض إلى المبنى الرئيسي بوادي السيل لإنجاز معاملاتهم.

كما يتوفر في المكتب فرع لإدارة الخدمات الموحدة بالإدارة العامة للجوازات، وحول ما يقدمه هذا الفرع قال الملازم أول/ محمد طالب عفيفة: «... لقد تم إنشاء هذا الفرع ليخدم كافة الخدمات الخاصة بالجوازات، والتي منها تجديد الإقامات واستقبال طلبات استخراج التأشيرات، وغيرها من



الملازم أول / محمد طالب عفيفة

الملتقى الأول لموظفي وزارة الداخلية من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة



اللواء / خليفة نصر النصر

قيادة وزارة الداخلية تولي اهتماماً خاصاً بموظفيها من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتعمل على توفير الوظائف التي تتناسب وإعاقتهم.

عقد مساء يوم الأربعاء ٢٠١٩/١/٩م ببنادي الضباط بالإدارة العامة للدفاع المدني الملتقى الأول لموظفي وزارة الداخلية من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وبهذه المناسبة أكد اللواء / خليفة نصر النصر مدير إدارة الموارد البشرية أن قيادة وزارة الداخلية تولي اهتماماً خاصاً بموظفيها من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتعمل على توفير الوظائف التي تتناسب وإعاقتهم، مشيراً إلى توفير الوزارة لكافة الظروف المناسبة للموظفين من هذه الفئة في جميع الإدارات التي يعملون فيها، وأضاف أن إنشاء مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية جاء ليلبي الاحتياجات الضرورية لمنتسبي الوزارة من ذوي الاحتياجات الخاصة

لا سيما في مجالات التأهيل والتدريب، لتمكينهم من أداء وظائفهم على الوجه الأكمل، وبدأ الملتقى الذي حضره العقيد / ياسر السليطي رئيس قسم الشؤون الإدارية، والرائد/ناصر عبدالله ضابط المكتب الفني ومسؤول مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بالوزارة، بتلاوة آيات من الذكر الحكيم، ثم عرض فيلم وثائقي عن

لتطوير مهارات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، وأنه ستم الاستعانة بمدرّبين متخصصين من داخل وخارج الوزارة لتنفيذ هذه الدورات وذلك من أجل الخروج بنتائج تحقق الأهداف المرجوة ، وقال بأنه ضمن برامج الخطة سيعمل المكتب على تنظيم عدد من البرامج لتعزيز العلاقة مع الجهات المعنية بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالدولة .

كما قام الرائد / ناصر باستعراض أبرز اختصاصات مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية والتي تتعلق بتوفير جميع الخدمات التي يحتاج إليها موظفو الوزارة من هذه الفئة ، وتسهيل حصولهم على احتياجاتهم الأخرى بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة من خارج الوزارة .

وقد تم في نهاية اللقاء الاستماع إلى آراء وملاحظات الحاضرين وخاصة فيما يتعلق ببعض الأمور التي يحتاجون إليها سواء في مواقع عملهم أو في الأماكن العامة التي يرتادونها ، وقد تم الرد على جميع الاستفسارات ، والتأكيد على أن المكتب سيعمل على متابعة تحقيق تلك المتطلبات بالتنسيق مع الجهات المعنية .



العقيد / ياسر السليطي

للأشخاص العاملين بالوزارة والذين يصل عددهم إلى ما يقرب من (١٠٠) موظف من الجنسين ، وقال بأن الخطة أيضاً تتضمن العديد من الأنشطة والمبادرات والمشاركات في مختلف المناسبات المحلية والعالمية التي تقام بالدولة ، منوهاً إلى أن الخطة تشمل أيضاً العديد من الدورات التدريبية في مجال العمل



الرائد / ناصر عبدالله

أحد الشباب العرب من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ، الذي استطاع رغم إعاقته الكاملة - عدم القدرة على النطق والنظر - حفظ القرآن الكريم وإكمال دراسته حتى حصوله على الشهادة الجامعية بتفوق، وكيف أصبح اليوم من الشخصيات المشهورة في مجال عمله .وقام الرائد ناصر عبدالله بالترحيب بالحاضرين، مشيراً إلى أن هذا هو الملتقى الأول الذي ينظمه المكتب ضمن الخطة السنوية المعدة من قبل مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية ، والذي يهدف إلى الاستماع لآراء وملاحظات الموظفين من هذه الفئة التي تحظى باهتمام وزارة الداخلية لتوفير أفضل السبل التي تمكنهم من أداء مهامهم الوظيفية على الوجه الأكمل .

وقام الرائد / ناصر عبدالله ضابط مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية باستعراض الخطة السنوية لتأهيل وتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في مختلف إدارات وزارة الداخلية، مشيراً إلى أن الخطة تشتمل على العديد من البرامج والدورات التأهيلية والتدريبية لمختلف الإعاقات

بمشاركة 80 موظفاً وموظفة دورة مهارات الموظفين المتميز



عقدت خلال الفترة من ٢٠ - ٢٤ يناير ٢٠١٩ بنادي ضباط الدفاع المدني دورة (مهارات الموظف المتميز) التي ينظمها مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية، بمشاركة (٨٠) موظفاً وموظفة من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين بمختلف إدارات الوزارة، وقدمت الدورة خبيرة التنمية البشرية / روضة عمران القبيسي.

وتعد هذه الدورة الأولى التي ينفذها المكتب ضمن خطته السنوية لعام ٢٠١٩ الخاصة بتدريب وتأهيل منتسبي وزارة الداخلية من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتحتوي على العديد من البرامج والأنشطة والمكتبيات التي يستفيد منها موظفو وموظفات الوزارة من هذه الشريحة الهامة من شرائح المجتمع ، وتم التعاون في هذه الدورة بين مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة ومركز قطر للصم الذي تولى ترجمة المحاضرات للغة الإشارة. وفي ختام الدورة تم تنظيم زيارة للمشاركين إلى النادي العلمي القطري للتعرف على البرامج والأنشطة وورش العمل التي ينظمها ، وهدفت الزيارة التي جاءت في اليوم الأخير للدورة إلى إتاحة الفرصة أمام الراغبين من منتسبي وزارة الداخلية من ذوي الإعاقة بالانخراط في البرامج التي ينفذها النادي .



مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة يزور مركز قطر لإعادة التأهيل



في إطار تحقيق أحد أهداف استراتيجية وزارة الداخلية المتمثل في تعزيز العلاقة مع المجتمع نظمت إدارة الموارد البشرية - مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة - صباح الثلاثاء ٢٠١٩/١/١٥م زيارة لمركز قطر لإعادة التأهيل ، ضمن أنشطة المكتب التي ترمي إلى تعزيز التعاون بين المكتب والجهات ذات العلاقة ، والتي تقدم خدماتها لهذه الفئة في المجتمع .. وأوضح الرائد / ناصر عبدالله ضابط المكتب الفني (مسؤول مكتب ذوي الاحتياجات الخاصة بإدارة الموارد البشرية) بأن هذه الزيارة هي من البرامج التي احتوت عليها خطة المكتب السنوية لعام ٢٠١٩ ، وتدخل في إطار التواصل مع الجهات المعنية بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة سواء فيما يتعلق بتقديم الخدمات العلاجية أو إعادة التأهيل من أجل تمكينهم من أداء الوظائف المنوطة بهم في مفاصل أعمالهم. وأضاف بأن وزارة الداخلية كانت من الوزارات السباقة في استيعاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير الوظائف المناسبة لهم في مختلف إداراتها الأمنية والخدمية.

قسم البعثات بالموارد البشرية ...

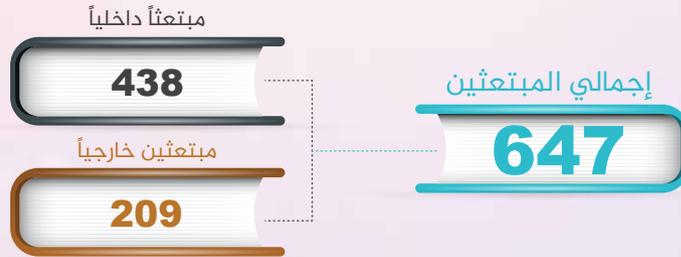
توفير كوادر على قدر عالٍ من الكفاءة



أولت وزارة الداخلية ممثلة في إدارة الموارد البشرية اهتماما خاصا ببرامج الابتعاث في إطار خطة الوزارة الرامية إلى تطوير وتأهيل كوادرها البشرية ورفع كفاءة وقدرات ومهارات منتسبيها من أجل الإسهام في مسيرة العمل بوزارة الداخلية...

إحصائيات المبتعثين من وزارة الداخلية
في التخصصات المختلفة
حتى فبراير 2019

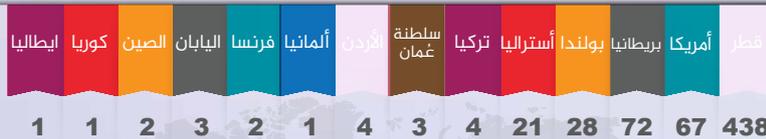
إحصائية المبتعثين
حتى فبراير 2019



وانطلاقاً من هذه الرؤية يتولى قسم البعثات بإدارة الموارد البشرية الإشراف على مختلف البرامج والخطط الخاصة بالمبتعثين في المجالين العسكري والمدني وفقاً لمسارين في الابتعاث داخلي من خلال إلحاقهم بالمؤسسات التعليمية داخل قطر، وخارجي من خلال ابتعاثهم إلى المؤسسات التعليمية المعتمدة من الجهات المعنية خارج قطر.

إحصائيات المبتعثين من وزارة الداخلية
في التخصصات المختلفة
حتى فبراير 2019

عدد الطلاب والدول المُبتعثت إليها



إجمالي المبتعثين

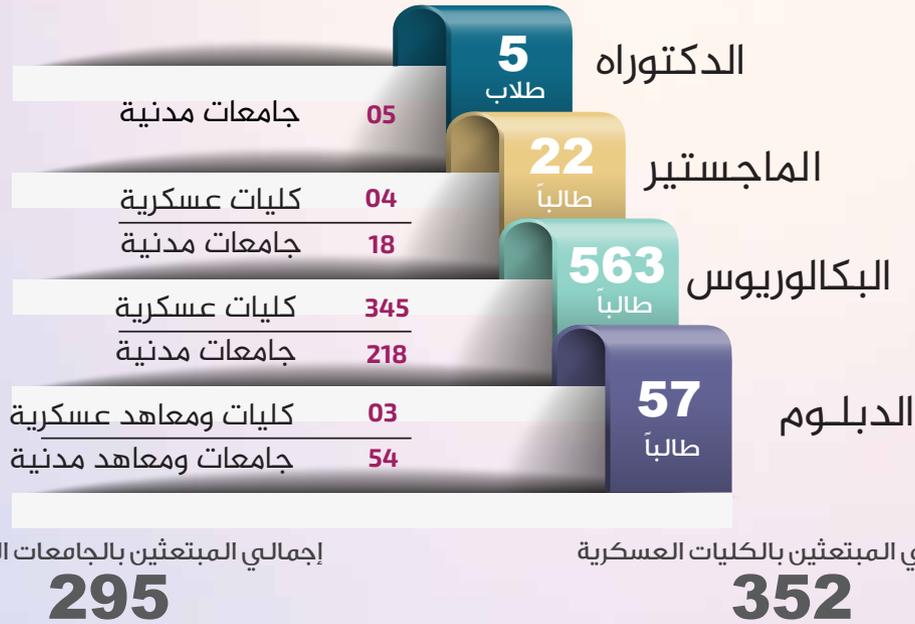
647

حققت خطط الوزارة المتعلقة بالابتعاث الداخلي والخارجي نجاحات متواصلة

وحققت خطط الوزارة المتعلقة بالابتعاث الداخلي والخارجي نجاحات متواصلة انعكست على الإنجازات التي تحققت على مستوى الخطط والبرامج للإدارات المختلفة

إحصائيات المبتعثين من وزارة الداخلية في التخصصات المختلفة حتى فبراير 2019

الابتعاث
حسب الدرجة العلمية



العسكرية والمدنية (٢٢) طالباً في حين كان عدد الطلاب على مستوى البكالوريوس (٥٦٣) طالباً، أما طلاب الدبلوم فقد وصل عددهم إلى (٥٧) طالباً.

بلغ عدد المبتعثين إلى المعاهد والكليات العسكرية (٣٥٢) طالباً، بينما بلغ عدد الطلاب المبتعثين إلى الجامعات المدنية (٢٩٥) طالباً. وعلى صعيد الدول المبتعث إليها

بلغ عدد المبتعثين إلى المعاهد والكليات العسكرية (352) طالباً، بينما بلغ عدد الطلاب المبتعثين إلى الجامعات المدنية (295) طالباً.

والدكتوراه). ووصل عدد الطلاب الملتحقين ببرامج الدكتوراه (٥) طلاب، بينما بلغ عدد الطلاب في برنامج الماجستير بالكلية

لكونها ظلت تُلبّي حاجة تلك الإدارات من الكوادر الشرطية التخصصية في المجالات التي تحتاجها الإدارات الأمنية والتخصصية في الوزارة. وتشير الإحصائيات إلى أن إجمالي المبتعثين حتى شهر فبراير ٢٠١٩ الماضي بلغ (٦٤٧) مبتعثاً منهم ٤٣٨ مبتعثاً داخلياً و٢٠٩ مبتعثين خارجياً وذلك على مستوى (الدبلوم والبكالوريوس - والماجستير -

إحصائيات الخريجين من مبتعثي وزارة الداخلية للأعوام من 2019 - 2015



ومن الجدير بالذكر أن وزارة الداخلية شهدت خلال الفترة الماضية تخرج عدد من منتسبيها في مستوى البكالوريوس داخليا وخارجيا حيث احتفلت كلية الشرطة بتخرج دفعتها الأولى بينما تم تخرج عدد من الطلاب المبتعثين في المجالات التخصصية من حملة بكالوريوس علوم البحار وغيرها من التخصصات العلمية.

