

ማውጫ

	ገጽ
1 መግቢያ_____	2
2 አጠቃላይ ሁኔታ _____	3
2.1 የአቅም ግንባታ ሴክተር የ2001 ዕቅድ አፈፃፀም_____	5
2.2 ለጋጠሙን ችግሮች ዋናኛ መነሻዎች _____	11
3. 2002 የትኩረት አቅጣጫዎች _____	25
4. □ሰማ_____	27
5. ቁልፍ የትኩረት መስክ_____	27
6. የ ቁልፍ የትኩረት መስክ ግቦች_____	27
7. የአበይት የትኩረት መስክ ግቦች_____	28
8. በቁልፍ የትኩረት መስክ የሚጠበቁ ውጤቶች_____	29
9. በአበይት የትኩረት የሚጠበቁ ውጤቶች _____	33
10. አዎንታዊና አሉታዊ ታሳቢዎች_____	35
11. የክትትል፣ ግምገማ፣ ሪፖርትና ግብረመልስ ስር□ት_____	35
12. የዉጤት፣ ስኬትና ፋይዳ አመልካቾች_____	38
12 የአፈጻጸም መርሃ ግብር_____	41
13 የሰዉ ሀይልና የበጀት እቅድ_____	57

1. መግቢያ

በማንኛውም አገር ለእድገት ፣ ለብልጽግና ፣ ለዴሞክራሲና ለደበረ ሁለንተናዊ ልማት መብቃት የሚቻለው የተረጋጋ የልማት ሂደት መፍጠርና ቀጣይ እንዲሆን በማድረግ ነው ። ይህ ደግሞ ሁለት መሠረታዊ ጉዳዮችን መነሻ የሚያደርግ ሲሆን እነዚህም በአንድ በኩል ይህንን ግብ ለማሳካት የሚያስችል የጠራ ፖሊሲ መኖር በሌላ በኩል ደግሞ ይህንን የጠራ ፖሊሲ በታሰበው መሠረት መሬት ላይ ማሳረፍና መተግበር መቻል ማለት ነው ። በዚህ ረገድ አገራችን በተለያዩ መስኮች ፊጣን እድገት ሊያስመዘገብ የሚችሉ ትክክለኛ ፖሊሲዎች ቀርባ በሥራ ላይ እያዋለች ትገኛለች ። እነዚህ በተለያዩ መስኮች የተቀረጹ ፖሊሲዎችን በታሰበው መሠረት ውጤታማ እንዲሆኑ ለማድረግም የማስፈጸም አቅም ግንባታ ሥራዎች ላይ በማተኮር በርካታ ተግባራት እየከናወኑ ይገኛል ።

የፖሊሲዎችን ትግበራ በሚመለከት የተለያዩ ባለድርሻ አካላት የሚያሳትፋበት ቢሆንም በተለይ የሲቪል ሰርቪሱ በፖሊሲዎች አፈፃፀም ረገድ ያለው ሚና ወሳኝ ነው ። በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ የተሠማራው የሰው ኃይል ፖሊሲዎችን በአግባቡ ተገንዝቦ በመፍፀም አጠቃላዩን አገራዊ የልማትና የዴሞክራሲ ራዕይ እውን ከማድረግ አንጻር ከፍተኛ ተግባራዊ እንቅስቃሴ ይጠበቅበታል ። ይህንን የሚጠበቅበትን ድርሻ ለመወጣትና እውን ለማድረግ ግን በፖሊሲዎች ላይ የጠራ ግንዛቤ በመፍጠር በተደራጀ መንገድ እንዲንቀሳቀስ ማድረግ ይኖርበታል ።

በዚህ ረገድ ጥቅል በሆነ መልኩ የተለያዩ ጥረቶች የተደረጉ ቢሆንም አሁንም በአመራሩና በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ የተጠናከረ እንቅስቃሴ በማድረግ ግንዛቤውን የማስፋትና አመለካከቱንም የማስተካከል ሥራዎች መሠራት አለባቸው ። አሁን ባለንበት ተጨባጭ ሁኔታ በሪፎርሙ በአጠቃላይና በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት ሥር ነቀል የአሠራርና አደረጃጀት እየፈጠርን እንገኛለን ።

በዚህ በአዲሱ አካሄድ በሥራ ላይ የሚሰማራው የሰው ኃይል በተያያዘው የሥራ ሂደት ለውጥ አሰራርና አፈጻጸም እንዲሁም በዚህ እንቅስቃሴ በሚፈፀሙ ፖሊሲዎችና ኘርግራሞች ላይ ግንዛቤው የበለጠ እንዲደብር ማድረግ የግድ ስለሚል ፣ የ2002 በጀት ዓመት እቅድ ዝግጅታችን በተሻለ ለውጡን የመተግበርና የፖሊሲ ግንዛቤ ላይ እንዲመሰረት ማድረግ አስፈላጊ በመሆኑ በአቅም ግንባታ ሴክተር መሥሪያ ቤት የመደበው አመራርና በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ያለው የሰው ኃይል እስከታችኛው መዋቅር ድረስ በአጠቃላይ የልማት አቀጣጫችን በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ትግበራና በየሴክተሩ ፖሊሲ ላይ የተሻለ ግንዛቤ እንዲጨበጥ አድርጎ ለመንቀሳቀስ የሚያስችል አቅጣጫ ለመቀየስ ይህ ዕቅድ ተዘጋጅቷል ። በዚህ ዕቅድ ያለንበትን ተጨባጭ ሁኔታ ከአመራሩ ከሲቪል ሰርቪስ ፣ ከህዝቡና ከተቃዋሚው ሁኔታ አንፃር በተለይ ከመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ትግበራ ጋር በተያያዘ ለመገምገምና በቀጣይ መሠራት ያለባቸው ሥራዎችን ለመለየት ጥረት ተደርጓል የህንጻ ዕቅድ መሠረት በማድረግ በቀጣይ በምናደርጋቸው ጥረቶች በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ለማምጣት የሚሰበውን ለውጥ ለማምጣት የሚረዱ ሥራዎች በተከታታይ ይሠራሉ ።

2. አጠቃላይ ሁኔታ

የአገራችን ልማትና የዴሞክራሲያዊ ሥርዓት ግንባታ ራዕይ እንደ አጠቃላይ ሲታይ በተለያዩ ባለድርሻ አካላት ተሳትፎና በብርቱ ተከታታይ ጥረት ተግባራዊ የሚደረግ እንደሆነ መገንዘብ ከባድ አይደለም ። ልማታዊ መንግሥት ደግሞ የራሱን እንዲሁም የሌሎች ባለድርሻ አካላትን እንቅስቃሴ በመደገፍ፣ በማብቃትና በመከታተል ለየት ያለ ቁልፍ ሚና ይጫወታል ። በዚህ የመንግሥት ቁልፍ ሚና ውስጥ የአስፈፃሚና የፈጻሚ አካላት ድርሻ በእጅጉ የጎላ ነው ። እነዚህ አካላት ራዕዩን እውን ለማድረግ በተናጠልና በጋራ የሚጠበቅባቸውን ተግባርና ኃላፊነት በብቃት መወጣት ይኖርባቸዋል ። ይህንን ተግባርና ኃላፊነታቸውን በመወጣት ህብረተሰቡ የሚፈለገውን አገልግሎት መስጠት መቻል የሚጠበቅባቸው በመሆኑ ለዚህ አገልግሎት አሰጣጥ ምቹ ሁኔታ እንዲፈጠርላቸውም የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት ተካሄዶ በሥራ ላይ እየዋለ ይገኛል ።

እነዚህ አስፈጻሚና ፈጻሚ አካላት በሁለት መሠረታዊ ክፍሎች ተከፍለው ሊታዩ ይችላሉ አካላቱን የሚመሩ የፖሊቲካ ተሽሚዎችና በነዚህ አካላት ውስጥ በቴክኒክና መስኮች የሚሠራው ሲቨል ሰርቪስ ሠራተኛው እነዚህ ሁለት አካላት የተጣለባቸው የሥራ ድርሻና ኃላፊነት በግልጽ የሚተወቅ በመሆኑ ይህንን መሠረት ያደረገ የተናጠልና የግል ጥረት በማድረግ ብቻ ነው ውጤታማ መሆኑን የሚቻለው ። በሌላ በኩል ደግሞ እነዚህ አካላት የሚያደርጓቸው አንቅስቃሴዎች በዋናነት የሚያልሙት የአጠቃላይን ህብረተሰብ የልማትና የዴሞክራሲ ግንባታ ፍላጎት በማሟላት ላይ በመሆኑ ህብረተሰቡን ከማሳተፍና ተገቢውን መረጃ በመስጠት የእንቅስቃሴ አካል ከማድረግ አንፃር የተሠሩ ሥራዎችም በዚህ መሠረት መመርመርም ተገቢ ይሆናል ። በሴክተራትን በ2001 በጀት ዓመት የተከናወኑ ተግባራትንና ያጋጠሙ ችግሮችን በመገምገም እንነሳለን ።

2.1 የአቅም ግንባታ ሴክተር የ2001 ዕቅድ አፈፃፀም

በአቀም ግንባታ ሴክተር በ2001 በጀት ዓመት በርካታ ሥራዎች ተከናውነዋል ። ከነዚህ ሥራዎች መካከል ዐብይ ትኩረት ተሰጥቶት ሲከናወን የቆየው የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራዎችን በሁሉም ደረጃ በሁሉም ሴክተሮች መተግበር ነበር ። በዚህ መሠረት የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን በ2000 በጀት ዓመት ጥናታቸውን የሙከራ ትግበራ ባጠናቀቁት ሰባት ሴክተር መሥሪያ ቤቶችና በፋ/ኢ/ል/ቢሮና በአቅም ግንባታ ቢሮ ተጠንተው በሌሎች ደጋፍ የሥራ ሂደት በሆኑት የሥራ ሂደቶች በሁሉም ሴክተር መ/ ቤቶች ውስጥ የሙሉ ትግበራ ሥራ የተሠራበት ሊሆን / በቀሪዎች ሴክተር መ/ቤቶች በዞን ፣ በአንድ ወረዳና ሆሣዕና ከተማ አስተዳደር የሙከራ ትግበራ በበጀት ዘመኑ ሲሠራ ቆይቷል ።

በ2001 በጀት ዓመት ወደ ሙከራ ትግበራ የገቡ መሥሪያ ቤቶች ወደ ሙሉ ትግበራ ከበጀት ዓመቱ አጋማሽ ጀምሮ ተሸጋግረዋል በዚህ ሂደት ሠራተኞችን በየሥራ ሂደቱ የመመደብ ፣ ለተመደቡ ሠራተኞች አስፈላጊውን ሥልጠና መስጠት የሥራ ቦታዎችን ማመቻቸት አስፈላጊ ቁሳቁሶችን ማማላትና የመሳሰሉ ሥራዎች በዞን ወረዳዎችና ከተማ አስተዳደረ ደረጃ ተከናውኗል። በ2001 በጀት ዓመት ጥናታቸውን ባካሄዱ መ/ቤቶችም ሆነ ቀደም ሲል ጥናት አካሄደው በነበሩ መ/ ቤቶች በቀጣይ ሲጠኑ በቆዩ የሥራ ሂደቶች ላይ የሚሠራው ጥናት ሥራ በበጀት ዘመኑ ተጠናቋል ። የሥራ ሂደቶቹ ጥናታቸው ተጠናቆ ወደ ሙከራ ትግበራ እንዲገቡ በተያዘው ዕቅድ መሠረት ሥራው ተጠናቆ የሙከራ ትግበራም ተካሂዷል ።

በነዚህ የሥራ ሂደት ጥናቶችም ሆነ የሙከራና የሙሉ ትግበራ ሥራዎቻችን በዋናነት እንደ ግብ የተያዘው ለተገልጋዩ ህብረተሰብ ተገቢውን አገልግሎት በፍጥነት በተመጣጣኝ ወጪ በተፈለገው የጥራት ደረጃ በተገቢው ቦታ መጠትን ዕውን ማድረግ ነው ። ይህ ግብ ከምንገነባው ፖለቲካል ኢኮኖሚ አስተሳሰብ ጋር የሚጣጣምና ይህንኑ ዕውን ለማድረግ የምናደርገው ጥረት አካል ነው ። በዚህም መሠረት ለአገልግሎት ፈላጊው ህብረተሰብ በተገቢው ሁኔታ እንዲደርሱ ለማድረግ ያለንን ራዕይ ለማሳካት ጥረት ተደርጓል ማለት ይቻላል ። ለልማትና ለዴሞክራሲ ሥርዓት ግንባታው መሠረት እንዲሆኑ የተቀረፁት ፖሊሲዎቻችን ስትራቴጂዎቻችንና ኸሮግራሞቻችን አፈጻጸም የጠራና ህብረተሰቡም በልማት ተጠቃሚ የሚሆንበትን ሁኔታ ለመፍጠር የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ወሳኝ ሚና እንዲጫወት እምነት ተጥሎበት እየተሠራ ይገኛል ።

ሴክተራችን የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራውን ያከናወነው በሁለት መለኮ ነበር በአንድ በኩል በሴክተሩ ውስጥ የሚሠሩ ሥራዎችን በክልል ደረጃ በሥራ ሂደት የተደራጀውና በአዲስ መልክ የተቀረጸውን ተግባራዊ እንዲሆን ማድረግና በሌላ በኩል ደግሞ በሌሎች ሴክተሮች የሚካሄደውን የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትና ትግበራ መከታተልና ማደገፍ ። እነዚህን ሁሉት ሥራዎች እስከታችኛው መዋቅር እንደየ ሁኔታው በመተግበር ለውጡ ሥር የሰደደ እንዲሆን በሴክተራችን ጥረቶች ተደርገዋል ።

የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችንን ከማሳካት አንጻር በርካታ ተግባራት የተፈፀሙ ቢሆንም በርካታ ችግሮች ቢያጋጥሙ ቆይተዋል ። እነዚህ ችግሮች ዘርዘር ባለ መልኩ ከዚህ ቀጥሎ ለማየት እንሞክራለን ።

2.2 በዕቅድ አፈፃፀማችን የታዩ ዋናዎና ክፍተቶች

የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን በዋናነት ፖሊሲዎችን ስትራቴጂዎችንና ኸሮግራሞችን በተገቢው ሁኔታ እንዲተገበሩና ህብረተሰቡም ከዚህ ሊገኝ የማባውን ጥቅም እንዲያገኝ ለማድረግ ነው ። ይህን ቢሆንም የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ይህንን ትልቅ ግብ በሚወጥን ደረጃ እየከናወነ አልነበሩም ። በሥራችን ላይ ጉልተው ይታዩ ችግሮች ፦

2.1.1 በቂ ድጋፋዊ ክትትል አለማድረግ

የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችንን በአግባቡ ለመተገበር እንዲቻል በአቅም ግንባታ ሴክተር በኩል ከጥናት ጀምሮ ተከታታይ ድጋፍ መስጠት ይኖራበታል። ቀደም ሲል ጥናቱን ባካሄዱ መ/ቤቶችም ይሁን በሁለተኛ ዙር ጥናታቸውን አጠናቀው ወደ ሥራ በገቡ መ/ቤቶችም የጥናቱን ሥራ ለመደገፍ እንዲቻል በዞን በወረዳና ከተማ አስተዳደር የተለያዩ ኮሚቴ ተቋቁሞ ሥራ እየሰራ ቢገኛም በቂ ነው ለማለት በሚያስደፍር ሁኔታ አልነበረውም። ይህ በሴክተሩ በኩል የሚደረገው ድጋፍ በመሠረቱ አሠራሩ አዲስ በሆኑ ከአመራሩ እስከ ታችኛው ፈፃሚ ድረስ ያለው አካል በጽንሰ ሀሳቡ ላይ በቂ ግንዛቤ ከመጨበጥ ጀምሮ አፈፃፀሙን ተከትሎ እስከመፈፀም ድረስ ባለው ሂደት ውስጥ ጥሩ ድጋፍ አድርጓል ማለት ይቻላል። ጥናቶች ተጠናቀው ወደ ሙሉ ትግበራ እስከሚደረሱ ድረስ የቅርብ ክትትልና ድጋፍ ተደርጓል። ይህ ቢሆንም በሴክተሩ ውስጥ በሁለት መለኮ የሚገለፁ የድጋፍና ክትትል ሥራ ጉደለቶችን መለየት ይቻላል። በአንድ በኩል ወደ ሙሉ ትግበራ ከተገባ በኋላ በየደጃው ያሉት የሴክተሩ አካላት በየደጃቸውና ከታች ባለው መዋቅር ውስጥ የሚፈፀመውን የትግበራ ሥራ በአግባቡ ተከታታሪው ድጋፍ አለማድረግ አንዱ ችግራቸው ሲሆን፤ በሌላ በኩል ሴክተሩ በራሱ ያጠናቸውና በሌሎች ሴክተር መ/ቤቶችም በደጋፊነት የሚገበሩ የሥራ ሂደቶች ላይ ወደ ጎንና ወደታች በመንቀሳቀስ ድጋፍ አለማድረግ ሁለተኛው ችግር እንደሆነ መገንዘብ ይቻላል።

በተለያዩ ሴክተር መ/ቤቶች የተጠኑ የሥራ ሂደቶች እስከ ታችኛው መዋቅሮቻቸው በሚካሄደው ትግበራ ከፍተኛ ክትትልና ድጋፍ የሚጠይቅ ተግባር መኖሩ ግልጽ ነው። የሥራ ሂደቶቹን ለመተግበር ከዝግጅት ጀምሮ ባለው እንቅስቃሴ ላይ የሴክተር መ/ቤቶች የቅርብ ክትትልና ድጋፍ ካለዳረገላቸው ሥራውን ከቀድሞ አሠራራችን በተለየ መልኩ በአዱሱ መልክ መሥራትን ሊያረጋግጥ በሚችል ደረጃ ሊያከናውኑ አይችሉም። የሙከራ ትግበራችንን አጠናቀን ወደ ሙሉ ትግበራ ስንሸጋገር ከሰው ኃይል መደባ ጀምሮ ያለው እንቅስቃሴ ጠንካራ ክትትል ሊደረግበት ይገባ ነበር። ይህ ባለመደረጉ በወቅቱ የትግበራ ሥራቸውን ያልጀመሩ ያልተመደቡ ሠራተኞችን በሥራ ናደቱ ውስጥ አስማርተው የሚያሰሩ ለመሠረታዊ የሥራ ናደት ለውጥ ትግበራው አመቺ አካባቢ ያልፈጠሩ፤ ወዘተ ችግሮች ያሉባቸው የሴክተር መሥሪያ ቤቶች በየደረጃው ያሉ መሆናቸውን በቅርቡ የትክኒክ አማካሪ ቡድኑ ካደረገው ግምገማ ሪፖርት መረጃት የቻላል። እነዚህ ችግሮች በአጠቃላይ ሲታዩ እያንዳንዱ የሥራ ሂደት

በተጠናበት ወቅት የተቀመጠውን የአገልግሎት አሰጣጥ ደረጃ እንደያሟላ ወይም የአፈጻጸም ደረጃውን ለመለካት እዳይችል የሚያደርጉ በመሆናቸው ተፈላጊው ውጤት በተፈላጊው ደረጃ እየተመዘገበ መሆኑን በግልጽ መረዳት አልተቻለም ።

በዚህም የተነሳ በአንዳንድ ሴክተሮች ላይ ተጠቃሚው ሕብርተሰብ BPR የትክለ?የሚል ጥያቄ ሁሉ እንዳይነሳ እያደረገ ይገኛል ። በዚህም በህብረተሰቡ ውስጥ ልንፈጥር ያሰብነውን የአገልግሎት አሰጣጥ እርካታ ከመፍጠር አንፃር የክትትልና ድጋፍ አግባባችን በተለይ በታችኛው መዋቅር ደካማ መሆን የፈጠረው ጉድለት ቀላል አለመሆኑን መገንዘብ ተገቢ ይሆናል ። በሌላ በኩልም በሴክተሩ በራሱ የተጠኑና ወደ ትግበራ የተሸጋገሩ የሥራ ሂደቶች በራሱ በሴክተሩ እስከታችኛው መዋቅርና በሌሎች ሴክተር መ/ቤቶች ውስጥ በደጋፊነት የማገባበሩ ቢኖሩም የሥራ ግንኙነቶችና አፈፃፀሞች ላይ ተመሳሳይ ጫና እያሳደረ ይገኛል።

በየሴክተሩ ያለው የሥራ ሂደቶች ትግበራ ሲታይም እያንዳንዱ ሴክተር እስከታችኛው መዋቅር ድረስ ያለውን እንቅስቃሴ በእያንዳንዱ የሥራ ሂደት ደረጃ ሊከታተልና ሊደግፍ ይገባል ። በሴክተሩ የታየው ሁኔታ ግን በራሱ የአስተዳደር እርከን ደረጃ ባለው ሥራ ላይ ማተኮርና ሌላውን የመርሶት ሁኔታ ነው ። በዞን ደረጃ ያለው ሴክተር መ/ቤት በዞን ደረጃ ብቻ በመተባበር እስከ ታችኛው እርከን ወርዶ ከመደገፍ አንጻር ከፍተኛ ችግር ይታያል ። የመምሪያውንም ትግበራም ቢሆን በተቀመጠለት የድጋፍና ክትትል ሠነድ መመሪያ መሠረት የተፈጸመ አይደለም ። የሥራ ሂደቶቹ ትግበራ በየደጃው ባለው መዋቅር የራሱ የአፈፃፀም ገጽታ ያለው ቢሆንም እስከታችኛው መዋቅር ድረስ ያለው የሥራ ሂደት በአገባቡ በሥራ ላይ ካልዋለ የተቆራረጠና ተያያዥነት ያጣ አሠራር ሊፈጥርና የተገልገዩን ፍላጎት ለማርካት አቅም ሊያጣ እንደሚችል ልብ አልተባለም ። በዚህም ሳብያ በዞን ያለው ዋና የሥራ ሂደት በየደረጃው ያለው መዋቅር ውስጥ የሥራ ሂደቱ ሊያስመዘገብ የማገባውን ውጤት እንዲያስመዘገብ ሊያደርግ በሚችል ደረጃ ድጋፍና ክትትል አላደረገም ። በኢንሰፔክሽን ቲም በየሴክተሩ ታይተዋል ተብለው የቀረቡ ችግሮችን ገና በሪፖርት ያተለያዩ የሥራ ሂደቶችም በርካታ ናቸው። ስለዚህም የሥራ ሂደቶች ውጤት እያስመዘገቡ ነው ቢባልም በሚፈለገው ደረጃ ውጤት እያስመዘገቡ አለመሆኑና ለዚህም ዋናው መነሻ የድጋፍና ክትትል ጥንካሬና ወጥነት ማጣት መሆኑ ሊታወቅ ይገባል ።

