

رؤية قطاع التعليم العالي تطوير العمل الإداري وتنمية الموارد البشرية

مقدمة:

إن التحدي الذي تواجهه عملية التنمية في سورية يتمثل أساساً في إدارة الموارد والتسيير والتطوير المؤسسي وفي ضرورة ربط التخطيط للإصلاح الاقتصادي بالإصلاح الإداري، حيث أن ذلك وحده يمكن أن يوفر إدارة عامة، منتجة، كفوءة، شفافة، مبادرة، ذات رؤية تنموية مستقبلية، ومسؤولة وفاعلة ومنفتحة على قوى المجتمع ومتوجهة نحو خدمة المواطن ودعم الاقتصاد الوطني. وتعد الموارد البشرية العنصر المحرك للعملية الإدارية والأساسي في تقديم الخدمة العامة للمواطنين كما أن التدريب هو من أهم محاور تطوير هذا المورد والارتقاء بالعمل في الجهات العامة إذ أنه كفيلاً بتزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم.

تتبع الحاجة الماسة لإدارة الموارد البشرية والتدريب والتأهيل نظراً للأهمية البالغة لتطوير وتحسين كفاءة الجهة في تقديم الخدمات حيث أن كل فئة تحتاج إلى نوع مختلف من البرامج التدريبية التي تؤهلها على القيام بدورها على أكمل وجه.

ومن جانب آخر يجب أن تترافق عملية الإصلاح الإداري مع برامج تحسين ملموسة سواء على مستوى السياسات أو المؤسسات الحكومية والأفراد ودعم أدائها، خاصة البرامج المتكاملة للتدريب والتأهيل المستمر لتطوير الموارد البشرية وكذلك نظم تقييم الأداء على قاعدة منح الحوافز الكافية لتشجيع الموظفين من جهة والروادع للحد من الترهل والفساد من جهة أخرى بغرض تسريع عملية الإصلاح.

الهدف الاستراتيجي:

تنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي وصولاً إلى تحقيق الكفاءة الداخلية والخارجية للتعليم العالي وزيادة إنتاجية العمل وتخفيض زمن انجاز المعاملات مما يحقق توجهات الحكومة في ترشيد الإنفاق الحكومي.

الواقع الراهن:

- ١٠ ترهل الهياكل الإدارية وعدم تناغم العمل الإداري والمهام في المديريات مع التوصيف الوظيفي المعتمد.
- ١١ ازدواجية العمل ووجود بعض التشابكات بين بعض الجهات أو المديريات.
- ١٢ ضعف إدارات الموارد البشرية مما أدى إلى ضعف آليات الاختيار والتعيين في مختلف المستويات الإدارية .
- ١٣ عدم وجود خطة تدريبية واضحة على مستوى كل جهة مرتبط باحتياجاتها، وضعف إدارة أقسام التدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية مما يؤدي إلى تحديد اعتباطي للتدريب بغض النظر عن الحاجة لها وارتباطها بالمتطلبات لتأهيل الموظف.
- ١٤ غياب الحافز بالنسبة للموظف وضعف رغبته بالتطور وتحسين مستوى أداءه من خلال التأهيل والتدريب بسبب عدم ارتباط هذا التطور بالأجر أو الترفيع أو الترقية.

٤ الافتقار إلى الفكر التنافسي بين العاملين القادر على مواكبة التطورات المتسارعة في الأدوات الإدارية والتقنيات الحديثة.

٤ ضعف عملية تقييم الأداء والاعتماد على آليات غير محفزة للعاملين.

التحديات:

١. مقاومة التغيير والخوف من كل جديد بغض النظر عن المستوى الإداري.

٢. الترهل الإداري وضعف الإحساس بالمسؤولية.

٣. الروتين والبيروقراطية في أداء العاملين لواجباتهم الوظيفية وعدم الرغبة في تغيير العادات.

٤. غياب أهمية التدريب والتأهيل بالنسبة للمستويات الإدارية العليا.

٥. غياب وضع برامج تأهيل وتدريب وتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية يؤدي إلى قصور في الأداء والإنتاجية، وضعف في تقديم الخدمات بالجودة المطلوبة، وعدم وجود حوافز لاستمرارية التقدم في العمل.

٦. عملية تقييم الموظفين وترفيعهم وفق معايير ومؤشرات أداء محددة لا تشكل أداة تحفيزية لزيادة معرفتهم ومهارتهم الإدارية وتحد من مبادراتهم، الأمر الذي يزيد تسرب الإداريين الأكفاء وأصحاب الخبرات نتيجة انخفاض الحافز المادي ووضع سقوف للرواتب والمكافآت والحوافز، بما يعنيه من غياب للأسلوب العملي في تقييم أداء العاملين لاسيما في الحلقة الأولى وتساوي جميع العاملين في الحصول على الترفيعات والمزايا.

٧. ضعف الحافز المادي.

٨. ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.

الرؤية المستقبلية و الإجراءات التنفيذية:

- ü الارتقاء بمستوى الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.
- ü الارتقاء بمستوى رضا الواطن عن الخدمات المقدمة من الوزارة والجهات التابعة لها من خلال (تحسين صورة المؤسسة، تخفيض زمن معالجة المعاملات ، تبسيط الاجراءات ومنع الازدواجية.....).
- ü إعادة الهيكلة الإدارية وإعادة توصيف عمل المديریات، واختيار القائمين عليها.
- ü تبسيط الإجراءات الإدارية على مختلف المستويات الإدارية.
- ü التوجه نحو اللامركزية الإدارية و التفويض.
- ü تطوير عملية تقييم الأداء وآلياتها.
- ü تطوير الموارد البشرية والكفاءات والمهارات الشخصية على المستويات جميعها من خلال برامج تدريبية علمية وعملية وفنية وتنمية إدارية ورفدها بالمؤهلات العليا والخبرات الكفوءة خاصة في المستويات الإدارية القيادية.
- ü إجراء مسح لتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى القطاع وعلى مستوى كل جهة، ووضع خطط تدريبية بناء عليه.
- ü الاستفادة المثلى والفعالة من التدريب الداخلي والخارجي وتوجيهه إلى مستحقيه.
- ü بناء قاعدة بيانات للموارد البشرية على مستوى القطاع وعلى مستوى كل جهة تتضمن الخبرات والكفاءات التي اكتسبها الموظف خلال عمره الوظيفي.
- ü ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي وإعطاء الحوافز المالية و المكافآت التشجيعية للمتميزين.