

كلية إدارة الأعمال تقيم ورشة عمل بعنوان " أسس وأساليب لائحة إدارة الأداء الوظيفي الجديدة"

انطلاقاً من توجيهات معالي مدير الجامعة الدكتور خالد بن سعد المقرن على الريادة في الأداء الأكاديمي وخدمة المجتمع أقامت كلية إدارة الأعمال ورشة عمل بعنوان " أسس وأساليب لائحة إدارة الأداء الوظيفي الجديدة" بهدف الوصول للفهم الواضح للائحة إدارة الأداء الوظيفي والتي أتمدها معالي وزير الخدمة المدنية والتي سوف تحل بدلاً من لائحة تقويم الأداء الوظيفي الحالية ابتداء من غرة محرم 1438هـ.

ابتدأت الورشة بكلمة ترحيبية من سعادة عميد الكلية الدكتور سعد بن محمد الفليح للمشاركين بورشة العمل والتي تعتبر هي الأولى في طرح موضوع لائحة الأداء الوظيفي الجديدة والتي سيتم العمل بها 1438/1/1هـ بعد اعتمادها من معالي وزير الخدمة المدنية والتي سوف تحل بدلاً من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الحالية بغية الارتقاء بأداء وانتاجية الموظفين بجامعة المجمعة وقياس أداء الموظفين وتحديد المميزين ومنخفضي الأداء.

كما تحدثت سعادة عميد الكلية عن رؤية المملكة 2030 والأهداف المتعلقة بالأداء الوظيفي ومؤشر فاعلية الحكومة. ثم ذكر أن هذه اللائحة موضوع الورشة هي ترجمة للأهداف الموجودة برؤية 2030.

كما ألمح إلى ميثاق الأداء والفروقات بين الأهداف والجدارات في لائحة إدارة الأداء الوظيفي الجديدة. ثم تولى الدكتور / أحمد بن محمد الشمري أستاذ القانون الإداري المساعد بقسم القانون بكلية إدارة الأعمال مناقشة أول موضوعات الورشة والتي تشمل ثلاث محاور:

تقييم الأداء الوظيفي الجديد وأهميته
مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس الأداء الوظيفي
دورة إدارة الأداء وأهميتها
آلية استعدادات المؤسسة الحكومية لتطبيق نظام إدارة الأداء
نماذج تقييم الأداء الوظيفي.

تكلم بعد ذلك الأستاذ / خالد بن عبدالرحمن أبا حسين (المحاضر بقسم إدارة الأعمال بكلية إدارة الأعمال) حول واجبات وحقوق الموظف العام والتي تشمل على:
واجبات الموظف العام.

محضورات الوظيفة العامة.
يلي ذلك أخر موضوعات الورشة من الأستاذ / خالد بن صنات الذبابي (مدير إدارة المتابعة) حول دور إدارة المتابعة قبل وبعد تقييم الأداء الوظيفي الجديدة والتي تضمنت:
أبرز مهام واختصاصات إدارة المتابعة.

المحافظة على اوقات الدوام وسيلة من خلالها تحقق الغاية وهي الانتاجية.
انضباطية الموظف وانتاجيته واداء ما عليه من واجبات تضمن له درجات اعلى في تقييم الاداء الوظيفي
برنامج حاضر الالكتروني وبرنامج الجولات الرقابية ستكون متاحة ضمن المصادر التي يعتمد عليها الرئيس المباشر في اعداد تقييم الاداء الوظيفي للموظف.

في حالة حصول الموظف على تقرير غير مرضي للمرة الثانية والثالثة تتولى إدارة المتابعة مساءلته ومعاقبته تأديبيا.
الدورات التدريبية ومستقبل ارتباطها بانضباطية الموظف.
كما حضر الورشة مجموعة من القيادات الإدارية بالجامعة.

يأتي بنهاية برنامج الورشة تكريم المشاركين بتقديم شهادات حضور وتقديم دروع التكريم لمقدمي الورشة وشكرهم على مشاركتهم الفعالة والجهود المميزة معنا وإبراز جهود الكلية ومناشطها على مستوى الجامعة بالصورة التي تليق باسم كلية إدارة الأعمال.

وخرجت الورشة بمجموعة من التوصيات كان أبرزها:
المبادرة بإنشاء إدارة باسم إدارة الموارد البشرية على مستوى الجامعة .
المبادرة في إعداد النماذج الخاصة بتقويم الأداء الوظيفي.
المبادرة بإعداد خطة سنوية لإدارة الأداء حسب ما نصت عليه المادة الخامسة "تعد إدارة الموارد البشرية في كل جهة حكومية خطة سنوية لإدارة الأداء ويتم اعتمادها من الرئيس الأعلى للجهة".
الاستفادة من قدرات وإمكانيات الجامعة في تصميم البرامج الإلكترونية والخدمات الإدارية بتطوير برنامج يُسهّل العمليات الحسابية والإجرائية لعمليات تقويم الأداء الوظيفي.