



## د. فنّاد إبراهيم



فرصة السهر على الجودة في الإنتاج الذي لا بد من أن يرتفع إلى أعلى المستويات فيصلح للتصدير ويقوى على المنافسة الأجنبية في الأسواق الخارجية. ولئن كان الأمر يقتضي التدريب والترسيب المستمر وعلى أعلى درجة من الكفاءة والوعي، فإنه يقتضى أيضاً إلى جانب ذلك ضرورة تشجيع الكفاءات من العمال والفنيين وذلك بتقديم الحوافز وتحسين الأجور حتى تحول دون هجرة هذه العناصر بما اكتسبه من خبرة فائقة وكفاءة عالية إلى خارج مصر.

ذلك أن خروج هذه الخبرات يزي إلى أن يفقد المشروع أهم عناصره وأكثرها خطراً على حياته.

ورب سؤال يعرض منا في هذا المقام وهو إلى أي مدى أتاحت الفرصة للقيادات الإدارية لاتباع هذه السياسة في السنوات الماضية. بل ما عاهد المصانع والمشروعات التي تكفلت بإعداد دورات تدريبية منتظمة

سعت القيادات الإدارية - كما أوضحنا في مقالنا السابق - إلى أن تطفو فوق الصراعات الداخلية بين أهل الثقة والكفاءة، وأن تخلص نفسها من تدخل النقابات ووحدة الاتحاد الاشتراكي في صميم اختصاصها اليومي، وأن تصدر قرارات من داخل مجالس إدارة لا تناسق في الثقافات والمدارك بين الأعضاء، وأن تسيّر بالسفينة إلى مرفأ الأمان بين مؤسسات صاعدة وأخرى هابطة وثالثة ملقاة. وسعت أن تتحلل أو تحاول الحركة وهي واقعة في براثن إخطبوط من اللوائح والأنظمة والأوان متباينة من صور الرقابة.

وغنى عن البيان أن القيادات الإدارية لا تستطيع أن تؤدى رسالتها ما لم تعتمد على إمكانيات بشرية وأخرى مادية لا يقوم للمشروع قائمة بدونها.

حتى نلحق بالتكنولوجيا ونورف هجرة الفنيين

ولا يحسن أن التكنولوجيا في تطور مستمر، وعرف العالم خلال العشرين سنة الأخيرة ثورة تكنولوجية في كل فروع الصناعة تمثلت في الأجهزة والآلات المستخدمة بل وفي المواد والحاسبات، الأمر الذي يقتضى حتى نسير ركب التقدم الفني أن نفتحن ذلك بتطوير مسير لأساليب التشغيل والإلام بكل مستحدث في صيانة وإصلاح هذه الأجهزة الحديثة التي أمنت تعمل بالالكترونات وأتعة ليزر... الخ.

وفي هذا ما ينبىء بأن الحاجة تقتضى تنظيم برامج تدريب مستمرة داخل كل مشروع حتى يتابع العاملون كل جديد ويلموا به فتنضم من ناحية القدرة على حسن تشغيل هذه الماكينات الحديثة التي تعد ثروة نوبة دون إفسادها الأمر الذي يترتب عليه خسائر جسيمة سواء من جراء تعطيل الإنتاج أو لإحلال ماكينات جديدة بعملة أجنبية في وقت لا تجد فيه النولة موارد من النقد الحر تغطي به حاجات الشعب الرئيسية. وتضمن من ناحية أخرى ترسيباً في الإنتاج بتنجيم

فأما عن الطائفة الأولى فهي بدورها تضم العمال العاديين أو الفنيين منهم ثم المهندسين والخبراء. ولا تشتد صفات مميزة للعمال العاديين إلا استيفاء أوقافهم كشهادة المعاملة العسكرية وشهادة حسن سير وسلوك واللبانة الطبية وشهادة نحو الأمية... الخ. في حين أن الفنيين تارة يتحولون من عاديين إلى فنيين داخل المشروع نتيجة للمارسة والخبرة التي يكسبونها وتارة أخرى يتم تعيينهم بتوافر شروط معينة يعلن عنها المشروع.

