በኢትዮጵያ አገልጋይና ስልጡን የሲቪል ሰርቪስ ለመገንባት በተደረገው ጥረት የተስተዋሉ ስኬቶች፤ ፈተናዎችና የቀጣይ ትኩረት አጀንዳዎች

ታህሳስ 2016ዓ/ም
አዲስ አበባ

የውይይቱ ይዘት

መግቢያ

ብቃት ያለው ገቢር ነበብ አመራር ለጠንካራ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታ

ነፃ፣ ገለልተኛ እና አካታች ሲቪል ሰርቪስ ለ

ሀገራዊ ተልዕኮን መሸከም የሚችል አደረጃጀት

ብቁና ተወዳዳሪ የሰው ኃይል ማረጋገጥ

የተገልጋይን እርካታ ያረጋገጠ የአገልግሎት አሰጣጥ ጥራት

ውጤትን የሚመዝን የስራ አፈጻጸም አመራር፣

ዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ

ውጤታማነትን የሚያሳድግ የክፍያና የማበረታቻ ሥርዓት ለምርታማነት መሻሻል

ማጠቃለያ

መግቢያ

በዓለማችን ዘመናዊ የሲቪል ሰርቪስ አገልግሎት አሠጣጥ ሥርዓት የተጀመረው በ18ኛው ክፍለ ዘመን ከኢንዱስትሪ አብዮት መጀመር ጋር ተያይዞ መሆኑን የታሪክ ድርሳናት ያሳያሉ::

የመጀመሪያው የሲቪል ሰርቪስ የማሻሻል እርምጃ ከ1950ዎቹ ጀምሮ ሥራ ላይ ለማዋል ጥረት የተደረገ መሆኑ፣

ከ19ኛው ክፍለ ዘመን መባቻ ጀምሮ የሰው ኃይል ስምሪት እና አልግሎት አሠጣጥ ሥርዓት ሳይንሳዊ እና ዘመናዊ እዲሆን ‹‹የማክስ ዌበር ቢሮክራሲ ንድፈ ሀሳብ” ትልቅ አስተዋጽኦ ማድረጉን አብዛኛው ምሁራን ይስማሙበታል::

በ1994 ዓ.ም በሀገራችን ፈጣን የኢኮኖሚና ማህበራዊ ዕድገት ለማስመዝገብ አዳዲስ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞች ተቀርፆ ተግባራዊ ማድረግ መጀመሩ፣

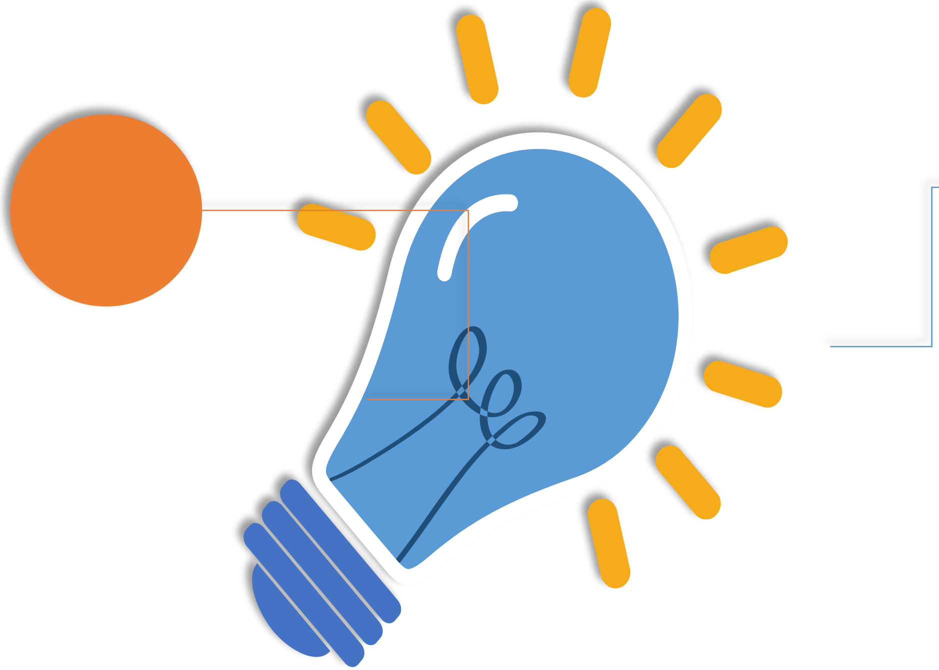
- በኢትዮጵያ የመንግስት አስተዳደር (public administration) የረዥም ጊዜ ታሪክ ያለው ቢሆንም፣
- የሲቪል ሰርቪስ ዘመናዊ አሠራር የተጀመረው ግን በ1900 ዓ.ም መሆኑን ፣

የኢትዮጵያ ሲቪል ሰርቪስ አሁን ባለበት ቁመናው የመንግሥት እና የህዝቡን የለውጥ ፍላጎት ሊያሳካ በሚያስችል ይዞታ ላይ አለመሆኑን የሚያስገነዝብ ነው::

መግቢያ…… የቀጠለ

የሲቪል ሰርቪስ ችግሮቹን በጊዜ የለንም መንፈስ (sense of urgency) እየፈቱ መሄድ አስገዳጅ ሆኖ ተገኝቷል::

.



በዚሁ መሠረት የእርብርብ አጀንዳዎቹም ውይይት መነሻ ይሁኑ ዘንድ በዘርርዝረ ተዳሰዋል::

1. ብቃት ያለው ገቢር ነበብ አመራር ለጠንካራ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታ

1.1

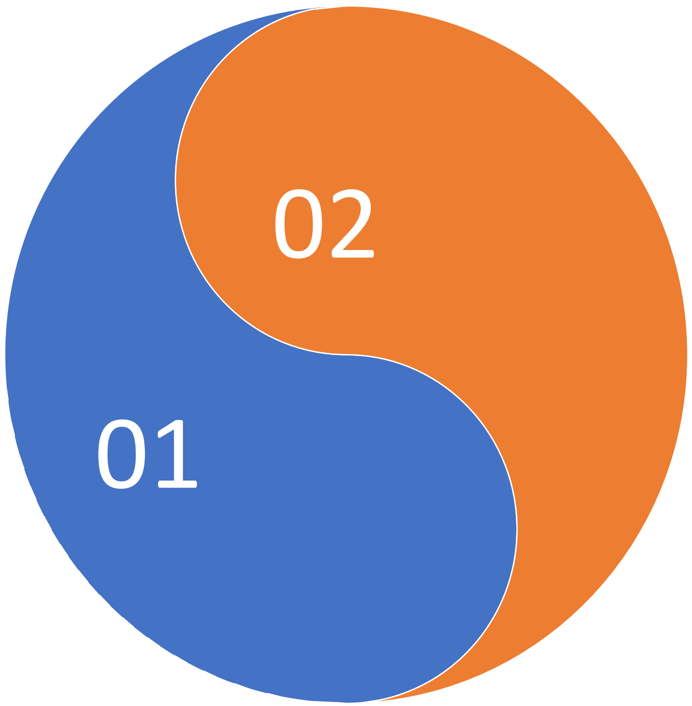
የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ የሚጠበቀውን ውጤት ማስመዝገብ ያልቻሉበት ሁለት መሰረታዊ ጉዳዮች በተመለከተ፣

1.2.

