

تقرير

ملتقى جودة الاداء المؤسسي وتبسيط الاجراءات المالية والادارية

من ١٨-٢١ اكتوبر ٢٠١٥

المنظمة العربية للتنمية الادارية-المقر الاقليمي
الشارقة-الامارات العربية المتحدة

مقدمة من

الاستاذة/ماجدة محمد زكريا سعودي
مدير عام بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة
ماجدة زكريا

الاستاذة /ايمان محمد سعيد ابراهيم
مدير عام بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة
ايمان سعيد

• المنظمون:

المنظمة العربية للتنمية الإدارية – المقر الإقليمي

أ/ علي الجراح

المنظمة العربية للتنمية الإدارية-المقر الاقليمي

أ/ يارا درغام

-القائمين علي تنظيم ملتقى جودة الاداء المؤسسي وتبسيط الاجراءات المالية والادارية

• الهدف من الملتقى:

تسليط الضوء على التوجهات المعاصرة لإعادة الهيكلة الإدارية وتحقيق الربط بين الوظائف وتحسين المهارات وترقية وتمكين العاملين من خلال التدريب والتطوير المستمر، من جهة ثانية يولى الملتقى اهتمامه نحو سبل تلبية متطلبات الرقابة المالية والإدارية ونظم الضبط الداخلي من خلال توفير وتطوير الإجراءات والنماذج المعيارية والدورة المستندية بصورة رقمية. ويقترن ذلك بتسليط الضوء على آليات إعداد أدلة إجراءات العمل الإداري والمالي وتأسيس نظام متكامل ومترابط ومرن قابل للأتمتة في الأجهزة والادارات الحكومية.

ويقترن اهتمام الملتقى بالتوجهات الحالية التي تستهدف إعادة هندسة الإجراءات وحوسبتها وإدخال التعديلات الجذرية تستهدف تحسين الخدمات الحكومية وفق المواصفات المعيارية العالمية بما يمكن المؤسسات العربية من تحقيق التنافسية لاقتصاداتها وبالتالي دعم الاقتصاد الكلي وتحفيز محركاته.

• تعريف إعادة الهيكلة الإدارية والتنظيمية:

تعرف إعادة الهيكلة الإدارية والتنظيمية بأنها عملية تغيير مدروسة للعلاقات الرسمية بين المكونات التنظيمية ويقصد بذلك مجموعة الاستراتيجيات والخطط والبرامج والسياسات التي تضعها الإدارة لتخفيض التكاليف وتحسين كفاءة الأداء واعتبار تخفيض العمالة وإدارة العمالة الفائضة أحد مراحل تحقيق هذه الأهداف. كما يطلق على إعادة الهيكلة تقليص الحجم أو تصحيح الحجم أو تقليل المستويات بتقليل حجم المؤسسة من حيث أعداد العاملين أو عدد الأقسام والوحدات وعدد المستويات في الهيكل التنظيمي بالمؤسسة والغرض من وراء ذلك تحسين كلاً من الكفاءة والفاعلية.

• اسباب اعادة الهيكلة الادارية والتنظيمية:

-مشكلة العمالة الفائضة المترتبة علي السياسات السابقة.

-التطور التكنولوجي واحلال التكنولوجيا المتقدمة محل التكنولوجيا المستخدمة.

-عندما تفشل المؤسسة في تحقيق اهدافها علي مر الزمن بالرغم من تمتعها بقدرة متميزة.

-عندما تعاني المؤسسة من انعدام الكفاءة وانخفاض الربحية وتدهور مغنويات العاملين والضغط من قبل اصحاب الاسهم لتحسين الاداء

-عندما تفشل المؤسسة في الاستفادة من الفرص الخارجية وتقليل التهديدات الخارجية

الي ادني حد والاستفادة من نقاط القوة الداخلية والتغلب علي نقاط الضعف الداخلية علي مر الزمن

-عندما تنمو المؤسسة بسرعة كبيرة مما يستدعي ضرورة اعادة الهيكلة الداخلية للمؤسسة.

