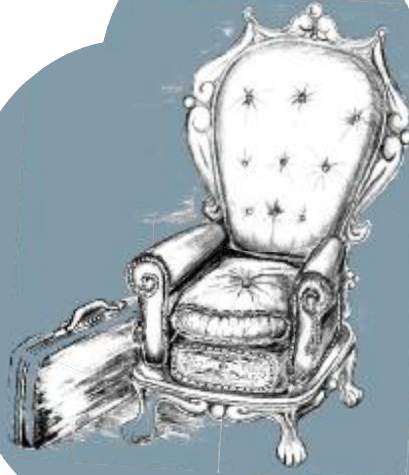


"الشورى" تواكب التشكيلات المنتظرة في استطلاع موسع:

كيف نختر المس

تعيش المملكة العربية السعودية جملة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية، يستشعر تأثيرها المواطن، ويتفاعل معها مدركاً دوره ومسؤولياته في تحقيق أهدافها، وأيضاً مردودها الإيجابي على حياته ومستقبله. وفي هذا الإطار يترقب الشارع السعودي خلال الأسابيع القليلة القادمة التغييرات المنتظرة في العديد من المواقع القيادية والإدارية المهمة حسب ما نصت عليه الأنظمة الأساسية للحكم التي حددت فترة زمنية لتكليفات الوزراء والمناصب القيادية بهدف التقييم المستمر، واكتساب خبرات ودماء وأفكار جديدة. حول التغييرات المرتقبة، وكيفية تقييم أداء القيادات الوزارية والإدارية، ومقومات تبوأ تلك المراكز وآليات الاختيار، وهل من الممكن أن يكون مجلس الشورى إحدى قنوات الترشيح للمناصب القيادية. أجرت "الشورى" هذا الاستطلاع.



إعداد : منصور الصاف

كيف نقيم أداءهم؟!

يرى الدكتور دخيل الدخيل الله (أستاذ علم النفس الاجتماعي المشارك بجامعة الملك سعود والمستشار في وزارة الداخلية): أن حجم ونطاق المسؤولية محدد رئيس للفاعلية في تحمل تلك المسؤولية، وكلما ارتفعت أهمية الموقع الذي يتولاه المسؤول تكون توقعات المواطنين حول حجم ونطاق مسؤوليته أكبر، وعلى أساس هذه الحقيقة يعتمد المواطن في تقييمه مدى نجاح المسؤول، ويضيف د. الدخيل "كلما كانت تلك المسؤوليات ذات مساس مباشر بحاجات ومطالب المواطن كان تقييمه أدق مدى نجاح المسؤول، ولذا نجد تفاوتاً في تقييم المواطنين لأداء المسؤولين والحكم على مدى نجاحهم في أداء مسؤولياتهم، على أن المحك الشائع في التقييم يقوم على أساس مدى حرص المسؤول على مباشرة مهامه ذات العلاقة بتلبية مطالب وحاجات المواطنين بطريقة فاعلة بعيداً عن تعقيدات الروتين والمماطلة والتأجيل، وقدرة المسؤول على تحقيق تلك المطالب، وتلبية تلك الحاجات بهذه الطريقة مؤشر على مدى نجاح المسؤول من وجهة نظر المواطن".



ؤول وكيف نحاسبه؟



د. الدخيل

فالنظرة الحالية تتأثر بحكم المستفيدين من الخدمة الحكومية، وهذه الخدمة تقدم معياراً لأداء ونجاح المسؤول. فالمسؤول الإداري الناجح يقوم برسم أهداف تركز على احتياجات المجتمع ثم يقوم برسم خطط وسياسات للوصول لهذه الأهداف.

وتؤكد أن نجاح المسؤول يقاس بتقييم أداء الجهاز الذي يرأسه، ومقدار الرقابة الواعية على جودة الأداء بحيث يؤدي إلى الوصول إلى الأهداف المرسومة وتحديد المسؤولية والمحاسبة على أي تقصير في أداء الجهاز الذي يرأسه، وكذلك يقاس بمقدار تواصل المواطن مع المسؤول والمساواة والعدالة التي يتعامل بها معه، بالإضافة إلى مقدار تفهمه لاحتياجات الأشخاص والمرونة في التعامل مع النظام من أجل العدالة فحاجة المجتمع إلى الجانب الإنساني مطلوبة.

ويؤيد الأستاذ فيصل العبد القادر (معيد بقسم علم النفس بجامعة الملك سعود) رأي الدكتور التويم في أن المواطن لا يمتلك الأدوات التي يقيم بها عمل المسؤول ولكن بحكم حاجته للخدمة التي تقدمها الجهة التي يشرف عليها ذلك المسؤول فإن أهم ما يشغله هو توفر الخدمة ومدى الفائدة التي جناها منها، بالإضافة إلى اعتماده في عملية التقييم أحياناً على مقارنة إنجازات المسؤول للفترة الحالية بالإنجازات التي حققها المسؤولون السابقون.

د. الدخيل الله: حاجات المواطنين هي الأساس

د. المؤيد: القيادة والمؤهلات والخبرات مقومات الاختيار

التويم (عضو هيئة التدريس بقسم الإعلام كلية الدعوة والإعلام جامعة الإمام محمد بن سعود) أن تقييم المواطن للمسؤول غير ممكن لأن أدوات التقييم غير متاحة للمواطن. فيما يشير الدكتور تركي العيار (أستاذ الإعلام بكلية الآداب جامعة الملك سعود) إلى أن المواطن المتابع يستطيع أن يقيم نجاح المسؤول من خلال إنجازاته الكمية والنوعية، فإنجازاته الملموسة تتحدث عنه بوضوح، وتعكس حجم جهده وتفانيه وإخلاصه في عمله.

الدكتورة نورة اليوسف (مستشارة بمجلس الشورى): من جهتها ترى أن المواطن سوف يقيم نجاح المسؤول حسب ما يقدم الجهاز الذي يرأسه للمجتمع وما يراه المواطن على أرض الواقع من أداء وتطور وتحسن في أداء ذلك الجهاز والقضاء على التباطؤ والبيروقراطية في تنفيذ الخدمات التي يستفيد منها المواطن بشكل مباشر.

وتضيف الدكتورة نورة: لقد أصبحت النظرة إلى القطاع الحكومي نظرة تجارية، بمعنى أنها تهتم بنوعية ما يقدم من خدمات،

أما الدكتور عبد الإله المؤيد (رئيس اللجنة الوطنية للوقاية من المخدرات) فيلفت النظر إلى أن الإنجازات هي إحدى أهم ركائز تقييم المسؤول، رغم أن بعض الإنجازات ربما تنسب للمسؤول الجديد رغم أن إقرارها والعمل على تحقيقها تم من قبل المسؤول السابق، فالمنجزات الحقيقية هي التي تحدد نجاح المسؤول من عدمه، ناهيك عن قدراته الابتكارية والإبداعية في تطوير العمل ورسم السياسات إضافة إلى حسن تعامله مع الجمهور وكذلك موظفيه ودفعهم للعمل الجاد.

الشمس لا يمكن حجبها

أما الدكتور عبدالعزيز الدخيل أستاذ الخدمة الاجتماعية المساعد بجامعة الملك سعود، فيؤكد على أن المواطن السعودي على درجة كبيرة من الوعي بحيث يستطيع أن يقيم الخدمات المقدمة له من حيث الكم والكيف، فإذا تحمل المسؤول أعباء المسؤولية وأدائها على أكمل وجه فإن المواطن بالتأكيد يشعر بذلك، والعكس صحيح لأن الشمس لا يمكن حجبها، ويضيف د. الدخيل أن ثمة أساليب وأدوات علمية يمكن من خلالها تقييم أداء المسؤول، منها استطلاعات الرأي، ومنها أيضاً تقييم البرامج والمشروعات، ويتساءل كذلك لماذا لا يكون هناك جهة أو هيئة مستقلة متخصصة مهمتها إجراء الدراسات والبحوث الاستطلاعية والتقويمية لأداء الوزارات وكذا القطاعات الحكومية، والخدمات التي تقدمها ومدى كفاءة وفاعلية برامجها وخدماتها؟

أدوات التقييم غير متاحة

وعلى النقيض من ذلك يرى الدكتور عبدالله





د. نورة اليوسف: البريد الإلكتروني للوزارة بديل عن صندوق الشكاوى

بأن التأهيل العلمي والخبرة جزء لا يتجزأ من هذه المعايير. أما الدكتورة نورة اليوسف فتحدد شروط الاختيار في النوعية والخلفية العلمية والنجاح في ما أوكل له من مهمات وتستشهد بالآية القرآنية (إن خير من استأجرت القوي الأمين) والمقصود بالقوة هنا هو التمكن في تخصصه والخبرة المناسبة للعمل لهذا الشخص وتحمل المسؤولية.

دور مجلس الشورى في الترشيحات

ورداً على سؤال طرحته الشورى على ضيوفها حول إمكانية إيجاد دور لمجلس الشورى في ترشيح القيادات والمسؤولين يقول الدكتور دخيل الدخيل الله: مجلس الشورى صوت الشعب، وللشعب آماله وتطلعاته في اختيارات المسؤولين، كذا الدولة بحاجة لقناة يتم من خلالها التعرف على الكفاءات المناسبة للقيادة والإدارة. وقد جرى العرف في بعض الدول أن يتم اختيار القادة والمسؤولين عن طريق برامج للانتخاب العام، ومن ثم نتطلع إلى أن يكون مجلس الشورى قناة فاعلة تعين ولي الأمر على انتقاء الأختيار من الرجال ذوي الكفاءات وهذا الأمر يتطلب أن يجتهد أعضاء المجلس في صياغة ضوابط ومعايير لاختيار من هو كفاء وأهل لتبوء مقاعد القيادة والمسؤولية ذات العلاقة بتحقيق مطالب المواطن وتلبية

وفي كلا الحالتين تكون النتيجة شللاً للفاعلية، ويكون نصيب الناس منها تعطيل للمصالح ومضيعة للوقت وإضاعة للجهد وهدرًا للمال العام، عدا تفويت الفرصة على الدولة للاستفادة ممن هو أهل لتلك للمسؤولية.

الشخصية القيادية والخبرات الكافية

أما الدكتور عبد الإله المؤيد فيرى أن الولاء والحرص على خدمة المجتمع عامل أساس في مقومات اختيار المسؤول فالقيادة تختار من ترى فيهم الحرص على تقديم أفضل الخدمات للبلاد وللمواطن وهي بطبيعة الحال حريصة على أن تنتقي هؤلاء بدقة وعناية ثم إن المؤهلات العلمية والخبرات الكافية تعتبر إحدى أهم مقومات اختيار القيادات المسؤولة ناهيك عن الشخصية القيادية فليس كل شخصية قادرة على تحمل أعباء العمل والمسؤوليات الجسام وحمل أمانة ومسؤولية هذا القطاع أو ذلك. ويضع الدكتور عبدالعزيز الدخيل أربعة معايير للمرشحين للمناصب القيادية وهي: الأمانة، التخصص، الحس الوطني، والكفاءة الإدارية.

ويؤكد الدكتور تركي العيار أنه يجب أن تكون هناك جهة مختصة تتولى وضع المعايير والشروط والترشيح للمناصب القيادية والمسؤولية على أن تكون هي المعنية بالدرجة الأولى بهذا الشأن وإن كنت أجزم

وفي رصد لآراء بعض المواطنين حول محاور الاستطلاع يقول المواطن مشعل العلي إن إنجازات المسؤول هي محك تقييمه من قبل المواطن ناهيك عن حرص المسؤول على الأهم قبل المهم وفقاً لترتيب الأولويات التي يستشعرها المسؤول بعناية من خلال معرفته بمتطلبات المجتمع وضرورة الخدمة. أما الأستاذة تغريد المسعود فتقول ليس بالضرورة أن يقيم المواطن المسؤول بقدر ما يقيمه أعماله ونجاحاته لاسيما في المنشآت والمرافق والدوائر الخدمية، أما عن مقومات اختيار المسؤولين فالاختيار لمناصب مسؤولة لن يتم إلا بعد تحر ودراسة وبحث من قبل القيادة، وأيضاً فالأعمال والإنجازات التي قام بها هذا المرشح أو ذاك هي فرس الرهان في الاختيار وكسب الثقة.

مقومات الاختيار للمناصب القيادية

وعن المقومات التي يجب توفرها في المناصب القيادية يقول الدكتور دخيل الدخيل الله: إن القاعدة الصحيحة هي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، إذ إن طبيعة المهام المرتبطة بموقع المسؤولية عامل رئيس في تحديد معايير الاختيار للمسؤول، ولكل موقع مسؤولية مهام تناط عادة بمن يتبوأ ذلك الموقع. ويتوقع الآخرون أن يكون الشاغل لذلك الموقع أهلاً له، وتستمد الأهلية مقوماتها من مدى قدرة المسؤول على الإتيان بتلك المهام والمسؤوليات المنوطة به على أكمل وجه، وهذا يتطلب قدرة ومهارة وخبرة، فضلاً عن الأمانة والإخلاص، ومتى ما توفرت هذه المقومات في شخص المسؤول كان أهلاً لأن يتبوأ موقعه.