ለውጡ እንዲሳካ ከአመራር ምን ይጠበቃል.

1.1. የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ የሚጠበቀውን ውጤት ማስመዝገብ ያልቻሉበት ሁለት መሰረታዊ ጉዳዮች በተመለከተ፣

የአመራሩና የሠራተኛው ለለውጥ የነበረ የባለቤትነት መጓደል ነው::

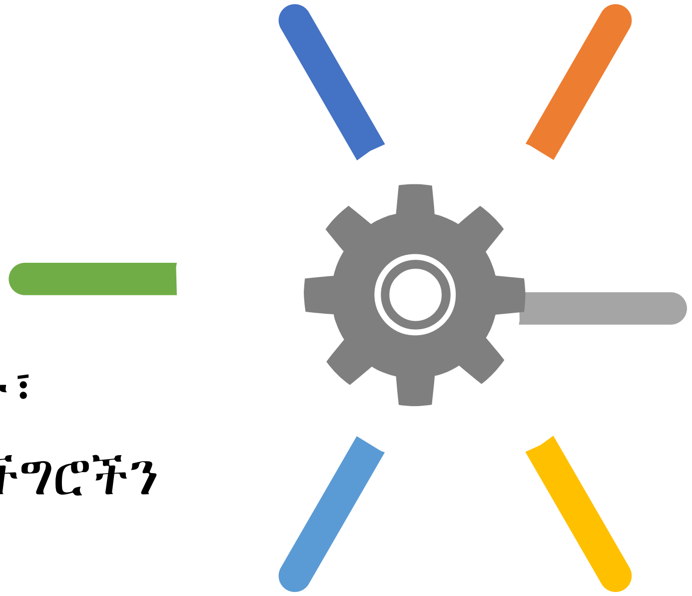


የለውጥ መሣሪያዎቹ ከነባራዊ ሁኔታዎች ጋር ተጣጥመው ያለመመረጣቸው

1.2. ለውጡ እንዲሳካ ከአመራር እና ከተቋማት ምን ይጠበቃል

1.2.1 ለውጡ እንዲሳካ ከአመራር አንፃር

- ከአመራሩ ለውጥን ማቀድ፣
- ርዕይ መቅረፅ፣
- ግብ ማስቀመጥ፣
- እሴት ማጎልበት፣
- ስልት መንደፍ፣
- ሰራተኛውን አሳምኖ ማሰማራት፣
- ስልታዊ በሆነ መንገድ ችግሮችን መፍታትና ውሳኔ መስጠት፣



1.2.2.. ከተቋማት ምን ይጠበቃል

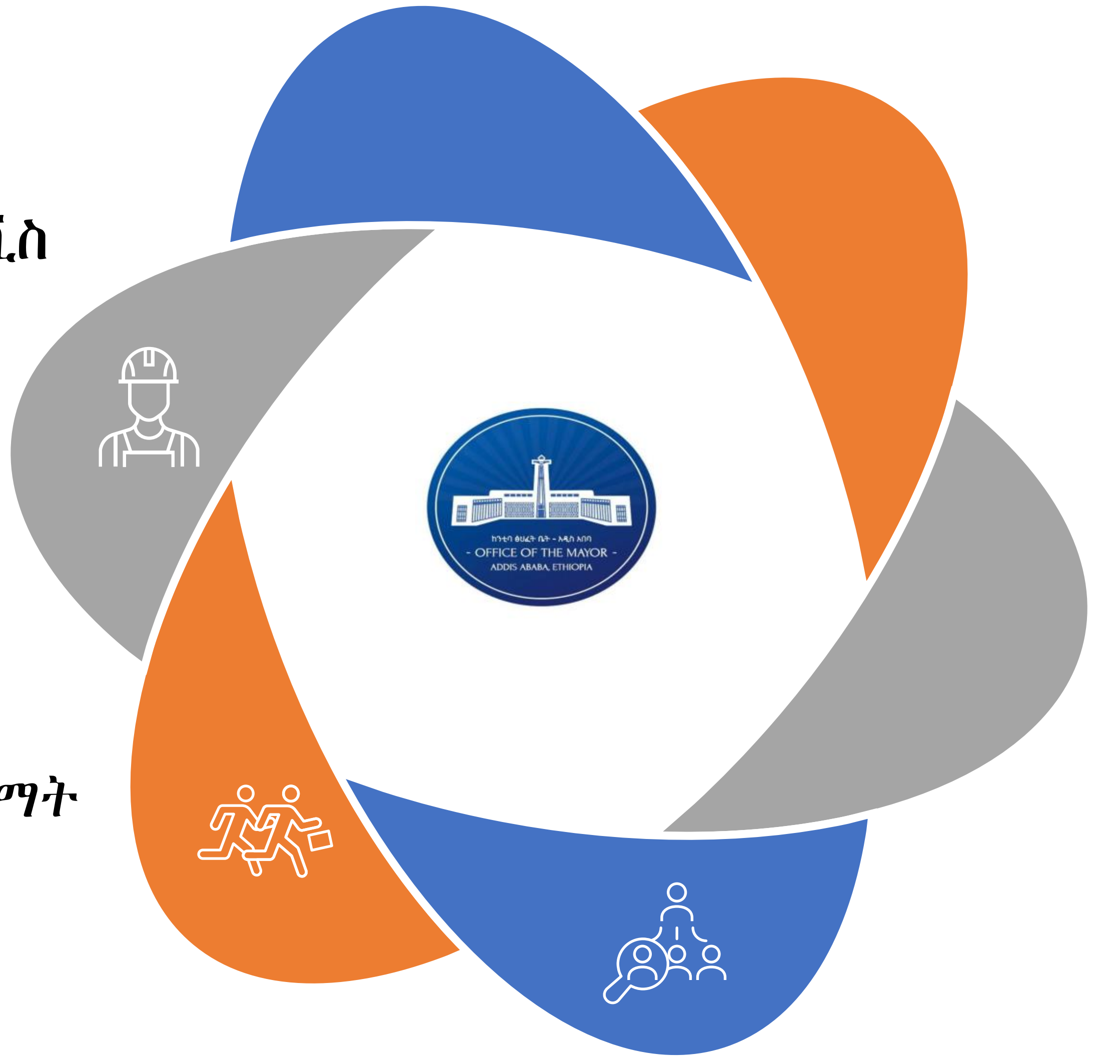
- የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ዓላማ አድርጎ መንቀሳቀስ፣
- ለተገልጋዩ ተገቢውን አገልግሎት በግልጽ የመዘኛ መስፈርት መሠረት በወቅቱ ለዜጎች መቅረብ አለባቸው::
- ተቋም ተኮር የሆኑ የአሰራር ማሻሻያችን፣ የአገልግሎት ስታንዳርዶች እና ስልቶችን ስትራቴጂን እንዲከተሉ ማድረግ ፣
- በህግ ኃላፊነት የተሰጠው የተቋማዊ የለውጥ መስሪያ ቤትም የህግ ማዕቀፍ በመቅረጽ፣

