

الجديد في
التشريعات الوظيفية

التقنية الإدارية

العدد (١٥٠) يناير ٢٠١٦ (مجلة ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)

التعيين الحر .. هل يساهم
في حل مشكلة البطالة ؟

سؤال وجواب

في

اللائحة التنفيذية
لقانون الخدمة المدنية

ما هي معايير وآليات
التطوير التنظيمي ؟

التدريب الفعال
وتحسين الأحوال

تطوير الجهاز الإداري
والتنمية الشاملة



الإدارة بالأفكار

بقلم: فوزية حنفي

لعمل بها والاستمتاع بالعمل الإداري اليومي وهنا نلاحظ أن الدول المتقدمة تضع الإبداع في مقدمة اهتماماتها باعتبارها الركيزة الأساسية للتقدم والازدهار. بل إن الإبداع يسكنه يكون هو السبيل الاستراتيجي للمول المتقدمة. فمن خلال تشجيعها للأفكار الإبداعية وحماتها تستطيع احتلال المصدرة وقبادة قاطرة تقدم باقي الشعوب ليس فقط بسبب اقتصادها القوي بقدر ما هو من خلال الأفكار الإبداعية.

والتفكير يعد من أهم سمات الإنسان بصفة عامة والعاملين والمسؤولين الإداريين بصفة خاصة ومطلوب منهم اكتساب مهارة التفكير فبالإدارة الناجح والتميز هو صاحب مهارة التفكير والأفكار المتميزة ولكن يستغني الإداري من كامل طاقاته الذهنية في مهارة التفكير عليه أن يتغير الأوقات المناسبة في يومه. ولعل أفضل هذه الأوقات هي الساعات الأولى من النهار، فتخصص هذه الساعات في التفكير يأتي بأفكار غالبها جيد ومفيد.

والأفكار الجديدة الجيدة تساعد على إحداث تغيرات في آلية العمل ما يرفع معدلات الأداء ما ينعكس مباشرة على رفع معدلات الإنتاج للأعمال والأهداف داخل المنظمة. كما أن الأفكار الجديدة ترفع من الروح المعنوية فصاحب الفكرة الجديدة التي تلقى قبولا وتقديرا من رؤسائه في العمل يربط التقدير المعنوي والمادي من رؤسائه ومن والته والتمتع به. ومع الأفكار الجديدة يتم القضاء على الترويح الملل في العمل ما يحقق الاستمتاع بالعمل المتجدد. ونشاط روح جديدة مع المحيطين بالعمل. فالتفكير المحرض على الاستفادة من الأفكار الجديدة يعني لنا أن هذه الأفكار ليست مقصورة على الحياة العملية فقط. بل قد تأتي أفكار جديدة وعقيدة في محيط التعامل الإنساني والاجتماعي مع رضاء العمل ما يخلق يتوهم روح الألفة والمودة وبالتالي التعاون البناء على نجاح ما بينهم من مهام عملية داخل منظماتهم بأفكار تختصر الكثير من الجهود والوقت في إنجاز الأعمال وبميسرة الإجراءات. ما يوفر الكثير من الأموال التي قد تعود في صورة حوافز مالية على العاملين داخل المنظمة. وكل هذا يقودنا إلى عدم الاستسلام للروتين. والتساءل الأفكار التي يمكن تحويلها إلى واقع من خلال فريق عمل فعال ينجز العمل بسهولة واستمتاع.

إن نجاح أي مشروع يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة وجوده إداري. وهذه الكفاءة لا تأتي بالتميز والادعاء بل بالثقة من العلم والخبرة والتدريب وصحابة كل جديد. وثاني الإدارة بالأفكار كالمطلوب إداري يقوم على أن الفكرة لتسحق غديده الهدف.

والإدارة بالأفكار تقسم على مجموع والاحتفاظ بالأفكار التي لرد على الذهن لم دراستها. ووضع الفيد منها موضع التنفيذ. ما يعود بالنفع العام على المنظمة أو المشروع أو على صاحب هذه الأفكار. التي قد نتحول إلى ابتكار أو إبداع أساليب تميز المنظمة عن غيرها. وفي بعض الأوقات تتولد الأفكار الثمينة في أذهاننا والتي من خلالها نستطيع تطوير أنفسنا ومجتمعنا ومؤسستنا.

ومن خلالها أيضا نقوم بإيجاد الحلول لبعض المشكلات التي تلحق حياتنا ولكن سرعان ما نتغير من عقولنا وننساها على مر اليوم وبأني اليوم الآخر ويتكرر الموقف كما كان. لذلك يجب أن نقوم بتسجيل تلك الأفكار التي تعبر بأذهاننا فجأة ونقوم بتدوينها والاستعانة بها في الأوقات الصعبة أو الأوقات التي نتوي فيها التفكير.

