

الثاني عشر:-

التوصيات

١) تطوير التنظيمات الحالية وتبسيط أساليب وإجراءات وطرق العمل، والتطوير الإداري لمختلف جوانب العملية الإدارية ويشمل ذلك:



أ. تحديد الشكل

التنظيمي الأفضل

للوحدات الإدارية

ب. تحديد الصيغة

التنظيمية الملائمة

لتلك الوحدات

وذلك من خلال تقسيم العمل ، تحديد الاختصاصات ، تحديد الوظائف التي ستنهض بتلك الاختصاصات ، وتحديد العلاقات التنظيمية وعلاقات العمل ، وتحديد خطوط السلطة والمسئولية ووسائل الاتصال وحدود المركزية واللامركزية ، وما إلى ذلك من أبعاد تنظيمية ، إضافة لنشر الوعي التنظيمي بين صفوف الإداريين التنفيذيين.

٢) تطوير العنصر البشري ويشمل ذلك:

- تطبيق أسس سليمة لاختيار الموظفين وتحديد المؤهلات والخبرات اللازم توفرها لشغل الوظائف، وبالنسبة للقيادات الإدارية لا بد من اختيار العناصر الجيدة والكفاءة والتي تتوفر لديها المهارات، والقدرة على تحليل المشاكل الإدارية.
 - تطبيق أسس سليمة موضوعية للترقية من مستوى وظيفي معين إلى مستوى أعلى يحدد له أجر أعلى ومكانه وظيفية عالية.
 - تطبيق أسس سليمة لتدريب الموظفين ورفع كفاءتهم واستمرارية التدريب طوال سنوات عملهم، وذلك حتى يصبحوا قادرين على مواجهة تحديات الإدارة والتجديد والابتكار.
- ٣) إجراء مسوحات خاصة بالتنظيمات الإدارية داخل الجهات والقيام بعملية التحليل، واقتراح تطوير هذه الهياكل وترتيب وتوصيف الوظائف ومتابعة تنفيذ ذلك من قبل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

٤) إعادة النظر فى القوانين واللوائح المنظمة للعمل فى مختلف أجهزة الدولة ، وبصفة خاصة القوانين التى وضعت فى ظل ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية مختلفة؛ لأن هذه القوانين تتعارض فى كثير من الأحيان مع متطلبات الإصلاح الاقتصادى حيث أن كثيراً منها يعوق حركة الإنتاج والادخار والاستثمار والتجارة.

٥) إعادة تنظيم الجهاز الإدارى للدولة للحد من تضخمه وتخفيف حدة البيروقراطية العقيمة ، وتبسيط الإجراءات الإدارية الخاصة بالمعاملات المختلفة، وعدم تكبير الوحدات الإدارية التى تتعامل مع الجمهور بالقوانين والنظم واللوائح المتعددة والمعقدة .

٦) ضرورة الارتقاء بالأسلوب الذى تقدم به الخدمة الإدارية للمواطن بحيث يشعر بكرامته وآدميته وأهميته ، ومن ثم يتولد لديه الشعور بالانتماء ، مما يجعله يتجاوب مع متطلبات برنامج الإصلاح الاقتصادى.

- ولتحقيق الإصلاح الإدارى لابد من الحد من ظاهرة العجز فى قيادات الصف الثانى؛ تلك الظاهرة التى اتسعت فى السنوات الأخيرة وأصبحت تشمل العديد من القطاعات الإنتاجية والخدمية ، وتزايدت حدتها بشكل كبير.
- وإذا كان مستوى الأداء فى أى وحدة إنتاجية أو خدمية يتوقف أساساً على من يشغلون المناصب القيادية، فإن الأمر يستدعى اختيار هؤلاء طبقاً لأسس موضوعية تخضع لمعايير الحيدة التامة وتسقط معيار الأقدمية المطلقة، كما أن تقييم من يشغلون المناصب القيادية، لا يجب أن يقتصر على ما يبديه الرؤساء من آراء، لا تخرج فى معظم الأحيان عن العبارات الإنشائية، وإنما يجب أن يتم التقييم من خلال اختبارات للقدرات تبين مدى القدرة على اتخاذ القرار وقيادة الأفراد وحل المشكلات، وكذلك من خلال دورات تدريبية تتفق مع متطلبات الوظيفة القيادية.

٧) التوجه نحو حكومة ذكية تعتمد علي قواعد البيانات وربط كل جهة بالجهات التابعة لها إلكترونياً وتنفيذ دورات العمل إلكترونياً وربط الجهات مع بعضها على أن يكون هذا العمل في إطار رؤية إستراتيجية شاملة للدولة بالكامل، ويتم تنفيذها على مراحل للوصول إلى حكومة إلكترونية تقدم خدماتها إلكترونياً، وتنفيذ أعمالها إلكترونياً.

٨) بناء آلية لتقويم الأداء لوحداث الجهاز الإداري للدولة ومتابعة تنفيذ الخطط التنفيذية والبرامج والأنشطة على جميع المستويات وتقوم الأداء، بالمقارنة بالأهداف على جميع المستويات الإدارية والمالية والتسويقية والإنتاجية.

٩) التحول إلى موازنة البرامج والأداء، بدلا من موازنة الأبواب والبنود.

١٠) تطوير قانون التأمينات والمعاشات.