በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA
MINISTRY OF PLANNING AND DEVELOPMENT

ቁ ልዐሚ/03/M-2/33
ታሕሳስ 12 2016

ለጠቅላይ ሚኒስትር ጽሕፈት ቤት
አዲስ አበባ

ጉዳዩ፦ የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ስለመላክ፤

በፕላንና ልማት ሚኒስቴር በተዘጋጀው የልማት ፖሊሲ ማጣጣም ለብልጽግና (policy alignment for prosperity) ሂደትና ጋይድላይን ተከትሎ የተጠናቀቀውን ረቂቅ የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ሰነድ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ውይይትና ውሳኔ እንዲቀርብ ከዚህ ደብዳቤ ጋር አባሪ አድረግን ልከናል፡፡

ከሰላምታ ጋር

ፍፁም አሰፋ አደላ (ዶ/ር)
ሚኒስትር

እንዲያውቁት፡-

- ለኘላን ስታትስቲክስና ፖሊሲ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ
  ፐልሚ

አድራሻ፡ ጉለሌ ክፍለ ከተማ፣ ወረዳ 1 | የካቲት 12 ሆስፒታል ፊት ለፊት | አዲስ አበባ፣ ኢትዮጵያ
ስልክ ቁጥር፡ +251 111 40 30 50/53 | ፖስታ ሳጥን ቁጥር፡ 4472 | ኢሜል፡ info@pdc.gov.et | ድህረ ገፅ፡ www.pdc.gov.et
Address: Gulele Sub City, Worda 10 | In front of Yekatit 12 Hospital, Addis Ababa
Tel.: +251 111 40 30 50/53 | P.O.Box: 4472 | Email: info@pdc.gov.et | Website: www.pdc.gov.et

የኢትዮጵያ መንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ

(ረቂቅ) መግለጫ

መግቢያ

መንግስት የሚያወጣቸውን ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎችም እንዲሁም የነደፋቸውን የልማት ዕቅዶች፣ ፕሮግራሞችንና ፕሮጀክቶችን በመፈጸምና በማስፈጸም ረገድ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ዘርፍ ቁልፍ ሚና ይጫወታል። ይህንን ቁልፍ ሚና በብቃት በመወጣት የአገረ መንግስት ግንባታ ሂደቱን የሚያፋጥን ጠንካራ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ለመገንባት ዘርፉን ግልጽ በሆነ የፖሊሲ አቅጣጫ መምራት ይገባል።

የኢትዮጵያ ሲቪል ሰርቪስ ከተመሰረተ አንድ መቶ አስራ አምስት ዓመታትን ያስቆጠረና ሁለት የሪፎርም ትውልዶችን ያለፈ ቢሆንም የተሟላ ብቃትንና ዘመናዊነትን ተላብሶ ተልዕኮን በውጤታማነት በመፈጸም እና ለዜጎች በጥራትና በቅልጥፍና አገልግሎቶችን በማቅረብ ረገድ ካስቆጠረው ዕድሜ አንጻር የሚመጥነው ደረጃ ላይ ደርሷል ማለት አይቻልም። ዘርፉን በአግባቡ በመምራት ጠንካራ መንግስት ለመፍጠር መሠረት የሆነ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር በተደማሪነት ለመገንባት የሚያስችል የፖሊሲ ማዕቀፍ ባለመቀረጹና ባለመተግበሩ በየጊዜው የሚከሰቱ ችግሮች እየተንከባለሉ እና እየተወዘፉ እንዲመጡ ምክንያት ሆኗል። በመሆኑም እነዚህን በዘርፉ ለዘመናት ለተከማቹና ስር ለሰደዱ የአስተሳሰብ፣ የመዋቅራዊና የአፈጻጸም ችግሮች መፍትሄ ለመሻትና ወደ መጪው ትውልድ እንዳይሸጋገሩ ለማድረግ የመንግስት ተቋማትን ለማጠናከርና ለማዘመን በመተግበር ላይ ያለው አገራዊ ለውጥ ያስቀመጠውን መሪ ርዕይ ለማሳካት እንዲቻል የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽንን ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው ደንብ ቁጥር 502/2014 አንቀጽ (4) ቁጥር (1) መሰረት ይህ ረቂቅ የፖሊሲ ሰነድ ተዘጋጅቶ ለሚኒስትሮች ምክርቤት ቀርቧል።