حيث أن هذه الأفكار المميزة قد تبدأ في لحظة كسرعة البرق. ولكنها تختفي فجأة وكانت في حلم سريع فإني لم تعمل على تسجيلها فقد عسرت كثيرا وقد لا نأهيك مرة أخرى في أوقات قريبة أو عندما تأتي ستكون في غير احتياج لها أو أن تكون منسفل ببعض الأساليب الخاطئة.

ومن خلال تدوين الفكرة وعرضها مع النفس أكثر من مرة ما يعطي للنفس الفرصة للحكم عليها فهي أما أن تكون جيدة أو غير جيدة. وبغرض أن الفكرة جيدة فهي تحتاج أيضا إلى مشورة الآخرين. والنتيجة أما أن يحكم الآخرين بعدم جدتها وعدم صلاحيتها أو أنها فكرة جيدة ما يؤدي بالتالي إلى تنفيذها.

الإدارة بالأفكار أسلوب إداري يساعد على إنجاز الأعمال المطلوبة يمكنك من خلاله تحقيق نسبة إنجاز عالية لأعمال مقارنة بالأسلوب القديم وتحقيق نجاح جيد مع من تتعامل معهم في عمالت اليومية وتساعد على اكتشاف طرق جديدة في تبسيط الأعمال الإدارية اليومية ما يحقق السرعة في الإنجاز واستغلال الوقت ما هو نافع ومفيد للمنظمة التي



اقرأ في هذا العدد

**المعايير والآليات الواجب
اتباعها لإجراء التطوير
التنظيمي للجهاز الإداري
للدولة**



**شرح موجز عن ملامح قانون
الخدمة المدنية رقم 18/2015**



**التعيين الحر هل
يساهم في حل
مشكلة البطالة ونشر
العدالة الاجتماعية**

**دور الجهاز المركزي للتنظيم
والإدارة في قانون الخدمة
المدنية رقم 18 لسنة 2015
واللائحة التنفيذية**



**تطوير الجهاز الإداري
والتنمية الشاملة**



6

12

20

22

24

التمهية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

العدد 140 - السنة 22 - يناير 2011

**رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير**

**نوزية حنفي
مدير التحرير**

جمال سيد عبد العال

أعضاء مجلس الإدارة

جيهان عبدالرحمن

طوي حسين التروبي

إسلام لليمون

إيمان خليفة

صفاء عزت سيد

سميرة نيت

المراسلات

توجه المراسلات باسم مدير

تحرير مجلة التمهية الإدارية

الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة

أطريق القصر - مدينة نصر

القاهرة

رقم البريد ٣٧١١

تليفاكس ٢٣٦٠٢٨٣

البريد الإلكتروني

team1478_2010@yahoo.com

رقم اليداعيد المكتبة 1849

طبع مطبع دار النهضة للنشر

قواعد النشر

تشير إدارة المجلة لنشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية:

- أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التي صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.
- تكون البحوث على المستوى الأثري ببرنامج word ويقدم الباحث نسخة على القرص المدمج .od
- تكون أسس هذه الموضوعات مكتوبة حديثة ولم يسبق نشرها ونضيف لمعلومات جديدة فليمة الفكر القارئ.
- تنقسم الدراسات والبحوث والمقالات بالنتائج العلمية في البحث والأستاذ الموضوعي وتعد بأخذ عربة سليمة.
- تعبر البحوث والدراسات عن رأي كاتبها ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة وتقع مسؤولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والراجع الأستاذ إليها عليهم شخصياً.
- كل ما ينشر أو يفصل للنشر في المجلة لا يجوز إعادته بنشره بأي طريقة عن طريق النشر إلا بإذن كتابية من إدارة المجلة.
- تنشر الموضوعات في المجلة في الموعود الذي جده أولويات النشر.
- للمجلة الحق في قبول أو رفض نشر أي موضوعات ترد إليها ولا تلزم برده الموضوعات التي لا يتم قبولها أو نشرها.

الاشتراكات والمراسلات

المراسلات: توجه المراسلات باسم الأستاذ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - تليفاكس: 22802083

الاشتراكات: الاشتراك السنوي داخل الجمهورية 35 شهيرة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقداً أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - الإعلانات: يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقاً للشروط المحددة للإعلان بها ولتأجيل الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للمحاسبة.

38

42

44

48



من المسئول عن تنمية التعليم ؟



رسالة دكتورة تناقش : حقوق المتهم في مرحلة المحاكمة



دور التدريب الفعال في تحسين الأحوال



أهمية المشاركة السياسية للشباب



أصدره الدكتور أشرف العربي
وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري

المعايير والآليات الواجب اتباعها لإجراء التطوير التنظيمي للجهاز الإداري للدولة

**العربي : يحظر زيادة عدد الوحدات التنظيمية عند إجراء إعادة التنظيم
وأن يتم الاستحداث في حدود الإلغاء أو التعديل**

أصدر الدكتور أشرف العربي وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري القرار (١٢٢) لسنة ٢٠١٥ بشأن معايير وآليات التطوير التنظيمي لوحدات الجهاز الإداري للدولة استناداً إلى الدستور . وقانون إنشاء الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ . وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية . وتوصيات اللجنة العليا للإصلاح الإداري . التي قررت أن يتم العمل بمعايير وآليات التطوير التنظيمي لوحدات الجهاز الإداري للدولة من قبل وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري للدولة والجهاز المركزي للتخطيط وإدارة ووحدات الجهاز الإداري للدولة . وفي ذات الوقت يلغي الكتاب المؤرخ رقم (١) لسنة ١٩٩٤ الصادر عن الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة بشأن القواعد الواجب اتباعها عند إعداد الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية المختلفة . وقد تضمن القرار مايلي :

**لا يجوز تعديل الهيكل التنظيمي للوحدة قبل ثلاث سنوات للحكم
علي مدي كفاءته وفعاليته**

شرح موجز

عن ملامح قانون الخدمة المدنية رقم ٢٠١٥/١٨

إعداد
أ. سيد محمد مصطفى
مستشار
بقطاع الخدمة المدنية بالجهاز
المركزي للتنظيم والإدارة " سابقاً "

لا شك انه من خلال المطالعة والقراءة الجيدة تبين أن أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٢٠١٥/١٨ ولائحته التنفيذية تهدف بحق إلى إجراء إصلاح وظيفي وإداري من خلال نصوص ذات أحكام صريحة وقوية وجريئة جديدة بإجراء تحول إيجابي لأداء الوظيفة العامة بالمرافق العامة لتختار الأقدم والأكفأ سواء بالوظائف العليا والتنفيذية أو بالوظائف الأدنى التي لديها من خلال إجراءات تعيين ذات شفافية وبن وساطة أو محسوبة وكفالة مراعاة تدبير الحاجات والاحتياجات الملحة لذات المرافق لشغل الوظائف عن طريق التنبؤ الحقيقي والنقل الضروري ووضع ضوابط صريحة لتدقيق قيم من يرقى لشغل الوظائف الأعلى من خلال معايير ونظم لتقييم الأداء بالوظائف السابعة على الترقية وضوابط للتحرّك في الوظائف وأخرى للمتصّل بالاجازات الاعنابية وغيرها من الاجازات الأخرى (الترضية- العارضة- بدون مرتب) كما وحدت نظام الأجور وجمعت شتات المزايا المالية لتجعل الترتيب الوظيفي معيار الأداء حسب مهام كل درجة وظيفية وكذلك حددت أجراً آخر مكفلاً لهذا الأجر وقدرت لكل مستوى علاوات دورية بنسب ثابتة وعلاوات أخرى تشجيعية وعلاوات تميز لتشجيعها للحصول على مؤهلات أعلى اضافية واعتمدت أحكام القانون ولائحته التنفيذية بتقويم السلوك الوظيفي على ضوء الأداء المقرر لكل وظيفة ووضع جزيات : تم اختصارها إلى خمسة جزاءات للوظائف التي تلي الوظائف العليا والتنفيذية وابتعت على الجزاءات الخاصة بالوظائف العليا والتنفيذية وحددت اختصاص كل مسئول في التحقيق في المخالفات وتوقيع الجزاءات المناسبة للحد من التجاوزات واختصاصات أخرى لهيئة النيابة الإدارية والمحكمة التأديبية ورغم أن أحكام القانون الثلاثة مثلاً عطا جديداً لتسيير العمل وحسنة على الصليبة والانحرافات التي استغرقت وقتاً طويلاً من الزمن فإن الحرص والعزم على الضمى قعما في نهج الإصلاح سيساعد على السير في الأداء المطلوب والارتقاء بهام الجهاز الإداري للدولة

العامل بها اعتباراً من ٢٠١٥/١٨ وحرصاً على توعية الموظفين بمختلف مواقع العمل وخاصة الفنيين بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية تم إعداد هذا الموضوع للتعرف عن قرب لأحكام هذا القانون وذلك وفقاً للترتيب الوارد بهذه الأحكام.

للمصالحات القانونية

١- القانون:

وهو مجموعة من النصوص المكتوبة التي

يهدف إلى مسايرة النظم الحديثة وأحد من المسليات ونفع عجلة الإنتاج وتنمية قدرات الموارد البشرية واختيار القادة الإداريين الشاكرين على شيق الأهداف في كل موقع ضمن أو انجازي لذلك تم إعداد قانون الخدمة المدنية الجديد بضمير ٧٢ مادة ولم العمل به اعتباراً من ٢٠١٥/١٨ ثم صرحت بعد ذلك اللجنة التنفيذية لهذا القانون بوجوب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٩١٢) لسنة ٢٠١٥ وم

تهية: صدر العديد من القوانين السابقة لتنظيم العلاقة الوظيفية بين الموظف وبين جهة العمل - وكان أخرها قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٧٨٤٧ ملحقاً بنصوص بلغت ١٠٩ مادة بعد التعديلات التي طرأت على أحكامه وظل فترة طويلة من الزمن بلغت ما يقرب من ٢٧ عاماً متتالية.

