«الرياض» تستطلع الاهتمام الوطني بضرورة إصلاح الجهاز الحكومي

في خطابي الأمير عبدالله والأمير سلطان: الإصلاح الإداري ذروة اهتمام الدولة

تحول خطاب سمو ولي العهد إلى (برنامج عمل) ومعيار للمحاسبة استجابة واقعية لإصلاح الجهاز الحكومي

■ الخطابان المتبادلان بين سمو ولي العهد وسمو النائب الثاني حملا مضامنين وطنية وأخلاقية تؤسس لتوجهات جادة لرفع كفاءة أداء الجهاز الحكومي بعد أن تبلورت قناعات جديدة لدى الناس بأن معطيات الإصلاحات الرئيسية التي أدخلتها الدولة عبر تطوير الأنظمة وإنشاء هيئات ومجالس جديدة مع تبني برنامج للتخصيص لم تؤت الثمار المباشرة التي تلمسها الناس في حياتهم اليومية وفي تعاملاتهم مع الجهاز الحكومي.

الخطابان حدثان اجتماعيان وسياسيان وهما مؤشران على أن القضايا الأساسية التي يطرحها الناس عن حياتهم اليومية ومستقبلهم ليست إشكالات مغيبة أو متجاهلة في أولويات الدولة وهذا ما لمسه الناس في رسالة سمو ولي العهد التي تضمنت رؤية سياسية وكذلك في تأكيدات سمو النائب الثاني على أن هذه الرؤية سوف تتحول إلى (برنامج عمل) ومعياراً للمحاسبة.

وتحول خطاب سمو ولي العهد إلى برنامج عمل هو ما أكد على أهميته المشاركون في حوارنا اليوم، إذ يرون أن مواصلة الإصلاح الإداري عبر آلية عمل منظمة هو الذي يترجم رؤية القيادة وقلقها من المشكلات القائمة التي يلمسها الناس في أداء الجهاز الحكومي حيث التأخر في تقديم الخدمة وإضاعة الحقوق، وأيضاً المبالغة في الصرف وتجاوز الاعتمادات.

مداخلات ضيوفنا قدمت أيضاً إسهامات فنية موضوعية لكيفية تحقيق تطلعات القيادة السياسية من آفاق الإصلاح الحكومي حتى تأخذ أبعادها الإنسانية والوطنية، والشيء الايجابي الذي يعكس الإحساس المشترك بين الناس والقيادة، هو أن هذه الملاحظات جاءت استكمالا لمنهج المكاشفة والمصارحة الذي يقوده ويؤكد عليه سمو الأمير عبدالله وسمو الأمير سلطان، وهذا ما نحتاجه حتى نضمن لمجتمعنا تدعيم استقراره الأمني والاجتماعي الذي هو رأس مالنا الكبير الذي نستثمره دائماً في مسيرتنا الوطنية في أفراحها ومسراتها أو عندما تدلهم الأمور وتكون الوحدة الوطنية أمام امتحان جديد.

■ «الرياض»: في الخطابين المتبادلين بين سمو ولي العهد والأمير سلطان حول أهمية وضرورة تفعيل أداء الجهاز الحكومي ثمة رسالة مهمة وهي خشية الأمير عبدالله والأمير سلطان من تحول دور الجهاز الحكومي مما يجعله عائقاً للتنمية وتطور البلد وسبباً لضياع حقوق الناس واشكالية في حياتهم اليومية، كيف ترون مضامين هذين الخطابين؟

د. عبدالله القويز: عندما قرأت الخطابين وجدت ان هناك احساساً على أعلى المستويات، وذلك بأن هناك قصوراً بأجهزة الدولة، وأشار الخطابان وبالذات خطاب صاحب السمو الأمير عبدالله إلى وجود فساد ويجب محاربته، ووجه الخطابان إلى ضرورة إعادة الحياة والنشاط والحيوية إلى الجهاز الإداري. وفي اعتقادي ان هذا له مضامين كثيرة وله أبعاد كبيرة وأيضاً له جوانب بعيدة، من أهم الأشياء التي يجب ان تكون واضحة أمام المسؤول مهما كان موقعه لابد من ان يكون هناك فصل بين ما يخص الدولة وبين ما يخص الفرد. وان الدولة هي جهاز واحد وليست محميات. وليس ان الوزارة إمكاناتها أو مسؤولياتها هي في حدود الموارد المتاحة لتلك الوزارة وانما ينبغي ان ينظر المسؤول إلى موارد الدولة ككل. وكذلك لفت نظري في موضوع الخطابين بأنه مناشدة وأهدافها نبيلة وتوجهاتها سامية، لكن خوفنا من موضوع المناشدة هو ان أكبر دليل في موضوع المناشدة والترغيب والترهيب والجنة والنار هو القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، ومع ذلك ومع وجود هذا المصدر نجد بأنه لا يزال هناك عدم احترام للمسؤولية ولا يزال هناك فساد.. والخ. وبالتالي لابد من وجود قواعد للعمل ولابد من وجود عقاب. لذا أجد من أجل ان تتحول هذه المناشدة إلى قواعد عمل لابد من وجود تعليمات ودليل عمل للدولة، فلكل الشركات هناك دليل يبين لموظفيها ما الذي يجب ان تعمله والذي لا تعمله، ويكون ذلك مقترناً بالعقاب وتكون هناك جهة مسؤولة عن إصدار هذا الدليل وتحديثه من وقت إلى آخر وتطوره أسوة بما هو موجود في جميع الشركات. وأيضا عندما نأتي إلى موضوع قضايا الشراء والمقاولات وما يحدث فيها من تجاوزات نجد إن كل وزارة تقوم بعملية الشراء مباشرة، وقد تكون هناك تجاوزات. بينما المفروض ان تكون هناك جهة مركزية تلتزم بموضوع الشراء وتضع على كل قطعة رقماً مركزياً ويوزع كتلوج على الوزارات كل يطلب حسب احتياجاته. فتطلب منه ما تشاء. وأعتقد في هذا المجال أيضاً لا بد من تفعيل ديوان المراقبة الذي يعتبر جهازاً أنشئ من أجل المراقبة، ولكن الملاحظ ان ملاحظات ديوان المراقبة لا تأتي إلا بعد ثلاث أو أربع سنوات عندما تنتهي الأمور.

وأيضاً في موضوع تفعيل الأجهزة الحكومية يجب ان يكون هناك نوع من اللامركزية في قضية المقاولات، أي إذا كانت هناك مدرسة في طور الإنشاء في الجنوب يجب ان يكون المقاول في نفس المنطقة وليس ان يكون في الرياض حتى لا تكون الفوائد محصورة على المدن الكبيرة.

والنقطة الأخرى هي أنني أشرت إلى موضوع المواصفات ولابد من وضعها، لكن المواصفات عادة يضعها المقاول، أو بالتعاون ما بين المقاول والجهة صاحبة الشأن. فتكون مصممة على حسب رغبة المقاول، وفي هذه الحالة لابد من الاستفادة من جهات الاختصاص في البنك الدولي على سبيل المثال، أو في منظمة الأمم المتحدة، وأيضاً لابد من تطوير وزارة الأشغال العامة حتى إذا لم تستطع القيام بالعمليات الإنشائية كلها على الأقل ان تضع المواصفات وتحدد تقديرات التكلفة. وأيضاً الملاحظ لعمليات السعر نجد ان التعليمات توجه إلى أخذ أقل السعر وطبعاً ذلك في غياب جهة لاتحدد المواصفات حيث يكون التوجه هو قبول السعر هو الأقل وليس بالضرورة ان السعر الاقل هو الافضل.

