

المصدر : الاقتصادية  
التاريخ : 21-09-2005  
العدد : 4363  
الصفحات : 14  
المسلسل : 62

## صوت الناس

يتمنون من مجلس الشورى دراسة تطويره

# نظام الترقية أرهق الموظفين الحكوميين وحطم طموحاتهم

ويبقى على حاله محروما من الحوافز المادية والمعنوية، وأما يقبل الترقية ويترك أهله وعياله، ويبدع كل مصالحه الأخرى معطلة، وكذلك يدخل الموظف في دوامة أخرى، فتراد يسعى جاهدا لطلب المنقل إلى مقره السابق، ودوامة التفكير في أهله وعياله ومن يدبر أمورهم ويرعى مصالحهم ولكل مشغول بنفسه، وغيرها من المشاكل التي يتعرض لها الموظف والتي سيكون لها تأثير مباشر في إنتاجيته وفاعليته في العمل.

لذلك أرجو كما يبرجو الكثير من الموظفين العمل على إيجاد الحلول المناسبة لهذه الأزمات المستعصية التي دامت لسنوات طويلة دون وجود أي مساعٍ لحللتها، وأخص بالذكر هنا مجلس الشورى الذي نعمل عليه كثيرا في دراسته ومناقشاته بكل جدية للخروج بالحلل المناسبة.

عبد الله علي الهادي  
معيد التدريب المهني في  
التحليل

انتظار للترقية ودون توقف الموظف مند مرتبة معينة في حال عدم ترقية.

3- هل من المستحيل تطبيق نظام العلاوة السنوية بالنسبة المؤبدة المعمول فيها في كثير من المؤسسات والهيئات الحكومية، بحيث يحصل الموظف على علاوة سنوية قدرها 5 في المائة من راتبه الأساسي ويرحوننا من هم الترقية والانتظار والترقب والتذمر الذي يعصف بالكثير من موظفي الدولة، مما ينعكس سلبا على إنتاجيتهم كما وكيفا.

ويهدد الطريقة يمكن القضاء على الكثير من المشاكل التي يتعرض لها الموظفون قبل الترقية وبعدها، والتي منها، على سبيل المثال، أنه قد يترقى الموظف بعد طول انتظار ودون أثر زمني للسنوات أنه قد حرم فيها من العلاوة السنوية أنه قد يترقى إلى خارج منطقتة، وهو ما يحدث كثيرا، فيكون بين خيارين أحلامها مير ويكون كمن هو بين الممرطة والسندان، فإما يرفض الترقية



محمد الفايز

معينة تكون قريبة وشبيهة بما هو عليه الحال في سلم المعلمين والمعلمات، حيث يكون السلم مفتوحا طوال خدمة الموظف.

2- ألا يمكن عمل سلم رواتب شبيه بالأكادر الصحي الخاص بالمعالين في القطاع الصحي الحكومي، حيث إنه يتكون من عدة فئات ولكل فئة عدد من المستويات، ولكل مستوى عدد من الدرجات، تمثل العلاوة السنوية التي يحصل عليها الموظف، وخلال أربع أو خمس سنوات ينتقل الموظف أليا للمستوى اللاحق أليا، حيث تزيد العلاوة السنوية فيه على المستوى السابق والى نهاية السلم دون



صالح بن حميد

العنت عليها في السلم الوظيفي دون ترقية، وهذه مسألة مهمة جدا وهي تؤرق الكثير من الموظفين إلا التز القليل منهم، ومما لا شك فيه أنه تنعكس سلبا وإيجابا على نفسية الموظف وتؤثر مباشرة في إنتاجيته وإخلاصه في أداء عمله لأن الترقية تعتبر حافزا ماديا ومعنويا في أن واحد. ولهذا فإني أضع بين يدي المسؤولين في وزارة الخدمة المدنية ومجلس الشورى تساؤلات عليها تجد طريقها للمناقشة والبحث والتحليل للخروج بحل جذري لهذا الموضوع:

1- أليس من الممكن وضع أية

ترقية الموظف إذا أتم أربع سنوات من الخدمة وذلك عبر المفاضلة بين الموظفين المستحقين للترقية وهي لا تتم إلا لشح الوظائف المطلوب الترقية إليها، وذلك عبر عدد من المعايير التي يتم على أساسها منح الترقية لموظف دون آخر، من ضمنها درجة التقسيم الوظيفي، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي وغيرها من المعايير التي تؤخذ في الحسبان عند إجراء المفاضلة بين الموظفين المستحقين للترقية. ولكن الوقع الذي يعيشه أغلب الموظفين هو واقع يبعث على الألم والتذمر، حيث تتأخر الترقيات لعدة سنوات ولأسباب مختلفة، وعلى رأسها عدم وجود وظائف شاغرة لترقية الموظف المستحق للترقية التي يستحقها، ويبقى الموظف سنوات طويلة دون ترقية ويصل الأمر في بعض الأجهزة الحكومية إلى انقطاع العلاوة السنوية نتيجة وصول الموظف إلى آخر درجات الترقية

إلى رئيس التحرير:

جاءت الفتحة الأبوية الكريمة من لئن خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود، بزيادة رواتب عموم موظفي الدولة بنسبة 15 في المائة، في وقتها المناسب جدا، وهي كانت متوقعة في ظل الانتعاش الاقتصادي الذي تعيشه المملكة وما توليه القيادة من اهتمام بشعبها.

ومن هذا المنطلق ويصفتي أحد موظفي الدولة المثبتين على سلم الموظفين الرسميين، فإني أحمل في هذه الأسطر هما آخر من هموم الموظفين المثبتين على هذا الكادر الوظيفي، والذي أرمي إليه هو ضرورة عمل دراسة كاملة للوضع الوظيفي الذي يعيشه مئات الآلاف من موظفي القطاع العام، أخص بالذكر هنا نقطة مهمة جدا بالنسبة للموظفين وهي مسألة الترقية.

إن الأنظمة المعمول بها في وزارة الخدمة المدنية تنص على