من المتوقع أن يتشهد العام الحالي 2019م تخرج (196) مبتعثاً كأعلى نسبة مقارنة بالسنوات السابقة

تم في عام 2018م تخرج (176) مبتعثاً، وفي عام 2017م (119) مبتعثاً، وفي عام 2016م (91) مبتعثاً، بينما شهد عام 2015م تخرج (82) مبتعثاً.

فكان عدد المبتعثين إلى المؤسسات التعليمية في قطر هو الأعلى حيث بلغ عددهم (428) طالبا، ثم المبتعثين إلى بريطانيا (72) طالبا، والولايات المتحدة الأمريكية (67)، وبولندا (28) طالبا ثم بقية الدول الأخرى بأعداد متفاوتة. ومن المتوقع أن يشهد العام الحالي 2019م تخرج (196) مبتعثاً كأعلى نسبة مقارنة بالسنوات السابقة، إذ



ضابط تشغيل نظام الموارد البشرية بدأ العمل بنظام الموارد البشرية (الأوراكل) في عام 2007م .

وزارة بلا ورق ،،،، ليس مجرد شعار ، فقد بدأت تتضح معالمه في كثير من المعاملات بوزارة الداخلية ... ويجسد ذلك نظام الأوراكل ، الذي من خلاله تمر كافة المعاملات ، وأصبح يقدم خدماته المتعددة لجميع الموظفين ، فالنظام متوفر لدى الموظفين ، مما يسهل عليهم ويختصر لهم ما يحتاجون إليه من الخدمات .

تنجز المعاملات بدون الحاجة إلى الورق ، أي تنفذ إلكترونياً، ونظام الأوراكل يحقق جانباً كبيراً من ذلك، فالنظام هو النظام الرئيسي لشؤون الموظفين. وقد بدئ العمل بنظام الأوراكل في عام ٢٠٠٧م، حينها قمنا بزيارات للإدارات لتنزيل النظام في أجهزة الكمبيوتر للموظفين المعنيين بالإدارات المختلفة، وقمنا بتدريبهم

بدأنا أولاً بالإجازات لكونها أكثر الطلبات التي تصل للموارد البشرية ...

جاءت فكرته من رؤية الدولة ٢٠٣٠ والتي من ضمنها مشروع وزارة بلا ورق، وبالطبع فإنه لتنفيذ هذا المشروع لا بد من أن تمتلك الوزارة الأنظمة الإلكترونية التي

عن نظام الأوراكل واقعه ومستقبله، كان لنا هذا الحوار مع الملازم أول/ حمد محمد جهويل ضابط تشغيل نظام الموارد البشرية (الأوراكل) بإدارة الموارد البشرية، وقد طلبنا منه بداية أن يعرفنا ببدايات انطلاق النظام، فأجاب:

نظام الموارد البشرية (الأوراكل)

للإرسال إلى الموارد البشرية حيث يتم إدخالها واعتمادها من قبل الإدارة وتنزل على النظام مباشرةً.

بأي المعاملات بدأتهم تطبيق النظام...؟

بدأنا أولاً بالإجازات لكونها أكثر الطلبات التي تصل للموارد البشرية ، وفي البداية كانت الإجازات تدخل من قبل الإدارات في النظام وتصلنا المعاملة في الوقت نفسه يدوياً (ورقياً) ثم ألغينا الورقي نهائياً ، وصارت معاملات الإجازات تتجزأ آلياً عبر النظام .

ما جديد الخدمات في نظام الموارد البشرية...؟

باستمرار هناك خدمات جديدة تدخل في النظام، ومؤخراً أدخلنا خدمة الإسكان، حيث أصبحت كل الخدمات المطلوبة من الإسكان كطلب السكن أو تغييره، أو بدل الأثاث تتم عبر النظام.

النظام وفر الورق، والوقت، وحتى وفر الجهد على المناديب ...

على رؤساء أقسام الشؤون الإدارية، كانت الصلاحيات تمنح لجميع الموظفين العاملين في الشؤون الإدارية ، فيما عدا صلاحية الاعتماد للطلبات.

ما هي فوائد نظام الموارد البشرية عموماً ؟

هناك فوائد كثيرة عاد بها النظام على عمل الموارد البشرية ، ومن ذلك أنه وفر الورق ، والوقت ، وحتى وفر الجهد على المناديب الذين كانوا يحملون الكثير من المراسلات الورقية وينتظرون لتنجز المعاملات التي يأتون بها ويحملونها مرة أخرى إلى إداراتهم ، الآن أصبح الموظف يقدم الطلب في إدارته ، ويدخله الموظف المختص في النظام ليحصل على الاعتماد من الإدارة ثم يصل مباشرة إلى الموارد البشرية، حتى أن بعض المعاملات حالياً لا تحتاج

على كيفية استخدامه، واستمرت هذه العملية - تنزيل النظام والتدريب - طوال عام ٢٠٠٧م، وفي شهر مايو من العام ٢٠٠٨م بدأ العمل الفعلي بنظام الأوراكل في جميع الإدارات، حيث تم إدخال المعاملات في النظام بالتزامن مع المعاملات الورقية، أي إن العملية كانت تسير على النحو التالي « تقوم الإدارات بإجراء المعاملات الورقية أولاً ثم تدخل الإجراءات في النظام، وكان ذلك كالاختبار لمعرفة مدى إلمام المعنيين بالتعامل مع النظام، بعد تثبيت النظام في ٢٠٠٨ م .

هناك فوائد كثيرة عاد بها نظام الأوراكل على عمل الموارد البشرية

هل اقتصرت صلاحيات العمل به على رؤساء أقسام الشؤون الإدارية بالإدارات، أم أن هناك ضباطاً معينين في تلك الإدارات أعطيت لهم تلك الصلاحيات...؟

لم يكن العمل بالنظام مقتصراً



وجه من الشرطه ... الرائد بنا الخليفي ... نموذج للمرأة العاملة في قوة الشرطه ...

- ◆ كان من الصعب على كثير من الناس تقبل فكرة عمل المرأة ..
- ◆ بدأ عمل المرأة في المجال العسكري في مجال الحراسات ومطابقة البيانات في المطار..
- ◆ قوة الشرطه أصبحت تضم نخبة من المتفوقات وحاملات الشهادات العليا..
- ◆ أنا وزميلاتي في الحقل العسكري، نسعى باستمرار إلى تعزيز مهارتنا في مختلف المجالات....

