

الباب الثالث فى نقد النخبة

تطور دور النخبة فى أى مجتمع وفى كل وقت يعد طريق رئيسى للتقدم المجتمعى العام، وهو الأمر الذى يتطلب - وباستمرار - الحوار والمتابعة النقدية لأداء هذا الدور. وإلى حد ما يتصل بهذا الخصوص حوار وطنى دعا إليه الرئيس فى بداية عام ١٩٩٤، حيث يمكن القول أن هذه الدعوة قد ساهمت - فى حد ذاتها - فى دفع الحوار الوطنى بوجه عام إلى درجات أعلا من الشفافية والتغلغل إلى كافة القضايا الوطنية دون حرج. وفى هذا الخصوص كانت لنا بعض الملاحظات بشأن الحوار الوطنى، وكذلك بعض التحليلات والرؤى بخصوص كفاءة الأداء المجتمعى العام ومسئولية النخبة تجاهه.

- ١ - الأبعاد الإحصائية للحوار الوطنى . .
- ٢ - الحوار الوطنى و«الناس اللى تحت»..
- ٣ - القهر الإدارى.. إيدز الإبداع المجتمعى..
- ٤ - الإدارة الإستراتيجية فيما بعد الأقصر..
- ٥ - ماذا بعد «اهتزاز عزم الفساد»..
- ٦ - معوقات تحولات القيمة..
- ٧ - ٤ أسس لفكر إدارى وطنى جديد..

(١)

الأبعاد الإحصائية للحوار الوطني

لكى ينجح الحوار الوطني ويتخلص تلقائيا من أية سلبيات قد تشوبه، فإنه يجب أن يكون موضوعيا ونزيها، يبتعد عن الممارسات البالية فى الحوارات مثل الخطب الرنانة والآراء التصادمية.. يقوم على الآليات العلمية فى طرح الآراء والتعامل معها مالاختلاف أو التعضيد أو التطوير وبدون قيام الحوار اعتمادا على الآليات العلمية فإنه لن يأتى بأحسن ما يمكن أن يأتى به مهما تكلف من وقت وجهد..

وبمعنى آخر، ينبغى الارتفاع بما يمكن أن نسميه «كفاءة الحوار الوطنى» والتي تتحدد بالقيمة العملية لنتائجها (مقارنة بالجهد المبذول فيه).

كيف إذن يكون الحوار علميا؟..

يكون كذلك إذا عرف الجميع أن ليس هناك رأى مطلق وأن درجة مصداقية أى رأى تتحدد بالأبعاد الإحصائية للمسألة التى يطرحها هذا الرأى، أى ما يحويه من بيانات وما يستند إليه من حقائق أو ظواهر بطريقة مجسمة سهلة واضحة..

إن طرح الآراء وتناول القضايا المختلفة من خلال أبعادها الكمية والكيفية يوفر ويضمن ما يلى:

١ - مساعدة المتحاورين على مواصلة تحاورهم على أساس مساعدة الجماهير ومتخذى القرار على التعامل الموضوعى مع الآراء المطروحة..

٢ - إكتشاف حجم المعرفة المتوافرة بشأن القضايا المختلفة وبالتالي إدراك حجم ونوعية المعارف الناقصة مما يؤدي إلى مساعدة الأمانة الفنية للحوار (والتي أرجو أن يكون تشكيلها أمرا واردا) على استدعاء المعلومات المختلفة بشأن القضايا المطروحة وجزئياتها..

٣ - زيادة كفاءة التحاور الموضوعى وتحجيم التحاور غير الموضوعى.

٤ - سهولة التصنيف الكمي والكيفي للقضايا المطروحة والربط بينها وبين جزئياتها المختلفة واكتشاف مدى اعتماد هذه القضايا على بعضها البعض وكذلك التعرف على درجات الارتباط أو التنافر بين المفاهيم والقضايا المطروحة.

٥ - سهولة التوصل إلى الأولويات والاتفاق حول ترتيبها..

٦ - تحويل القضايا المختلفة إلى أرقام أو رموز وكذلك الحال مع البدائل المطروحة لمجابهة المشكلات، وبالتالي التعامل مع موضوعات الحوار تعاملًا مجردًا يقوم على الصالح العام فقط.

٧ - سهولة وضع خريطة ذات أبعاد أفقية ورأسية لتعامل كل الجهات (رئاسة الجمهورية - الحكومة - التنظيمات السياسية والتشريعية - الجمعيات الأهلية - الإعلام - الجامعات ومركز البحوث - قطاعات العمل المختلفة.. الخ) مع المشكلات المطروحة..

٨ - التحول بالتدرّيج إلى القدرة على القياس الكمي لآراء المتحورين بل وإلى عمل استفتاءات محدودة أو موسعة بشأن بعض القضايا..
وبعد، فإن القدرة على القياس والترتيب والترقيم والربط والتوقع أثناء التهاور الوطنى تمثل تعميقا حضاريا لأسلوب العمل السياسى فى مصر وهو أمر ضرورى يعيننا على «حسن استخدام الزمن» وقد صرنا فى مدخل القرن الحادى والعشرين..

(٢)

الحوار الوطنى و « الناس اللى تحت »

أخشى أن يظل «الخطاب» بشأن الحوار الوطنى محصورا داخل النخبة (القيادات التنفيذية وقيادات الإعلام والفكر والأحزاب والجامعات والنقابات.. الخ) مما يكرس الشعور العام باحتكار مفاتيح العمل الوطنى الرسمى (بمعنى المعلن والموثق والمؤثر) بواسطة «الناس اللى فوق» من قيادات العمل التنفيذى والعمل العام، ذلك فى الوقت الذى تدرك فيه النخبة نفسها - بلا شك - استحالة الحوار الهابط بكامله من فوق أو غير المبالى بالديناميكية الكامنة فى «الناس اللى تحت» والتي إن لم تؤخذ فى الاعتبار فإن الحوار يكون قد شرد عن «البنية الأساسية» اللازمة له وهى «المواطن المصرى .. عقله وإمكاناته ومصالحه وإرادته» وبالتالي يظل الحوار الوطنى من الناحية العملية مباريات ذهنية مجردة أو مباريات خطابية راقية لذلك أود جذب الانتباه إلى:

١ - أن الجهود العملية والطموحات الوطنية «للناس اللى تحت» مصدر خصب للحفاظ على القيم الوطنية والمعايير الأخلاقية وتطوير وتطور مدلولاتهما، بالإضافة إلى أن هذه الجهود هى القوة الحقيقية التى حافظت على مصر وتحافظ عليها دوما..

٢ - أن الحوار الوطنى مع ومن خلال «الناس اللى تحت» هو المرشد والضمان لصحة عمليات تقييم وتطوير ومتابعة البناء سواء للكيان السياسى أو للتنمية الوطنية الشاملة.

٣ - أن مساهمة «الناس اللى تحت» فى الحوار الوطنى تحفظ وتنشط قدرتهم على الاستمرار فى العطاء وقدره الوطن على الاستفادة بهم، كما أن هذه المساهمة تحجم من طوابير النفاق وممارسات الفساد والإفساد.