2.1.2 ትግበራችን በጥናታችን የተቀመጠውን ደረጃ መሠረት አለማድረግ

በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ውስጥ ሌላው የሚታየው ችግር ባሰብነው ደረጃ ተግባራትን አለመፈጸማችን ወይም መፈጸም አለመፈጸማችንን አለማወቀችን ነው። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችንን ስጠና እያንዳንዱ የሥራ ሂደት ለተገልጋዩ በወጪ ፣ በጊዜ ፣ በመጠንና በጥራት ተጣጣኝ አገልግሎት መስጠት እንዲችል ማድረግ ዋነኛው ግባችን ነበር ። በዚህ ረገድ በጥናቱ ወቅት የእያንዳንዱን ተግባር የአፈጻጸም ደረጃ (standard) በግልጽ ለማስቀመጥ ጥረት ተርጓል ። በተግባር ግን ይህንን የአፈጻጸም ደረጃ ጠብቆ መፈጸም ላይ ውጤታማ ነን ለማለት አይቻልም ። አመራሩም ሆነ ፈፃሚው እያንዳንዱ ተግባር ልትፈጸም የምትችልበትን ደረጃ ለይቶ አውቆና ተግባሩን ሲያቅድ በዚህ የአፈጻጸም ደረጃ በማቀድ የአፈጻጸሙን ሁኔታም በተመሳሳይ መገምገም አልጀመረም ። ስለዚህም ተገልጎሮ ህብረተሰብ አሁንም ቢሆን በሥራ ሂደቶቹ በተሻለ የአፈጻጸም ደረጃ መሻሻል ተጠቃሚ እየሆነ አይደለም ።

2.1.3 ጥናቱ ያስቀመጠነውን ደረጃ የሚመጥን የባለሙያ ምደባ አለመደረግ ፣

የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ወደ ተግባር ሲሸጋገር ብቃት ያላቸው ባለሙያዎችን ማሠማራትን ይጠይቃል ። የሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ያለው የሰው ኃይላችን ደግሞ የተለያየ የብቃት ደረጃ ላይ የሚኙ ሠራተኞች ከምትኩ ነው ። ከዚህ ውስጥ ያጠናነውን የሥራ ሂደት የአጻጻም ደረጃዎች የሚመጥን የሰው ሀይል መለየትና መመደብ የአመራሩ ግዴታና ኃላፊነት ነው ። ይህንን ተግባር የሚፈጽመውን አመራር ለአፈጻጸም የሚያግዙ የህግ ማዕቀፎችና የአሠራር ሥርዓቶች ለመዘርጋት ጥረት ተደርጓል ። ይህንን በመጠቀም አመራሩ ብቁ ሰዎችን ወደ ሥራው መሳብ ያለበት ቢሆንም በተለያዩ ምክንያቶች በሙሉነት አልፈፀመውም ። በዚህም የተነሳ በየሥራ ሂደቱ የሥራ ሂደቱን መሠረታዊ ባህሪያትና የብቃት ደረጃ ፍላጎቶች የሚያሟላ ባለሙያ መደበናል ማለት አይቻልም ። ለሰው ኃይል ምደባ የተዘረጉት ሕጎችና አሠራሮች ብቃት ያላቸው ባለሙያዎችና ሠራተኞች ብቻ ምደባ እንዲያገኙ ለማድረግ ከሞላ ጎደል የሚረዱ ቢሆንም በሌላ ሴክተር ምደባ ለመስጠት በተደረገው ጥረት የታየው ዋና ችግር በኛ ሴክተር ካልሆነ የትም ቢመደብ ችግር የለብንም በሚል አስተሳሰብ በማንኛውም ረገድ ብቃት የሌላቸው ሠራተኞችን ይመደቡ ብለው ዝርዝር ያስተላለፉ መ/ ቤቶች ጭምር ታይተዋል ። ይህ የትም ይሁን ሥራ እንዳይበደል የሚል አስተሳሰብ አለመደበር የመጣው የአመራር ችግራችን መገለጫ ነው ። ይህም መሠረታዊ በሥራ ሂደቶች የአፈጻጸም ስታንዳርድ ላይ ከፍተኛ ጫና እያሳደረ ይገኛል ።

2.1.4 የቁሳቁስ በጀት አመዳዳቢ ሥራውን ማዕከል አለማድረግ ፣

ለመሠረታዊ ሥራ ሂደቶች ለውጥ ትግበራ ወሳኝነት ካላቸው ጉዳዮች አንዱ የማቴሪያልና የበጀት አቀረቦት ነው። አዲሱን አሠራር ለመተግባር የሚረዱ የማቴሪያልና የበጀት ምደባዎች በአመራሩ ትኩረት ሊሰጣቸው ይገባል። በአጠቃላይ የሚነሳው የበጀት እጥረት እንደተጠበቀም ቢሆን ጥያቄውን መመለስ ይቻላል ። የአቅም ችግሩ ቢኖርም የትኩረት አቅጣላችንን በአግባቡ በመቃኘትና ተግባራትን እንደየባህሪያቸው ቅድም ተከተል ሰጥተን ሀብት የምንመድብ ከሆነ የአመራሩ ቁጥር አንድ ኻሮጀክት የሆነው የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ከሁሉም ተግባራት በተሻለ ድጋፍ የሚያገኝ እንደሆነ ይታመናል ። ሆኖም የአመለካከትና የክህሎት ችግሮቻችን በአቅርቦት ላይ በሚያሳድሩት ተጽዕኖ የተነሳ አመራሩ በዚህ መለክ ማየት ባለመቻሉ ችግሩን መቅርፍ አልተቻለም ። በዚህም ምክንያት የመሠረታዊ ሥራ ሂደት ለውጥ ሥራዎቻችን በአቅማችን በዙን ውስጥ እንኳን ተፈላጊው ድጋፍ ተደርጓልባቸዋል ማለት አይቻልም ።

ይህ ከሀብት ክፍፍል ጋር ተያያዞ የሚትይ ችግር በአመራሩ በኩል በሚታይ የአመደደብና የቅደም ተከተል ድክመት ብቻ የሚገለጽ አይደለም ። በሥራ ሂደቶች የተመደበው የሰው ኃይልም ከእውነታው በራቀ መልክ የሀብት ምደባ የሚጠይቅ ከሆኑም ጋር ተያያዞ ሊታይ ይገባል ። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ የልማት እንቅስቃሴያችንን በማሳለጥ የተሻለ የሀብት ደረጃ ላይ ለመድረስ የምናደርገውን ርብርብ የሚደገፍ ቢሆንም አሁን የእየተፈፀመ ያለው ባለን አቅም በአግባቡ ተጠቅመን ለውጥ ማምጣት ግዴታችን መሆኑን አምኖ በግንባር ቀደምትነት ሊንቀሳቀስና አርአያ ሊሆን አልቻለም ። በመሆኑም ይህ ካለተሟላ ያ ካልተሰጠ በሚል ሥራዎች እየተደናቀፉ ይገኛሉ ። ስለዚህ የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችንን አንድም በሀብት በተገቢው ሁኔታ አለመመደብ በሌላ በኩልም ከአቅም በላይ ሀብት እንዲቀርብ በመጠየቅ አስተሳሰብ መካከል አጣብቂኝ ውስጥ እየገባ በመሆኑ በውጤታማነቱ ላይ ተጽዕኖ እያሳደረ ነው ።

2.1.5 የሠራተኛውን የተሟላ ተሳትፎ አለማረጋገጠ

በየመስሪያ ቤቱ የሚከናወኑ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥራዎች በአጠቃላይ ሠራተኛ ሙሉ ተሳትፎ ሊያከናውኑ ይገባቸዋል ። ሁሉም ሠራተኛ የሚሠራበት ተቋም በሚሰጠው አገልግሎት ዙሪያ በተደርጀው የሥራ ሂደት አማካኝነት እንደ አንድ አካል ተንቀሳቅሰው ሥራቸውን ማሳካት ይጠበቅባቸዋል ። ይህ ሐቅ ቢኖርም አስተሳሰቡ በሁሉም ሠራተኛ የሚተገበር አይደለም ። ሠራተኛው ሙሉ ጊዜውን በተደራጀ ሁኔታ በሥራው ላይ እያዋለ አይደለም ። በኢዲሱ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ሥራዎች ተቆጥረውና ተለክተው ለአያንዳንዱ ሰው የሰጠበት ሁኔታ ቢግርም ይህንን በግልጽ ተረድቶ እየሠራ አይደለም ። አመራሩ ሠራተኛውን ከማሰማራትና ሠራተኛውም በኢዲሱ የሥራ ሂደት አሠራር ተቀብሎ ከመንቀሳቀስ ረገድ የጎላ ችግር አለባቸው በሆኑም በህዝብ ሀብት ክፍያ የሚፈንምበት የሥራ ጊዜ እያባከነ አገልግሎት ጠባቂው ህዝብ ተገቢውን አገልግሎት እንዳያገኝ ያደርግ የነበረ አስተሳሰብ አሁንም በተሟላ መልክ አልተሰበረም ።

2.1.6 ህዝቡ በቂ ግንዛቤ እንዲጨብጥና እንዲሳተፍ አለመደረጉ

የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ዋነኛ ፈፀሚም ሆነ ዋነኛ ባለቤት ህዝቡ ነው ። ህዝቡ ባቋቋመው መንግሥት አማካይነት በተቋቋሙ አስፈፃሚና ፈፃሚ አካላት የሚሰጡ አገልግሎቶች ያው ህዝቡ መንግሥትን ሲፈጥር ከመንግሥት አገኛለሁ ብሎ የሚያሰባቸው አገልግሎቶች ናቸው። እነዚህን አገልግሎቶች የሚያገኘው ሕዝብም የአገልግሎት አሰጣጡን ሂደት እንደባለቤት በዝርዝር አውቆ መጠቀም ፣ መከተተል ፣ መገምገም ፣ ችግሮች ሲኖሩ «ለምን?» ብሎ መጠየቅና በምን ዓይነት መልክ እንዲቀርቡለት እንደሚፈለግ ሀሳብ መሰጠት መቻል አለት ። ይህንን ሊያደርግ የሚችለው ግን ስለአገልግሎት አጣጥና በአገልግሎት አሰጣጡ ውስጥ ስለሚካሄዱ ለውጦች ዝርዝር ዕውቀት ሲግረው ነው ። አሁን እየሠራን ባለነው የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ላይ ለተጠቃሚው ዝርዝር ዕውቀት እንዲኖረው የሚያደርግ ሥራ ባለመስራታችን የተነሳ ህዝቡ ምን እየተሰራ እንደሆነ የሚያውቀው ነገር የለም ማለት ይቻላል በተወሰነ ደረጃ ዕውቀት ያለውም ቢሆን በሥራው ላይ በሚትዩ ጉድለቶች ዙሪያ ሊያይቅም ይሁን አስተያየት ሊጥ የሚችል ስለመሆኑ ግልጽ አረዳድ የሉውም። ይህም ሥራችንን ከዋናው ባለቤት ጋር ተቀናጅተን ካለመስራታችን የሚመነጭ ሲሆን ውጤታችንና ድክመታችን በዋናው ባለቤት ዘንድ በአገባቡ እንዳይታወቁ አድርጓል ።

በአጠቃላይ ሲታይ የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን በደረጃው ባሉት አካላት የክትትልና ድጋፍ መጓደል በሚመራው አመራርና በሚፈጽመው ፈጻሚ ውስጥ ሥራዎችን በተቀመጠው የአፈጻጸም ደረጃ መፈፀም ፍላጎትና አቅም ማጣት እንዲሁም ዋናው ባለቤት የሆነው ህዝብ ስለተግባሩ ባይተዋር በሆኑ የተነሳ ከፍተኛ የአፈጻጸም ችግሮች እያጋጠሙት ይገኛል ። በዚህም ሳቢያ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ልናመጣቸው ያሰብናቸው ግቦች በርግጥ ሊሆኑ ከሚገባቸው በላይ ሩቅ መሰለው እንዲታዩ ሆነዋል ። ይህ በሕብረተሰቡ ውስጥ ሊፈጥር የሚችለው ስሜት ልዩ ትርጉም ተሰጥቶት ሊተይ የሚባው ነው ። ስለዚህም በቀጣዩ በጀት ዓመት ችግሮቻችንን ቀርፈን የተሻለ ውጤት ለማስመዝገብ ቆርጠን ልንነቀሳቀስ ይገባል ።

እነዚህ ከላይ ያየናቸው ዋናዋና ድክመቶች በአፈጻጸማችን ላይ ጫና ያሳደሩ በመሆኑ ህዝቡ ተቃራኒነቱን በአገባቡ እንዲያረጋግጥ ወይም በግልፅ እንዳይረዳው አድርጎታል ። እነዚህ ችግሮች ተወግደው በቀጣይ የበጀት ዓመት የተሻለ አፈጻጸም ለማስመዝገብ እንዲቻል የችግሮቹ መነሻ በዝርዝር ሊዳሰስ ይገባል ። ስለዚህም ችግሮቹን በአመራሩና በሲቪል ሰርቪስ ሠራተኛው ደረጃ በማለየት ቀጥለን ለማየት እንሞክራለን ።

2.2 . ለጋጠሙን ችግሮች ዋናኛ መነሻዎች

ከላይ ያየናቸው በዋናነት የሚመነጩት ከአመራሩና ከሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ባለው የቁርጠኝነት የዝግጀት መጓደል ነው ይህ ችግር በአመራሩና በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ በአመለካከት በክህሎትና በአቅርባት ደረጃ እንዴት እንደሚለጽ በዝርዝር ለማየት እንሞክራለን ።

2.2.1 የአመራሩ ሁኔታ

የአንድ አስፈጻሚ ተቋም ተልእኮዎች በመፈፀም ለአጠቃላይ አገራዊ ራዕይ መሣካት ተገቢውን አስትዋጽኦ የማበርከት ጉዳይ በዋናነት የአመራሩ ተግባር ነው የሚሆነው ። በመጀመሪያ የአመራሩ አገሪቱ ልትገነባ የምትፈልገውን ፖለቲካዊ ኢኮኖሚና ይህንን ለመፈፀም ያዘጋጀቻቸውንና የምትተገብራቸውን ፖሊሲዎች በሚገባ ተገንዝቦ ለተግባራዊነቱ በቁርጠኝነት መንቀሳቀስ አለት ። በሌላ በኩል ደግሞ አመራሩ ብቻውን የአንድን አስፈጻሚ ተቋም ሥራዎች ሊያከናውን ስለማይችልና የራሱን ግንዛቤዎች በትእዛዝ መልክ ለፈጻሚዎች በማስተላለፍ ብቻ የሚቻልበት ዕድል ስለሌለ የጨበጠውን ዝርዝር ግንዛቤ ፈጻሚውም በአግባቡ እንዲጋራ ማድረግ ቢቻል በእምነት ካለተቻለም እንደ ሲቪል ሰርቪስ ሠራተኛነት የመንግሥትን ፖሊሲዎች በዕውቀት እንዲፈጽም ማድረግ መቻል አለበት ። በዚህ አግባብ በመንቀሳቀስ የማስፈፀሚያ እቅዱን በማዘጋጀት መዘርጋት ያለበትን አደረጃጀት

በመዘርጋት የሲቭል ሰርቪሱን ሠራተኛ ለለውጥ ዝግጁ እንዲሆን በማድረግና የእያንዳንዱን ንግግራም ቴክኒካዊ የአፈፃፀም ገጽታዎች ከንግግራሙ ንግግራዊ ዓላማ ጋር በማስተሳሰብ ማድረግ ይኖርበታል ። አመራሩ በእያንዳንዱ ንግግራም ላይ በቂ ግንዛቤ ያለው በቁርጠኝነት የሚመራና ንግግራሙን የአመራሩና የሲቭል ሰርቪሱ የጋራ ንግግራም ሊያደርግ የሚችል የለውጥ አመራር መሆን አለበት ። ከዚህ አንፃር ሲታይ የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ትግበራ ሥራዎችን በዋናነት በአመራሩ የሚመራ ሆኖ አመራሩ በሲቭል ሰርቪሱ ውስጥ አስተሳሰቡንና አሰራሩን በማስረጽ የሲቭል ሰርቪሱ ባለሙያ በአቋም ወደ አፈፃፀም እንዲገባ ማድረግ ይኖርበታል ።

እስካሁን ካለው አጠቃላይ ሁኔታ አንፃር ሲታይ አመራሩ የከፋ የአመለካከት የቁርጠኝነትና የግንዛቤ ችግር አለበት ማለት ባይቻልም የመሠረታዊ ሥራ ሂደት ለውጡን ትግበራ በባለቤትነት መርቶ ከማሳካት አንፃር ሲገመገም ግን ከፍተኞች ይታያል ። እነዚህ ክፍተቶች በተለያዩ መድረኮች በሚደረጉ ውይይቶች ሊጠሩና መፍትሔ ሊጣቸው የሚቡ በመሆናቸው የስክትሎ የሚችሉትን አሉታዊ ጫና ደረጃ ከግምት ውስጥ ያስገቡ ጥረቶችን በማድረግ መዝጋት ይገባል ። የሲቭል ሰርቪሱን በጠራ ግንዛቤና በግልጽ አመለካከት የሥራ ሂደት ለውጡን እንዲተገብር ከማድረግ አንፃር የሚታየውን ክፍተትም ትኩረት በሰጠትና በጥንቃቄ በምራት ጊዜ ሳይሰጠው መፍታት ከአመራሩ የሚጠበቅ ነው ። በዚህ ረገድ በተለያዩ ደረጃ ላይ የሚገኙት አመራር የተለያዩ ክፍተቶች የሚታዩበት ሲሆን እነዚህ ችግሮች ተጠቃለው ሲታዩ በሶስት ማለትም በአመራሩ የአመለካከት የክህሎትና የግብአት አቅራቢ ብቃትና አፈጻጸም ዙሪያ የሚያጠነጥኑ ናቸው እነዚህ ችግሮች በደረጃው ባለው አመራር ዘንድ ምን ይዘትና ገፅታ እንዳላቸው ቀጥለን በዝርዝር ለማየት እንሞክራለን ።

2.2.1 ከፍተኛ አመራር

ከፍተኛ አመራሩ ለውጡን በበላይነትና በብቃት መምራት ይጠበቅበታል ። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ የከፍተኛ አመራሩ የግል ንግግራት ሆኖ ሊመራ ይገባዋል ። ሲባልም ይህንኑ ለመግለጽ ነው ። ይሁን እንጂ በከፍተኛ አመራር ደረጃ ሲታይ የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን ከመተግበርና የሚጠበቀውን ውጤት በፍጥነት ከማስመዝገብ አንፃር ድክመቶች ይታያሉ ።

ሀ. የአመለካከት ሁኔታ

መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራን ተግባራዊ ከማድረግም ሆነ በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ የፖሊሲና የኘርግራም ገንዘብን ከማግለልበት አንፃር በከፍተኛ አመራሩ ላይ ከሚታዩ ድክመቶች አንዱና ዋነኛው የዚህ ተግባር ባለቤት መሆን ያለበት ራሱ አመራሩ የመሆኑ ጉዳይ በአግባቡ አለመጨበጥ ነው ። አመራሩ ከሲቪል ሰርቪስ በተለየ ሁኔታ የመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን በባለቤትነት ሊመራው የሚባው ቢሆንም ይህንን በሚመጥን ደረጃ እየፈጸመ ያለበት ሁኔታ አለ ብሎ መደምደም አይቻልም ። ይልቁንም የከፍተኛ አመራሩ የተለያዩ ደራሽ ሥራዎችን ምክንያት በማድረግ የመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራውን ለባለሙያው የመተው ሁኔታ ጎልቶ ይተየበታል ። እያደር ሥራው የባለሙያ ሥራ እንደሆነ አድርጎ የማየት ደረጃ የደረሰበት ሁኔታ እየጎላ መጥቷል ። በዚህም የተጓሳ እያንዳንዱ የሥራ ሂደት ላይ የሚደርገው ክትትል ደካማ የሆነበትና የተግባራት አፈጻጸም በተቀመጠላቸው ደረጃ መሆን አለመሆኑን ተከታትሎ የሚያጋጥሙ ችግሮችን እየፈታ ሊሄድ አልቻለም ። በዚህ አካሄድ ከቀጠልን ምንም ያህል ርቀት ልንጓዝ እንደማንርልና ቀደም ከነበረው በእህደጉ ወደ ባለ ውስብስብ ችግር ውስጥ ልንገባ እንደምንችል ልብ ሊባል ይገባል ። ስለዚህ ተግባሩ የአመራሩ መሆኑን ተገንዝቦ ይህ ተግባር እንዲያደርስን ወደምንፈልግበት ስፍራ ሊያደርስን በሚያበክው መጠን አመራር እየሰጠ ሊመራ ይገባል ።