المرأة نصف المجتمع .. ليس من قبيل المجاملة نقول هذه العبارة ، فالمرأة بالفعل تمثل نصف المجتمع ... ألا يقولون أيضاً إن النساء تتفائق الرجال ؟؟؟؟ ... وفي عصرنا الحديث أصبحت المرأة عنصراً هاماً في الحياة ، فلم يعد دورها مقتصرأ على الإنجاب وإدارة شؤون البيت ، ففي معترك الحياة الواسع استطاعت المرأة أن تضع لها موطئ قدم ... فدخلت مجالات العمل لا تتنافس الرجال ، بل لتقوم بدور هام في ميادين العمل والإنتاج ... وفي قوة الشرطه وجدت المرأة لها مكاناً سواءً في أداء الوظائف المدنية في مراكز الخدمات والإدارات الأمنية المختلفة ، أو في الجانب العسكري ، وأثبتت المرأة في وزارة الداخلية جدارة كبيرة في أداء ما يناط بها من مهام ، فهي عنصر هام في المطارات والموانئ.



وحتى في والتحقيق .
وقد أولت وزارة
الداخلية اهتماماً خاصاً
بمنتسباتها من العنصر
النسائي، فمنحتهن
التأهيل والتدريب اللازمين
ليواكبن مسيرة التطور
في العمل الشرطي
عاماً.

ومن بين مئات المنتسبات
في قوة الشرطة
اخترنا الرائد / بنا علي
الخليفي ضابط قسم
الدعم المجتمعي بإدارة
الشرطة المجتمعية
لتحدثنا عن عملها في
قوة الشرطة، وكانت
هذه هي المحصلة:

**بداية هل لنا بمعرفة ما إذا
كانت هناك صعوبات تواجه
المرأة العاملة في المجال
العسكري...؟**

لا شك أن دخول المرأة إلى ميدان
العمل عامة لم يكن بالأمر السهل،
فنحن كمجتمعات عربية، و لا
أقول هنا في قطر فقط بل في
وطننا العربي بشكل عام ولا سيما

المجتمعات التي تحكها التقاليد
والعادات، كان من الصعب على
كثير من الناس تقبل فكرة عمل
المرأة، فكان من أبرز الصعوبات
التي واجهت العاملات في المجال
العسكري هو الرفض المجتمعي
لفكرة عمل المرأة في هذا المجال،
وهذا أمر طبيعي، لأن أي خطوة
جديدة، وخاصة في أمر حساس

كهذا، كما أن بعضهم كان يرى أن
لا كفاءة لدى المرأة لتحمل أعباء
العمل العسكري. ولكن بإقدام
بعض العائلات على السماح
لنسائها خوض تجربة العمل في قوة
الشرطة، ولما أثبت من انضمام
للعمل في قوة الشرطة، تشجعت
الكثير من النساء، ومع الدعم
الكبير الذي قدمته وزارة الداخلية

صيدلة ، الخ () ، بالإضافة الى مهن خريجات القانون وخريجات علم الجريمة، وخريجات الخدمة الاجتماعية.

وأصبحت وزارة الداخلية تضم نخبة من المتفوقات وحاملات الشهادات العليا في الماجستير والدكتوراه، وتم تخصيص قسم للشرطة النسائية عني بتدريب العنصر النسائي العسكري والمدني بوزارة الداخلية حسب اختصاصاتهن وعملهن.

ماذا عن تجربتكم الشخصية للعمل في مجال الشرطة

بالنسبة لي فقد انخرطت للعمل في وزارة الداخلية في وقت مبكر إلى حد ما ، وقد تنقلت في عدة مجالات في العمل الشرطي ، واليوم أنا أعمل كضابط في قسم الدعم المجتمعي بإدارة الشرطة المجتمعية

نود هنا أن نتعرف على جانب من المهام التي تقومون بها في هذا القسم ...؟

في قسم الدعم المجتمعي ، وفيما يخص نصف المجتمع الآخر وهو المرأة ، نقوم بالتواصل مع العنصر النسائي عبر اللقاءات في المدارس



للمرأة العاملة فيها شهدنا اقبالاً كبيراً على العمل في هذا المجال من قبل النساء عسكريات ومدنيات . هل لنا بمعرفة المجالات التي بدأت المرأة تعمل فيها - في وزارة الداخلية ؟

بدأ عمل المرأة في المجال العسكري في مجال الحراسات ومطابقة البيانات في المطار، ثم شمل بعد ذلك وظائف أخرى مثل فحص السائقات في المرور وذلك في عام ١٩٨٥ ومنذ ذلك الوقت حدث تطور كبير في عمل الشرطة النسائية ، حيث أصبح اختيار العنصر النسائي يخضع لمعايير واشتراطات محكمة، كما أضيفت مهن جديدة مثل المهن الطبية (طبيبات ، ممرضات ، مختبرات ،

وكذا التنسيق مع الجهات المعنية لحل تلك المشكلات ، ونحن في قسم الدعم المجتمعي نشكل حلقة الوصل بين أصحاب المشكلة وتلك الجهات ، وهدفنا هو احتواء المشكلة قبل تفاقمها ، وحلها بعيداً عن إجراءات الشرطة المعتادة .

ماهي الطموحات التي تسعى للوصول إليها ؟

أنا وزميلاتي في المجال العسكري، نسعى باستمرار إلى تعزيز مهاراتنا في مختلف المجالات، ولامتلك معارف جديدة، كما نحرص على تقديم نموذج مشرف للمرأة القطرية العاملة في المجال العسكري بالدولة.

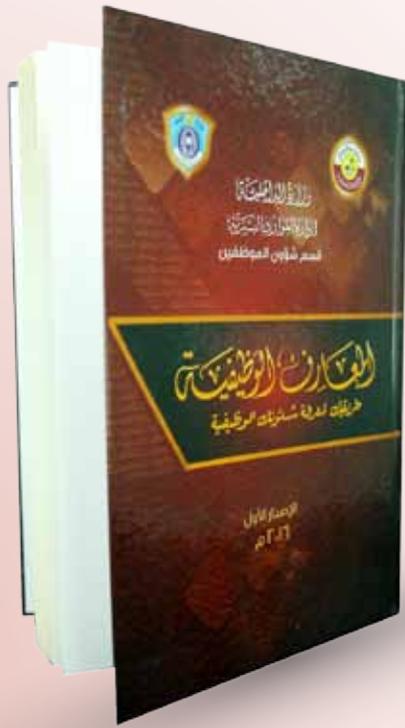
نصيحة تقدمينها للخريجين الجدد من العنصر النسائي لتشجيعهم للالتحاق بالقطاع العسكري ؟

أنصحهن بضرورة الاجتهاد والمثابرة، والصبر على التحديات التي تواجههن في عملهن، كما يجب عليهن بذل الجهد في التعليم والتدريب وتطوير القدرات والمهارات وعدم الخوف من الوظيفة العسكرية أو المدنية في المجال العسكري.