فلنبحث إذن عن المنهج العملى الكفيل بتمحور الحوار الوطنى حول ومع المواطن المصرى من حيث إمكاناته ومعاناته وقيمه والتحديات المباشرة وغير المباشرة التى تواجهه محليا وإقليميا وعالميا، بل وسلبياته (المواطن المصرى) كوحدة بنائية للوطن سواء هو هنا من «الناس اللى تحت» أو «الناس اللى فوق»..

وهنا يكون السؤال ما هو السبيل لا شراك «الناس اللى تحت» فى الحوار الوطنى؟ هناك حاجة إلى وجود ما يمكن تسميته الأمانة الفنية للحوار الوطنى.. وقد أشرت إلى ذلك فى جزء سابق، بحيث تتعامل هذه الأمانة مع المعلومات والآليات المطلوبة للحوار وكذلك ضمانات تواصله وتعظيم نتائجه، ومن أهم الآليات المطلوبة إشراك «الناس اللى تحت» فى الحوار وفى هذا الصدد اقترح التوجه إلى قياسات الرأى العام كأحد الأساليب الممكنة، فلتنشط الجهات الوطنية التى يمكن أن تكون معنية بقياسات الرأى العام مثل مراكز البحوث ووسائل الإعلام والجامعات للمساهمة العلمية والميدانية فى نقل وجدان ورؤى وإمكانات «الناس اللى

تحت» إلى «قلب» الحوار الوطنى ولا بد فى هذا الخصوص من تحرى
الدقة والنزاهة والنظام فى أمرين هامين هما:

(أ) أمن وموضوعية وحيادية قياسات الرأى العام..

(ب) اعتبار أمانة الحوار الوطنى «هى الجهة المنظمة» (بكسر الظاء)
لتنسيق القياسات وإتاحة نتائجها للتداول فى الإطار المنشود. وبعد،
أتصور أن من أهم المتغيرات الآخذة فى البزوغ الآن على ساحة العمل
الوطنى إدراك إستحالة التوصل إلى رؤى قومية عملية وناضجة ومتكاملة
عن غير طريق الحوار الوطنى الخاص «بالناس اللى تحت» والمتواصل
معهم

(٣)

القهر الإدارى إيدز الإبداع الاجتماعى

تلعب الصحافة فى مصر دور كبير فى مجابهة السلبيات وفى التقويم الاجتماعى بوجه عام. وهو دور محسوس هناك حاجة بالغة إليه فى مجتمع يطمح إلى تحقيق تحولات كبيرة تؤهله لتنافسية القرن الـ ٢١. إن دور الصحافة المصرية فى هذا الخصوص يجرى فى إطار أمرين هامين. الأمر الأول هو إدراك سياسى قوى أن الجهد الصحفى الرشيد من أجل كشف ومعالجة الثغرات والسلبيات يعد وسيلة أساسية للتقدم الاجتماعى، وأما الأمر الثانى فهو توفر مساحة مناسبة من الديمقراطية تكفل معالجة صريحة لأية قضايا اجتماعية حرجة. وأحيانا تكون هناك مشكلات أو قضايا هامة معرقة للتقدم ومحسوسة تماما على مستوى الإنسان العادى (رجل الشارع)، لكنها مع ذلك لا تناقش فى إطار اجتماعى، وإنما ينحصر التعامل معها فى إطار فردى من خلال إجراءات مثل التظلمات الإدارية (داخل المؤسسات)، أو رفع القضايا أمام المحاكم، أو الجرى بالشكاوى الفردية وراء كبار المسئولين فى الدولة. إن عدم مناقشة مثل هذه المشكلات والقضايا على المستوى الاجتماعى ربما يرجع إلى تعود الناس على وجود هذه المشكلات (أى اعتبارها جزءا متعارفاً عليه من النظام البيروقراطى للحياة اليومية)، أو إلى عدم الانتباه إلى العائد الاجتماعى السلبى العام؛ الناتج عن وجود وانتشار نوع معين من المشكلات

التي تحدث، وتكرر كثيراً على مستوى فردي. فعلى سبيل المثال، لماذا تصر جهات الإدارة فى المؤسسات الحكومية وخارجها على عدم حل الكثير من المشكلات الإدارية للعاملين فيها عندما يكون الحق القانونى واضح إلى جانبهم؟ لماذا يكون على المظلوم أن يتجشم عناء ومصروفات الذهاب إلى ساحات المحاكم، أو أن يلجأ إلى طرق ملتوية من أجل حل هذه المشكلات، أو من أجل تجنب الوقوع فيها من الأساس؟.

إن من المعالجات الصحفية الهامة لمثل المشكلات والقضايا التى نقصدها تلك التناولات التى قامت بها صفحة الأسبوع الاقتصادى فى الأهرام فى صيف ١٩٩٥ حول تحليل الأبعاد الحضارية والسياسية والاقتصادية لظاهرة «القهر الإدارى» وتقدير حجم الاستنزاف الاقتصادى لجهد وعائد المجتمع والدولة والمنظمات والأفراد نتيجة هذا النوع من القهر، والذى يخلق قيم فاسدة فى المعاملات والعلاقات الإدارية، بالإضافة إلى تسببه فى تدمير قدرة المجتمع على الإبداع والابتكار والانطلاق..

إن قضية القهر الإدارى فى حاجة باستمرار إلى الانتباه العام. وذلك حيث أن الانتباه العام لأبعاد وممارسات وانعكاسات هذا السلوك المدمر يمثل فى تقديرنا قوة دفع من أجل أمرين هاميين:

الأول هو مثابرة وتفاؤل وترايط المقهورين من أصحاب الطاقات الفكرية والعلمية والإدارية والتنظيمية والتقنية من أبناء مصر، وهم المكبلون إدارياً بالرغم من أنهم القادرون فعلياً على دفع عجلة التنمية الوطنية الشاملة

بعجلة متسارعة (عندما تتاح لهم الفرصة) مهما بدا من صعوبة فى تخطى الفجوة بيننا والعالم المتقدم.

وأما الثانى، فهو التواصل بين الإمكانيات الوطنية الهائلة المعطلة من ناحية، وبصيرة القيادات السياسية والفكرية العليا فى الدولة من ناحية أخرى. إذ أن سوء حال الإدارة يمثل حائلاً كبيراً دون الاستخدام الوطنى الأمثل للإمكانيات البشرية، ويكفى كما جاء فى الدراسة التى نشرها الأسبوع الاقتصادى أن حوالى ٧٨٪ (فى المتوسط) من العاملين يصفون قرارات قياداتهم بالعشوائية والمزاجية..، وأن ٩٥٪ فى المتوسط من العاملين يرون ضرورة تغيير القيادات

وفى هذا الإطار نود جذب الانتباه إلى ما يلى:

١ - أن القهر الإدارى يؤدى ليس فقط إلى التصفية الوظيفية (على غرار التصفية الجسدية)، بل يؤدى أيضاً إلى تصفية الأعمال النموذجية الناجحة مما يحدث إحباطاً وقهراً متسلسلين طويلى الأجل، وتكون النتيجة العامة تصفية القوة الفاعلة فى الإدارة من المحترمين من أبناء الوطن مع تلبية شأن وتقوية مخالف النافقين وحواريهم مما يقضى على القيم الإيجابية ويؤدى إلى تجميل لقيم السلبية، وبالتالي إعطاء قوة وجاذبية للفساد.