ከአመለካከት ጋር ተያይዞ በከፍተኛ አመራሩ ዘንድ የሚተይ ሌላው ችግር እየሠራን ያለነው ሥራ ውጤታማ የመሆኑ ጉዳይ ላይ የሚታይ የእርግጠኝነትና የቁርጠኝነትና ስሜት መጓደል ነው ። አንዳንድ አመራሮች ላይ ይኸ ነገር ውጤታማ ሊሆን ይችላል የሚል በጥያቄ ምልክት የታጀበ ስሜት የሚታይበትና በተለያዩ አጋጣሚዎች በሚደረጉ informal ውይይቶች ይህ ስሜት የሚገለጽበት ሁኔታ አለ። ይህ ስሜት በምንመራው የሲቪል ሰርቪስ ሠራተኛው ውስጥ ካለው ስሜት ጋር ሲያያዝ የሚፈጥረው ክፍተት ቀላል የሚባል ባለመሆኑ በጥንቃቄ ሊታይ የሚገባው ነው ። በተለይም ስሜቱ የመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችንን ከምንመራበት ፖለቲካል ኢኮኖሚና የልማትና የዴሞክራሲ ሥርዓት ግንባታ ሥራችን ጋር እስተሳስሮ ካለማየት ክፍተት የሚመነጭ ከሆነ አደጋው ቀላል አይሆንም ። በልማትና በዴሞክራሲ ሥርዓት ግንባታ ሥራችን ውስጥ እንቅፋት እየሆነ ያስቸገረን የጥገኝነት ስሜት በአግልግሎት አሰጣጥ ሥራችን ላይ ከሚያሳድረው ተጽእኖ ሊያላቅቅ እንደሚችል እምነት የተጣለበት የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ላይ ውጤታማ ሊሆን ይችላል የሚል ጥርጣሬን ያነገበ አስተሳሰብ መያዝ ሊያስከትል የሚችለው አደጋ በጥንቃቄ ታይቶ ሊውገድ ይገባል ።

ከአመለካከት ጋር ተያይዞ የሚትይ ሌላው ክፍተት በወቅቱ ከምንስራው የማስፋት ሥራ ጋር የመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን አስተሳሰር አለማየት ነው። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡ የማስፋት ስራችንን ሊያሳካ እንደሚችል እርግጠኛ የመሆን ጉዳይ ላይ ጉድለቶች ይታያሉ። በዚህም የማስፋት ስራችንን ገፍተን አንድ ደረጃ ላይ ካደረሰን በኋላ መሰረታዊ የሰራ ሂደት ለውጡን እንመለስበት የሚል አስተሳሰብ በተለያየ መልኩ የሚገለጽበት ሁኔታ አለ። በገጠር ባለሙያው ለአርሶ አደሩ ሊሰጡ የሚገባቸው የሙያ ድጋፎች የተስተጓገለበት ሁኔታ ሲታይ እንኩ ድክመቶቹ በመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡ የስራተኛ ምደባ መነሻ የተከሰቱ በመሆናቸው ሠራተኛው እስኪረጋጋ መታገስ እንዲሟያስፈልግ የሚስቡ አመራሮች እንዳሉ የግምገማ ውጤቶች የሚከታሉ በሌላ በኩልም የመሰረታዊ የሰራ ሂደት ለውጡን በተቀናጀ የህዝብ ግንኙነት ስራ አጀብና ልክ እንደ ገጠር ማስፋት ስራ ተከታታይ የክትትልና ድጋፍ መመራት አልቻለም። ስለዚህ የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡ ለገጠርና ከተማ ማስፋት ሥራችን ደጋፊ አቅም መሆኑን የሚገነዘብ አመለካከት ፈጥኖ መንቀሳቀስ ይጠበቅብናል።

ለ. የክህሎት ችግሮች

አመራሩ በአመለካከት ዙሪያ ካለው ችግር በተጨማሪ የክህሎትም ችግር የሚታይበት ነው። በአብዛኛው የክህሎት ችግር ከአመራሩ የአመራር ክህሎት ጋር በተያያዘ መልኩ የሚገለጽ ቢሆንም ከመሰረታዊ የሰራ ሂደት ለውጥ ጋር በተያያዘ የቴክኒክ ክህሎትም ጎልቶ የሚታይ ችግር ነው። በዚህ ረገድ አመራሩ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናቶች በውስጣቸው የያዙትን መሰረታዊ ገጽታዎች በውለ ሊያውቀውና ፈጸሟውንም አሳውቆ ሊመራ ይገባል። በመርህ ደረጃ በዚህ መልክ የሚተይ ቢሆንም በተግባር ግን የተማላ ሆኖ እየማራ ነው ብሎ መደምደም ያስቸግራል። በተለይም እያንዳንዱ የሥራ ሂደት ተግባራዊ ሲያደርግ ተግባራት በጥናት በተቀመጠላቸው የአፈፃፀም ደረጃ እየተሠሩ መሆናቸውን እያረጋገጡ መሄድን ይጠይቃል። የሥራ ሂደቶች ሲጠኑ እያንዳንዱ ተግባር ሲፈፀም የሚገባበት የአፈፃፀም ደረጃ (standard) በግልጽ የተቀመጠ ሲሆን በተግባር እየተገመገመ ደረጃውን ባሟላ መልክ መፈፀም አለመፈፀሙ እየተረጋገጠ ካልሄደ ጥረታችን ሁሉ ሊበላሽ ከቀድሞው ወደ ባለ ሁኔታ ልንመለስ እንደምንችል ልብ ሊባል ይገባል። በዚህ ረገድ አመራሩ የየአለት ተግባራት የተቀመጠላቸውን የአፈጻጸም ደረጃ በሚገባ አውቆ በተቀመጠላቸው የአፈፃፀም ደረጃ መፈጸም አለመፈጸማቸውን ሊከታተል፣ ያልተፈጸሙ ከሆነ ያልተፈጸመበትን በቂ ምክንያት መስቀመጥ፣ በተሻለ ሁኔታም ተፈጽመው ከሆነ እንደዚሁ ለአፈፃፀሙ መሻሻል ምክንያት የሆኑ ጉዳዮችን ተከታትሎ መገምገምና ለበለጠ መሻሻል መነሻ

ሊሆኑ የሚችሉ ሁኔታዎችን እየለየ ለመምራት በሚያስችለው ደረጃ ላይ ሊገኝ ይገባዋል ። እዚህ ላይ በአመራሩ በኩል አንዳንዱን የሥራ ሂደት በዝርዝርና በጥልቀት ተረድቶ ከመምራት አንፃር የክህሎት ክፍተት የሚተይበት በሆኑ የአፈፃፀም ጉድለቶች እንዳሉ የተደረጉ የድጋፋዊ ክትትል ውጤቶች ያመለክታሉ ።

ከክህሎት ጋር ተያይዞ የሚተየው ሌላው ችግር አመራሩ ከሚሰጠው ድጋፍና ክትትል ጋር የተያያዘው የአመራር ክህሎት አጥራት ነው ። የከፍተኛ አመራሩ ከሥራ ባሉ የሥራ ሂደቶችና እርከኖት ላይ ድጋፋዊ ክትትል ሊያደርግ እንደሚገባ የሚታወቅ ቢሆንም በተግባር የተየው ግን ሰፊ ክፍተት እንደለ ነው በአንድ በኩል አመራሩ የክህሎት አጥረት ያለበት በሆኑ የሚያደርገው ድጋፋዊ ክትትል ጥራቱ ደካማ ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ ይቺኑ ደካማ ክትትል በዕቅድ ወቅታዊ ሆኖ በተቀናጀ ሁኔታ ያለመመራት ድክመት እንዳለ መገንዘብ ይቻላል ። ዕቅድ አውጥቶ ክትትልና ድጋፍ ያደገበት ሁኔታ አለ ቢባል እንኳን ከታች ላለው አካል በቂ ግብረ መለስ የተሰጠበት ሁኔታ አይታይም ። በአጠቃላይ ከፍተኛ አመራሩ የመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን በክህሎት ከመምራት አንፃር የሰፋ እጥረት ስላለበት ራሱን ከስራው ነጥሎ የማየት አዝማሚያ እያሳየ ነው ። ስለዚህ የከፍተኛ አመራሩ እነዚህን የክህሎት ክፍተቶች ሲሞላ የሚችል ሥራ መሥራት ይኖርበታል ።

ሐ. የግብአት ፤ አቅርቦት / ችግሮች /

ከመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ አንጻር ሲታይ የከፍተኛ አመራሩ ለእንቅስቃሴው ሊሰጥ የሚችለው ግብአት የሥራ ሂደቶችን በአግባቡ ተረድቶ በተረዳው መጠን ለመፈጽም የሚያስችል የሀብት የሰው ሀይል በጀት ማቴሪያል / መድቦ ማንቀሳቀስ ነው ። የሀብትም ምደባ ብቻም ሣይሆን ይህ የተመደበው ሀብት የታለመለትን ውጤት ሊያስመዘግብ በሚችል መጠን ጥቅም ላይ እየዋለ መሆኑን ሊረዳ በሚችልበት መለኮ ሊከታተልና ሊደገፍ ይገባል ። በዚህ ረገድ በአንዳንድ ወረዳችን አካባቢ በካቢኔ ደረጃ የተደራጀ አመራር የመሰጠት በቂ ሀብት መድቦ መንቀሳቀስና አፈፃፀም የመከተተል ሁኔታ አልፎ አልፎ ቢኖርም የተሟላ ነው ማለት ያስቸግራል ። በተለይ ለሥራው የሚያስፈልገውን በጀት ባለው አቅም አሟጦ በመጠቀም ከመሥራት ይልቅ ሥራውን እንደ ተጨማሪ ሥራ በማየት ለዚህ ሥራ ተጨማሪ በጀት ሊመጣ ይችላል የሚል የጠባቂነት አካሄድ በብዙ መልኩ ይስተዋላል ። በሰው

ሃይል ምደባም ቢሆን ሥራውን መስራት አድርጎ ምደባውን ከፈጸም አንጻር ሲታይ ክፍተቶች ይታያሉ ። የሰው ሀይል እጥረት ባጋጠማቸው የሰራ ሂደቶችም ለመሙላት የሚደረገው ጥረት በመተመሳሳይ የጥራት ችግር እያጋጠመ ነው ። ይህ ደግሞ በአጠቃላይ ሲቨል ሰርቪሱ ውስጥ የሚፈጥረው ጫና ቀላል አይሆንም ። ክፍተኛ አመራሩ የሥራ ሂደት ለውጡን ሲመራ በተመደበለት ሠራተኛ ውስጥ ሊፈጠሩ የሚችሉ በጉም ሆነ በጉ ያልሆኑ አመለካከቶች ስሜቶችና አስተሳሰቦችን በአግባቡ ሲከታተልና ሲገመግም ይገባል ። በሠራተኛው ውስጥ የሚፈጠሩ እነዚህ ስሜቶች ለውጡን ሊሸከሙ የሚችሉ ሰዎችና ለውጡን ለመቋቋም ጥረት የሚያደርጉ ሰዎችን ሊአጥሩ እንደሚችሉ መገንዘብ ይኖርበታል። በዚህም ለውጡን ሊሸከሙ የሚችሉ ኃይሎች እየበተከቱና ለመቋቋም የሚጥሩ ሰዎች እየቀነሱ እንደሄዱና በመጨረሻም የለውጥ ኃይሎች በርክተው የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን በሁለት እግር የሚቆምበት ደረጃ ላይ እንደምንደርስ እያረጋገጠ መኖሩ አለበት ። በዚህ ረገድ በከፍተኛ አመራሩ በኩል የሚትዩ ክፍተቶች አሉ ። የተመደበውን ሠራተኛ ስሜት በግባቡ አለመከታተል ሁኔታ በስፋት ይታያል ። ከተመደበው ሠራተኛ መካከል ምን ያህሉ የለውጡን አስተሳሰብ ተቀብሎ በዚያም መጠን እየተንቀሳቀሰ እንደሆነና የለውጡን አስተሳሰብ የተቀበለው ሰው ቁጥር በየጊዜው እየጨመረ መሄድ አለመሄድን እያረጋገጠ ከመሄድ አንፃር ድክመቶች ይታያሉ ። የለውጡን ሥራ ለመቋቋም የሚፈልጉ ምን ያህል አንደሆኑና የነዚህ ሰናዎች ምክንያቶች ምን እንደሆኑ በመለየት መፍትሔ እየሰጡ ከመናድ አንገርም በብዛኛው የሥራ ጊደቶች ውስጥ ተመሳሳይ ክፍተት አለ ። ስለዚህ ክፍተኛ አመራሩ ከግብአት አቅርብት አንፃርም ። ችግሮች የሚታዩበት በሆኑ ሊፈታቸው ይገባል ።

በአመራሩ በኩል የሚትየው ሌላው ክፍተት በሥራ የተመደበውን የሰው ሀይል የማብቃት ጉዳይ ላይ ያለው ክፍተት ነው በሥራ የተደበው ሠራተኛ በሁለት መሠረታዊ ጉዳዮች ላይ የማብቃት ሥራ ሊሠራበት የሚገባ ነው ። በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡ የተጠናውን ስራ በአግባቡ ተረድቶ በየጊዜው እየተሻሻለ የሚመጣ የተግባር አፈፃፀም ደረጃ ላይ እንዲደርስ ማድረግና በዚህ የለውጥ ጥናት ተስተካክሎ ሥራ ላይ የዋለው የሥራ ሂደት እውን ሊያደርግ በሚያልመው የየሴክተሩ ፖሊሲና ኘሮግራሞች አንደሁም በጠቃላይ አገራዊ የልማትና የዴሞክራሲ ሥርዓት ግንባታ ላይ የስራ ግንዛቤ ይዞ እነዲንቀሳቀስ ማድረግ ። በነዚህ ሁለት ጉዳዮች ላይ ሠራተኛው በቂ ግንዛቤ ጨብጦ ሥራውን እንዲያከናውን ማድረግ በዋናነት የአመራሩ ሥራ ነው ። የአመራሩ ዋነኛ ኃላፊነትም ይህ ነውና በዚህ ረገድ አመራሩ የሠራተኛውን የዕለት ተዕለት እንቅስቃሴ እየገመገመ በእያንዳንዱ የሥራ ሂደት

የአሠራርና የአፈፃፀም ደረጃ ላይ ባለመያወ ያለውን ግንዛቤና አረዳድ የማሻሻል ሥራ ከመሥራትና የሠራተኛው ተግባራት ከፖሊሲና ፕሮግራሞች ጋር በጥብቅ የተሳሰሩ ስለሆኑና መሆንም ስለሚገባቸው ያንን ትስስር በተገንዘበ መልኩ እንዲፈጸሙ በየጊዜውና በተከታታይ በየሴክተሩ መሠራት የሚገባቸው ጉዳዮች ናቸው ። ይህንን ከመገንዘብ አኳያ አመራሩ የከፋ ክፍተት ባይኖረውም ከማፈፀም አንፃር ግን የጉላ ክፍተት ያለው መሆኑን ተረድቶ መንቀሳቀስ ይኖርበታል። ይህ ጉዳይ በየእርከኑ ያለው ከፍተኛ አመራር ቀጥሎ ባለው እርከን ላይ የሚገኘውን አመራር ከብቃት ጋርም በተያያዘ ድክመት የሚትይበት በመሆኑ ተያይዞ ሊታይ ይገባዋል ።

በአጠቃላይ ሲታይ ከፍተኛ አመራሩ የአመለካከት የክህሎትና የግብአት አቅራቢ ክፍተት የሚተይበት ነው ለዝህ ደግሞ ዋነኛ ምክንያት የለውጡ ትግበራ ባለበት እርሱ መሆኑን ከመዘንጋት ጋር የሚያያዝ ነው ስራው የራሱ መሆኑን አውቆና ተገንዝቦ ከርሱ ጋር ሊፈፀም የሚችል ሰራዊት በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ገንብቶ መነቅሳቀስ መቻል አለበት ።

3.2 የመካከለኛ አመራር

ሀ. የአመለካከት ችግሮች

የመካከለኛ አመራር በአጠቃላይ ሲታይ ከላይ በከፍተኛ አመራሩ የትዩ የአመለካከት ክፍተቶች በርሱም ላይ የሚተበት ነው ። የቁርጠኝነት የገንዛቤና የዝግጅነት ችግሮች በመካከለኛ አመራሩም የሚተዩ ችግሮች ናቸው ። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን በባለቤትነት ለመምራትና ውጤታማ ከመሆን አንፀር ልክ እንደ ከፍተኛ አመራሩ የቁርጠኝነት ችግር የሚትይበት ነው ። ሥራው ይሳካል ብሎ አምኖና አሳምኖ ከመፈጸም አንፃር ክፍተት ይታይበታል። በዚህም የተነሳ በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ በተደራጀና በተቀናጀ ሁኔታ ሥራውን ለመመራት የሚያስችል ሁኔታ ፈጥሮ እየሄደ አይደለም ።

ለ. የክህሎት ችግሮች ፣

የመካከለኛ አመራሩ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራው ላይ ዝርዝር ግንዛቤ ጨብጦ እያንዳንዱን ተግባር ሊፈሳሽም ይገባዋል ። በተለይም ሥራዎች በዋናነት መሬት የሚረግጡበት የመዋቅር እርከን ላይ ከመገኘቱ አንፃር ግንዛቤው ጠንከርና ዘርዘር ያለ ሊሆንና በዚያው መጠን እንዲፈተም ይጠበቃል ። ይሁን እንጂ እያንዳንዱን የሥራ ሂደት በግብሱ ተገንዝቦና በደረጃው ሊፈፀሙ

የሚገባቸው ሥራዎች ሊፈፀሙ በሚገባቸው የአፈፃፀም ደረጃ እየፈጸሙ እየሄዱ መሆናቸውን በአግባቡ እየገመገመ ለመሄድ የሚያስችል ግንዛቤ ያለመጨበጥ ሁኔታ ይታያል በተለይም ካለፈው የሥልጠና ነክ ግምገማው ወዲህ በደረገው የአመራር ሽግሽግ ወቅት በርካታ አዳዲስ ሰዎች ወደ አመራር ከመምጣታቸው ጋር ተያይዞ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትና ትግበራ ጉዳዮች ላይ ክፍተቱ የጉላ በመሆኑ ይህን ሊቀርፍ የሚችል ሥራ መሥራት ይኖርበታል ።

የመካከለኛ አመራሩ በመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትና ትግበራ ላይ ያለው የክህሎትና የግንዛቤ ክፍተት ስራውን በዕቅድና በተቀናጀ ሁኔታ የመምራት ሥራው ላይም ጫና አሳድሯል ። በተግባራት አፈፃፀም ላይ ሊደረግ የሚገባው የድጋፍና የክትትል ሥራ በዕውቀት ላይ ያልተመሰረተ ከመሆኑም ባሻገር ወቅታዊነትና ዘላቂነት ያለው ሊሆን አልቻለም ።

በሌላ በኩል ደግሞ የመካከለኛው አመራር በአብዛኛው ከዘመቻ ሥራ ያልተላቀቀ በመሆኑ የትኩረት መበታተንም ይታይበታል ። በየሴክተሩ ያለውን ሥራ በተማላ ግንዛቤ በመምራት ባለሙያውን አደራጅቶ እንዲያከናውን የማድረግ ጉዳይ ላይ ክፍተት ያለው በሆኑና ለታችኛው እርከን የሚደረጉ ድጋፎችን በዘመቻ መልክ የሚያከናውን ከመሆኑ ጋር ተያይዞ በእያንዳንዱ ተግባር ላይ ለማተኮር ያለመቻል ችግር እያጋጠመው ነው ። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን በአግባቡ ተረድቶና በተረጀደው መሆን አስረድቶ በተደራጀ መንገድ ከመመራት ይልቅ በቀድሞውም ይሁን በአዲሱ አሠራር ይሠራ ሥራው ብቻ መከናወኑን እያየ የመሄድ አዘማሚያ ይታያል ። በዚህም የተነሣ በአንዳንድ ወረደዎች ምደባ ያገኘውም ያላገኘውም ሠራተኛ አንድ ላይ የሚሠራብት ሁኔታ ጭምር የሚስተዋል መሆኑን የድጋፋዊ ክትትል ሥራዎች ሪፖርት ያመለክታል ። ስለዚህ አመራሩ በዚህ ሁኔታ ሊቀጥል የማይችል መሆኑና በዚህ ሁኔታ ከተጠለ የጀመርነው ሥራ በሁለት እግር የመትከል ጉዳይ አሳሳቢ እንደሚሆን ታውቆ መፍትሔ ሊሠጠው ይገባል ። በአጠቃላይ ተገቢው ሥራ በተገቢው ሁኔታ በተደራጀ መልክ ሳይበታተን እንዲከናወን ሊያደርግ የሚችል አሠራር ተተክትሎ ተግባራትን መምራት የሚያስችል ሥራ መሠራት ይኖርበታል ።

ሐ. የግብአት አቅርቦት ችግር

በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ውስጥ የመካከለኛ አመራሩ የሚጠይቃቸው ግብአቶች ይኖራሉ ። ለሥራ ሃደቶቹ መሳካት አስፈላጊውን የሰው ኃይልና በጀት መመደብና ያለውን የሰው ሀይል አስተባብሮ የመምራት ሥራዎች በዋናነት የአመራሩ

