

# الادارة في بلادنا متخلفة ..

## لماذا؟

قد تركوا مواقعهم القيادية التي شغلوها في السبعينات او الثمانينات، ثم عادوا اليها في التسعينات، فظلوا يتعاملون مع معطيات التسعينات بعقلية السبعينات، غير مدركين متغيرات الواقع الاجتماعي وتحولاته، والاسوا من ذلك ان بعضهم اختار اعوانه ومساعديه من شلة السبعينات ذاتها وكان الزمن لم يتغير، وربما يكون الدافع لذلك عدم الثقة بغيرهم وبالتالي انكار حق الآخرين في المشاركة.

ومن غير شك فانه اذا لم يحدث تغيير حقيقي في بنية الجهاز الاداري للدولة، واعادة النظر في نوعية القيادات المتنفذة في الوقت الراهن، يستحيل اصلاح الجهاز الاداري القائم، او إلغاء الفساد المستشري فيه، لأن بعض القادة او المديرين في كثير من المواقع التنفيذية قد عجزوا عن تكوين مناخات ملائمة للعمل، لكونهم مشدودين الى الماضي، ومتأثرين بمعطياته وبالتالي هم غير قادرين على التفاعل مع العوامل المؤثرة في السلوك الانساني، المتمثلة في خصائص الافراد بما لديهم من قدرات ومهارات، وميول واتجاهات، ودوافع ورغبات، ونحوها، وفي الوقت نفسه اظهر بعضهم عجزه الواضح في التفاعل مع خصائص البيئة، وتاكيد عدم قدرته على التأقلم مع متغيراتها، وبسبب ذلك لم يستطع بلوغ النتائج المطلوبة، بما يعني انه فشل، ولكنه يرفض الاعتراف بهذا الفشل، بل انه يتحاشى مجالسة الاشخاص الذين ربما يلفتون نظره الى بعض الأخطاء والسلبيات التي أدت الى الفشل، فيحيط نفسه بشلة النفاق. وينبغي الا يتبادر الى الذهن أننا نقصد اشخاصاً معينين بذواتهم، لان غايقتنا في هذه المقالة المتواضعة المساهمة في

ايجاد مخارج عملية لاشكالية الجهاز الاداري المازوم، والمتختم بالفساد المتراكم منذ سنوات ما قبل الوحدة المباركة، حتي اصيب بالشلل والتراخي، وليس بخاف على احد ان الحكومة الحالية حريصة على اصلاح بعض الاختلالات في الجهاز الاداري للدولة، بل انها قد وعدت بذلك نواب الشعب، ووضعت هذه المهمة في مقدمة اولوياتها، بعد ان فرغت من عملية الاصلاح المالي، او كادت تفرغ منها ونامل ان تكمل جهودها بالنجاح، ولكننا في الوقت نفسه نخشى ان تخفق عملية الاصلاح الاداري وتعجز عن تحقيق اهدافها، اذا ما انحرف مسارها بالانكفاء بعملية الترقيع لا التغيير، لان المرحلة القادمة التي تنقلنا الى مشارف القرن الواحد والعشرين، تستوجب ان يكون مجتمعنا اليميني مهيئاً للتفاعل مع معطيات المرحلة بكل متغيراتها ومافيهما من مستجدات، حتى لا نتخلف عن ركب الحضارة المعاصرة.

ولذلك لا بد ان نمتلك الشجاعة لتغيير الجهاز الاداري المترهل، بهدف تطويره، وتحسين أدائه، من خلال عملية إحلال شاملة، تتم عبر برامج مدروسة للتنمية الادارية، يتحقق فيها الرضا الوظيفي للعاملين كافة، ويتعزز مبدأ تكافؤ الفرص، مع اعادة الاعتبار للقدرات المهمشة والمهارات المجمدة، والكفاءات المحبطة، ولنجاح هذه العملية ينبغي الحذر من الاعتماد الكلي على توصيات القيادات الفاسدة او المترهلة عند إجراء عملية التغيير، لانه لن يكون لصالحها ولتحاشي ذلك لا بد من الشروع في اعداد برامج تأهيل في اثناء الخدمة للقيادات الفاعلة وتكثيف برامج التدريب المستمر، لاعادة قيادات جديدة كفوءة.



علي عبدالله طاهر

حديث  
اليوم

كثيرة هي الصيحات المطالبة بالاصلاح الاداري في بلادنا، ربما لقناعة الجميع بان الادارة متخلفة في اجهزة الدولة المختلفة، وكذا الحال في المؤسسات والمنشآت التابعة لها.

ويجدر بنا ان نتساءل: لماذا هي متخلفة؟ وللاجابة عن هذا التساؤل نطرح هنا وجهة نظرنا التي ليس بالضرورة تتفق مع وجهات النظر الأخرى، فنحن نرى ان الخلل يكمن في سوء اختيار القيادات الادارية، ان هذه العملية خضعت على مدى ثلاثين عاماً ونيف للعلاقات الشخصية والصدقات، او للانتماءات الحزبية او القبلية، فصار الاعتماد على الولاء او الانتماء هو اساس اختيار القادة الاداري، فمن كان يشك بولائه ينحى عن موقعه مهما كانت كفاءته ومهارته في القيادة مما هيا

الفرص السانحة لبعض الذين تمرسوا على النفاق والتزلف والتملق للتسلق، واحتلال مواقع ادارية رفيعة، او مراكز قيادية خطيرة، وقد ولد هذا الوضع لدى كثير من الاشخاص الكفياء من نوي القدرات المتميزة في الادارة والقيادة ان يصابوا بنوع من الاحباط والتذمر من جراء تجاهلهم، وتهميش ادوارهم، والحيلولة دون تمكينهم من تحمل اية مسؤولية قيادية، فاعتقد بعض الاشخاص ممن استغلوا ظروف تلك الايام العصبية انهم الوحيدون القادرون على شغل المواقع القيادية، بل ان بعضهم اعتقد - خطأ - انه ما خلق الا ليكون قائداً وبالتالي يجب ان يبقى في موقعه القيادي حتى الموت، ان لم يترق الى موقع ارفع واعلى، وبفعل هذا الاعتقاد الخاطيء ظن بعضهم ان المركز القيادي حق ينبغي عدم التفريط به، ولا بد من التمسك به ولو ادى ذلك الى فتنة او اضطراب وقلق، قد تكون سبباً في دمار البلاد، وفي الوقت نفسه اعتقد آخرون ان المركز القيادي مسألة وراثية، يجب ان يحتكر لعائلة معينة او قبيلة خاصة، فلا يجوز مطلقاً التخلي عنه الا لشخص من ذات العائلة او القبيلة، ولذلك سعى من موقعه ذلك ان ياتي بمساعدين واعوان من ذات العائلة او القبيلة، ومع مرور الايام صارت بعض الوظائف القيادية محتكرة لاشخاص معينين، حتى اذا ما اضطروا لتركها في ظرف من الظروف، فان ظروفهم اُخرى تعيدهم الى المواقع ذاتها، رغم ان بعضهم كان قد فشل في ذلك الموقع، ربما لانه لم يكن الشخص المناسب لشغل ذلك الموقع، والا ما ارتبط بعمله جملة من الأخطاء والسلبيات، الكبيرة.

وفي واقع كهذا ليس غريباً ان نرى اشخاصاً متنفذين كانوا