ويشير د. دخيل إلى أن النظرية والتطبيق يؤكدان على ضرورة التظابق بين السمات الشخصية للقائد ومعطيات الموقف القيادي، ومتى ما كان هناك تطابق بين مهام الوظيفة والسمات الشخصية لشخص المسئول كان أهلاً لذلك. ويضيف د. دخيل: هناك أحياناً في بعض المواقع قصور في الكفاءة بما تعنيه الكفاءة من قدرة ومهارة وخبرة، وذلك إذا تم الاختيار لاعتبارات شخصية لا مهنية ولا وظيفية، على أن الكفاءة وحدها لا تكفي إذ قد تتوفر الكفاءة - أحياناً - لكن يعوز صاحبها الأمانة والإخلاص في ممارسته لمهام وظيفته،

د. العيار: لمجلس الشورى دور في ترشيح القيادات د. التويم: أدوات التقييم غير متاحة للمواطن

لذا يحسن أن تعتمد الجهات المعنية في كل مؤسسة من مؤسسات الدولة إلى استطلاع آراء جموع المواطنين حول طبيعة الخدمات التي تقدمها وأوجه التمام والقصور، وأن تجتهد في إعداد قواعد معلومات تستأنس بها في تصميم برامج واستراتيجيات وآليات تقديم تلك الخدمات، وفوق هذا تجتهد في تحسين وتطوير أساليب أداء منسوبيها بما يجعلها فاعلة في تقديم الخدمة المستولة عنها، ويضيف د. دخيل: ومن القنوات الفاعلة أيضاً إجراء البحوث والدراسات للتحقق من طبيعة وسلامة السياسات والبرامج وآليات التنفيذ الخاصة بكل خدمة، فالبحث العلمي أداة فاعلة في تقصي أسباب كل ظاهرة أو معضلة قد تحول دون تفعيل دور المؤسسة في خدمة المواطن على أن استطلاعات الرأي تعتبر الأيسر والأسرع في تلمس الملح والطارئ من المطالب والعاجل من الاحتياجات، ويحسن بمؤسسات الدولة أن تبادر في تفعيل دور إدارات العلاقات العامة والإعلام فيها لتحسس مطالب المواطن المستفيد من خدماتها، وأول مظاهر التفعيل أن تجري "استطلاعات رأي دورية" حول نوعية المطالب وسلامة الأداء للمؤسسة ومواقفه وسبل تحسينه، وأن يكون ذلك مرشداً لكل مؤسسة تستأنس به في تطوير الأداء وخدمة الجمهور حيث إن نتائج مثل هذه الاستطلاعات تمثل قناة هامة بمشاركة الجمهور المستفيد من خدماتها في صنع القرارات المتعلقة بطبيعة تلك الخدمات التي تقدمها وإن لم تكن المشاركة مباشرة.

الشفافية ودور

فريق العمل المساند

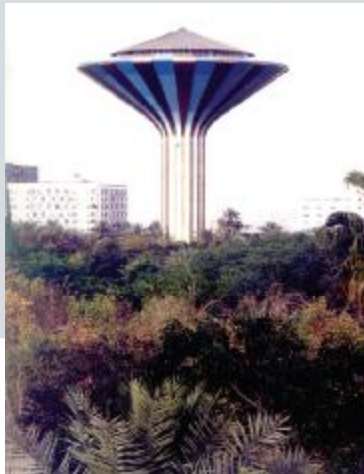
أما الدكتور عبد الإله المؤيد فيرى أن لفريق العمل المساند الدور الأوفر في إيجاد مثل هذه القنوات الاتصالية والوقوف على حاجة المواطن، فالوزير الناجح هو من يستطيع أن يختار مَنْ حوله بعناية وأن يعمل على متابعتهم وحرصهم على نقل كل ما يرد إلى مكتبه بكل شفافية ووضوح، وأن يوجد تواصل بينه وبين المواطن، كذلك لا بد أن تكون له جهة إدارية حريصة على تلمس حاجات المواطن سواء كان ذلك عن طريق إدارة العلاقات العامة أو أي إدارة أخرى معنية بذلك.