ورائع الأمر أن نسبة غير ضئيلة من هؤلاء العاملين تلعب مكاتب القوى العاملة دوراً هاماً في تعيينهم فضلاً عن اعتبارات أخرى بعضها يقوم على الجمالة ويستند بعضها الآخر إلى صلات القربى التي تربط المرشح ببعض العاملين في المشروع. فلا غرو أن نعدم إلى قدر كبير فرصة القيادة الإدارية في اختيار المرشح، بل قد تقوم في المشروع بعد وقت ونتيجة لكثرة تغير القيادات عصبية قد تسبب بعض الإزعاج لكل قيادة جديدة تتولى مهمة إدارة المشروع.

## ■ ثانياً - الإمكانيات البشرية في المشروع

يعتمد أى مشروع اقتصادى أو غيره لنجاحه في المقام الأول على العناصر البشرية التي تعمل به، فيقدر ما تفتح الفرصة للقيادة الإدارية للتمعن في اختبار العاملين والمرص على مراعاة الكفاءة والمثابرة والاختلاص كعوامل أساسية عند الاختيار بقدر ما تكون فرص النجاح للمشروع أكبر وأعم.

نرى أتاح هذا الجانب الهام في مشروعنا الاقتصادية داخل إطار القطاع العام حتى نقول إن الإمكانيات البشرية توافرت ومع ذلك فشل القطاع العام؟ إن التامل في تجربة القطاع لا يسمع إلا أن يلحظ أن العاملين في القطاع الصناعي مثلاً لا يجربون عن طائفتين: طائفة العمال والفنيين من المهندسين والخبراء الذين يعملون في مجال الإنتاج، وطائفة الموظفين الذين يعملون في ميدان الأعمال المالية والإدارية والخدمات للمشروع.

بها ما؟ وما الإحصاءات - بدرس وجودها - التي تنازلت عدد العمال الذين هاجروا إلى الخارج وتصنيفهم؟ وما الإجراءات التي اتخذت في كل مشروع لإعداد الصف الثاني بل البديل لمن غادر البلاد؟

### لابد من الانضباط في المشروع

رغم اعتبار آخر غير التدريب والترسيد يتأهل أن نقف به أيضا وهو التزام الانضباط في المشروع. ومجسدي في هذا المقام ملاحظة لسفير دولة أجنبية صديقة أوردتها في سؤال:

لماذا لا يخضع العمل في المصانع لنظام صارم بحيث تضمن أن ساعات العمل كلها تنقضي في الإنتاج دون أن تنفق جانبا غير يبر منه في غير العمل؟

كيف تفسر ما شاهدته عند زيارتي لبعض مصانعكم من أن عددا يعمل وعددا آخر يجلس السبات والقهوة وعددا ثالثا يروح أو يشاير ثم يهيمون جانبا من الوقت المخصص للإنتاج في الاستعداد للانصراف وانتظار دورهم في دق الساعة المقاتية؟

واقع الأمر أني لا أجد تفسيرا لهذا الظاهرة إلا أنها تمثل نصفا في التوعية، وضعفا في الرقابة والإشراف، ويرجع ذلك إلى سلبية بعض القيادات الإدارية التي لا ترتب في تحمل المسؤوليات أو إبراكا من بعضها الآخر لتقصور في لائحة الجزاءات.

ذلك أن أقصى عقوبة لا تتجاوز خصم نسبة أيام من المرتب - كما هو وارد في قانون عقد العمل، أو الفصل وهو لا يتم إلا بقرار من اللجنة الثلاثية وهو أمر قد لا يتيسر كثيرا. وقد تدور في حلقة مفرغة حين ندعو إلى تشديد الجزاءات في وقت لا يشعر فيه العامل المجهتد بالتقدير والمكافآت المجزية وطالما أنه يساوى في النهاية مع المشاغب والكسول في العلاوات الثورية.

