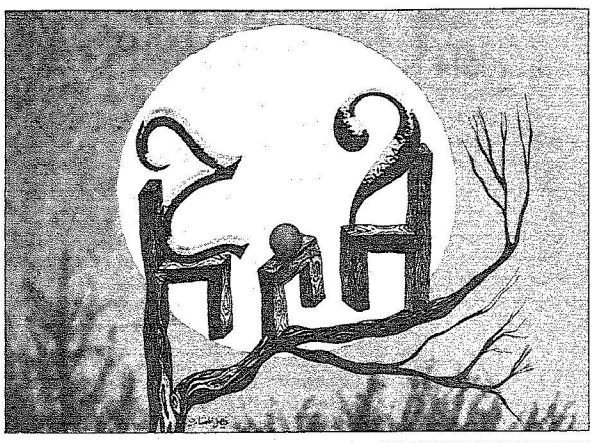
المصـــدر : الجزيرة
التـــاريخ : 28-03-2008 العـــدد : 2965
الصفحـات : 10 المسلسل : 109

السؤال.. وهيئة الرقابة والتحقيق



إعداد: الشيخ صالح بن سعد اللحيدان
رسومات: فيصل المشاري

بحكم عملي المتنقل طيلة: (32 عاماً) ما بين: وزارة - ووزارة - رأيت ما أحببت وضعه بين يديك لعله يُلاقي علاجاً ينبت منه فاعلية أكثر في الإنتاج ما بين دائرة وأخرى - ووزارة - ووزارة، فوزارة التجارة وهي وزارة حيوية ولها ثقلها تحتاج إلى بذل جهد أكبر عملياً وميدانياً خصوصاً الدقيق الذي أرى أن سبب أزمته الفعلية هو: الشعير بجانب تأخر بعض الموظفين الميدانيين الذين هم أصل الحفاظ على روح الوزارة في داخلها، بل لقد وجدت: أدوية بيطرية مخلوطة وأدوية منتهية الصلاحية، هل (وهذا مثل واحد) هل هناك من رصد أمين وقوي نحو: قصور بعض الجهات مما يترتب عليه ضعف أداء الأمانة والعيش من أجل الذات..؟
وكيف تتم المعالجة..؟
ع.أ.ع.. ..الرياض