2. ነፃ፣ ገለልተኛ እና አካታች ሲቪል ሰርቪስ ለጠንካራ መንግስት ግንባታ

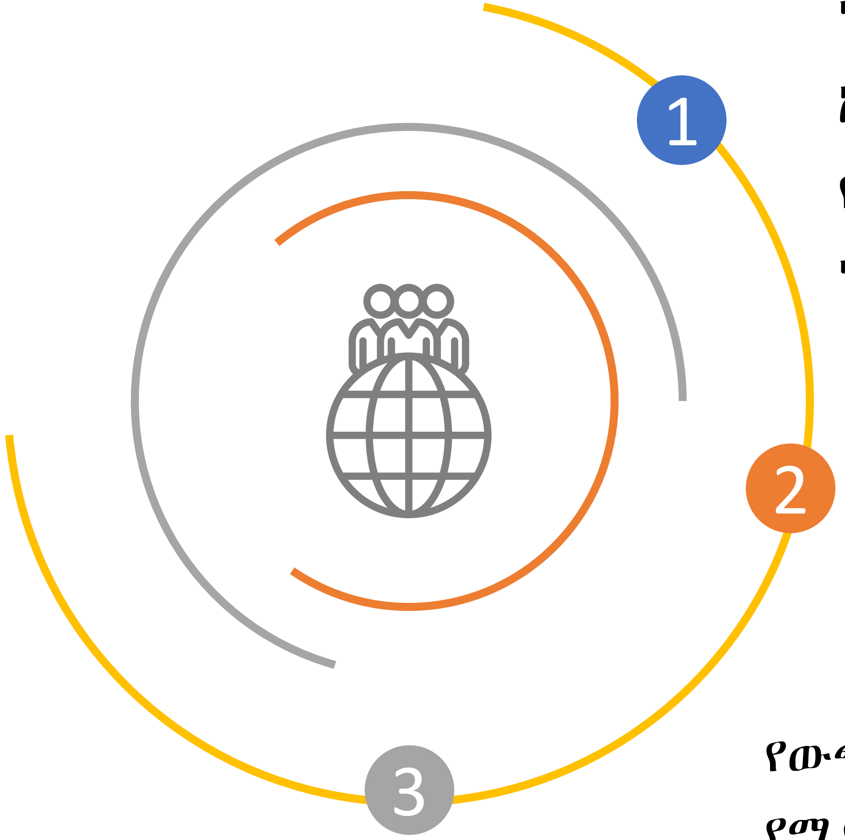
2.1 ነፃ፣ ገለልተኛ እና አካታች ሲቪል ሰርቪስ

2.2 ለጠንካራ መንግስት ግንባታ

2.3 አሁን የምንገኝበት የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት በአወንታ እና በአሉታ ያሉጉዳዮች



2.1. ነፃ፣ ገለልተኛ እና አካታች ሲቪል ሰርቪስ



ነጻና ገለልተኛ ሲቪል ሰርቪስ ተቋም ማለት የሚሰጣቸውን አገልግሎቶች ከማንኛውም የፖለቲካ፣ የብሔርና የጎሳ ውግንና፣ የፆታና ዕድሜ፣ የሀብት ደረጃ፣ የዝምድናና ጓደኝነት ትስስር ነጻ የሆነ የሚያመላክት ነው።

በህግና በአሠራር መመሪያ ብቻ ተመስርተው የሚሠሩ ነፃና ገለልተኛ የመንግስት ተቋማትን መገንባትማለት ነው፣

የውጭ ሀገር ዜጎችንም ጨምሮ ፍትሐዊ፣ ግልጸኝነትና ተጠያቂነትን የሚያረጋግጥ አገልግሎት፣ ማለት ነው፣

2.2. ጠንካራ መንግስት ግንባታ

- የመንግስት ተቋማትን በመገንባት በመንግስትና በህዝብ መካከል ጠንካራ መተማመንን ስለሚፈጥር በሀገረመንግስት ግንባታው ላይ የሚኖረው አዎንታዊ አስተዋጽኦ ከፍተኛ ይሆናል፡፡

- የህግና የፖሊሲ ማዕቀፎች ማዘጋጀት በተዘጋጀው የዜጎች ቻርተር መሠረት ተቢውን አገልግሎት በፍትሓዊነት የሚሰጥ መሆኑ፣

- ማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ የልማት እንቅስቃሴዎች ሳይስተጓጎሉ የሚያስቀጥሉና የፖለቲካ አለመረጋጋቱም ወደ ትክክለኛ መስመር ውስጥ እንዲገባ አዎንታዊ ተጽዕኖ ማሳረፍ የሚችሉ የመንግስት ተቋማት እንዲገነቡ ያደርጋል፣

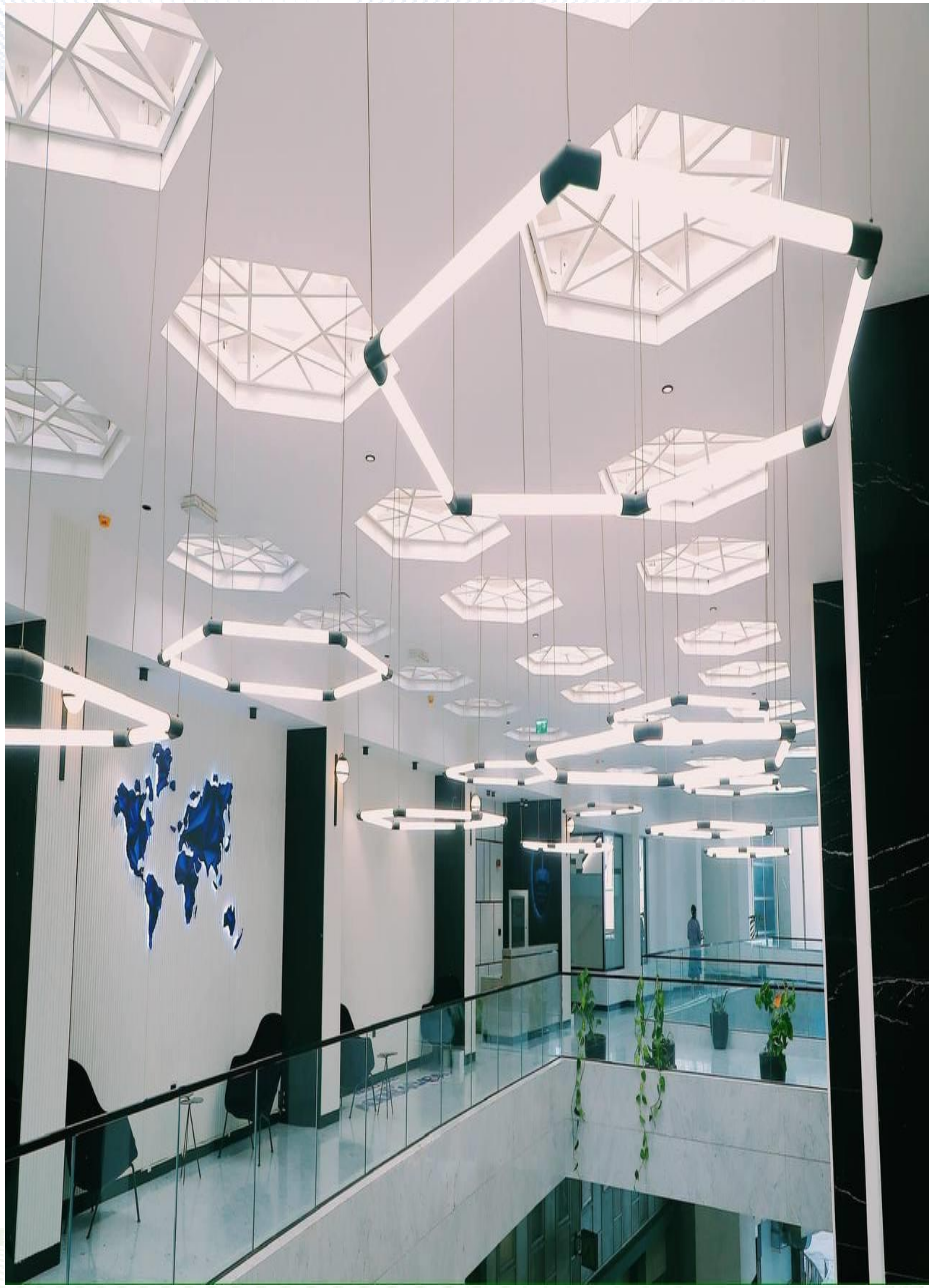
2.3 አሁን የምንገኝበት የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት

2.3.1. በአወንታ የሚወሰዱ ሎጦች በተመለከተ

- የመንግስት ተቋማት ያለው የተቋሞቹ ደንቦች፣ መመሪያዎችና አሠራሮችን ጠብቶ ከመፈጸምና ከማስፈጸም አኳያ በአዎንታ የሚወሰዱና እንደ እርሾ ሊያገለግሉ የሚችሉ በጎ ተግባራት እንዳሉ መገንዘብ አያስቸግርም፡፡

- በአንዳንድ ተቋማት ወቅታዊ ያልሆኑ፣ የማይናበቡና ለአሰራር የማይመቹ መመሪያዎችና ማኑዋሎችን የማሻሻል ጥረት እየተደረገ ነው፡፡ ከዚህም የተነሳ የሰው ሀብት ህጎች እንዲከበሩ የሚያደርጉ መልካም ጥረቶችም ይታያሉ፡፡

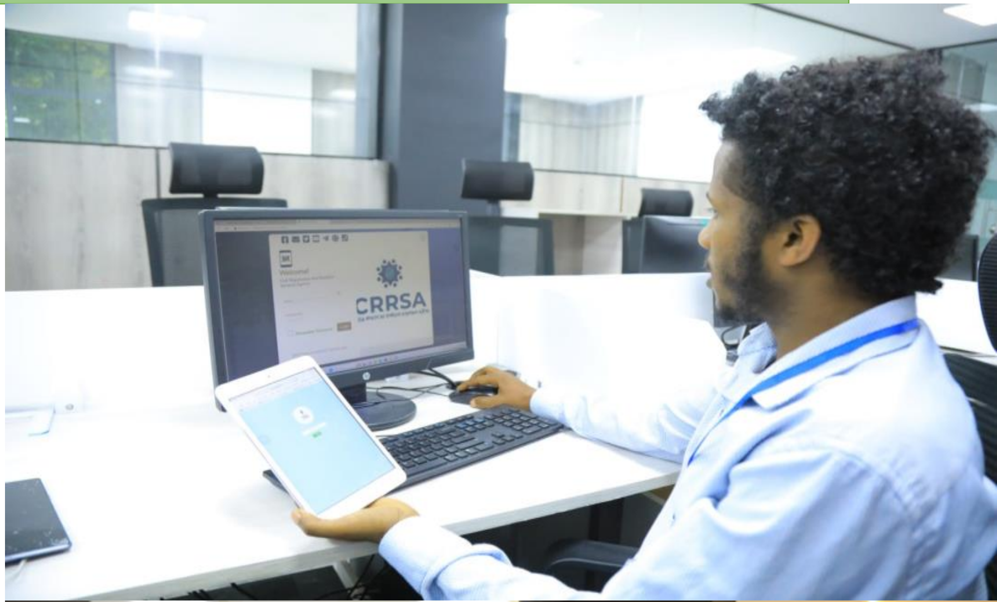
- ተቋማት ቅጥርና ዝውውርን በህጉ መሠረት ብቻ እየፈጸሙ መሆናቸውና ተቋማቱም ከሲቪል ሰርቪስ ተቋም ጋር ያላቸው ቅንጅታዊ አሠራር መልካም መሆኑ በአዎንታ የሚታዩ ጉዳዮች ናቸው፡፡



የቀጠለ..አሁን የምንገኝበት የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት በአወንታ የሚታዩ አፈፃፀሞች

የቴክኖሎጂ ልማት ፕሮግራሞች ተለይተው እየተሰሩ ከመሆኑም ባሻገር አንዳንድ አገልግሎቶችን በቴክኖሎጂ አስደግፈን እየሰጠን እንገኛለን።

ለአብነት፡- የሆስፒታል አገልግሎቶችን፣ የንግድ ምዝገባዎችን፣ የገቢ አሰባሰብ፣ የግንባታ ፍቃድ፣ የክስ መዛግብት አያያዝና ቁጥጥር ለመከታተል የሚያስችል (Automated Case Management project)፡፡



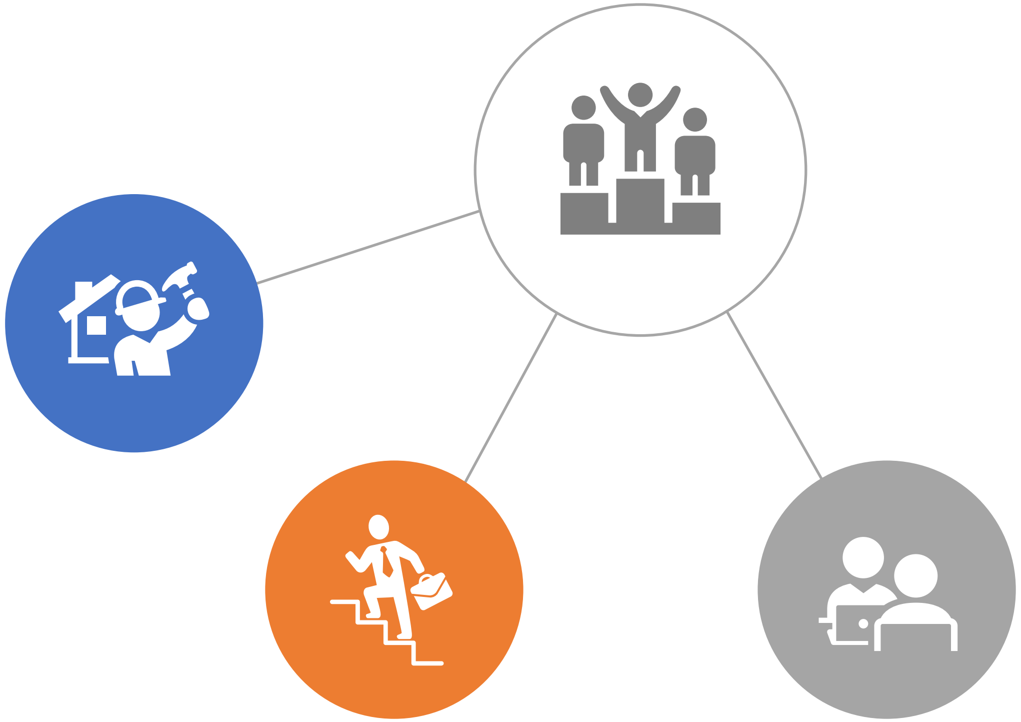
2.3.2. በአሉታ በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት የሚታዩ ጉልህ ችግሮ

