

رأي



محمد دماج

التدريب الحديث

في دورة دراسة الجدوى الاقتصادية التي نظمتها مؤسسة التأمينات لتأهيل الموظفين أتبع المدرب الدولي الدكتور مصطفى تيم أحدث وأرقى الأساليب التدريسية النظرية والتطبيقية، حيث تضمنت جملة من المحاور التدريبية أهمها الإدارة والتنظيم ودراسات الجدوى الاقتصادية ومراحل دراسة وتصميم الجدوى للمشروعات الاقتصادية والاستثمارية والجوانب الرأسمالية اللازمة والدراسة المالية للمشروع ومشاكل التمويل الذاتي وحشد الموارد والمفاضلة بين مصادر التمويل، حيث نفذ هذه المحاور المدرب الدولي بشكلى مستكامل واستخدم مجموعة متنوعة من الأساليب من أسلوب المحاضرات والعرض واستبصارات التحليل وكذلك أسلوب ورش العمل ومناقشة الحالات والتطبيقات العملية والواقعية في كل مجالات عمل المؤسسة وتم التركيز على الأساليب التدريبية التشاركية الحديثة بالإضافة إلى ممارسة أساليب العصف الذهني والتسريبات الفردية والجماعية في كل وحدات البرنامج والاعتماد على أسلوب التعليم بالترفيه عن طريق التمارين الذهنية والألعاب الحركية في فقرات البرنامج.. وذلك ما هو مطلوب في الترتيبات الحديثة ولهذا حقيقت الدورة نجاحات باهرة.



في دورة دراسة الجدوى الاقتصادية

رئيس مؤسسة التأمينات: تدريب العنصر البشري وإعادة تأهيله استثمار حقيقي للمؤسسة

الثورة/محمد دماج

اختتمت الخميس الماضي بصنعاء دورة دراسة الجدوى الاقتصادية من وجهة نظر تطبيقية التي نظمتها مؤسسة التأمينات ونفذتها مجموعة طلال أبو غزالة من خلال الخبير الدولي الدكتور مصطفى تيم، حيث ركزت الدورة على جملة من الأفكار النظرية والعملية التطبيقية المتعلقة بالجدوى الاقتصادية وتصميم المشاريع حيث تحدث عن ذلك (لثورة) الأخ أحمد صالح سيف، رئيس المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية قائلاً:

إن تدريب العنصر البشري وتأهيل وإعادة تأهيله باستمرار يمثل بحق حقيقة الاستثمار الحقيقي للمؤسسة ورأس المال الرابع.. وقال في الجلسة الختامية للدورة النوعية التي أقامتها المؤسسة ونفذتها على نقفاتها من خلال الخبير الدولي الدكتور مصطفى تيم وذلك في مجال إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات الاستثمارية.. مشيراً إلى أن الدورة قد تضمنت جملة من الموضوعات والمحاضرات التي شهدت جملة من المعارف المتصلة بموضوع الدورة الأساسي.. مبيناً بأن الدورة لم تقتصر على الجانب النظري فحسب بل تنوعت بين ما هو نظري وعملي وتطبيقي ووقفت على جديد العلوم والمعارف الحديثة المتطورة.

إلى ذلك أكد رئيس المؤسسة إجابته بالمستوى الطيب والمتقدم للمشاركين في الدورة والذي تجلى بإنجازهم عدد ستة مشاريع دراسات جدوى اقتصادية لمشاريع استثمارية مختلفة.. مضيفاً بقوله لقد سعدت كثيراً بالتفاعل للمشاركين وما تم إنجازه من قبلهم وأشعر بالفخر والاعتزاز بهذه القدرات والمهارات.. واختتم سيف تصريحه بالقول بأنه سيصدر قراراً إدارياً بتكليف المشاركين في الدورة بالقيام

بمراجعة كل المشاريع الاستثمارية التي تساهم المؤسسة فيها لمزيد من التحقق من جدواها الاقتصادية في ضوء الدراسات المقدمة ومراجعة آلية العمل في الإدارة العامة للاستثمار في المؤسسة على طريق تعزيز المعرفة بالخبرة وتجربة العمل في الميدان.