وفي هذه النقطة أود ان أتطرق إلى الموضوع الذي لاحظناه في السنوات الأخيرة وهو أنه نتيجة لتذبذب دخل الدولة بسبب أسعار البترول يكون هناك تأخر في عمل المقاول مما يضطره إلى ان يموّل نفسه عن طريق البنوك وتتراكم عليه الديون، والدولة لا تدفع له في الوقت المحدد وبالتالي الكثير من شركات المقاولات التي كنا نفخر بها نجد أنها ستختفي نتيجة للضغط الذي ينتج عن عدم جدولة الاحتياجات النقدية بما يراعي العقد الذي ارتبطت به الدولة مع هذا المقاول، لذلك نجد ان المعدات المستعملة لدينا أكبر مخزون من المعدات المستعملة والتي تباع بأرخص الأثمان مما يشكل خسارة وطنية، وذلك كله نتيجة لعدم كفاءة الحكومة.

والذي يُلام في ذلك هو الحكومة وليس المقاول. ومن الأمثلة الأخرى هناك بعض الدوائر التي تقول إذا كانت المقاولات تتم من خلال سنتين فنحن نريدها خلال سنة، فعند ذلك تتضخم التكلفة على الدولة نتيجة الطلب المستعجل.

وهناك أمثلة كثيرة على ذلك. وأعود ثانية إلى موضوع المواصفات وأقول ان المواصفات أحياناً تأتي من المقاول، حيث إنه يضخم احتياجات الدولة وذلك من أجل زيادة الكسب. وآخر نقطة أود الإشارة إليها هي موضوع المحاكم الإدارية، فهناك تجاوزات حصلت وسمعنا عنها في الصحف وفي المجالس. لم نجد أحداً عوقب من أجلها، فلا بد من وجود محاكم ادارية تحاسب المسؤول الكبير قبل الموظف الصغير.

عبدالرحمن العبدالقادر: خطاب سمو ولي العهد طرح قضايا هامة تتعلق بالسلوك الوظيفي، بحكم ان الخطاب منصب في أساسه على الجهاز الحكومي والأداء العام بالنسبة للوظيفة العامة، وتناول سموه في هذا الخطاب الهام أموراً هامة جداً منها الأمانة.

والأمانة ليست حكمة أو مثلاً نتمثل به وقت الحاجة وليس بيت شعر نحفظه وبالتالي نستعين به في خطبة من الخطابات، وإنما هي خلق كريم للإنسان يؤدي ويقود بالنهاية إلى سلوك وهذا السلوك طبعاً هو في تعامل الإنسان مع الآخرين سواء في منزله أو في الشارع كمواطن أو تعامله مع أسرته أو زملاء العمل أو مع المواطن الذي هو بصدد خدمته إلخ.. فكل هذه الأمور أعتقد أنها مهمة جداً. فالأمانة ليست حكراً على الموظف والأمانة هي مطلب أساسي للمواطن قبل ان يكون موظفاً، فإذا نمينا لديه هذا الشعور من الأساس وهذا الشعور لا ينمو تلقائياً وإن كان الإنسان يولد على الفطرة، وهناك بعض المفسدات التي يمكن ان تؤثر عليه، فإننا سنجني ثمر ذلك. وكذلك يجب ان نستعين بالتعليم ونستعين بالتربية وبوسائل الإعلام على اختلافها سواء المرئي منها أو المسموع أو المقروء.. فكلها يجب ان تذكي فينا هذه الروح من أجل ان نجعل من الأمانة هدفاً أساسياً ووسيلة.

فهذه نقطة فيما يتعلق بالأمانة والأمانة موضوعها كبير جداً. ويكفينا ما ورد في القرآن الكريم عندما وُصف نبي الله موسى عليه السلام بأنه القوي الأمين، وللعلماء آراء كثيرة في معنى الأمانة والقوة والتلازم ما بين الاثنين، وهل تتوافر في الإنسان هاتان الصفتان القوة والأمانة بنفس القدر، فكانت هناك آراء متفاوتة في هذا الموضوع منها أن طبيعة العمل الذي يوكل إلى الإنسان ترجح أيهما المطلوب بقدر الأكثر، الأمانة أم القوة؟ فإذا كنت سأختار رجلاً ليتولى مهمات مالية فأحرص على أمانته قبل أن أحرص على قوته. وإن كنت سأختاره لعمل عسكري احرص على قوته أكثر من أمانته، لأن قوته هنالك وعدم أمانته على نفسه وهكذا. والقوة ليس المقصود فيها القوة الجسدية فحسب بل هي كل ما يتوافر عند الإنسان من طاقات وقدرات. لكن هذه الأمور لا نكتفي فيها فقط بالقدر الذي نتوخى وجوده عند الإنسان، ولكن يجب أن نُنمي هذه الطاقات، ولكنها لا تنمو بالأمنيات، بل يجب أن نعلمه ونراقبه وأيضاً يجب أن نرسم أمامه القدوة الحسنة.

وبالتالي بقدر ما نقوم بمعاقبة المسيء يجب أن نكافئ الأمين المحسن كي يشعر أن الأمانة لها مردود إيجابي وعليه أن يحرص عليها أكثر. أما القضية الأخرى الهامة التي طُرحت هي المسؤولية، والمسؤولية جزء من الأمانة، فشعور الإنسان بالمسؤولية دليل على أنه لديه أمانة ولولا لم تكن لديه هذه الأمانة لما استشعر هذه المسؤولية الواقعة عليه. فالمسؤولية حمل كما وردت في خطاب سمو ولي العهد وأكد عليها سمو الأمير سلطان في خطابه الجوابي له، بأن المسؤولية ليست فقط على مستوى معين، فالرسول (صلى الله عليه وسلم) يقول: (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته)، فالمسؤولية مهما صغر دور الموظف وهي مسؤولية، ولا يقتصر ذلك على التقصير في المسؤولية؟ هي بأننا نتولى عملاً فنسأل عنه إذا لم نؤده كما يجب، والآن إذا اغفلنا عملية المساءلة وقصرنا فيه وذلك بسبب إهمال أو عدم مبالاة، فإنه يجب أن نلقى ما يتناسب مع هذا التقصير. وأيضاً تكامل الجهاز الحكومي والرؤية عندما تكون واعية، وذلك عندما نضع أنفسنا موضع المسؤولين في المالية ونعرف أن هناك موارد معينة، نجد أن هذه الموارد معرضة للزيادة والنقصان، لأنها جزء من الاقتصاد العالمي ككل. بالتالي يجب أن يكون هناك شعور بوحدة الجهاز الحكومي، بحيث أن دور هذا الجهاز يكمل دور الآخر، وإذا لم يحصل هذا التفاهم وهذا التناغم ما بين هذه الأجهزة فأعتقد أنه بدلاً من أن ينشأ الانسجام ما بينها فإنه سينشأ التنافر فيما بينها، وكل يعتقد أن الطرف الآخر هو المعيق له وهو في الحقيقة ليس معيقاً وإنما الإمكانات المتاحة له لا تساعده أن يمنحك كل ما أردت. أضيف إلى ذلك وهي نقطة مهمة جداً سؤالاً وهو لماذا لا نستطيع أن نؤدي الأفضل إلا من خلال الانفاق الأكثر؟ فبالعكس من ذلك إذ يجب أن نتجه إلى الترشيد بدلاً من أن نطالب المالية بالزيادة، ويجب أن نفكر في هذا الانفاق وهل هو في الطريق الصحيح وهل انفقنا بطريقة فيها شيء من الترشيد؟ إذ يجب أن نراجع أنفسنا في هذه المرحلة إذا استطعنا أن نجد السبيل إلى هذا فإننا نعتقد أننا استطعنا إعانة الدولة من خلال توفير المال، والمال الذي كنت سأطلبه فإنه سينفق في مجال آخر ربما يكون أكثر إلحاحاً وأكثر أهمية. وأرجو أن يكون ما طرحه سمو ولي العهد واثنى عليه سمو الأمير سلطان يمثل خطة. ومن خلال هذه الخطة من الممكن أن تترجم إلى برامج عملية قابلة للتطبيق، وهذه الخطة يجب أن تتناول التعليم والتدريب وأن هذا السلوك الإنساني قبل أن على كونه سلوك وظيفي بل يجب أن ندخله ضمن برامج التعليم والتدريب. كما ان التطوير التنظيمي داخل الجهاز الحكومي يجب أن يكون موجوداً، لأننا لا نستطيع أن نحاسب الموظف مالم يكن هناك صورة مشتركة بين الموظف فيما يتعلق بما هو مكلف به من واجبات فإذا كان الرئيس يعتقد شيئاً والمرؤوس يعتقد شيئاً آخر وكيف يلتقي الطرفان؟ فإن الطرفين لا يمكن أن يلتقيا نهائياً وبالتالي تضيع المسؤولية في هذه الحالة إذا كانت التعليمات مجرد تعليمات شفوية، أو معدومة أصلاً أو غير دقيقة أو ناقصة أو مبهمة.