نجد أمامنا سوى التواصل المباشر مع الأسر من خلال الذهاب إلى حيث سكنهم، ومن هنا جاءت فكرة المجالس النسائية وعندما بدأنا بتنفيذ هذه الفكرة حصلنا على نتائج جداً رائعة . ولكون الشرطة المجتمعية معنية بالتواصل مع أفراد المجتمع، وفي جانب من مهامها القيام بحل بعض المشكلات الأسرية الصغيرة،

أو المراكز الدينية أو في المجالس النسائية ، أي إننا من يسعى للتواصل والوصول إلى حيث يكون العنصر النسائي، فعملية حصر اللقاءات بدعوة أولياء الأمور أو الأمهات نراها غير مجدية لأن الحضور في مثل هذه الملتقيات يكون ضعيفاً ، وذلك يؤثر على وصول رسالتنا بالشكل الصحيح ، لذلك بحثنا عن بديل عملي فلم



قراءة في كتاب من مكتبة الموظف الإلكترونية التفاعلية المعارف الوظيفية للموظفين المدنيين

أصدرت إدارة الموارد البشرية في عام 2016م كتاب المعارف الوظيفية للموظفين المدنيين، اشتملت صفحات هذا المحتوى القانوني في إصداره الأول على أربعة عشر فصلاً تركز على بيان واجبات وحقوق الموظف المدني بشكل مختلف غير نمطي يتسم بالسهولة والوضوح والشمولية في عرض المعلومة بطريقة خبرية مُصورة تجيب عن الاستفسارات والتساؤلات التي يتوقع طرحتها من قبل الموظف.

الكتاب معني في المقام الأول وظروفها تمثلت فيما يلي: والجهة الحكومية، من خلال أحكام بتوضيح أحكام قانون إدارة الموارد البشرية ٢٠٠٩/٨م (الملغى) والذي استهدف في حينه توضيح جملة من المبادئ المتعلقة ببيئة العمل وتقنين كافة الشؤون الوظيفية المتعلقة بموظفي الجهات الخاضعة له، مُبينة للحقوق والواجبات المقررة بشأن علاقة العمل بين الموظف والجهة الحكومية، من خلال أحكام (١٧٧) مادة مقسمة على (١٤) فصلاً وضحت فيها الأحكام المتعلقة بتخطيط وتنظيم الموارد البشرية ووصف وترتيب وتصنيف الوظائف

وشروط شغلها وضوابط التعيين وأداته والسلطة المختصة به، والأحكام الخاصة بفترة الاختبار والضوابط الخاصة بالأقدمية في العمل وإعادة التعيين والأحكام الخاصة بالرواتب والعلاوات والبدلات والمزايا الوظيفية الأخرى والإجازات وأنواعها وضوابط استحقاقها وقواعد الترقية وأحكام النقل والندب والإعارة والواجبات والمحظورات والأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وانتهاء الخدمة.

الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة بما يحقق أهداف الجهات الحكومية، وتطوير القدرات الفردية للموظفين، وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة ومحفزة على العطاء المتميز والإبداع والتعاون، وإشراكهم في تطوير أنماط العمل بها، وهو ما أشار إليه القانون صراحة بالمادة الثانية منه.

وضع نظام لإدارة الأداء وفق أسس ومعايير واضحة تعتمد على الأداء

والكفاءة المهنية بهدف تحقيق الإنجازات الفردية وتعزيز روح الفريق، وفق ما ورد بنصوص الفصل السادس.

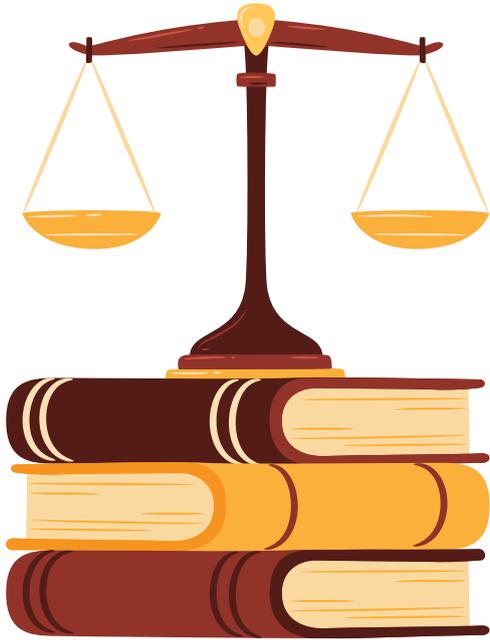
حث الجهات الحكومية على تطوير مواردها البشرية عن طريق تزويد موظفيها، بفرص ملائمة للتدريب والتطوير والتأهيل، بهدف تنمية وتعزيز قدراتهم وإكسابهم مهارات جديدة تحسن من أدائهم لوظائفهم التي يشغلونها، وتؤهلهم لتولي مسؤوليات أخرى، وهو ما تضمنته نصوص الفصل الخامس من القانون.

تنوع هذا الإصدار بين موضوعاته واستتمدها من مصادر عدة ومتنوعة، فالأمر لا يقتصر على بيان جميع الأحكام الواردة بقانون إدارة الموارد البشرية فحسب بل امتد لأكثر من (٩) قوانين أخرى ذات صلة، بالإضافة إلى غالبية الأسئلة والأجوبة التي قام القانونيون والمتخصصون بالأمانة العامة لمجلس الوزراء بالرد

عليها وإرسالها إلى جميع الجهات الحكومية بشأن استفسارات تطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشرية، وختاماً بالقرارات الوزارية والتعاميم الإدارية والفتاوى القضائية والدينية والدراسات الأكاديمية المتخصصة والمواقع الإلكترونية الرسمية الحكومية التي أولت اهتماماً وعناية بالموظف المدني وبحقوقه وواجباته.

الكتاب يعتبر مرجعاً لشؤون الموظفين المدنيين خاصة وبعد أن تم تعميمه على كافة الجهات الحكومية بالدولة عن طريق وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

الجدير بالذكر أن الكتاب متوفر بصيغتين ورقية وأخرى إلكترونية تفاعلية مُدرجة بداخل (مكتبة الموظف الإلكترونية التفاعلية) ركن (الإصدارات المدنية) على جميع أجهزة الحاسب الآلي للموظفين بالوزارة.



نافذة على القانون..

لزيادة الثقافة القانونية للقارئ الكريم تخصص نشرة (الموارد) هذا الحيز لعرض المواد القانونية التي تتعلق بالعمل في وزارة الداخلية يجب عنها نخبة من القانونيين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية . وفي هذا العدد يجب الباحث القانوني بإدارة الموارد البشرية / محمد حسن نتحات عن بعض الأسئلة المتعلقة بقانون التقاعد (العسكري - المدني) .