### أوامر التكاليف وتسيير الشهادات

أما وقد تنازلنا طائفة العمال والفنيين فلا ننسى اختيار المهندس. ولا يخفى أن المهندسين خضعوا في السنوات الماضية لما يعرف بأوامر التكاليف ويقوم جهاز التبعة بتوزيع خريجي الجامعات من المهندسين على المصانع والشروعات. ولا أحسب أن تجزية التكاليف والتوزيع قد أتت غارها ذلك أن عنصر الاختيار وإن توافر فإنه قد توافر لصير ذي مصلحة وهو جهاز التبعة. أما صاحب المصلحة المائنة وهو المشروع نفسه والذي في حاجة إلى المهندس فلا حرية له في اختيار من يناسبه، ومرة أخرى يلعب القدر دوره مع جيلنا الصاعد. فثقا أن درجات النجاح داخل مكاتب التسيير توجه إلى الكليات الجامعية حتى ولو كان الشاب راعيا عنها. كذلك حال جهاز التبعة فهو الذي يقوم

بهدور موزع الخريجين من كليات الهندسة. فكيفما يوجه المهندس للعمل في مشروع قد لا يضاف أي ارتياح في نفسه. كما أن المشروع قد لا يجد في المرحع أنه المشرد. فكيف بعد ذلك تتوقع حلسا من المهندس وقبولا من المشروع؟

ريصظم المهندس في أول حياته العملية يعمل قد لا يرغب في القيام به إبلات لا يتناسب مع دراسته أو لآته لا يصدر أن يكون من الأفعال التي قد يقدر على إبتائها التنبؤ بإتقان أكبر لما لم من خبرة طويلة في هذا الشأن.

ويقودنا الكلام عن المهندسين إلى التمرص لتلك المجموعة الثانية من العاملين في مجال التسيير المالية والإدارية والخدمات للمشروع. وهم في العادة من خريجي الكليات النظرية.

ونظرا لكثرة عدهم يملون غزوا في بعض المشروعات فلا عجب أن يسبب تعيين الأعداد الكثيرة منهم في المشروع إلى ارتباك العمل وانتشار الروتين وتفشي السلبية. وكل ذلك بطبيعة الحال يؤدي إلى عرلة الإنتاج وزيادة التكلفة. ومن المشاهد في بعض المشروعات ازدهام الإدارات والأقسام بالموظفين، بل إن العمل الذي يمكن أن يؤديه ثلاثة يساهم في القيام به - أو بعبارة أخرى في تعطيله - عشرة. فهناك من يعتبر نفسه المراب، وهاهو ذا الذي يرشد ويبنى، ثم هذا الآخر الذي يعلق ويتفقد، وهذا الموظف الرابع الذي ينساق في أن يذبل المستد بتويعه وإن كان لا يوقع إلا إذا تأكد أنه سبق توقيعه مع إضاءات أخرى!

هذه الطائفة كلها تخضع في الأجر لتسمية الشهادات عند التعيين، بل أن الكادر الوطني ومجال الترقى والصعود في السلم يستند إلى الشهادة أصلا. وما من شك في أن القضة ليست نظية القطاع العام وحده وإنما قضاة وطنية ألامهي:

كيف نعمل على وقف زحف خريجي المدارس الثانوية نحو الجامعات؟

وكيف نعمل على الاهتمام بالمدارس الفنية بحيث نحول جانبنا كبيرا من هذا الزحف إلى هذه المدارس أو المعاهد؟

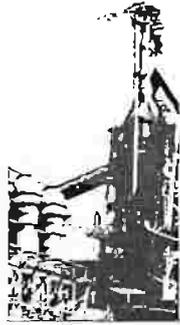
وما الدور الذي يمكن أن تلعبه سياسة إلغاء تسمية الشهادات وتحديد الأجر وفقا لطبيعة العمل في الإسهام في علاج القضاة؟

ومها يمكن من شيء فإن هذا الإحساس الذي يساور الكثير من الناس في أنه يتعين على الدولة أن تتبع الفرصة لكل طالب في أن يلحق بالجامعة، ثم على الدولة في المجتمع الاشتراكي أن تدبر له العمل المناسب. لمو إحساس غير صحيح بل يمكن فيه خطر داهم يهدد اقتصادنا القومي.

هذا عن بعض ما تواجهه القيادات الإدارية من صعاب في اختيارها للعاملين

في المشروع على نحو يبدو منه أن القوى العاملة تكاد تكون في غالبيتها مفروضة على هذه التبعة نتيجة للظروف التي أشرنا إليها من جراء الالبات التي ألتها إليها.

### الإمكانات المادية



هذا عن القوى البشرية وإمكاناتها المتاحة. أما عن الإمكانات المادية فهي تتمثل أساسا وأولا وقبل كل شيء فيما يتاح للمشروع المحصول عليه من تمويل يتبع استيراد الحاجات الضرورية من العدد والآلات والمواد والخامات التي لا غنى عنها لكي يسير المشروع ندما إلى الأمام في الإنتاج. ويبدو أننا رفضنا تلك النظريات التي سادت في الاقتصاد وتدور حولها التجارة الخارجية وأهمها نظرية التكاليف النسبية والتي تنهت إلى أن الدولة لا تقسم من المشروعات الصناعية إلا تلك التي تنتج سلعا استراتيجة يخشى أن يتعذر استيرادها من الخارج مما يؤثر في قوت الشعب أو تلك السلع التي تحمل تكلفتها عن قيمة السلع المثيلة المستوردة من الخارج أو أخيرا تلك التي وإن كانت تكلفتها تزيد عن المستورد إلا أنها لا تحمل الدولة أعباء نقدية من العملات كأن تكون كل المواد والخامات من المواد المحلية. يبدو أننا هجرنا هذه النظرية حين ذهبنا إلى أن صناعتنا تنتج من الإبرة إلى الصاروخ وأدت هذه النظرة إلى أن الدولة لا توسعت في إقامة الصناعات انضعت لها أنها أمت تعتمد اعتمادا يكاد يكون كليا في كثير من الصناعات على الاستيراد سواء بالنسبة للأجهزة والمعدات أو باللباس إلى المواد الخام.

ولما كانت مصر قد عرفت أوقاتا عصيبة نتيجة للحروب التي عرفتها في السنين الأخيرة وما عاناها شعبنا من أجل الدفاع عن حترقتنا وحقوق الوطن العربي فإن اقتصادنا تعذر عليه أن يبلي طيلات كل هذه الصناعات من العسلات الأجنبية.

وقد أكد هذا المعنى الرئيس السادات في أكثر من مناسبة حين قال إننا دخلنا معركة ١٩٧٣ واقتصادنا تحت الصفر.

ولما كان الأمر كذلك فن الطبيعي أن تكون الميزانية القومية للدولة عرضة لتعديلات عدة تخضع لنظام الأولويات وتكون مرهونة بما تحصل عليه من تهيلاان مصرية ويتأثر بيمين الديونبة. وقد انعكس

ذلك كله على الحصص النقدية التي كانت تخصص لشروعات القطاع العام فكم منها خضع للتخفيض على مر السنين الماضية بل وكم من حصص ربع سنوية أو نصف سنوية ألتفتت بالكامل وإتمام!

وهنا يرح العمال المصريون وبرتت القيادات في أن تبذل قصارى وسعها حتى لا يقف المشروع فكم من ماكينات تعذر استيراد قطع غيارها وتجمع العامل المصري في أن يصنع قطعا يبعث بالحياة إلى الماكينات الخاسرة. ثم حالات عديدة من التضامن بين المشروعات قام فيها مشروع تيسرت له بعض المواد الخام في إفراض غيره من نصب عند معين خاماته. وساعدت البنوك في تدبير التسهيلات وتقديم الأموال التي هي بمثابة الحقن للمشروعات التي اجتازت بفضلها أزمات حتى أشرقت شمس النصر في أكتوبر ١٩٧٣ وبدأت مصر تنتج منها جديدا في سياستها الاقتصادية أله الانتفاع والانطلاق.

وبالت الأمر انحصر على هذه الصعاب المالية بل إن الأنظمة واللوائح الداخلية التي كانت من المعوقات للنشاط الاقتصادي عرفت طريقتها أيضا إلى الإمكانات المادية من حيث استيرادها وتصديرها. وكما أن الشركات في القطاع العام عرفت أوقاتا متباينة من التفتت والاندماع وعرفت مؤسسات تبعيها تقدم آنا وتحقق آنا آخر، فكذلك الحال بشأن عمليات الاستيراد التي خضعت زمتا غير نصير ولا تزال تخضع حتى الآن في حالات لا يعرف بلجان البيت.

ولسا يصدد الحوض في كل صور العقبان والصعاب التي صادفها أهل القيادات الإدارية وهم في سبيل أداء مهمتهم فتشقى بالنقر الذي قدناه لتنتقل من ذلك كله إلى تصور لا يمكن أن تكون عليه الصورة في المستقبل. ذلك أن التقدي في حد ذاته أمر ميسر طالما أنه لا يقفد بالاتراح البناء.

### ● ما مستقبل القطاع العام؟

● ويشر في هذا الصدد ونحن بسبيل الاقتراحات ذلك السؤال الذي تردده قيادات القطاع العام في هذه الأيام ألا وهو فيل أن نتحدث في إصلاح القطاع العام يتعين على الدولة أن تكشف عن نواياها الحقيقية وتوضع ما إذا كانت ستبقى على هذا القطاع مزكدة الدور الهام الذي لعبه ومستعدة للزأزأه والتعويض بكل إمكاناتها؟

● ويتمين على الدولة أيضا أن تفصح عما إذا كانت ستبقى على القطاع العام في نفس الوقت الذي تساعد فيه القطاع الخاص حتى تتسارى الكفئان؟

● وهل ستظل الغلبة للقطاع العام؟

● ويجب على الدولة أن تفصح أخيرا وليس أخرا عن سياستها إزاء شركات الانتفاع الجديدة، ذلك أن التسييرات والزوايا العديدة والمرورة التي تفررت هذه الشركات ستجعل

فيكفينا منها تحريك الدعوى العمومية من قبل نيابة الأموال العامة متى ثبت بالدليل أن هناك مخالفات مالية تستلزم تحريك هذه الدعوى مع عدم المساس بالأساس الأصلية أن الموظف برىء وبرىء حتى يثبت العكس .  
ومهما يكن من شأنه فإن هذه الاقتراحات لا تعدر أن تكون نشاطا مطروحة للمناقشة .  
وهي على سبيل الجزم لا تمثل أبدا حلا كاملا لتفضية القطاع العام .



■ مرة أخرى نرجو ونلح في الرجاء أن تولي الدولة هذه القضية كل اهتمامها ذلك أن الندوات والمؤتمرات التي عقدت لاصلاح الادارة الحكومية بل والقطاع العام ظلت جيسة الاضابير التي سجتت فيها فلم تر النور ابدا . بل إن ثمة مؤتمرات ولجان قد عقدت اجتماعات عديدة وهال أعضاءها أنهم مالبثوا أن تبتوا أن التوصيات كانت معدة قبل عقد اجتماعات اللجان . كما أن ثمة اعتقادا في أن التوصيات لا جدوى منها بل ليس هناك من يسمعها أو يعيرها التفاته . لقد أن الأوان أن تعهد الدولة موقفها من التطايع العام فإن قوتت الابقاء عليه فإن قرارها هذا يعين أن يتضمن تقديم كل المساعدات التي تمكنه من أن ينطلق في مسار جديد يتحرر فيه من قيود عرتها وتعاتت مسيرته في الماضي . وليحمل مشاغل تقدمه كنهات تكن لها الدولة كل تقدير وترعاها بعنايتها . وفي جو تنوده الألتة وإنكار الذات والولاء للوطن ثم للمشروع سيلعب جميع العاملين دورا داما في دعم الانتصاد القومي وتأمين مستقبله مع الإسهام في إتامة مجتمع تسوده العدالة ويشهد التقدم والنجاح .