فيما يؤكد الدكتور عبدالعزيز دخيل أن ثمة



د. العيار

تجد أن بعض الوزراء ربما يتم اختيارهم من مجلس الشورى نفسه وليس من المعقول أن يزكي أعضاء المجلس أنفسهم أمام القيادة لتولي مناصب وزارية أو قيادية. وعن كيفية إيجاد قنوات اتصال جديدة في المجتمع، لتلمس حاجة المواطنين وتوسيع دائرة المشاركة في صناعة القرار؟ يقول الدكتور دخيل الدخيل الله: إن توفير قنوات لتلمس مطالب وحاجات المواطن مطلب اجتماعي مهم، وكذا الأمر فيما يتعلق بتوسيع دائرة المشاركة في صياغة القرارات، خاصة ما يمس منها المطالب المباشرة للناس وحاجاتهم، لأن في المشاركة ضمان سلامة ما يصاغ من قرارات فيها نفع للناس، فضلاً عن أن في المشاركة توفيراً للجهد والوقت والمال، وتعزيزاً لفاعلية ذلك القرار في خدمة البلاد والعباد، ويحسن أن لا يقتصر الأمر على قناة واحدة، ومن المعمول به عند من سبقنا من الدول، كقناة لتلمس حاجات ومطالب الناس "استطلاعات الرأي العام"،



احتياجاته.

ويؤكد د. دخيل أنه لا ضير في أن يستأنس المجلس بأراء ذوي العلم والخبرة والمشهود لهم بالأمانة والإخلاص من ذوي الاختصاص، على أن يراعي في تلك الضوابط والمعايير أن تقوم على مبادئ من قيم الحق والعدل والنأي بالنفس عن المصالح الشخصية.

ويخالفه الرأي الدكتور عبد الإله المؤيد فيقول: ليس لمجلس الشورى أي علاقة في تأكيد أو تزكية الاختيار من عدمه وإن كان يتمنى ذلك إلا أنه لا يرى أي علاقة لمجلس الشورى بعملية الاختيار.

حق المساءلة يتيح حق الترشيح

فيما يرى الدكتور عبدالعزيز دخيل أنه طالما أن لمجلس الشورى الحق في رقابة أداء المسؤول، فلماذا لا يكون له حق المشاركة في ترشيحه؟ وأعتقد أن هذه الخطوة إذا ما تمت سوف يكون لها أثر كبير في حسن اختيار المرشحين للمناصب القيادية في البلاد.

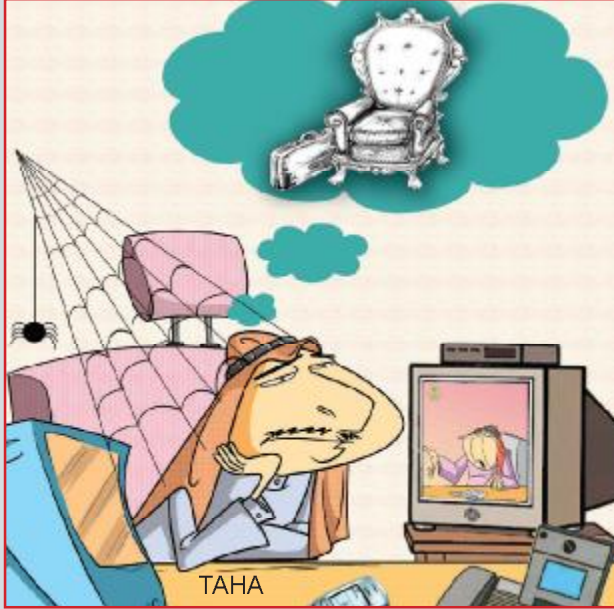
ويعترض الدكتور عبدالله التويم على ذلك قائلاً: إن هذا السؤال يجب أن يطرح على أعضاء مجلس الشورى لأن المواطن لا يدري عن كل ما يدور تحت قبة المجلس.

أما الدكتور تركي العيار فيرى أنه من المفترض أن يكون للمجلس دور استشاري كما هو مسماه مما يصب في المصلحة الوطنية.

ومن جانبها أشارت الدكتورة نورة اليوسف لما تضمنته النصوص النظامية التي تؤكد أنه لا يمكن ذلك لمجلس الشورى، ولكن وفق المبادئ الشرعية القائمة على الشورى وفكرة التصاصح لولي الأمر فإن الأمر بات واجبا.

أصحاب القرار واحتياجات الناس

ومن جهته يرى مشعل العلي أن مجلس الشورى لا يملك حق ترشيح المسؤولين بقدر ما هو أحد "معامل" تأهيل الوزراء. أما الأستاذة تغريد المسعود فترى أن للمجلس دوراً رقابياً على الوزارات والدوائر وليس من اختصاصه تزكية هذا أو ذاك ولذلك



شأنه أن يجعله في صورة أكثر قرباً من متطلبات عمله كمسؤول.

الحاجة لتنفيذيين يواكبون التحول

ورداً على تساؤل عما إذا كان تغيير القيادات الإدارية والتنفيذية يعني تغيير في السياسات أم لا؟ يقول الدكتور دخيل الله: الأصل في الإدارة أنها وليدة سياسة، إذ إن لكل فعل إداري قيادي أو تنفيذي فلسفة تسوسه وتحدد مصوغاته، ومن ثم فإن أساليب القيادة والإدارة ترجمة عملية للسياسات التي تتبناها الدولة، ونحن أحوج ما نكون لقيادات تنفيذية تواكب مطالب المرحلة الراهنة التي تمر بها البلاد وتستجيب لمظاهر التحول والتغيير التي غشت كافة مظاهر الحياة الاجتماعية كانت أم اقتصادية، وتبني هذه الفلسفة بذاتها سياسة فاعلة، نحن جزء لا يتجزأ من عالم متغير، استجبت فيه أحداث ويمر بتحولات لها تأثيراتها ومطالبها، ومن ثم لا بد من الاستعانة بكوادر قيادية وتنفيذية تكون على مستوى التحدي الذي يسم المرحلة الراهنة التي يمر بها المجتمع، بمعنى أن تكون قادرة على استيعاب مطالب هذه المرحلة وما تتسم

مصلحة المواطن هي الهدف من تقديم الخدمة مشيراً إلى أن المملكة منذ تأسيسها وهي تتبع سياسة الباب المفتوح والتي سار على نهجها كافة القيادات لتلمس حاجات المواطنين، ومع التطور الذي شهدته المملكة في شتى المجالات أصبح من الضروري فتح قنوات تواصل جديدة مع المواطنين وهذا ما شهدناه بالفترة الحالية من استغلال وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية في التواصل بين القيادات الإدارية والمجتمع بهدف الارتقاء بالخدمات المقدمة لهم.

في حين يشدد مشعل العلي على أن حرص المسؤول على تواصله مع المواطن والمجتمع من شأنه أن يوجد آليات الاتصال الكافية كتحديد أيام معينة للالتقاء بالمواطنين واستعراض مطالباتهم ومقترحاتهم والوقوف على همومهم ومعوقات إنجاز أعمالهم كما أن للتواصل مع وسائل الإعلام دوراً بارزاً في ذلك.

وعن كيفية إيجاد قنوات تواصل جديدة بين القيادات الإدارية والمجتمع لتوسيع دائرة المشاركة في صياغة القرار تقول الأستاذة تغريد: إن الإحساس بالمسؤولية من قبل المسؤول وقربه من هموم المواطنين والمراجعين ومعرفته بما يدور في الشارع ومعايشته لأفراد المجتمع واختلاطه بهم من

المواطنون: نحتاج لتنفيذيين يواكبون الإصلاحات

قنوات قائمة لكنها تحتاج إلى تفعيل بشكل يحقق الهدف الذي أنشئت من أجله، فعلى سبيل المثال يوجد في كل وزارة أو دائرة حكومية إدارة للعلاقات العامة، إلا أنه من الملاحظ أن معظم هذه الإدارات تقصر تواصلها مع وسائل الإعلام المقروءة فقط، كما أنها لا تتواصل بشكل فعال مع المواطن مباشرة.

ويشير د. دخيل إلى أن الدور المتوقع للعلاقات العامة ليس تلميع صورة القيادة الإدارية، وأداء الجهاز، ولكن فتح قنوات الاتصال بكافة اتجاهاته. وتبني النظام المفتوح بين الجهاز وبين المجتمع بمؤسساته وأفراده.

ويؤكد الدكتور عبدالله التويم أن تلمس حاجات المواطنين ميسورة والوصول إليها سهل، ولكن يجب أن تكون هناك رغبة في معرفة حاجاتهم وإرادة للوصول إليها. ويشدد على أهمية إشراك المواطن في صنع القرار في البلاد.

سياسة الباب المفتوح

ولفت الدكتور تركي العيار النظر إلى أن هناك العديد من القنوات الاتصالية فلا بد من تعزيز أسلوب سياسة الباب المفتوح من خلال تنظيم لقاءات دورية، والاستعانة بوسائل الاتصال الجماهيري باختلافها المقروءة والمسموعة والمرئية، والوسائط التقنية الحديثة كالإنترنت، وكذلك الاعتماد على استطلاعات الرأي العام.