٢ - بينما تقوّم الرقابة الإدارية باقتدار بإحباط سرقة مئات الملايين من الجنيهاً سنوياً فإن ما تفقده مصر فى حاضرها ومستقبلها من قدرات النابهين والمحترمين من أبنائها نتيجة القهر الإدارى وأثاره أكبر آلاف

بل ملايين المرات من السرقات المالية.. فهل تستطيع الرقابة الإدارية أو أية جهة أخرى تقديم «تقييم كمي للفاقد الوطنى نتيجة القهر الإدارى» ؟ . .

٣ - وتوافقا مع الطبيعة العامة للقهر الإدارى والقيم السلبية المكتسبة فى ظلّه تتحول سلسلة الرؤساء والمرءوسين - فى أغلب الأحيان - إلى سلسلة من التابعين والمتبوعين.. وتتلاشى التباينات الإيجابية فى الرؤى والأفكار فتضمحل روح المبادرة والابتكار على المستوى الميكرو (الفرد والوحدة الصغيرة) وتنعدم بالتالى القوة الدافعة للبحث والتطوير على المستوى الكبير (المؤسسى والقطاعى)..

٤ - وتبلغ النكبة الناتجة عن القهر الإدارى مداها بالقضاء على ما يمكن أن نطلق عليه الإبداع المجتمعى والذى يعنى حدوث نشاط إبداعى جماعى تكون نتيجته أكبر من المحصلة الجبرية لمجموع الإبداعات أو الجهود الفردية وتتمثل مخرجات الإبداع المجتمعى فى زيادة الكفاءة العامة للمجتمع وتقليل الفاقد العام وتحقيق ما يبدو للمجتمعات الأخرى أنه معجزة ويؤكد ذلك حقيقة لا جدال فيها وهى أن القهر الإدارى هو «إيدز» الإبداع المجتمعى..

وفى الختام يمكن القول، أنه بينما هناك فعلا حاجة إلى إحصاء الفاقد الوطنى العام نتيجة القهر الإدارى والعلاقات الناجمة عنه، فإن هناك حاجة أيضاً إلى تصور قدر الانتعاش والتقدم الممكن فى منظومات العمل (حكومى وعام وخاص) عند علاج القهر الإدارى، وإحلاله بعلاقات من نوع جديد.. علاقات التحسين المستمر لجودة العمل وجودة الأداء وجودة

المخرجات. ففي ظل هذه العلاقات يتحول المرؤسين من إهدار الجهد والوقت في الجرى وراء حقوقهم أو مجاملة رؤسائهم (من أجل تجنب ضياع هذه الحقوق) إلى ممارسة شيء جديد هام ونافع على الدوام وهو علاقات فريق العمل team work ، والتي فيها يتحدى كل فرد نفسه هو (وليس زميله أو رئيسه أو مرؤسه) من أجل تقديم الأحسن من جهده وإمكانياته وطموحاته لبقية زملائه ولئسرة العمل.

(٤)

الإدارة الاستراتيجية فيما بعد «الأقصر»

مهما بلغت الرؤى والتعقيبات والتحركات والتتابعات بعد حادث الأقصر^(١) فإن أهم عنصر يدفع به هذا الحادث إلى رأس مجريات الأمور فى مصر هو عنصر «الإدارة» وإذا كان الحادث قد وجد الفرصة ليقع من خلال سوء فى إدارة أمن منطقة الدير البحرى فإن الفترة منذ وقوع الحادث مباشرة قد شهدت من القيادة السياسية إدارة نموذجية للأزمة على مختلف الأصعدة خاصة «تقويم ثغرات الشرطة» والسعى للحفاظ على السمعة السياحية لمصر، ووضع حكومات بعض الدول أمام مسئولياتها فى منع الإرهاب.

إن البصيرة والسرعة التى عالج بها الرئيس مبارك متتابعات حادث الأقصر كانت ترجمة واستجابة صريحة للدور التاريخى الملقى من الشعب المصرى ومثقفيه على شاتق الرئيس، ومن جانب آخر فإن النموذج القدوة الذى قدمه الرئيس يحث المثقفين والمفكرين والعلماء والخبراء على المزيد من الشفافية والجرأة وتحمل المسئولية فى «إدارة» شئون الوطن. إن الإدارة هى القوة التى تحول الإمكانيات البشرية والمادية إلى فاعليات مؤثرة، ومن البديهى عند حدوث ضعف فى الفاعلية والتأثير رغم وجود

(١) حادث إرهابى وقع فى الدير البحرى فى الأقصر شتاء ١٩٩٧..

وفرة في الإمكانيات أن تتجه الأنظار إلى الإدارة، وعند السؤال عن الإدارة فإن التفكير المنظم يقود إلى السؤال عن القيادة، وفي هذا الصدد كان الرئيس فوربا وحاسما في إحداث تغييرات قيادية في الشرطة لاقت صدى طيبا لدى الشعب المصري الذي عرف تاريخيا بنبذه للإرهاب بنفس قدر حبه وتعاونته تجاه القيادة المسئولة الرشيدة.

إن «رب ضارة نافعة» فلا أحد يعرف أى نوع آخر من الكوارث كان يمكن أن يحدث في وجود سوء إدارة عند بعض قيادات الشرطة لو استمرت في مراقبتها فترة أطول: ولا أحد يستطيع أيضا أن يجزم بما يمكن أن يحدث من كوارث في مجالات أخرى (غير الشرطة) قد تتضمن أيضا نواحي ضعف وخلل في الإدارة وفي القيادات، وهذا أمر وارد نذكرنا به من من الحين إلى الآخر أحداث فجائية (مثل السيول وعمليات الموت وتصادم القطارات.. الخ.. الخ)..

وإذا كانت بعض قيادات الشرطة قد أهملت واجباتها أو أسىء إختيارها، رغم حدة مشكلة الإرهاب، ورغم التوجه الحازم للدولة في رفض الإرهاب وفي السعى لاستئصاله، فماذا يضمن عدم وقوع (أو عدم وجود) قدر من الإهمال ومن سوء في اختيار قيادات في مجالات أخرى إنتاجية أو خدمية لا يكون من طبيعة السلبيات الجارية فيها (رغم خطورتها المزمنة) أن تنتج عنها انعكاسات فجائية حادة ذات تأثير مباشر وفوري على الدخل القومي أو على ضيوف مصر أو يكون لها صدى إعلامي عالمي (!؟).

إن الضمان ليس فقط لتجنب حدوث سلبيات غير متوقعة، بل أيضا لتسريع وتكامل التقدم العام فى الدولة بجميع مؤسساتها (الشرطة وغيرها) يكمن فى تقديرنا فى «الإدارة الاستراتيجية»..