ونظراً للتطور الذي طرأ على أساليب العمل ودرات فقد تطلب الأمر إلى إعداد قانون جديد

التعيين

الحر هل يساهم

في حل مشكلة

البطالة ونشر العدالة

الاجتماعية



تتطلب الفكرة عن طريق خلق مجتمع أعمال وليس خلق عدد من فرص العمل الذي يحتاج إلى استثمارات
كيسف؟ عن طريق التأمين على جميع أفراد الشعب المصري من الفئات التالية عند وصولها إلى سن العمل:-
أصحاب المؤهلات العالية
أصحاب المؤهلات المتوسطة
حرفلي شهادة الإعدادية
بدون مؤهل.



إعداد:

حامد محمد عمر فحل
رئيس الإدارة المركزية
لشئون التجهيزات بالجهاز

استثماره على التأمين الخاص بالاعاش والتأمين الصحي
- وسيجعل هذا الأمر أصحاب الحيل تخرج من العمل في الحكومة لاستثماره على التأمين الخاص بالاعاش والتأمين الصحي
متي تبدأ ؟
نبدأ من سن التخرج - فترة التجنيد الإجباري أو الخدمة العامة ويبدأ التعيين في الحكومة لجميع فئات الشعب ويكرر أن نطلق عليه مسمى التأمين الحر
من سيمتص من هذا التعيين ؟

فرد من أفراد الشعب المصري على مستقبله ومستقبل أولاده وزوجته في حالة العجز أو الوفاة
- تقوم الحكومة بالتأمين الخاص بالاعاش وكذلك التأمين الصحي - على جميع أفراد الشعب المصري بالفئات الموضحة بني وصل الفرد إلى السن المناسب للعمل وبعد أداء خدمة القوات المسلحة (التجنيد الإجباري) أو الخدمة العامة.
- سيؤم كل فرد من أفراد الشعب المصري بحلق فرصة عمل له من اختراعه نتيجة

يكن لخفيض الفكرة فيما يلي :-
ما فائدة ذلك؟

1- تشجيع بطاقة المجتمع المصري عن طريق تشجيع طاقة كل فرد فيه فيما يخص بطاقة الإبداع والخلق والابتكار ومجعله يعمل بكل قوته الفكرية والخسبة الأمر الذي يجعل المجتمع المصري يتقدم بسرعة لا يتخيلها أحد - حيث ثبت أن معظم فئات الشعب المصري تغفل العمل بالحكومة بسبب عملية التملص على السنتيل والاعاش
2- خلق مجتمع أعمال - حيث يطمون كل

دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015 واللائحة التنفيذية

أصدر الرئيس عبدالفتاح السيسي قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015 في الثاني عشر من مارس 2015 بديلاً للقانون 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي نص على صدوره والعمل به أكثر من 37 عاماً ونسري أحكام قانون الخدمة المدنية على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ما لم تنص قوانين أو قرارات النشأها على ما يخالف ذلك.

وتستعرض هنا دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة طبقاً لما ورد بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية حيث استند وكلف القانون إلى الجهاز ببعض الاختصاصات والتي تتفق مع اختصاصات وأهداف الجهاز التي وردت بقانون إنشاء الجهاز رقم 18 لسنة 1964 والقرارات المعدلة له مثل تحقيق أهداف برنامج الإصلاح الإداري ورفع كفاءة الأداء بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة وتحقيق العدالة بين العاملين وقد غمد دور الجهاز فيما يلي:

• رئيس قطاع الإدارة العامة للدولة بوزارة المالية.
• عمدة خبراء في الإدارة البشرية والمناوبين بخداهم الوزير المختص لدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
• ويكون للمجلس أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس المجلس ويضع المجلس لائحة بالاعية لتضمن القواعد والأجراءات المتعلقة بمسير العمل به وأمنته المدنية ويعتمد توصيات المجلس من الوزير المختص.
• ينشئ الجهاز قاعدة بيانات بالمناوبين الصادرة عن مجلس الدولة في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام القانون واللائحة التنفيذية على أن

• إبداء الرأي في طريقة وصاير تقييم الجهات الحكومية بموجب الخدمة المدنية.
• تقديم مشروعات تحسين أدوة الخدمة المدنية.
• إبداء الرأي في البرامج التدريبية المدنية لموظفي الخدمة المدنية.
• إبداء الرأي في القضايا المتعلقة بالأغاليات للهيئة لموظفي الخدمة المدنية.
• ويتم تشغيل مجلس الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز وعضوية كل من:
• رئيس الجمعية العمومية للمصمى الفئوي والتشريع مجلس الدولة.
• رئيس قطاع الخدمة المدنية بالدولة.

