

رؤية الإصلاح الإدارى فى مصر بين الواقع والمأمول



أ.د. صالح الشيخ
رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

إن مواكبة التطورات والمتغيرات والتحديات التى يعيشها العالم يحتم على الدولة المصرية إدخال تغييرات أساسية فى أنظمة الإدارة العامة بما يكفل تحسين مستويات الأداء ورفع كفاءة النظم الإدارية القائمة وجعلها أكثر ملاءمة للتطور التكنولوجى المتسارع والتحديات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك يؤكد أهمية إحداث نقلة نوعية فى تقديم الخدمات الحكومية بأساليب أكثر مرونة، وبناء عليه أصبحت الحاجة إلى عملية الإصلاح الإدارى ضرورة وأولوية لأن الإصلاح هو أساس التنمية المستدامة.

يمكن القول باطمئنان أن وجود جهاز إدارى كفاء وفعال هو الأساس الذى تتقدم به الأوطان فلا حديث عن تقدم اقتصادى أو سياسى أو إنسانى بدون تقدم إدارى. كما أن المواطن العادى لا يفرق بين كفاءة الحكومة وكفاءة الجهاز الإدارى، ولا شك أن تعزيز كفاءة الجهاز الإدارى يؤدى دوراً محورياً فى الحكم على كفاءة الحكومات كما يزيد من الثقة فى سياساتها العامة.

إنطلاقاً من ذلك قامت الحكومة المصرية بإطلاق خطة الإصلاح الإدارى فى عام ٢٠١٤، والتى تم تضمينها فى استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، والتى أعلن عنها فى عام ٢٠١٥، وقد قطعت الحكومة شوطاً كبيراً فى تنفيذ تلك الخطة وبدأت الكثير من نتائجها فى الظهور، وبالتأكيد مع الاستمرارية والاستدامة والإصرار سوف يتحقق ما تم التخطيط له فى قابل الأيام، ويظل استعجال نتائج الإصلاح تحدياً لا يقل خطورة عن عدم البدء فى عملية الإصلاح أو مساندة محاورها عند التنفيذ.

رؤية الإصلاح الإدارى فى إستراتيجية مصر ٢٠٣٠:

تكوين جهاز إدارى حكومى كفاء وفعال، يتسم بالمهنية والشفافية والعدالة والاستجابة، يقدم خدمات ذات جودة عالية، ويساهم بقوة فى تحقيق الأهداف التنموية للدولة ورفع شأن الأمة المصرية. وبموجب هذه الرؤية، يتسم كفاء وفعال، يتسم بالمهنية والشفافية والعدالة والاستجابة، يقدم خدمات ذات جودة عالية، ويساهم بقوة فى تحقيق الأهداف التنموية للدولة ورفع شأن الأمة المصرية.

محاور خطة الإصلاح الإدارى:

اشتملت الخطة على عدة محاور لضمان الوصول إلى تلك الرؤية تتمثل فى: الإصلاح التشريعى، والتطوير المؤسسى، وبناء وتنمية القدرات، وبناء منظومة حديثة للبيانات والمعلومات، وتحسين الخدمات الحكومية من خلال تبسيط الإجراءات واليكنة، بما يعزز العلاقة بين المواطن والدولة ويبنى جسور الثقة بين المواطن والجهاز الإدارى. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المحاور قد تم تصميمها وفقاً للتحديات التى تم تحديدها عند رفع واقع الإدارة العامة، والتى كان من بينها تعقد التنظيم الإدارى للدولة، وكثرة التشريعات والحاجة إلى بناء وتنمية القدرات.... وفيما يلي نستعرض ما تم اتخاذه من خطوات فى كل محور من هذه المحاور الخمسة.