إن الإدارة الاستراتيجية تعنى تشغيل وتنسيق وتطوير عمليات الأداء والتقييم داخل منظومة العمل (مؤسسة أو وزارة.. الخ) من خلال انشغال كل أعضائها بانجاز أهداف منظومة العمل وتحقيق رسالتها بالشكل الذى يعظم من الفائدة التى تعود على المتلقين والمستفيدين من الخدمة والإنتاج. وفى إطار الإدارة الاستراتيجية يجرى تقوية وتمكين empowerment كل أعضاء منظومة العمل مهما تباينت أو تدنت مهامهم ومستوياتهم الوظيفية. وفى غياب الإدارة الاستراتيجية، أى فى الافتقار إلى توجيه وتقوية كل الإمكانيات نحو تحقيق رسالة منظومة العمل، فإن الخلل يعترى أهم عمليات الإدارة وهى اختيار القيادات وتقويمها وتفويضها، فنجد الاعتبارات الشخصية تتغلب على الكفاءة والتنوع، وحسابات تبادل المنفعة تغطى على مهام تطوير الإنجاز ومجابهة التحديات، ذلك بينما تستنسخ بعض القيادات قيادات أخرى أضعف منها فتزداد كثافة التملق ويحدث تغييب للكفاءات وتضمحل روح الفريق وتقهقر نماذج طيبة..، ومع الوقت يتحول المرء وسين عن الندية والفهم والتفكير والاجتهاد من أجل رسالة المنظومة إلى أشياء أخرى..

إن الإدارة الاستراتيجية تدعم دور الفرد فى إطار من دعم العمل الجماعى، وهو أمر من شأنه أن يعطى كل فرد أحسن ما عنده للآخرين، وأن يكسب كل فرد من الآخرين أحسن ما لديهم، ومن شأنه كذلك

القضاء على «فترة التلكؤ» بخصوص إنجاز أى مصلحة مشروعة لأى مواطن أو جهة أو يخصوص المجابهة لناجحة لأى تحد ذى بعد قومى مثل «الجات» ومث العلم والتكنولوجيا..

وختاما نقول إن «الإدارة الاستراتيجية» تتضمن تلقائيا (وعلى الدوام) تقليص وأختفاء أى فرصة لنمو بذرة إرهاب أو تطرف.

(٥)

ماذا بعد «اهتزاز عزم الفساد»؟

مثلما للقوة عزم يسمى عزم القوة، ويقصد به مقدرة القوة على إحداث حركة، فإن للفساد عزما نقصد به مقدرة الفساد على إحداث تأثير. وبالرغم من أن للفساد حركيات وانعكاسات تؤدي إلى سلسلة من الاتلافات المتتالية واسعة الانتشار على المستويين الفردي والمجتمعي فإن له دورة حياة، أى كما أن له بداية فإن له نهاية. وكلما اشتد عزم الفساد طالَت دورة حياته (الفساد)، والعكس.. وبالتالي فإن من المطلوب دائما التدخل الإيجابي النشط من الإنسان كفرد وكمجموعة مجتمعية من أجل خلق وتوفير مناخ يزعزع من عزم الفساد ويساعد على تقصير دورة حياته ومنع تولده ما أمكن ذلك. وفي هذا الخصوص نلمس بزوغ متغير جديد مهم يجرى الآن على أرض مصر، وهو «اهتزاز عزم الفساد»، حيث تشير أربع ظواهر إلى حدوث ذلك الاهتزاز..

الظاهرة الأولى: توجه سلوكى وإدارى طيب ونشيط من رئيس الوزراء (فى إطار توجيهات رئيس الجمهورية) بهدف التخلص من الأداء البيروقراطى وعدم التستر على الفساد.

الظاهرة الثانية: تطور موضوعى فى لغة التعامل مع الفساد سواء بواسطة الحكومة (كما حدث فى موضوع مساكن القطامية) أو بواسطة

الصحافة (كما حدث بخصوص مخالقات تخص التلفزيون أو البنوك أو الجامعات.. الخ)..

الظاهرة الثالثة: ارتقاء نوعى فى التنظير الفكرى والأكاديمى بخصوص نشأة ومواجهة الفساد..

الظاهرة الرابعة: تنامى قدرة المجتمع ككل (مؤسسات الدولة ورجل الشارع والجمعيات الأهلية) على التمييز بين الخبث كفسلفة إدارة من جهة، وممارسات الإفساد التى تهدف إلى قضاء المصلحة الخاصة على حساب الصالح العام من جهة أخرى.

وإذا كان ما نلمسه من «اهتزاز عزم الفساد» هو أمر حقيقى فإن السؤال يكون: وماذا بعد؟ . هل ينجح أصحاب الفساد وحواريوه فى مقاومة الاهتزاز الجارى أم يفلح المجتمع فى مواصلة الحركة النشيطة من أجل إنها دورة حياة الفساد..؟..

إن «اهتزاز عزم الفساد» يتيح الفرصة من أجل تنظيم حملة مجتمعية رشيدة مضادة للفساد تهدف إلى محاصرته وشل مقدراته على التأثير فى مجريات الأمور، وهو أمر يؤدي حتما إلى تقليص دورة حياة الفساد ويؤدي أيضا من خلال آليات غير مباشرة إلى تسريع عجلة التنمية الوطنية.. وفى تقديرنا من المطلوب أن تقوم الحملة المجتمعية لمجابهة الفساد على استيراتيجية تجمع بين أمرين رئيسيين. الأول هو الاستيعاب المجتمعى (بمعنى الفهم والقدرة على التنبؤ) بشأن طبيعة الفساد والعوامل المؤثرة فيه ومساره كظاهرة اجتماعية وكمنظومة، والثانى هو توافر موقف

مجتمعي ناضج ومنتشر رافض للفساد. إن إنجاز مثل هذه الاستراتيجية يحتاج الأخذ في الاعتبار للنقاط التالية..

١ - أن وجود فساد هو أمر وارد باستمرار في أى مجتمع، خاصة فى الظروف المصاحبة لعمليات التطور والتبدل.

٢ - ان الفساد ليس هو فقط الرشوة والاختلاس.. وما لم ننتبه إلى ذلك سنظل نحارب بعض نتائج الفساد أو أشكالاً محدودة منه وليس الفساد نفسه أو العوامل المؤدية إليه..

٣ - من أشكال الفساد ما هو واضح ومحدد (مثل الرشوة والاختلاس).. ومنها ما هو كامن وضمنى (أى مستتر).. وهذا الأخير هو الأخطر تأثيراً فى النفوس، والأكثر هولاً فى النتائج، والأطول أمداً فى الانعكاسات.. وأيضاً الأصعب فى الاكتشاف والتصدي..

٤ - إن النوع الأخطر من الفساد وهو الضمنى (أى الكامن أو المستتر) يأخذ صوراً كثيرة نذكر من أمثلتها ما يلى:

(أ) فساد الإدارة: مثل التراخى فى اكتشاف وإيقاف الفساد. ومثل وجود آليات وعلاقات عمل تسمح بانحراف قيادات تنفيذية وبتوليد مثل هذه القيادات، ومثل تراخى بعض القيادات عن تحمل عبء ومسئولية اتخاذ القرار مما يؤدي إلى تعطيل المصالح وتفشى السلوكيات الملتوية، وتزايد اللجوء إلى القضاء (ملحوظة بلغ عدد القضايا التى نظرتها المحاكم عام ١٩٩٦ حوالى ١٢ مليون قضية!!)..

(ب) التهاون الأخلاقي: ومن صور ذلك سرقة جهد الآخرين (مثل سرقة الأبحاث والكتب والأفكار.. بل وقد وصل الأمر إلى قيام مستشارة تربوية بسرقة رسومات تلميذتها)، وانحراف الأداء المؤسسى فى مسائل تخص المصلحة العامة (مثل سوء نظم الصرف فى المقطم مما أدى إلى تهشم جزء من الجبل فوق سكان العشش تحت الجبل. ومثل البالوعات المكشوفة)..