العسكريون ...

هل يمكن للعسكري الذي أعيد إلى الخدمة في الوزارة ضم مدة الخدمة السابقة؟

أجاز القانون للعسكري الذي انتهت مدة خدمته وتقاضى عنها المكافأة قبل تاريخ العمل به، ثم أعيد إلى الخدمة في الوزارة أو الجهاز أو القوة، أن يطلب ضم كل أو بعض مدة خدمته السابقة في المعاش حسب الشروط والضوابط، على أن يسدد الاشتراكات المستحقة عنه بنسبة (١٥%) وعلى أساس الراتب في تاريخ طلب الضم. ما هي حالات استحقاق المعاش؟

- يستحق المعاش للعسكري إذا له.

كانت مدة خدمته (١٥) خمس عشر سنة على الأقل وانتهت خدمته لأحد الأسباب التالية: من راتب الرتبة التي تلي رتبته مباشرة في جدول الرواتب، إذا انتهت خدمته لأحد الأسباب التالية، ويصرف للمستحقين عنه:

- ◆ بلوغ السن المقررة للتقاعد
- ◆ في قوانين الخدمة (٦٠عاماً للذكور-٥٠عاماً للإناث).
- ◆ الوفاة.
- ◆ العجز أو عدم اللياقة الصحية.
- ◆ الاستقالة.
- ◆ إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي.
- ◆ الفصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي، وقرار الوزير أو الرئيس أو القائد صرف المعاش
- ◆ الاستشهاد.
- ◆ الفقد.
- ◆ العجز بسبب العمليات الحربية أو أثناء الأسر.
- ◆ الوفاة أو العجز أثناء تأدية واجبات وظيفته أو بسببها.

الموظفون المدنيون

ما هي حالات استحقاق الموظف

المدني للمعاش التقاعدي؟

◆ انتهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية طبقا لقانون التقاعد والمعاشات رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته، مع مدة اشتراك لا تقل عن (١٥) سنة.

◆ انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة ويشترط ألا تقل مدة الخدمة عن (١٥) سنة، وألا يقل العمر عن (٤٠) عاماً.

◆ انتهاء الخدمة بالطريق التأديبي: ويشترط ألا تقل مدة الخدمة عن (١٥) سنة.

◆ انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة عدا الطريق التأديبي: ويشترط لاستحقاق المعاش ألا تقل مدة الخدمة عن خمس سنوات وذلك بالنسبة للعاملين في الأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة، ويجوز للشركات الخاضعة

لأحكام هذا القانون والجهات الأخرى التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام القانون عليها تطبيق هذا الشرط على أن تتحمل هذه الشركات جميع الالتزامات المالية المترتبة على ذلك بعد

موافقة مجلس الوزراء.

◆ انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو عدم اللياقة الطبية بسبب أو أثناء العمل.

◆ انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو عدم اللياقة الطبية لأسباب لا تعود إلى العمل.

هل من المتاح شراء مدة اعتبارية؟

أتاح القانون للموظف القطري فرصة أن يطلب شراء مدة خدمة اعتبارية (خدمة غير فعلية) تضم إلى مدة خدمته الفعلية، وذلك لتحقيق أحد الهدفين التاليين:

- الحصول على معاش بحيث يكمل مدة الحد الأدنى من الخدمة لاستحقاق المعاش (١٥ سنة).
- زيادة المعاش.

ما هي شروط شراء مدة الخدمة الاعتبارية؟

◆ أن يكون المشترك وقت طلب الشراء على رأس عمل خاضع للقانون.

◆ ألا يقل عمر المشترك في تاريخ طلب الشراء عن (٥٠ سنة) للذكور و (٤٥) سنة للإناث.

◆ ألا تقل مدة خدمته الفعلية

المسجلة لدى الهيئة عن (١٠ سنوات).

◆ أن يؤدي الاشتراكات المستحقة عن المدة المشتراة بواقع (١٥٪) من الراتب الذي يتقاضاه عند طلب الشراء سواء دفعه واحدة أو على أقساط شهرية لا تتجاوز خمس سنوات.

ما هي المستندات المطلوبة لشراء مدة الخدمة الاعتبارية (من الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية)؟

◆ طلب شراء مدة اعتبارية (نموذج معد للغرض).
◆ نسخة من البطاقة الشخصية.
◆ مستند سداد مبلغ الشراء (يقدم بعد إبلاغ المشترك بمبلغ الشراء)..

المصادر

◆ قانون ٢٠٠٦/١٣ م بشأن تقاعد ومعاشات العسكريين

◆ قانون ٢٠٠٢/٢٤ م وتعديلاته بشأن التقاعد وال

الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية

قصة نجاح ...

تفوق علمي وابتكار تميز تفخر به وزارة الداخلية



مرشح ضابط محمد جمال:

- ◆ أتقنت الألمانية في سبعة أشهر ...
- ◆ لألتحق بالجامعة عادلتي ثانويتي القطرية
بالثانوية الألمانية.
- ◆ حصلت على شهادة مترجم فوري.
- ◆ أكملت السنة الأولى بتفوق علمي عال،
وفي الثانية حصلت على امتياز.
- ◆ شاركت في عدد من الاختراعات والابتكارات
وتقديم الأفكار وحصلت على جوائز كثيرة.



تفخر وزارة الداخلية بأن بين منتسبيها من امتازوا بالتفوق العلمي في دراستهم، وقدموا ومازالوا يقدمون الابتكارات الناجحة التي تساعد في تطوير وتحديث منظومة العمل الأمني والخدمات التي تضطلع بها الوزارة، والوزارة لا تألو جهداً في تيسير السبل أمام كوادرها ليحصلوا على أفضل تعليم وتدريب في مختلف المستويات، كيف لا وهم من يعول عليهم في إرساء بنيان قوي للأمن والاستقرار في الوطن الغالي بما يقدمونه من أعمال وابتكارات فريدة ترفع من شأن الوزارة.