أولاً: الإصلاح التشريعى

ظل العمل بقانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ حتى صدر القانون رقم ٨١ لعام ٢٠١٦، وقد تم اتخاذ العديد من الخطوات الإصلاحية فى هذا المحور وذلك بهدف وضع إطار قانونى لأعمال الإدارة العامة يتسم بالانضباط ويحقق المرونة فى ذات الوقت، ويتمثل أهم ما أنجز فى هذا المحور ما يلي:

صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦، وإصدار لائحته التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لعام ٢٠١٧ والمعدلة بالقرار رقم ٧١٤ لعام ٢٠١٩.

صدور عدة قرارات وزارية بتشكيل مجلس الخدمة المدنية وذلك على الوجه المنصوص عليه بالقانون.

صدور قرار رئيس مجلس الوزراء بشأن اختيار مساعدى ومعاونى

الوزراء رقم ٦١٢ لعام ٢٠١٧ والمعدل بالقرار رقم ٤٢٢ لعام ٢٠٢٠. صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٦٧ لعام ٢٠١٩ فى شأن موازنة البرامج والأداء.

صدور تعديل قانون الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (١١٨) لعام ١٩٦٤ بالقانون رقم (٦) لعام ٢٠٢١.

صدور القرارات الوزارية اللازمة لتنفيذ قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ وللائحة التنفيذية:

القرار الوزارى رقم (٩٥) لعام ٢٠١٧ بنظام وقواعد التقدم لشغل الوظائف القيادية بالجهاز الإدارى للدولة. القرار الوزارى رقم (٩٦) لعام ٢٠١٧ بنظام وقواعد الاستعانة بالخبراء بالجهاز الإدارى للدولة.

القرار الوزارى رقم (٩٧) لعام ٢٠١٧ والمعدل بالقرار رقم (٥) لعام ٢٠١٩ بنظام وقواعد تدريب الشباب المصرى للاستفادة من خبرة الجهاز الإدارى واكتساب المهارات وربط التعليم بسوق العمل.

القرار الوزارى رقم (٦٣) لعام ٢٠١٩ بشأن الدليل الإرشادى لتنظيم الأداء

قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٣٥) لعام ٢٠١٩ بشأن معايير توصيف وتقييم الوظائف والذى صدر بعد ٤٢ عاماً من سابقه.

قرارات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الخاصة بحركة الترقيات أرقام (٦٥) لعام ٢٠١٩، (١٠١) لعام ٢٠٢٠، (٢٦٥) لعام ٢٠٢١، بتسكين وترقية الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية.

صدور العديد من التعليمات والكتب الدورية من رئيس الجهاز

المركزى للتنظيم والإدارة من أهمها:

الكتاب الدورى رقم (١) لعام ٢٠١٩ بشأن القواعد التنفيذية للقرار رقم ٦٥ لعام ٢٠١٩.

المشور رقم (١) لعام ٢٠١٩ بشأن اتخاذ الوحدات المختلفة إجراءات البت فى طلبات إعادة التعيين بالمؤهل الأعلى (التسوية) نظراً لقرب انتهاء الموعد المقرر قانوناً.

الكتاب الدورى رقم (٣) لعام ٢٠١٩ بشأن الضوابط والإجراءات المنظمة لإعادة تعيين الموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة والمخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية.

الكتاب الدورى رقم (١) لعام ٢٠٢٠ والخاص بتحديد الإجراءات والمستندات اللازم موافاة الجهاز بها لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد وحدات الجهاز الإدارى للدولة.

الكتاب الدورى رقم (٢) لعام ٢٠٢٠ بشأن القواعد التنفيذية للقرار رقم ١٠١ لعام ٢٠٢٠.

الكتاب الدورى رقم (٢) لعام ٢٠٢١ بشأن القواعد التنفيذية للقرار رقم ٢٦٥ لعام ٢٠٢١.