(ج) التلكؤ فى حل المشكلات العمة: مثل التلكؤ فى حفر مخدرات جديدة للسيول فى الصعيد رغم تكرار تحذيرات المتخصصين مما أدى إلى كارثة السيول .

هـ - ولأن للفساد آليات رشيقة وتقاليد وأعرافا وعلاقات ونظما، فإن التوجه المجتمعى لمجابهة الفساد فى حاجة لأن تكون عملاً منظوميا قادرا على التواصل المستمر والتطور الذاتى.. وهذا أمر يتطلب التوصل إلى التفاصيل المنظومية التالية:

(أ) تحديد أهداف التوجه المجتمعى لمجابهة الفساد..

(ب) توثيق وفحص المعلومات والأفكار بشأن أشكال وآليات الفساد والعوامل البيئية المساندة له..

(ج) تنسيق الأدوار التفصيلية للأجهزة المعنية بمجابهة الفساد بشكل مباشر (مثل أجهزة المحاسبات والرقابة الإدارية والشرطة والنيابة.. الخ)، أو بشكل غير مباشر (مثل مؤسسات التربية والتعليم والإعلام والجمعيات الأهلية.. الخ).

٦ - أهمية أن يكون القصد من التوجه المجتمعي لمجابهة الفساد ليس
الثأر من المفسدين، بل تجنيد أقصى ما يمكن من علم وجهد من
أجل تخليص المنظومة الأعلى (مصر الإنسان والمؤسسات) من أية
معوقات تقلل من كفاءتها وتعرقل وصولها إلى المكانة والفاعلية
اللائقتين بتاريخها وامكاناتها.

ورغم قناعتنا بأن الفساد موجود بدرجات متفاوتة في كل مجتمعات
الدنيا. وأن الفساد الموجود في مصر أقل بكثير ويكاد لا يذكر بالنسبة
لغيره في بعض الدول الكبرى، إلا أن من حقنا ومن واجبنا أن نسعى إلى
تخليص منظومة الوطنى من أى نوع وأى درجة من أى فساد، وذلك حتى
تصل مصر الدولة والشعب إلى ما تستحقه وما تقدر عليه من تقدم
ورفاهية..

(٦)

معوقات تحولات القيمة

صارت تحولات القيمة هي الشغل الشاغل للمنتبهين إلى التغيير كسمة رئيسية لحركية الحياة في عالم العولمة، فقيمة الشيء أو الفرد أو الجماعة أو المؤسسة أو الدولة ليست ثابتة. إنها تكبر أو تنقص مع الزمن طبقا لاتجاه ودرجة التحول الناتج في (أو عن) الشيء أو الفرد أو المؤسسة.. إلخ. إن قيمة السيليكون - مثلا - تتصور جدا في حالة تحوله إلى رقائق ذاكرة الكمبيوتر، وكذلك تتطور قيمة العائد الإبداعي للفرد عند إجادة استخدام الانترنت، وأيضا تتطور قيمة المؤسسة (أي مؤسسة) في ظل الإدارة القادرة على الدفع المستمر إلى التحول.. إلخ..

إن المضاف في قيمة الشيء (أو الفرد أو المجتمع) نتيجة تحوله هو قيمة مضافة، وكلما كبرت هذه القيمة كان ذلك دليلا على القدرة، ومنتجا للوفرة ومؤديا إلى التقدم..

لقد شغلت تحولات القيمة الفكر الاستراتيجي في التنمية بحيث صار التقدم المؤسسي أو المجتمعي يحدث بواسطة (ويقاس من خلال) ثلاثة أنواع رئيسية من سلاسل تحولات القيمة النوع الأول يختص بتحويلات القيمة الاقتصادية، والثاني يختص بتحويلات القيمة الصناعية، وأما النوع

الثالث فهو سلسلة تحولات القيمة التكنولوجية. من خلال هذه السلاسل يولد التغيير التكنولوجي القدرة على تصنيع شيء جديد ذي قيمة صناعية جديدة يضيف في النهاية قيمة اقتصادية جديدة. إن التقدم سواء على المستوى الصغير أو الجزئي (مستوى وحدة العمل مثلا) أو على المستوى الكبير أو الكلي (الدولة أو العالم) صار في فترة التحول إلى العولة يدار من خلال الإدارة الأفضل لتحولات القيمة حيث نجد أن درجة التحولات، وقد تناعمها وشدة سرعتها وحجم عائداتها.. الخ كلها أمور مرهونة أساسا بكفاءة الإدارة وإذا كانت أهمية ومكانة «تحولات القيمة» في عالم اليوم بهذا القدر، فما هو يا ترى وضعها في مجتمعنا؟..

يوجد في مصر - بلا شك - توجه سائد يدفع إلى إحداث تحولات قيمة. إن هذا التوجه من شأنه أن يحدث التحول، لكن عجلة التحول وشدته يظلا مرهونين بدرجة «القصْد» الإداري في إحداثه..، وفي تقديري أن درجة القصد هذه هي المشكلة الرئيسية في كل البلدان النامية، ومنها مصر. إن ما نحاوله هنا هو الإشارة الموجزة جدا إلى بعض المعوقات التي من شأنها التأثير السلبي في عمليات تحولات القيمة، وبعد ذلك نحاول جذب الانتباه إلى مزية نعتقد أنها تمثل الركيزة الأساسية لاجتياز هذه المعوقات والتغلب عليها.

● المعوقات:

١ - مقاومة التنوع: برغم أن التنوع في الفكر وفي الإمكانيات وفي الوسائل يساعد على الدوام على التأقلم مع المتغيرات وعلى توفير القدرة

على مجابهة التحديات، فإنه يمكن - إلى حد كبير - ملاحظة انتشار موقف عام مضاد للتنوع فى مجتمعنا. هذا الموقف يلاحظ ليس فقط فى العلاقة بين الرؤساء والمرءوسين، بل وفى محدودية أنشطة العمل الجماهيرى، وفى التفاعل مع الجديد أو الآخر فى الفكر والثقافة. إن خطورة الافتقاد إلى التنوع على المستوى المجتمعى تماثل فى تقديرنا خطورة نقص المناعة على مستوى جسم الكائن الحى..

٢ - الخوف من التغيير: رغم أن التغيير سمة أساسية للعصر، فإن الإنسان فى مصر بطبيعته يخاف التغيير. قد يرجع ذلك إلى ثقافة محافظة .. أو إلى ضعف وصورية مشاركة الإنسان العادى (عضو وحدة العمل أو الجمعية الأهلية أو الحزب.. الخ) فى إحداث التغيير..

٣ - الافتقاد إلى العمل كفريق: يعد العمل كفريق أعظم إنجاز إدارى فى القرن العشرين،^(*) فالفرد يعطى أحسن ما عنده من أداء وفكر للمجموعة، والمجموعة تعطى أحسن ما عندها (من أمان وقوة وعائد ودفع) للفرد، وفى إطار هذا التفاعل الجماعى - الفردى المزدوج تتحقق الكفاءة المثلى Opt mal لوحدة العمل. إن العمل كفريق فى مصر لم يبلغ بعد المستوى اللائق بنهاية القرن العشرين، أى المستوى اللائق بالتحويلات فى سلاسل القيمة..

