

زيادة كفاءة الموارد البشرية القطرية والأنظمة الإدارية

الأموال من فاعلي الخير أن يستثمروا جزءاً منها لتوفير التعليم والعلاج المجاني لهذه الفئة من الموارد البشرية المستوطنة لقطر (الرصيد الثاني لقطر) وهي بمثابة خطوة لدمجهم في المجتمع الذي ولدوا وتربوا فيه فإن هم شاركوا في نهضة قطر فنحن بهم نفخر وإن هم رحلوا عنها فلنا أجر الحسنة الجارية.

8- كم كان بودي أن يشمل قانون العقوبات لبعض المخالفات القانونية عقوبة "خدمة" بدلاً من الغرامة المالية أو السجن حيث تكون الخسارة مكررة (كلفة الإبواء + فقدان قوة إنتاجية) وربما خسارة مواطن.

ومن هذا المنطلق فإنني ادعو الجهات المعنية أن تطرح بدائل جزائية عملية ولا أعني بذلك أعمال التصنيف وكنس الطرق بل التفكير فيما يمكن تطبيقه ضمن قيم مجتمعنا وفي نفس الوقت يحقق الفائدة.

محمل ما ذكر أعلاه يمثل عناوين رئيسية لخطة عمل يمكن تطبيقها من خلال شراكة فاعلة بين أطراف رسمية متعددة منها وزارات العمل والشؤون الاجتماعية والأوقاف ومجالس التعليم والاتصالات والتخطيط. وكذلك جامعة قطر وغرفة التجارة والصناعة. هذه المنظومة يمكن أن تشكل نواة لتأسيس "مجلس وطني لتنمية الموارد البشرية" تسند رئاسته "ولو كان لي أن أتمنى" لقلت بأن هذا المجلس سوف يستفيد الكثير من قيادة ورئاسة سمو الشيخة هند بنت حمد بن خليفة آل ثاني لما تتميز به سموها من حيوية ورؤية مستقبلية.

واختتم هذا المقال لحديث جرى مع رئيس تنفيذي لشركة أجنبية عندما سئل ما هو أكثر شيء يقلقك بالنسبة لشركتك فأجاب ذلك العقل الذي يخرج من البوابة الرئيسية للشركة في الساعة الخامسة مساءً، فإن لم أتمكن من إقناعه بالعودة للعمل معي في اليوم الثاني فلن تكون هنالك شركة، ولنا عودة لهذه الموضوع بدافع الحرص على أهمية زيادة مشاركة العقول القطرية والتي بدونها لن يكون هناك.

alhumaidi@almaras.com

وسيكون من المفيد اعتماد مبدأ الهندسة الادارية والميكنة كاستراتيجية وطنية ثابتة تمنح جهة العمل التي تتقيد بها شهادة مثل شهادة الجودة. ولضمان استمرارية العمل بهذا النمط الاداري يجب التفكير في انشاء ادارة مركزية بمسمى التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية والانظمة الادارية وان يدرس هذا العلم كمادة في مناهج ادارة الاعمال بجامعة قطر حيث ان حاجتنا الى التخطيط الاستراتيجي لزيادة كفاءة مواردنا البشرية وانظمتنا الادارية ستكون مستمرة باستمرار التنمية الاقتصادية. 4- بالنسبة لجهات التوظيف التي يزيد عدد موظفيها على 500 موظف (وباستثناء شركات الطاقة) فيجب أن يسن قانون بموجبه تدفع هذه المؤسسات "ضريبة تدريب القطري" بشكل يمكن إدارة تطوير القوى العاملة القطرية من إعداد كادر قطري لتسلم هذه الوظيفة خلال فترة زمنية لا تزيد على السنوات الثلاث ويجب أن تكون قيمة الضريبة تكفي لتغطية نفقات تدريب البديل وتحسس الجهة الموظفة بواجبها تجاه تدريب وتوظيف القطريين.

5- تضمين جميع عقود التوظيف شرط نقل الخبرة وتدريب البديل القطري وفي حالة عدم الإيفاء بهذا الشرط تفرض جزاءات منها عدم تجديد العقد، الحرمان من الترفيه أو الحوافز السنوية، حيث إن عملية إعداد الجيل الثاني من الموظفين القطريين تستحق بجدارة سن القوانين والحزم في تطبيقها.

6- قانون الموارد البشرية الجديد أكد أولوية توظيف أبناء القطريين، ولتتمكن هذه الشريحة من كوادرننا الوطنية من التفاعل مع مجتمعها فهم في حاجة إلى التأهيل والوقاية الصحية، لذا يجب منحهم حق العلاج والتعليم المجاني.

7- مد يد العون لمن ولدوا وتربوا وعاشوا في قطر فإنه من مصلحتنا وحققهم علينا أن نبديهم على الغريب ومن واجبنا أن نوفر لهم فرصة المشاركة في بناء قطر، وعلى الجمعيات الخيرية، صندوق الزكاة، وزارة الأوقاف وغيرها من المؤسسات الخيرية التي تقوم على جمع

الحديث عن الموارد البشرية القطرية ومشاكل التقدير لا يكتمل بطرحه وتركه. والامر يعنى بالدرجة الاولى كل من المديرين العاملين ومديري الموارد البشرية من المحترفين الذين يتميزون بقيم مهنية عالية وحس وطني نبيل. خصوصاً وان ادارة الموارد البشرية هي المسئولة عن اساس الحاضر وحاضر المستقبل وهي بمثابة القلب من الجسد بالنسبة للهيكل المؤسسي.

وحتى يكتمل الطرح فقد ارتأيت أنه من واجبي المشاركة ببعض الاقتراحات متمنيا ان يأخذ بها من هم في مراكز القرار وكذلك للمعنيين بوضع وتفعيل الاستراتيجيات القصيرة والطويلة المدى وهي كما يلي:

التوقف عن احالة الكوادر القطرية الى التقاعد وحتى بالنسبة للذين يبلغون سن التقاعد ولديهم الرغبة والمقدرة في مواصلة العطاء اما في وظائفهم الحالية او العمل بصفة استشارية او التفرغ لتدريب المستجدين من القطريين.

2- تبنى نمط الهندسة الادارية (processing re engineering) كمشروع وطني يتم البدء به في الوزارات، الهيئات والمؤسسات الحكومية اولا حيث يعاد تخطيط المسارات الادارية والدورة الورقية لتحديد الخطوات التي لا تضيف قيمة لجودة وسرعة الاداء والقائما. وكذلك تحديد الاعمال التي يمكن تأديتها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات (Automation). وتحديد الوظائف التي يمكن ان تنجز عن بعد (اون لاين) ويستخدم في تأديتها ربات البيوت والامهات المربيات من ذوي الاحتياجات الخاصة وكذلك عند الحاجة اخصائيين من دول اخرى مع ابقائهم في بلدهم الاصلي وبشرط منح رخص تجدد كل سنة بالنسبة للوظائف التي تمنح للعاملين في بلد المنشأ.

حصر الفئات من الموظفين القطريين نتيجة للتطبيقات المذكورة اعلاه وتوجيههم الى وظائف جديدة بعد تدريب من هم في حاجة الى تدريب.

علي عبدالله الحميدي

استشاري
موارد بشرية