ثانياً: التطوير المؤسسى

شرعت الحكومات المصرية المتعاقبة منذ عام ٢٠١٤ فى اتخاذ العديد من الخطوات المعززة للتطوير المؤسسى وذلك فى إطار رؤية شاملة لهذا الأمر تهدف إلى تحقيق الكفاءة المؤسسية وتمثلت أهم تلك الخطوات فيما يلي:

ما أسسه الإصلاح الإدارى من خلال إنشاء اللجنة العليا للإصلاح الإدارى برئاسة دولة رئيس مجلس الوزراء، وتضم الوزراء المعنيين وعدداً من الخبراء غير الحكوميين.

صدور قرار دولة رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٤٦) لعام ٢٠١٨ الخاص بتطوير واستحداث عدد من الوحدات التنظيمية فى كافة

وحدات الجهاز الإدارى للدولة وقد صدرت قرارات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنفذة لهذا القرار على النحو التالى: قرار رئيس الجهاز رقم (٢٢) لعام ٢٠١٩ بشأن الموارد البشرية، ويضم هذا التقسيم أربعة تقسيمات فرعية هي: التطوير المؤسسى، وإدارة وتنمية المواهب، والاستحقاقات والمزايا، وعمليات الموارد البشرية.

قرار رئيس الجهاز رقم (٨٦) لعام ٢٠١٩ بشأن الإدارة



الإستراتيجية ويضم من ثلاثة إلى أربعة تقسيمات فرعية هي: التخطيط الإستراتيجي والسياسات، المتابعة والتقييم، وإدارة المشروعات (إن وجدت)، وإدارة الأزمات والكوارث والحد من المخاطر.

قرار رئيس الجهاز رقم (٨٧) لعام ٢٠١٩ بشأن نظم المعلومات والتحول الرقمي، ويضم ثلاثة تقسيمات فرعية هي: البنية الأساسية وتأمين المعلومات، والنظم والتطبيقات والدعم الفني، والإحصاء والتقارير والنشر الإلكتروني.

قرار رئيس الجهاز رقم (٥٤) لعام ٢٠٢٠ والمعدل بالقرار رقم (٢٠٥) لعام ٢٠٢١ بشأن المراجعة الداخلية والحوكمة والذي يضم بدوره عدة تقسيمات تنظيمية فرعية هي: مراجعة داخلية وحوكمة فنية، مراجعة داخلية وحوكمة إدارية، مراجعة داخلية وحوكمة مالية.

تم الإنتهاء من المسودة الأولى لكتاب الحكومة، وعرض المسودة الخاصة بكل وزارة على السادة الوزراء المعنيين والذي تضمن كافة التشريعات المنظمة لكل وحدة من وحدات الدولة منذ نشأتها حتى الآن، والذي استخدم في تحديد اختصاصات الوحدات الإدارية المختلفة.

تم الإنتهاء من تطوير مقترح إعادة هيكلة دواوين عموم الوزارات من خلال ١٢٥ مقابلة واجتماع مع الوزراء ومسئولى الوزارات، ويضم الهيكل الجديد للديوان ثلاثة أنواع من التقسيمات التنظيمية: تقسيمات تنظيمية نمطية لمكتب الوزير، تقسيمات تنظيمية نمطية للمهام المشتركة أو المساندة لعمل الوزارة والتي لا تخلو أية مؤسسة فى العالم منها ووضعت تحت إدارة الوكيل الدائم، ثم تقسيمات تنظيمية فنية تختلف من وزارة لأخرى. كما صدرت قرارات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم بجدول الوظائف الخاص بكل وزارة حيث صدر حتى الآن ٢٦ قرارا بحيث يتم وضع الهياكل الجديدة موضع التنفيذ الفعلى.

تم الإنتهاء من تطوير مقترح رفع كفاءة التنظيم الإدارى للدولة المصرية، والذي تضمن تصورات واضحة لتبعية الجهات المختلفة من هيئات وأجهزة ومراكز، كما تم تقديم تصورات لعمليات الضم والدمج والإلغاء.