فيما تحدث الأخ فيصل حسين باجابر، مدير عام التدريب والدراسات بالمؤسسة حول انطباعاته عن الدورة التمهيلية لقيادات العمل التأميني قائلاً: في حقيقة الأمر كانت موضوعات ومحاضرات الدورة على مستوى كبير وعال من الحداثة المقرونة بكثافة وغزارة المعلومة ذات الطابع المفيد وبمعزل عن التقليدية النظرية ولذلك تميز أسلوب الخبير العربي الدولي الدكتور مصطفى تيم بالقدرة الرائعة في إيصال المعلومة إلى المتلقين من المشاركين في إطار السلاسة ومرونة الطرح، الأمر الذي حقق حالة من التناغم العالي بينه كخبير وبين المشاركين في

الدورة مما ساعد هذا الانسجام على حصول معرفي متقدم لدى إخواننا المشاركين بفعل التفاعل الإيجابي بين طرفي العلاقة التدريبية والتأهيلية، المدرب والتدريبيين، وهذا في تقديري كان هو سر النجاح الجيد لهذه الدورة التأهيلية. ومضى الباجابر يقول بأن هذا النجاح الذي حققته الدورة كان دافعاً أساسياً للاقتناع الأخ رئيس المؤسسة بالموافقة على إقامة وتنفيذ دورتين تأهيليتين الأولى في مجال إدارة المشاريع الأخرى في مجال إدارة الجودة الشاملة وسيتم تنفيذهما خلال الشهر الجاري يونيو ٢٠١٢م باستهداف كامل المشاركين في دورة دراسات الجدوى الاقتصادية السابقة في إطار تعزيز مهاراتهم وخلق حالة حقيقية من التراكم المعرفي لديهم تمهيداً لتأهيل المتقدمين منهم في دورات ودبلومات عالية في الداخل والخارج إعمالاً لسياسات وتوجهات قيادة المؤسسة.

باجابر: نجاح الدورة أقنعنا بإقامة دورات أخرى خلال الفترة القادمة



التأمين ضرورة وطنية واقتصادية واجتماعية

تغيرات شمولية جذرية في علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج وفرز اجتماع حاد وما صاحبها من تقدم اجتماعي واقتصادي وزيادة في الدخل القومي للبلدان وتطور مستوى حياة الفرد فيها. لقد مرى نظم التأمينات بأشكالها المختلفة بمراحل متعددة من التطور والتدرج تختلف في تطبيقاتها من دولة إلى أخرى من حيث نطاق التغطية والمزايا وشروط استحقاقها ومن حيث فروع التأمين وإنشائية وعدد المؤمن عليهم ومصادر التمويل وترجع أسباب هذه الاختلافات بين الدول إلى درجة تطورها الاقتصادي الاجتماعي وحجم النمو الذي يحققه اقتصادها القومي والتدرج في تطبيق نظم التأمين وبالذات التأمين الاجتماعي الذي يمثل سمة مشتركة وغالبة في معظم الدول سواء كان هذا التدرج اقلها بالنسبة لن يشملهم

تغيرت شمولية جذرية في علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج وفرز اجتماع حاد وما صاحبها من تقدم اجتماعي واقتصادي وزيادة في الدخل القومي للبلدان وتطور مستوى حياة الفرد فيها. لقد مرى نظم التأمينات بأشكالها المختلفة بمراحل متعددة من التطور والتدرج تختلف في تطبيقاتها من دولة إلى أخرى من حيث نطاق التغطية والمزايا وشروط استحقاقها ومن حيث فروع التأمين وإنشائية وعدد المؤمن عليهم ومصادر التمويل وترجع أسباب هذه الاختلافات بين الدول إلى درجة تطورها الاقتصادي الاجتماعي وحجم النمو الذي يحققه اقتصادها القومي والتدرج في تطبيق نظم التأمين وبالذات التأمين الاجتماعي الذي يمثل سمة مشتركة وغالبة في معظم الدول سواء كان هذا التدرج اقلها بالنسبة لن يشملهم



د/أحمد الجوابر

نظام التأمين لأول مرة وتمده لتغطية شرائح اجتماعية جديدة أو تدرج رأسي بإضافة مزايا جديدة للمؤمن عليهم. هناك اختلاف في تحديد مفهوم المؤمن عليهم وبالذات الذين يغطيهم أي فرع من فروع التأمين فبعض الدول يتسع هذا المفهوم ليشمل غالبية أفراد الشعب في بعض الدول أو شرائح محددة في بعض الدول الأخرى وقد يقتصر هذا المفهوم على العاملين لدى الغير بآجر كما هو قائم حالياً في الدول النامية والاختلاف في تحديد مثل هذه المفاهيم مرده إلى اختلاف النظم السياسية والقدرات والموارد الاقتصادية لهذا البلد أو ذاك وكذلك استقرارها السياسي والاقتصادي والمالي.

في العصر الراهن أضحت نظم التأمين تعبر عن ظاهرتين وطنيتين إحداهما ظاهرة إنسانية وتبشيرية حاجة الفرد للأمن الاقتصادي وبالذات التأمين الاجتماعي الذي يتم تحديده وتطبيقه في مختلف الدول بمقتضى تشريع إجباري يتضمن تحديد الخاضعين لكل فرع من فروع التأمين وكذلك المؤمن لصالحهم والأخرى ظاهرة اقتصادية تربطها علاقة توحدها تبادل مع القاعدة الاقتصادية للبلد، وفي كونها أداة من أدوات التنمية التي تؤخذ آثارها المحتملة في الاعتبار عند رسم السياسات الاقتصادية للدول.



المعرفة أولاً وأخيراً

اتفق مع الأخ رئيس المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أحمد صالح سيف بأن العنصر البشري المؤهل القدير هو رأس المال الحقيقي للمؤسسة باعتبارها كلما ارتفعت درجة التحصيل العلمي وتنامت وتنوعت المعارف تضيق لدى هذا الإنسان مساحة أشد وتتلاشى بالمقابل عنجنية الغرسة ووصل الغرور ليحل محلها تأكيداً التواضع ومعه جملة من الخصال والصفات الإنسانية الرائعة.

في تقديري الرأس المال الحقيقي الشامل للمؤسسة التأمينات ليس أوراق البنكوت هما كانت ألوانها ومهما بلغت ملباراتها فكل ذلك معرض للاجتياز والتراجع وربما الإفلاس لا سمح الله، نعم يابن سيف هاهي الحقيقة تدرج وتنطقها لسانك في لحظة تجل إنساني جميل ولا أخالك تختلف معي بأن العنصر الآخر والأكثر أهمية في مكونات رأس مال صندوق المؤسسة هو التلق للخدمات/عمال (المؤمن عليهم) أصحاب معاشات من التقاعد من بلغوا سن الشيخوخة، آرامل وتكالي وأيتام لم يبلغوا بعد سن الرشد، وغيرهم كثر ممن تتعامل معهم المؤسسة ويتعاملون معها. كل هؤلاء المكون الرئيسي لرأس مال الصندوق، فيما هو دون ريب «الموظف» العنصر البشري المؤهل المتزايد من المعارف مكون هام في الرأس المال كما ذهبت إليه في كلمتك «الصادقة».

بالمعرفة الواسعة والمتنوعة والمختارة بالعناية تستطيع أن تضع ونضع معاً الطموحات التي تدور في أخلدة أدمغتنا وقعر رؤوسنا.

بالمعرفة دائماً وتجدد والمعرفة أولاً وثانياً وعاشراً بعد الملبار ستري خدمات راقية وموجودة يقدمها «اهل المعرفة» المتقدمة للمجتمع المتلقي للخدمة وكل المستهدفين بخدمات الصندوق.

ما أنت يا صاحبنا في طريق الصواب فامض بنا ولا تتردد وعهداً لنا من نخذلك ولن نسلمك لأعداء المعرفة.

قرارات تنفيذ دوري (الإدارة) الاستثمارية + إدارة الجودة الشاملة، موفق لا ريب - فيما هي دورة التسويق والترويج التأميني لا تقل أهمية موضوعاً واختياراً وعرفه. الاستفادة، الاستفادة من الدورات النوعية المعرفية تمكنا من الاقتراب من تحقيق غايتنا السامية لخدمة القوم الذين وجدنا مؤسسة ونظاماً وأفراداً لخدمتهم حتى ننال رضاهم وتطلنا دعواتهم الطبية في جوف الليل ليرحمنا الخالق برحمته، لرحمتنا سلفاً ضعفاًهم إعمالاً لنطق الحديث الشريف «إنا ترحمون وتستنجسون بضعفاتكم»، بقى القول: «الله الله بالمعرفة الشاملة لقيادات وموظفي المؤسسة.. والمعرفة.. الله بها وعليها بولغاً بالوصول إلى كامل من نستهدفهم بخدماتنا من أقصر وأقرب الطرق وبك ما سيتذكره الناس من عهدك بل عهدنا ولا شيء عدا، ومقامه ورفعه يستحق الذكر الحسن ولنا أن نختاره ونمضي في دروبه أو نلتصم ما سواه ودونه.

توعية ونصائح تأمينية

سن التوظيف وسن التقاعد

* .. هناك أمران مهمان يفترض على كل موظفي الدولة والقطاعين العام والخاص بل على الجميع معرفتهما.. وهما سن التوظيف وسن التقاعد والأحكام المتعلقة بهما وهو استبعاد مدد الخدمة ما قبل سن التوظيف وما بعد سن التقاعد حيث ينص قانون التأمينات والمعاشات رقم ٢٥ لسنة ١٩٩١م على استبعاد مدد الخدمة السابقة لسن التوظيف وكذا مدد الخدمة بعد سن التقاعد المحدد حالياً بستين عاماً ولا يترتب على تلك المدد أي مستحقات ومن هذا المنطلق يجب التنبيه إلى عدم السماح بالتوظيف قبل السن القانوني المحدد بـ ١٨ عاماً وفق قانون الخدمة المدنية النافذ حالياً كما يجب عدم الاستمرار في الوظيفة بعد سن ٦٠ عاماً وبالتالي على الموظفين أن يعلموا علم اليقين أن مواصلة العمل بعد سن ٦٠ عاماً غير محسوب تأمينياً كما يجب على جهة الأعمال أن تبدأ بالترتيب للإحالة إلى التقاعد ويفترض أن يكون قد تم منح الموظفين كافة حقوقهم أولاً بأول أثناء الوظيفة وليس التفكير في منحها عند التقاعد فذلك لا



عارف فيصل العوازي*

يجوز مطلقاً، أما بحالة عدم الإحالة واستمرار الموظف بالعمل فإنه يتم استبعاد تلك المدد تماماً عند احتساب المستحقات التأمينية ولم تصرف عنها أي مستحقات ولهذا أردنا التوضيح لكي لا يفاجأوا بذلك كما حدث ذلك فعلاً للبيض الأمر الذي يثير غضب المتقاعدين كما يتم استبعاد المدد السابقة لسن التوظيف الذي تم في ظل النظام المعمول به سابقاً أي الذي كان قائماً في تاريخ التوظيف، وفي كل الأحوال لا يقل عن سن ١٥ عاماً وبالتالي حدث في العقود السابقة أن تم ذلك ويفاجأ البعض عند تقاعدهم عدم اعتماد تلك المدد الأمر الذي أدى إلى غضب البعض أو تلج صدور البعض، وبالرغم من أن الأمر قانوني ولكن الأشخاص الذين تضرروا من تطبيق النص القانوني تجددهم يسخطون ويتهمون المتخصصين بالفرع المختص والهيئة بأبشع التهم وصوتهم يصل إلى أبعد مدى يمكن أن يصلوا إليه ويثيروا تعاطف من يستمع تلك الأصوات ولا يدركون أن ذلك نص قانوني مطبق على الجميع، أما من تلجبت صدورهم وجاء تطبيق النص في مصلتهم فإنهم وإن خرجوا راضين إلا أنه لا يصل صوتهم إلى الآخرين كما وصل صوت الصنف الآخر، وفي يوم ما وبالصدفة جمعنا لقاء مع شخصين محالين إلى التقاعد الأول من الصنف الأول ويطلب إضافة مدد الخدمة لا قبل سن ١٥ عاماً كونه انقطع عن العمل لفترات وخدماته الإجمالية حتى تقاعده لم تؤهله إلى ٣٥ عاماً وهو الحد الأعلى للحصول على المعاش كاملاً والثاني من الصنف الثاني ويطلب استبعاد مدد الخدمة السابقة لسن ١٥ عاماً كونه مستمراً في العمل وخدماته هي ٣٥ عاماً ولم يصل سن ستين عاماً بعد ويرغب بالاستمرار بالعمل، وعند لقائنا بهما استمعت إلى طلب كل منهما فقلت لهما طلب كل واحد منهما متناقض مع الآخر والبرأي القانوني حاسم وسوف يرضي أحدهما ويغضب الآخر ولم أوضح لكما ذلك حتى تتحاورا وعلى واحد منهما أن يحاول اقتناع الآخر بصحة طلبه وسوف نكمل معكم تفاصيل الحوار في الأسبوع القادم إن شاء الله تعالى.

● بكل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات.