

ما الإدارة الرشيدة؟

■ الإدارة الرشيدة في الخدمة العامة هي جوهر الإصلاح الإداري ومركزه المشع، وجوهر الإدارة الرشيدة يهدف إلى تحقيق الانتماء للعمل والتعاون في انجازه، كما وكيفاً. وترشيد الأداء في الخدمة العامة لا يتحقق إلا إذا توافر المناخ الذي يحقق نمو عوامله، ومن هنا يبرز السؤال الآتي: ما العوامل التي تخصب مناخ العمل في الخدمة العامة لدى المؤسسات الحكومية في بلادنا؟



د. علوي عبدالله طاهر

وللإجابة عن هذا السؤال لابد أن نشير إلى أن أهم العوامل التي ربما تخصب المناخ في دائرة العمل في الخدمة العامة في بلادنا هي:

- وجود قيادة إدارة رشيدة.
- إيجاد ضوابط واقعية لتسيير العمل.
- القيام بتدريب مستمر للعاملين
- العمل على تعميق مبدأ المشاركة.
- الالتزام بمعايير موضوعية لتقييم العمل وتمييزه.
- إيجاد حوافز لتحفيز العاملين.
- وضع برامج وخطط مدروسة وواقعية.
- تمكين الجمعيات والنقابات ومؤسسات المجتمع المدني من

المساهمة. وهذه العوامل جميعها متداخلة ومتصلة بعضها بعضاً، فهي مترابطة الأطراف لا تغني واحدة منها عن الأخرى، وهي في مجموعها تشكل فلسفة إدارية متناسقة ومتكاملة. والقيادة الرشيدة في الوظائف العليا في الدولة لابد أن تكون ذات مقدرة فكرية متكاملة، ومعرفة فنية عميقة في القطاع الذي تتولى قيادته، ولابد أن يكون القائد الإداري ذا سلوك إيجابي رشيد بالقدر الذي يجعل المرؤوسين يثقون فيه ثقة كاملة، ويعترفون له بالقيادة، ويعتبرونه موجهاً ومنسقاً للعمليات التنفيذية التي يقومون بها.

والقائد الإداري الرشيد هو بمثابة المهندس المقتر لتسيير العمل والمتفهم لمناخه، بحيث يجعل كل همه توفير دواعي الاستقرار المعنوي والمادي للعاملين في قطاعه، أو في مؤسسته، فلا يتعالى عليهم، ولا يتباهى بشيء من الإنجازات التي تمت في ظل قيادته، لأن إنجازها تم بفعل تعاون العاملين وليس بجهوده وحده، ومطلوب منه ألا يتمسك بحرفية القوانين واللوائح بل بروحها ومعناها، ومطلوب منه كذلك ألا يفرض على مرؤوسيه أية قرارات فوقية، بل عليه أن يشاركهم في اتخاذ القرارات، فإذا رأى عند من هو أدنى منه رأياً سديداً عليه أن يأخذ به، بصرف النظر عن موقع صاحب الرأي في السلم الوظيفي.. ولابد أن يكون القائد الإداري ذا رؤية واضحة وأهداف محددة، وأن تكون تصوراتته للأشياء واقعية، بحيث يمكن تحقيقها في أرض الواقع. ولابد أن يكون لبقاً ملهماً إذا تحدث لا جافاً منفراً، وهذه السمات وحدها لا تكفي ما لم يكن القائد الإداري قادراً على التصور الكلي للعمل، ولديه مهارة فنية في التعامل مع الناس.

فالتصور الكلي يجعل رؤيته واضحة للأهداف المراد تحقيقها، ويباعد بينه وبين التفاصيل التي تحيل بعض الوسائل إلى غايات، والتصور الكلي كذلك يباعد بينه وبين التصور الجزئي للعمل، فلا يدخل في التفاصيل الجزئية، ولا يغرق بين الأوراق والأضابير، عندما يريد اتخاذ أي قرار سواء أكان صغيراً أم كبيراً، خوفاً من أن يتحمل تبعات القرار الذي يتخذه، أو يتحمل تبعات أخطاء مرؤوسيه.

غير أن كثيراً من القادة الإداريين في بلادنا يسعون إلى تجسيد السلطة في ذاتهم، فيمركزون العمل لديهم ويبطئون في الإجراءات، ويتعشرون في الأداء، ويضعفون الروح المعنوية لدى العاملين.

ومن أجل الوصول إلى قيادة إدارية رشيدة في بلادنا مطلوب من الحكومة الجديدة أن تحسن اختيار القادة الإداريين في جميع مؤسسات الدولة وبالذات ذات الصلة بالخدمة العامة، مطلوب منها أن تختار لقيادة المؤسسات أشخاصاً أكفاء يمتلكون المهارات الفنية، بحيث يعني كل منهم بجميع جوانب العمل الواقع تحت قيادته، فليس أضرب بالقائد الإداري من أن يكتشف مرؤوسه أنه جاهل بماهية ما يقومون به من عمل، فربما يقود ذلك إلى تندرهم به، والسخرية منه، وربما ينتهي بهم الأمر إلى فقدان الثقة فيه، قائلين: «فاقد الشيء لا يعطيه».