በብዙ ተቋማት በቅጥር፣ በደረጃ እድገትና በዝውውር በሚደረጉ የሰው ኃይል ስምሪት ላይ ሀሰተኛ የትምህርት ማስረጃንና የብቃት ማረጋጫ ሠነድን እንዲሁም ትክክለኛውን የሥራ ልምድን ሳያጠሩና ሆን ብለው በገንዘብ፣ በዝምድና ወይም በብሄርና በመሰል ትስስር የሰው ኃይል ሥምሪት እንደሚፈጸም የተለያዩ አካላት በማሳያነት ያነሣሉ፡፡

ጉልህ የሆነ ቁጥር ያላቸው ሠራተኞች የሚመደቡት የሥራ መደብ ከተማሩት የትምህርት ዓይነትና ካካበቱት የሥራ ልምድ ጋር ተዛማጅነት በሌላቸ የሥራ መደቦች ላይ ነው፡፡ የፖለቲካና የአስተዳደር ሥራዎች የሚደበላለቁበት ሁኔታም በስፋት ይስተዋላል፡፡

ነጻና ገለልተኛ ሲቪል ሰርቪስ ተቋም ማለት የሚሰጣቸውን አገልግሎቶች ከማንኛውም የፖለቲካ፣ የብሔርና የጎሳ ውግንና፣ የፆታና ዕድሜ፣ የሀብት ደረጃ፣ የዝምድናና ጓደኝነት ትስስር እንዲሁም ከማናቸውም አገልግሎት አሰጣጥ ፍትሓዊነትን ከሚያጓድሉ አስተሳሰቦችና ድርጊቶች ነጻ የሆነ እና ተደራሽ አገልግሎት መስጠትን የሚያመላክት ነው፡፡

3. ሀገራዊ ተልዕኮን መሸከም የሚችል አደረጃጀት ለውጤታማ ዕቅድ አፈጻጸም መረጋገጥ

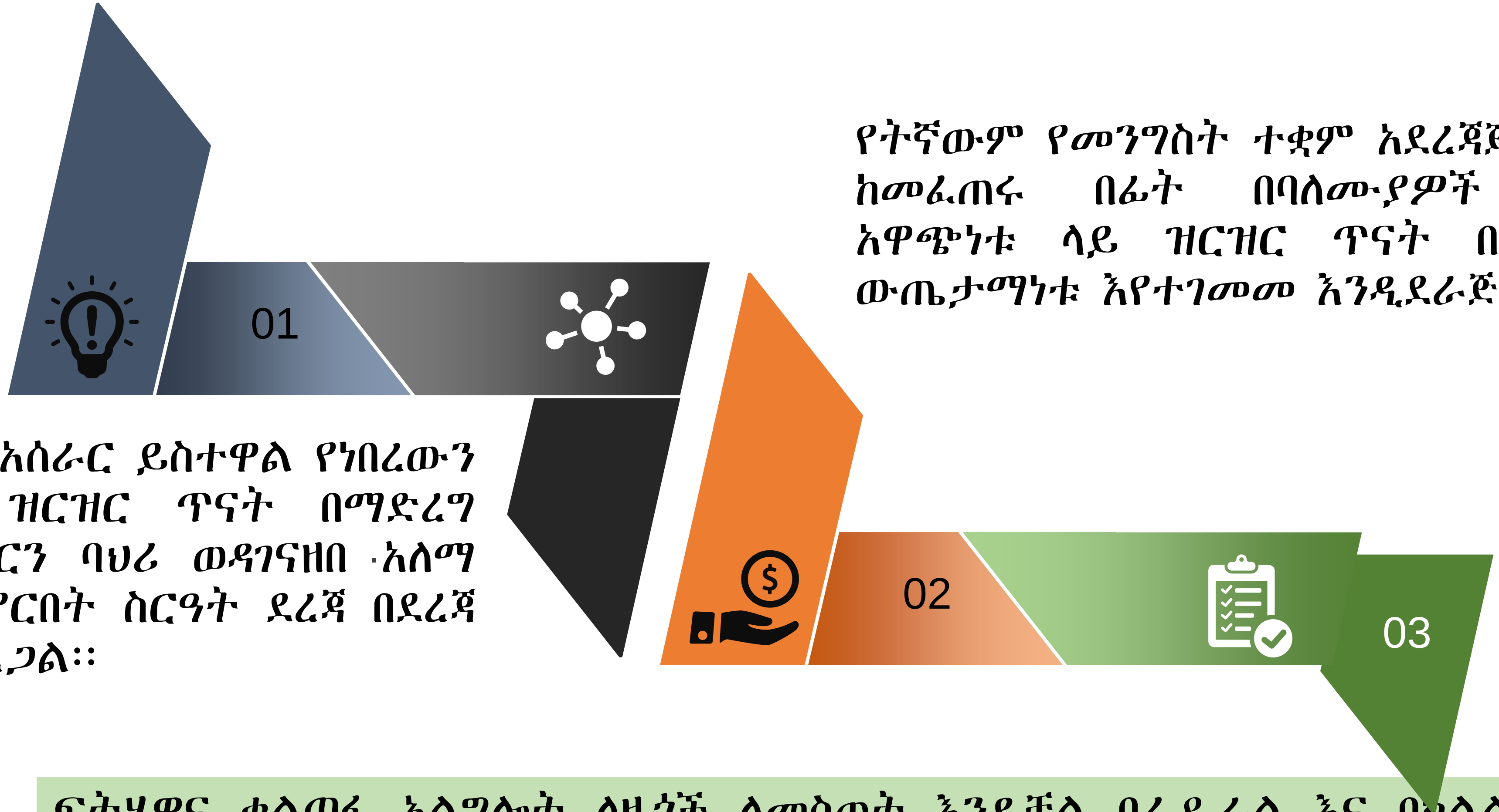


የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት አደረጃጀት የሚፈጠረው የተቋሙን ተልዕኮ በብቃት መወጣት፤ አገልግሎትን በጥራትና በቀልጣፋነት በማቅረብ ይኖርበታል።

በሀገራችን የሲቪል ሰቪስ ተቋማት አደረጃጀቶች ተፈጥረው አገልግሎት መስጠት ከጀመሩበት ጊዜ አሁን ከደረስንበት የእድገት ደረጃ አንጻር ሰፊ ጉድለት የሚታይበት በመሆኑ መቀየር ይጠይቃል።