وأيضاً مراعاة اختلاف المقاييس بين الناس شيء مهم، فربما الرئيس عندما يأمر بإنجاز عمل ما فإن هناك مقياساً محدداً ومفهوماً محدداً لهذا العمل في ذهنه، وفي المقابل فالمرؤوس غير المدرب له مقاييس مختلفة. مما يتسبب في كثير من الاشكالات والتأخير وفي هذا هدر للأموال وللطاقات ولأوقات كان من الممكن أن تُستثمر فيما هو أفضل. وأضيف إلى ذلك هيبة رفع مستوى الإدارة، فالمفاتيح الأساسية لتحسين الأداء انتقاء المديرين الصالحين المهيئين، لأنهم هم المحرك الحقيقي للعمل، فإذا لم يكن الشخص معداً إعداداً جيداً كمدير، وليس بالضرورة أن يُعد قبل تعيينه، بل حتى بعد تعيينه، فإن ذلك سوف يضر بالعمل. لذا يجب أن نهتم بإعداده ورفع كفاءته، لأنه هو المسير للعمل.

وأيضاً هناك نقطة مهمة وهي تفعيل المساءلة، فإن المساءلة مهمة جداً وهي في كثير من الأحوال لا تتعدى فقرات في بعض الأنظمة دون أن تفعل، لذا يجب أن يكون العقاب يتناسب مع التقصير، فهذا يجب أن يكون رادعاً له كما هو رادع لغيره، ولكن عندما يرى الآخرون أن هذا المقصر لم يُحاسب ولم يُساءل فإنه لا يوجد هناك أي حافز يدفعهم إلى أن يحرصوا على عدم التقصير وعلى تأدية العمل كما يجب أن يكون. وأيضاً تطوير الثقافة التنظيمية، حيث نجد أن في الأجهزة الحكومية الثقافة الوظيفية مازالت إلى حد ما متدنية، حيث نجد على سبيل المثال صغار الموظفين بعضهم من يفتخر بأنه عطّل معاملة فلان من الناس، فهذه ثقافة تنظيمية مستمدة من الثقافة الاجتماعية بشكل أو بآخر، لكن لو استطعنا أن نرفع ونحسن ثقافة هذا الموظف وأشعرناه بأهمية عمله وأنه لم يأت إلى هنا من أجل أن يكسب الرزق، بل هو جاء من أجل أن يؤدي عملاً، والدولة انفقت عليه من أجل أن يؤدي هذا العمل، لاستطعنا أن نحصل على موظف جيد وإذا قصّر في عمله فيجب أن يحاسب. فهناك التزام بالوقت والأداء والإخلاص وغيرها يجب أن نحرص عليها ونُحاسب عليها في نفس الوقت.

فكل هذه النقاط التي أشرت وغيرها الهدف منها رفع مستوى الأداء العام، حيث نجد أن إدارة ما استطاعت أن ترفع من مستوى أدائها ولكن أعمالها تُؤخر وتُعطّل بسبب إدارة أخرى. لذلك يجب أن ننظر للجهاز كوحدة متكاملة، وإلى الروابط التي تربط الأجهزة الحكومية مع بعضها البعض، لأن لذا يجب أن نرفع مستوى التنسيق بين هذه الأجهزة. فهذا طبعاً كله لا يتحقق بمجرد توفير المستلزمات المادية، بل أن نأتي بالعنصر الهام الذي هو الموظف المدرّب والمُعد إعداداً جيداً.

فالموظف لا يسيّر إلا من قبل إدارة حكيمة قادرة ومتمكنة. وإذا افتقدنا المدير الفعال وافتقدنا الموظف المُعد المهيأ فإنني اعتقد أن برامج الإصلاح وبرامج التطوير ستتعثر ولن تحقق الهدف منها رغم ما ينفق عليها من جهد ومال، يجب ترجمة هذه الأمور إلى أشياء ملموسة محسوبة. فعلى سبيل المثال دليل العمل له دور مهم جداً علاوة على أنه يوجد الصلة الدقيقة بين الرئيس والمرؤوس فهو وسيلة للتدريب، أيضاً للموظف الجديد وعدم تركه لزملائه الموظفين لأن هناك من يُحسن تدريبه وهناك من يسيء ذلك.

أحمد الزهراني: النقاط التي أُثيرت كثيرة جداً، وكل من هذه النقاط تحتاج في تفسيرها إلى ندوة، ولكن باعتبار أن أساس هذه الندوة ومردها هو ما صدر من خطابات من سمو ولي العهد ومن سمو النائب الثاني التي تؤكد على نقطة أساسية تتفرع إلى عدة نقاط، فالنقطة الأساسية هي الشعور الذي نتج عن ظواهر مؤكدة بأن هناك خللاً ما في الإدارة الحكومية من خلال الممارسات التي يقوم بها بعض الموظفين.

واستشعاراً للمسؤولية وأداءً للأمانة وبهذه الحالة تأتي الادوار التي اشرت اليها من رقابة ومن محاكمة ومساءلة ومن جزاء اثارت موضوعاً مهماً جداً وهو متعلق بالمعاملة التي ركز الدين الاسلامي عليها، لاننا ننفرد عن غيرنا من الدول التي لا تهتم بهذه المبادىء الدينية، وهي انه مع التعليمات ومع القواعد ومع السلوك الاداري ومع التدريب ومع الاعداد التي تمارسه كل الدول ننفرد عنهم بأنه لدينا ثواب غير الثواب الدنيوي وهناك عقاب غير العقاب الدنيوي ايضاً، ونحن بالفطرة باعتبارنا في بلد مسلم وباعتبارنا نُشّئنا تنشئة سليمة وتبدأ من الصغر، بيتاً ومدرسة ومجتمعاً، يفترض انه من السهل جداً اثارة الشعور الداخلي وشعور السلوك المؤمن المسلم الداخلي، ولكن لا يمكن مع ذلك ان ننكر ما يطرأ على النفس البشرية وهي امارة بالسوء من وقت الى آخر ولذلك يتم تعهدها بالمساءلة التي لها صور متعددة ومختلفة، فهذه كلها اذا توافرت نكون قد وضعنا اللبنات الاساسية للسلوك الانساني الذي يفترض ان يكون للموظف الذي يتولى المسؤولية.

بعد ذلك يأتي مبدأ (حسن الاختيار) في ادارة دفة الجهاز الحكومي ابتداء من قمة الهرم الى ادنى مستوى فيه، ولعلنا نسعى للاهتمام باختيار القيادات الادارية المسؤولة عن اداء الواجبات الأساسية في كل جهاز حكومي وداخل كل جهاز ذاتي، وتكوين العرف الاداري السليم لذلك، لأن القدوة لها اثر فعال وركز عليها الدين الاسلامي. وبالتالي اذا تم التوفيق في اختيار الشخص المناسب الذي بامكانه ان يختار الاشخاص الآخرين والمناسبين الذين يستطيعون القيام بأداء المهام فإن هذا العرف سَيَرْسخ في الجهاز الحكومي ويسير عليه فترة طويلة، ولو كان العكس فبالتأكيد سيكون التأثير سلبياً ويكون الاصلاح اصعب في هذه الحالة.

والامر الآخر متطلبات اداء العمل الحكومي لكي يكتمل في اي جهاز كثيرة جداً، وهي ليست فقط الماديات والمباني والتكييف والتأهيل بقدر ما هي (وضوح الرؤية) في كل مهمة يؤديها هذا الجهاز سواء في شكل تقديم سلعة او خدمة وهي ايضاح للمستحق لطالب الخدمة وطالب السلعة بالخطوات التي يسلكها دون التماس وسائل اخرى خارجة ودون واسطة ودون وسيلة من هذا الجهاز فبالتالي يحتاج الى خطوات واجراءات مع وضوح الاشتراطات لتقديم الخدمة او السلعة للموظف في كيفية اداء عمله مثل عامل الوقت وغيره من المتطلبات الأساسية، فإذا ما كانت هذه الامور واضحة امام طالب الخدمة وامام الموظف فإن بامكان الجهاز ان يؤدي بكفاءة، واذا نقص اي جانب من جوانب هذا الجهاز فإنه يعتبر عندها مقصراً في ادائه وهذا التقصير لا يقتصر عليه فقط واثره يمتد الى الاجهزة الحكومية الاخرى.

محمد بكر: اتفق مع كثير مما ذكره الأستاذ أحمد الزهراني في رؤيته للموضوع وأرى أن تعميم سمو ولي العهد السابق واللاحق والرسالة المرفوعة من سمو النائب الثاني كلها جاءت في وقتها، لأن المتطلبات الاقتصادية والدولية سواء محلياً أو عالمياً تتطلب سرعة معينة للعجلة الاقتصادية من أجل أن تسير في المضمار العالمي، لاسيما أن الفترة الأخيرة شهدت صدور الكثير من السياسات والقرارات من الدولة، لكن في نفس الوقت المواطن العادي لم يلمس نتائج مباشرة لبعض هذه السياسات نتيجة لعدم وجود الأجهزة الفعالة لترجمة هذه السياسات وهذه القرارات إلى واقع ملموس، والترهل الإداري في القطاع العام ظاهرة قديمة لكن بدأت تبرز الآن بسبب التطورات التي أشرت إليها وايضا قلة الموارد المالية وكما يقال إن المال يغطي الكثير من العيوب، حيث بدأت الكثير من العيوب تظهر في أداء الادارة الحكومية، ولمعالجة هذا الجانب لابد من التركيز على أهمية عامل الوقت في الإدارة وانجاز مصالح الناس ، لأن الوقت يمثل قيمة ويمثل مالاً، فاذا كانت الأموال غير متوافرة فإن علينا أن لا نهدر الوقت، لأن توفير الوقت وحسن استخدامه سيحققان عوائد كبيرة للمواطنين وللاقتصاد ككل.

لكن في تقديري أن هذا التعميم لسمو ولي العهد لابد من ايجاد آلية لتفعيله حتى لا يصبح مجرد تعميم يتداوله الناس ويتجدثون عنه دون أية نتائج ملموسة، واعتقد أن الفرصة الآن مواتية للدولة لكي تضع الآليات، أولاً عن طريق البحث عن أسباب الأوضاع الادارية في القطاع العام.. ومن خلال خبرتي العملية، أرى أن أول هذه الأسباب هو عدم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب في الوظيفة العامة بأي شكل من الأشكال، والسبب الآخر هو اسناد الأمر في كثير من الأحيان في الوظائف العامة لغير أهله وهذا يترتب عليه وجود شخص مسؤول عن مرفق لا يستطيع اتخاذ قرارات في وقتها وبالتالي تعطيل المصلحة العامة ونجد ان هذا الأسلوب يسري الى الصف الذي يليه وينعكس ذلك على الجهاز ككل مما يؤدي الى شلله، حيث نشاهد بعض القطاعات فيها شبه شلل نتيجة أن الرجل الأول لا يملك الخبرة أو القدرات الكافية سواء ادارية أو فنية لاتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب وهناك سبب آخر لتعطيل عملية العمل في القطاع العام هو تشكيل اللجان دون وضع جدول زمني لعملها وتحديد مواعيد محددة للانتهاء من عملها، وهناك لجان مستمرة لسنوات ولسنوات، ولابد حسب رأيي أن اي لجنة تشكل وبالذات اللجان التي يصدر بتشكيلها أمر سامي أن يوضع لها جدول زمني لانجاز عملها حيث نجد الآن أن لجنة تُشكّل من أجل أداء مهمة خلال ستة اشهر تصبح لجنة دائمة وهذا القول ينساق على كثير من اللجان وليست حالات فردية، وفي تقديري اذا عولجت هذه الجوانب فسنكون قد حققنا ايجابيات كثيرة.

وبالنسبة لموضوع الثواب والعقاب لابد من ايجاد آلية لذلك في الوظيفة العامة في اطار الترقيات والعلاوات وفق معايير موضوعية بالأداء أو بالانتاجية أو بما حققه الشخص سواء في توفير خدمة جديدة أو في انجاز عمل في وقت قياسي او الخ.. وهذا يتطلب وضع معايير وبالذات في موضوع الخدمات، وهناك معايير دولية لتقديم الخدمة من حيث الوقت والتكلفة، ونحن لابد ان نضع مثل هذه المعايير أهدافاً لنا ونقيس اداء اجهزتنا فيما يتعلق بهذا الأمر سنوياً ونقيم أداء الشخص المسؤول الأول، فالكثير من هذه الأمور اصبحت مستقرة وأصبح قياسها ممكناً وفي هذا الاطار أجد أن توجيهات سمو ولي العهد الكريمة ان شاء الله ستؤتي ثمارها اذا جعلنا الوظيفة العامة مغرماً لا مغنماً.

● «الرياض»: د. عبدالله القويز لديه اضافة قبل أن ننتقل إلى محور جديد.