1. የፖሊሲው አስፈላጊነት

የኢትዮጵያ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ተቋማዊ ቅርጽ ይዞ በህግና በስርዓት መመራት ከጀመረበት ከ1954 ዓ/ም ጀምሮ እስከ ደርግ ማብቂያ ድረስ የነበረው የግንባታ ሂደት የመጀመሪያውን ትውልድ ሲቪል ሰርቪስ ይወክላል። ሁለተኛው ትውልድ በጀመረበት በ1994 ዓ/ም የመንግስት ተቋማትን የመፈጸም አቅም ማሻሻል እንደሚያስፈልግ በመታመኑ የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም ተቀርጾ እንዲተገበር ጥረት ተደርጓል። ይሁንና ትግበራው በሚፈለገው ደረጃ እና ቀጣይነት ባለው መልኩ ውጤት ማስመዝገብ ባለመቻሉ እስካሁንም ድረስ ሠራተኛው የዕውቀት፣ የክህሎት፣ የአስተሳሰብ እና የባህሪ ክፍተቶች የሚታዩበት ከመሆኑም በተጨማሪ የመንግስት መስሪያቤቶች አሰራር ቅልጥፍና የሚጎድለው፣ በዘመናዊ

ቴክኖሎጂ ያልተደገፈ እና በየሴክተሩ የሚታቀዱ የልማት ግቦች በታቀደው ልክ የማይፈጸሙበት እንዲሁም የአገልግሎት አሰጣጡ በችግሮች የተተበተበ እና ዜጎች እሮሮ የሚያሰሙበት ዘርፍ ሆኖ ቆይቷል፡፡

እነዚህን ችግሮች ግልጽ የፖሊሲ አቅጣጫ በመንደፍ ደረጃ በደረጃ እየፈቱ መሄድ ካልተቻለ በመንግስት የተነደፉ የሴክተር ፖሊሲዎችንና የልማት ዕቅዶችን በተሟላ ሁኔታ ማሳካትና ለዜጎች ጥራትና ቅልጥፍና ያለው አገልግሎት መስጠት አስቸጋሪ ይሆናል፡፡ የልማት ዕቅዶች ካልተሳኩ አገራዊ ዕድገትን ማምጣትና ብልጽግናን ማረጋገጥ አይቻልም፡፡ በአንጻሩ ደግሞ በመንግስት ተቋማት ያለው የአገልግሎት አሰጣጥ ሂደት ግልጽነት እየጎደለው፣ ተጠያቂነት እየተዳከመ፣ ሙስናና ብልሹ አሰራር የበለጠ እየተንሰራፋና የመልካም አስተዳደር ችግር እየሰፋ ይሄዳል፡፡ እነዚህ መሰረታዊ ችግሮች ሲዳመሩ መንግስታዊ የመፈጸም አቅም ጥያቄ ውስጥ ይገባል፡፡ ዜጎችም በመንግስት ላይ ያላቸው እርካታና አመኔታ እንዲሸረሸርና በልማትና በዲሞክራሲ ስርዓት ግንባታ ላይ ያላቸው ተሳትፎ እንዲቀንስ በማድረግ በአገረ-መንግስት ግንባታው ላይ አሉታዊ ትጽዕኖን ያስከትላል፡፡ ስለሆነም ግልጽና ተጠያቂነትን ያሰፈነ ጠንካራ አገረ መንግስት ለመገንባት የሚያስችል ሶስተኛውን ትውልድ የዋጀ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ በማውጣት፣ ተግባራዊ በማድረግና አገራዊ የተቋም ግንባታ ጥረቱን በማጠናከር በሁሉም አቅጣጫ የሚስተዋሉ ችግሮችን መፍታት አስፈላጊ ሆኗል፡፡

