

الاستقالة ... الفريضة الغائبة في المحروسة!!!

نعانى في مصر من اختفاء قيمة الاستقالة حين يعجز المسؤول عن تحقيق الأهداف التي كان اختياره لمنصبه أساساً لإنجازها!

وقد لا يكون عجز المسؤول أو فشله في تحقيق ما عهد به إليه من نتائج بسبب عدم القدرة أو نقص الخبرة أو التكاثر أو الخمول، بقدر ما يكون العجز عن الإنجاز في كثير من الأحيان راجعاً إلى أسباب وعوامل خارج نطاق قدراته أو إمكانياته الشخصية العلمية والإدارية والقيادية.

وفي أحيان كثيرة قد يفشل المسؤول عن تحقيق نتائج مستهدفة أياً ما كانت الأسباب التي قد لا تتصل بنزاهته وأمانته!

والمهم في كل حالات فشل المسؤول أياً من كان، أن نتائج كان ينتظرها أصحاب المصلحة من المواطنين والمتعاملين مع الجهة التي يعمل بها، لم تتحقق مع ما ينتج عن ذلك من إهدار أموال وتبديد موارد وإمكانيات، فضلاً عن ضياع الوقت والفرص التي كانت كفيلة بحل مشكلات أو الوصول إلى معدلات رضا وارتياح أعلى لدى أصحاب المصلحة هؤلاء!

وفي أغلب حالات الفشل، يغفل المسؤول، أو يتغافل، عن اتخاذ قرار مهم بتقديم استقالته أملاً في التجاوز عن فشله من قياداته أو كبار المسؤولين في الدولة المفروض أنهم على دراية بما يحققه ذلك المسؤول أو يفشل في تحقيقه!

وفي أحيان قد يصاحب الفشل وقوع المسؤول الفاشل في غواية الفساد، وهنا يتم اكتشاف سلبياته وقد يتخذ القادة الأعلى قرار بإقالته، أو تخفيف العقوبة بقبول استقالته!

إن من الشائع في مصر أن المسؤول، أياً كان موقعه، يكون أثناء وجوده في وظيفته مدافعاً وبكل قوة عما يجري ومسانداً للأوضاع القائمة ملتمساً المعاذير والحجج التي تبرر الفشل في تحقيق الأهداف التي يتمناها المواطنين، أو العجز عن تحقيق الوعود التي لقياداته الأعلى.

وحين يترك المسؤول الحكومي موقعه، تجده ينقلب إلى معارض شرس لكل ما يجري على الساحة، وناقداً بقسوة للقرارات الصادرة من الدولة وطارحاً بقوة أفكاراً جميلة ورائعة وحلولاً مبتكرة للمشكلات التي ينعى على المسؤولين القائمين عدم قدرتهم على حلها.

والعجيب أنه إذا سئل هذا المسؤول السابق "ولماذا لم تنفذ تلك الأفكار

وقت أن كنت في موقع السلطة وتملك الصلاحية؟" يأتي الرد دائماً بأنه لم يكن مطلق السراح وكان مقيداً بقرارات وتوجيهات عليا لا يملك الخروج عنها!. وأتصور أن تفسير ذلك الموقف الذي يبدو متناقضاً يكمن في أسلوب اختيار المسؤولين ومتابعة أعمالهم وتقييم أداءهم، حيث يتم الاختيار في أغلب الأحيان على أسس ومعايير غير شفافة تعبر عن الرأي الشخصي للقائم . أو القائمين . بعملية الاختيار ويغلب على قرار التعيين تركيز على صفاته وهويته الشخصية ومع اعتبارات أكثر من التركيز على القدرات والمهارات والخبرات المكتسبة في مواقع عمل سابقة وما حققه ذلك المرشح من إنجازات حقيقية!!!

إن مشكلة الفشل في تحقيق أهداف أعمالهم أن أغلب المسؤولين يفتقرون إلى برامج عمل واضحة حين اختيارهم لمناصبهم، ويبدؤون في تكوين اهتماماتهم عن طريق التجربة والخطأ مدفوعين بالرغبة في إشعار المجتمع بتواجدهم، ومن ثم يطلقون التصريحات ويعلنون عن برامج وخطط لم تسنج لهم فرص كافية لدراساتها وتمحيصها، الأمر الذي يسبب درجة عالية من الإحباط - لهم وللمجتمع- حين يكتشفون عدم صلاحية تلك الأفكار والبرامج للتنفيذ، أو عدم توفر الإمكانيات والموارد اللازمة لها.

ينطلق المسؤولون -وأكثرهم ممن يغلب عليهم التكوين المهني وليس السياسي - في أعمالهم كأفراد يحاول كل منهم إثبات وجوده، وتتقلص إلى درجة بعيدة فرص العمل كفريق يلتزم ببرنامج واضح له أهداف متفق عليه.

خلاصة القول،

أن المسؤول أثناء وجوده في منصبه يكون في موقف لا يسمح له عادة بالتعبير عن آراء تعكس برنامج عمل مدروس، بل نراه محصوراً في دائرة ضيقة تحيطها اللوائح والإجراءات التقليدية في انعزال يكاد يكون تاماً عن شرائح المجتمع الذي مفروض عليهم خدمتهم وتحقيق مطالبهم بأعلى كفاءة.

والحل،

يكون في حسن اختيار المسؤولين وفق معايير موضوعية متحررة من الاعتبارات الشخصية، والاتفاق معهم على برامج وخطط عمل مبنية على دراسات حقيقية، وتمكينهم بمنحهم الصلاحيات اللازمة في إطار اللامركزية الإيجابية، والأهم متابعة وتقييم أداءهم وفق مؤشرات علمية ومحاسبتهم على النتائج.