التأويل ويمكن تطبيقها في برى . بضاف إلى ذلك ضرورة التحرر من الترتيمات العديدة وتحديد اختصاص وواجبات كل العاملين ومراجعة لوائح الجزاءات وتطبيقها في سدة وحزم ذلك أن الأنظمة الأستراكية تعتمد أساسا على النظام والمحرص على الإنتاج ومن ثم فإن عدم الانضباط والإخلال بالنظام يجب أن يكون الجزاء فيه جزاء رادعا لاسيما أن العاملين يشعرون بأن الحقون مكفولة وأن الأجر مرتبط بالإنتاج .

٧ - ولابد من ربط الأجر بالإنتاج وتحديد معدلات أداء عادلة غير خاضعة للأهواء . ويجب إلغاء تسعير الشهادات بل يتحدد الأجر في ضوء طبيعة العمل الذي يؤديه الفرد . وما من شك في أن ذلك سيؤدي في أجل غير بعيد إلى تطوير فعال في أساليب وسياسة التعليم في بلادنا . ويمكن أن تصور قيام مدارس فنية بعد الثانوية العامة لمدة عامين ثم يرشح المتقدمون منهم لمهاتدة نية متخصصة في داخل الصناعات ثم يشتغلون الوظائف بالأجر المقرر للعمل ويتوافر شروط فنية ولا علاقة لها بالشهادة أو الدبلوم .

٨ - ويتعين أخيرا وليس أخرا أن تحدد أهداف المشروع للسرات المحسن القادة ويرتك للقيادات أمر تحديد السياسة والأسلوب الذي سبب لبلوغ هذه الأهداف



وحقها في تغيير الأسلوب خلال العام من بين أن هناك صعوبة في بلوغ الهدف . ومن الضروري أن يفتحن ذلك بوضع حصص نقدية لانقل التعمديل وتتاح إمكانيات للتحرك مباشرة للاستيراد والتصدير على أن تكون المحاسبة في نهاية كل سنة مالية أما عن المحاسبة الجوهرية فتكون عند انقضاء السرات المحسن .

٦ - وكما محسر المشروعات من التبعية المفرطة للوزارات يعين أن تحرر الشركات من اللوائح البالية والأنظمة العتية التي تترجم في قيودها . وعلى كل مشروع أو مجموعة مشروعات متانلة في طبيعتها وإنتاجها أن تضع لوائح للمخازن وللشترقيات ولانحة مالية في قواعد عامة بسيطة قليلة العدد واضحة المعالم لا تخنل

العتيات التي عرضها لما في هذين المقالين .  
٣ - فأما عن التفقيات فيجب أن تقوم وزارة العمل بإجراء ترميمات شاملة للتضابات العبالية على نحو يجعلها تنصر مسؤولياتها الجديدة التي تشمل في المجتمع الأستراكي في مساعدة القيادات الإدارية على ترشيد العمل وزيادة الإنتاج وتقديم كل الخدمات اللازمة للعاملين من تحسين العلاج الطبي للعاملين والأسر وتدريب وسائل الانتقال وتنظيم الرحلات والمصايف وإنشاء جمعيات الإسكان والمشاركة في وضع برامج الترميم مع التوعية السياسية والثقافية . الخ ومن المفهوم أن هذه التفتيات ستقوم بالدور الذي كانت تقوم به وحدات الاتحاد الأستراكي وذلك في إطار من التوعية السياسية والوطنية .

٤ - ويجب أيضا أن تجرى انتخابات مجلس الإدارة بين المرشحين الجادين الذين يتميزون بأفكار وفهم كامل لجوانب المشروع مع ثقافة تزهلمهم للعمل البناء داخل مجلس الإدارة فيصبحون عناصر فعالة في النهوض بالمشروع .