2. የፖሊሲው ዝግጅት ሂደት

የፖሊሲ ዝግጅቱ በርካታ ሂደቶችን አልፏል፡፡ በመጀመሪያ ይህንን የፖሊሲ ቀረጻ ስራ የሚያከናውን በዘርፉ ልምድ ያላቸውን የኮሚሽኑን የስራ ሀላፊዎችና ባለሙያዎችን እንዲሁም ከኮሚሽኑ ውጪ በፖሊሲ ቀረጻ ልምድ ያላቸውን ከፍተኛ ባለሙያዎች ያካተተ የጥናት ቡድን እንዲዋቀር በማድረግ ወደ ስራ እንዲገቡ ተደርጓል፡፡ ቡድኑም የመንግስት አገልግሎት ዘርፉን ፍኖተካርታ፣ የአስር ዓመቱን አገራዊ መሪ ዕቅድ፣ በዘርፉ የተዘጋጁ ልዩ ልዩ ጥናቶችና ምርምሮች፣ የታሪክ መዛግብት፣ የህግ ማዕቀፎችን፣ የመንግስት የፖሊሲ አቅጣጫዎችን እንዲሁም የሌሎች አገር ተሞክሮዎችን ፈትሿል፡፡ የተገኙ ጠቃሚ ሀሳቦችም ለፖሊሲ ሰነዱ በግብዓትነት ጥቅም ላይ እንዲውሉ ተደርጓል፡፡

በሌላ በኩል በረቂቅ ሰነዱ ላይ ግንዛቤ ለመፍጠርና ግብዓቶችን ለማሰባሰብ የሚረዱ የውይይትና የምክክር መድረኮች ተካሂደዋል፡፡ ከነዚህም መካከል የሀገር አቀፍ የከፍተኛ አመራሮች በሥልጠና መድረክ ተሳትፎ፣ የህዝብ ተወካዮች ምክርቤት ቋሚ ኮሚቴዎች፣ የክልልና ከተማ አስተዳደር ሲቪል ሰርቪስ ቢሮዎች ከፍተኛ አመራሮች፣ እና ባለሙያዎች የክልልና ከተማ አስተዳደር መስሪያ ቤት አመራሮች፣ የፌደራል ተቋማት ከፍተኛ አመራሮች፣ ከከፍተኛ

ትምህርት ተቋማት እና ከፌደራል ሲቪል ሰርቪስ ተቋማት እንዲሁም ከጠቅላይ ሚኒስቴር ጽ/ቤት የተውጣጡ ባለሙያዎችን ያሳተፉ መድረኮች በዋና ዋናነት የሚጠቀሱ ናቸው፡፡ በእነዚህ መድረኮች በርካታ ጠቃሚና ፖሊሲውን ሊያዳብሩ የሚችሉ አስተያየቶችና ምክረ-ሀሳቦች ተሰባስበው ለሰነዱ ግብዓት እንዲሆኑ ተደርጓል፡፡ ከዚህም በተጨማሪ ከብልጽግና ፓርቲ ጽ/ቤት፣ ከሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን እና ከፖሊሲ ጥናት ኢኒስቲትዩት የተውጣጣ የጥናት ቡድን ተዋቅሮ በተመረጡ የፌደራል ተቋማት፣ በክልሎችና ከተማ አስተዳደሮች የመንግስት መስሪያ ቤቶች ያለውን ነባራዊ ሁኔታ የተመለከተ የዳሰሳ ጥናት በማካሄድ ከጥናቱ በተገኙ መረጃዎች የፖሊሲ ሰነዱ እንዲዳብር ተደርጓል፡፡ ረቂቅ ሰነዱ ለፕላንና ልማት ሚኒስቴር ቀርቦ ተገቢውን የሰነድ ቅርጽና ይዘት እንዲይዝ የተደረገ ከመሆኑም በላይ ለብሔራዊ የማክሮ ኮሚቴ ቀርቦ ተቀባይነት በማግኘቱ ለመንግስት እንዲቀርብ ስምምነት ላይ ተደርሷል፡፡

3. የፖሊሲ ሰነዱ አጠቃላይ ይዘት

ረቂቅ የፖሊሲ ሰነዱ የፕላንና ልማት ሚኒስቴርን ቴምፕሌት በመከተል በዘጠኝ ዋና ዋና ርዕሰ ጉዳዮች ተከፋፍሎ የተዘጋጀ ነው፡፡ ርዕሰ ጉዳይ ቁጥር አንድ፣ ሁለት እና ሦስት በቅደም ተከተል መግቢያ፣ የፖሊሲው መነሻዎች፣ የፖሊሲው አስፈላጊነት፣ ርዕይ፣ መርሆዎችና ዓላማዎችን ይዟል፡፡ ቁጥር አራት የፖሊሲው ዋና፣ ዋና ጉዳዮችና አቅጣጫዎች በዝርዝር የተመላከቱበት የሰነዱ ዋነኛ ክፍል ነው፡፡ በርዕሰ ጉዳይ ቁጥር አምስት የፖሊሲው ቁልፍ የውጤት መስኮች ተዘርዝረው ቀርበዋል፡፡ ርዕሰ ጉዳይ ቁጥር ስድስት ፖሊሲ የማውጣት ስልጣንን እና የፖሊሲውን ወሰን የተመለከተ ሲሆን ቁጥር ሰባት ደግሞ የፖሊሲው ማስፈጸሚያ ስትራቴጂዎች የቀረቡበት ነው፡፡ በርዕሰ ጉዳይ ቁጥር ስምንት ከሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲ ጋር የሚዛመዱ ፖሊሲዎች ተለይተው ተመላክተዋል፡፡ በመጨረሻም በቁጥር ዘጠኝ ትርጉም የሚፈልጉ ቃላቶች ትርጉማቸው ተብራርቶ ቀርቧል፡፡

4. የፖሊሲው ዋና ዋና ጉዳዮች

ፖሊሲው በሰባት ዋና ዋና ጉዳዮች ላይ በመመስረት የተዘጋጀ ነው፡፡ እነዚህ የፖሊሲ ጉዳዮች አጠር ባለ ማብራሪያ ተደግፈው እንደሚከተለው ቀርበዋል፡፡

1) ነፃና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ግንባታ

ይህ የፖሊሲ ጉዳይ ሜሪትን መሠረት ያደረገ የመንግስት ሠራተኞች ሥምሪት፣ የሰው ኃይል አስተዳደር አዲት ትግበራን ማጎልበት፣ ብዝሃነትና አካታችነትን ያረጋገጠ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታ እና ነፃነቱ የተረጋገጠ የአስተዳደር ፍ/ቤት አገልግሎትን ማዘመን ነፃነቱ የተረጋገጠ የአስተዳደር ፍ/ቤት አገልግሎትን ማዘመን በሚሉ ንዑሳን ርዕሰ ጉዳዮች ላይ ትኩረት ያደረገ ነው፡፡ ሰነዱ የመንግስት አስተዳደር ስራን ነጻነትና ገለልተኛነት ለማረጋገጥ የሹመትና የሜሪት

ስርዓት ሳይደበላለቅ ከፖለቲካ ተጽእኖ ነፃ ሆኖ ሜሪትን መሠረት ያደረገ የመንግስት ሠራተኞች ሥምሪት ሊኖር እንደሚገባ፣ የመንግስት አስተዳደር ሥራ በወጡ ህጎች መሠረት በግልጽነትና በተጠያቂነት መከናወናቸውን በአስተዳደር ፍርድ ቤት እና በህጎች አፈጻጸም የኦዲት ስራዎች አማካይነት ማጣራትን እንደሚስፈልግ ያብራራል፡፡ በተጨማሪም አገራችን በተለያዩ ብዝሀነት የምትገለጽ አገር በመሆንዋ ሲቪል ሰርቪሱም የኢትዮጵያን ብዝሀነት የሚያንጸባርቅ መሆን እንዳለበት ከመግለጹም በተጨማሪ በመንግስት ተቋማት ውስጥ የሚከናወኑ ስራዎች ሁሉንም የህብረተሰብ ክፍሎች በአግባቡና በእኩልነት የሚያስተናግዱ መሆን እንደሚገባቸው አጽህኖት ይሰጣል፡፡ በመጨረሻም ከነዚህ ጉዳዮች አንጻር ሊተገበሩ የሚገባቸውን የፖሊሲ አቅጣጫዎች በዝርዝር ያመለክታል፡፡

2) ብዝኃነትና አካታችነትን ያረጋገጠ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታን ማፋጠን፤

ኢትዮጵያ በተለያዩ የብሔር ብዝኃነት የምትገለጽ አገር ናት፡፡ ሲቪል ሰርቪሱም የኢትዮጵያን ብሔረሰቦች ብዝኃነት እና የአስተሳሰብ ልዩነቶች የሚያስተናግድ መሆን አለበት፡፡ ከዚህ በተጨማሪም በመንግሥት ተቋማት ውስጥ የሚከናወኑ የሰው ኃይል ስምሪት፣ የአገልግሎት አሰጣጥ፣ መረጃ እና ፍትሕ የማግኘት እና የመሳሰሉት ክንውኖች ሁሉንም የኅብረተሰብ ክፍሎች (ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች…) በአግባቡና በእኩልነት መስተናገድ ይኖርባቸዋል፡፡ ከዚህ አንፃር ብዝኃነትን እና አካታችነትን ያረጋገጠ ሲቪል ሰርቪስ ደረጃ በደረጃ ለመገንባት የሚከተሉት የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይሆናሉ፡-

3) የሕዝብ አስተዳደር፣የሥራ ምዘና እና የክፍያ ሥርዓት ጥናት

ይህ የፖሊሲ ጉዳይ በስሩ የሕዝብ አስተዳደር፣ የሙያ ምደባ ደረጃና የስራ ምዘና እንዲሁም የክፍያና ማበረታቻ ጥናትና ትግበራ የሚሉ ንዑሳን ርዕሶችን ይዟል፡፡ ርዕስ ጉዳዩ በአገራችን የመንግሥት አደረጃጀትና አወቃቀር የሚመራበት ስታንዳርድ አለመኖሩንና ይህም የፈጠረውን ችግር፣ የሚዘጋጅ ተቋማዊ የአደረጃጀት መዋቅርም ትክክለኛ እና ለሥራው የሚያስፈልገው በሰው ሀይል በመጠንም ሆነ በዓይነት የያዘ ስለመሆኑ ማረጋገጥ የሚቻልበት ሥርዓትም አለመገንባቱን አመልክቷል፡፡ በተጨማሪ እስካሁን ያለው የመንግሥት ሥራዎች የክፍያ ሁኔታ የሥራ ኃላፊነትን ለመቀበል አቅምና ዝንባሌ ያላቸውን ብቁ ሰዎች የሚስብ ወይም የሚያቆይ አለመሆኑን፣ ለመንግስት ሠራተኛው የሚከፈለው ወርሀዊ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም በየወቅቱ ከሚኖረው የዋጋ ግሽበት ጋር ተገናዝቦ የሚጠናበትና የሚስተካከልበት ሥርዓት አለመዘርጋቱን እንዲሁም የክፍያና ጥቅማጥቅም ሥርዓቱ ልዩ ችሎታና ብቃት ያላቸውን

ሠራተኞች በማወዳደር ተጠቃሚ ለማድረግና በሥራቸው ላይ ለማቆየት የሚያስችል አለመሆኑን በማብራራት ከዚህ አንጻር የሚተገበሩ የፖሊሲ አቅጣጫዎችን በዝርዝር ያመለክታል፡፡

4) ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግሥት አገልግሎት አቅርቦት

በዚህ የፖሊሲ ጉዳይ ስር ባለፉት ዓመታት ተቋማዊ የአገልግሎት አሰጣጥ ቅልጥፍናን ለማጎልበት የተለያዩ የማሻሻያ ጥረቶች ቢደረጉም ህብረተሰቡም ሆነ መንግስት በሚፈልጉት ደረጃ የአገልግሎት አሰጣጥ ጥራትና ቅልጥፍናን አለመቻሉን ተመልክቷል፡፡ በዚህ ረገድ የመንግሥት አገልግሎቶች አሰጣጥ ደረጃ ማውጣት፣ የአገልግሎት አሰጣጥ ቅሬታና አቤቱታ ሥርዓትን ግንባታ፣ የአገልግሎት እርካታ ጥናትና የዜጎች ሪፖርት ካርድ፣ አገልግሎቶችን ለሦስተኛ ወገን ማሸጋገር እና የሥራ አካባቢ ምቹነት መፍጠር በሚሉ ንዑሳን ጉዳዮች ላይ ትኩረት በማድረግ ያብራራል፡፡ አያይዞም ከአገልግሎት አሰጣጥ ጋር በተያያዘ የሚስተዋሉ ችግሮችን በፍጥነት በመፍታት በየተቋማቱ የሚሰጡ አገልግሎቶች ዓለም የደረሰበትን የአገልግሎት አሰጣጥ የቅልጥፍናና የውጤታማነት ደረጃ ጠብቀው ግልጽነትና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ አኳኋን ለተገልጋዩ እንዲቀርቡ ማድረግ እና የዜጎችን እርካታ ለማሳደግ ከየንዑሳን ርዕሰ ጉዳዮቹ አንጻር መተግበር ያለባቸውን የፖሊሲ አቅጣጫዎች በዝርዝር ያስቀምጣል፡፡

5) ሲቪል ሰርቪሱን ብቃት ማረጋገጥ

የመንግሥት ሠራተኞች ብቃት ምዘናና ማረጋገጥ፣ የሰው ኃይል እቅድ፣ ትምህርትና ስልጠና፣ የውቅረ ኃይለ ስብዕና ግንባታ የሚሉት ንዑሳን ርዕሰ-ጉዳዮች ይህ የፖሊሲ ጉዳይ ትኩረት የሚያደርግባቸው ናቸው፡፡ የመንግሥት ተቋማት በሕግ የተሰጣቸውን ተልዕኮ፣ ተግባርና ኃላፊነት በሚፈለገው ደረጃ ለመፈጸም ፕሮፌሽናል ሲቪል ሰርቪስ መገንባት እንደሚገባ፣ አስፈላጊውን የሰው ሀይል በጥራትና በዓይነት አስቀድሞ በተነደፈ ዕቅድ ላይ ተመስርቶ ማልማትና ለስራ ብቁ ማድረግ እንዲሁም የውቅረ-ኃይለ ስብዕና እና ሰናይ ምግባር ግንባታም ወሳኝ እንደሆነ በማመልከት ከእያንዳንዱ ንዑስ ርዕሰ ጉዳይ አንጻር የሚተገበሩ የፖሊሲ አቅጣጫዎችን ያመለክታል፡፡