أولاً في مجال الخدمة المدنية
1 - يتولى رئيس الجهاز رئاسة مجلس الخدمة المدنية والنشأ بعرض تقديم المقترحات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد ويقوم على وجه الخصوص بالآتي:
• إبداء الرأي فيما يطرح عليه من قضايا الخدمة المدنية مسوة من رئيس مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو رئيس الجهاز.
• تقديم المقترحات فيما يتعلق بالإدارة المختصة للخدمة المدنية.
• إبداء الرأي في مشروعات القوانين والوائح المتعلقة بالخدمة المدنية.

تطوير الجهاز الإداري والتنمية الشاملة

يجب إعادة هيكلة
الأجهزة الإدارية
التي تشكل عبئاً
اقتصادياً من
خلال تضخمها
البيروقراطي

إعداد
عمير سمير ثابت
باحث ثان
أ/ مكي عبدالقادر عبيد
باحث ثان
أ/ مكي فتوح أحمد
باحث ثان
إشراف : مديحة مصطفى الشوري
كبير باحثين
إشراف عام :
الأستاذة / سميرة حسين محروس
رئيس الإدارة المركزية للبحوث

ظهرت الحاجة لتحديث وتطوير الجهاز الإداري للدولة بهدف تدعيم قدرته على القيام برسالته الأساسية لتحقيق النهضة التنموية القائمة ورفع المعاناة عن المواطن عند التعامل مع أجهزة الدولة برغم الفيدو البيروقراطية والتخفيف من التعقيدات المكتبية وتهيئة المناخ الإداري اللازم لإقرار خطط التنمية الشاملة وتمثل التطوير الإداري محور فعال في استراتيجية التنمية الشاملة - ولا يمكن إقرار خطط وبرامج التطوير إلا عن طريق توافق جهاز إداري كفء قادر على عمل مسؤليته والتزاماته خاصة أن أعمال ومؤسسات الحكومة لا يتم إدارتها بمجرد إصدار القوانين والتشريعات لكنّها تحتاج إلى جهاز تنفيذي كفء يفهم هذه السياسات والتشريعات لإقرار سياسات التنمية. إلا أن هذا الجهاز يواجه عدة معوقات تحول بين التطوير الفعال في تطبيق خطط وسياسات التنمية وغالبية هذه المعوقات موجودة في معظم أجهزة الدولة.

الإحسان العالي بالتسوية العامة والاهتمام بالعلاقات الإنسانية والرضا الوظيفي للعاملين والتطوير التكنولوجي للجهاز الإداري والأحد بأسماء النظم التي توفرها تكنولوجيا المعلومات الحديثة بكل ما تعنيه من سرعة في الأداء ووفرة البيانات وسهولة المعلومات.

وصفت مستوى إماته وانتشار الفساد وغياب حياء الموظفين تجاه أجراء العمل وغيرها من المعوقات التي تحول دون التطوير الفعال ومن هنا جاء اعتبار تطوير وإصلاح الجهاز الإداري عملية ديناميكية مستمرة تشمل تغيير الاتجاهات السلوكية للعاملين وتدريب الأمراء على

ومن هذه المعوقات البيروقراطية - هيكل تنظيمية مترهلة - واشتغال من التعليمات والتفاصيل الموجودة في القوانين والنواحي بين الأجهزة بعضها البعض وبما تأخير ذلك على إتمام العمل ورفع كفاءته وسهولة التعامل بين المواطن والدولة وأخيراً - زرع الجهاز الإداري

وجود فجوة بين القيم الحضريّة للمجتمع وقواعد العمل المعتمدة
من قبل الأجهزة الادارية يخلق مايسمي بالفساد الاداري



يعتبر التعليم أهم ركائز التنمية في كل مجالاتها الإدارية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها. وهو حق لكل مواطن كالثقافة والهدوء وكشفه الدولة. وجعل الاسلام طلب العلم فريضة. ويهدف التعليم إلى توفير التعليم الأساسي لكل المواطنين وتحقيق المساواة بين الجنسين في كل مراحله. كما أن له انعكاساته المجتمعية الواضحة وخاصة بعد التطور الظاهر السلبية في التعليم وفي مقدمتها المرسى الخصوصية وارتفاع كثافة الغشول. الأمر الذي دعا إلى الاهتمام بتنمية التعليم اداريا وتنميتها فنيا كذلك فيما يتعلق بمناهج التعليم. ومن المعروف أن التعليم هو حق اساسي من حقوق الإنسان. وهو الأساس في كل عمليات التنمية والتطوير ويرتكز عليه في بناء وتنمية المجتمعات وهو المقياس الهام لمعرفة درجة تقدم المجتمع. كما أنه هو العامل الأساسي لكل العمليات التنموية التي تهدف إلى الارتقاء بالمجتمع. وتطويره وتنميته. ولذلك فإن لظهور مستوى التعليم يعتبر من أهم مسببات لظهور المجتمع. الذي يسبب مشكلة وطنية لها تأثيرها السلي المباشر على واقع التنمية بجوانبها المختلفة في المجتمع الأمر الذي يقتضي ضرورة النهوض بجميع أوضاع التعليم والاهتمام على جميع الظواهر السلبية به.