د. عبدالله القويز: نعم.. هناك مداخلة وهي أن الهدف من هذين الخطابين هو رفع اداء الجهاز الاداري، وانا خلال النقاش لاحظت عددا من القواعد بالاضافة الى ماذكرته في البداية بانه في الجهاز الحكومي حوالي نصف الموظفين زائد عن الحاجة، وهذا مؤشر على ضخامة الجهاز وضخامة ميزانية الباب الأول، واعتقد ان ذلك هو من أولى الأولويات في اعادة النظر في اداء الجهاز الحكومي، والنقطة الثانية هي موضوع الترقيات وعلى الرغم من وجود قواعد لذلك لكن مع الأسف ان الادارات لا تطبق ذلك، حيث كل خمس سنوات يحصل الموظف على ترقية وعلى الرغم من التعاميم وغيرها الا أن الدوائر الحكومية لا تتقيد بذلك والرؤساء في العمل لا يطبقونها، أيضاً هناك نقطة ثالثة تدور حول ما يلاحظ في الفترة الأخيرة بأن هناك أجهزة جديدة مواكبة للتطوير لكنه لم يتم اعادة النظر بالأجهزة القديمة، فالأجهزة الحديثة تنمو والأجهزة القديمة (جالسة) وموجودة ومستمرة واحيانا قد تنمو، والنقطة الرابعة والأخيرة هي تعطيل مصالح الناس، وذلك قد يأتي من طبيعة وتوجهات بعض الموظفين فقد يكون غير موجود في العمل أو أنه كسلان في أدائه أو فاسداً!

أيضاً لاحظت أن هناك تنازعاً بالصلاحيات بين الأجهزة الحكومية وهذه لابد من إعادة النظر فيها، خصوصاً في موضوع الاستثمار، حيث إن وزارة الزراعة لها رأي ووزارة التجارة لها رأي والصناعة لها رأي إلخ.. بالرغم من وجود هيئة للاستثمار، وهذا بسبب تنازع الصلاحيات فتكون النتيجة تعطل المشروع وتعطل مصالح الناس.

عبدالرحمن العبدالقادر: الكلام

الخطابان دعوة لإعادة الاهتمام الأخلاقي والديني بالمسؤولية الملقاة على كل موظف

الأمير عبدالله بن عبدالعزيز

الأمير سلطان بن عبدالعزيز

المشاركون بالندوة

● د. عبدالله القويز
اقتصادي

● عبدالرحمن العبدالقادر
نائب وزير الخدمة المدنية.

● محمد عبدالكريم بكر
عضو مجلس الشورى.

● أحمد سالم الزهراني
الأمين العام للجنة الوزارية للتنظيم الإداري

أعد الندوة وأدارها: عبدالوهاب الفايز

الإدارات الحكومية لا تطبق قواعد الترقيات

تم إنشاء أجهزة وهيئات جديدة، ولم يعد النظر في القديم

لماذا تأخر برنامج التخصيص

نصف الموظفين في الجهاز الحكومي زائد على الحاجة

حتى نفعّل مضامين الخطابين لابد من وجود محاكم إدارية لمحاسبة الموظفين

في الخطابين رسالة واضحة للموظفين من خطورة تحول الأجهزة الحكومية إلى محميات

خطاب سموه يتضمن رسالة أخلاقية لكل موظف لاستثارة عظم الأمانة والمسؤولية التي سيحاسب عنها

هناك تنازع للصلاحيات بين الأجهزة الحكومية ولابد من إعادة النظر فيها

الذي أضيفه الآن لا يعد جديداً بقدر ما هو نوع من التلخيص للنقاط العديدة التي طُرحت، وطبعاً رفع كفاءة الفرد مهمة ولكن لا تكفي ما لم يصاحبها رفع كفاءة الجهاز وكفاءة الجهاز لا تقتصر على تطوير الموظفين فقط أو الاكتفاء بالمستلزمات المادية. ولذلك ظهر في كثير من الدول التي حرصت على هذا التطوير ما يسمى بالتطوير التنظيمي وذلك من خلال النظرة الشاملة للجهاز والعاملين به على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.. فهذه الأشياء إذا لم تطور ولم يُرفع مستواها فإن الموظف لن يستفد مما درب عليه. أو ان نأتي بالجهاز التنظيمي ونطور الهيكل التنظيمي وتأتي بهذه الأدلة وتهمل الموظفين مما يصبح معه هؤلاء الموظفون عاجزين عن تطبيق هذا التنظيم الجديد، لأنهم لا يفقهون فيه شيئاً، فالمعاناة التي نعانيها الآن سوف أخصها في عدة نقاط، منها ضعف أو قدم التنظيم في بعض الأجهزة الحكومية، إما لأن هذا التنظيم ضعيف جداً لدرجة أنه لا يتماشى مع مهمات واختصاصات هذا الجهاز أو لأنه قديم لدرجة أنه ليس مواكباً لما هو مطلوب منه، فإذا كانت هذه الإدارة ضعيفة فإننا نسعى إلى إيجاد إدارة أخرى تؤدي نفس العمل فنتسبب في تكرار وتداخل المهام والاختصاصات سواء كان هذا داخل الجهاز الواحد أو ما بين الأجهزة نفسها. حيث نجد جهازين متداخلين يؤديان نفس العمل والذي يتأثر بهما سلباً هو المستفيد من الخدمة التي يقدمانها بدلاً من ان يخدم من خلال جهاز واحد ومن خلال إدارة واحدة نجده ينتقل من جهاز إلى آخر ومن إدارة إلى أخرى ومن أجل ان يحصل على خدمة بسيطة يضطر الشخص ان يمضي شهراً وربما أكثر لأن لديه من المراحل العديد. وأيضاً عندنا غياب أدلة العمل، لذا يجب ان تعد ادلة عمل جيدة ودقيقة لتكون أحد ما تستعين به الإدارة في المحاسبة. ونقطة أخرى وهي غياب التدريب التطبيقي، إذ مازلنا نعتمد على التدوين النظري دون التنفيذ على أرض الواقع فيأتي الموظف من جهة التدريب وفكره مليء بهذه المعلومات العامة وعندما ينخرط فهو متمكن ولكن عندما يقوم بالتطبيق فهو لا يحسنه. أضيف إلى ذلك ضعف مستوى المديرين والمشرفين، حيث تأتي برجل مهني ومتمكن في أداء عمله ويخيل إلينا ان هذا الرجل هو الرجل الصالح لأن يكون مديراً، لكن هذا الرجل ليس مديراً، لأن مواصفات المدير ليست بالضرورة أنها فقط ترتكز على الجانب الفني.

إذ لابد من إعداد هذا الموظف الذي سيقوم على هذه الوظيفة، وأيضاً هناك المعلومات وصعوبة تبادلها بين الأجهزة الحكومية، ومع الأسف لازالت المعلومة ضعيفة جداً ومعيقة وأحياناً تطلب معلومة من أجل معاملة ما نجد أنها تتأخر عدة أشهر وربما أكثر من ذلك بسبب أننا لا نهتم بالمعلومة ولا ندونها في الوقت المناسب ولا نحتفظ بها بالطريقة الصحيحة حتى يسهل الرجوع إليها. فاهمالنا للمعلومة أسهم إلى حد كبير في ضعف أداء الجهاز الحكومي، وأيضاً عدم معرفة المستفيد من خدمة الجهاز بما هو مطلوب منه، إذ لايزال يأتي من يستفيد من هذه الخدمة وهو آخر من يعلم ما الذي هو مطلوب. ويفاجأ عندما يقف أمام هذا الموظف الذي يطلب متطلبات كثيرة وعندما يستكمل المواطن المطلوب منه غيرها وهكذا. يضاف الى ذلك غياب الصلاحيات مما يطيل اجراءات العمل ويبقى هذا المواطن في دوامة.