እንደመሆናቸው መጠን በዚህ ደረጃ ያለው አመራር ይህንን በተሟላ መልክ መፈጸም ይጠበቅበታል ። በዚህ ረገድ በበጀትና የሰው ኃይል እቅርቦት ላይ በከፍተኛ አመራሩ የታየው ችግር በመካከለኛ አመራሩም የሚተይ ነው ።

2.2.3 ዝቅተኛ አመራር

በሲቨል ሰርቪሱ ውስጥ የሚኘው ዝቅተኛ አመራር በየመሥሪያ ቤቱ የሚገኙ ህዋሳት አመራሮች የሚያከትት ሆኖ የተለያዩ ችግሮች የሚታዩበት ነው ። በመሠረቱ በአባል ደረጃ መሠረታዊ የሆኑ የግንዛቤ ማሰጨበጫ ሥራዎች የሚሠሩባቸው የውይይት መድረኮች ህዋሳት ናቸው ። በነዚህ ህዋሳት ውስጥ የሚሳተፈው አባል ከመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡም ሆነ ከፖሊሲና ከኖርማራም ጋር የተያያዙ ጉዳዮች ላይ ዝርዝር ውይይት በማድረግ ለሌላው አርአየ ለመሆን የሚያስችል ግንዛቤ ጨብጦ ለመንቀሳቀስ ሰፊ እድል የሚፈጥሩ ናቸው። ይህ ግን ሊሣካ የሚችለው አመራሮቻቸው ይህንን በአግባቡ ተረድተው ሲመሯቸው ብቻ ነው ። በአጠቃላይ ሲታይ ዝቅተኛው አመራር ውስጥ ያለው አመራራችን በራሱ በከፍተኛ አመራሩና በመካከለኛ አመራሩ ውስጥ የሚታዩ ችግሮች የሚተዩበት በመሆኑ ይህንን ተግባሩን ሊወጣ አልቻለም ብሎ መደምደም ይቻላል ።

ሀ. የአመለካከት ችግሮች

የህዋሳት መድረኮች በመመሪያው ላይ በተቀመጠው መሠረት እንዲከናወኑና ተከታታይነት እንዲኖራቸው ከማድረግ አንፃር የሰፋ ክፍተት ያላቸው ናቸው ። በዚህም የተነሣ ውይይት ለረጅም ጊዜ የማይካሄድባቸው ህዋሳት ጭምር እንዳሉ መረጃዎች ያመለክታሉ ። የውይይት መድረኮች ቢኖሩም በቂ ውይይትና አባላት በቂ ግንዛቤ ጨብጠው እንዲንቀሳቀሱ ለማድረግ የሚያስችል ሥራ የማይሠራባቸው ህዋሳት በርካታ ናቸው ። እነዚህ ሁሉ ችግሮች የሚፈጠሩት አመራሩ ለሥራው ያለው አመለካከት የተዛባ ከመሆኑና የድረጀት አባሉ በአርአያነት መንቀሳቀሱ ሌላውን ሠራተኛ ከማንቀሳቀስና ወደ ድርጅት ከመሣብ አንጻር ያለውን በጎ ተጽእኖ ባገናዘበ መልኩ ለመሥራት ዝግጁ ካለመሆን ጋር የተያያዘ ነው ። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችንን በሚመለከትም ከመሥሪያ ቤቱ የላይ ተጀሚዎች ጋር በመቀናጀት ወደ ሠራተኛው እንዲወርድና በሁሉም እግር እንዲቆም ከማድረግ አንፃር ሊሠራ የሚባውን ያህል ያልሠራና ለመስራትም የዝግጅትና የቁርጠኝነት ችግር የሚታይባቸው ናቸው ።

ለ. የክህሎት ችግሮች

የህዋስ አመራር አባላት የድርጅት አባላትን በተደራጀና አርአያ ሊሆን በሚችል መልክ ማቀሳቀስና መምራት የመስረታዊ ድርጅቶች ተግባር ቢሆንም አመራሮቹ ሰፊ ያለ የክህሎት ችግር ያለባቸው በመሆኑ በግባቡ እየተተገበረ ያለ አይደለም ። በመስረታዊ የሥራ ሃደት ለውጥ ስራ ላይ አመራሩ በቂ ግንዛቤ ስለሌላቸው አባላትን በቂ ግንዛቤ እንዲጨብጡ ማድረግ አልቻሉም ። የአመራር ክህሎት ማነሱም የቴክኒክ ግንዛቤ ካላቸው ጋር ተቀናጅቶ ለመንቀሳቀስ ጥረት እንዲያደርጉ አድርጓቸዋል ። ህዋሳትን በተደራጀ ዕቅድና ግንባታ አግባብ መምራት ባለመቻላቸው እያንዳንዱ አባል እየተገነባና ድክመቱ እየተስተካከለ አርአያ በሚያደርገው ደረጃ ተግባራትን እንዲፈፀም ማብቃት አልቻሉም ። ስለዚህ በዝቅተኛ አመራሩ ላይ የማታዩ ክፍተቶች በግባቡ ተደፍነው በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ የተደራጀ ንቅናቄ መፍጠር ወደ ሚያስችለን ደረጃ መምራት ይጠበቅብናል።

3.3 የሲቪል ሰርቪስ ሁኔታ

በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ያለው የሰው ኃይል ከተለያዩ አመለካከቶች ጋር የተሳሰረ / ታሪኩም ከዴሞክራሲያዊ ሥርዓት ጋር ትስስር የሌለውና በዋናነትም ራሱን ፈላጭ ቆራጭ አድርጎ ይመለከት የነበረ በሆኑ በርካታ ችግሮች ያለት ነው ። አደረጃጀቱም ይህንኑ የተሳሳተ አስተሳሰብ ለመፈፀም በፈላጭ ቆራጭነቱ እንዲያምን በሚያደርግ መልኩ ስለነበረ ሰብሮ ለመግባት ክፍተኛ ጥረት የሚጠይቅ ነው ። ከዚህ ግንዛቤ በመነሣት በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ውስጥ የሰው ሀይል የአሠራርና የአደረጃጀት ችግሮችን ለመፍታት የተደረጉ በርካታ ጥረቶች እንዳሉና እየተደረጉም አንደሆነ የሚትወቅ ቢሆንም የበረው የተባባተ አስተሳሰብ ለረሀደም ጊዜ የቆየና ሥር የሰደደ ችግር በመሆኑ ውጤቱ አዝጋሚ መሆኑ አልቀረም ።

በሲቪል ሰርቪስ እንደ አጠቃላይ ከሚትዩ በርካታ ችግሮች አንድ የሕዝብ አገልጋይነት አመለካከት እለመደበር ነው። በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ያለው ሠራተኛ በተመደበበበበት የሥራ መደብ ላይ ለሕዝቡ አገልግሎት እንዲሰጥ የተመደበ ብሆንም አገልጋይ መሆኑን አምኖና ተቀብሎ አገልግሎቱን ለተጠቃሚው ከመስጠት ይልቅ እርሱ ራሱን ባለመብት አድርጎ የሚመለከትበት ሁኔታ ጎልቶ የሚታይበት ነው ። ለተገልጋዩ መብት ዕውቅና የሚሰጥና ለተገልጋዩ ተገልጋዩ የሚፈልገውን አገልግሎት ለመስጠት የሚቀሳቀስ አይደለም ። የልቁንም ተገልጋዩ የሚፈልገውን ሳይሆን እሱ ሊጥ የሚችለውን አገልግሎት ብቻ ተገልጋዩ እንዲጠቀም

የሚያስብ ነው ። ከዚህ ጋር ተያይዞም ለተገልጋዩ ተገቢውን አገልገሎት ሰጠም አልሰጠም ተጠያቂ ያልሆነና አሠራሩም በእጅጉ ግልፅነት የጎደለው ነው ።

ከአደረጃጀት አንፃርም ሲታይ አደረጃጀቱ በተንዛዛ መዋቅር የታጀበ ከውጤት ይልቅ በዕለት ተዕለት ሥራዎች ላይ ያተኮረና ከመንዛዛቱ የተነሣ ለተገልጋዩ ምቹ ያልሆነ ነው አደረጃጀቱ በመሠረቱ ለተገልጋዩ ሳይሆን ለአስተዳደራዊ ሥራዎች አመቺ ከመሆን አንጻር የተቃኘ በመሆኑ ጊዜ በሚፈጅ እና ድግግሞሽ በሚበዛባቸው ሥራዎች የተደራጀ ነው ። በዚህ የተንዛዛ አደረጃጀት ውስጥ ደግሞ ተገልጋዩ እንዴት መገልገል እንደለበት መረጃ የሚሰጥበትና ተገልገዩ በተሰጠው አልግሎት ላይ ያለውን ቅሬታ ለማቅረብ የሚችልበት አግባብ እንኳ አልነበረውም ። አሠራሩና ሥራውን የሚሠራው ባለሙያ ተገልጋይ ተኮር ካለመሆናቸውም በላይ ከተገልጋይ ጋር የሚደረግ ምንም ዓይነት ምክክር የሌለ በሆኑ በአግልግሎት አሰጣጡ ውስጥ የገልጋዩን ፍላጎትና ስሜት ለማካተት የማያስችል አካሄድ አልነበረም። የተገልጋዩ ተሳትፎም በእጅጉ ውስን ሆኖ ነበር የኖረው ። እነዚህ በጥቅል የሚትዩ የሲቪል ሰርቪሱ ችግሮች ሲሆኑ ተገልጋዩ ህዝብ በእጅጉ የተማረረባቸው ጉዳዮች ነበሩ ።

እነዚህን በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ የሚትዩ ችግሮችን ለመፍታት በርካታ ጥረቶች የተደረጉ ብሆንም ከነበረው አመለካከት ያልተላቀቀ ከመሆኑ ጋር ተያያዞ ሁለት መሠረታዊ ችግሮች ይታዩበታል ። በአንድ በኩል ፖሊሲዎችን ማወቅ የአንድ ድርጅት ካድሬ እንደመሆን የማሰብና በሌላ በኩል የማያምንበትን ፖሊሲ ለመፈፀም እንደማይገደድ አድርጎ ራሱን የማየት ችግሮች በስፋት ይታዩበታል ። በነዚህ አመለካከቶቹ የተነሣ በፖሊሲ ጉዳዮች ላይ በማድረጉ ውይይቶች ላይ ለመሳተፍ ችልተኛ መሆን ጉልቶ የሚትይበት በሆኑ ግንዛቤውን ለማስፋት ሳይችል የቆየበት ሁኔታ ይታያል ። ጉዳዩ እርሱን የማይመለከተው አድርጎ ያልተገነዘበ ነው ማለት ይቻላል ። ይህ በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ያለው አመለካከት እስካሁን ያልጠራ በመሆኑ ይህንን አመለካከት ሰብሮ ፣ ቢቻል በእምነት ካልተቻለም አጠቃላዩን የልማት ግንባታ ውጤት ከግምት ውስጥ በማስገባት ፖሊሲውን አውቆና ፖሊሲው ከእያንዳንዱ መደበኛ ሥራው ጋር ያለውን ትስስር ተረድቶ እንዲሠራ የማብቃትና ለዚህም ከፍተኛ የሆነ ርብርቦሽና ተከታታይ ሥራ ሊሠራበት የሚገባ ክፍል መሆኑን ተገንዝቦ መንቀሳቀስን ይጠይቃል ። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡን በሚመለከትም ያለው አመለካከት ደረጃ ይለያይ እንጂ ከዚህ የተለየ አይደለም ። መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጡ ወቅቱና ጊዜው

የሚፈጥረውን የተገልጋይ ፍላጎት በሚፈልገው መጠን ጊዜ ጥራትና ተመጣጠኝ ውጪ ለመስጠት ምቹ ሁኔታ አንዲፈጥር ታልሞና ይህንን ከፖሊሲዎቻችንና ንግግራቸውን አፈፃፀም አንጻር በየት እየሠራን መሆናችንን አይደረደም ። ቢረዳመ ይህ ለገዢው ፖርቲና እርሱ ለሚመራው መንግሥት ጥቅም ብቻ ሲበል የሚፈጸምና የድርጅት አባል ያልሆነውን ሰው ለመጉዳት ሆን ተብሎ እንደሚሠራ አድርጎ የማየት ሁኔታ አለ ። በዚህም ሣቢያ ለውጡን ለመተግበር በሚደረገው ጥረት ውስጥ የሚጠበቅበትን ተሳትፎ ከማድረግ የሚቆጠብበትና እንደንዴም አድናቃፊ ለመሆን የሚጥርበት ሁኔታ ይታያል ። እንደ አጠቃላይ ሲታይ ከላይ ያየናቸው የሲቨል ሰርቪሱ ችግሮች ከመለካከትና ከክህሎት ጋር የተያያዙ እንደሆነ መገንዘብ ይቻላል ።

ሀ/ የአመለካከት ችግሮች ፤

በአመለካከት ረገድ ከገልግሎት አሰጣጥ ጋር የሚያያዙ ሁለት ጫፎች ሲቨል ሰርቪሱ ውስጥ የታያሉ አገልግሎቱን የአንዳንድ ፖርቲ ህልውና ለማስጠበቅ እንደሚሰጡ አድርጎ ማየትና አገልግሎት ለማሻሻል የሚወሰዱ እርምጃዎችን ፖርቲው ለራሱ ዕድሜ ማራዘሚያና አባሉ ያልሆኑትን ለመጉዳት እንደሚወሰደው የሚወሰዱ እንደሚወሰደው እርምጃ የማየት ።

አንዴ ለማገልገል የተመደበ ሠራተኛ አገልግሎት እንዲሠጥ ግዴታው እንደሆነ ሲገለጽለት የሚሰጠው አገልግሎት የተቀጠረበት መሥሪያ ቤት ያንን አገልግሎት መስጠት ግዴታው ስለሆነ እየሰጠ ሣይሆን ለአንድ ፖርቲ ህልውና መረጋገጥ ሲባል እንደሚሰጥ ፡ ህብረተሰቡ ስለሚፈልገው ሣይሆን አንድ ፖርቲ ስለፈለገው ብቻ እንደሚጥ የማሰብ ሁኔታ አለ። በዚህም ሣቢያ አገልግሎቱን በአገባቡ ባለመጠቱ ብቻ የሚካ ሠራተኛ በብዛት ይታያል ። በሌላ በኩል ደግሞ አገልግሎቱን ባመጠቱ የሚርብለትን የአፈፃፀም ድክመት ጥያቄና የሚወሰድ እርምጃን የአንድ ፖርቲ የተጽእኖ ሥራ አድርጎ ማየት ይታያል ።

ለአገልግሎቱ በአግባቡ አለመሠጠት የአሠራርና የአደረጃጀት ችግሮች ምክንያት መሆናቸው በረገገጠ ጊዜ የሚወሰድ የማስተካከያ እርምጃዎች ደግሞ አንድ ፓርቲ ለራሱ ህልውና ሲል የሚፈጽማቸው እንደሆነ በመውሰድና ከራሱ ጥቅም አንጻር ብቻ በማየት አላስፈላጊ የሆነ ተቃውሞ የማራመድ ህኔታዎች በስፋት ይታያሉ ። በተግባር ላይ ማዋል በጀመርነው የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ከምደባ ጋር ተያይዞ እያታየ ያለው ስሜት ከነዚህ ሁኔታዎች ጋር የተያያዘ ነው ። ስለዚህ በሲቨል ሰርቪሱ

ውስጥ ሠራተኛ ያሉበትን የአመለካከትና የግንዛቤ ክፍተቶች አስተካክለ የአመለካከት ችግሮችን ቀርፎ የሚጠበቅበትን ተግባር እንዲፈጽም ድጋፍ ሊደርግለት ይገባል ።

የሲቨል ሰርቪስ ሠራተኛው የሚታይበት ሌላው ችግር በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራና በፖሊሲዎችና በኘሮግራሞች ላይ ያለው የግንዛቤ ውስንነትና ይህንን ውስንነቱን ለማሟላት የሚደረጉ የግልም ሆነ የጋራ ጥረቶችን ሠራተኛውን የአንድ ፖርቲ ካድሬ ለማድረግ የሚደረግ አንቅስቃሴ አድርጎ የማየት ችግር ነው ። ሠራተኛው በየመስሪያ ቤቱ ሲቀጠር የተቀጠረበት መስሪያ ቤት የተቋቋመለትን ዓላማ ለመፈፀምና በዚህም ህብረተሰቡ ሊያገኝ የሚገባውን ግልጋሎት እንዲያገኝ ለማስቻል ነው። ይህ ማለት ደግሞ ተቀጣሪው ሠራተኛ የተቀጠረበት መስሪያ ቤት የተቋቋመለትን ዓላማ ለመፈፀምና በዚህም ህብረተሰቡ ሊያገኝ የሚገባውን ግልጋሎት እንዲያገኝ ለማስቻል ነው ። ይህ ማለት ደግሞ ተቀጣሪው ሠራተኛ የተቀጠረበት መስሪያ ቤት የሚመራባቸውን ፖሊሲዎችና ኘሮግራሞች እነዚህን ፖሊሲዎችና ኘሮግራሞች ለመፈፀም የሚከተላቸውን አሠራሮችና የሚያከናውናቸውን ተግባሮች በነዚህ ተግባሮች አማካይነት ሊገኙ የሚባቸውን ውጤቶችና ግቦች እንዲሁም በውጤቶችና በግቦቹ የሚጠቀመውን ተገልጋይ በዝርዝር ሊያውቁና ሊገነዘቡ የገባል ። ይህንን ማወቅና መፈፀም አስካልቻለ ድረስ የመስሪያ ቤቱ ተቀጣሪ ሆኖ ሊቀጥል አይችልም ። ስለዝህ ይህ ሊኖረው እንደሚባ የሚችሉ ግንዛቤ እንደለው ማረጋገጥ ያስፈልጋል፤ ከሌላውም ሊሠጠው ይገባል ። ይህን ማድረግ ደግሞ የአንድ ፖርቲ ካድሬ እንዲሆን የማድረግ ጉዳይ አይደለም ። የአንድ ፖርቲ ካድሬ የማድረግ ሥራ የሚሠራው የፖርቲውን መርሆዎች ፣ ኘሮግራሞችና ህገ ደንቦች በማሳወቅ እንጂ የአንድን ሴክተር ፖሊስና ኘሮግራም በማስተማር አዳዲስ የአሠራር ሥርዓት ሲዘረጋ ስለአሠራር ሥርዓቱ ግንዛቤ እንዲጨብጥ በማድረግ እንደልሆነ ተለይቶ ሊታወቅ ይገባል ። በዚህ ረገድ የሚችሉ የግንዛቤ እጠረትና እጥረቱን ለማሰወገድ በሚደረገው አንቅስቃሴ ላይ የሚችሉ የአመለካከት መዛባት በዋናነት ሊቀረፍ የሚገባው ችግር ነው ። በመሆኑም የሲቨል ሠርቪሱ ሠራተኛ ቢቻል በእምነት ካለሆነም በበቂ ዕውቀት ላይ የተመሠረተ አገልገሎት መስጠት እንደለበት እምኖ ወደሚንቀሳቀስበት ደረጃ ማድረግ ይጠይቃል ።

ሌላው ትኩረት የሚሻ ችግር በሠራተኛ ውስጥ ያልጎለበተው የአገልጋይነት ስሜት ጉዳይ ነው ። በሲቨል ሰርቪሱ ውስጥ የሚሠራ ማንኛውም ሠራተኛ በተመደበበት ሥራ ላይ ተገልጋይ የሚሰጠውን አገልግሎት በአግባቡ ማበርከት ይጠበቅበታል ። ይሁን እንጂ አብሮን ከኖረው የተዛባና ዴሞክራሲያዊ ያልሆነ አስተሳሰብ የተነሣ ሠራተኛው ማገልገልን በአግባቡ መተርጎምና መረዳት ላመቻሉ ከፍተኞች ይታያሉ። ተገልጋዩን እንድ ተገልጋይ ከመቁጠርና ተቋሙ የሚሰጠውን ማንኛውም አገልግሎት የማግኘት መብት እንዳለው ተገንዝቦ ከማገልገል ይልቅ ሠራተኛው አገልግሎት መስጠትም መከልከልም እንደሚችል አድርጎ ራሱን የሚያይበትና በዚህም ተገልግዩን በእጅጉ የሚጎዳበት ሁኔታ አሁንም አልተወገደም ። አንዳንዴም ሊሠጥ ግዴታው በሆነ አገልግሎት ምክንያት ተገልጋዩ ተገቢ ያልሆነ ግንኙነት እንዲፈጠር ጭምር የሚያስገድድ የሲቨል ሰርቪል ሠራተኛ ጭምር የሚኝበት ነው ። ይህንን ችግር በማስወገድ ተገልጋይ ተኮር የሆነ አሠራር በየመሥሪያ ቤቱ እንዲፈጠር እድል የሚሰጠው የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራም በተገቢው ሁኔታ የተዋጣለት አይደለም። የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራ ማገልገልን የሚያስቀድምና በዚህ ውስጥ የሚፈጠሩ አላስፈላጊ ግንኙነቶችን ለማስወገድ የሚያልም መሆኑ ቢታወቅም ይህንን አምኖ መቀበል በተለያዩ ምክንያቶች አልቻሉም ። ስለዚህ ይህንን ችግር ለማስወገድ በሚያስችል ደረጃ አመለካከት የማጥራት ሥራ በሲቨል ሰርቪስ ውስጥ መሥራት ይጠይቃል ።

ለ. የክህሎት ችግሮች

በሲቨል ሰርቪሱ ውስጥ ያለው ሠራተኛ በጽሑፍ የተለያዩ ክፍሎች እንደይነው የጎላ የግንዛቤ ችግር ያለት ነው ። የምናካሄደውን የልማትና የዴሞክራሲ ሥርዓት ግንባታ ሥራዎችና እንዚህን ሥራዎች ለማሳካት በወጡት ፖሊስዎችና ፕሮግራሞች ላይ ወጥ የሆነ ግንዛቤ ይዞ ይህንን ግንዛቤ በሚመጥን ደረጃ ተግባራትን እያከናወነ አይደለም ። በጊዜው የሚዘጋጅ ዕቅዶችና ንግግሮችን ዝግጅታቸውንም ሆነ አፈጻጸማቸውን ከጠቃላዩ የፖሊሱ ግብ አንጻር እየገመገመ ከመሰራት አንጻር ጉድለቶች ያሉበት ነው ።

በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥም ቢሆን መሠረተ ሃሳቡን ተመርኩዘው በአዲስ መልክ የተቀረጹት የሥራ ሂደቶች ያስቀመጧቸውን የአፈጻጸም ደረጃዎች አውቆ እና ተገንዝቦ ከፈጸም አንጻር የተዋጣለት ሊሆን አልቻለም ። ሠራተኛው በተመደበበት እያንዳንዱ ሥራ ሂደት ውስጥ በጥራት ተደራሽ ግቦች ምን እንደሆኑ በዝርዝር አውቆ የሚፈጸምበት እንዲሁም በጥራት ተደራሽ ግቢ በየጊዜው ከምንፈጽማቸው አፈጻጸሞች አንጻር እያደገና እየሻሻለ ሊሄድ እንደሚችል እንዳለበት ተገንዝቦ

እየሰራሪ አይደለም ። ለዚህ የማያበቃ ክህሎት ጨብጦ እየተንቀሳቀሰ አለመሆኑ ከላይ ካየነው የአመለካከት ችግር ጋር ተደምሮ በውጤቱ ላይ ጫና እያሳደር ነው ። ስለዚህም ይህንን የክህሎት ችግር በመቅረፍ ወደ ተስተካከለ የግንዛቤ ደረጃ እንዲደርስ ማስቻል ይጠበቃል ።

በአጠቃላይ ሲታይ በአመራሩና በሲቨል ሰርቪሱ ሠራተኛው ዘንድ ያለው የአመለካከት የክህሎትና የአቅርቦት ክፍተት በተግባራት አፈፃፀም ላይ ከፍተኛ ጫና እያሳደረ መሆኑን መገንዘብ ይቻላል ። እነዚህን ክፍቶች በማስወገድ የቀጣይ ዓመት የልማት ሥራችንን በተገቢው ሁኔታ ለመፈፀም ጠንካራ ጥረት ማድረግ ይኖርብናል ።

3. 2002 የትኩረት አቅጣጫዎች ፣

ባለፈው በጀት ዓመት የልማት ሥራዎቻችን ያጋጠሙን ድክመቶች ምን እንደሆኑና የእነዚህ ድክመቶች መነሻ ምን እንደሆነ ለማየት ሞክረናል ። በያዝነው በጀት ዓመት እነዚህ ችግሮች ተቀርፈው አጠቃላይ የልማትና የዴሞክራሲ ሥርዓት ግንባታውን እውን ለማድረግ የሚደረጉት ጥረቶች በቀጣይ ተጠናክረው መቀጠል ይኖርባቸዋል ። መላው ህብረተሰብ ተጠቃሚ የሚሆንበት ልማት ለማረጋገጥና የዴሞክራሲ ሥርዓት ለማስፈን በሚደረገው ጥረት ውስጥ የአመራሩና የሲቨል ሰርቪሱ ሠራተኛው ሚና ወሳኝ መሆኑን በዝርዝር ለማየት ተሞክሯል ። ይህንን ሚናውን በአገባቡ እንዲጫወት ዳግሞ በደረጃው ያለው ኃይል በአግባቡ ሊደራጅና ሊሠማራ ይገባል ። አመራሩና ሲቨል ሰርቪሱን የተጣለበትን ኃላፊነት እንዲወጣ ከማብቃት አንፃር ትኩረት የምናደርገው በማስፈፀም አቅም ግንባታ ሥራ ላይ ሊሆን ይገባል ። በአመለካከት ፣ በህክሎትና በግብዓት ረገድ የታዩብንን ችግሮች በሚገባ ለመቅረፍ የሚረዳ የአቅም ግንባታ ሥራ በሁሉም ደረጃዎች በሚገኘው አመራርና ሲቨል ሰርቪሱ ሠራተኛ ላይ መሥራት ይኖርብናል ። በእነዚህ አካላት ላይ የምንሠራው የማስፈፀም አቅም ግንባታ ሥራችን ተግባሮቻችንን ሙሉ በሙሉ በመፈፀም ውጤታማ የሚያደርገን ደረጃ ላይ አስከሚደረስ ድረስ በየጊዜው እየቆጠርን የምንፈጽመው ይሆናል ።

ይህ የማስፋት ስትራቴጂን መሠረት ያደረገው የማስፈፀም አቅም ግንባታ ሥራችን በአመራሩና በሠራተኛው ብቻ በማተኮረ ውጤታማ ሊሆን አይችልም ። ስለዚህም በግሉ ሴክተር በልማት የተሰማራውን የሕብርተሰብ ክፍልና መላውን ሕዝብ በሚያካትት

መልኩ መከናወን ይኖርበታል ። ስለዚህም በሕዝቡና በግሉ ሴክተር በተሰማራው ኃይል ላይ አዳዲስ አስተሳሰቦች አሠራሮችና የላቁ አፈፃፀሞችን የማስጨበጥ እንዲሁም አተገባበሩን ተከታትሎ በመደገፍ ላይ የተኮረ የማስፈጸም አቅም ግንባታ ሥራ መሥራት ይግርብናል ። በዚህ አገባብ በመንቀሳቀስ ሁሉንም የልማት ኃይሎች የማስፈፀም አቅም መገንባትን የትኩረት ማዕከል እናደርጋለን ።

3.1 በአመራሩ ላይ የምንሠራቸው የማስፈፀም አቅም ግንባታ ሥራዎች

ለምናከናውናቸው ተግባራት መንጠባጠብና በተገቢው ሁኔታ አለመፈፀም ዋናው ምክንያት በአመራሩ ላይ የሚትዩት የአመለካከት ፣ የክህሎትና የግብአት ችግሮች እንደሆኑ ቀደም ብለን ተመልክተናል ። አነዚህን ችግሮች በዋናነት መቀርፍ ካልተቻለና አመራሩ ህዝቡንና ሲቪል ሰርቪሱን በንቅናቄ ደረጃ ከሚመራበት ብቃት ላይ እንዲደርስ ካለተደረገ ውጤታማ መሆን እንደማይቻል ልብ ልንል ይገባል ። አመራሩ ዋናው ተግባሩ የሲቪል ሰርቪሱን የፈፃሚነት ሚና በሚባ እንዲጫወት ማድረግ ከመሆኑ ጋር ተያይዞ ሊኖረው የሚገባው አቅም በውሰጡ እንዲፈጠር ማድረግ ይገባናል ። በዚህ ረገድ አመራሩና በሦስቱ ምሰሶዎች ዙሪያ የማብቃት ሥራ በመስራት ማጠናከር እንዲቻል የሚከተሉትን ተግባራት ማከናወን ይጠበቅብናል ።

ሀ. አመለካከትን በሚመለከት

በአመራሩ ውስጥ ያለው የአመለካከት ችግር ከላይ በዝርዝር ተቀምጧል ። በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ሥራችን ላይ ቀጥተኛ እምነት በመጣል ለውጡ ለምንገነባው ፖለቲካል ኢኮኖሚ ያለውን ወሳኝ ሚና ከግንዛቤ ውስጥ በማስገባት ተግባራትን እንዲፈጽም ማሰቻል አለብን ። በዚህ ረገድ አመራሩ ዋናው ተግባሩ የለውጡን ሥራ መምራት መሆኑን፣ የሲቪል ሰርቪሱ ዋናው ግቦችን መመራት አሁን በምናካሄደው የውይይት ኘሮግራም ውስጥ የሚሰጡ የክህሎት ሥልጠናዎች ይኖሩናል ። በልማት ዲሞክራሲና አብዮታዊ ዴሞክራሲ የመሠታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ እና የልንገነባው ፖለቲካል ኢኮኖሚ **ያለፋይዳ** እንዲሁም የሴክተር ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ላይ ዝርዝር ሥልጠና ይሰጣል ። በዚህ ሥልጠና የሚፈጠረው መነሳሳት መሠረት ያደረገ ንቅናቄ በሲቪል ሰርቪሱ በመፍጠር የዓመቱን እቅዶቻችንን መፍፀም ይኖርብናል ። ለዚህም ጠቃሚታ እንዲውል የ2002 በጀት ህመት እቅዳችን ላይ በዝርዝር በመወያየት ሥራችንን እንጀምራለን ።

በህዝቡ ላይ የሚሠሩ ሥራዎች

በአጠቃላይ በበጀት ዘመኑ በዋናነት የምናተኩረው በማስፈፀም አቅም ግንባታ ላይ ይሆናል ። ይህም በመሠረታዊነት የሚያተኩረው በአመራሩና በሊቭል ሰርቪሱ ውስጥ የሚታየውን የአመለካከት፣ የክህሎትና በግብአት ችግሮች በማስወገድና በህዝቡ ውስጥ ያለውን የግንዛቤ ክፍተት በመሙላት ላይ መሆን ይኖርበታል ። በዚህም የትዩብንን ዋና ዋና የአፈፃፀም ችግሮች በማስወገድ የቀጣዩ ግመት ተግባሮቻችን በከፍተኛ ደረጃ እንዲፈፀሙ ያደረጋል ብለን እናምናለን ።

- የመንግሥት ተቁማትን የማስፈጸም አቅም በመገንባት ፈጣንና ቀጣይነት ያለው ልማት በማረጋገጥ በመልካም አስተዳደር እመርታ ማምጣት ነው።

- የመስረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ትግበራን በአዳዲስ አሰራር ፤ አደረጃጀትና በበቃ የሰው ሃብት ልማትና አመራር በመታገዝ፤ በዘመናዊ ኢንፎርሜሽን ተክኖሎጂ በማሳለጥና በማቀላጠፍ ተቁማዊ ለውጥ /Organizational transformation/ እውን ማድረግና በመልካም አስተዳደር እመርታ ማምጣት

[illegible]

3. በአገር ውስጥና በውጭ አገር ትምህርት የተከናወነ የማስተባበር ሥራ
4. ተሰባስቦ በማጠናቀር የተላለፈ የሰው ሀብት መረጃ
5. ክትትል ማድረግ፣ ግብረ መልስ መሰብሰብና የቀረበ የማሻሻያ ሀሳብ
6. የአገልግሎት አሰጣጥ ፖሊሲን በተጠናከረ መልኩ በሁሉም የመንግሥት ተቋማት በማሳለፍ አገልግሎት አሰጣጥን ቀልጣፋና ውጤትማ እንዲሆን የተዘረጋ ሥርዓት፤
7. በየደረጃ ባሉ በሁሉም የመንግስት ተቋማት ያልተማከለ አስተዳደር ስርዓት በተሟላ ሁኔታ ለመተግበር የተጠናቀቁ አዳዲስ የጥናት ውጤቶች
8. በወረዳ የመንግስት ተቋማት የልማትና የመልካም አስተዳደር ዕቅዶቻቸውን ለማስፈጸም በዕውቀት፣ በክህሎትና በአመለካከት አቅሙ የጎለበት የሰው ሀይል፤
9. በማሰባሰብ፣ አጠናቅሮ የተላለፈ የሰው ሀብት መረጃ
10. ክትትል በማድረግ፣ ግብረ መልስ በማሰባሰብ የቀረበ የማሻሻያ ሀሳብ
11. ????? ?
12. በሰው ሀብት ሥራ አመራር ላይ ለ11 የወረዳ አቅም ግንባታ ሴክተሮች የተሰጠ የድጋፍ የምክርና የማብራሪያ አገልግሎት
13. ወቅቱን □ብቆ የተላለፈ የዕቅድ ክንውን ሪፖርት
14. የተዘጋጀ የ2003 በጀት ዓመት ዕቅድ
15. አራት ዙር የተሠጠ ድጋፍ፤ ክትትል፤ ግምገማ

8. በቁልፍ የትኩረት መስክ የሚጠበቁ ዝርዝር ዉጤቶች

1. ? /BPR/
 - የሁለተኛ ዙር BPR ለሚተገብሩ ሴክተር መ/ቤት ሠራተኞችና የሥራ ኃላፊዎች ለሙሉ ትግበራ የተሰጠ ስልጠና፤
 - በሁሉም የመንግስት ተቋም የመሰረታዊ ስራ ሂደት ለውጥ ለመተግበር የተደረገ ክትትልና ድጋፍ፤
2. ? /BSC/ ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ?
 - በውጤት ተኮር የዕቅድ አፈጻጸም ሥርዓት ላይ የሰለጠኑ አመራሮችና ባለሙያዎች ፤

- 30

??? ? ?? ?WAN, LAN.../

- ለሴክተር መ/ቤቶች፣ ለወረዳዎችና ለከተማ አስተዳደር 4 ጊዜ የተደረገ ቴክኒካዊ ድገፍና ክትትል
- ፐለዝማና ኮምፕዩተሮች ያለባቸው ት/ቤቶች 2 ዙር የተደረገ ድጋፍና ክትትል
- የተቋቋሙ የማህረሰብ ማረጃ መዕከሎችን 4 ዙር የማጠናከር የመደገፍና የክትትል ሥራ
- በመንግስት የተቋቋሙ የማህረሰብ መረጃ ማዕከሎች በወጣ መመሪያ መሠረት ተግባራዊ ማድረግ
- ለግል ባለሀብቶችና መንግስታዊ ላልሆኑ ድርጅቶች ኢኮቴን ለመስፋፋት የተደረገ ቅስቀሳ

13. ኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማት ማስፋፋትና በዘርፉ የሰለጠነ የሰው ሀይል ለማፍራት የተሰጠ ስልጠና

- ለ90 የተበለሹ የቢሮ መሽኖች የተደረገ መለስተኛ ጥገና
- በጥያቄ መሠረት የተሰጠ የምክር አገልግሎት
- በ80% ቁሳቁስ የተሟላ ማህበረሰብ መረጃ ማዕከል
- ለ1780 ሰዓት ወይም ለ180 ሰዓ. የተሰጠ የኢንተርኔት አገልግሎት
- በጥያቄ መሠረት የተሰራ ስፔስፊኬሽንና ዲዛይን
- ለ280 የበላይ አመራሮችና ባለሙያዎች የተሰጠ መሠረታዊ የኮምፒውተር ዕውቀት ስልጠና
- ለ26 የዞን ጸሐፊዎች በፋይል ማኔጅመንት በዲስኬት አጣቃቀም እና በሌኪውራቲ የተሰጠ ስልጠና
- እንደአስፈላጊነት በጥያቄ መሠረት የተሰጠ ስልጠና

14. በሥልጠናና ትምህርት የማስፈጸም አቅመ. የጎለበተ የዞን፣ የወረዳና የቀበሌ አመራርና ባለሙያዎች

- በውጤት ተኮር የዕቅድ አፈጻጸም ሥርዓት ላይ የሰለጠኑ አመራሮችና ባለሙያዎች
- ለሁሉም ቀበሌ ሥ/አሰኪያጆች በኢንሰፔክሽን አሰራርና አደረጃጀት የተሰጠ ሥልጠና
- ለሁሉም ቀበሌ ሥ/አሰኪያጆችና አመራሮች በመልካም አስተዳደር ፓኬጅ አተገባበር መመሪያ ላይ የተሰጠ ሥልጠና
- በትራንስፎርሜሽናል ሊደርሺፕ የአሰልጣኞች ሥልጠና ያገኙ የሥራ ሂደቱ አሰልጣኞች

- በTeam Building, Project Planning & Management የአሰልጣኞች ሥልጠና ያገኙ የሥራ ሂደቱ አሰልጣኞች
- በመንግስት ፖሊሲና በመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ስልጠና ያገኙ የመንግስት ተቋማት ሰራተኞች
- በሰው ሀብት ልማት ስትራቴጂ መመሪያ ላይ ሥልጠና ያገኙ የሥራ ሂደቱ አሰልጣኞች
- በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ ለሰው ሀብት ልማት፣ ሥራ አመራርና ለሰው ሀብት አስተባባሪ የተሰጠ ሥልጠና
- በመሰረታዊ የአመራር ክህሎት ላይ ለሰው ሀብት ልማት፣ ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ለሰው ሀብት ፕሮግራሞች አስተባባሪ የተሰጠ ሥልጠና

9. በአበይት የትኩረት መስኮች የሚጠበቁ ውጤቶች

2. ?? ?? ???? ???? ? ???? ? ? ? ?? ??? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ?

- የተዘጋጀ የቀጣይ ዓመት ዕቅድ
- ተጠናቅሮ የተላለፈ የፋይናንስ ዓመት ሪፖርት

2. ተቋማዊ የማስፈጸም አቅም ክፍተቶችን ለመመላለጥ የተደረጉ ጥናቶች

- የተካሄደ የሥልጠና ፍላጎት ጥናት
- የተካሄደ የሥልጠና ስኬት ግምገማ ጥናት

3. በአገር ውስጥና በውጭ አገር ትምህርት የተከናወነ የማስተላለር ሥራ

- በተሻሻለ የአገር ውስጥና የውጭ አገር ትምህርት ዕድል አፈጻጸም መመሪያ ላይ የተሰጠ ሥልጠና
- በአገር ውስጥ ትምህርት የተከናወነ የማስተባበር ሥራ
- ለውጭ አገር ትምህርት የተሰጠ ድጋፍ

4. የሰው ሀብት ልማት መረጃ ማሰባሰብ፣ ማጠናከርና ማስተላለፍ

- ምደባ ያለገኙና ተመልምለው ወደ ከፍተኛ ትምህርት ተቋም የገቡ ሠራተኞች

5. ክትትል ማድረግ፣ ግብረ መልስ መሰብሰብና የማሻሻያ ሀሳብ ማቅረብ

- የተሰጡ ስልጠናዎች በጥራት ስለመተግበራቸው የተደረገ ክትትልና ድጋፍ

6. የአገልግሎት አሰጣጥ ፖሊሲን በተጠናከረ መልኩ በሁሉም የመንግሥት ተቋማት በማሳለፍ አገልግሎት አሰጣጥን ቀልጣፋና ውጤትማ እንዲሆን የተዘረጋ ሥርዓት፣

- መሠረታዊ የአሠራር ሂደት ለውጥ ባጠኑት ሴክተሮች አገልግሎት አሰጣጡን ውጤታማነት ለማረጋገጥ የህዝብ አስተያየት ማወቂያ የተዘረጋ ስርዓት፣
- በመምሪያ የተዘጋው የወረዳ ኘላን፣ በጀትና ፋይናንስ ማኑዋል ሥራ ላይ እንዲውል የተሰጠ ድጋፍ፣

7. በየደረጃ ባሉ በሁሉም የመንግስት ተቋማት ያልተማከለ አስተዳደር ስርዓት በተሟላ ሁኔታ ለመተግበር አዳዲስ ጥናት ማድረግና የተጠናቀቁ የጥናት ውጤቶችን ተግባራዊ ማድረግ፣

- የወረዳ የህግ ማእቀፍ፣ ያልተማከለ አስተዳደር ፖሊሲና ዝቅተኛ አገልግሎት አሰጣጥ ስታንዳርድ በሥራ የተገበረ ወረዳ
- ተዘጋጅቶ ሥራ ላይ የዋለ የወረዳ ኘላን በጀትና ፋይናንስ ማኑዋ

8. በወረዳ የመንግስት ተቋማት የልማትና የመልካም አስተዳደር ዕቅዶቻቸውን ለማስፈጸም በዕውቀት፣ በክህሎትና በአመለካከት አቅሙ የጎለበት የሰው ሀይል፣

- በለውጥ ፕሮግራሞች፣ በለውጥ አመራርና በመልካም አስተዳደር መርሆዎች አጫጭር የክህሎት ማሳደጊያ ስልጠና የወሰዱ 1000 አመራሮች፣ ሠራተኞችና የህብረተሰብ ክፍሎች፣
- ለ10 የወረዳ ና ለ1 ከተማ አስተዳደር አቅም ግንባታ ሴክተሮች የተሰጠ የድጋፍ

9. የሰው ሀብት ዕቅድ ማዘጋጀት ማጸደቅ ፣

- የሥራ ሂደቶችን የሰው ሀብት ፍላጎት ዕቅድ ማሰባሰብና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን መለየት ፣
- ለሥራ መደቦቹ የሚያስፈልጉ መመዘኛዎችንና ጥቅማጥቅሞችን የያዘ ዕቅድ ማዘጋጀትና ማጸደቅ

10. የሰው ሀብት ማሟላት/ቅጥር ፣ ዝውውር ደረጃ ዕድገት

የማሟላት ሂደት እስካሁን ከሚወሰደው 12.5 ቀናት ባነሰ ጊዜ እንዲጠናቀቅ ማድረግ ፣ በተቀላጠፈ ሁኔታ 100% የሟላና ብቃት ያለው የሰው ሀብት እንዲኖር ማድረግ

11. የሰው ሀብት መምሪያ /ማትጋት / የዲስክሊን እርምጃ መውሰድ ፣

የተሟላው 100% የሰው ሀብት በሥነምግባር የታነጸና ለላቀ ውጤት የተነሳሳ እንዲሆን ማድረግ ቀልጣፋ ፍትሃዊ ሊያሰራ የሚችል የዲስክሊን አፈጻጸም ሂደት መፈጠር

