**الترهل الوظيفي في الجهاز الحكومي المصري - الجزء الأول**

**العنصر البشري والتدريب وخطة التدريب التحويلي**

**دكتور**

**عبدالرحيم محمد**

**مسشتار التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي**

**drabdo68@yahoo.com**

**يعتبر الجهاز الحكومي المصري أقوى جهاز إداري في العالم العربي  ويتمتع هذا الجهاز بإمكانيات غير موجودة في أى جهاز أخر ويأتي على رأسها العنصر البشري الذي هو اساس العمل في أى جهاز إداري ،  والعنصر البشري يمثل مشكلة كبيرة  للأجهزة الحكومية الأخرى لعدم وجود عنصر بشري مؤهل  قادر على إدارة المنظومة الإدارية. ولكن المشكلة في الجهاز الحكومي المصري أن يضم أكثر من 6 مليون موظف وهذا عدد رهيب  وفي  ظل هذا العدد يفترض أن تكون الخدمة على درجة عالية من الجودة ولكن للأسف هناك تدني في مستوى الخدمات يصيب الإنسان بالحزن والإحباط وخاصة عندما نقارن الخدمات التي يقدمها الجهاز الحكومي المصري بالخدمات التي تقدمها الأجهزة العربية الأخرى  التي ساهم الجهاز الحكومي المصري في إنشائها بل أن معظم من يديرون هذه الأجهزة من الجهاز الحكومي المصري ولكن يبدو أن زيادة العدد أدت إلى سوء الخدمات وتدني الجودة، ولحل هذا المشكلة يجب إعادة تدريب وتأهيل العاملين في الجهاز الحكومي المصري بطريقة مختلفة أو بمعنى أخر  عمل تدريب تحويلي حتى يمكن الاستفادة من الإمكانيات والقدرات الموجودة في الجهاز الإداري وعدم الإضرار بحقوق العاملين وتمثل  عناصر الخطة في التي**

**اولا: حصر التخصصات الموجودة بالجهاز الحكومي المصري والأعداد الموجودة في كل تخصص**

**ثانيا: تحديد العجز والفائض في مختلف القطاعات**

**ثالثا:  تحديد العناصر المطلوب تدريبها من الفائض لسد العجز في المناطق الآخرى وتشجيع  الموظفين على الالتحاق بالبرامج التدريبية  وتحديد امتيازات لمن يلتحق بهذه البرامج على أن يكونن التدريب على تخصصات بعينها وترك حرية للموظفين لكي يختاروا التخصصات التي يمكن تدريبهم عليها للتحول في العمل في مجال أخر غير المجال الحالي.**

**رابعا: تأهيل الجهات المسئولة عن التدريب في الجهاز الحكومي والتركيز على التدريب الذي يلبي احتياجات العمل وليس التدريب من أجل التدريب كما هو موجود في غالبية القطاعات**

**خامسا: إعداد مدربين لديهم القدرة على تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة عالية من الكفاءة والاستعانة بمن لديهم المؤهلات العلمية والملمين بالأساليب الحديثة في التدريب والخبرة العملية وليس الأكاديمية فقط مع التركيز على التجارب والتطبيقات العملية فيث إعادة تأهيل العنصر البشري في القطاع الحكومي .**

**سادسا: وهذه نقطة إضافية والهدف منها تخفيض عدد العنصر البشري في القطاع الحكومي بهدف  زيادة كفاءة الجهاز الحكومي حيث انخفاض العدد سوف يؤدى إلى زيادة كفاءة العمل من حيث التركيز على التدريب بشكل افضل وتحسين رواتب الموظفين والاعتماد على التكنولوجيا بشكل كبير وهذه الجزئية تركز على**

**- إتاحة الفرصة لمن يريد التقاعد  المبكر مع صرف مبلغ مناسب  ومساعدته في عمل مشروعات خاصة تسهم بشكل كبير في خدمة الدولة**

**- أيضا إتاحة الفرصة لمن يريد الإستقالة من القطاع الحكومي والعمل به بنظام التعاقد براتب أكبر لمدة محددة قد تكون ثلاث سنوات بعدها يمكن أن يستمر في القطاع الحكومي أو يتم الاستغناء عنه  هذا الأسلوب يشجع الموظف على بذل المزيد من الجهد من أجل ضمان الاستمرارية في العمل  وبالتالي تحسين جودة الأداء**

**سابعا:** **يتم تنفيذ هذه الخطة بشكل تدريجي على مدار ثلاث سنوات يمكن البدء ببعض القطاعات التي بها أعداد كبيرة من الموظفين تحتاج إلى تدريب تحويلي  وفي نفس الوقت تقديم مقترح التقاعد المبكر والإسقالة من الجهاز الحكومي والعمل بنظام التعاقد.**

**هذه مجرد أفكار تحتاج إلى وضع خطة تفصيلية لتنفيذها وهى من شانها حل جزء من مشكلة الجهاز الحكومي المصري وتحويل المشكلات التي يعاني منها إلى فرص**