

المطر: قرار عدم تجديد إقامة من تجاوز 60 عاماً... عبث بالقطاع الخاص

طالب النائب الدكتور حمد المطر وزير التجارة بـوقف عبث قرار هيئة القوى العاملة بعدم تجديد الإقامة لمن تجاوز 60 عاماً. وقال: من حق الحكومة عدم التجديد لهم في مؤسساتها، لكنها بهذا القرار غير المدروس عبثت بالقطاع الخاص لأصحاب الأعمال الأدرى بمصلحتها وبخاصة أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

المحميد: إدارة التطوير تلقى دعماً غير محدود من رئيس مجلس الأمة والأمين العام

مجلس الأمة.. تطوير العمل الآلي واستقطاب أفضل الكفاءات

رياض عواد

قالت مديرة إدارة التطوير وإدارة المواهب التابعة لقطاع الموارد البشرية بالإمانة العامة لمجلس الأمة صفاء المحميد إن الإدارة لديها عدة أفكار لتطوير العمل أهمها تطوير العمل الآلي وربط الإدارة بجميع أقسامها ببرنامج متكامل.

وأوضحت المحميد أن الإدارة تلقى دعماً غير محدود من رئيس مجلس الأمة والأمين العام، مشيرة إلى أن الإدارة تتواصل مع كافة القطاعات في الأمانة العامة لتحديد الاحتياج الفعلي وتزويد تلك القطاعات باحتياجاتها وأيضاً متابعة الأداء الوظيفي عن طريق تقييم الأداء.

وأضافت أن اختصاصات وطبيعة عمل الإدارة يتركز على العنصر البشري باستقطاب أفضل الكفاءات للعمل من خلال القيام بدراسة الاحتياجات الوظيفية ثم اختيار الكفاءات المناسبة بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية المعنية في الأمانة العامة.

وبيّنت المحميد أن الإدارة تقوم كذلك بمتابعة مستويات الكفاءة وتحديد الثغرات في تحقيق الأهداف من خلال المتابعة الدورية لمؤشرات الأداء الفردية للموظف لتحديد فرص التطوير ورفع الكفاءة بالتنسيق مع إدارة التدريب.

وذكرت أن إدارة التطوير وإدارة المواهب تختص بتطبيق التغييرات الوظيفية التي تطرأ على العاملين –حسب النظم المتبعة– من ترقية ونقل وإنهاء خدمة.

وأكدت أن من أهداف الإدارة كذلك قيامها بإعداد الدراسات الخاصة بوضع أو تعديل سياسات وإجراءات الموارد البشرية بالأمانة العامة، وإعداد وإصدار الأدلة والهياكل التنظيمية والوصف الوظيفي لجميع وظائف الأمانة العامة وتقييم مدى فاعلية الهياكل التنظيمية وتقديم الاقتراحات لرفع فاعليتها وكفاءتها.

وبيّنت أن الإدارة تضم 3 أقسام موزع عليها العمل بحسب طبيعة كل قسم أو لها

قسم التطوير والتنظيم الإداري، مشيرة إلى أنه القسم المختص بإعداد الدراسات الدورية عن رأس المال البشري وخطط الاحتياجات من القوى العاملة في الأمانة العامة والدراسات الخاصة بالتناسب الوظيفي لموظفي الأمانة من حيث المؤهلات. وذكرت المحميد أن هذا القسم يتولى كذلك متابعة وأجراء التغييرات الخاصة بالموظف من ترقية ونقل وإنهاء خدمة، ويتولى أيضاً بتحديد عدد الموظفين في الوحدات التنظيمية المختلفة والدراسات الخاصة بالهياكل التنظيمية والاختصاصات الوظيفية للوحدات التنظيمية المختلفة والدراسات الخاصة بالهياكل والاختصاصات التنظيمية ورفع التوصيات بشأنها.

وبيّنت أن القسم يقوم كذلك بعمل الأدلة التنظيمية وإضافة التعديلات الخاصة بدليل السياسات والإجراءات بالموارد البشرية والإدارية في الأمانة العامة. وقالت إن القسم الثاني هو قسم الاختيار

والتعيين، والذي يقوم –واستناداً لنتائج الدراسات الخاصة بالاحتياج الوظيفي الذي يعده قسم التطوير والتنظيم الإداري بعملية الاختيار وإجراءات التعيين وفقاً لأنظمة ولوائح الأمانة العامة.