የተቋም አደረጃጀትን የመቅረጽና የሥራ መደቦችን መፍቀድ የሥራ ሙያዎችን ምድብ ስታንዳርድ (Occupational standard) ተከትሎ በጥናት ላይ የተመሠረተ እንዲሆን ማድረግ።

3.1. ሀገራዊ ተልዕኮን መሸከም የሚችል አደረጃጀት ከመፍጠር አንፃ ስትራቴጂክ ጉዳዮች



በነባሩ የሲቪል ሰርቪስ አሰራር ይስተዋል የነበረውን የአደረጃጀት ክፍተት ዝርዝር ጥናት በማድረግ ወዳልተማከለና የሴክተርን ባህሪ ወዳገናዘበ ·አለማ አቀፋዊ አሰራር የሚቀየርበት ስርዓት ደረጃ በደረጃ እየተነባ እንዲሄድ ይደረጋል።

የትኛውም የመንግስት ተቋም አደረጃጀትና መዋቅር ከመፈጠሩ በፊት በባለሙያዎች አማካይነት አዋጭነቱ ላይ ዝርዝር ጥናት በማድረግ እና ውጤታማነቱ እየተገመመ እንዲደራጅ ይደረጋል።

ፍትሃዊና ቀልጣፋ አልግሎት ለዜጎች ለመስጠት እንዲቻል በፌዴራል እና በክልል መንግሥታት የተደራጁ ተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር የሚያናበብ የሥራች ምድብ ስታንዳርድ (occupational classification standard) እንዲኖር ይደረጋል።

የቀጠለ …ሀገራዊ ተልዕኮን መሸከም የሚችል አደረጃጀት ከመፍጠር

- በየአካባቢው የተመጣጠነ አደረጃጀት እንዲኖር የሚያስችል አሰራር ይዘረጋል፡፡

- በተፈቀዱ የሥራ መደቦች ላይ የሜሪት ሥርዓቱን ተከትሎ ስምሪት ለማካሄድ ለየሥራ መደቡ የሚቀመጡ ተፈላጊ ችሎታዎች፣ ዕውቀት፣ ክህሎትና ባህሪይ ስታንዳርድን መሠረት ተደርጎ እንዲለዩና ከሥራው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው የሰው ኃይል መለየት የሚያስችሉ ሆነው ይቀመጣሉ፡፡

- የመንግስት አደረጃጀትና ፡ የክፍያ ሥርዓቱንም ከሀገሪቱ የመክፈል አቅም ጋር አገናዝቦ በማስተካከል አገልግሎት ማሳለጥ በሚያስችል አግባብ እንዲተገበር ይደረጋል፡፡

3.2. ሀገራዊ ተልዕኮን መሸከም የሚችል አደረጃጀት ከመፍጠር አንፃር በቀጣይ ሊቀረፉ የሚገባቸው

01

የህዝብ ብዛትና ቆዳ ስፋት ወዘተ… መረት ሳያደርግ በተለያየ ኃላፊነትና ተልዕኮ ደረጃ ያሉ ትይዩ አደረጃጀቶች እኩል የሰው ኃይል የመመደብ ሁኔታ በስፋት እየታየ ነው፡፡

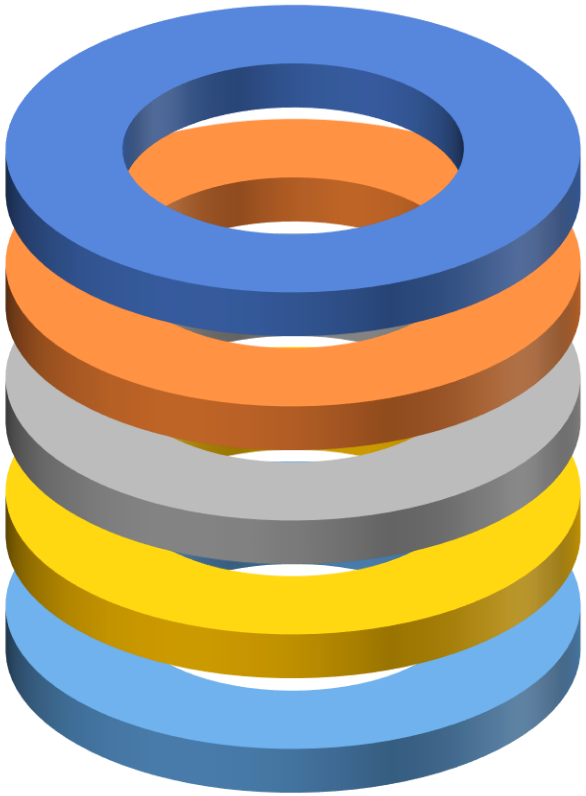
02

አንድ የነበረው ወረዳ በተለያየ መጠን ሆኖ ለሁለት ሲካፈል የነባሩ ወረዳ መዋቅር እና ቀድሞ የያዘው የሥራ መደብ ብዛት ይዞ እንዲደራጅ ሲደረግ መቆየቱ ምን ያህል የሃብት ብክነት እያስከተለ እንደሆነ ለመገንዘብ አያዳግትም፡፡

03

አንድ ተቋም ጠንካራና ተልዕኮን መሸከም የሚችል ተቋማዊ አደረጃጀት አለው የሚባለው በህግ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት ታሳቢ ያደረገ መዋቅራዊ መጣጣም፣ ብቁ የሰው ኃይል፣ ውጤታማነትና ዘላቂነት ለማረጋገጥ የሚያስችሉ ህጎችና አሰራሮች በዘመናዊ ቴክኖሎጂ ተደግፎ ሲደራጅ ነው ከዚህ አንፃር መሰረታዊ ጉለት ያለበት ነው፡፡

4. ብቁና ተወዳዳሪ የሰው ኃይል ማረጋገጥ የሚያስችል ሥርዓት እንደ ቁልፍ የማስፈጸም አቅም ግንባታ፣



1 ሁሉም የመንግስት ተቋማት የአዲስ ሰራተኞች ቅጥር በእቅድ መያዝ የአጭር፣ የመካከለኛ እና የረጅም ጊዜ የሰው ኃይል ፍላጎት እቅድ ተዘጋጅቶ ተግባራዊ ይደረጋል::

2 ሲቪል ሰቪሱ መንግስት ያወጣቸውን ፖሊሲዎና ስትራቴጂዎችን በማስፈጸም ረገድ ቁልፍ ሚና አለው::

3 ለሰው ኃይል ብቃትና ምዘና ትኩረት በመስጠት፤ ግልፅነትና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ ሁኔታ ብቃትን የመመዘንና የማረጋገጥ ስርዓት በመዘርጋት ተግባራዊ ይደረጋል::

4
- ብቃትን መሰረት በማድረግና የሜሪት ሥርዓትን በመከተል የሚከናወኑ ይሆናል::
- የአዲስ ሠራተኛ ቅጥር፣ እድገትና ማትጊያ የሚፈጸመው በሚዘረጋው ስርዓት ይሆናል::

5 የብዝሃነትና የአካታችነት ስትራቴጂ፣ ዕቅድና የምዘና ሥርዓት መሠረት በውድድሩ በሚረጋገጠው ውጤት መሰረት ይሆናል::.

4.1. አሁን ያለው የመንግስት ሠራተኛ የብቃት ደረጃውን በአራት ይችላል

1. በምዘና ሂደቱ ሲያልፍ ለተመደበበት የሥራ መደብ ብቃቱን የሚያረጋግጥ፣

2. የተወሰነ የብቃት ክፍተት የሚስተዋልበትና በሞጁላር ስልጠና ሊያሟና ቀጥለውም በምዘናው ብቃቱ የሚረጋግጥ፣

3. ለተመደበበት የሥራ መደብ ያለበት የብቃት ክፍተት ሰፋት ያለውና በመደበኛ ትምህርት እንዲሟላ የሚጠበቅ

4. በምዘና ሂደቱ ለተመደበበት ሥራ ያለው ብቃት ዝቅተኛ የሆነና በስልጠናም ይሁን በመደበኛ ትምህርት ክፍተቱን ለማሟላት የሚቸገር የሰው ኃይል ነው::

5. የተገልጋይን እርካታ ያረጋገጠ የአገልግሎት አሰጣጥ ጥራት ለፈጣን ልማት መረጋገጥ

1

የአገልግሎት አሰጣጥን በቅርበት በቴክሎጂ ጭምር እየተከታተሉ የሚፈጠሩ ችግችን በአፋጣኝ ለመፍታት እየሠሩ ያሉ የመንግስት ተቋማት እና ኃላፊዎች እንዳሉ ይታወቃል::

2

ከአመራር አገልጋይነት ጋር ተያይዞ አመራሩ በኃላፊነት በተቀናጀ መልኩ አገልግሎት መስጠት የጀመሩ መኖራቸው

3

ተልጋዩ ህብረተሰብ ማሟላት የሚገባውን ቅድመ ሁኔታ ሲያሟላ በዜጎች ቻርተር በተቀመጠው ስታንዳርድ መሰረት አገልግሎት እየሰጡ ያሉ መኖሩ፣

4

በየደረጃው ተጠያቂነትን ከማረጋገጥ አንፃር የተሸለአበረታች ለውጦች እየታዩ መሆኑ፣

የቀጠለ .... አገልግሎቶች አሰጣጡ ላይ የሚስተዋሉ ውስብስብ ችግሮች የሚታባቸው ናቸው::

አብዛኞቹ የመንግስት ተቋማት አገልግሎት በሚሰጥባቸው የሥራ አካባቢ ለአገልግሎት ሰጪውም ሆነ ተቀባዩ ሳቢና ምቹ አለመሆን፣ የግባዕት እጥረት መኖሩ፣

- እነዚህ ሁኔታዎች የሠራተኛውን በተረጋጋ ሁኔታ ሥራውን በትኩረት እንዳይሠራ አሉታዊ ተጽዕኖ የሚፈጥሩ ጉዳዮች ናቸው::

በሠራተኛውም ዘንድ የሚፈለገውን አገልግሎት አለመስጠት

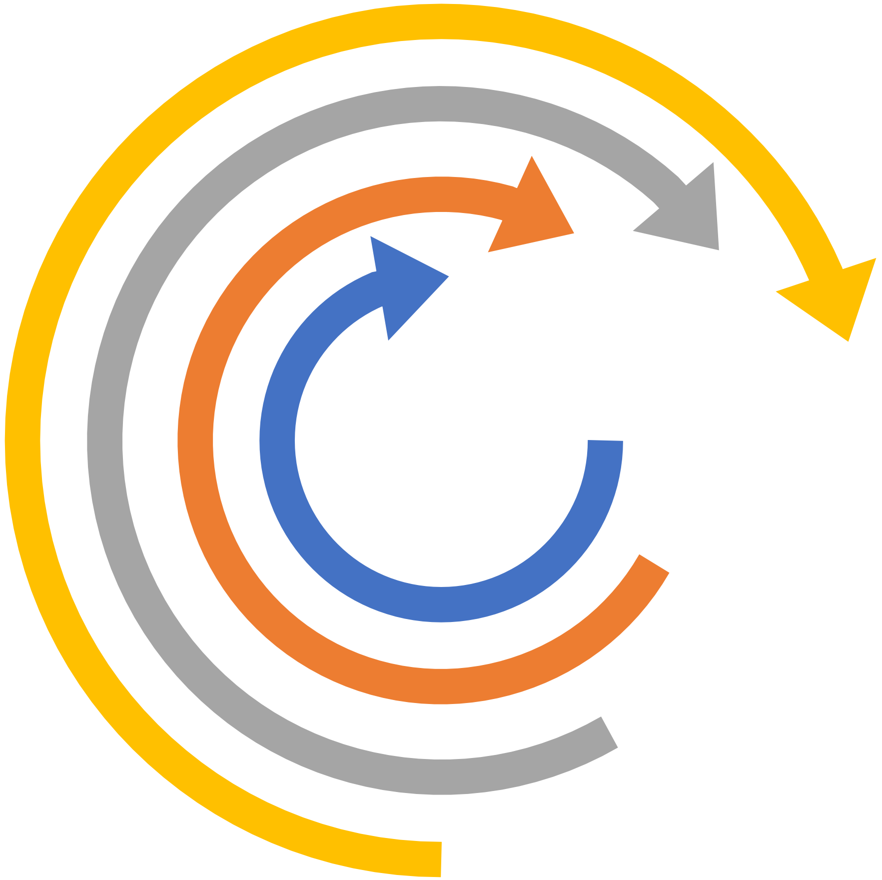
- የእውቀትና የክህሎት ማነስ፣
- ትጋትና ተነሳሽነት አለመኖር፣
- ለተገልጋዩ ተገቢውን አገልግሎት ከማቅረብ ይልቅ ለራሱ ፍላጎት ቅድሚያ መስጠት፣
- አገልግሎቶችን ለጥቅም መደራደሪያ ብሎ ማዘግየት፣
- ተገልጋይን ማመላለስ፣ እንዲጨነቅና አማራጭ እንዲያጣ በማድረግ ማበሳጨት በየደረጃው ባሉ የመንግስት ተቋማት ውስጥ በስፋት ይታያል::

የቀጠለ…አገልግሎቶች አሰጣጡ ላይ የሚስተዋሉ ውስብስብ ችግሮች

- አገልግሎት ተጠቃሚውም መብትና ግዴታውን በአግባቡ መረዳት ላይ ክፍተቶች ስላሉበት አገልግሎቶችን በገንዘብ እየገዛ እንደሆነና በዚህም ምክንያት የሚያማርረው የህብረተሰብ ቁጥር እየጨመረ ሄዷል

- ይህ ማለት አገልግሎቱን ማግኘት የሚችለው ገንዘብ ያለው አሊያም አገልግሎቱን ሊሰጥ በሚችለው ተቋም ውስጥ ዘመድ፣ ጓደኛ ወይም ሌላ የግንኙነት ሰንሰለት ያለው ተገልጋይ ስለሚሆን ህብረተሰቡ በመንግስት ተቋማት ላይ ያለው የባለቤትነት ስሜት እየቀነሰ መጥቷል።