جارى حالياً اتخاذ إجراءات دمج مركز إعداد القادة لقطاع الأعمال العام الذى كان تابعاً لوزارة قطاع الأعمال العام ومركز إعداد القادة للقطاع الحكومى التابع للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من أجل إنشاء مركز الإدارة العامة وذلك فى ضوء قرار رئيس الوزراء رقم (١٤٧) لعام ٢٠٢٠.

تقوم وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية بتنفيذ جائزة مصر للتميز الحكومى سنوياً لتعزيز التطوير المؤسسى.

ثالثاً: بناء وتنمية القدرات

يهدف العمل فى هذا المحور إلى رفع كفاءة العاملين بالجهاز الإدارى للدولة وإكسابهم المهارات والخبرات المُتطلبة فى مجالات أعمالهم مما ينعكس على مستوى الأداء العام لوحدات الجهاز الإدارى للدولة. وبالتالي تسير استراتيجية الدولة نحو تعزيز قدرات العنصر البشرى العامل بالجهاز الإدارى على ثلاثة مسارات:

المسار الأول: حسن اختيار الداخلين الجُدد للجهاز الإدارى من خلال مسابقات مركزية مميكنة لا تدخل بشرى فيها على الإطلاق، ولذا أنشأت الدولة بوابة الوظائف الحكومية التابعة للجهاز والتي يتم نشر كافة الوظائف المطلوب شغلها عليها مجاناً كما يتم التقديم أيضاً عبرها إلكترونياً، كما تم إنشاء مركز تقييم القدرات والمسابقات بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من أجل اختبار المتقدمين للوظائف المعلن عنها على البوابة إلكترونياً أيضاً.

المسار الثانى: وضع الخطة الوطنية للتدريب والتي تتضمن خمس حزم من البرامج التدريبية، حزمة بداية وهى للمتدربين الجدد بالجهاز الإدارى، وحزمة المسار الوظيفى حيث البرامج طبقاً للتخصص، وحزمة برامج الإدارة الوسطى أو الإشرافية ومُخصصة للصف الثانى، وحزمة برامج الإدارة

ملف الإصلاح الإدارى لا يعتبر مسئولية جهة واحدة بعينها، وإنما هو مسئولية مشتركة بين الجميع حكومة وقطاع خاص ومجتمع مدنى ومواطنين، فالكل يجب أن يتكاتف ويمنح الوقت والجهد حتى تؤتى جهود الإصلاح أكلها.

العليا أو القيادية، وحزمة برامج بداية جديدة وهى الموجهة للراغبين فى التخطيط لمرحلة ما بعد المعاش ممن اقترحوا من السن القانونية للتقاعد.

المسار الثالث: تأهيل وتدريب الموظفين المرشحين للانتقال إلى العاصمة الإدارية الجديدة حيث تم تصميم أربع حزم من البرامج التدريبية بعد تقييم قدراتهم وتحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد كروت تدريبية لكل منهم تتمثل فى:

-حزمة أساسيات Foundations حيث تم تدريب كل الموظفين المرشحين للانتقال على أساسيات الوظيفة العامة من أمن قومى ومؤسسات الدولة المصرية واستراتيجية التنمية المستدامة والمشروعات القومية الكبرى واستراتيجية مكافحة الفساد وإدارة التغيير وقامت الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد بتنفيذ هذه الحزمة.

-حزمة سد فجوة الجدارات Competency enhancement حيث تم الاستعانة بمجموعة من خبراء علم الاجتماع والذين حددوا ١٣ كفاية أو جدارة عامة يجب أن تتوفر فى الموظف المصرى، وتم الاستعانة بمجموعة من علماء النفس من أجل إعداد بطاريات لقياس مدى توافر تلك الكفايات فى الموظفين المرشحين للانتقال وبناء على التقييم كما أوضحنا تم التدريب فى هذا المحور.