وذكرت المحميد أن هذا القسم يتولى كذلك متابعة وأجراء التغييرات الخاصة بالموظف من ترقية ونقل وإنهاء خدمة، ويتولى أيضاً تنفيذ كافة إجراءات التوظيف الأخرى من ندب واستعانة أو تعيين على عقد بكافة أنواعه للكويتين وغير الكويتين وذلك بالتنسيق مع الإدارات الأخرى في الأمانة العامة وخارجها لإتمام عملية الاختيار والتعيين الوظيفي.

وأضافت أن القسم الثالث في الإدارة هو قسم تقييم وإدارة الأداء، لافتة إلى أن هذا القسم يقوم قسم تقييم وإدارة الأداء بعملية التقييم السنوي حيث يقوم في بداية العام بتحديد الأهداف ومؤشرات الأداء حتى

نهاية العام لإتمام عملية التقييم. وذكرت أن هذا القسم يتولى المتابعة السنوية وتقديم الدعم اللازم للإشرافيين والموظفين فيما يخص عملية إدارة الأداء من خلال إقامة الورش والنشاطات التدريبية وغيرها.

وأوضحت المحميد أن القسم يقوم كذلك بتقييم أداء الموظف الجديد والإشرافي المنتخب حسب اللوائح والأنظمة الخاصة بذلك.

وأشارت إلى أنه يقوم كذلك بإدارة نتائج تقييم الأداء وتلقي التظلمات وعرضها للجنة التظلمات وتنفيذ قرار اللجنة.

ولفتت إلى أن تسمية القسم بإدارة المواهب تعني تمكين المهارات البشرية وتشجيع المنافسة وتحسين العمل من خلال تطوير تلك المهارات والمحافظة عليها وجذب ذوي المواهب والخبرات للعمل لدى الأمانة العامة.

وذكرت أن الإدارة تقوم بتقديم الدعم البشري والكوادر لإدارات و قطاعات الأمانة العامة من خلال التواصل مع كافة القطاعات في الأمانة العامة لتحديد الاحتياج الفعلي ومن ثم تزويد تلك القطاعات باحتياجاتها ومتابعة الأداء الوظيفي عن طريق تقييم الأداء للوقوف على الجوانب والثغرات التي تحتاج تطوير وتدريب.

وأضافت أن الإدارة تنظم ورش عمل ودورات لتاهيل الكوادر البشرية بالتنسيق مع إدارة التدريب.

وأفادت أن إدارة التطوير وإدارة المواهب مرتبطة بجميع الوحدات التنظيمية بالأمانة العامة لأنها تغذي تلك الوحدات التنظيمية بالعناصر البشرية والكفاءات.

وأوضحت المحميد أن الإدارة لديها عدة أفكار لتطوير العمل أهمها تطوير العمل الآلي وربط الإدارة بجميع أقسامها ببرنامج متكامل.

ومن أهم أفكار التطوير أيضاً تمكين الموظفين من العمل في بيئة جاذبة وتحقيق الرضا الوظيفي المباشر ومنح الفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات وتقديم الاقتراحات.

وأشارت إلى أن الإدارة تجد الدعم الكامل من المسؤولين بدءاً من رئيس مجلس الأمة مرزوق علي الغانم والأمين العام عادل اللوغانى، مضيفة أن الدعم المعنوي متوفر من قبل القيايين وذلك بالتشجيع المستمر وتقديم الدعم والمساندة والتقدير، وتلك أهم احتياجات الإدارة.

وقالت المحميد في ختام اللقاء إن إدارة التطوير وإدارة المواهب في الوقت الحالي تقوم بإدءاء مهام على أكمل وجه بوجود عدد قليل من الموظفين ولكن بكفاءة عالية ومميزة والاحتياج الفعلي حالياً توظيف عدد من الكفاءات البشرية في الإدارة لتحقيق الأهداف بشكل مميز وفعال

المصف لوزير العدل : ما المعايير التي يقيم من خلالها المتقدم للعمل في « الخبراء » ؟



عبدالله المصف

الإدارة العامة للخبراء ودرجتهم في المقابلة الشخصية والمجموع الكلي وفقاً لمعايير الإدارة؟

ونص السؤال إلى وزير الدولة لشؤون الشباب على ما يلي:

يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي:

1- كم عدد من تم الاستعانة بهم في الهيئة العامة للشباب منذ شهر 12/ 2020 حتى تاريخ ورود هذا السؤال؟ مع بيان حاجة الهيئة لهم.