. أحمد الزهراني: إن تلمس الإشكالات باختلاف حجمها ومدى تأثيرها في الأجهزة الحكومية بصفة عامة متعددة جداً وترتبط بالفرد وبالجهاز وبالتشريعات وبالقواعد إلخ... لكن الاختيار سواء كان في قمة الهرم الإداري للجهاز أو في داخله هو نقاط أساسية مترابطة، فكل قطاع بالجهاز الواحد مرتبط بالقطاع الثاني ويؤثر فيه سلباً أو إيجاباً، وحتى الآن مسألة اختيار القيادات

صعوبة تغيير قيادات الوسط في الجهاز الحكومي تفاقم السلبيات

اجتهادية تنتهي بالثبات، ويصعب تغيير من يولي مديراً عاماً أو مدير إدارة نتيجة للعرف الذي نشأ وبالتالي وحسب تصوري يجب أن يتغير بالنسبة للقيادات الرئيسية أو لقيادات الصف الثاني الذي يليه.. وهذا في غاية الأهمية. ولا ضمان لهذا إلاّ إذا كنا مرنين في وضع من يتولى هذه المهام واعتبارها تكليفاً بأداء مسؤوليات محددة ومهمة تحقق هدف الجهاز.

وكما ذكرت نحن حتى الآن سالرون على العرف الذي نشأ بأن المعيَّن مديراً عاماً يبقى حتى يخرج برغبته أو لا يخرج حتى النهاية، وبالتالي هذه حلقات متماسكة ومترابطة وتقاس قوة الجهاز بأضعف حلقة فيه، ودائماً السلسلة قوتها تقاس بأضعف حلقة فيها.

إذاً القيادات مؤثرة من خلال تجربتي بالعمل الحكومي ومن خلال مشاهداتي بأن الجهات إذا رُزقت بقيادة لديها تصوّر ولديها وضوح للمسؤوليات المناطة بها ولاستشراف المستقبل ولأهمية تطوير الجهاز بكامل عناصر التطوير فيه وخاصة القوى العاملة، ستقل السلبيات فيها وسيتحسن الأداء من وقت لآخر، وسيكون هناك بروز واضح والعكس بالعكس. وهناك في بعض الجهات نجد أن القيادة حسنة وسمحة وطيبة الخلق. لكن الرؤى غير واضحة في مفهوم الإدارة الحكومية وفي مفهوم الأداء وفي استشراف المستقبل ودرجة التطور للجهاز مقارنة بغيره، وتطوير الجهاز الحكومي ككل. وسينعكس ذلك في كل جانب من جوانب أداء الجهاز الحكومي. وهذا له تأثير قوي، وهذه من النقاط التي ينبغي أن يُشار ويُركز عليها في البحث والندوات.

تفعيل الأجهزة الرقابية

● **(الرياض): حتى يوجد ضغط موضوعي على الجهاز الحكومي لا بد من ضرورة تفعيل الأجهزة الرقابية والإشرافية، كيف ترون ذلك في سياق إيجاد آلية لترجمة تطلعات القيادة السياسية؟**

. محمد بكر: كل الكلام الذي قيل كلام جيد ولكن هذا يتطلب وقتاً لترجمته إلى واقع عملي وذلك من خلال وضع المعايير ووضع الآليات وكذلك التأهيل والمراقبة. لكن أرى من أجل أن يأخذ توجيه سمو ولي العهد أبعاده العملية والطبيعية أن تبدأ الدولة بإعطاء أمثلة. وهناك أمثلة واضحة لأجهزة لم تقم بواجبها ، وهذا لا يحتاج إلى وقت طويل. وبعض المسؤولين على رأس العمل في بعض المرافق العامة ومن عدة سنوات لم يقدموا أي شيء، وهذا شيء ليس سراً بل متعارف عليه عند الصغير والكبير في البلد. ومن ثم لا أرى حرجاً بأن تبدأ الدولة بتقديم أمثلة عملية وأنها تعني ما تقول بالنسبة للحرص على خدمة المواطن ومصالح المواطن، وكذلك مصلحة البلد، وليس هناك مجال للمجاملة إذ يجب أن تستبدل الدولة هؤلاء الذين لم يقدموا شيئا لوطنهم ومواطنيهم وليس هناك رسالة للآخرين في القطاع العام أقوى من رسالة عملية مثل هذه حتى يعرف الآخرون أن هذا التعميم ليس تعميماً لأكاديميين أو لدراسات أو للإشادة، وإنما قُصد منه برنامج عملي وهنا ستكون البداية.

. د. عبدالله القويز: إن فهمي للخطابين المتبادلين هو تحسين الأداء لخدمة الناس وعدم تعطيل مصالحهم، وهناك نقطة لم تتطرق لها وهي طريقة الاتصال بين الأجهزة الحكومية، فهذه الطريقة حقيقة بالية، حيث يأتي خطاب مدوّن فيه إشارة إلى خطابكم ثم يذهب أسبوعان أو أكثر أيضاً بإشارة إلى خطابكم إلخ.. مما يؤدي إلى تعطل مصالح الناس في عصر السرعة، فيجب إدخال الأجهزة الحديثة في عملية الاتصال وكذلك إدخال سلوك جديد في قضية الاتصالات، فهذه إلى الآن لم يتم التطرق إليها. وهذه أعتقد تستحق وبالذات من معهد الإدارة أن يتم التركيز عليها.

برنامج التخصص

● **(الرياض): ربما اتساع الأجهزة الحكومية وكثرة الموظفين هما الإشكالية أمام الإصلاح في تصوّركم كيف نتطلق بحلول جذرية مثلما طرحَ عبر إطلاق برنامج التخصيص وهل من الضروري إحياء هذا البرنامج وتحفيزه ودعمه؟**

. د. عبدالله القويز: برنامج التخصيص يجب أن يتم حتى وإن كانت هذه المبادرة غير مطروحة؛ وذلك لأن هذا هو توجه العالم في زمننا هذا، وأيضاً نجد أن إمكانات الدولة لا تسمح (المادية) ولا تستطيع أن تتحمل المزيد من بناء الأجهزة وبالذات الأجهزة الإنتاجية. ولا بد من تعويد القطاع الخاص على أنه يقوم بالأدوار التي هي ليست من مسؤولية الحكومة، أي بدون موضوع إصلاح الجهاز الإداري. وأقول إن الوقت الآن أكثر من مناسب، حيث كنت أطالع التقارير المالية للبنوك ووجدت أن السيولة زادت حوالي (١٤٪)، وزيادة السيولة تأتي لأسباب معروفة وهي زيادة السيولة عند الناس. وهذه السيولة ستتوجه إلى الأراضي أو إلى الأسهم الحالية وهي أسهم قليلة فترفع من أسعارها، لذا أعتقد أن موضوع التخصيص الآن مطروح أحسن من أي وقت مضى لأن هناك سيولة ولن يكون هناك تزاحم. ومع الأسف إن موضوع التخصيص طُرح أكثر من مرة وأنشئ المجلس الاقتصادي، ولكن إلى الآن لم تَر خطوة حقيقية في موضوع التخصيص. وأعتقد أنه آن الأوان أن تتخذ خطوات، على الأقل في القضايا الإنتاجية، سواء سابك أو فنادق أو مستشفيات أو غير ذلك. لأن التخصيص في ذلك سيخفف العبء على الميزانية العامة.