وتقترح الدكتورة نورة اليوسف أن يتم الاتصال بين المواطن والجهات المعنية عن طريق الموقع الإلكتروني لها، ودعت الدكتورة نورة إلى الاستئثار بمنهج الملك المؤسس في هذا الصدد حيث اهتم الملك عبدالعزيز طيب الله ثراه بالتواصل مع المواطن ووضع "صندوق الشكاوى" الذي تطور ليصبح ديوان المظالم، والآن أصبحت الشبكة العنكبوتية وسيله لتقديم التظلمات وعلى المسؤول أن يطلع يومياً على تلك الشكاوى والتظلمات.

وأكدت د. اليوسف على دور الصحافة كحلقة اتصال بين المواطن والمسؤول بالإضافة إلى أهمية زيادة دور مجلس الشورى الرقابي. أما الأستاذ فيصل العبد القادر فيطالب القيادات المسؤولة بتقبل تلك الملاحظات لأن

لنظام تحديد المدد للمناصب القيادية نتائج إيجابية منها: تجديد الدماء، وإيجاد الفرص للكفاءات الوطنية المتخصصة والمؤهلة لتولي المناصب التنفيذية والمساهمة في بناء هذا الوطن. كما أنها تجعل المسؤول يعطي أفضل ما لديه خلال فترة توليه المنصب. وحول سلبيات هذا النظام يرى د. عبدالعزيز: أن قصر المدة المحددة بأربع سنوات قد لا تسعف البعض في أن يعطي كل ما لديه لأسباب عديدة.

ويؤيد الدكتور تركي العيار د. الدخيل فيما يتعلق بإيجابيات النظام الجديد من ضخ دماء جديدة مؤهلة علمياً تعمل وفق إيقاع سريع وحديث لخدمة المواطن ومصصلحة الوطن والمساهمة في نموه، كما أن الإيجابيات تغطي على السلبيات والتي إن وجدت فتكون حالات فردية واستثنائية لا تدعو للقلق العام.

فرصة للتقييم

وضخ دماء جديدة

أما الدكتورة اليوسف فتري أن من إيجابيات النظام الجديد والذي يستلزم تحديد فترة زمنية لتكليفات الوزارات والمناصب الإدارية أنه يعطي فرصة لتقييم أداء المسؤول وإدخال دماء جديدة حسب حاجة خطط التنمية ومتطلبات المجتمع والمتغيرات الدولية والمحلية، بالإضافة إلى وجود نوع من الرقابة على أداء المسؤول.

وأعربت د. اليوسف عن أمئيتها بأن يكون هناك ما يسمى بأكاديمية القيادة يلتحق بها الموظف في مرتبة معينة ليأخذ دورة في برنامج القيادة والإبداع لأنه انتقل من مرحلة الموظف ذي المهام التنفيذية إلى مرحلة الموظف ذي المهام التخطيطية الإشرافية المتصلة برسم السياسات، وهذا يتطلب إعادة هيكلة من خلال برنامج متخصص مدته ٢ إلى ٣ شهور في القيادة والإبداع، خاصة فيما يتعلق بالتطورات الحديثة والمنظمات الدولية ومنظمة التجارة العالمية التي لها تأثير على كل أجهزة الدولة.

واقترحت كذلك أن يقوم معهد الإدارة بتطوير برنامج مدته شهران يستفيد منه من هم في المرتبة الثانية عشر وبعدها يتم تصميم هذا البرنامج بالمشاركة مع جهات لها علاقة بحيث يغطي كل التخصصات.

التي بنيت عليها الدولة.

– فيما يتفق الأستاذ فيصل العبد القادر مع ما طرحه الدكتور تركي العيار في أنه ليس بالضرورة أن تغيير القيادات الإدارية والتنفيذية يصاحبه تغيير في السياسات، فسياسة الحكومة ثابتة فيما يتعلق بالهدف العام وهو خدمة المواطن وتوفير أقصى سبل الراحة له من خلال تعيين الكوادر الإدارية المتميزة ووضع التسهيلات والإمكانات المناسبة في سبيل الرقي في الخدمات المقدمة للمواطنين.