2- كم هو المبلغ الإجمالي الذي يُصرف شهرياً لمن تمت الاستعانة بهم في الهيئة العامة للشباب حتى تاريخ ورود هذا السؤال؟

3- كشف تفصيلي بإصدار كتب الاستعانة في كل شهر على حدة منذ تاريخ 1/ 12/ 2020 حتى تاريخ ورود هذا السؤال

للخبراء وما الوزن النسبي لكل معيار منها؟ وك النسبة المئوية التي يجب أن يحصل عليها المتقدم ليقبل في الإدارة؟

2- ما الأساس الذي استندت عليه الإدارة العامة للخبراء في أن تجعل الوزن النسبي للمقابلة الشخصية يعادل الوزن النسبي للمعدل الدراسي والاختبار مجتمعين؟

3- نتمى إلى علمي أن بعض المقابلات الشخصية لم تتجاوز الأربع دقائق فما المدة المقررة التي تستغرقها المقابلة الشخصية، وما الأسئلة والمواضيع

4- ما المعايير التي يقيم من خلالها المتقدم الخاضع للمقابلة الشخصية؟

5- كشف بأسماء جميع المتقدمين الذين قُبِلوا والذين لم يُقبِلوا موضحاً معدلهم الدراسي ودرجتهم في اختبار

وجه النائب عبدالله المصف سؤالين إلى كل من نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير العدل ووزير الدولة لشؤون تعزيز النزاهة عبد الله الرومي، ووزير الإعلام والثقافة ووزير الدولة لشؤون الشباب عبدالرحمن المطيري، ونص السؤال على ما يلي:

نص السؤال إلى نائب رئيس الوزراء ووزير العدل على ما يلي:

نقلت وسائل الإعلام استياء عدد من المتقدمين للعمل في الإدارة العامة للخبراء وذلك بخصوص نتائج القبول وتحديدًا حول أن المعدل الدراسي والاختبار في مجموعهم يشكلون ذات الوزن النسبي للمقابلة الشخصية.

يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي:

1- ما المعايير التي على أساسها يقبل المتقدمون للعمل في الإدارة العامة

الشاهين يقترح السماح بعقد الاجتماعات العمومية للأندية وجمعيات النفع العام و« الاستهلاكية »



اسامه الشاهين

والأندية الرياضية مع اتخاذ كافة الاحترازاات الصحية اللازمة».

أعلن النائب أسامة الشاهين عن تقديمه اقتراحاً برغبة بشأن السماح بالعودة الآمنة لعقد اجتماعات الجمعيات العمومية مع اتخاذ كافة الاحترازاات الصحية اللازمة.

وجاء في نص الاقتراح أنه نظراً للعودة التدريجية للحياة الطبيعية في كافة دول العالم عامة وفي دولة الكويت بفضّل جهود وزارة الصحة للوصول إلى المناعة المجتمعية حيث بلغت نسبة التطعيم ضد فيروس كورونا المستجد (Covid – 19) لأكثر من 70% من المواطنين والمقيمين ممن تلقوا اللقاح.

وتما قامت حكومة الكويت بوضع الشروط لدخول المجتمعات التجارية مع التشديد على تلقي اللقاح للحد من انتشار الفيروس.

فإنني أقدم بالاقتراح برغبة بالسماح بالعودة الآمنة لعقد اجتماعات الجمعيات العمومية للجمعيات التعاونية وجمعيات النفع العام

المصف يقترح العودة إلى الحياة الطبيعية وفق الإجراءات الصحية ويسأل الفارس عن تسريب اختبارات « الهندسة »

نتطلع إلى تنفيذ عاجل لتوجيهات الخالد

الطريجي: نريد رجال دولة يتحملون المسؤولية لأن بعض القيايين أمن العقوبة.. فأساء الأدب



عبدالله الطريجي

الآن على المحك، وعليهم أن يدركوا أن دولا كثيرة مجاورة سبقتنا في تنفيذ المشاريع التنموية الكبرى وتجاوز آثار الجائحة، بينما نحن ما زلنا «على طمام المرحوم»» لأن هناك من أمن العقوبة فأساء الأدب، ولم يعمل من أجل خدمة الوطن والمواطنين من خلال منصبه القيادي، ولا بد أن يُحاسب.

أكد النائب الدكتور عبد الله الطريجي أهمية التنبيهات والرسائل الواردة خلال لقاء سمو رئيس الوزراء الشيخ صباح خالد مؤخرًا بقيادي الجهات الحكومية، معرباً عن أمله في أن تكون هذه التنبيهات متبوعة بإجراءات عملية عاجلة لنصحیح المسار في الجهات الحكومية، وأن يتولاهم رجال دولة قادرون على حمل المسؤولية بامانة.