حزمة المسار الوظيفى، حيث تم تدريب العاملين فى المجالات

التخصصية بالتعاون مع الجهة المسؤولة عن الملف مثل تدريب العاملين بإدارات التعاقدات والشئون المالية بالتعاون مع وزارة المالية، وتدريب العاملين فى إدارات التخطيط الاستراتيجى والسياسات والمتابعة والتقييم مع وزارة التخطيط، وتدريب العاملين بالمكاتب الفنية والسكرتارية التنفيذية بالتعاون مع معهد الدراسات الدبلوماسية التابع لوزارة الخارجية.

وكذلك بالنسبة لحزمة التطبيقات Applications حيث تم تدريب مجموعات من الموظفين بكافة الجهات المنتقلة على التطبيقات المشتركة التى سوف تستخدم فى العاصمة مثل نظام الموارد البشرية المميكن أو إدارة رأس المال البشرى والتراسل الإلكتروني وغيرها.

وفى ذات السياق، انتهى الجهاز فى الفترة من منتصف عام ٢٠١٨ حتى نهاية مايو ٢٠٢٢ من اعتماد مشروعات خطط تدريب لعدد (٥٣٨) وحدة على مستوى الجمهورية سواء وزارات أو هيئات أو وحدات محلية أو مديريات، ووافق على الصرف من البنود المخصصة للتدريب والمدرجة بالخطة لعدد (٩٦٤) جهة، إلى

ثمة تحديات تقليدية يواجهها كل من يعهد إليه بالإصلاح، وينبغي ألا تفت فى عضده، وعلى رأسها مقاومة التغيير من ناحية، وتكلفة الإصلاح من ثمار الإصلاح من ناحية ثانية، فهناك عدد ليس بالقليل ممن يفضلون بقاء الوضع على ما هو عليه، حيث يقاوم هؤلاء بشدة كل تحديث يطرأ على آلية العمل أو طريقة أدائه

جانب الموافقة على تحديث ٣٨ لأئحة تدريبية لوحدات بالجهاز الإدارى للدولة، كما اعتمد عدد ٢١٦ مركزاً تدريبياً (خاص-حكومى-أهلى-.....) للعمل مع الوحدات الحكومية، ويقوم الجهاز حالياً بإصلاح منظومة اعتماد مراكز التدريب الخاصة. كما أصدر الجهاز الكتابين الدوريين رقم (٥) لعام ٢٠١٨، ورقم (٢) لعام ٢٠١٩ بشأن القواعد المنظمة للنشاط التدريبى داخل الجهات الحكومية المختلفة.

يضاف إلى ماسبق فتح قانون الخدمة المدنية الباب أمام الشباب للتدريب بالجهات الحكومية المختلفة، الأمر الذى من شأنه المساهمة فى تأهيل الشباب لسوق العمل.

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك من الجهات الحكومية التى تبذل جهوداً كبيرة فى سبيل إعداد وتأهيل الموظفين مثل الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد، والأكاديمية الوطنية لتدريب الشباب وغيرهما.

رابعاً: بناء وتكامل قواعد البيانات

يهدف العمل فى هذا المحور إلى رقمنة أعمال الجهاز الإدارى للدولة بما يؤدى إلى سرعة وكفاءة سير العمل فى جميع مراحلها، فانطلاقاً من أهمية المعلومات الدقيقة والمحدثة باستمرار، وما تمثله المعلومة من أساس لاتخاذ القرار السليم، صدر قرار رئيس الجمهورية رقم (٥٠١) لسنة ٢٠١٧ بإنشاء المجلس الأعلى للمجتمع الرقمى. ويمكن القول أن جهود التحول الرقمى هى السمة الغالبة على كافة مؤسسات الدولة. وببذل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدوره جهوداً كبيرة من أجل التحول الرقمى، لذا أنشأ عدة قواعد بيانات تحدث لحظياً، نذكر منها بإيجاز:- قاعدة بيانات تحديث الملف الوظيفى، والتي تضم بيانات الموظفين فى عدد من الجهات الحكومية، ويبلغ عدد الموظفين المحدثه بياناتهم ٣,٢٢١,٣٥٥ موظفاً حتى تاريخ كتابة هذه



السلطون.