مراجعة أسلوب اختيار القيادات الإدارية مهمة لرفع كفاءة الجهاز الحكومي

. عبدالرحمن العبدالقادر: هذا الموضوع في الحقيقة قطع مشواراً، وكما تعلمون شُكلت لجنة برئاسة سمو الأمير سلطان، والآن لها سنة ونصف السنة منذ تشكيلها واسمها اللجنة الوزارية للتنظيم الإداري، وهذه اللجنة بُنيت على أمر صدر بسبب التداخل والازدواج وترهل الجهاز الحكومي ووجود الكثير من النشاطات القابلة للخصخصة من أجل رفع كفاءتها ومن أجل تحسين الخدمة للمواطن، وشكلت لجنة برئاسة الأمير سلطان ويشارك فيها مجموعة كبيرة من الوزراء وشُكّل لها فريق عمل ضخم جداً يعمل الآن في معهد الإدارة العامة.

. أحمد الزهراني: موضوع التخصيص وارد في البرنامج وهو من المتطلبات الرئيسة والأساسية لدراسة كل قطاع، وأيضاً ليس من الضرورة تخصيص كل خدمة أو كل نشاط تؤديه الدولة، لكن الاتجاه العالمي الآن هناك محاولة قوية للعودة بتقليص دور الدولة وحصره في الوظائف الأساسية الرئيسة مثل حفظ أمن الدولة من الداخل والخارج، وترك المجال للناس بأن يديروا أنفسهم بأنفسهم. فهذا توجه جديد في بعض الدول، وفي بعض الدول قطع مراحل متقدمة جداً وطبق في خدمات حساسة وأساسية ونجحوا فيها، ونحن نفتدي بذلك، والدولة قد بادرت وباشرت التخصص في بعض المجالات سواء كلياً أو جزئياً. والآن في قطاع التعليم هناك جوانب محدودة فيه يدرس تخصيصها بحيث تكتفي الدولة بالرقابة والتوجيه والدعم إذا اقتضى الحال حتى يقوى عوده ويشتد. وليس بالضرورة أن مفهوم التخصيص تحويل القطاع الخاص ليصبح ملكاً للأفراد ولكن على أقل تقدير تحويل الإدارة أو الملكية في المجالات التي ينبغي التدرج فيها من حيث ممارستها بحيث تصبح ممائلة أو تنتقل إلى القطاع الخاص وعلى الأقل أن تدار بأسلوب غير الأسلوب الحكومي، أو بأسلوب تجاري فيه يوجد مبدأ الربح والخسارة ومبدأ التوازن المتكامل في إدارته وفي شؤونه وفي إنجاح المهام التي ينبغي أن يكون بها هذا الجهاز. ولذلك هي مأخوذة في الاعتبار وستكون محل دراسة من خلال اللجنة التي تفضل بشرح بعض جوانبها الأستاذ عبدالرحمن وهو مشروع كبير لم يترك شاردة ولا واردة من الجهاز الحكومي إلا وشمله بالتخطيط. حيث قُسمت قطاعات الدولة كاملة إلى عشرين قطاعاً. وتناول المشروع الجوانب التشريعية والجهات التي تمارس التشريع سواء كانت مجالس أو لجاناً ثم تناول الجوانب القضائية فيها والأجهزة الرقابية والأجهزة التنفيذية بشتى أنواعها. وبالتأكيد هناك الكثير من الأجهزة الحكومية التنفيذية فيها جوانب إما أن تكون قابلة للتخصيص في بعض أنشطتها الكلي أو الجزئي أو أن تكون على أقل تقدير قابلة أن تدار بأسلوب تجاري فعّال، والهدف من ذلك توسيع دائرة المشاركة من قبل المواطنين. وأيضاً تفعيل وتقديم الخدمة بأفضل صورة وبأقل تكلفة وبالتالي سينعكس ذلك على التكلفة التي تدفعها الدولة في أي مجال من المجالات، وبالتالي يتاح للدولة التوسع في مشاريع التنمية واستثمارها، وعموماً التوجه للتخصص قضية مصيرية خصوصاً أننا مقدمون على تنافس كبير في كثير من المجالات عندما تنضم المملكة إلى منظمة التجارة العالمية، حيث سيكون التنافس كبيراً والدخول بلا استئذان مفتوح ومتاح.

حتى تتحول الرؤية السياسية إلى عمل.. لابد من وجود تعليمات ودليل عمل للدولة

. محمد بكر: اتفق مع الأستاذ عبدالوهاب بأن التخصيص يعتبر مساراً جيداً لتطوير الخدمة العامة الحكومية للمواطنين وأنا أتكلم من تجربتنا في الموانئ، فالموانئ عندما كانت إدارة حكومية بالكامل كانت مرفقاً ناجحاً تدر الدخل وتقدم خدمات جيدة، لكن ليست بالمستوى الذي كنا نطمح إليه. والظروف الاقتصادية العالمية وتطور صناعة التأمين تطلبت إدخال برنامج عمل جديد هو برنامج التخصيص. والآن مضى على هذا البرنامج حوالي أربع سنوات منذ بدايته حيث ارتفعت الإنتاجية بنسبة ٣٥٪ وكذلك ارتفعت إنتاجية الموظف. وهو الموظف نفسه الذي كان يعمل في ظل النظام الحكومي. فبمجرد انتقاله إلى ترتيبات التخصيص ارتفعت إنتاجيته وهذا يدلل على أن مبدأ الثواب والعقاب مهم بغض النظر عن تأهيل الشخص، ولكن الذي تغيّر هو أسلوب العمل بحيث أصبح الآن عملاً تجارياً والشخص الذي ينتج يكافأ والذي لم ينتج يُستغنى عنه.

وهناك مرافق كثيرة أخرى في الدولة جاهزة للتخصيص على غرار نموذج الموانئ وأود لو أن المسؤولين عن برنامج التخصيص يتمعنوا في تجربة المؤسسة العامة للموانئ وهي تجربة قائمة وموثقة ويمكن اعتبارها سابقة عملية يفترض الاستفادة منها وتطوير مكتسباتها في قطاعات أخرى.

. عبدالرحمن العبدالقادر: التخصيص لا يزال إلى الآن تتجاذبه أفكار مختلفة عالمياً، وهناك من ينادي قائلاً لا تغتروا بجانب بل انظروا إلى جميع الجوانب وهذا لأن التخصص لا يزال في مراحله الأولى ولا يزال قابلاً للدراسة من هذا الجانب أو ذاك، والمملكة العربية السعودية معظم خدماتها، لا يُتقاضى عليه رسوم، والدول التي لا تُقدم فيها الخدمة إلا برسوم نجد أن التخصيص فيها أيسر وأسهل. وأيضاً التخصيص قد ينجم عنه احتكار للخدمة فهل الدولة ستتدخل وتضع الرسوم، وإذا تدخلت لم يعد قطاعاً خاصاً.

. محمد بكر: لا شك أن موضوع التخصيص موضوع شيق وشائك وهناك دروس كثيرة تعلمناها وهناك تجارب فاشلة كثيرة في دول العالم بالذات الدول النامية، والتخصيص دون منافسة لا يعتبر تخصيصاً ناجحاً لأنه لم يحقق أي شيء سوى أنه نقل الاحتكار من القطاع العام إلى القطاع الخاص، فعندها نجد أننا رجعنا خطوة إلى الوراء. وموضوع أن يُعطى الاحتكار لشركة معينة في دول نامية أمر غير مستحب، لأن الأجهزة الرقابية في الدول النامية لم تتطور بعد إلى الآن بشكل كاف وسيتحول دور الجهاز الرقابي إلى جهاز معرقل فليس هناك بديل للمنافسة، وأثبتت التجربة بأن التخصيص دون منافسة يعتبر مفهوماً خاوياً لا معنى له، ويجب أن يحقق التخصيص فوائده الاقتصادية من رفع الكفاءة وليس على حساب المجتمع، فهذا ليس نجاحاً، لأن النجاح يجب أن يستمد من رفع الكفاءة في أداء العمل والاستخدام الأمثل للموارد والامكانات المالية. أما بالنسبة لموضوع التعليم وموضوع الصحة فهذا موضوع آخر وشائك وليس المطلوب تخصيص مستشفيات وزارة الصحة أو مدارس وزارة المعارف، لكن تشجع القطاع الخاص للاستثمار في هذا المجال.