٤ - ضعف الرؤية الكلية: يؤدى الالتزام بالرؤية الكلية holistic إلى إمكانية استيعاب التباينات والتكاملات داخل وحدة العمل وفى المناخ

(*) ارجع إلى «الإدارة: ايدولوجية القرن الـ ٢١» فى «إدارة المعرفة: رؤية مستقبلية» - سلسلة قرأ - رقم ٦٣٧ - دار لمعارف.

المحيط بها، وكذلك القدرة على ربط المدخلات والمخرجات جميعها ببعضها البعض، وبالتالي فإن الرؤية الكلية تساعد على التفكير الاستراتيجي، وعلى تعظيم إمكانية التحول وعلى تجنب الواحدية والتعصب وقصر النظر..

٥ - استرخاء الزمن: تعتبر مشكلة طوال فترة التلكؤ ومرور الزمن بدون استفادة قصوى مشكلة مجتمعية وليست فردية حيث إحساس الفرد بالوقت هو دائما انعكاس للإنتاجية المجتمعية لكل وحدة زمن. الفرد الذي تطول معاناته في الحصول على حقه في قضية أو في علاج عضو من أسرته أو في ترقى لا ينتظر منه أن يعطى (للتحول) أحسن ما عنده في أقل زمن ممكن. إن استرخاء الزمن يجعل حياة الأفراد تبدأ وتنتهى دون إنجازات تتفق مع المعنى المطلوب لحياتهم، وفي المقابل فإن الإحساس بتقلص الزمن يحفز على ضرورة الاستفادة بكل لحظة في عمليات التحول والتقدم، وربما يمكن القول أن الاختلاف في الشعور بالزمن صار واحدا من أهم التباينات في صفات الإنسان بين المجتمعات المتقدمة والمجتمعات المتخلفة..

٦ - سلطة الفرد: من الملاحظ في هذا الشأن وجود بعض الظواهر السلبية نذكر منها ما يلي:

« أن معظم المرءوسين يعملون من خلال توجيهات رؤسائهم وليس من خلال استيعابهم لمهام العمل والإبداع في تنفيذ هذه المهام..

• أن الوضع الشائع - عمليا - في العلاقة بين المسئول ووحدة العمل هو أن الوظيفة القيادية تضيف أهمية وقيمة للفرد المسئول أكثر مما يعطى هذا الفرد لوحدة العمل من أجل التطوير والتحول الإيجابي..

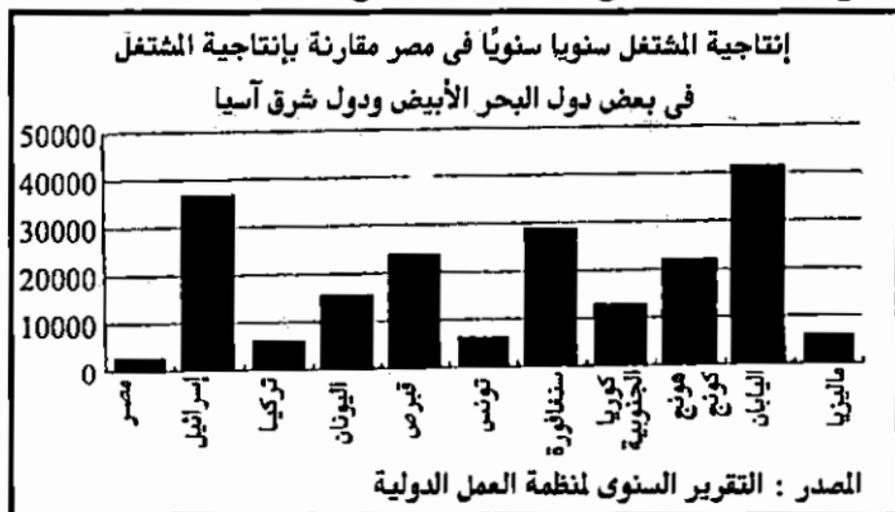
إن ذلك يعنى - على المدى الطويل - امتصاص إمكانيات وحدات العمل لصالح الأفراد المسئولين..

ه أن سلطة الفرد القائد فى الكثير من وحدات العمل صارت عند العاملين أهم من ثقافة المؤسسة، بل قد أصبحت رؤى وعلاقات وقيم رئيس العمل - فى هذه الوحدات - هى البديل لثقافة المؤسسة..

٧ - غيبة الإنسان العادى: توصلت الإدارة الحديثة إلى أن الإنسان العادى هو الوحدة الأساسية للتقدم. وبتدرج ما يتوافر لهذا الإنسان من أمان وعدالة ودرجة حرية فى الإبداع بقدر ما تتراكم المساهمات الإيجابية لأفراد المجتمع تراكماً نوعياً وكمياً يكون هو فعلاً الأساس للجودة الكلية وللتغيير والمنافسة. وفى هذا الخصوص يفضل الانتباه إلى الحقيقة مهما كانت موحشة، فالحقيقة تقول أن الإنسان العادى عندنا تأه إلى حد كبير فى مناخ علاقات الوساطة وتبادل المنفعة والذكاء الاجتماعى.. وربما يمكن القول أن الفرصة المتاحة بالكامل - بدون واسطة - للإنسان العادى فى مجتمعنا تنحصر أساساً فى إمكائتين، الأولى هى أن يظهر جودة معدنه فى وقت الأزمات الحادة المفاجئة (مثل كوارث الزلازل أو الحرائق)، والثانية هى التعبئة القومية فى المعارك التاريخية (مثل حرب أكتوبر). إن الانتباه إلى العطاء الممكن على المستوى اليومى بواسطة الإنسان المصرى العادى هو الضمان الحقيقى لتعظيم وتواصل تحولات القيمة..

٨ - الضعف الإدارى: يتمثل ذلك فى اضمحلال الامكانية المنظومية لتحويل الكفاءات والكفايات البشرية والمادية - وهى كثيرة - إلى قوة مؤثرة

فى عمليات تحول القيمة، إن هذا الضعف نتيجة طبيعية للمعوقات السبعة السابقة، وهو التفسير الرئيسى (والإجابة) للسؤال التقليدى لماذا ينجح المصرى فى الخارج أكثر جداً مما ينجح فى الداخل؟!..



المزايا والأمل:

ليست المعوقات المشار إليها معوقات ازلية. إن علاجها وارد وممكن تماماً، وذلك من خلال مزية رئيسية كبيرة، وهى التحضر الأصيل للإنسان المصرى العادى. إن الإنسان المصرى لديه تاريخ طويل فى القابلية للتنظيم والقدرة على الإبداع والرغبة فى إعطاء كل ما يملك من جهد ووقت من أجل إثبات ذاته وتقدم وطنه، إن إدراكى للتحضر العظيم للإنسان المصرى لا ينبع من شوفونية أو رومانتيكية بل لقد تعزز عندى

هذا الإدراك نتيجة مشاهدات واحتكاكات كثيرة فى العديد من بلدان العالم شرقه وغربه..

وبعد، هناك حاجة كبيرة للتعامل العلمى المنظم مع معوقات تحولات القيمة وهناك حاجة كبيرة كذلك لإدارة الامكانيات الدفينة فى الإنسان المصرى إدارة إبداعية تتناسب مع شدة التحديات، وعمق المتغيرات وسرعة التحولات..

(٧)

وجهة نظر

٤ أسس لفكر إدارى وطنى جديد

للفكر الإدارى الوطنى دور رئيسى فى ترشيد التفاعل مع إيجابيات وسلبيات ظاهرة «العولمة». إن من مهام هذا الفكر وضع الإطار المرجعى لتقييم الأداء والتقدم الوطنى فى ظل التغيرات العالمية..، ومن مهامه أيضا التعامل مع ظاهرة «التغيير فى دور الدولة»، ومع متطلبات وآليات «ترشيد الخصخصة»..، وكذلك وضع الأسس الخاصة بالتجديد الدائم للفكر الإدارى الوطنى ذاته.

بعد حوالى عامين من ظهور أزمة جنوب شرق آسيا.. وضح أن التنمية فى هذه الدول كانت - رغم عناصر إيجابية كثيرة فيها - تفتقد إلى الفكر الوطنى الذى يهدى إلى (ويصون) التفاعل الرشيد مع العولمة. لقد انزلت النمور إلى مستنقع الكوارث المالية فجأة وبطريقة فجأة دفعت الغرب إلى السخرية والتي نجد نموذجا لها فى مقال نشرته النيويورك تايمز ٩٧/٩/٢٠ للكاتب توماس فريد مان بعنوان أعذرني يا محمد كان المقال يسخر من انتقاد مهاتير محمد رئيس وزراء ماليزيا لشرور العولمة ولساندة القوى الكبرى لدور المضاربين فى أسواق العملات والأسهم فى تدمير اقتصاديات النمور وهى انتقادات وجهت أثناء الاجتماع السنوى لمجلس

محافظى البنك الدولى، وصندوق النقد الدولى فى هونج كونج (سبتمبر ٩٧) وجاء فى المقال المذكور كرد على رئيس وزراء ماليزيا عبارات منها «اعذرني يا محمد: ولكن على أى كوكب أنت تعيش أهم حقيقة حول العولة هي أن أحد لا يسيطر أيها الأبله..» وهكذا..

أطر تقييم الأداء الوطنى

إن العبرة التى يمكن أن تكتسبها شعوب الدول النامية من أحداث جنوب شرق آسيا تكون عبرة صادقة ومفيدة عندما تتخطى مجرد استيعاب الأسباب المباشرة للكارثة مثل القروض والمضاربات والاستهلاك الترفى، إلى إدراك الأهمية العملية لدور الفكر الوطنى فى ترشيد التفاعل مع إيجابيات وسلبيات العولة. إننا فى هذا الخصوص وبالنظر إلى التفاعلات فى مصر مع العولة، نحاول أن نجذب الانتباه إلى توجهات إدارية حرجة تتناقض مع متطلبات التعامل مع العولة، وكذلك مع المسار الأمثل للتنمية، وقبل ذكر هذه التوجهات الحرجة نورد الملاحظات التالية:

١ - أن «العولة» أمر واقع وهى لم تبدأ الآن فقط ولن تنتهى فى زمن قريب منظور. وبالتالي فإن التفاعل معها فى إطار استشراف وطنى طويل المدى هو الأمر الأكثر جدوى للحاضر والمستقبل من مجرد حصر هذا التفاعل فى إطار ذرائعى نفعى ضيق من منظور الفعل المباشر ورد الفعل المحدود.

٢ - أن دور الدولة فى ظل العولة فى المدى الزمنى المنظور يتحول ويتبدل، لكنه لا يختفى ولا يتقلص..

٣ - أن الخصخصة وسيلة لتحقيق أداء أفضل، وليست أمرا مقصورا لذاته.

٤ - أن الإدارة الحديثة طريق حقيقى لتعظيم قدرة أى مجتمع على حسن التعامل مع تحديات ومتطلبات العولة.

٥ - أن الإطار المرجعى لتقييم الأداء والتقدم الوطنى فى ظل العولة يتشكل من:

(أ) قدر الهدف (أو الطموح) الوطنى كيفا وكما..

(ب) المقارنة باستمرار مع مسارات وخبرات وطموحات الشعوب الأخرى..

(ج) مستوى الرضا الوطنى العام.

وفى هذا الصدد لا ترقى التقييمات الصادرة عنا بواسطة آخرين (المعاهد والمؤسسات والمكاتب الأجنبية) عن مجرد الأهمية الثانوية وذلك بالمقارنة بالأهمية الأساسية للإطار المرجعى السابق الإشارة إليه. وهنا من المهم أن نأخذ فى الحسبان أن التقييمات التى صدرت عن مؤسسات الغرب بشأن التنمية فى دول جنوب شرق آسيا قبل بدء موجة الكوارث المالية الأخيرة كانت متفائلة، ولم تنطرق إلى ذكر السلبيات الجسيمة أو إلى توقعات لكوارث ما..

توجهات حرجة

وأما عن التوجهات الإدارية الحرجة التى نود طرحها فإنه يمكن تصنيفها إلى ثلاث نقاط رئيسية نذكرها بإيجاز كما يلى:

أولاً: شدة هيمنة الإدارة المركزية للحكومة: رغم المتغيرات والخصائص الجديدة المصاحبة للعمولة مثل سرعة الاتصال وسرعة التغيير في المنتجات والخدمات..، مما يولد - وباطراد - الحاجة إلى التطوير السريع والمتواصل، ومن ثم الحاجة إلى اللامركزية في صنع واتخاذ ومتابعة القرار، إلا أن المشاهد أن الإدارة في مصر - رغم بعض الإيجابيات - تتعاطم مركزية في الآونة الأخيرة، سواء على مستوى مجلس الوزراء أو على مستوى الوزارات، وهو اتجاه عكسي تماماً أو هو عودة للوراء بالنسبة لمستجدات الإدارة في العالم، ومن الأمثلة على تعاطم مركزية الإدارة تشير إلى ما يلي:

● عقد اجتماع على مستوى مجلس الوزراء (المجموعة الاقتصادية الوزارية) بقيادة رئيس المجلس للمناقشة واتخاذ القرار بشأن حل مشكلات إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة الخاصة بقطاع النسيج ذلك بينما من المفترض أن يكون في وسع الجمعية العمومية للشركة التابعة أو رئاسة الشركة القابضة أو جمعيتها العمومية حل المشكلات سواء بذواتهم أو الاتصال بالوزارات المختلفة (إذا لزم الأمر)..

● ظاهرة استمرار وجود مشكلات فردية أو جماعية لا تجد حلاً إلا من خلال سلطة أعلى مسئول في الحكومة وهي مشكلات تختص بمجالات عديدة مثل الضرائب والسفر للعلاج . الخ، وقد امتدت مؤخراً إلى النوادي والكرة.

● بلوغ مركزية الإدارة ما قد يعتبر «تطرفاً» بالقياس إلى معايير ومواصفات زمن العوامة وهو التصرف في أعمال ومستقبل حجم كبير من الشركات (قطاع الأعمال) من خلال نسيج ومنظور إدارى أحادى من الناحيتين القيادية والفنية، وذلك رغم العدد الهائل لهذه الشركات (فى الأصل أكثر من ثلاثمائة شركة تابعة) ورغم تنوعها إلى ١٦ شركة قابضة متباينة تماماً فى أنشطتها الصناعية والتجارية، وكذلك رغم التنوع الداخلى لأعمال كل شركة قابضة على حدة.

ثانياً: ممارسة الخصخصة من منظور مالى صرف. وإذا كنا قد أشرنا من قبل إلى أن الخصخصة وسيلة لتحقيق أداء أفضل، فإن الخصخصة الجارية فى مصر تقوم فى الأساس وربما بشكل كلى. على الإجراءات المالية الخاصة بالبيع وتغفل أمرين عظيمين هما التطوير الإدارى والتغيير التكنولوجى. لقد بلغ هذا التوجه قمة الصراحة فى قرار اللجنة الوزارية العليا للخصخصة باللجوء إلى «مروجين محترفين» لبيع الشركات العامة (الأهرام ٩٨/٨/٢٠) وليس للجوء إلى محترفين فى التطوير الإدارى أو التغيير التكنولوجى.

إن تركيز عمليات الخصخصة على الإصلاح المالى - والبيع - فى غيبة توافق استراتيجى مع كل من إصلاح إدارى حقيقى وتطوير تكنولوجى فاعل، هو أمر تصحبه سلبيات لها مخاطرها، وهذه السلبيات لا تتعلق فقط بكفاءة التطوير ومستقبله، أو المسار الاجتماعى الخاص بانتقال الملكية ونشوء القيم وإصابة الطبقة الوسطى بخلل، أو حتى بتجاهل النظريات الاقتصادية الحديثة الخاصة بالنمو، وإنما هى تتعلق - على المدى البعيد - بمتطلبات الأمن القومى.

وليس سرا - كمثال - أن إحدى الشركات الاستثمارية المنشأة كاستثمار مصرى أجنبى مشترك (من خلال القطاع العام) قد تحولت ملكيتها مؤخرا بانكامل إلى شركة أجنبية تماما - كما لم يكن أمرا بسيطا ذلك الاندهاش العام من تصريح وزير لمالية والخاص بأن الحكومة تبحث عن شركة أجنبية لإدارة الجمارك المصرية. إن الإصلاح المالى أمر مهم ولازم لكنه ليس الإصلاح كله، وليس أول مراحل الإصلاح. إن الإدارة الحديثة والتحالفات الوطنية - وطنية، والوطنية - أجنبية، ونقل واستيعاب وتطوير التكنولوجيا هى ركائز أساسية للتطوير الحقيقى وللخصخصة الوضوية التى تهدف إلى دفع وتقوية النسيج الوطنى والإمكانات الوطنية فى الإنتاج والخدمات. وربما يمكن إدراك مدى سيطرة المنظور الأحادى المركزى لعملية الخصخصة عند التفحص المتعمق لتصريح مسئول فى وزارة قطاع الأعمال يقول فيه: يتم حاليا دراسة إنشاء شركة جديدة أو كيان لتولى مهمة إعادة هيكلة شركات قطاع الأعمال يبلغ عددها ١٣٠ شركة تبلغ قيمتها الدفترية ٩٠ مليار جنيه. (الأهرام ١٢/٢٢ ٩٧).

ثالثا: مشكلات فى اختيار القيادات. إن اختيار القيادات فى مصر أمر يستحق الاهتمام البالغ والتفصلى ويتعدى موضوع وحجم المقال الحالى، لكننا هنا نكتفى بالتنويه إلى بعض الاعتبارات والأفكار والمعالجات الأساسية فى هذا الموضوع.

١ - أن متغيرات العولمة تتطلب تغييرات جذرية فى الإدارة وهذه الأخيرة لا يمكن أن تحدث دون تطوير فى الاعتبارات والطرق الخاصة باختيار القيادات.

٢ - أن المعالجة الفكرية للحاجة والأهمية بخصوص تحديث وتطوير عمليات اختيار القيادات فى مصر قد بلغت الذروة فى كتابات المفكرين بعد حادث الأقصر وقد أوضحت هذه الكتابات الحاجة لأن يمتد التغيير فى اختيار القيادات إلى كافة المجالات وليس فقط الشرطة.

وربما تكون من أهم الإشارات فى هذا الخصوص إشارة الأستاذ السيد يسين إلى أن هناك حاجة شديدة لتغيير دماء النخبة السياسية والإدارية والفنية المصرية ولا ينبغى فى هذا المجال إطلاقا التعلل بأهمية الإبقاء على القيادات القديمة المتجمدة بحجة ضرورة الحفاظ على الاستقرار لأن الإبقاء على القيادات لن يؤدى الا إلى الجمود.

وجدير بالذكر أن الحاجة إلى التغيير فى أساليب اختيار القيادات كان قد سبق الإلحاح عليها فى العديد من الكتابات حتى قبل حادث الأقصر (التغيير كأداة استقرار - الأهرام ٩٦/١/٤) وقد تمثل أبلغ وأعمق انتباه فى هذا الشأن فى اطروحات وردت فى الكتاب المهم الذى حرره د. أسامة الباز عام ١٩٩٦. «مصر فى القرن الـ ٢١: الآمال والتحديات»، ومن ذلك توقع حركات احتجاجية متعددة يقوم بها الشباب.. ومن ذلك أيضا تحسب أن تلجأ هذه الحركات لاستخدام العنف، إحساسا منها بأن جمود الأجيال القديمة هو الحاجز الأصم الذى يمنع تحويل المجتمع إلى مجتمع يسوده العدل ويعطى المجال للفرص المتكافئة (صفحة ١١٢).

ويمكن القول بأن الجمود فى اختيار القيادات هو سبب ونتيجة فى نفس الوقت للتوجهين الأول والثانى (مركزية الإدارة - المنظور المالى للخصخصة).

منطلقات التجديد

نعتقد أن الإدارة فى مصر فى حاجة إلى منحى جديد ينطلق من :

- ١ - إدراك الدور العظيم الذى يمكن أن تلعبه الإدارة كوسيلة عبقرية لاكتشاف وصنع وإنجاز فرص اللحاق بالتنافسية الدولية.
 - ٢ -- اعتماد أكبر على المعرفة الحديثة المتجددة فى تطوير كل من الإدارة العامة فى الدولة، وكذلك إدارة لأعمال فى جميع وحدات العمل (عام وخاص).
 - ٣ - درجة أعلى من التوافق والتواصل واللامركزية بين متطلبات وأمور كل من الإدارة العامة وإدارة الأعمال..
 - ٤ - استكشاف واتخاذ كل الوسائل والترتيبات والإصلاحات والتغييرات الإدارية الممكنة بهدف دفع وتمكين الإنسان العادى من استخراج وتوظيف أحسن ما لديه من إمكانيات ورؤى وطموحات من أجل نفسه ومن أجل مصالح المجتمع.
- أن الحاجة إلى فكر إدارى وطنى جديد تقوم على أمرين أساسيين :
الأول هو إدراك قدر التطورات الهائلة الممكنة فى فاعلية الإمكانيات المصرية والبشرية والمادية عند عمل تصحيح أمثل للأداء الإدارى.
والثانى هو القناعة بإمكانية إدخال الإدارة الحديثة إلى مجريات الأمور فى مصر فى إطار من الرعاية والدفع من القيادة السياسية للدولة والإدارة التنفيذية للحكومة.