12. ዕቅድ ማዘጋጀት

- የተዘጋጀ የ2003 በጀት ዓመት የሴክተር ዕቅድ
- ለ2002 በጀት ዓመት የተዘጋጀ የመምሪያ ውጤት ተኮሮ ዕቅድ
- የተዘጋጀ ከ2003 — 2007 ተግባራዊ የሚሆን ስትራቴጂክ ዕቅድ

13. ድጋፍ ክትትልና ግምገማ ማድረግ

- በዕቅድ ዝግጅት የተሰጠ መረጃና የተደረገ ማሻሻያ
- በዕቅድ አፈፃፀምና ሪፖርት አቀራረብ በየሩብ ዓመቱ የተወሰደ ገንቢ እርምጃ
- ወቅቱን ጠብቆ የቀረበ የ1/4፣ የ1/2 የዓመትና ዓመታዊ የዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት

10. አዎንታዊና አሉታዊ ታሳቢዎች

10.1 አዎንታዊ ታሳቢዎች

- የአገልግሎት አሰጣጥ መሻሻልና የአመለካከት ለውጥ መኖር
- የሠራተኞች ግንዛቤ መዳበርና በግቦች ላይ የጋራ መግባባት መፈጠር
- የመሰረታዊ ስራ ሂደት ለውጥ ወደ ተሟላ ትግበራ መገባቱ
- የተጠያቂነትና የግልጽኝነት አሰራር እየሰፈነ መምጣቱ

10.2 አሉታዊ ታሳቢዎች

- የሴክተሩ የበመደበኛ በጀት ማነስ
- ተሽከርካሪ ተሟልቶ አለመገኘት
- በአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች ላይ በደረጃው የሚገኙ አመራሮች ግንዛቤ ውሳኔነትና ቁርጠኝነት አለመኖር
- የአመራር አካላትና ባለሙያዎች በ□□□□ መቀያየርና መልቀቅ
- የተጠናከረ የሕዝብ ግብኝነትና የመረጃ ሥርዓት ያለመዳበር

11. የክትትል ግምገማ ና ግብረ መልስ ሥርዓት

የቀሪ ወራት ዕቅድ በተሟላ ሁኔታ ወደ ተግባር ለማሸጋገር በየደረጃው የሚገኙ አመራሮች ቁርጠኝነት የሲቭል ሰርቫንቱ ተነሳሽነት ለግቦች መሳካት ወሳኝ ሚና እንደላቸው የማይካድ ዕውነት ነው። በመሆኑም የአዋንታዊ ታሳቢዎች እንደተጠበቁ ሆነው የሴክተሩ ዕቅድ በተሟላ ሁኔታ ለመፈፀምና የተቀመጡ ግቦችን ለማሳካት በተጨማሪ ተልዕኮውንና ራዕይዩን ዕውን ለማድረግ በሚያስችል ሁኔታ ድጋፋዊ ክትትልና ግምገማ ማድረግ የግድ ይላል። በዚህ መሠረት ቀጥሎ በተቀመጠው አቅጣጫ የክትትል ግምገማ እና የግብረ መልስ ሥርዓት ተነድፏል ።

11.1 የክትትል ሥርዓት

የክትትል ተግባር በቀጣይነት የዕቅዱ አፈፃፀም መጠን የጊዜ ፍጥነት የጥራት ደረጃና ወጪ በአጠቃላይ ዕቅድ ሊተገበርበት በታሰበባቸው መስፈርቶችና የውጤት አመልካቾች (output and outcome indicators) መሠረት መፈፀሙን ለማረጋገጥ ከተገቢው ምንጭ መረጃ የሚሰበሰቡበትና የሚተነተኝበት ሂደት ነው። በተጨማሪም በክትትሉ ሂደት ተለይተው የወጡ ድክመቶችና ጠንካራ ጎኖች በቀጣዩ የዕቅድ ክንውን ወቅት ግብዓት ቢሆን ጥቅም ላይ እንዲውሉ የሚያስችልና ግምገማ በሚካሄድበት ወቅት በመረጃነት የማያገለግል ነው ።

ከዚህ አኳያ የምንከተላቸው የክትትል ስልቶች ወቅታዊ ሪፖርቶችን በመጠቀም ክትትል ማድረግ የተመረጡ የትኩረት መስኮችን በየጊዜው በመለየት ቴክኒካዊ ድጋፍ መስጠት አጠቃላይ ዞናዊ የአቅም ግንባታ ሴክተር የምክክር ጉባኤ በዓመት ሁለት ጊዜ ማካሄድ የዕቅድ አፈፃፀም ክትትል ሲደረግ የውጤት አመልካቾችን መሠረት ያደረገ እንዲሆን ማድረግና የመሳሰሉ ናቸው ።

በአጠቃላይ ከሚቀርቡ ሪፖርቶችና ከሚሰበሰቡ የተገልጋይና የሠራተኞች አስተያየቶች መነሻ ሰፊና ተገቢ መድረኮችን በመጠቀም መወያየትና በሥራ ሂደት የሚያጋጥሙ ቁልፍ ችግሮችንና የችግሮችን መንስኤ በመለየት የመፍትሄ ሀሳቦችን ማውጣትና ለቀጣዩ የዕቅድ አፈፃፀም ያላቸው ጠቀሜታ መወሰንና መመዘገብ ያስፈለጋል ።

ግምገማ ሥርዓት ውጤትንና ስኬትን መለካት በሚያስችል የጊዜ ስፋት መከናወን ስለሚገባው ቢያንስ በየሶስት ወር አንድ ጊዜ መከናወን አለበት ግምገማ በዕቅድ ውስጥ በተቀመጠው ጊዜ ገደብ በክትትል የተገኙ ውጤቶችን መነሻ በማድረግ የሚከናወን ተግባር ነው ። ይህም ዕቅድ በጊዜ ስለመፈፀሙ ፣ በምን ዓይነትና ጥራት ስለመተግበሩ በምን ያህል ወጤትና ከታቀደው ምን ያህል እንደተተገበረ ካጋጠሙት መሰናክሎችና መልካም አጋጣሚዎች ጋር በማነፃፀር የሚገመገምበት ነው።

በአጠቃላይ የክትትልና የግምገማ ሥርዓት በተከታታይ የሚሠራ ሆኖ የሚመለታቸው አካላት በተሟላ ሁኔታ ያሳተፈና የመረጃ አሰባሰብ በተለያዩ አካላት ተወሰዶ የነፃፀረና በተገቢው ሁኔታ የተጣራ መሆን ይገባዋል ።

11.2. የግምገማ ሥርዓት

የግምገማዉ ሥርዓት ዉጤትንና ስኬትን መለካት የሚያስችል የጊዜ ስፋት መከናወን ስለሚገባዉ ቢያንስ በየሶስት ወር አንድ ጊዜ መከናወን አለበት። ግምገማ በዕቅድ ዉስጥ በተቀመጠዉ ጊዜ ገደብ በክትትል የተገኙ ዉጤቶችን መሠረት በማድረግ የሚከናወን ተግባር ነዉ። ይህም ዕቅዱን በጊዜ ገደብ ለመስራት ከታቀደዉ ምን ያህሉን በምን ያህል ወጪና በምን ዓይነት ጥራት እንደተተገበረ ካጋጠሙት መሰናክሎችና መልካም ገጠመኞች አንፃር የሚገመገምበት ነዉ።

በተጨማሪም ክትትሉም ሆነ ግምገማዉ ሲካሄድ ከተዘረዘሩት የውጤት ስኬትና ፋይዳ ፣ ለውጥ አመልካቾች /output and outcome indicators/ ለግቦች መፈፀም ከሚያደርጉት አስትዋፅኦ አንፃር መሆን ይኖርበታል ፡

11.3 ሪፖርትና ግብረ መልስ

በዕቅድ አፈፃፀም በሚካሄድ የክትትልና ግምገማ ሥራዎች መነሻነት ወቅታዊና ትክክለኛ ሪፖርት ይቀርባል ። ለዚህም ስኬት ወረዳዎች ከጽ/ቤቶችና ከያት ያሰባስቡትን /ዞን ከሴክተሮች ፣ ከወረዳዎችና ከከተማ አስተዳዳሪ ያሰባስበውን በሦስት ወር ፣ በስድስት ወር ፣ በዘጠኝ ወርና በዓመቱ መጨረሻ ላይ በመደበኛነት ለሚመለከታቸው አካላት ሪፖርት በማጠናቀር ያስተላልፋል እንዲሁም ከሰበሰበው ሪፖርት መነሻነት ግብረ መልስ ይሰጣል ፡

12. የዓመታዊ ግቦች ወጤት፣ ስኬትና ፋይዳ አመልካቾች

ተ.ቁ	የትኩረት መስኮችና የተቋሙ ግቦች	የውጤት አመልካቾች / Output indicators /	የግብ ስኬት አመልካቾች / Outcome indicators /	የፋይዳ አመልካቾች / Impact /
I.	ቁልፍ የትኩረት መስክ የመሰረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ትግበራን በአዳዲስ አሰራር፣ አደረጃጀትና በሰለጠነ የሰው ሃብት በመታገዝ ተቋማዊ ለውጥ /Organizational Transformation/ እውን ማድረግና በመልካም አስተዳደር እመርታ ማምጣት ፤			
1	በሁሉም የመንግስት ተቋማት የተጠናከረ ድጋፍና ክትትል በማድረግ የተተገበረ መሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ /BPR/	የBSC ሚዛናዊ ሥርዓት የተገበሩ መ/ቤቶች ብዛት	- ሥር ነቀል የአሠራር ለውጥ - ቀልጣፋ የአገልግሎት አሰጣጥ - የተገለጋዮች እርካታ	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት ፤
2	በሁሉም መንግስት ተቋማት የተዘረጋ ሚዛናዊ የውጤት ተኮር ዕቅድ /BSC/ አዘገጃጀትና አሰራር	- ወደ ሙሉ ትግበራ የተሸጋገሩ ሴክተር መ/ቤቶች ብዛት - የBSC/ሥርዓትን የተገበሩ ሴ/መ/ቤቶች ብዛት	ሥር ነቀል የአሠራር ለውጥ ቀልጣፋ የአገልግሎት አሰጣጥ የተገለጋዮች እርካታ	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት
3	???? ???? ???? ????? ? ? ? ? ? ???? ? ? ? ? ? ???? ? ? ? ? ? ???????	?? ???? ? ? ? ? ? ?? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ?	የአሰራር ግልጽነት የተጠየቅነት ሥርዓት	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት
4	በዞኑ ሁሉም ወረዳና ቀበሌ እንድሁም የከተማ አስተዳደር የመልካም አስተዳደር ፓኬጅ ተግባራዊ ለማድረግ የተዘረጋ የእንስቴክሽን አደረጃጀትና አሰራር ስርዓት	ኢንስቴክሽን ቡድን የተቋቋመባቸው ወረዳና ቀበሌዎች ብዛት ለኢንስቴክሽን አሠራር ማስፈጸሚያ የተዘጋጀ ሠነድ በኢንስቴክሽን ላይ ሥልጠና የወሰዱ አካላት ብዛት የኢንስቴክሽን አገልግሎት የተሰጣቸው ወረዳና ቀበሌ ብዛት የአሠራሩን ለማጠናከር የተሠጠ ድጋፍና ክትትል	የእንስቴክሽን ሥራውን ተግባራዊ ያደረጉ የእንስቴክሽን ቡድኖች ብዛት በስልጠናው የረኩ የኢንስቴክሽን ቡድን አባላት ብዛት በወዳና ቀበሌ መካከል የተፈጠረ የጠበቀ ግንኙነት (communication & cooperation improved) ተቋማዊ አሰራራቸውን ያስተካከሉ ወረዳዎችና ቀበሌዎች ብዛት	በግልፅነትና ተጠያቂነት አሠራር ላይ ለውጥ ያመጡ ወረዳዎችና ቀበሌዎች ብዛት
5	ምርጥ ስኬቶቻችን በማስፋፋት በግንባር ቀደም አርሶ አደር እንዲመራ የተደረገ ሁሉም የዞኑ የቀበሌ መዋቅር፤	ሞዴል ለመምረጥ የሚያስችል የተፈጠረ የተቀናጀ አሠራር በወልና ግል ሥራ ላይ በተገቢው የህ/ሰብ ተሳትፎን ለማረጋገጥ የተፈጠረ አሠራር ለምርጥ ተሞክሮ የተዘጋጀ ሰነድ	በማህበረሰብ ውስጥ የተፈጠረ የልማት ተነሣሽነት በሞዴል አመራረጥ ላይ የህብረተሰቡ ዕርካታ የህ/ሰብ ተሳትፎ መጠን	የዲሞክራሲያዊ አሠራር መጎልበት በገጠር ወረዳና ቀበሌ የልማታዊ ፓለቲካዊ ኢኮኖሚ አስተሳሰብ

ተ.ቁ	የትኩረት መስኮችና የተቋሙ ግቦች	የውጤት አመልካቾች / Output indicators /	የግብ ስኬት አመልካቾች / Outcome indicators /	የፋይዳ አመልካቾች / Impact /
				መዳበር
6	ሁሉም የቀበሌ ሥራ አስኪያጅ በየቀበሌው በተጠናከረ ተቋማዊ መዋቅር እንዲሰራ የተዘረጋ የአደረጃጀት ስርዓት፤	ስልጠና የተሰጣቸው ሥራ አስኪያጅ ብዛት ተቋማዊ አሰራር የዘረጉ ቀበሌያት ብዛት	በቀበሌው ልማት ውስጥ የተፈጠረ ተነሣሽነት በቀበሌው የህብረተሰቡ ዕርካታና ያደገ ተግትፎ	በግልፅነትና ተጠያቂነት አሠራር ላይ ለውጥ ያመጡ ወረዳዎችና ቀበሌዎች ብዛት
7	በሁሉም ቀበሌያት የተዘረጋና ሥራ ላይ የዋለ የኮሚቴ ፖሊሲንግ	የኮሙኒቲ ፖሊሲንግ አደጃጀት የተቋቋመላቸው ቀበሌዎች ብዛት በኮሙኒቲ ፖሊሲንግ ላይ ሥልጠና የወሰዱ አካላት ብዛት	በሥልጠናው የረኩ ሠልጣኞች ብዛት ኮሚቴ ፖሊሲንግ ሥራ ላይ የዋለባቸው ቀበሌዎች ብዛት	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት
8	በሁሉም የፍትህ ተቋማት የፍትህ ስርዓት ማሻሻያ፣ፕሮግራም አተገባበር ተደራሽ፤ ወጤታማና ቀልጣፋ ለማድረግ የተፈጠረ ሥርዓት	ተደራሽ፣ ወጤታማና ቀልጣፋ አገልግሎት መስጠት የቻሉ ተቋማት	የተገልጋዮች እርካታ	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት
9	በአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች የአፈጻጸም ስኬቶችና ጉድለቶች ላይ የተደረገ የክፍተት ዳሰሳ ጥናት	የተዘጋጀ የጥናት ውጤት	በጥናት ውጤት መሰረት የተደረገ ማሻሻያ	ቀልጣፋ አገልግሎት መስጠት
10	በምህንድስና አቅም ግንባታ ፕሮግራም የመንግስትና የግሉን ሴክተር ለማጠናከር አራት ጊዜ የተደረገ ድጋፍና ክትትል	<ul style="list-style-type: none"> ለለውጥ ሥራዎች የተሰጠ ድጋፍ ደረጃቸው የጠበቁ የምርትና የአገልግሎት ተቋማት ብዛት ድጋፍ የተደረገላቸውንና የበቁ ተቋማት ብዛት 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ወጣቱን ወደ ሙያ ሥራ ማስማራት ❖ የሥራ ዕድል መፈጠር ❖ በገበያ ተወዳደሪ ሆኖ መሸነፍ መቻል ❖ የተሻለ ገቢ መግኘት ❖ ወጪ ቆጣቢ የሆነ የከተማ መሠረተ-ልማት 	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት

ተ.ቁ	የትኩረት መስኮችና የተቋሙ ግቦች	የውጤት አመልካቾች / Output indicators /	የግብ ስኬት አመልካቾች / Outcome indicators /	የፋይዳ አመልካቾች / Impact /
11	የግል ሴክተሩ ተጨባጭ የኢኮኖሚ ለውጥ በሚያመጡ የእሴት ሠንሰላት (Value Chain) አሠራሮችን እንዲዘረጉ ማስቻል፤	የእሴት ሠንሰላት ሥራ የተጀመረባቸው የኢኮኖሚ ዘርፎች	በገበያ ተወዳዳሪ መሆን መቻል የተፈጠነ ኢንዱስትሪ ዕድገት	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት
12	???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? / ???? ???? ???? ???? ???? WAN, LAN.../	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተዘረጋ ኔትወርክ ብዛት ➢ የተቋቋሙ የወረዳና የመሀበረሰብ መረጃ ማእከሎች ብዛት ➢ በኔትወርክና አፕሊኬሽን አስተዳደር ላይ የተሰጠ ስልጠና ➢ በዘመናዊ ቴክኖሎጂ መረጃ መጠቀም የጀመሩ ተቋማት ብዛት 	<ul style="list-style-type: none"> - የተፋጠነ የመረጃ ልውውጥ - ፈጣንና ቀልጣፋ አገልግሎት መስጠት - ግልፅ አሰራር መፍጠር - የትምህርትን ጥራት መጨመር 	<p>የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት</p> <p>-የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት</p> <p>የመፈጸምና የማስፈጸም</p>
13	<ul style="list-style-type: none"> • የኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማት ማስፋፋትና በዘርፉ የሰለጠነ የሰው ሀይል ለማፍራት የተሰጠ ስልጠና 	በዘመናዊ ቴክኖሎጂ መጠቀም ፈጠን አገልግሎት መስጠት መ/ቤቶች	ቀልጣፋ የአገልግሎት አሰጣጥ የተገለጋዮች እርካታ	የተፋጠነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት
14	በሥልጠናና ትምህርት የማስፈጸም አቅሙ የጎለበተ የዞን፣ የወረዳና የቀበሌ አመራርና ባለሙያዎች	<p>ስልጠና የወሰዱ አመራሮችና ባለሙያዎች ብዛት?</p> <p>???? ???? ???? ???? ???? ?</p> <p>???? ???? ???? ???? ?</p> <p>???? ???? ???? ???? ?</p> <p>???? ???? ???? ?</p> <p>???</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ስልጥነው በስራ መተርጎምና ማሰልጠን የቻሉ ባለሙያዎች • የሥራ ሂደቱን ቅልጥፍና መጨመር • በተሰጣቸው ስልጠና የውስጥ አሰራራቸውን ያሻሻሉ ተቋማት 	በዞኑ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ልማት ላይ የመጣ ለውጥ

13. በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር

ተ. ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ	መጠን	□□ሚ. አካል	1ኛ ሩብ ዓመት			2ኛ ሩብ ዓመት			3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			ከመንግሥት	ድምር
						ሐምሌ	ከተሴ	መስከረም	ጥቅምት	ህጋር	ህሳስ	ዓር	የካቲት	መጋቢት	ሚ□□	ግንቦት	ሰኔ		
ግብ 1	በሁሉም የመንግስት ተቋማት የተጠናከረ ድጋፍና ክትትል በማድረግ የተተገበረ መሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ /BPR/																		
1.1	የሁለተኛ ዙር BPR ለሚተገብሩ ሴክተር መሥ/ቤት የሥራ ኃላፊዎችና ለወረዳ አቅም ግን/ ኃላፊዎች ለሙሉ ትግበራ የተሰጠ ስልጠና ፣	ማኑዋል ማዘጋጀት፤ ማባዛትና ማሰራጨት	በቁጥር	44	የሥራ ሂደት ፋጻሚዎች	X	X											610.	610.00
		ሥልጠና መስጠት	በቁጥር	44	አስተባባሪ	X	X											6885	6885
	በአቅም ግንባታ ንጥረት ሞች ለለውጥ ንጥረት ሞች የፕሮጀክት ጥናትና ትግበራ የሥራ ሂደት ፈጻሚዎች የተሰጠ ሥልጠና	ማኑዋል ማዘጋጀት፤ ማባዛትና ማሰራጨት	በቁጥር	140	የሥራ ሂደት ፋጻሚዎች	X	X	X										2520.	2520
		ሥልጠና መስጠት	በቁጥር	140	አስተባባሪ													26250	26250
1.2	በሁሉም የመንግስት ተቋም የመሰረታዊ ስራ ሂደት ለውጥ ለመተግበር የተደረገ ክትትልና ድጋፍ	በአሰራር ማኑዋሉ በተቀመጠው መሠረት በየወሩ በወረዳዎች ተገኝቶ የድጋፍና ክትትል አገልግሎት መስጠት	በዙር	12	የሥራ ሂደት ፋጻሚዎች	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	31136	31136
		በዞን መምሪያዎች የድጋፍና ክትትል አገልግሎት መስጠት	በዙር	24	የሥራ ሂደት ፋጻሚዎች	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-
		በክልል የምክክር መድረክ መሳተፍ	በሩብ ዓመት	4	አስተባባሪ			X		X			X			X	1400	1400	
		ወርሃዊ የውይይት መድረክ ማካሄድ	በቁጥር	12	የሥራሂደት አስተባባሪዎችና የወረዳ አቅም ግንባታ ኃላፊዎች	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11424	11424

በአቅም ግንባታ መምሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር

[illegible]

7-11 4	<p> ??? ? ? ? ???? ??? ???? ? ? ???? ???? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ??? ? ???? ; </p>
--------	--

43

በአቅም ግንባታ መምሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፡

[illegible]

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፤

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/		መለኪያ	መጠን	የሥራ ሂደት	1ኛ ሩብ ዓመት		2ኛ ሩብ ዓመት				3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			የሚያስፈልግ በጀት በ000 ብር		
						ሐምሌ	ከተሰ	መስከረም	ጥቅምት	ህብር	ህሳስ	ዓር	የካቲት	መጋቢት	ሚያ	ግንቦት	ሰኔ	ሥት		ድምር
		ዝርዝር ተግባር /Activities/																		
		በቀበሌ ምክር ቤት የብዙሃን ማህበራት ተሳትፎ እንዲጎለብት ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		ህዝቡ በግል ሥራ ላይ ያተኮረ እንዲሆን 20% ለጋራ እና 80% ለግል ሥራ ያለውን አሠራር ለመተግበር እንዲቻል ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
5.2.	በዞንና ወረዳ ደረጃ የተጠናቀረ የምርጥ ተሞክሮ ሰነድ ፤	ህዝቡ በግል ሥራ ላይ ያተኮረ እንዲሆን 20% ለጋራ እና 80% ለግል ሥራ ያለውን አሠራር ለመተግበር እንዲቻል ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		ለአስተባባሪና ለቴክኒክ ኮሚቴ አባላት የግንዛቤ ማዳበሪያ ስልጠና መስጠት፤	በቁጥር	114	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		23980		23980
		በየቀበሌው ሞዴል ግለሰብና መንደር በሞዴል መምረጫ መሥራሪያ መሠረት እንዲመረጥ ድጋፍ መስጠት	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-	-	-
		በየወረዳው የወረዳ ሞዴል ግለሰብ ፤ መንደርና ቀበሌ በሞዴል መምረጫ መስፈርት መሠረት እንዲመረጥ ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-	-	-
		በየወረዳው የምርጥ ተሞክሮ ቅመራ ሰነድ እንዲዘጋጅ ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-	-	-
			ቁ.ር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-	-	-
		በዞን ደረጃ የምርጥ ተሞክሮ ቅመራ ሰነድ ማዘጋጀት፤	በቁጥር	11	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		በየደረጃው በተቀመጠው የምርጥ ተሞክሮ ቅመራ ሰነድ መሰረት የማስፋት ሥራ እንደሰራ ድጋፍ መስጠት	በቁጥር	84	የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		ምርጥ ተሞክሮ ቅመራ ሰነድ ላይ የግንዛቤ ማዳበሪያ ውይይት ማድረግ	በቁጥር		የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		8050		8050	

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፤

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ □	መጠን	□□ሚ. አካል	1ኛ ሩብ ዓመት		2ኛ ሩብ ዓመት					3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			የሚያስፈልግ በጀት በ000 ብር			
						ሐምሌ	ከሐሌ	መስከረም	ጥቅምት	ህዳር	በሰከር	ኅዳር	ጥቅምት	መጋቢት	ሚያ	ግንቦት	ሰኔ	ከመንግሥት	ብድርና ሀገርዳታ	ድምር		
ግብ 6	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?
	የገጠር ልማት ተግባሮች በቀበሌ ደረጃ ተጣምሮና ተቀናጅቶ ወደ ተግባር የሚወርዱበት የዕቅድ አዘገጃጀትና ሪፖርት አቀራረብ አሠራር ፣	የቀበሌን አደረጃጀት በሁለት ደረጃ እንዲሆን ድጋፍ መስጠት /ቀበሌና መንደር/ በሚል ፣	በቁጥር	11	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-		
		አራቱ የልማት ኮሚቴዎች በተቀናጀ ሁኔታ የሚሰሩበትን አሰራር በተጠናከረ መንገድ ማስቀጠል ፣	በቁጥር	11	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-		
		በየቀበሌው ከመንግስታዊ መዋቅር ውጭ ሌሎች የልማት ቡድኖች /አደረጃጀት/በፈቃደኝነት እንዲደራጁ ድጋፍ መስጠት፣	በቁጥር	11	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-			
		በቀበሌ ደረጃ የመልካም አስተዳደር ፓኬጅ ላይ የግንዛቤ ማዳበሪያ ሰልጠና እንዲሰጥ ድጋፍ ማድረግ	በቁጥር	11	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-			
		በቀበሌ ደረጃ አገልግሎት የሚሰጡ የመንግስት ተቋማት አንድ አካባቢ ላይ እንዲሰባሰቡ ድጋፍ መስጠት	በቁጥር	11	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-			

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፤

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ	መጠን	□□ሚ አካል	1ኛ ሩብ ዓመት		2ኛ ሩብ ዓመት					3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			የሚያስፈልግ በጀት በ000 ብር		
						ሐምሌ	ከተሰ	መስከረም	ጥቅምት	ህደር	ጳጉሜ	ሰኔ	ሐምሌ	ጥቅምት	ሰኔ	ሐምሌ	ጥቅምት	ሰኔ	ከመግቢያ	ብድር	ሰርዓት
ግብ 7	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?																
	ህብረተሰብን ያሳተፈ የወንጀል መከላከል ሥርዓት በመዘርጋት የአካባቢ ሠላምና ደህንነት ለመጠበቅ የተዘረጋ አሰራር ፤	የኮሚቴ ፓሊሲን አደረጃጀት በሁሉም የገጠርና የከተማ ቀበሌያት እንዲደራጅ ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	374	የሥራ ሂደቱ ከፖሊስ መ/ ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		በኮሚቴ ፓሊሲን አደረጃጀት የተለያዩ የህብረተሰብ ክፍሎች እንዲደራጅ ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	374	የሥራ ሂደቱ ከፖሊስ መ/ ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		ህብረተሰቡን በወንጀል መከላከል ሥራ ላይ በማሳተፍ ስለወንጀል መከላከልና አስከፊነት እንዲሁም የህግ የበላይነት የግንዛቤ ማዳበሪያ ውይይት በየአካባቢው እንዲደረግ ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	374	የሥራ ሂደቱ ከፖሊስ መ/ ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
ግብ 8	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?	?? ? ? ? ? ? ? ? ?																
8.1.	ብተካሄደ የአሠራር ሥርዓት ማሻሻያ ጥናት ውጤት መሠረት ቀልጣፋ አገልግሎት መስጠት የቻሉ የፍትህ ተቋማት ፤	በየደረጃው የሚገኙ ፍ/ቤቶች የተፋጠነፍትህ እንዲሰጡ ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	12	የለ/ገ/የ ሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		ፍርድ ቤቶች በዳኝነት ሥራ በሚወስኑ ጉዳዮች የፍርድ ጥራትን ለመለካት የሚያስችል ስታንዳርድ አዘጋጅተው እንዲሰሩ ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	12	የለ/ገ/የ ሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፤

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate output/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ □	መጠን	□□ሚ. አካል	1ኛ ሩብ ዓመት			2ኛ ሩብ ዓመት			3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			የሚያስፈልግ በጀት በ000 ብር		
						ሐምሌ	ከሐሴ	መስከረም	ጥቅምት	ህጋር	ሰላሳ	ግር	የካቲት	መጋቢት	ሚያ	ግንቦት	ሰኔ	ከመንግሥት	ብድርና ዕርዳታ	ድምር
		የኢኮኖሚ አቅማቸው ዝቅተኛ የሆኑ የህ/ሰብ ክፍሎች በወንጀል ተከሰው ለህግ ሲቀርቡ በመንግስት ወጪ ጠበቃ እንዲቆሙላቸው እንዲደረግ ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		በወንጀል የተጠረጠሩ ግለሰቦች ምርመራ መርማሪ ከሳሽ ንዑስ የሥራ ሂደት አፍሰሮች በጋራ እንዲካሄድ እንዲደረግ ድጋፍ መስጠት	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		የወንጀል ምርመራ መዝገብ ከተጠናቀቀ በኋላ ክስ በመርማሪ ከሳሽ ንዑስ የሥራ ሂደት አፍሰሮች በጋራ የሚቀርብበትና ውሣኔ የሚሰጥበት ሥርዓት እንዲኖር ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		የማስረጃ አቀራረብና ቀጠሮ መራዘም ለማስቀረት እንዲቻል በተዘረገው ሥርዓት ተጠናክሮ እንዲሰራ ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		በክስ አቀራረብ ግድፈት ፤ የፍርድ ሂደት መጓተት እንዳይኖርና ህብረተሰቡ እንዳይጉላላ ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		በውጫ አሰጣጥ ብቃት ማነስ ህብረ ተሰቡ እንዳይጉላላ ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-
		የንጹህንን መብት በሚያስገፍፉ የሀሰት መስካሪ ግለሰቦች ላይ በህግ ተጠያቂ የሚያደርግ አሠራር እንዲኖር ድጋፍ መስጠት ፤	በቁጥር	12	የለ/የ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፤

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate output/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ	መጠን	የጥያቄ አካል	1ኛ ሩብ ዓመት			2ኛ ሩብ ዓመት			3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			የሚያስፈልግ በጀት በ000 ብር		
						ሐምሌ	ነሐሴ	መስከረም	ጥቅምት	ህብር	ፖሰን	ኅዳር	የካቲት	መጋቢት	ሚያዝያ	ግንቦት	ሰኔ	ከመግቢያ	ጠቅላይ	ድምር
		በሁሉም ደረጃ የሚገኙ የምክር ቤት አባላትና ቋሚ ኮሚቴ የማስፈጸም አቅም ለማግኘት ሥልጠና መስጠት	በቁጥር	12	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	
		በየደረጃው ያሉ አስፈጻሚ አካላት ሊፈጽሙላቸው ያቀዱላቸውን ግቦች ማሳካት አስማሳካታቸውን በቋሚ ኮሚቴ አማካይነት እንዲገመግሙና አስፈጻሚውን ተጠያቂ የሚያደርግ ሥርዓት እንዲኖር ድጋፍ መስጠት፤	በቁጥር	12	የለ/ገ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	
ግብ 9	በአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች የአፈጻጸም ስኬቶችና ጉድለቶች ላይ የተደረገ የክፍተት ዳሰሳ ጥናት																			
	የተደረገ የክፍተት ዳሰሳ ጥናት	ቼክ-ሊስት ማዘጋጀትና መረጃ መሰብሰብ	በጥራዝ	1	የለ/ገ/የሥራ ሂደት									X	X	X				
		መረጃ ማጠናቀርና ማስራጨት	በጥራዝ	1										X	X	X		2100	-	
ግብ 10	በምህንድስና አቅም ግንባታ ፕሮግራም የመንግስትና የግል ሴክተር ለማጠናከር የተደረገ ድጋፍና ክትትል																			
		የት/ክ/መ/ት መምህራን የሙያ ብቃት ምዘና እንዲወስዱ የተደረገ ድጋፍና ክትትል	በዙር	4	የለ/ገ/የሥራ ሂደት				X			x		X		x				
		ተቋማት በቅንጅት የዕቤት ሠንሰለት እንድመረጡና እንዲተገባሩ የተደረገ ድጋፍና ክትትል	በዙር	4	የለ/ገ/የሥራ ሂደት				X			X		X		X				
		በሁሉም የሙያ መስኮች የልቃት ምዘና እንድሰጥየተደረገ ድጋፍና ክትትል	በዙር	4	የለ/ገ/የሥራ ሂደት				X			X		X		X				
		በቴ/መ/ት/ሥ/ ለለውጥ ሥራዎች የተሰጠ ድጋፍ	በዙር	4	የለ/ገ/የሥራ ሂደት				x			X		x		X				

በአቅም ግንባታ መምሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፣

11	ግብርናና ገጠር ልማት እና ሥራና ከተማ ልማት ተቋማት እመርታዊ ለውጥ እንዲያመጡ ከማድረግ አንጻር የተደረገ የአቅም ግንባታ ድጋፍ																			
	በጥቃቅን አነስተኛ ተቋማት ለተደራጁና በሥራ ላይ ላሉ ሰዎች የተሰጠ ድጋፍና ክትትል	በቁጥር	12	የለ/ፕ/የሥራ ሂደት	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	
	በ አግሮፕሮስሲንግ-፤ በቆዳ እና በቀርከሀ አመራረት ዙሪያ የግንዛቤ ማስጨበጫ ሥልጠና እንዲሰጥ የተደረገ የተደረገ ድጋፍና ክትትል፤	በዙር	4	የለ/ፕ/የሥራ ሂደት							x			x			x			
	ተቋማት በቅንጅት የእሴት ሠንሰለት እንዲተገብሩ የተደረገ የተደረገ ድጋፍና ክትትል፤	በዙር	4	የለ/ፕ/የሥራ ሂደት							x			x			x			
	በዞኑ አዳዲስ የእሴት ሠንሰለት ሥራዎች እንዲመረጡ የተደረገ የተደረገ ድጋፍና ክትትል፤	በዙር	4	የለ/ፕ/የሥራ ሂደት							x			x			x			
	የጥርብ ድንጋይ ንጣፍ ሥራ በራሳቸው ሥር እንዲጀምሩ የተደረገ የተደረገ ድጋፍና ክትትል፤	በዙር																		
12	??? ?? ???? ? ?? ???? ? ? ???? ? ? ???? ? ? ???? ? /? ????? ? ??? ? ???? ? ? ? ? ???? ? ? ?WAN, LAN.../																			
	ለሴክተር መ/ቤቶች፤ ለወረዳዎችና ለከተማ አስተዳደር 3 ጊዜ የተደረገ ቴክኒካዊ ድገፍና ክትትል	በዙር	3	ኢኮኖሚ/ሥራ				X				X					X			
	ፐላሽማና ኮምፕዩተሮች ያለባቸው ት/ቤቶች 2 ዙር የተደረገ ድጋፍና ክትትል	በዙር	2	ኢኮኖሚ/ሥራ							X						X			
	የተቋቋሙ የማህበረሰብ ማረጃ መዕከሎችን 4 ዙር የማጠናከር የመደገፍና የክትትል ሥራ	በዙር	4	ኢኮኖሚ/ሥራ					X		X			X			X		2100	
	• በመንግስት የተቋቋሙ የማህበረሰብ መረጃ ማዕከሎች በወጣ መመሪያ መሠረት ተግባራዊ መድረግ	በዙር	4	ኢኮኖሚ/ሥራ						X	X	X	X	X	X	X	X		-	
	• ለግል ባለሀብቶችና መንግስታዊ ላልሆኑ ድርጅቶች ኢኮኖሚን ለመስፋፋት የተደረገ ቅስቀሳ	በዙር	2	ኢኮኖሚ/ሥራ							X					X				

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፣

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ □	መጠን	□□ሚ. አካል	1ኛ ኑሮ ዓመት			2ኛ ኑሮ ዓመት			3ኛ ኑሮ ዓመት			4ኛ ኑሮ ዓመት						
						ቀ	ኀ	መ	ኅ	ሐ	ኃ	ጥ	የ	መ	ሚ	ግ	ሰ				
13	• የኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማት ማስፋፋትና በዘርፉ የሰለጠነ የሰው ሀይል ለማፍራት የተሰጠ ስልጠና																	•			
	ለ90 የተበለሹ የቢሮ መሸኖች የተደረገ መለስተኛ ጥገና	በቁጥር	90	ኢኮኖሚ/ሂ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	60 የተሰጠ ድጋፍና የምክር አገልግሎት	በቁጥር	60	ኢኮኖሚ/ሂ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	በ80% ቁሳቁስ የተሟላ ማህበረሰብ መረጃ ማዕከል	በ%	80	ኢኮኖሚ/ሂ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	ለ1780 ሰዓት ወይም ለ1780 ሰዎች የተሰጠ የኢንተርኔት አገልግሎት	በቁጥር	1780	ኢኮኖሚ/ሂ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	12 የተሰራ ስፔሽላይዝንግ ዲህይን	በቁጥር	12	ኢኮኖሚ/ሂ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	40 የተሠራጩ የICT መሣሪያዎች(ክክልሉ በሚሰጥ ድጋፍ)											X	X	X	X	X	X				
14	በሥልጠናና ትምህርት የማስፈጸም አቅሙ የጎለበተ የዞን፣ የወረዳና የቀበሌ አመራርና ባለሙያዎች																				
14.1	የማስፈጸም ብቃት ክፍተቶችን ለመሙላት ስጢያዊ የሥራ ስመራርና የሰው ሥልጠናዎችን መስጠት	የተዘጋጀ የስልጠና መርሃ ግብር	በቁጥር	3	ሰ/ሳ/ል /ሥ/ሂ	X	X	X			X			X			X				
		የተሰጠ ስልጠና	በቁጥር	3	ሰ/ሳ/ል /ሥ/ሂ							X			X		X				
		ስልጠናዎችን በግብረ መልስ መደገፍ	በመቶኛ	100%	ሰ/ሳ/ል /ሥ/ሂ				X				X			X	X				
		በስልጠና ወቅት ስልጠና	በመቶኛ	100%	ሰ/ሳ/ል /ሥ/ሂ					X	X			X			X				

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር ፤

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ	መጠን	□□ሚ. አካል	1ኛ ሩብ ዓመት			2ኛ ሩብ ዓመት			3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			
						ሐ	ነ	መ	ጥ	ሐ	ታ	ጥ	ሩ	የ	መ	ሚ	ግ	
14.2	በተመረጡ 5 ወረዳዎች ስልጠናዎች ያመጡትን ውጤት፣ መገምገም	የተዘጋጀ ቢጋር	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/				☑									
		የወረዳዎች የተሰጠ ሕገንጽጽ	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/				☑									
		የተካሄደ የስልጠና ውጤት ገምገማ	በቁጥር	5	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/				☑		☑	☑		☑		☑		
		የተዘጋጀ የገምገማ ውጤት ሰነድ	በቁጥር	5	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/				☑		☑	☑	☑		☑			
14.3	የሚመጡ የአገር ውስጥና የውጭ አገር የስልጠና ዕድሎችን ተቀብሎ በ9 ቀናት ውስጥ ስልጣኖችን መልምሎ ማጠናቀቅ	ስልገር ውስጥ ትምህርት የተመለመሱ ሰልጣኖች ብዛት	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/	☑												
		ስዊጥ አገር ትምህርት የተመለመሱ ሰልጣኖች ብዛት	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/	☑												
		የተገልጋዩች እርካታ	በመቶ	100 %	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	
		ፕራቴን ጠበቅ የተሰጠ ቀልጣፋ አገልግሎት	በቀናት	9	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	
14.3	በዞኑ የመንግስት ተቋማት የሚያገለግሉ ሰራተኞችን የማሰፈጸም ብቃት ለማጎልበት የክህሎት፣ የዕውቀትና የአመለካከት ክፍተቶችን ማጥናት	የተጠናቀቀ የዞኑ የሰው ሀብት ልማት የስልጠና ፍላጎት ሰነድ	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/						☑							
		100% ስታንዳርዱን የጠበቀ ጥናት	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/				☑									
		በመርሃ ግብሩ መሰረት የተጠናቀቀ ጥናት	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/				☑									
14.4	የሰው ሀብት ልማት መረጃ ማሰባሰብ፣ ማጠናከርና ማስተላለፍ	የተጠና የዞኑ የሰው ሀብት ልማት መረጃ	በቁጥር	1	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/					☑	☑							
14.5	ክትትል ማድረግ፣ ግብረ መልስ መሰብሰብና የማሻሻያ ሀሳብ ማቅረብ	በግብረ መልስ የተደገፉ ሥልጠናዎች	በመቶ	90	ሰ/ዓ/ል /ሥ/ዓ/					☑								5600

በአቅም ግንባታ መመሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርህ ግብር

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/		ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ	የአመቱ የሥራ መጠን	ፈፃሚ አካል	የክንውን ጉዜ												የሚያስፈልገው በጀት
							1ኛ			2ኛ			3ኛ			4ኛ			
15	ቁልፍ ተግባር (ግቦች)	12	በዕቅድ የተመራ የሰው ሀብት ሥራ አመራር				ሀ	ነ	መ	ጥ	ሀ	ታ	ጥ	የ	መ	ሚ	ግ	ሰ	
15.1	የሰው ሀብት ዕቅድ ማዘጋጀትና ማፃፅቅ	4	የተዘጋጀ የሰው ሀብት ዕቅድ	በ ጊዜ	በዓመት ሁለት ጊዜ	-የሥራ ሂደቱ ከሌሎች የሥራ ሂደቶች ጋር	X							X					አሥራው ማከናወኛ ብር 3 ,544
	*የሥራ ሂደቶችን የሰው ሀብት ፍላጎት ዕቅድ ማሰባሰብና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን መለየት	2	ከሥራ ሂደቶች የተሰበሰበና ቅድሚያ ተሰጥቶ የተለየ የሰው ሀብት ፋላጎት	በ ጊዜ	በዓመት ሁለት ጊዜ	የሥራ ሂደቱ	X						X						
	*ለሥራ መደቦቹ የሚያስፈልጉ መመዘኛዎችንና ጥቅማጥቅሞችን የያዘ ዕቅድ ማዘጋጀትና ማፀደቅ	2	የፀደቀ የሰው ሀብት ዕቅድ	በጥራት	100%	-የሥራ ሂደቱ ከሌሎች የሥራ ሂደቶች ጋር	X						X						
15.2	<u>የሰው ሀብት ማሟላት (ቅጥር ፤ ዝውውር / ደረጃ ዕድገት)</u> * የማሟላት ሂደት እስካሁን ከሚወሰደው 12.5 ቀናት ባነሰ ጊዜ እንዲጠናቀቅ ማድረግ	4 2	እስከ አሁን ከሚወሰደው ባነሰና ከ4-7 ቀናት ባልበለጠ ጊዜ የተጠናቀቀ የሰው ሀብት	በጥራት	100%	የሥራ ሂደቱ ከሌሎች የሥራ ሂደት ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	*በተቀላጠፈ ሁኔታ 100% የተሟላና ብቃት ያለው የሰው ሀብት እንዲኖር ማድረግ	2.	በፀደቀው የሰው ሀብት ዕቅድ መሠረት 100% የተሟላ የሰው ሀብት	በጥራት	100%	የሥራ ሂደቱ ከሌሎች የሥራ ሂደት ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
15.3	የሰው ሀብት መምራት / ማትጋት ማበረታታት የደሰኝሊን እርምጃ መውሰድ / * የተሟላው 100% የሰው ሀብት በሥነ ምግባር የታነፀና ለላቀ ውጤት የተነሣሣ እንዲሆን ማድረግ	4 2	*100% የተማላ በሥነ ምግባር የታነፀና ለላቀ ውጤት የተነሳሳ የሰው ሀብት	በጥራት	100%	የሥራ ሂደቱ ከሌሎች የሥራ ሂደቶች ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

በአቅም ግንባታ መምሪያ የ2002 ዓ/ም ዕቅድ አፈፃፀም መርሀ ግብር

	* ጠልጣፋ ፍትሀዊና ሊያሰራ የሚችል የደሰኝሊን አፈጻጸም ሂደት መፍጠር	2	እስካሁን ይወሰድ ከነበረው 38 ቀናት ዝቅ ብሎ በ7 ቀናት የተጠናቀቀ የደሰኝሊን አፈጻፀም ሂደት	በጥራት	100%	-የሥራ ሂደቱ ክሌሎች የሥራ ሂደቶች ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
16	ዐባይት ተግባራት / ግቦች	13																	
16.1	ለአገልግሎት መቋረጥ / ስንብት/ ጥያቄ አገልግሎት እንደተጠየቀ ዕርካታ ያለበት ምላሽ መስጠት	3.5	ተገልጋዩችን ያረካና እንደተጠየቀ ምላሽ የተሰጠ የአገልግሎት ማቋረጥ ጥያቄ	በጥራት	100%	-የሥራ ሂደቱ ክሌሎች የሥራ ሂደቶች ጋር	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ለሥራው ማከናወኛ ብር 9755.04
16.2	በሰው ሀብት ሥራ አመራር ዙሪያ ለ11 የወረዳና ከተማ አስተ/ አቅም ግንባታ ሴክተሮች የድጋፍ የምክርና የማብራሪያ አገልግሎት መስጠት	3.5	ለ11 የወረዳና የከተማ ፤ አስተ አቅም ግንባታ ሴክተሮች የተሰጠ የድጋፍ የምክርና የማብራሪያ አገልግሎት	በመጠን	4 ጊዜ	በሥራ ሂደቱ		X			X			X			X		
16.3	የሠራተኞችን / የአቅም ግንባታ/ መረጃ ማሰባሰብ ማደራጃትና ወቅታዊ ማድረግ	3.5	የተደራጀና ወቅታዊ የተደረገ የሠራተኞች መረጃ	በመጠን	ሁለት ጊዜ በየ6ወሩ	በሥራ ሂደቱ			X						X				
16.4	የዕቅድ ክንውን ሪፖርቶችን ወቅቱን ጠብቆ ማቅረብ	2.5	ወቅቱን ጠብቆ የረቢ የ1/2 የ1/4 የ9 ወርና አመታዊ ሪፖርት	በጊዜ	4 ጊዜ	በሥራ ሂደቱ			X			X			X			X	

ተ.ቁ	የሚጠበቁ ውጤቶች /immediate out put/	ዝርዝር ተግባር /Activities/	መለኪያ □	መጠን	□□ሚ አካል	1ኛ ሩብ ዓመት			2ኛ ሩብ ዓመት			3ኛ ሩብ ዓመት			4ኛ ሩብ ዓመት			ከመንግሥት	ድምር
						ሐምሌ	ከሐሴ	መስከረም	ጥቅምት	ህዳር	ኅዳር	ጳጉሜ	የካቲት	መጋቢት	ሚያዝያ	ግንቦት	ሰኔ		
17	የተዘጋጀ የመካከለኛና የአጭር ጊዜ የልማት ዕቅድ፤ የተሰጠ ድጋፍና ክትትል የተደረገ ማጠቀለያ ግምገማና የተሰጠ ግብረ-መልስ																	5670	
17.1	የተዘጋጀ የመካከለኛ ጊዜ የልማት ዕቅድ	የተዘጋጀ የቀጣይ አምስት ዓመታት ስትራቴጂክ ዕቅድ	በቁጥር	1	ል/ዕ/ዝ/ግ/ግ-መ					X	X	X							
17.2	የተዘጋጀ የአጭር ጊዜ ተቋም ዕቅድ	የተዘጋጀ የሴክተሩ ዓመታዊ ዕቅድ	በቁጥር	1	ል/ዕ/ዝ/ግ/ግ-መ	X	X												
		የተዘጋጀ የባለሙያ ወጤት ተኮር ዕቅድ	በቁጥር	4			X	X			X			X			X		
		ወ ቅቴን ጠብቆ የቀረበ የ1/4፤ የ1/2 የፃወርና ዓመታዊ የዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት		4	ል/ዕ/ዝ/ግ/ግ-መ			X			X			X			X		
17.3	የተሰጠ ድጋፍና ክትትል እንዲሁም የተደረገ ግምገማና ግብረ-መልስ	በየሩብ ዓመቱ የተደረገ ድጋፍና ክትትል እንዲሁም በየሩብ ዓመቱ የተሰጠ ግብረ-መልስና የማጠቃለያ ግምገማ	በዙር	4	ል/ዕ/ዝ/ግ/ግ-መ			X			X			X			X		

13 የበጀትና የሰው ሃይል ዕቅድ

ተ.ቁ	የወጪ አርዕስት	የሚያስፈልገው የበጀት መጠን				ድምር	የበጀት ምንጭ
		1ኛ ሩብ ዓመት	2ኛ ሩብ ዓመት	3ኛ ሩብ ዓመት	4ኛ ሩብ ዓመት		
1	ደመወዝ	96744.08	96744.08	96744.08	96744.08	386976.32	ከመንግስት ግምጃ ቤት
3	ሥራ መስኬጃ	103754	103754	103754	103754.50	415016.5	ከመንግስት ግምጃ ቤት
3.1	ለቁልፍ የትኩረት መስክ	62252.40	62252.40	62252.40	62252.90	249010.1	ከመንግስት ግምጃ ቤት
3.2	ለአበይት የትኩረት መስክ	41501.60	41501.60	41501.60	41501.60	166006.4	ከመንግስት ግምጃ ቤት
	ጠቅላላ ድምር	200498.08	200498.08	200498.08	200498.08	801992.2	ከመንግስት ግምጃ ቤት

13.1. የበጀት ዕቅድ

13.2. የሰው ኃይል ዕቅድ

ተ.ቁ	የሥራ ሂደት	በመዋቅር የፀደቀ የሰው ኃይል ብዛት	አሁን ያለው የሰው ኃይል ብዛት	በበጀት ዓመቱ የሚያስፈልገው የሰው ኃይል ብዛት
1	የለውጥ ፕሮግራሞች	6	5	1
2	ኢኮቴ	3	2	1
3	መረጃ መስተሰብና ማሰራጨት		-	1
4	ጥበቃ	2	1	1

5. የዓመቱ ዋናዋና ዕቅዶቻችን

ባለፈው በጀት ዓመት የነበረንን አፈፃፀም ፣ ያጋጠመንን ችግሮችና ድክመቶች ከገመገምንና ለችግሮቻችን መፍትሔ ያልናቸውን ተግባሮች ከለየን በኋላ የቀጣዩ ዓመት አቅዶቻችንን መመልከት ተገቢ ይሆናል ። በዚህ ረገድ የሚኖሩን ቁልፍ ተግባራት ።

1. በተሟላ ሁኔታ የመሠረታዊ የሥራ ሃደት ለውጥ ሥራትንን መፈፀም በሁሉም የመንግሥት ተቋማት በሁሉም የአስተዳደር እርከን የመሠረታዊ የሥራ ሃደት ለውጡን ተግባራዊ በማድረግ ህብረተሰቡ ተጠቃሚ እንዲሆን ማድረግ ይጠበቀብናል ። የመሠረታዊ የሥራ ሃደት ለውጡ ተግባራዊ ሲደረግ አፈፃፀማችንን በአግባቡ ለመለካትና ተገልጋዩ ህብረተሰብ በትክክል አገልግሎት እያኘመሆኑን ሊያረጋግጥ የሚችል የአሠራር ሥርዓት መዘርጋት ይኖርብናል ። የሚዛናዊ የውጤት ተኮር እቅድ / BSC/ እና ተገልጋዩ ቅሬታዎችን የማያቀርብበትና የሚስተናገድበት ሥርዓት በተማላ መልክ በሁሉም ደረጃዎች የመዘርጋት ሥራ አሟልተን መፈፀም ይኖርብናል ።
2. የመልካም አስተዳደር ፖሊሲ አሟልቶ መተግበር ፡- የመልካም አስተዳደር ፖሊሲ በተማላ ሁኔታ ተግባራዊ እንዲደረግ በ በማድረግ በሁሉም ወረዳ ከተማና ቀበሌ የሚኖረው ህብረተሰብ ተጠቃሚ እንዲሆን ማድረግ ይግባብናል ይህንን እውን ከማድረግ በተጨማሪ ተግባሩ በተማላ መልክ እንዲፈፀምና ቀጣይነቱ እንዲረጋገጥ በየደረጃው የኢንሽረንሽን አደረጃጀትና ወጥ የሆነ አሠራር መዘርጋት አለብን ። መላው ህብረተሰብም የመልካም አስተዳደር ፖሊሲ ላይ በቂ እውቀትና ግንዛቤ ኖሮት በአፈፃፀም ላይ በተገቢው ሁኔታ እንዲሥተፍ የማብቃት ሥራ መሠራት ይኖርብናል በሌላ በኩልም ለአርብቶ አደር አካባቢ በሚማማ መልኩ የተቀርፀውን መልካም አስተዳደር ፖሊሲ በተመሳሳይ ተግባራዊ ማድረግ አለብን ። ይህ በመቼ ውስጥ ሊናወገንና ሊጠናቀቅ የሚባው ተግባር ነው ።
3. በሁሉም የገጠር ቀበሌያተ ያለው መዋቅር በተማላ መልክ እንዲሠራ ማስቻል የቀበሌ ሥራ አስኪያጆች የሚጠበቅባቸውን አገልግሎት እንዲሰጡ ተከታታይ ሥልጠና መጠት በአመለካከትና በክህሎት ማብቃት የተጠናከረ ተቋማዊ መዋቅር ሆነው እንዲሠሩ ማድረግ ይህንን ተግባር በአርብቶ አደር አካባቢዎችም ከአካባቢዎቹ ተጨባጭ ሁኔታ ጋር ተቃኝቶ የተዘጋጀውን ፖሊሲ መሠረት በድረግ መፈፀም

የህራረተሰቡንና የአባላትን ግንዛቤ በተገቢው መጠን የማስፋት ሥራ መሥራት ፤

4. የኢንፎርሜሽን ኮሚሽኬሽን ቴክኖሎጂ ለማስፋፋት በክልሉ በሀሉም ወረዳዎች የኢንፎርሜሽን ኮሚሽኬሽን አገልገሎት መዘርጋት ፤ ማስፋፋትና አገልገሎት ላይ እንዲውል ማድረግ ፤ የማህበረሰብ መረጃ ማስፋፋትና የወረዳ ኔት ወዘተ ሥራዎችን እደራጅቶና በሀሉም አካባቢዎች በሚደርሱበት ሁኔታ መሥራት የማህበረሰቡን በክህሎቱ የመጠቀም ብቃት ማረጋገጥ ፤
5. ለኮሚሽኒቲ ፖሊሲንግ ፤ መስፋት ፤ ለፍትህ ተደራሽነት መረጋገጥ በፍትህ ሥርዓት ማሻሻያ ኘሮግራም አካይነት የሚሠጉ ሥራዎችን መደገፍ ፤ መከታተልና ማበቃት ፤
6. በየአካባቢው ያለው የልማትና የመልካም ሰት-ዳደር ምርጥ ተሞክሮዎችን መለየት ፤ መቀመር ለማስፋት ሥራ እንዲውሉ ማድረግ በነዚህ የማስፋት ሥራዎቻችን አማካይነት ሊፈጠር የሚባውን የማስፈጸም አቀም በህይወትና በደረጃ በለየት ተግባራዊ ማድረግ የማስፋት ሥራ ስትራቴጂም መንደፍና መተግበር ፤
7. የማስፋት እስትራቴጂውን መሠረት በድረግ የሕዝቡንና የግሉን ሴክተር አቅም የመገንባት አሠራር መዘርጋትና የምህንድስና አቀም ግንባታ በግሉ ሴክተርና በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት አጠናክሮ ለመሥራት መንቀሳቀስ ደረጃውን የጠበቀ ስልጠና ሚሰጥበት ስርአት መዘርጋቱን ማረጋገጥና መደገፍ ፡፡
8. በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ የልማትና መልካም ሰት-ዳደር ግቦቻችንን ሊያሳካ ሚችል አመለካከትና ክህሎት ያለው ግንባር ቀም ሰራዊት መፍጠሩን ማረጋገጥ ይህንን ብቃት ሊያመጣ የሚችል ስልጠና ድጋፍና ክትትል በድረግ አመራሩንና ባለሙያውን ማብቃት
9. በየደረጃው ያሉ አካላት የሙቱን እቀድ በተገቢው ሁኔታ እንዲሳኩ ወቅታዊ ዝርርል ድጋፍ ክትትልና ድጋፍ ማድረግና አፈፃፀማቸውን ወደ ክፍተኛ ደረጃ ሊያደርሱ ሚችሉ ግብረ መለሶችን በወቅቱ መሰ

እነዚህ ከላይ ያየናቸው ዋና ዋና የዓመቱ ተግባራት በየደጃው ባለው መዋቅር እንደየሁኔታው የሚፈጸም ይሆናል ፡፡ እዚህ ላይ ዋናው ጉዳይ ተግባራቱ በዋናነት በተደራጀ ንቅናቄ የሚፈጸሙ መሆናቸው ነው ፡፡ ተግባራቱ የህዝቡን የመልካም አስተዳደርና የልማት ፍላጎቶች መሠረት ያደረጉ በመሆናቸው ሁሉም ወገን በተቀናጀ

ሁኔታ ተንቀሳቅሶ የሚፈጸማቸው መሆን ይግርባቸዋል ። የዝሊህ ጥቅል የዕቅድ አቅጣጫዎችን ዝርዝር የአፈፃፀም መርሐ ግብር በአባሪ የተያያዘ በመሆኑ በዝርዝር መወያየትና ግንዛቤ መጨበጥ ያስፈልጋል ።

በዚህ ረገድ የሚጠበቀውን ንቅናቄ ለመፍጠር እቅዶቹ

- በየደረጃው እንደየተጨማሪው ሁኔታው ተዘርዝረው ይዘጋጃሉ
- በተዘጋጁት እቅዶች ላይ አመራሩና ሲቪል ሰርቪስ ሠራተኛው ድርሻቸው በውል እንዲለይ ይደረጋል
- ሁሉም ወገን በእቅዶች ተገቢነትና አፈጻጸም ላይ በዝርዝር ተወያይቶ ግንዛቤ እንዲፈጠር ይደረጋል ።
- በተፈጠረው ግንዛቤ መሠረት በደረጃው ያለው መዋቅር ዕቅዶች በተያዘላቸው የጊዜ ሠሌዳ መሠረት ለመፈፀም ይንቀሳቀሳል ፤፤
- በየደረጃው ያለው አመራር ተከታታይ ክትትል ድጋፍና ግብረ መልስ በመስጠት አፈፃፀሙን ይከታተል ።

6. የክትትልና ድጋፍ ሥርዓት

በበጀት ዓመቱ የሚኖሩትን ዝርዝር ተግባራት በተማላ መልክ በፈፀም ውጤት ለማስመዝገብ በሚደግው እንቅስቃሴ ውስጥ አንድ ወሳኝ በተግባር የተጠናከረ የክትትልና ድጋፍ ሥራ መሠረት ነው ። በእያንዳንዱ እቅድ አፈጻጸም ላይ ሊጨበጥ የሚባው ግንዛቤ በአግባቡ ተጨብጦ ወደ ተግባር አይተሸጋገረ መሆኑን በሚረጋገጥ ረገድ በተግባር እንቅስቃሴ ውስጥ በመከታተል መደገፍ ተገቢ ይሆናል ። በዚህ ሂደት ውስጥ ያጋጠሙ ችግሮችና የተዩ የአፈፃፀም ክፍተቶች እየለያዩ በወቅቱ መፍትሔ እንዲሰጣቸው እንዲሁም የተሻሉ የአፈፃፀም አግባቦች ሲታዩ ወደ ሌላው እንራዲሰፋ ከማድረግ አንፃር የክትትልና ድጋፍ ሥራችን በእሀደጉ አስፈላጊ ይሆናል ። ለዚህም እንደረዳን የክትትል ቼክ ሊስት መሠረት ክትትል እየተደረገ ግብረ መልስ ይሰጣል ስለዚህም የዓመቱን እቅድ ስንተገብር አፈፃፀማችንን ይበልጥ ውጤታማ ሊያደርግ የሚችል የክትትልና ድጋፍ ሥርዓት ዘርግተን እንፈጽማለን ።

6.1 የድጋፍና ክትትል አደረጃጀት

በሀገር ረገድ ደ የሚኖሩን አደረጃጀቶች

ሀ/ በክልል ደረጃ የሰብአዊ ስብሰባ ኮሚቴ

ለ/ የሰብአዊ የድጋፍና ክትትል / inspection/ ቲም

ሐ/ በዞን ደረጃ የሰብአዊ ስብሰባ ኮሚቴ

መ/ የዞን ሰብአዊ ክትትልና ድጋፍ ቲም

ሠ/ የወረዳ ሰብአዊ ስብሰባ ኮሚቴ

6.2 በየደረጃው ያሉ አካላት ተግባርና ኃላፊነት

ሀ/ የሰብአዊ ስብሰባ ኮሚቴ

- የሰብአዊ ዕቅድ በተያዘው መርሐ ግብር መሠረት መፈፀሙን ይከታተላል /
- በየሣምንቱ የሰብአዊን የሥራ ሂደቶች የዕቅድ አፈፃፀም ይገመግማል
- በየደረጃው ካሉ አካላት ጋር በወር አንድ ጊዜ የሚቀርብ የዕቅድ አፈፃፀም ግምገማ ሪፖርት ተቀብሎ ይገመግማል ፡1
- በየሦስት ወሩ አንድ ጊዜ የድጋፍና ክትትል ቲም ግምገማ ሪፖርት ያዳምጣል ከዞን አካላት ጋር በሆን ግምገማ ያካሄዳል
- የወርና የሦስት ወር ግምገማዎችን መሠረት አድርጎ ግብረ መልስ ይሠጣል
- በየሥራ ሂደቶች የተቀመጡ ተደራሽ ግቦች መሣከታቸውንና የተገልጋዩን እርካታ ከሥራ ሂደት ባባቶች ጋር በሆን ይገመግማል ያረጋግጣል ፡1

ለ/ የዞን / የወረዳ ስብሰባ ኮሚቴ

- በዞን /በወረዳ ደረጃ ያለውን የዕቅድ አፈፃፀም በመርሐ ግብሩ መሠረት መከናወኑን ይከታተላል
- በየሣምንቱ የመመሪያውን የጽ/ ቤቱን የሥራ ግደፈቶች አፈፃፀም ይገመግማል
- የዞን ስብሰባ ኮሚቴ በወር አንድ ጊዜ የወረዳ የዕቅድ አፈፃፀም ሪፖርት ይገመግማል ፡፡
- በየሩብ ዓመቱ ከሰብአዊ ድጋፍና ክትትል ቡድንና ከወዳዎች የማርቡ ሪፖርቶችን መሠረት በማድረግ በጋራ ይገመግማል
- የወርሃዊና የሩብ ዓመት ግምገማዎችን መሠረት ያደረገ ግብረ መልስ ለሥራ ሂደቶችና ለወረዳዎች ይሰጣል ፤
- እያንዳንዱ ሰብአዊ የመሠረታዊ ሥራ ሂደት ለውጡን ለመተግበር የክትትልና ድጋፍ ሠርዓት ፈጥሮ መንቀሳቀሱን ያደረግግጣል ፤ የዞን መምሪያ ለዞን

ስቲሪንግ ኮሚቴ እንዲሁም የወረዳ ጽ/ቤት ለወረዳ ስቲሪንግ ኮሚቴ ሪፖርት ያቀርባል

ሐ/ የክትትልና ድጋፍ ቲም / inspection — team/

- የክትትል የኢንስፔክሽን ቲም በዞናችን እንዲሁም የዞን ኢንፔክሽን ቲም በወረዳዎች ያለውን የእቅድ አፈፃፀም መገምገሚያና መከታተያ ፔክ ሊስት ያዘጋጃል ።
- በተዘጋጀው ፔክ ሊስት መሠረት በየሩብ ዓመቱ ይገመግማል ፤
- ጠንካራና ደካማ አፈጻፀሞችን ይለያል በደካማ አፈፃፀሞች ላይ የማሻሻያ ሀሳብ ያቀርባል
- ጠንካራ አፈፃፀሞችን ለይቶ ለሌሎች ምሳሌ በሚሆኑበት ሁኔታ በማድራጀት ለጋራ መድረክ ውይይት ያቀርባል ፤