٥ - إذا كان نظام المؤسسات قد عدلت عنه الدولة بلا رجعة وأرادت الإبقاء على نظام تبعية الشركات للوزارات فإن الأمر يقتضي تحرير هذه الشركات من قبضة الوزراء على نحو لا يكون للوزير إلا مهمة جوهرية هي عملية المشاركة في وضع السياسة لإنتاج هذه الشركات وتحديد الأهداف ثم المتابعة العامة لتنفيذ الخطة دون خوض في التفاصيل أو الملاحقة والتدخل في صميم هذه الشركات . وقد يكون من المناسب أن يشرف على الشركات داخل كل وزارة نائب وزير هو في نفس الوقت الأمين العام للمجلس الأعلى لهذه الشركات يعارنه مكتب من الخبراء يكون شغلهم الشاغل مد المشروعات بالبيانات الأساسية ثم إعداد الجمعيات العمومية السنوية لمناقشة واعتماد الميزانيات هذا فضلا عن أنه على نائب الوزير أن يقوم بدير الوسيط في بذل الوساطات والمسامحة الحميدة مع الوزارات الأخرى في حل المشاكل الجوهرية التي قد تواجهها بعض المشروعات .

٦ - وكما محسر المشروعات من التبعية المفرطة للوزارات يعين أن تحرر الشركات من اللوائح البالية والأنظمة العتية التي تترجم في قيودها . وعلى كل مشروع أو مجموعة مشروعات متانلة في طبيعتها وإنتاجها أن تضع لوائح للمخازن وللشترقيات ولانحة مالية في قواعد عامة بسيطة قليلة العدد واضحة المعالم لا تخنل

بجمال المنافسة يكاد يكون مستحيا بين شركات القطاع العام من ناحية وشركات القطاع من ناحية أخرى . كما يهدد باجذاب من تبقى من كفاءات في القطاع العام لصالح شركات القطاع مما يزيد من خطورة الموقف ويفضي إلى تصدع جديد في القطاع العام ؟  
الأسس المطلوبة

### لاتطلاق القطاع العام

إذا ما وضحت معالم سياسة الدولة في هذا الشأن في جلاء فإن الخطوة التالية تكون بوضع قواعد سياسة انتخاتية داخل القطاع تستند إلى الأسس الآتية :

١ - يعين على الدولة أن تحسن اختيار القيادات الإدارية في المشروعات على أساس من الكفاءة وحدها فقد انقضت ذلك الوقت الذي كنا نتحدث فيه عن أهل الثقة . وهناك معايير عديدة تتناق في هذا الشأن ونحن بصدد اختيار هذه القيادات وقد تناولتها ندوات إدارية هامة . ويمجد اختيار هذه القيادات يجب أن تقرر لها ضمانات من الحصانة ضد مظاهر عدم الاستقرار والنقل الذي عرفناه في السنين الماضية . ولا تنصد بالحصانة تلك التي يحنن وراء ستارها كل منحرف وإنما نفترض الكفاءة والأمانة والإخلاص وولاء القيادة للمشروع ومن ثم فلا محل للنظر في إجراء تنقلات لمؤلاء القادة طالما أن المشروع قد حقق المرجو منه سواء من حيث بلوغ الهدف في الإنتاج أو تحقيق أرباح للمشروع . أن الاستقرار والاطمئنان للقد هو المحرك الأصلي والدافع للقيادة الإدارية نحو الانطلاق وابتعادها عن السلبية أو شعورها باللامبالاة وعدم الأكتراث . ويجب مع تفسير تلك الضمانات للقيادات الإدارية أن تقرر لها الحوافز المالية التي تدفعها للتفاني في العمل والتزام الأمانة المطلقة والبدد عن مواطن الإغراء . أما تنفيذ الأجر والمرتبات بمحدد قصوى وخضوع الحوافز لأنظمة وتواعد تجعل صرفها أمرا شاقا عسيرا فإن ذلك لا يخدم القضية التي نحن بصدها ويؤدي لا محالة إما إلى هجرة الكفاءات التزهية أو انحراف من تضعف نفسه أمام الإغراء الشديد . ويجب أن تكون هذه الحوافز مربوطة بالنتائج الحقيقية ويتفاضها صاحبها كحق مقرر لا لا كمنحة أو حنة أو مساعدة مالية تصرف في الخفاء .

٢ - ومتى أحسنا اختيار القيادات الإدارية وقررنا لها الضمانات المطلوبة وحسروا أجورها من المحدود القصوى وربطنا بين الحوافز والنتائج الفعلية أن الأوان أن نطلق بعد ذلك يد القيادات الإدارية في الفصل على نحو يذلل كل