

الإدارة العامة

بين النظرية والتطبيق

الفصل الخامس الوظيفة العامة

الجزء الثاني: من صفحة 109 إلى صفحة 118

الأهداف التعليمية للفصل

بنهاية هذا الفصل ينبغي على الطالب أن يكون قادرًا على أن:

- يُعرف الوظيفة العامة.
- يشرح نتائج تبني المفهوم الأمريكي للوظيفة العامة.
- يشرح نتائج تبني المفهوم الأوربي للوظيفة العامة.
- يناقش موقف الوظيفة العامة في مصر.
- يناقش أجهزة شؤون العاملين في مصر.
- يناقش الاشتراطات العامة لشغل الوظيفة العامة في مصر.
- يُعرف ويُقيم طرق الاختيار للتعيين بالوظائف العامة.

الأهداف التعليمية للفصل (تابع)

بنهاية هذا الفصل ينبغي على الطالب أن يكون قادرًا أيضًا على أن:

- يتناول بالشرح تدريب الموظف العام.
- يتناول بالشرح اشتراطات ترقية الموظف العام.
- يتناول بالشرح تقدير كفاءة الموظف العام.
- يذكر الحقوق المالية للموظف العام.
- يذكر الحقوق غير المالية للموظف العام.

ترقية الموظف العام

- يرتبط نظام الترقية في الوظائف العامة في مصر بالمفهوم الأوروبي للوظيفة العامة، والذي يعتبر الوظيفة مهنة ينقطع لها الموظف حتى سن التقاعد.
- ويقصد بالترقية الانتقال من وظيفة إلى وظيفة ذات مستوى إداري أعلى بما يؤدي إلى زيادة سلطات الموظف ومسئوليته الوظيفية والإشرافية ودرجته المالية.
- ومن ثم يختلف مفهوم الترقية عن مفهوم النقل، والذي يعني نقل أو انتقال الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى مماثلة في نفس المستوى الإداري. ويتيح تبني نظام التوظيف المصري للمفهوم الأوروبي كل من النقل والترقية.
- وتتم الترقية على أساس الأقدمية أو على أساس الاختيار. ووفقاً لأساس الأقدمية يرقى للدرجة الخالية الأعلى أقدم موظف في الدرجة التي تسبقها مباشرة. وقد تكون الترقية بالاختيار، بناءً على مجموعة من المعايير التي ترى الإدارة توافرها في الشخص المرشح لشغل الوظيفة الأعلى.

ترقية الموظف العام (تابع)

- وتمتاز الترقية بالأقدمية بأنها تغلق الباب أمام الوساطة والمحسوبية وتعسف الإدارة، وتكفل للموظف الطمأنينة والاستقرار.
- في المقابل يعاب عليها أنها تساوى بين الموظف الكفاء والموظف غير الكفاء، مما يؤثر سلباً على أداء المنظمات العامة.
- تمتاز الترقية بالاختيار بأنها تفسح المجال للكفاءات وتسمح بشغل الوظائف العامة بأفضل العناصر كما أنها تحث الموظف الكفاء على بذل المزيد من الجهد، وتحفز الموظف غير الكفاء على تحسين أدائه.
- ولكن يؤخذ عليها أنها قد تفتح الباب أمام المحسوبية والأهواء ما يؤثر سلباً على أداء المنظمات العامة. إلا أنه إذا ما تمت عملية الترقية بالاختيار على أسس ومعايير موضوعية فإنها سوف تتجنب تلك المساوئ.
- وفي هذا الصدد يمكن القول بأن الترقية بالاختيار أفضل من الترقية بالأقدمية في حال توافر مجموعة من المعايير الموضوعية لاختيار من يصلح للترقية وتطبيقها بشكل دقيق.

ترقية الموظف العام (تابع)

شروط ترقية الموظف العام:

- تخضع ترقية الموظف العام في مصر لمجموعة من الشروط، تشمل ما يلي:
- استيفاء مواصفات الوظيفة كالمؤهلات العلمية والعملية.
- استيفاء العامل المدة المقررة لدرجة وظيفته الحالية.
- اجتياز العامل التدريب المؤهل للوظيفة الأعلى.
- لا يجوز ترقية العامل الذي يحصل على تقدير ضعيف في تقرير الكفاءة.
- لا يجوز ترقية العامل المحال إلى محاكمة تأديبية أو جنائية.
- تؤجل ترقية العامل الذي وقعت عليه عقوبات تأديبية.