قاعدة بيانات طاقات، والتي أنشأها الجهاز لتكون بمثابة خريطة للقوى البشرية المتاحة داخل الدولة المصرية، وتتضمن «بيانات الخبراء والاستشاريين والمدربين المحترفين».

قاعدة بيانات التعاقد مع الخبراء، قام الجهاز بتصميم تطبيق إلكترونى يضم بيانات المتعاقدين وفقاً للقرار الوزارى الخاص بالتعاقد مع الخبراء، حيث يتم تسجيل كافة بيانات الخبراء الذين تم الموافقة على التعاقد معهم بمختلف وحدات الجهاز الإدارى المختلفة.

قاعدة بيانات معاونى ومساعدى الوزراء، وتضم بيانات شاغلى هذه الوظائف بالوزارات المختلفة حيث تقوم الجهات بإخطار الجهاز لإعمال شؤونه وتسجيل بياناتهم بالقاعدة. قاعدة بيانات الأحكام القضائية، وتضم الأحكام القضائية التى تصدر لصالح موظفى الدولة الحاليين أو السابقين، ولحكومة هذا الأمر قام الجهاز بإنشاء قسم قضائى لمراجعة الأحكام وتدقيقها بالتعاون مع هيئة قضايا الدولة، وتضم بيانات ومستندات دراسة ١٥١ ألفاً و٣٢٥ حكماً قضائياً.

قاعدة بيانات الذاكرة المؤسسية، وتضم ملفات ومستندات الجهاز التى تم تحويلها إلى نسخ إلكترونية فى إطار مشروع الذاكرة المؤسسية الذى ينفذه الجهاز، يهدف إلى تحويل جميع ملفات الجهاز سواء الأرضية أو الحالية لنسخ إلكترونية تمهيداً لميكنة العمل وإلغاء التعامل الورقى داخل الجهاز، وقد انتهى الجهاز حتى الآن من رقمنة ١٣ مليون مستند لديه.

قاعدة بيانات المتدربين، أنشأها الجهاز لتيسير أمور الزملاء المتدربين بمختلف وحدات الجهاز الإدارى بالدولة الراغبين للنقل إلى الجهات المتدربين إليها، وذلك بإتاحة تسجيلهم على الرابط : <https://seconded.caoa.gov.eg>، وبالفعل انتهى الجهاز من حصرهم، وتم نقل عدد ١١٢٩ إلى الجهات المتدربين إليها حتى الآن.

قاعدة بيانات الموظفين المرشحين للانتقال للعاصمة الإدارية، وأنشأها الجهاز لتسهيل إجراء العمليات المختلفة على هذه البيانات، كما أنشأ الجهاز تطبيقاً إلكترونياً لاستطلاع رغبات الموظفين المنتقلين للعاصمة ز، بشأن تفضيلاتهم من حيث الحصول على البدل أو على وحدات سكنية، وكذلك بالنسبة لمدارس الأبناء وعضوية نادى "النادي".

خامساً: تحسين الخدمات العامة

يهدف العمل فى هذا المحور إلى تحسين الأداء الحكومى فى مجال الخدمات العامة ليصبح أكثر كفاءة وفعالية، وذلك من منطلق تعزيز الثقة بين الحكومة والمواطن وترسيخاً للشفافية والمحاسبية وضماناً لتعظيم العائد وخفض النفقات والحصول على الخدمات العامة فى أسرع وقت وأقل تكلفة، وقد عمل الجهاز على تحسين الأداء الحكومى فى نطاق اختصاصه من خلال تبسيط إجراءات الحصول على الخدمات وإتاحة خدماته إلكترونياً. ويمكن ذكر بعض من تلك الخدمات والتى يأتى فى مقدمتها:

موقع دليلك للتسكين والترقية فى قانون الخدمة المدنية، وهو موقع أطلقه الجهاز إلكترونياً، ل يتيح لجميع الموظفين من خلاله معرفة المستوى الصحيح الذى كان يجب أن يتم التسكين عليه فى ٢ نوفمبر ٢٠١٦ عند صدور القانون، ووفقاً للمدد الزمنية البينية اللازمة من خلال الرابط التالى : <http://promotion.caoa.gov.eg>، وتجدر الإشارة إلى أن الموقع استقبل أكثر من ٥ ملايين استعلام خلال أسبوع من تداينه لأول مرة فى شهر يونيو ٢٠١٩، وتم استخدامه فى المرات التالية عند صدور قرارات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بشأن ترقية وتسكين الموظفين فى عامى ٢٠٢٠ و٢٠٢١.

بوابة الوظائف الحكومية، أطلق الجهاز النسخة المطورة من البوابة <https://jobs.caoa.gov.eg>، فى أول يوليو ٢٠٢١ لتختص بنشر إعلانات الوظائف فى وحدات الجهاز الإدارى للدولة، وذلك فى إطار الالتزام بالقواعد القانونية الحاكمة والمنظمة لشغل الوظائف العامة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة، وإعمالاً لمبادئ الشفافية والمساواة وتكافؤ الفرص عند

تحسين الأداء الحكومى فى مجال الخدمات العامة ليصبح أكثر كفاءة وفعالية، وذلك من منطلق تعزيز الثقة بين الحكومة والمواطن وترسيخاً للشفافية والمحاسبية وضماناً لتعظيم العائد وخفض النفقات والحصول على الخدمات العامة فى أسرع وقت وأقل تكلفة.

الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وفى إطار معاونة الباحثين عن فرص عمل، حيث يمكنهم الاطلاع على الشروط المطلوبة والواردة بالإعلانات طبقاً للجهة المعلنة وكذلك مواعيد الامتحانات الإلكترونية والشفوية، وقد تم النشر من أول يوليو ٢٠٢١ إعلانات لصالح ٢٧٥ جهة حكومية، معلنة عن طلب شغل ٢٠ ألف و١٨١ وظيفة شاغرة، موزعين على ٥٤٠ مسمى وظيفى، وتم تسجيل عدد ٥٤ مليون و٧٣٩ ألفاً و٦٢٩ زيارة لموقع البوابة حتى ٣٠ مايو ٢٠٢٢.

منظومة إجراءات العمل المميكنة، وهى منظومة إلكترونية أنشأها الجهاز لتكون بديلاً لدورة العمل المستندية الورقية، وذلك بعد أن تم تحويل أكثر من ١٣ مليون مستند إلى نسخ رقمية قابلة للبحث والتحليل وذلك فى إطار استعداد الجهاز للانتقال للعاصمة الإدارية الجديدة.

منظومة التواصل المؤسسى الرقمى، أنشأها الجهاز بهدف التواصل الإلكتروني مع الجهات الحكومية، حيث قام بتدريب المعنيين بالجهات التى انتهى الجهاز من تنفيذ المشروع القومى لتحديث الملف الوظيفى إلكترونياً بها، وتزويدهم بحاسب آلى (لاب توب)، وماسح ضوئى (سكانر)، وفلاش (لربط الأمن مع الجهاز)، وذلك حتى يتمكن الزملاء بالجهات الحكومية المختلفة من التواصل مع الجهاز إلكترونياً.

التقرير الشهري، والذي أطلقه الجهاز بدءاً من شهر يوليو عام ٢٠٢٠، ويتضمن الموضوعات التى تم دراستها خلال الشهر السابق مرفقة بها أسماء الجهات الإدارية، مع إتاحة إمكانية

استعلام السادة الزملاء أصحاب الموضوعات فى الجهات الوارد ذكرها من خلال هذا الرابط، https://caoa.gov.eg/WireFrames/achivments.aspx#dfliip-df_1/manual_custom.

