

خامسا: في مجال التنمية البشرية للعاملين بوزارة المالية

تعمل وحدة تنمية الموارد البشرية بوزارة المالية منذ نشأتها في فبراير ٢٠٠٩، على تطبيق خطة طموحة لتنمية الموارد البشرية والارتقاء بالمستوى الفني والمهني للعاملين بالوزارة بما يتسق مع سياساتها وأهدافها، وأن يكون لدى الوزارة أفضل العناصر القادرة على الإنجاز من حيث المهوبة والتدريب والتنمية والثقافة، فضلا عن السعي لتأهيل صف ثان من القيادات المؤهلة.

وقد ارتكزت خطة عمل الوحدة على البدء بوضع نظام تعريفي دقيق لمتطلبات ومهام كل وظيفة، مع التأكد المستمر من أن توزيع المهام والمسئوليات بالوزارة مبني على مواصفات الوظيفة وقدرات وإمكانات شاغليها.

وقد تم الانتهاء من إنجاز البرامج التالية خلال العام ٢٠١٠/٢٠٠٩:

- إعداد قاعدة بيانات يمكنها معالجة لجميع الموظفين العاملين بديوان عام وزارة المالية تضم جميع المعلومات الخاصة بالموظفين مثل: التدريب، تواريخ الترقى.. وغيرها من المعلومات الهامة عن الموظف.
 - إعداد قاعدة بيانات لممثلي وزارة المالية بمجالس الإدارات والجمعيات العمومية بالجهات المختلفة.
 - إعداد قاعدة بيانات عن اللجان الصادر بتشكيلها قرار وزاري وأعضائها، وكذا اللجان الداخلية بالوزارة والمشاركين فيها.
 - إنشاء آلية لمتابعة حركة موظفي وزارة المالية مثل النقل، الترقى، المعاشات، الجزاءات الخ.
 - الانتهاء من إعداد تحليل وظيفي لأول ثلاثة مستويات وظيفية في جميع قطاعات ديوان عام وزارة المالية لعدد ٢٤٧ وظيفة، تتضمن تحديدا دقيقا لمواصفات الوظيفة، والمسئوليات الوظيفية المرتبطة بها.
 - إنجاز ٧٩ برنامجا تدريبيا لتنمية المهارات لعدد ١٥٣ موظفا، فضلا عن إعداد ندوات لما بعد التدريب لتحديد النفع الإضافي وطرق توصيل المعلومة من جانب المتدربين إلى باقي الموظفين كل في إدارته.
 - إنجاز تدريب عدد ٣٤٤ موظفا في مختلف قطاعات الوزارة، بالتعاون مع معهد بيرلتر بهدف تحسين مستوى التحدث والتحاور باللغة الإنجليزية.
 - عقد مقابلات شخصية مع عدد ٢٨٧١ موظف واختيار ٣٤٩ من بينهم لشغل الوظائف القيادية بجميع قطاعات، هيئات ومصالح وزارة المالية.
 - تطبيق منهجية مرور كل الموظفين عبر سلسلة من المقابلات الشخصية للترقي من مستوى وظيفي إلى آخر في كل القطاعات، وبخاصة في المراكز القيادية.
 - الإنتهاء من تسوية عدد ٤١٢ شكوى وطلب بجميع قطاعات وهيئات ومصالح الوزارة، وتعريف موظفي الوزارة بأهمية ثقافة الإستجابة لكل الشكاوى والانتقادات في كافة المستويات الوظيفية بالوزارة.
 - معاونة مستشاري السيد الوزير في اختيار أفضل العناصر الجديدة للانضمام للعمل معهم.
- وتستهدف برامج التنمية البشرية للعاملين بوزارة المالية استكمال برنامجها لدعم وتنمية قدرات العاملين بوزارة المالية من خلال:
- تفعيل نظام إدارة وتقييم الأداء لقياس التغيير في الكفاءة قياسا بالتدريب المقدم، أو ما يعرف بالعائد الاستثماري لبرامج التدريب التي تمت بالفعل.

التقرير السنوي

- إجراء تحليل وظيفي لأول ثلاث مستويات وظيفية بالهيئات والمصالح التابعة للوزارة تتضمن تحديداً دقيقاً لمواصفات الوظيفة، والمسئوليات الوظيفية المرتبطة بها.
- تحديد مجموعة القدرات المطلوبة في جميع الوظائف القيادية بقطاعات الوزارة من خلال عقد اجتماعات فردية مع الإدارة الوسطى للعاملين لمناقشة وتحديد الإمكانيات الحالية لكل منهم وتحديد القدرات المستقبلية للترقي .
- تفعيل آلية محكمة لقياس الأداء للتأكد من وجود صف ثان وثالث من الموظفين قادر على تحمل المسؤولية، من خلال وضع نظام دقيق وموضوعي للتقييم غير منحاز وإعلانه بكل شفافية بين كافة الموظفين .
- التقييم الدوري لمناخ العمل بالوزارة، من خلال استطلاع آراء الموظفين فيما يطرح من برامج ومبادرات، والتأكد من إدماجهم ومشاركتهم الايجابية في عملية التطوير، في إطار من السعي لخلق بيئة ناجحة ومواتية للتغيير .
- تحديد احتياجات التدريب على بعض المهارات الإدارية لكل مستوى وظيفي في القطاعات الرئيسية بالوزارة من خلال اتخاذ إجراءات علمية ومنهجية للتعرف على الخطط اللازمة لتدريب وتطوير أداء الأفراد وفقاً لاحتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية .
- إختيار أفضل مقدمي الخدمات التدريبية في السوق لتقديم برامج تدريبية متطورة للعاملين بوزارة المالية تتماشى مع احتياجات تطوير العمل والارتقاء بمستوى الأداء، مع الحرص على التعريف بالبرنامج وكيفية الاستفادة منه لدى كافة الموظفين .
- تدريب عدد ٢٠٠٠ موظف إضافي على كيفية التحدث باللغة الإنجليزية من خلال التعاون مع معهد بيرلنز .