تقدير كفاءة الموظف العام

نظام تقدير الكفاءة هو ذلك النظام الذي يستهدف قياس مستوى أداء الموظف العام وسلوكياته داخل المنظمة لبيان مدى إنجازه لمهام وظيفته. ويحقق هذا النظام العديد من الأهداف والفوائد، يمكن إيضاحها فيما يلي:

- الكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف بهدف الارتقاء بالأداء.
- التعرف على العاملين المتميزين المؤهلين لتولى المناصب القيادية في المنظمات العامة.
- تحديد العامل ضعيف الأداء تمهيدا لنقله إلى وظيفة أخرى، أو ربما فصله مع حفظ حقه في المعاش.
- إدراك الموظف العام بأن أدائه محل تقييم يدفعه إلى الارتقاء بمستوى أدائه والتزامه.
- شعور العاملون المجدون بالرضا لتقدير جهودهم ولتميزهم عن غير المجددين، خاصة مع ربط نتائج التقييم بسياسة الحوافر والمكافآت والترقيات.

تدريب الموظف العام

- ينبغي أن تهتم عملية تدريب الموظف العام بتنمية وتطوير ثلاثة مجالات هي:
- تنمية المعارف والمعلومات: بمعنى تزويد العاملين بالمعارف والمعلومات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم والمساهمة في إنجاز أهداف وحداتهم الإدارية.
 - تنمية المهارات والقدرات: بمعنى تنمية وتطوير مهارات وقدرات الفرد اللازمة لإنجاز عمله بكفاءة، سواءً الفنية أو الإدارية.
 - تطوير السلوك وتعديل الاتجاهات: بمعنى التركيز على اتجاهات العاملين ودوافعهم وسلوكهم بهدف دعم السلوك الإيجابي.

حقوق الموظف العام

- يترتب على شغل الموظف للوظيفة العامة عدة حقوق تأتي في مقدمتها الحقوق المالية والتي تتمثل في الأجور والحوافز.
- يتم تحديد الأجر على أحد أساسين، الأساس الأول ينظر للمرتب باعتباره نفقة تراعى مستوى المعيشة وظروف الموظف الشخصية. والأساس الثاني، ويطلق عليه الأساس الموضوعي وهو ينظر للأجر باعتباره مقابلًا لأعباء الوظيفة.
- تأخذ مصر بالأساسين معاً، حيث تراعى ظروف المعيشة وظروف الموظف الشخصية من جانب بالإضافة لمراعاة الأعباء الوظيفية، عند تحديد المرتب المستحق للموظف العام.
- والمرتب هو كل ما يحصل عليه الموظف بصفة دورية بما في ذلك الأجر والعلاوات بأنواعها وكذلك البدلات بأنواعها.
- يقصد بالعلاوات تلك المبالغ التي يستحقها الموظف زيادة على أجره، بحيث تندمج فيه وتصبح جزء منه، وتنقسم العلاوات إلى: علاوة دورية سنوية. وعلاوة تشجيعية تقديراً لكفاءة العامل، والعلاوة الاجتماعية المرتبطة بتغير حالته الاجتماعية.

حقوق الموظف العام

- يقصد بالبديلات الرواتب الإضافية التي يحصل الموظف لاعتبارات مختلفة، ومثال ذلك بدل العدوى الذي يحصل عليه الأطباء والعاملين في المستشفيات العامة.
- أجاز القانون للسلطة المختصة وضع نظام للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وتحسين الأداء.
- للموظف العام الحق في الحصول على الإجازات المقررة قانوناً. وتشمل تلك الإجازات: إجازة بأجر كامل في أيام العطلات والأعياد والمناسبات التي يتم تحديدها بقرار من رئيس مجلس الوزراء.
- للموظف العام كذلك الحق في الحصول على إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل.
- يستحق الموظف العام كل ثلاث سنوات إجازة مرضية بقرار من المجلس الطبي.
- يمنح الزوج/الزوجة إجازة بدون مرتب إذا سافر أحدهما للعمل أو الدراسة.
- يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل في الحالات التالية: أداء فريضة الحج لمدة شهر لمرة واحدة في حياته الوظيفية. وللعاملة الحق في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات خلال عمرها الوظيفي.

الأجهزة المركزية لإدارة شؤون العاملين

اتجهت كثير من الدول ومنها مصر إلى إنشاء أجهزة مركزية لإدارة شؤون العاملين، ويرجع ذلك لعدد من العوامل.

تتمثل الأجهزة المركزية لشؤون العاملين في مصر في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وتتمثل اختصاصات الجهاز والمتعلقة بشؤون العاملين فيما يلي:

- اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين، وإبداء الرأي في مشروعات القوانين.
- دراسة الاحتياجات من العاملين في مختلف التخصصات بالاشتراك مع الجهات المختصة.
- وضع نظم اختيار وتوزيع العاملين.
- دراسة أساليب توفير الرعاية الصحية والاجتماعية.
- اقتراح سياسة المراتب والعلاوات والحوافز والمكافآت.
- وضع نظام لتسجيل وإحصاء بيانات العاملين.
- وضع النظم الخاصة للتفتيش والمتابعة لضمان كفاءة أداء العاملين.

مع إمبراطور