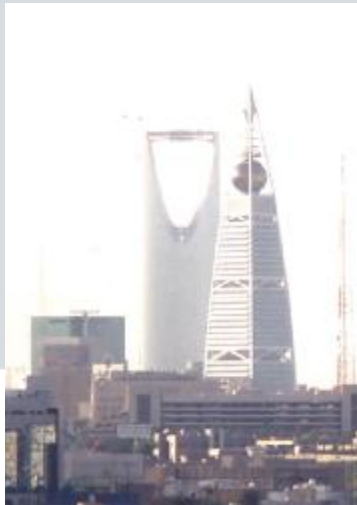
إيجابيات النظام الجديد

وعن إيجابيات تغيير القيادات التنفيذية كل أربع سنوات، وكيفية نقادي ما قد يعيقه من سلبيات:

يقول الدكتور دخيل الدخيل الله لكل جديد مستحدث إيجابيات وسلبيات، ومن الصعوبة بمكان أن نحكم على أمر مستقبلي قادم لم نر معاملة بعد. وقد قيل "التجربة خير برهان"، فدعنا نرى ونجرب ثم بعدها نحكم، والأمل كبير في القادم الجديد بأن فيه خيراً كثيراً لأهل هذا البلد الكريم، وفي الأثر "تفألوا خيراً تجدوه"، وأكد أجزم أن في القادم "الكثير من البشائر"، إذا ما أخذنا في الاعتبار ما تحقق من إصلاحات وتعديلات طرأت على كثير من اللوائح والأنظمة وما تم تنفيذه من مشروعات.

أما الدكتور عبد الإله المؤيد فيشدد على أن سياسة التغيير تتواءم مع موجة إصلاحات وتغييرات تضع في أولوياتها مصالح المجتمع في ضخ أفكار ودماء جديدة سيما وأن المسؤول سوف يبذل جهده خلال الفترة الحالية لتقديم كل ما يمكن تقديمه.

– فيما يرى الدكتور عبدالعزيز الدخيل أن



به من تحولات وتغييرات.

أما مشعل العلي فلا يرى أن تغيير القيادات من شأنه أن يغير في السياسات العامة وحتى إن حدث ذلك فلا بأس ما دام يعود في مصبه لصالح المواطن والمجتمع.

أما الدكتور عبد الإله المؤيد فيرى أن ليس ثمة تغييرات جذرية، فالكل يعمل وفق منظومة محددة وواضحة وفرص التغيير متاحة بما لا يتعارض مع السياسات العامة، ويجب أن تكون عملية التغيير واقعية وتجري بشكل انسيابي ومرن بحيث لا تحدث أي إرباك في الأنظمة والسياسات الأخرى.

ويؤيده الدكتور عبدالعزيز الدخيل قائلاً: إن هناك سياسات عامة أو استراتيجيات عامة ثابتة نسبياً، وهي عادة ما تتماشى مع السياسات العامة للدولة، وهذه لا تتغير بتغيير القيادة الإدارية. أما عن السياسات التنفيذية، أو ما يسمى بالأهداف الفنية، فاعتقد أن هناك مساحة كبيرة لصاحب المنصب القيادي في تغييرها (بعد دراسة جدواها وكفاءتها وفعاليتها) شريطة أن لا تؤثر في السياسات العامة الموضوعية.

وعلى جانب آخر فإن الدكتور عبدالله التويم يرى أن التغيير في القيادات لا يتعدى التغيير في الأشخاص، أما السياسات والتوجهات فلن يطالها التغيير.

بينما يخالفه الدكتور تركي العيار في أن تغيير القيادات الإدارية والتنفيذية لا يعني بالضرورة تغييراً في السياسات، فالتغيير قد يكون حتمياً لمصلحة وطنية منشودة فالمصلحة العامة فوق كل اعتبار وصانع قرار تغيير القيادات يدرك تماماً هذه الناحية المهمة.

ومن جهتها فإن الدكتورة نورة اليوسف ترى أن هناك نوعين من السياسات، فهناك المبادئ الأساسية التي لا تتغير ومرتبطة بالشرعية الإسلامية، كسياسة الدولة السعودية منذ تأسيسها من قبل الملك عبدالعزيز وهي تسير على نفس المبادئ ولكن السياسات التنفيذية من ناحية أخرى تتغير تماشياً مع ما يحيط بنا من تغييرات وما يستجد من مستجدات مثل نمو سكاني متزايد ومتطلبات علمية وتقنية وتطورات اقتصادية وبيئية تستلزم خططا وسبلا جديدة للوصول إلى الأهداف المرجوة والتي تتوافق ولا تحيد عن الأسس