

أثار تطبيق الإدارة الإلكترونية على موظفي المرفق العام

إن اكتمال البنية التحتية لأي إدارة بتوفيرها لكل المتطلبات التقنية والفنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية لا يسمح بالتطبيق السليم والأمثل لهذا النظام إلا بوجود تأطير إداري كفؤ . حيث تمس عملية التحول الإلكتروني عملية التسيير من خلال تحويل الموظف العام التقليدي إلى موظف عام إلكتروني مما يؤثر بشكل مباشر في الخدمة التي يقدمها في شكل الكتروني، وتكمن **أثار تطبيق الإدارة الإلكترونية على الموظف العام** فيما يلي:

1- **التحول من موظف تقليدي الموظف إلكتروني:** يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية على تسيير إجراءات الأعمال المادية التي يقوم بها الموظفون، من نسخ وتسجيل وتدوين وتوقيع وختم وإعادة النظر أو حدوث تغييرات في الأعمال القانونية اللازمة لتسيير المرفق العام. ومما لا شك فيه هو أن ذلك سيؤثر مباشرة على العاملين في المرافق العامة، أي بشخص الموظف العام.

2- **شكل الخدمة التي يقدمها الموظف العام:** يؤدي استخدام النظم الإلكترونية في شؤون الموارد البشرية إلى إحداث الكثير من التحولات والتغييرات، يمكن تحديد أهمها في:

أ- **إعادة الهيكلة الكاملة للموظفين:** يظهر ذلك من خلال تخفيض عدد العاملين وإعادة توزيع اختصاصاتهم، مما رتب ترشيحاً في استخدامها بإعادة توجيههم لاستخدامات أفضل مما يزيد من كفاءة وفعالية هذا الاستخدام، إلا أن التطبيق الكفء والفعال للنظم الإلكترونية من طرف الموظفين يتطلب تأهيلهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال إجراء دورات تكوينية.

ب- **التحول في الوظائف والموظفين :** يكون التحول في الوظائف والموظفين من خلال أحد أو كل الأشكال التالية:

✚ **الدمج الوظيفي:** يعمل مبدأ الدمج الوظيفي على القضاء على مخاطر تقسيم العمل الوظيفي الناجمة عن خطوط التجمع، ووفقاً لهذا المبدأ يتم ضم عدة وظائف منفصلة في وظيفة واحدة. مما يؤدي إلى تحسين مستوى مراقبة أداء الموظف، كما يساعد في التخلص من كثرة الأخطاء وإعادة العمل الناتجة عن تعدد الإدارات الوظيفية وجهات الاختصاص في مجال العمل.

✚ **تحول الوظيفة من عمل بسيط إلى عمل مركب:** يتم ترشيح المسار المهني للعناصر البشرية في المنظمة من مجرد موظفين بسطاء إلى موظفين أذكيا ينجزون مهام معقدة، حيث الإثراء الوظيفي بدلاً من المهام البسيطة المحددة. مما يستدعي ضرورة اختيار موظف كفء وفعال قادر على اكتشاف متطلبات العمل والقيام بها، كما يجب أن تتوفر فيه القدرة على التكيف والتفاعل مع المتغيرات والمستجدات.

✚ **التحول في منهجية العمل من الوحدات التنظيمية التقليدية بالتنظيم الإداري التخصصي إلى استخدام فرق عمل يكون العمل باستخدام فرق العمل:** يشترك فيها جماعة من الموظفين ليسوا بالضرورة ممثلين لكل الإدارات المعنية، وإنما يمثلون بديلاً لتنظيم هذه الإدارات القديمة في إنجاز عملية واحدة متكاملة. ويترتب عن ذلك أن تكون المسؤولية عن نتائج العمل مشتركة بين أعضاء الفريق، وبالتالي تتلاشى تماماً المسؤولية الفردية، على أن يكون كل فرد من فريق العمل ملماً تماماً بطبيعة ومهام العمل الموكل إلى هذه الفرق.

3/ **تسيير إجراءات الأعمال الإدارية والارتقاء بها بكفاءة أدائها:** الهدف من وراء تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العامة هو تطوير وتحسين الأداء في القرارات الإدارية واختصار الإجراءات التي تبذل الكثير من الوقت والجهد في عملية اتخاذ القرار الإداري على جميع المستويات، وإتاحة قدر أكبر من الحرية للموظفين لتحسين أدائهم وكذا قراراتهم الإدارية. ويكون ذلك من خلال ما يلي:

أ/ تسهيل المعاملات اليومية للأفراد: يعمل نظام الإدارة الإلكترونية على تسهيل المعاملات الإدارية التي يحتاج إليها الفرد، ولا يتحقق ذلك إلا بتبسيط وتنظيم دقيق للعمل المؤدى من طرف الموظف، مما يؤدي إلى تحقيق النتائج التالية:

- ✓ التغلب على مشكلة البيروقراطية والتي تعد أحد أسباب الفساد وتخلف الإدارة العامة نظرا لتمسك الأجهزة الإدارية بقواعد وإجراءات جامدة متحجرة، تجعل الموظف يؤدي عمله دون تفكير، فيعملون أحيانا ما لا يقتنعون به، وبطالبيون بما لا ضرورة له من قيود وشكليات كثيرا ما تعطل الخدمة العامة في أساسها. وقد يعتمد البيروقراطيون على الإجراءات واللوائح لتكثيف التعبيرات بغية إجبار العملاء على تقديم الرشاوي لهم حتى يسهلوا الإجراءات.
- ✓ تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى تقليص البيروقراطية، والتخفيف من الروتين اليومي في أداء المرافق العامة (الموظف) لخدماتها لأن المعاملات الإلكترونية ستؤدي إلى الاستغناء عن المستندات الورقية حيث يستبدل بها المستندات الإلكترونية ويتحول مجتمع الموظفين من مجتمع ورقي إلى مجتمع إلكتروني، حتى الموظف نفسه سيتحول إلى موظف إلكتروني "يسهل للجمهور الحصول على الخدمات تقدمها الإدارة التي تعمل بها دون تكبد المشقة انتقال الأفراد، والوقوف في طوابير .

5/ الارتقاء بكفاءة أداء الإدارة العامة: يتم ذلك من خلال:

- ✓ الارتقاء بعملية التكامل بين الجهات الحكومية، ورفع الشفافية الإدارية.
- ✓ يؤثر النظام الإلكتروني في نوعية العاملين في الهيئات الإدارية من حيث المهارات والخبرات
- ✓ يمكن النظام الإلكتروني الموظف العام من الحصول على كم هائل من المعلومات وتحليلها مع إيجاد الحلول والبدائل خلال وقت قصير، مما يساهم في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة.
- ✓ يمنح نظام الإدارة الإلكترونية إمكانية الوصول للأعمال والبيانات والمستندات ومدى مطابقتها للقوانين والتعليمات النافذة بشكل فوري ومباشر مع إبداء الملاحظات والتوجيهات التدقيقية للجهات المعنية . فالعملية الرقابية تصبح سريعة وفعالة بالمقارنة بالتقليدية.

6/ تطور واجبات الموظف العام :

استخدام الأنظمة الإلكترونية في العمل الوظيفي يلزم الموظف بتنفيذ مهام واجباته الوظيفية بنفسه، كونه التزام شخصي يقتضي مباشرته بنفسه ولا يجوز إنابة غيره في القيام به، لذا يجب على الموظف أن يدخل النظام الإلكتروني من خلال استخدام اسم المستخدم وكذا كلمة السر والدخول إلى الصفحة المخصصة له من النظام الإلكتروني ليتمكن من قراءة الملفات التي له صلاحية الدخول إليها والاطلاع على مضمونها أو التغيير فيها وفق الصلاحيات المخولة له والاطلاع على البريد الإلكتروني المرسل إليه من رئيسه المباشر، للقيام بالمهام المخولة له، مع عدم إمكانية إعادة إرسالها إلى غيره لينجزها عوضا عنه، حيث لا يسمح له النظام الإلكتروني بذلك.

✓ يؤدي تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية إلى تغيير في نظام إثبات حضور الموظفين ومغادرتهم لمقر العمل، ويتم الاستغناء عن مراقب الدوام والسجلات وتوقيع الحضور والمغادرة واستبدال ذلك بوسائل إلكترونية لضبط الدوام مثل البصمة الإلكترونية. كما سيتمكن الموظف من أداء عمله من المنزل أو من أي مكان يكون فيه عن طريق تلقي البريد الإلكتروني والرد عليه من خلال الحاسب المحمول، الذي ينمك أن يضفي على الموظف وصف الموظف الإلكتروني.

✓ تتيح الإدارة الإلكترونية الموظف العام حرية أكبر في أداء أعماله، حيث توفر له وسائل الرفاهية في المنزل مما يزيد من إنتاجيته، حيث انه لا يخضع في هذه الحالة لقيود مرتبطة بوقت الدوام أو بسلوكه

الشخصي ومظهره مدام أنه يقوم بالأعمال من بيته وهذا يولد به نوع من الشعور بالراحة مقارنة في المكتب.

✓ سيؤدي نظام الإدارة الإلكترونية إلى وضع نظام آلي لأعمال الموظفين المادية المتعلقة بالترقيات، ولاسيما الترقية والأقدمية، حيث قد يتيح النظام الترقية أليا وبشكل مبرمج مسبقا، مما يسمح بتجاوز الإغفالات والتأخر الحاصل بالنسبة للموظفين في ظل الإدارة التقليدية .