من المسئول

عن تنمية التعليم ؟

التعليم الجاهلي

من أجل تلك اعلمت بوضع التعليم التشريعات الوطنية والمبادئ الدولية التي أقرت في التعليم وفرت مسؤولية الدولة عن كفايته لمواطنيها. فمثلًا لو لم يكن "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" توفير التعليم الجاهلي على اعتبار أن التعليم حق لكل إنسان امتزاجا بحقوقه الأساسية التي تشمل على التنمية الكاملة للشخصية الإنسان وتعزيز احترام حرياته الأساسية وهو الأمر الذي يضمن العدالة والتسامح بين الناس. وهذا مع احترام حق الآراء في اختيار نوع التعليم الذي يعطي لأبنائهم.

بالعليم وفقره وتسهيل الحصول عليه. ونشمل على مجموعة القرارات والأفعال المستمرة التي تبدأ إليها بشكل منظم تنمية القدرات بشر العلم والاعراف والثقافات والخبرات وتنمية أفراد الشعب والارتقاء بمستواه الثقافي والعلمي والحصول على المثلوات وتوسيع مدارك أفراد المجتمع والفهم ورفع قدراتهم على الابتكار. ومن هنا يلحظ أن رفع مستوى التعليم بتسهيل تطبيق عمليات التنمية في كل المجالات الأخرى الاجتماعية والاقتصادية وغيرها. كما يؤدي إلى رفع مستوى معيشة الأفراد عموما وتقليل نسبة الأمية في أفراد الشعب.



د. عبد الفتاح يوسف

وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزي للتخطيط والإدارة واستشاري لدراسات التنمية

الحق في التعليم

وبذلك يجب أن تكون تنمية التعليم والجهود التي تبذل في رفع مسئولية تشارك على أنشطة متواصلة ومستمرة تعمل على إنارة الاهتمام

ظاهرة مؤسفة ... خلو المدارس من التلاميذ أكثر أوقات العام الدراسي



نال الباحث حسين بدر حسين الشرساوي من العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة درجة الدكتوراه في القانون من جامعة عين شمس بتقدير امتياز.

وجاءت الرسالة تحت عنوان " حقوق الإنسان في مرحلة المحاكمة " وأشرف على الرسالة كلا من أ.د إبراهيم عبد نائل رئيس قسم القانون الجنائي بكلية الحقوق جامعة عين شمس وأ.د مصطفى فهمي المحضر أستاذ القانون الجنائي بكلية الحقوق جامعة عين شمس.

وشترك في لجنة الحكم والنقد أ.د كمال عبد السلام أستاذ القانون الجنائي وعميد كلية الحقوق جامعة القاهرة وأ.د نبيل محمد سالم أستاذ القانون الجنائي بكلية الحقوق جامعة عين شمس.

رسالة دكتوراة ناقش:

حقوق المتهم في مرحلة المحاكمة

الحمد لله رب العالمين الذي
خلق الإنسان وكرمه
وحفظه على ما رآه خلقه
وأمره بالعدل والإحسان...
وأصلح وأسلم على أكرم
الخلق والمصطفى للهادية
سيدنا محمد رسول الله (صلى
الله عليه وسلم) أضى الخير
التج استقبلت آخر رسالات
السلم، ولعلنا الحق الذي
بلغ من الحق مراده من
الخلق، وبصحة:



حقوق الإنسان عرفت منذ الأزل بشكل متفاوت في بعض القوانين القديمة وبعض الشرائع السماوية

التي وصحت إليه وتقرير إرادته أو برأيه، ولا كانت المستأجر في كل دول العظم قد أكدت على احترام حقوق الإنسان وعيرته بما هي الضمانات التي تكفل احترام الحق والحرية أثناء المحاكمة الجنائية وكيف يتم تطبيقها أمام القضاء وما هي الشريعة الواجب توافرها في القضاء لكي تكون عادلا ومنه يمكن القول أن المتهم قد حصل على محاكمة عادلة منصفة وإن ألقى عليه قد نال حقه في القصاص وأن صالح المجتمع قد حقق بكشف الحقيقة وملاصبتها وبإزالة العزل بين الناس لتستقيم أمور حياتهم.

إن الحاجة إلى تأكيد الحرية وكفالتها في مواجهة سلطة الدولة قد دفعت بالشعوب إلى وضع بعض الأصول التي تؤكد عليها في الحرية، وقد كانت هذه الأصول الواسعة هي آخر مراحل تطور الكفاح السياسي في سبيل كسب الحرية وتديمها، ولذا كان طرس هذه التغيرات التاريخية على حالة حقوق الإنسان ومفه في درجة الحياة الخاصة أيضا

بضرورة إعطاء المتهم مزيداً من الحقوق لتطابق من قديمة مداهما أن الشخص المتهم دائما أضعف من سلطة التفتيش فسلطة التفتيش تلك العديد من الوسائل التي تكفيها من أداء وظيفتها على أفضل وجه وذلك فإنه لا بد من ترويض المتهم بأساليب إنسانية يستطيع من خلالها أن يواجه التكرات الحديثة في الاستجواب.