في هذا الحيز نعرض لقارئنا الكريم، إحدى قصص النجاح، وبطلها المرشح ضابط محمد جمال آل محمود الذي التحق بوزارة الداخلية عام 2013م ، ولكونه كان شاباً طموحاً فلم يكتف بالثهادة الثانوية التي انضم بها إلى الشرطة، وإنما تقدم بطلب منحة دراسية، وجاءته الفرصة بمنحة إلى جمهورية ألمانيا الصديقة، وهنا تبدأ الحكاية كما رواها لنا:

حينما وصلت إلى ألمانيا بدأت بتعلم اللغة الألمانية التي أتقنتها في سبعة أشهر، بعد ذلك توجهت إلى إحدى الجامعات هناك لأدرس في تخصص العلوم الذي أحبه كثيراً، ولكنني فوجئت بأنه يترتب علي معادلة شهادة الثانوية القطرية، وقدم لي مدير الجامعة خيارين: إما معادلة شهادة الثانوية القطرية عبر الدراسة في إحدى المدارس الثانوية الألمانية لمدة عام واحد

تتاركت بمشاريح كثيرة ومنها مساعدة الطلبة العرب في ألمانيا للالتحاق بالجامعات الألمانية. (السنة الأخيرة) ، أو الالتحاق بالجامعة تأسيسي لمدة سنتين بعدها البدء في الدراسة الجامعية. شكل لي ذلك الوضع صدمة قوية، ولكن رغم ذلك لم تحبط معنوياتي ، بل ازددت إصراراً على تكملة مشواري العلمي، فتواصلت مع

قسم البعثات بوزارة الداخلية، ومما أسعدني أن الرد الذي جاءني من البعثات كان مشجعاً جداً، ونصحت بتكلمة المشوار، وبعد تفكير اخترت الخيار الأول، وهو معادلة الشهادة الثانوية بإحدى الثانويات الألمانية، وبالفعل درست لعام دراسي وتقدمت لاختبار الشهادة الثانوية التي حصلت عليها بتفوق.

عند انتهائي من الثانوية الألمانية

كان هناك وقت حتى تبدأ الدراسة في الجامعة التي قبلت بها ، فبقيت أمام اختيارين أيضاً ، إما العودة إلى الوطن وقضاء الفترة المتبقية حتى بدء الدراسة هناك ، أو الاستفادة من الوقت بدراسة شيءٍ ما في ألمانيا ، ففضلت الخيار الثاني ، فقامت بالتسجيل في أحد معاهد اللغة حتى أحصل على شهادة مترجم فوري باللغة الألمانية ، وخلال ستة أشهر حصلت على الشهادة وكنت سعيداً جداً بهذا الإنجاز .

بعدها بدأت دراستي العلمية في الجامعة ، وأكملت السنة الأولى بتفوق علمي عال والحمد لله ، وفي السنة الثانية أيضاً حصلت على امتياز مما مكنتني من اختصار سنوات الدراسة الأربع إلى ثلاث سنوات مع الدراسة الصيفية .

ولم يتوقف طموحي عند هذا الحد ، فأنا أريد أن أستمّر في إكمال مشواري العلمي حتى الحصول على الدكتوراه إن شاء الله .

مشاركات ومشاريع ...

تعلمت أن ليس هناك شيء صعب ، وأن الفشل هو بداية النجاح .

شاركت بمشاريع كثيرة ومنها مساعدة الطلبة العرب في ألمانيا للالتحاق بالجامعات الألمانية . شاركت في عدد من الاختراعات والابتكارات وتقديم الأفكار وحصلت على جوائز كثيرة على ما قدمته من مشاريع وابتكارات بجامعة هامبرغ الألمانية .

من مشاريعي تطبيق الهاتف الذكي وأطلق عليه اسم شرطة قطر وهذا تطبيق يحدد الاستغاثة وجميع أنواع الاستغاثة بالشرطة / المرور / الدفاع المدني / الإسعاف / وحصلت على المركز الأول بهذا المشروع ، وكان لوزارة الداخلية فضل في هذا النجاح حيث حصلت منها على كل الدعم والتشجيع .

كما ابتكرت طائرة بدون طيار **تشارك بمعرض ميليبول قطر في أول خروج لمشروع طائرة بدون طيار**

فريدة من نوعها وقوية وبها حساسات لا توجد في أي طائرة أخرى وقد نال هذا الاختراع إعجاب الجامعة الألمانية ، حتى أنهم طلبوا مني تسجيل براءة لهذا الاختراع باسم الجامعة وقالوا لي سوف نقدم كل الدعم لهذا المشروع (طائرة بدون طيار) والتي يمكن التحكم بها عن طريق الكمبيوتر المحمول ، وبالطبع رفضت ذلك العرض من الجامعة وعدت إلى وطني لأقدم اختراعي هذا باسم بلدي .

شاركت بمعرض ميليبول قطر في أول خروج لمشروع طائرة بدون طيار والذي نال إعجاب الكثيرين بسبب جمالها ومميزاتها وكان حضور سيدي سمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني أمير البلاد المفدى فخرياً لمشاهدة هذا الابتكار الجديد وهذا كله من فضل ربي وتوفيقه تعالى .

من خلال مسيرتي العلمية هذه تعلمت أن ليس هناك شيء صعب ، وأن الفشل هو بداية النجاح .

معلومة تهمك



في إطار سعي (الموارد البشرية) ممثلة في (قسم شؤون الموظفين)، بنشر الثقافة القانونية بين جميع منتسبي الوزارة بشكل يضمن الإحاطة بكافة الاستحقاقات الوظيفية وتلبية الاستفسارات والتساؤلات ذات الصلة بعمل الوزارة بشكل متطور وهادف وفق رؤية واستراتيجية (وزارة بلا ورق).

فقد تم إعداد آلية الكترونية ذات نسق تصاعدي لتطوير آلية (الإرشاد الوظيفي) بدأت بإصدار كتيب الكتروني تحت مسمى (اعرف مستحقاتك) متعلق بالاعلاوات والبدلات والمزايا الوظيفية الأخرى المقررة للموظفين المدنيين، والتي تم توضيحها بشكل مفصل وميسر شاملة لملاحظات التطبيق الواجبة لكل حالة على حدة وقد تم إدراج هذا الكتيب على سطح المكتب لجميع أجهزة الحاسب الآلي بالوزارة. وتضم المكتبة الالكترونية مجموعة مقدره من الإصدارات القانونية والشرطية التي تهم كافة الموظفين من عسكريين ومدنيين، وهي مكتبة الكترونية تفاعلية يسهل الوصول إليها من خلال أجهزة الحاسب الآلي المتوفرة لجميع الموظفين.

الأخيرة



عطاء مستمر.. لأداء وظيفي متميز

رئيس التحرير
المقدم الدكتور /
محمد حمد الفياثين

بين أيدينا العدد (الأول) من مجلة الموارد البشرية، ومن خلال هذا الاصدار نطمح للوصول إلى أكبر شريحة من منتسبي الوزارة لعرض أبرز ما تقوم به الإدارة من مهام وواجبات وأنشطة هدفها تقديم أفضل الخدمات للعسكريين والمدنيين من موظفي الوزارة، ونحن إذ نطلق إصدارنا هذا ندعو الجميع للمشاركة معنا لإثراء محتوى المجلة.

تنتهج إدارة الموارد البشرية سبل التطور في تسيير العمل بها، فلا تختص الإدارة بالشأن الإداري فقط وإنما تمتد اختصاصاتها إلى مجالات عدة.