ج - كنت وأنا استقبل هذا السؤال من (الجزيرة مشكورة) ومن (المواقع) كنت أطالع مع جملة من (الدكاترة) والعلماء في: (المجلس العلمي الأعلى: 55) نطالع تقريراً جيداً كان قد صدر من جهة حكومية مسؤولة.. يبين هذا التقرير العملي الميداني خطورة الوضع في الجهاز الأدائي لدى كثير من: الوزارات،،، وليس التجارة فقط، فقد صدر تقرير من: (هيئة الرقابة والتحقيق) تبين فيه الهيئة أنها رصدت فعلاً: (84413) حالة مزرية مثل غياب الموظفين خلال الجولات الميدانية الرقابية ولكن وحتى يبين من حال الإجابة الطرح الدليلي المادي فإنني أُشير هنا إلى تقريرين صدرا عام: 1423 - 1324 و 1324 - 1425 وذلك كما يلي كما هو مدون لدى الهيئة لكن المشكلة حسب تخصصي الدقيق في (سياسة القضاء وسياسة الإدارة العليا) أنه لم تتم المعالجة كما ينبغي.
جاء في ذلك التقرير الآتي:
1- وجود معلمات مشمولات باللائحة التعليمية مكلفات بأعمال غير تعليمية.
2- انخفاض نصاب عدد من المعلمات عن العدد المقرر.
3- ووزارة الداخلية فقد وجدت الإعاشة المطهية التي تقدم للسجناء وجد عدم مناسبة أماكن التخزين التابع لمطابخ السجون.
4- عدم وجود (جودة) التخزين فبجانب هذا أنه لا توجد أمور مؤمّنة أصلاً من الخضار والفواكه.
5- ووزارة البلدية والقروية: هناك جزاءات غرامية عن المخالفات البلدية لا يُوجد لها سجلات مما تتم مصادرته.
6- وزارة الزراعة وجود مزارع للدواجن دون ترخيص.
7- عدم الانضباط بالنظافة الشخصية.
8- كشف شامل على الوزارات والمصالح الحكومية وعدم قيام بعض الوحدات بإجراء الرقابة على الأداء والتأكد من ترشيد الأداء.
9- اقتصار الرقابة فقط على متابعة دوام الموظفين في الوزارات.
10- أما ما يتعلق (بالرقابة الميدانية) على الدوائر الحكومية والمستأجرة فقد وجد خطورة على (538) مبنى.
11- وفي الأجهزة الحكومية وجد عدم قيام أغلب الجهات الحكومية بتفعيل دور الوحدات المتابعة بالجهة.
12- عدم تطبيق عدد من الجهات الحكومية ما تقضي به المادة: (21) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بشأن عدم استحقاق الموظف: (راتباً) عن الأيام التي لا يُباشر فيها عمله إلى أن ترفع الهيئة بذلك.
13- وما يتعلق (بهيئة الرقابة والتحقيق) نفسها فإن هناك صعوبات تواجه: الهيئة من ذلك:
أ- عدم توفر كادر وظيفي لأعضاء الهيئة من المراقبين والمحققين.
ب - عدم كفاية البنود المالية.
ج - عدم كفاية وسائل المواصلات.
14- حيث بلغ عدد المراقبين الإداريين: (84) والماليين: (65) والمحققين: (153).
15- قلة عدد وظائف الهيئة بعد: المرتبة العاشرة في مجال الرقابة والتحقيق.
16- عدم وجود مركز وثائق بالهيئة.
(ولي في معالي الأخ - د.صالح بن سعود آل علي الأمل كله بنظر مثل هذا لا سيما وأن الهيئة ذات حساسية كبيرة ومسؤولية ليست بهينة.
وأرى من خلال ما يردني من شكاوى واستشارات قضائية وإدارية علياً أرى ضرورة ما يلي:
أ- توظيف (الموهبة).. (والمحافظة عليها).
ب- زيادة عدد: (الوظائف القيادية) في كل وزارة.
جـ- توظيف القدرات المتخصصة بعد شحذها وصقلها.
د- ضرورة التفريق في الخلل

المصـــــدر : الجزيرة
التـــاريخ : 28-03-2008 العـــدد : 2965
الصفحـات : 10 المسلسل : 109

في الوزارات والجهات الحكومية بين: المرض.. والعرض.

هـ- طمس ونظر تراكم الأقارب في (جهة واحدة) أو فروع متعددة.

و- مُتابعة جادة بنتيجة مُركزة لاستغلال (العمل) من خلال: الرصد والعقارات.

ز- زيارات مُفاجئة ثقيلة للجهات الحكومية.

جـ- تقديم تقارير مُوثقة عن كل خلل ولو كان بسيطاً.

ط- عدم تأخر البت في: (العلاج).

ي- ضرورة (العدل التام) في الانتدابات والترقيات بمتابعة دائمة يقظة حازمة.

ص- دراسة مُتأنية وطويلة ذات احتراف جيد عن سبب التسيب فإنني وجدت خلال دراساتي في (سياسة الإدارة العليا) أن هُناك أسباباً لهذا التسيب منها إجمالاً لا تفصيلاً.

1- المرض النفسي يُخفيه صاحبه.

2- عدم المواءمة.

3- الحيف في توزيع الفرص.

4- الحيف في الانتداب.

5- التجميد الوظيفي.

6- الركن إلى: أعلى.

7- سوء التقدير للعمل الجاد.

8- ظهور فئة معينة بينها تبادل مصالح.

9- عدم الدقة والعدل في توزيع العمل.

10- المركزية الذكية الصامتة العاملة لنفسها.

□ وبهذا.. كله.. يتبين خطورة المعالجة الوقتية.. أو المعالجة، التنبيهية أو المعالجة الجزائية السهلة، بل لا بد من المعالجة القاطعة.. خصوصاً.. لمن يستغل عمله بصورة ما بنفسه (.. كان هذا الاستغلال له أو باسم قريبة أو قرابته..) لا بد من هذا تحت نظر: خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي عهده الكريم.

وهذا حسب تجربتي بتدريبي طلابي (لمرحلة الماجستير.. والدكتوراه) يبعث إلى نشوء: الموهبة والقدرات الفذة والأمن والتجديد والإضافات الحرة (بولاء ونزاهة وأمانة).