ونظراً لما حقوق الإنسان من أهمية وفوق والتي ليست بشعوب في الدولة الأخيرة وخاصة من بداية القرن الثاني عقب الصراعات والمزايدات بين الدول الغربية والعلمين وروفاً حتى أحداث الحادي عشر من سبتمبر والتي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية والتي تلتها إهدار مآثر حقوق الإنسان وكراهية على نحو قد وصل إلى حد الاعتقال لكل من يشبهه فيه دون أن يكون هناك اتهام محدد منصوص عليه ومن الأثر بالولايات المتحدة وبعد الجيس التي تنص عليها القوانين بل إنه قد يُعزَم حتى من حق إجلائه للمحاكمة لتنتشر في الاتهامات

تستلزم حقوق الإنسان كما كرسنها الوثائق الدولية والمسايير الوطنية باهتمام الباحثين والدولة على الحيوان باعتبارها موقفاً أصح تسعى التسبب فاعلية إلى تحقيقه كتي بنهج أفرادها بالعلمانية والسلم فلا يظهر قسم ولا تنتقص ولكن يتدفق للمتهم الحماية ما يمكن أن يتعرض له من انتقاص من الحرية أو مفساد بحقوقه من خلال الإجراءات الجنائية وما يرافقها من معاملة على حريته وكراهية وهو في ضد توجيه الاتهام إليه، فيجب توفير كافة الضمانات والحقوق التي فقط له حقه في براءته التنبؤ التنبؤ إليه والدفاع عن نفسه بأي طريق كان.

لأن الأصل في الإنسان المراءة ومن حقه أن يمنع بحريته وسائر حقوقه للفترة في القانون ومنعهم على الدولة - بكافة أجهزة - أنها تلك الأثرام هذه الحرية وتلك الحقوق لذلك كنه وأمام تطور وسائل الاستجواب الحديثة راح البعض ينادي



دور التدريب الفعال في تحسين الأحوال

إعداد:

إيمان سمير

يقول اسمع الإنسان في عالم العمل المعاصر من العامل الموظف إلى الزور البشري. والتعظيم قيمة الإنسان في عمله أطلق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري. وسماه الاقتصاديون الأصول البشرية . وحدهم علماء الإدارة المعاصرون رأس المال المعرفي والتدريب هو ذلك المتوسط الانساني . فقط والهدف إلى إكساب المتدربين للمهارات والمعارف اللازمة عند ادخال تعديلات في أساليب العمل وطرقه أو في الأنظمة والقوانين بفرض إحداث تغيير في السلطة الألف والمنتظمة بما يحقق الأهداف المحددة عندما تواجه العاملين بالمشاكل فتحتاج إلى حل حينها يأتي دور التدريب في البحث عن أفضل الطرق التي تساعد العاملين على تخطي تلك المشكلات.

عليه حل قرر تقديم شهادات البورت والبرامج التدريبية

والتي بعض يقول لولا أهمية التدريب كأحد أسس تنمية الموارد البشرية للمنظمة لما وصلت المنظمات إلى إنسان إدارت مفعمة به وفرت لها العناصر الكلية والبشرية لتحقيق أهدافها . التدريب الحقيقي بعد أمد فترات تطوير المستمر الذي يجب أن يتجلى إجراءات الفترات التدريبية ويخرج شهادات الحضور ولكن أصبح عبارة استراتيجيات في منظومة استثمار الموارد البشرية وتنميتها.

أسس التدريب الفعال

تستطيع أي منظمة أو منشأة تحقيق أهدافها إذا قام كل شخص فيها بعمله على أكفأ وجه. وحتى يكن للعاملين القيام بذلك فهم في حاجة إلى تدريب جيد. وهذا يتطلب تحديد احتياجات المنظمة وأيضاً احتياجات الفرد و اختيار أو تصميم التدريب المناسب لتحقيق هذه الاحتياجات بجانب توفير

مستلزماتها من التكيف مع طبيعة العمل الكفؤ به .

ولذا فقد تعالت الصيحات هنا وهناك لاعتد النظر في محتوى العملية التدريبية وأهدافها ومستلزماتها بما يلزم للمتدرب في كل مستويات التعليم المستفادة القصوى من الوسائل والأدوات التكنولوجية للعصر في استنادته من التدريب بما يمكنه من اكتسابه للمعارف والمهارات التي تنفق وطبيعة العصر الذي نعيشه . ويهتم التدريب محور عملية التنمية والتطوير وتداري المؤسسات حالياً في تطوير نوعية البرامج التدريبية ومستوياتها.