مشروع الإنسان الآلى الذكى (كيميت) Chatbot، يعمل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حالياً على إطلاق التطبيق الإلكتروني الخاص بالإنسان الآلى الذكى أو المساعدة الذكية "كيميت" باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعى وهو تطبيق لمساعدة المتعاملين مع الجهاز أفراداً و جهات. وستقوم كيميت فى المرحلة الأولى بالرد على استفسارات المواطنين والعاملين بشأن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية وسيتم فى مراحل لاحقة تزويد التطبيق بمعلومات عن موضوعاتهم داخل الجهاز، ومن المقرر إتاحتها على الموقع الإلكتروني للجهاز والصفحة الرسمية على موقع التواصل الاجتماعى "فيس بوك" وأيضاً تطبيق التراسل "واتس آب"، وعلى حين سبباً التواصل مع كيميت كتابة فى البداية إلا أنه من المخطط أن يتم التواصل فى وقت لاحق شفهيًا (تحدثاً).

وفى إطار سعى الجهاز لتبسيط المعلومات القانونية ومواد قانون الخدمة المدنية، قام بإنتاج سلسلة من حلقات الفيديو للتعريف بالقانون ولائحته التنفيذية، وتم الاعتماد فى

يعمل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حالياً على إطلاق التطبيق الإلكتروني الخاص بالإنسان الآلى الذكى أو المساعدة الذكية «كيميت» باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعى وهو تطبيق لمساعدة المتعاملين مع الجهاز أفراداً و جهات. وستقوم كيميت فى المرحلة الأولى بالرد على استفسارات المواطنين والعاملين بشأن قانون الخدمة المدنية

إعدادها بجميع مراحلها من كتابة السيناريو والتدقيق اللغوى والقانونى والأداء التمثيلى والصوتى والإخراج ولغة الإشارة على زملاء بالجهاز، وتم تنفيذها باستخدام تكنولوجيا "الأنيميشن"، وتم بثها على الموقع الإلكتروني للجهاز والصفحة الرسمية له على موقعى "فيس بوك" و"يوتيوب".

كلمة ختامية:

ثمة تحديات تقليدية يواجهها كل من يعهد إليه بالإصلاح، وينبغى ألا تفت فى عضده، وعلى رأسها مقاومة التغيير من ناحية، واستعجال جنى ثمار الإصلاح من ناحية ثانية، وتكلفة الإصلاح من ناحية ثالثة إلى جانب ضعف الطلب على الإصلاح من قبل المستهدفين بالإصلاح، فهناك عدد ليس بالقليل ممن يفضلون بقاء الوضع على ما هو عليه، حيث يقاوم هؤلاء بشدة كل تحديث يطرأ على آلية العمل أو طريقة أدائه أو غير ذلك، كما أن الوضع القائم قبل بدء الإصلاح والذي استمر عقوداً طويلة خلق مجموعة من المنتفعين منه والذين يواجهون بشدة كل جهود الإصلاح ويحذرون ويقللون من فائدتها، وينشرون الشائعات والأكاذيب للحفاظ على مصالحهم.

كما أن ملف الإصلاح الإدارى لا يعتبر مسئولية جهة واحدة بعينها، وإنما هو مسئولية مشتركة بين الجميع حكومة وقطاع خاص ومجتمع مدنى ومواطنين، فالكل يجب أن يتكاتف ويمنح الوقت والجهد حتى تؤتى جهود الإصلاح أكلها. مما لاشك فيه أن دعم ومساندة القيادة السياسية لملف الإصلاح الإدارى ووضعه على قمة أولويات الحكومة يعتبر من الأمور الحيوية والأساسية اللازمة لاستمرارية عمليات الإصلاح واستكمال خطواته، فنحن ماضون فى طريق الإصلاح ولن نفعل إلا ما فيه مصلحة المؤسسات المصرية، ونسأل الله ألا يكلفنا إلا وسعنا.. حفظ الله مصر وبارك فى شعبها العظيم.



جهود وأنشطة الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد

