

(ب) الاعتماد المكثف على الموظفين من غير أبناء البلاد في وظائف إدارية عادية (غير وظائف التخصص الدقيق والخبرة) يؤدي إلى عدم استقرار العمل الإداري لوجود احتمالات التغيير والتبديل في هؤلاء .

في مقابل هاتين النتيجتين ونظراً لأن عائد التعليم لا يظهر إلا في الأجل الطويل قد يكون هناك إغراء بأن يقبل المواطن قبل استكمال تعليمه العمل الحكومي الذي يهيئ له دخل ثابت مرتفع نسبياً مع احتمال الرقبة السريعة (ليحل مكان غير مواطن) ١٤ يفقد البلاد أعداداً كبيرة ومتزايدة من التلاميذ المتجهين للتعليم . كما قد يؤدي ذلك إلى اعتبار الرقبة حق مواطن وليس حق كفاءة .

نتائج

في الصفحات السابقة أشرنا بإيجاز إلى ثلاث نماذج في إدارة التنمية والإصلاح الإداري وإذا كان لنا أن نطرح بعض النتائج للمزيد من المناقشة فإننا نود طرح خمسة نتائج لها في اعتقادنا أولوية للمزيد من الدراسة والبحث .

تتعلق النتيجة الأولى بالطبيعة المتعددة للمشكلة في إدارة التنمية. أن « المشكلة » هنا وفي دراسة إدارة التنمية هي مجموعة من المدخلات البيئية التي لا تتعدد فقط وإنما تختلف ترتيبات ألويات خطورتها - في مصر والهند يكون النقص في الموارد المالية على رأس المشكلات بينما في دولة الإمارات حيث لا وجود لذلك النقص تصبح القضية نقص في الموارد البشرية وقد تكون مشكلة نقص الموارد البشرية ذات وجود قائم في مصر والهند ولكن لا بنفس الحدة التي تظهر بها في دولة الامارات ولا بنفس الشكل . إن القضية التي تواجه إدارة التنمية ليست مشكلة نقص في بعض الموارد ولكنها مشكلة عدم ملائمة المدخلات لمطلوبات نظام إدارة التنمية .

وينقلنا ذلك إلى النتيجة الثانية وهي أن السياسة العامة مطالبة كمدخل أساسي في إدارة التنمية أن تصحح الخلل الواضح في نظام المدخلات : بمعنى أدق مطالبة بتخفيف التأثيرات الضارة للمدخلات البيئية - إن السياسة العامة في هذا الصدد مطالبة بأن تكون أكثر من مجموعة شعارات عديمة القيمة بل لابد أن تعكس إحساساً موضوعياً بالأوضاع الاجتماعية السائدة والمعادية لنظام إدارة التنمية ، قادرة في ذات الوقت على التعبير عن عملية مواجهة تلك الأوضاع وتغييرها . إن السياسة العامة مطالبة على سبيل المثال لا الحصر :

● التعبير عن القدوة القيادية في التغيير ، في مجالات ترشيد القيم الاجتماعية وتوجيهها لصالح التنمية .

● التعبير عن أقصى الكفاءة في تحديد أولويات العمل على ضوء مشاكل الندرة في الموارد (المالية - البشرية) .

● تنمية حركة المشاركة الشعبية الجادة في إدارة التنمية بتوسيع قاعدة صنع واتخاذ القرارات .

والنتيجة الثالثة - ترتبط كذلك بمهام السياسة العامة في مجال من أهم المجالات ، نعى بذلك مجال ما أسميناه المداخلات الإحلالية (التقدم العلمى والتكنولوجى) - أن السياسة العامة مطالبة بأن نعى - وأن تعبر عن ذلك الوعى - أهمية التقدم العلمى والتكنولوجى أولاً في مجال تخفيف التأثيرات الضارة للمدخلات البيئية وثانياً في مجال إدارة التنمية ذاته (١) .

لقد ثبت أن الإنعاش الإقتصادى يتوقف في الوقت الحالى على انتشار العلوم والتكنولوجيا وفي هذا المجال فإن نماذجنا تقدم قصور في تنهم هذه الحقائق فباستثناء الإمارات - العربية حيث تتطور المؤسسات التعليمية وحيث يسمح نظامها الإقتصادى باستيراد التكنولوجيا لا يظهر الاهتمام اللازم بالتعليم والتقدم العلمى في نماذج الدراسة (٢) وبالنسبة لاستيراد التكنولوجيا ، فلا يبدو أن هناك استعداداً كبيراً لاستخدامها بواسطة مؤسسات أو أفراد محليين (٣) .

أضف إلى ذلك ما تشير إليه إحصاءات اليونسكو من تسرب العقول من الدول النامية ومنها مصر والهند وهى ظاهرة تعكس عدم الاهتمام في علاج قضية التقدم العلمى والتكنولوجى بمحاولة استئصال جذورها (٤) .

النتيجة الرابعة : علاوة على التزام السياسة العامة في الدول النامية بأن نعى وتنفذ هذا الوعى في مجال بناء سياسات لإدارة التنمية قادرة على علاج الخلل التاريخى في نظام المداخلات فإنها مطالبة كذلك بتنظيم عناصر المشورة وفق الأسلوب العلمى . وإن نكرر للقارئ ماذا نقصد بالأسلوب العلمى في التنظيم وبالنسبة لعناصر المشورة بالذات (٥) ولكن نشير إلى ملاحظة أساسية تتعلق بضرورة وأهمية إعطاء عناصر القيادة إمكانية تقديم الدراسة الموضوعية لعناصر

(١) راجع :

د . جلال أمين : بعض مشكلات العمل والسكان في البلاد العربية - مصر المعاصرة أبريل

سنة ١٩٧١ .

كذلك : د . ملاك جرجس - مرجع سابق (في جمود نظام التعليم المصرى)

(٢) المرجع السابق

(٣) المرجع السابق

(٤) فقدت مصر والدول العربية أكثر من ٦ آلاف فني ومهني في خمس سنوات فقط كان أكثر

من ١٧٠٠ منهم من مصر فقط منهم ٧٠ ٪ من حملة الدكتوراه في الهندسة والعلوم -

المرجع السابق

(٥) يراجع الفصل الثامن

المشورة - أن عناصر المشورة يمكن أن تتحول إلى أدوات تبرير « لغايات أو شعارات » وهذا أخطر ما يصيب إدارة التنمية والإصلاح الإدارى. وقد تكون هذه الملاحظة مرتبطة بطبيعة الإطار الثقافى لعمل الإدارة ولكن إذا تساءلنا من أين نبدأ العلاج - إذا أردنا علاج - فلا بد أن تكون نقطة البدء من وعى عناصر القيادة وحسن إدراكها وتقانيها .

النتيجة الخامسة والأخيرة تتعلق بأساليب عمل عناصر الإصلاح الإدارى وضرورة ابتعاده عن الأساليب التقليدية كتعديل القوانين مثلاً فى دولة الإمارات أو التدريب فى مصر والهند واستخدامها بدلاً لذلك الأسلوب الحديث القائم على البحث الميدانى فى المشكلات ووضع الحلول من واقع العمل ذاته والنظر إلى الإصلاح الإدارى كعمل متكامل تتضافر فيه عدة أساليب علمية فى مخططات متناسقة توصل إلى أهداف الإصلاح - وكل ذلك فى إطار تقدير دقيق لأهمية التعاون مع أجهزة التنفيذ وعدم اعتبار الإصلاح الإدارى من أعمال الخبرات ذات السرية التى لا يجب أن يعلن عنها إلا بعد الوصول إلى قرارات فيها . إن الإصلاح يجب أن ينبع من وحدات التنفيذ ويعبر بذلك عن احتياجات العمل الحقيقية ومن هنا فقط نضمن له الفعالية فى التنفيذ .

وهذا كله يجعل قضية الإصلاح الإدارى هى قضية المصلح القادر على رؤية أمثال هذه الحقائق ، القادر على : -

- التعامل مع خبرات متعددة لأن الإصلاح عملية متعددة الجوانب .
- التعامل مع المنفذين لأن الإصلاح هو تعبير عن إرادة التنفيذ .
- عدم التعصب لوجهة نظره أو لمدرسته لأن الإصلاح هو وجهات نظر ومدارس متعددة .

* * *

تم إيداع هذا المصنف بدار الكتب والوثائق القومية

تحت رقم ١٩٧٤/٥٢٣٢

مطابع دار المعارف بمصر - ١٩٧٤

٣/٧٤/٢٤