• مقدمة:

ملتقى جودة الاداء المؤسسي ونبسيط الاجراءات المالية والادارية والتي اقيمت بدولة الامارات العربية المتحدة (الشارقة) في الفترة من ١٨-٢١ اكتوبر ٢٠١٥.

وقد اتسم هذا الملتقى بالشكل التفاعلي بين الحضور والمحاضرين للوصول في النهاية لمفهوم جودة الاداء المؤسسي وكيفية تبسيط الجراءات المالية والادارية في مجال العمل وسنعرض تقريراً ملخصاً عن هذا الملتقى متضمناً كل ما جاء به:

• المحاضرين:

الاستاذة حسن ابو ليلي

- اعادة الهيكلة الادارية والتنظيمية

- اعادة هندسة الاجراءات والمعاملات المالية والادارية

- مؤشرات جودة الاداء المؤسسي

- طرق قياس جودة الاداء المؤسسي

- الدكتور/محمد جلاب

- ورقة عمل بعنوان الهيكلة الادارية لتحسين الاداء الوظيفي

الدكتور/ابراهيم الصباحي

- اعادة هندسة الاجراءات والمعاملات المالية

- اعادة هيكلة الدورة المستندية

المهندس/رعد حمدو

- الادارة الالكترونية- اتمتت العمليات وبناء القدرات

الدكتورة/بوحفص نعاة

- مؤشرات قياس التقييم ونجاح اداء المؤسسات

• المشاركون:

من مصر:

أ/ ماجدة محمد زكريا سعودى

أ/ إيمان محمد سعيد إبراهيم

أ/ هيثم محمد صبرى عبدالحميد

من الجزائر:

د/ محمد جلاب

د/بو حفص نعاة

من السودان:

أ/هالة محمد بخيت

أ/ أميرة عبدالله أحمد

أ/محمد عبدالله الأمين

أ/هويدا عبده سعيد

أ/ خديج مأمون عبدالنور

أ/ تماضر أحمد بشارة أحمد

من الأردن:

أ/ جميل محمد محمد نجم

أ/ باسل فريد المدانات

مدير عام بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

مدير عام بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

شركة أبو قير للأسمدة

المدرسة الوطنية العليا للرى

جامعة البليدة- كلية الحقوق

الأمانة العامة لمجلس الوزراء

الصندوق القومى للمعاشات

الصندوق القومى للمعاشات

الصندوق القومى للمعاشات

مجلس الوزراء

مجلس الوزراء

البنك المركزى الأردنى

البنك المركزى الأردنى

• التوصيات:

- اعتماد السلطات الادارية المختصة طرق تحديد المهام الوظيفية سواء كانت مؤسسات عامة او شركات خاصة علي اساس المعايير الشخصية للموظف او العامل كالكفاءة في الاداء والخبرة المناسبة للمهام التي تناط به وعدم الاكتفاء بالمعايير الموضوعية البحتة التي تعتمد علي تحديد نوع الوظيفة.
- جعل مهمة تحديد المهام من اختصاص لجان تقنية مختلطة تضم اعضاء معظم نشاطات المؤسسة تقنيا واقتصاديا واداريا .
- القيام بالتوصيف الدقيق للوظائف التي يتم اقرارها واعتمادها في الهيكل التنظيمي بواسطة الدراسة والتحليل قبل تحديد المهام والمسؤوليات وتكييفها مع المؤهلات المتوفرة لدي شاغليها .
- جعل المسؤولية التامة في حالة الخطا العمدي او شبه العمدي علي عاتق المنفذ ومن ثمة تحقيق نوع من الرقابة الذاتية.
- المتابعة المستمرة لتقييم اداء المهام وذلك برسم سياسات وخطط تدريب الموظفين والعمال من خلال المشاركة في الدورات التدريبية.

• نهاية الملتقى:

تم تسليم الشهادات من الدكتور/حسن ابو ليلي
و الاستاذ/علي الجراح
لجميع المشاركين بالملتقى

-تم تبادل ورقة تعارف بين المشتركين بالملتقى تشمل :
الاسم/الجهة/البلد/رقم الجوال/الايمل
وذلك لاستمرار العلاقة بين المشاركين وفقا لاهداف الملتقى