وهكذا تطورت تلك التوجهات نزع العمل فليس التركيز على الإبداع والتفاعل مع المتغيرات المستمرة لدرجة أصبحت الإدارة تلك عمليات التدريب للوقوف إلى الجودة الشاملة.

تعددت توجهات التدريب والتطوير والأدوات والتحديات التي تلحق

ويهتم التدريب عبارة استراتيجية لأي جهة تنتفع التي إعداء كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل.

والتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة للموظف لما يضيفه له من معارف ومهارات جديدة تتطلبها طبيعة عمله أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لعمله بما يريده فكان في أداء عمله ويساعد على جلب الأخطاء ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطلع إليه أي جهة تسعى للرفي والتقدم كما أن التغيير المتسارع في جميع مجالات الحياة وضرورة الاستجابة لها . وعلى مؤسسات التدريب مجازات طبيعة العصر والاستجابة للتحولات التي تحدث في مجالات الحياة المختلفة .

وعلى طرق التدريب أن تستجيب لهذه التحولات ولي تعكس برامجها ومقرراتها وتستجيب لها هذه التطورات وتلتقيها في مبادئ العمل وما يكن

إعداد :
سمير السيد محمد سليمان
مدير عام
رمضان حسن محمود
الإدارة المركزية للبحوث
المهار المركزية للتنظيم والإدارة



أهمية المشاركة السياسية للشباب

تعتبر المشاركة السياسية للشباب أهم دعامات المواطنة والديمقراطية لدى المجتمعات المعاصرة حيث تعد الدخول الحقيقي لتعبئة طاقات الاجيال الصاعدة وتقديم المصداق في شرايين النظام السياسي والاجتماعي للوطن والمساهمة في حركة التنمية المتواصلة والبناء الديمقراطي. والمشاركة السياسية تعني في أبسط أشكالها إسهام المواطن في ممارسة حقوقه المدنية والسياسية ابتداء من الانضمام للاحزاب والائاتات المهنية والنقابية إلى الترشيح لمناصب العامة وتولي تلك المناصب والتصويت في الانتخابات البرلمانية والرئاسية والمحلية إلى للمشاركة في الحملات الانتخابية والمؤتمرات والنحوات المعنية بتسيير شئون المجتمع

المشاركة السياسية للشباب أهم دعامات المواطنة والديمقراطية لدى المجتمعات المعاصرة

هناك اتجاه رئيسي في تعريف الشباب أولها يعتمد على اللغة الرئسي متغذا من معيار الزمن محكاً أساسياً للاكتفاء بأن لكل مرحلة عمرية طبيعة وخصائص تختلف عن غيرها من المراحل غير أن أصحاب هذا الاتجاه قد أحفلوا فيما بينهم حول تحديد سري البداية والنهاية لمرحلة الشباب. وأن كان الأكثر شيوعاً وتقليداً مع التعليلات الامضائية - حيث التصنيف القصبي للفتات السنية - هو الذي يعرف الشباب بأن يمثل الفترة التي تاروح أعمارهم بين الخامسة عشرة والثلاثين عاماً.

هناك معيار آخر يركز على معيار النضج والتكامل النفسي والاجتماعي للشخصية ويحدد مجموعة من الخصائص التي تنطبق كعوامل على أفراد المجتمع بحيث يمكن تمييز الشباب عن غيرهم وبني أصحاب هذا الاتجاه أن مرحلة الشباب تبدأ عندما يحاول المجتمع تأجيل أفراد تشغل مكانة اجتماعية ما ، وتأتي دور مهينة وتنشئ حينها يمكن للمرء شغل هذه المكانة واداء تلك الدور وفقاً لتعايير التفاعل الاجتماعي السائدة.

وقد الأشارة إلى أن النضج الصحيح للشباب

مفهوم المشاركة السياسية

أي نسط سلوكي إرادي تطوعي يربط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالقدرة السياسية العامة ومظاهرها بقرض المساهمة والتأثير في صنع القرار السياسي لتحقيق أهداف معينة وصرف نفس المشاركة السياسية من خلال عدة مؤشرات منها متابعة الأخبار السياسية، متابعة الأمور السياسية، قيادة البطاقة الانتخابية، التصويت في الانتخابات، الترشح لمنصبية أداء الطلاب والائاتات النقابية والعصبة الحربية. ويقوم هذا المفهوم على ثلاث عناصر أساسية هي الفعل، التطوع، والاختيار بين البدائل. حيث يصبح بمقدور الفرد تحديد طريقة واسط وصي مشاركته في ضوء طبيعة النظام السياسي ومرجع ديمقراطيته وكذا الثقافة الاجتماعية والاقتصادية ويتأمنع به الفرد من فترات والمهية من مواقع ورواسب وأرجوإوجيا موهبة لمسلوكه كما يراعي أن المشاركة قد تتم بشكل مباشر أو غير مباشر بقرض تحقيق أهداف معينة قد تكون خاصة أو فتوية أو طبقية أو عامة.

مفهوم الشباب :

