

## «المعاشات» تستعرض الدروس المستفادة من الأحداث الداخلية والخارجية» «ب» المعرفة



### «أبوظبي:» الخليج

أطلقت الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية مبادرة «المعرفة» التي تتضمن مجموعة مع البرامج يأتي في مقدمتها تنظيم «حلقات نقاشية» للوقوف على أبرز الدروس المستفادة من المشاركة في التقييمات أو المشاريع أو الجوائز أو الفعاليات أو الأحداث الداخلية والخارجية. وقد عقدت أولى هذه الحلقات مع الموظفين على مدار يومين

واستعرض الحضور من مديري الإدارات والموظفين أبرز الإيجابيات والتحديات التي برزت بهذا التقييم بهدف الوقوف على الإيجابيات وتكريسها، ومعالجة التحديات، للاستفادة من مخرجاتها وتحويلها فرصاً في المستقبل

واستعرضت شريفة البلوشي، مديرة إدارة سعادة المتعاملين، أهم النقاط الإيجابية خلال عملية التقييم. وقالت تتمثل أبرز هذه النقاط في فهم الموظفين للمتطلبات الخاصة بطبيعة أعمالهم، وأهمية التوثيق الذي يعدّ ضرورة لاستمرارية

تحقيق الأهداف، وقياس النتائج، وتحسين مستوى الجودة باستمرار في إطار العمل الجماعي الذي كان سمة غالبية  
ميزت دورة التقييم لهذا العام.

فيما أكد محمد صقر الحمادي، مدير إدارة عمليات المعاشات أن نظام النجوم العالمي لتصنيف الخدمات الذي إن  
كان يعكس في ظاهره تقييم مراكز سعادة المتعاملين ومركز الاتصال والموقع الإلكتروني للجهة، فإنه يقيس أداءها  
وبنيتها وقدرة إدارتها على تحقيق الأهداف الخاصة بها، والأهداف العامة التي تلبي طموحات الحكومة في جودة  
الخدمات.

وأكدت الدكتورة ميساء غدير، مديرة مكتب الاتصال الحكومي، أهمية مثل هذه المبادرات التي تعزز عمليات الاتصال  
الداخلي والخارجي للهيئة. مشيرة إلى أن السر في نجاح عملية التقييم يعتمد على مدى الثقة بالنفس وهذه الثقة تأتي من  
الجاهزية، التي من الضروري أن تكون ثقافة عامة لدى كل الموظفين في كل الأحوال وليس عند الاستعداد لتقييم أو  
مشاركة في فعالية أو حدث فقط.

وقالت هند السويدي، المديرة التنفيذية لقطاع المعاشات بالإنابة، مديرة إدارة المنافع التأمينية إن توسيع دائرة مشاركة  
الموظفين في التقييم أثرى تجربتهم، وأضاف إليهم المزيد من الخبرات التي ستكون ذخيرة لهم في المستقبل، مشيرة  
إلى أن مثل هذه المشاركات تكسب الموظفين مهارات جديدة تعزز من الأداء الوظيفي.

وأكد أنس عوني، خبير التميز المؤسسي، أن منظومة التميز ومفاهيمها تبدأ من الإدارة والقيادة مروراً بكل الموظفين في  
مختلف الإدارات دون وجود أي فرق في طبيعة المهام الموكلة لأي منهم، لأن الأدوار في النهاية تخلق الصورة التي  
ستكون عليها المؤسسة أمام الجمهور، وأي خلل فيها سيعكس قصوراً قد يكلف المؤسسة كثيراً لمعالجته وقد تكون  
هذه التكلفة هي سمعتها.