

محاضرة البث المباشر الثاني

الترقية في نظام الخدمة المدنية

مفهوم الترقية :

يقصد في الترقية في الخدمة المدنية أن يصدر من الجهة المختصة قرار بتقليد الموظف لوظيفة أعلى في المستوى التنظيمي و الإداري من وظيفته الحالية ، ويتحمل الموظف بذلك مسؤوليات و مهام أضخم وأهم مما يستتبع بالتالي حصول الموظف على مزايا مادية أكبر وأدبية أفضل مما كانت عليه قبل الترقية .

ويستفاد من ذلك أن الترقية يترتب عليها :

أ-تقليد الموظف مهام و مسؤوليات جديدة أصعب من واجبات و مسؤوليات وظيفته الحالية .

ب-الاعتراف الصريح من الإدارة بأن الموظف المرقى أهلن لتحمل المسؤوليات الجديدة وأنه أفضل وأكفاء العناصر لتولي الوظيفة الأعلى الشاغرة .

ج-زيادة في العائد المادي

وظائف الترقية

- تضمن للموظف الاستقرار الوظيفي من خلال إشباع رغباته نحو التقدم و الارتقاء إلى مستويات مادية وأدبية واجتماعية أفضل.
- تحث الموظف على الاهتمام بتنمية قدراته الذاتية وكفايته الشخصية حتى يصبح أهلا لنولي المناصب الأعلى .
- تغرس الحافز في النفس الموظف لبذل أقصى الجهود و التقاني في العمل و الأداء
- تزيد من اندماج الموظف في الوظيفة العامة وتنمي لديه الشعور بالاستقرار
- تغطية احتياجات المنظمة الأفراد لشغل الوظائف الأعلى في المستويات الإدارية المختلفة .

طرق الترقية

الطريقة الأولى : الترقية بالأقدمية

تعني ترقية الموظف بعد قضاء فترة زمنية معينة حسب ما تحدده الأنظمة

مزاياه /

يحقق العدالة و الموضوعية ومكافأة من الإدارة للموظف و الطمأنينة و سهولة تطبيقه .

عيوبه/

- إلحاق الضرر بمصلحة العمل وذلك عندما تشغل الوظائف بغير الجديرين بشغلها.

-يتجاهل الفروق الشخصية بين الموظفين وقتل الحافز وإغلاق الباب أمام الكفاءات في تأدية خدمات أفضل ويضعف من تأثير الرؤساء أمام مرؤوسيهيم .

الطريقة الثانية : الترقية بالجدارة

تتم الترقية وفقا على أساس كفاءة الموظف وليس على أساس اقدميته

مزاياه /

- تتم الترقية على أساس الجدارة ، يتلافى كثير من سلبيات الطريقة السابقة حيث تشغل الوظيفة بالكفاءة ويولد احترام الموظف إلى رئيسة .

عيوبه /

- أن ترك الترقية إلى التقدير المطلق للرؤساء قد يؤدي إلى تدخل الاعتبارات العاطفية بدلا من مراعاة مبدأ الجدارة .
- تؤدي إلى فساد أخلاقيات الجهاز الإداري وذلك عن طريق محاباة الموظف لرئيسة في الحق و غيره.

الطريقة الثالثة : الترقية بالأقدمية و الجدارة معا :

الترقية وفقا لهذا الأسلوب تتم بأحد الأشكال الآتية :

- ١ - أن تتم الترقية بالأقدمية في بعض الوظائف وهي في الغالب (الوظائف الصغيرة) بينما تتم في بقية الوظائف بالجدارة وذلك لإتاحة الفرصة للإدارة لشغل الوظائف العليا بمن تراه جديرا بذلك .
- ٢ - أن تتم الترقية بالجدارة مع اشتراط قضاء مدة معينة في المرتبة التي يشغلها الموظف لضمان توفر حد أدنى من الخبرة لو فرض أن تدخلت الاعتبارات الشخصية في ترقية .
- ٣ - أن تتم الترقية بالجدارة على أن تدخل الأقدمية كعنصر من عناصر التقييم ويمتاز هذا الأسلوب في الترقية في أنه جمع محاسن الطريقتين السابقتين مع تلافي سلبياتهما .

الترقية في المملكة

- اهتمت أنظمة الخدمة المدنية بالمملكة عبر مراحلها بالترقية كأسلوب ناجح لشغل الوظائف الرئيسية وكحافز تشجيعي للموظفين المجددين وقد ورد النص عليها لأول مرة في (نظام المأمورين) و ثم توالي النص عليها في الأنظمة اللاحقة بما فيها (نظام الخدمة المدنية) الحالي الذي يتضمن أن ترقية الموظفين تتم للوظائف الشاغرة وفق الأحكام التي تحددها قواعد التصنيف كما تضمنت لوائحه التنفيذية شروط و إجراءات الترقية .
- كما يفهم من هذه النصوص أن هذا النظام يأخذ بالطريقة الثالثة من طرق الترقية التي أشرنا إليها فيما سبق وهي " طريقة الأقدمية و الجدارة " عند إجراء الترقية .

شروط الترقية

الشرط الأول : وجود وظيفة شاغرة

الشرط الثاني: توفر المؤهلات

الشرط الثالث: أن تكون الوظيفة منصفة في المرتبة التي تلي مرتبته مباشرة

الشرط الرابع : مضي مدة معينة في المرتبة

الخامس: انتفاء موانع الترقية

كيف تتم الترقية؟

تتمثل إجراءات ترقية الموظفين في الآتي:

- تقوم إدارة شؤون الموظفين في الجهة الإدارية بإعداد قوائم بالموظفين الذي تتوفر فيهم شروط الترقية على أن يتم التأكد من صحة هذه القوائم ودقتها وشمولها لجميع من تتوفر فيه الشروط ، ويكون مدير شؤون الموظفين والموظف المختص مسئولين عن صحة المعلومات الواردة بها.
- تحال بعد ذلك هذه القوائم إلى (لجنة (الترقيات) بالجهة الإدارية ويقصد بالجهة الإدارية هنا تلك الجهة التي تنظم ميزانيتها بفرع مستقل في الميزانية وهي اللجنة المكون من ثلاثة أعضاء من المسؤولين الرئيسيين والذين يتم اختيارهم من داخل الجهة أو خارجها على أن يستبدل أحدهم بغيره بصفة مؤقتة إذا كان مرشحا للترقية .
- يحدد (الوزير المختص) لهذه اللجنة الطريقة المناسبة للترشيح للترقية ، فقد تكون عن طريق المسابقة وقد تكون عن طريق المفاضلة وفقا للأسس التالية : التدريب - تقارير الكفاية - الأقدمية-التعلم .
- ويراعي في احتساب التدريب ألا تكون فترته احتسبت مدة للخبرة بموجب ما ورد في المادة (٢/٦) بيانا بالمرشحين للترقية بالمفاضلة ثم يحال هذا البيان إلى (الديوان العام للخدمة المدنية) لمراجعته و التأكد من أن الترشيح تم حسب القواعد النظامية ، ويجوز بالاتفاق بين " الوزير المختص ورئيس الديوان " عدم التقييد بهذا الإجراء .
- يعاد البيان بعد ذلك إلى الجهة الحكومية لإصدار قرار الترقية في حالة عدم وجود ملاحظة من (الديوان) على الترشيح .

نفاذ الترقية

إن إجراءات الترشيح للترقية المشار إليها في الفقرة السابقة التي تنتهي بموافقة " الديوان العام للخدمة المدنية " أو من يفوضه لأن إجراءات الترشيح للترقية كإجراءات التعيين بالمسابقة ، مجرد أمور شكلية تتأكد فاعليتها بصدور قرار التعيين أو الترقية .

برنامج الملك سلمان للارتقاء بأداء موظفي الدولة:

بدأت وزارة الخدمة المدنية ، مؤخرا ، في اتخاذ العديد من الإجراءات بهدف الارتقاء بأداء الموظفين الحكوميين في مختلف القطاعات من خلال إطلاق برنامج " الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية " وقالت صحيفة " المدينة " الورقية ، في يناير / كانون الثاني الماضي ، إن اللوائح والأنظمة تشمل إعداد هيكل إداري لإدارة الموارد البشرية يرتبط بالمسئول الأول في الجهاز الحكومي، كما سيتم تدريب ٥٠٠ ألف موظف عن بعد وتدريب ٥ الألف موظف من المتخصصين في الموارد البشرية في معهد الإدارة العامة .

وتركز أبرز اللوائح والأنظمة والأهداف على العنصر البشري بحكم أنه الأساس في التطور مع تعديل لوائح وأنظمة الخدمة المدنية بما يضمن رفع الإنتاجية والكفاءة وترسيخ الثقة بالنفس ومن ثم رفع القدرات العملية ورفع جودة الأداء والإتقان والأمانة في العمل.

وتضمنت اللوائح تطبيقا حقيقيا للعدل و المساواة و الشفافية ، وتحديث وهيكلة إجراءات العمل ، وتطبيق الأنظمة الآلية و الحلول التقنية وتطوير بيئة العمل المادية و المعنوية، وإعداد وبناءه القادة ، وتوفير مدربين متخصصين ولديهم الخبرة والكفاءة لتنفيذ الأعمال المتخصصة لجميع الوزارات.

ويساعد البرنامج الجهات الحكومية في تحقيق الرؤى والتوجهات والأهداف المعتمدة من العاهل السعودي الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود؛ حيث تهدف إلى تنظيم الأفراد وتطويرهم؛ لتكون مشاركتهم أكثر فاعلية من أجل

تحفيز وتنشيط طاقاتهم والعمل بشكل مستمر من خلال "الاستقطاب، التخطيط، الاختيار، التعيين، التدريب، الحوافز المالية والمعنوية، التعاقب الوظيفي، التقييم."

جائزة الأداء الحكومي المتميز بالمدينة المنورة :

تنفيذا للتوجيهات السامية الكريمة ، تسعى مختلف القطاعات الحكومية و الهيئات العامة في المملكة العربية السعودية جاهدة إلى الارتقاء بمستوى خدماتها المقدمة إلى المستفيدين و إلى تحسين جودة تلك الخدمات بشكل يتناسب و تطلعات المواطن الذي يزداد تطلبا بازدياد وعيه الاجتماعي و الحضاري .

وفي هذا السياق ، صدرت توجيهات صاحب السم و الملكي الأمير فيصل لن سلمان بن عبد ال عزيز آل سعود ، أمير منطقة المدينة المنورة بتخصيص جائزة سنوية تمنح للمنشآت الحكومية التي تحقق أعلى مستويات الجودة في تقديم الخدمات للمستفيدين بمنطقة المدينة المنورة .

أهداف الجائزة

الريادة في تحفيز الأداء المتميز سعيا إلى تلبية احتياجات المستفيدين وتحقيق رضاهم.

رسالة الجائزة

تقدير الأداء المتميز في الجهات الحكومية تعزيزا للتنافس في جودة تقديم الخدمات وإرضاء المستفيدين وفق معايير التميز العالمية ونشر مفاهيم الجودة والتميز في الأداء المؤسسي تحقيقا لتنمية مستدامة.

أهداف الجائزة

نشر الوعي بالجودة وأهمية تطبيقها . تحفيز الجهات الحكومية بمنطقة المدينة المنورة على تحقيق أعلى مستويات الجودة في تقديم خدماتها للمستفيدين

تحفيز الجهات الحكومية بمنطقة المدينة المنورة على تفعيل التحسين المستمر في أداء كافة العمليات الإنتاجية والخدمية .

إثارة وتعزيز التنافس بين الجهات الحكومية بمنطقة المدينة المنورة في تطبيق الجودة وتحقيق رضا المستفيدين .

تكريم الجهات الحكومية بمنطقة المدينة المنورة التي تحقق أعلى مستويات التميز في الأداء المؤسسي

برأيك... أعط مثلا على طرق إبداعية من الممكن أن تساهم في مكافئة

الموظفين بالقطاع العام أو الخاص (معنوياً)