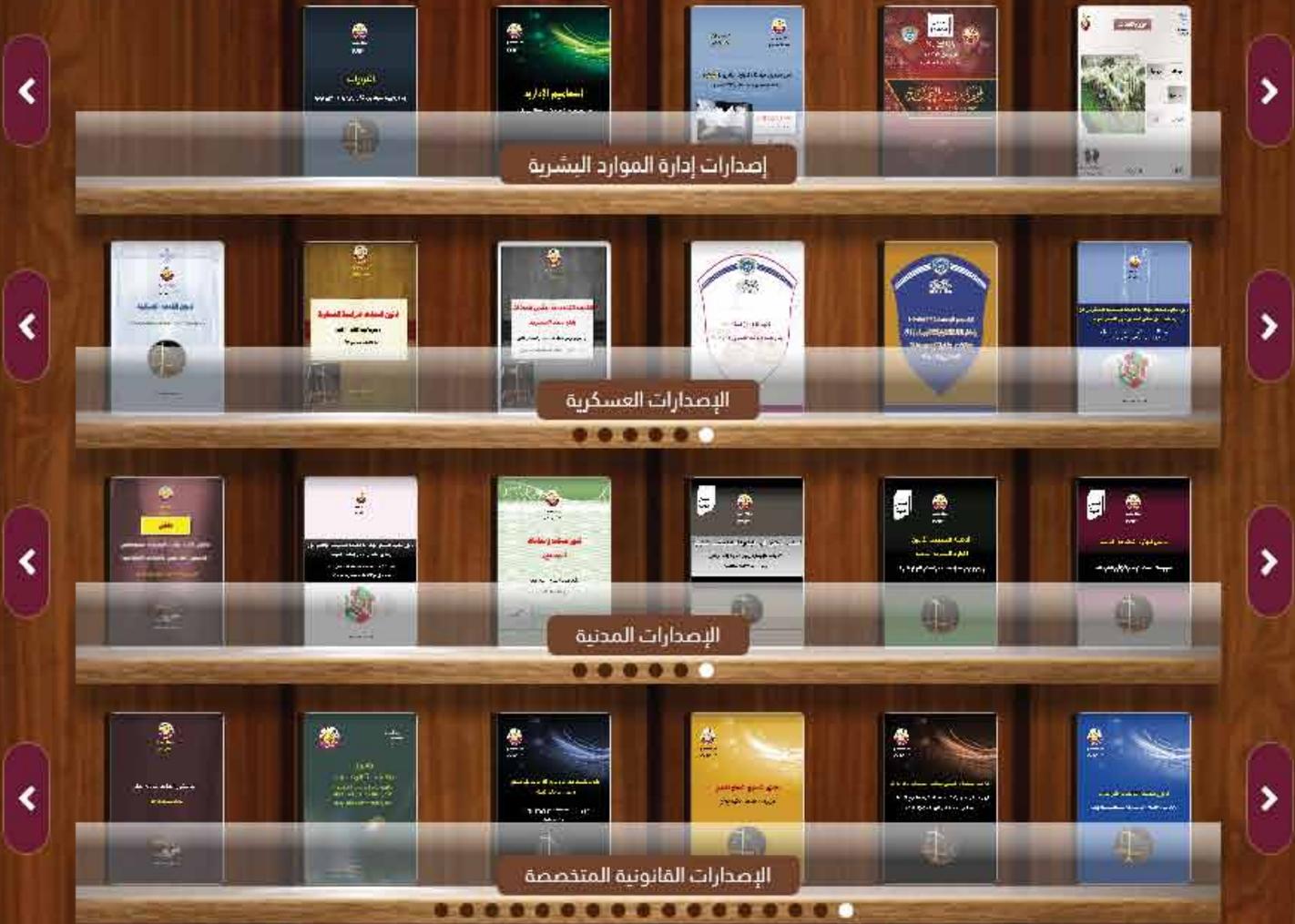
فتتبع الأقسام بالإدارة قد تم وفق نهج علمي مدروس، لمواكبة التطور الذي تشهده الوزارة والوفاء بكافة احتياجات العنصر البشري بها، حيث تتألف الإدارة من ستة أقسام وهي (قسم شؤون قوة الشرطة-قسم شؤون المدنيين-قسم التخطيط والتوظيف-قسم الإسكان-قسم البعثات-قسم الشؤون الإدارية).

ولرفع كفاءة الكوادر العاملة في قوة الشرطة تتيح الوزارة فرص التعليم والابتعاث بما يلبي احتياجاتها من التخصصات العلمية المختلفة، وذلك تحقيقاً لاستراتيجيتها وأهدافها إلى جانب استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة والمتميزة الملتحقة للدراسة بالجامعات المدنية وفقاً للتخصصات ذات الاحتياج الفعلي. لذلك هناك قسم البعثات الذي يُعنى بإعداد وتنفيذ برامج الابتعاث في إطار خطة الوزارة الهادفة لتطوير الموارد البشرية

كما تحرص إدارة الموارد البشرية على العمل وفق أفضل المعايير في النظم الإدارية، حيث يوجد ضمن هيكلها قسم التخطيط والتوظيف والذي يتولى تحديث الهياكل التنظيمية لإدارات الوزارة واختصاصاتها وفقاً للأسس والقواعد والمبادئ التنظيمية الحاكمة، بالإضافة إلى توصيف وترتيب الوظائف على أساس واجباتها ومسؤولياتها وتحليلها وفقاً للعناصر المكونة لها وبما يتفق ومعايير توصيف وترتيب الوظائف المعمول بها، وتحديد الاحتياجات الوظيفية في ضوء حساب المقررات الوظيفية للوظائف بإدارات الوزارة وفقاً لمعدلات الأداء وحجم وتحليل العمل.

و تختص الأقسام الأخرى بالإدارة بسائر الاستحقاقات الوظيفية لمنتسبي الوزارة، وفق النهج العام الذي تنتهجه الإدارة المنفذة لاستراتيجية (وزارة بلا ورق) من خلال الأعمال الاعتيادية اليومية التي أصبحت إلكترونية من خلال (نظام الموارد البشرية/الأوراكل-نظام المراسلات-موازنة الوظائف الإلكترونية-نظام التوظيف الإلكتروني) إلى جانب عدد من المشروعات الإلكترونية الأخرى التي تهدف إلى زيادة المعارف الوظيفية لدى منتسبي الوزارة بصورة تسهل وصول الموظف لاستحقاقاته الوظيفية دون عناء مثل (مكتبة الموظف الإلكترونية التفاعلية-حقوق وواجبات الموظف المدني-كتاب المعارف الوظيفية).

وما زالت الرؤية ممتدة لتطوير الإدارة من خلال تطبيق نظام الجودة الشاملة، إلى جانب عدد من المشروعات الإلكترونية الخدمية لكافة منتسبي الوزارة.



تطبيقا لشعار وزارة بلا ورق

مكتبة
الموظف الالكترونية

بوابة للثقافة المهنية



إدارة الموارد البشرية



moi.qatar



moigovqatar



moigovqa



@moi.qatar



moi_qatar

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