وأضاف الطريجي في تصريح صحافي أن خطاب الخالد للقياديين مهم جداً ووضع النقاط على الحروف، لكن الأهم منه هو تنفيذه بشكل عاجل، ومن يرى أنه غير قادر على ذلك من القيايين فليترك مكانه لغيره من الكفاءات الوطنية الكثيرة الموجودة في بلدنا.

وقال الطريجي أن على الخالد عدم التردد في محاسبة القيادي المقصر ومن يثبت تجاوزه على المال العام واتخاذ الإجراءات القانونية بحقه مهما كان موقعه، مؤكداً أن المجاملات وغض الطرف من الأخطاء لا تبني وطناً ولا تحقق الإنجازات التي يتطلع لها المواطنون

وأضاف الطريجي أن قياديي الجهات الحكومية



مهلهل المصف

خلل في إجراءات الاختبار أو تسريبه لبعض المتقدمين من المهندسين والإجراءات التي تم اتخاذها وهل تم تشكيل لجنة تحقيق مع تزويده بنسخة ضوئية من الشكوى ومحاضر لجان التحقيق وتوصياتهم.

تسريب اختبارات الإدارة العامة للخبراء في أحد أقسام كلية الهندسة والبتترول وأسماء العشر الأوائل الناجحين.

وطلب المصف نسخة ضوئية من المراسلات التي تمت بين الإدارة العامة للخبراء وجامعة الكويت بخصوص الاختبارات، وكشفا بأسماء أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بوضع الاختبار والذين تم تكليفهم في تجميع أسئلة الاختبارات ودرجاتهم العلمية، إضافة إلى نسخة ضوئية من كافة المراسلات بين الأقسام العلمية وبين مساع نائب مدير الجامعة للتقييم والقياس بخصوص الاختبارات، ونسخة ضوئية من الاختبارات المعتمدة للمهندسين المتقدمين إلى الاختبار.

كما طلب المصف أشفا بأسماء العشر الأوائل الناجحين بالاختبار لجميع أقسام الهندسة، وما إذا كان تم تقديم شكوى من قبل أعضاء هيئة التدريس في أحد أقسام كلية الهندسة والبتترول إلى مدير جامعة الكويت بخصوص

الصحة فقد أعلن عن الوصول إلى ما نسبته أكثر من 70 % من التطعيم كما أن الأخبار تشير إلى أن دولة الكويت الأولى خليجياً في نسبة الإقبال على التطعيم.

لذا فإننا نتقدم بالاقتراح برغبة التالي:

1- عودة الحياة بشكل طبيعي مع الالتزام بالاشتراطات الصحية ورفع كافة القيود على استخدامات المنشآت وعودة عمل المسارح ودور السينما والسماح بإقامة كل المناسبات الاجتماعية في الكويت، أيضاً السماح بكافة التجمعات العائلية والمناسبات الاجتماعية بالإضافة إلى الفعاليات والمؤتمرات المختلفة أيضاً.

2- إنهاء كافة إجراءات التخفيف الخاصة بالمراحل السابقة والعودة إلى الحياة بشكل طبيعي وفق الإجراءات الصحية

من جهه أخرى وجه النائب مهلهل المصف سؤالاً البرلمانيا إلى وزير النفط وزير التعليم العالي عن شكوى أحد أعضاء هيئة تدريس بخصوص

أعلن النائب مهلهل المصف عن تقديمه باقتراح برغبة، برفع كافة القيود على عمل المسارح ودور السينما والسماح بإقامة كل المناسبات الاجتماعية وأيضاً السماح بكافة التجمعات العائلية بالإضافة إلى الفعاليات والمؤتمرات، والعودة إلى الحياة بشكل طبيعي وفق الإجراءات الصحية.

ونص الاقتراح على ما يلي:

لما كانت عملية الانتقال من مرحلة إلى أخرى في الكويت وفقاً لمعايير محددة يتم اتباعها في الانتقال من مرحلة إلى أخرى منها مقياس انتقال العدوى والعديد التكتاري إضافة إلى ثبات أرقام الإصابات فترة كافية ونسبة إشغال الأسرة في العناية المركزة ونسبة إشغال الأسرة في المستشفيات وانخفاض نسبة المصابين من المسحات اليومية.

كما يُعَد أيضاً من العناصر الجوهرية التي تمكن الانتقال إلى المرحلة الطبيعية هو بلوغ نسبة المناعة المجتمعية من خلال التطعيم على نسب عالية ووفقاً لتصاريح وزير