. د. عبدالله القويز: إن موضوع التخصيص هو موضوع طويل ولا أود أن أتحدث فيه كثيراً وسبق أن اطلعت على تجارب كثير من الدول في هذا المجال بشكل مباشر، لكن النقطة التي أود أن أشير إليها وان ليس لها علاقة بالموضوع، هي الأداء الإداري، ونقول إن المملكة تواجه مشكلة كبيرة وهي كيفية إيجاد وظائف لمن يأتي إلى سوق العمل. ويدخل سوق العمل سنوياً ستة بالمائة من القوى العاملة، والدولة لا تستطيع أن توفر لهم الوظائف، لأنها مترهلة، فالجهاز الإداري مترهل ومتشبع بالعاملين، إذاً لا بد أن يكون القطاع الخاص الذي يوفر ٨٠٪ من الوظائف الجديدة، وذلك لا بد من تشجيع القطاع الخاص عن طريق التخصيص أو عن طريق إطلاق يده في أن يمارس أعماله لكي يوجد وظائف لهذه الأفواج الجديدة من طالبي العمل. فليس لنا خيار إلا موضوع التخصيص ودعم القطاع الخاص ودعم الاستثمار والاستثمار الأجنبي والمحلي حتى نستطيع أن نوجد وظائف لهذه الأفواج التي تأتي إلى سوق العمل.

. أحمد الزهراني: عوداً إلى التخصيص نجد أنه حتى بالنسبة للناس البسيطين يسمعون به وبنجاحاته الكبيرة، ومهما كنا حذرين في طرحه وممارسته وهذا يجب أن نأخذه بعين الاعتبار، نجد أن هناك تهيّباً وتباطؤ شديد، وهذا ليس في صالحنا فلا بد من خوض التجربة، وهناك شواهد على معالم على نجاح التخصيص. والتجربة في القطاع الخاص حتى وإن أخطأنا بها تبقى مباشرتها والبدء فيها أفضل من التريث الزائد عن الحد. لأن المضي بالتخصص له أثره المباشر على تعديل انعدام التوازن هذا في الانفاق الحكومي.

تفعيل دور ديوان المراقبة العامة ضروري جداً

وجود شراء حكومي موحد سيقضي على الكثير من المشكلات وينهي التجاوزات

د. عبدالله القويز

عبدالرحمن العبدالقادر

محمد بكر

أحمد الزهراني

المشاركون في الحوار من اليمين: الزهراني، العبدالقادر، د. القويز، بكر، الزميل الفايز

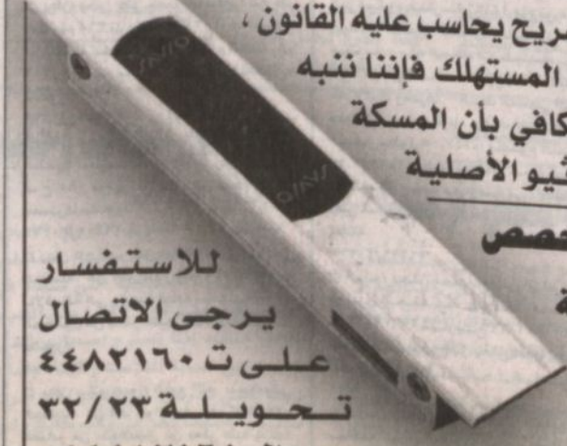
إعلان تحذيري

تعلن شركة الأندلس للتجارة

الوكيل الوحيد
لشركة ساڤيو الإيطالية

SAVIO

المتخصصة بتصنيع اكسسوارات الالمنيوم منذ عام ١٨٨٩م
عن وجود مسكة شباك سحاب تايوانية الصنع
تم وضع اسم ساڤيو والعلامة التجارية عليها
وتباع على انها مسكة ساڤيو الأصلية.
وبما أن هذا غش تجاري صريح يحاسب عليه القانون ،
و حرصاً منا على حماية المستهلك فإننا ننبه
بضرورة أخذ الضمان الكافي بأن المسكة
المباعة هي مسكة ساڤيو الأصلية



*لدينا فريق متخصص
بكشف المسكة الأصلية
من المقلدة حتى
بعد التركيب

للاستفسار
يرجى الاتصال
على ت ٤٤٨٢١٦٠
تحويلة ٢٣/٣٢
جوال ٠٥٤٤٨٢١٦١

تعلن مؤسسة ابو سرهد للتجارة والمقاولات

عن تغيب كل من مكفوليها / * عصام عبدالله عوض عبدالله - مصري الجنسية -
اقامة رقم ٢١٧٥٦٣٦٩٦٥ بتاريخ ١٧ / ٥ / ١٤٢٢هـ مصدرها عسير .
* شورهاب علي لالوديواني - بنغلاديشي الجنسية - اقامة رقم ٢١٢٥٦٦٤٥٤٤
بتاريخ ٢ / ٦ / ١٤٢١هـ مصدرها عسير .
يرجى عدم التعامل معهم أو التستر عليهم ومن يعلم عنهم شيئاً إبلاغ الجهات
المختصة ولاخلاء المسئولية جرى النشر .

مصاعد للبيع

تعلن إدارة فندق الهدا شيراتون بالطائف عن عزمها
بيع عدد ٩ مصاعد نوعية كونكيا صناعة المانية بحالة ممتازة
وبأسعار مغرية جداً للمفاهمة الاتصال على تلفون ٧٥٤١٤٠٠
جوال ٠٥٥٥١٩٩١٣ عناية السيد/ سلطان مسؤول قسم الصيانة

شركة وطنية بحاجة إلى **موظف إستقبال**

خبرة في مجال العمل وتنظيم المواعيد وإستقبال المكالمات
إرسال السيرة الذاتية على فاكس رقم
٤٧٤٠٢١٦

تعلن شركة تعبئة المياه الصحية المحدودة

بالرياض عن تغيب مكفولها/ تيسير فكري مهدي عطية
مصري الجنسية ويحمل جواز سفر رقم ١١٨٤٧١٩
والذي منحت له تأشيرة خروج نهائي برقم ٣٨٨١٦١٦٢
بتاريخ ١٤٢٢/١١/١٦هـ والشركة تحذر من التعامل معه أو
التستر عليه ومن يعرف عنه أي شيء إبلاغ أقرب مركز شرطة أو الاتصال على
هاتف (٢٦٣٣٣٠٠) تحويلة ٢٢٧

وبشر الصابرين الذين إذا أصابتهم مصيبة قالوا إنا لله وإنا إليه راجعون

تعزية

تتقدم أسرة تحرير جريدة **الرياض**

بأحر التعازي وصادق المواساة إلى الزميل

عبدالكريم عقيل التميمي

المحرر في مكتب حائل

في وفاة عمه

زامل رشيد التميمي

سائلين الله العلي القدير أن يتغمده بواسع رحمته
ويسكنه فسيح جناته ويلهم أهله وذويه الصبر والسلوان

« إنا لله وإنا إليه راجعون »