- ይህ ሁኔታ ከለውጡ በፊት በነበረው ሥርዓት ሀገራችንን ለከፍተኛ ቀውስ ከዳረጉት ምክንያቶች አንዱ እና ተጠቃሹ መንስኤ ነው።



የቀጠለ...አገልግሎቶች አሰጣጡ ላይ የሚስተዋሉ ውስብስብ ችግሮች ለመቅረፍ ምን እናድርግ

- የኛ ቁርጠኝነት እንደ አባቶቻችን የህይወት መስዋዕትነትን አይጠይቅም፡፡
    - ከንዋይ ምርኮኝነት ነጻ ሆኖ፣
    - በንጹህ ህሊና፣
    - በሀገር ፍቅር ስሜት፣
    - ለትውልድ ታማኝ ባለአደራ በመሆን

- አመራሮችና ሠራተኞች የሁኔታውን አሳሳቢነት በመረዳት ይህንን ሀገራችንና ህዝባችንን በዘላቂነት የሚቀይር ሥራ መሥራት፣
- ለነገ የምንወዝፈው ሣይሆን ዛሬውኑ ተግባራዊ በማድረግ፣
- ለተጀመረው ለውጥ ዳር መድረስ ያለንን ፅናት የምናሳይበት መልካም አብነታዊ ተልዕኮ ነው፡፡

6. ውጤትን የሚመዝን የስራ አፈጻጸም አመራር፣ ተነሳሽነት ለሚፈጥር የማትጊያ ሥርዓት ግንባታ

1. ስትራቴጂያዊ የልማት ግቦችን በየደረጃው ላሉ ፈጻሚ አካላት በመከፋፈል የሚታቀድበት፣

2. የመልካም አፈጻጸምና ጉድለት ዕውቅናም ሆነ የተጠያቂነት ሥርዓት የሚሰፍንበት

3. ለትግበራው ግብዓት የሚመደብበትና የሚቀናጅበት፣ዕቅዱ የሚተገበርበት፣ አፈጻጸም የሚለካበት፣

4. ዓላማውም ፈጻሚና አስፈጻሚውን የሰው ኃይል በተፈላጊው እውቀት፣ ክህሎት እና አስተሳሰብ በመገባት ብቁ፣ ውጤታማ እና ቀልጣፋ ሲቪል ሰርቪስ በመናፍጠር ለህዝቡ ሙያዊ ስነምግባርን በጠበቀ ሁኔታ አገልግሎት እንዲሰጥ ለማድረግ ነው።

የቀጠለ....ውጤትን የሚመዝን የስራ አፈጻጸም አመራር ማትጊ

5 ነጻና ገለልተኛ ሲቪል ሰርቪስ ተቋም ማለት የሚሰጣቸውን አገልግሎቶች ከማንኛውም የፖለቲካ፣ የብሔርና የኃሳ ውግንና፣ የፆታና ዕድሜ፣ የሀብት ደረጃ፣ የዝምድናና ጓደኝነት ትስስር ነፃማደርግን መሰረት ያደርጋል፣

6 ለመንግሥት ሠራተኞች የሚሰጥ ዕውቅናም ሆነ ተጠያቂነትን በቀጥታ ከዕቅድ አፈፃፀም ውጤት ጋር የተያያዘ እንዲሆን ይደረጋል፡፡

7 በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ የተደገፈ የሥራ ዕቅድ የአፈጻጸም ምዘና

8 የሥራ ምዘና ውጤት ከብቃት ምዘና፣ ከደመወዝ ጭማሪ፣ ከደረጃ ዕድገት፣ ከጥቅማጥቅማና ከእውቅናና ማበረታቻ ጋር የሚቆራኝበት እና ጠንካራ ሠራተኞች በሲቪል ሰርቪሱ የሚቆዩበት ደካሞች ደግሞ ከሲቪል ሰርቪሱ የሚወጡበት የአሰራር ሥርዓት ይገነባል፡፡

7. የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ ለዘመነ የመንግሥት አስተዳደር ሥርዓት ግንባታ

1. ዓለማችን ከደረሰችበት ተጨባጭ ሁኔታ አንጻር ሲቪል ሰርቪሱን በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የማዘመን፣

2. የኢንፎርሜሽን ኮሙዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ የመንግስትን መኖር እና በአግባቡ ተግባሩን እየፈጸመ ስለመሆኑ አስተማማኝ መሠረት የሚጥል ነው::

3. የሲቪል ሰርቪስ ተቋማትን የሚያስተሳስር የመረጃ ቅብብሎሽን የሚያጠናክር የኔትወርክና የመሰረተ ልማቶች ዝርጋታን የሚያሳልጡ፣ የዲጂታል ዳታቤዝ ይገነባል::

8. ውጤታማነትን የሚያሳድግ የክፍያና የማበረታቻ ሥርዓት ለምርታማነት መሻሻል

ውጤታማነትን ከፍ የሚያደርግ የክፍያና የማበረታቻ ሥርዓት መገንባትን ትኩረት ያደረገ በጥናት ላይ የተመሰረተ፣

ከብቃትና ከስራ አፈጻጸም ጋር የተሳሰረ የሰራተኛን ውጤታማነት የሚያበረታታ የደመወዝ፣

የሥራ ደረጃ ዕድገት መሰላልን ከብቃት ከደመወዝ ጭማሪ ጋር ያስተሳሰረ ስርዓት ይዘረጋል፣ ተግባራዊም ይደረጋል::

ማጠቃለያ

በሀገራችን የመንግስት መሥሪያ ቤቶች ተቋማዊ ይዘት ያለውን አገልግሎት መስጠት ከጀመሩ ረዥም ዓመታትን አስቆጥረዋል

በየደረጃው ያሉ መዋቅሮች በአደረጃጀታቸውም ሆነ በአገልግሎት አሰጣጣቸው ብዝሃነትን እና አካታችነት መሰረት ያደረገ ስራ ከማከናወን ጋር በተያዝ የሚስተዋሉ ጉለቶችን ማረም ይጤጠቃል

በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የህዝቡ የዕድገት ፍጥነትና ፍላጎት ማስተናገድ የሚችሉና ከፍተኛ ተለዋዋጭነት (Dynamism) ባለው ዓለማቀፍ ሁኔታ ውስጥ የተወዳዳሪነት አቅም ያላቸው ተቋማት ሆነው የተገነቡ አይደሉም::

በአደረጃጀቱ ጠንካራ፣ብቁ በሆነ የሰው ኃይል የተሟላ፣ግልጽና ተጠያቂነት ህግና አሠራር ያለው በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የተደራጀ ሲቪል ሰርቪስ በመገንባት የጀመርነውን ሀገራዊ የብልፅግና ጉዞ ከዳር ለማድረስ መረባረብ ይጠበቅብናል::

አገልጋይና ስልጡን ሲቪል ሰርቪስ ለጠንካራ

መንግስት ግንባታ!!!

ታህሳስ 2016 ዓ.ም

አመሰግናለው!