ይህ ጉዳይ የአፈጻጸም ሥራ አመራር ሥርዓት የልማት ግቦችን በየደረጃው ባሉ ፈጻሚ አካላት ተከፋፍሎ የሚታቀድበት፣ ዕቅዱ የሚተገበርበት፣ አፈጻጸም የሚለካበትና የመልካም አፈጻጸምና ጉድለት ዕውቅናም ሆነ የተጠያቂነት ሥርዓት የሚሰፍንበት የሥራ አመራር መሣሪያ እንደሆነ ሰነዱ ያብራራል፡፡ እስካሁን ባለው አሰራር ሰራተኞች በሥራ ውጤታቸው መሠረት እየተመዘኑ ዕውቅና የሚያገኙበትና የሚበረታቱበት ጠንካራና ቀጣይነት ያለው

የአሠራር ሥርዓት አለመዘርጋቱን ጠቁሞ ከተቋም አፈጻጸም ጋር የተናበበ የውጤት ተኮር አፈጻጸም ምዘና ስርዓትን ለማጎልበት እና ምርታማነትና ውጤታማነትን በቀጣይነት ለማሻሻል የሚተገበሩ የፖሊሲ አቅጣጫዎችን በዝርዝር ይተነትናል።

6) የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ ግንባታ

በዚህ የፖሊሲ ርዕሰጉዳይ ስር የመንግስት አገልግሎቶች በቴክኖሎጂ ተደግፈው ለዜጎች በቅልጥፍናና በጥራት እንዲደርሱ፣ የመንግስት መስሪያ ቤቶች እርስ በርስ በኔትዎርክ የሚገናኙበት፣ በወረቀት የተከማቹ መረጃዎች ዲጂታይዝና ለአገልግሎት አቅርቦት ያመች ዘንድ ዲጂታላይዝ ተደርገው የሚደራጁበት፣ የሚተነተኑበትና ለጥናትና ምርምር አገልግሎት የሚውሉበትን አሰራር ደረጃ በደረጃ እያጎለበቱ መሄድ ትኩረት ሊሰጠው የሚገባ ጉዳይ እንደሆነ ተመልክቷል። ከዚህ አንጻር የፖሊሲ ጉዳዩ የተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አያያዝ ስርዓት ትግበራን ማጠናከር፣ የተቀናጀና የአንድ መስኮት አገልግሎት ግንባታ፣ የኔትወርክና ዳታ ማዕከል ልማትና አመራር የሰው ኃይል መረጃ ዳታ ቤዝ ግንባታ በሚሉ ንዑሳን ጉዳዮች ላይ ትኩረት በማድረግ ማብራሪያ በመስጠት የአገራችንን ሲቪል ሰርቪስ በዲጂታል ቴክኖሎጂ የዘመነ ለማድረግ መተግበር ያለባቸው የፖሊሲ አቅጣጫዎች ምን ምን ሊሆኑ እንደሚገባ በእያንዳንዱ ንዑስ ርዕስ ስር በዝርዝር ያመለክታል።

7) የሲቪል ሰርቪስ ነቢብ ገቢር አመራርና ተቋም ግንባታ

ለውጥ የማያቋርጥ እንቅስቃሴ በመሆኑ የመንግስት ተቋማት ከነባራዊና ከተጨባጩ ሁኔታ ግምገማ በመነሳትና የወደፊቱን ሁኔታ ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ በመተንበይ ቢቻል ከዜጎች ፍላጎት ቀድመው አለበለዚያም እኩል ለመራመድ በሚያስችላቸው ልክ ራሳቸው በማብቃትና በማደራጀት እያደገ የሚሄደውን የዜጎች የልማትና የአገልግሎት ፍላጎት ማሳካት በሚያስችል ተቋማዊ ቁመና ላይ መገኘት እንደሚጠበቅባቸው ርዕሰጉዳዩ በግልጽ ያስቀምጣል። በመሆኑም በሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ አስተባባሪ ተቋም አቅም ግንባታ፣ በለውጥ ትግበራ ክትትል፣ ግምገማና ቤንችማርኪግ፣ የፌዴራል ተቋማት የሪፎርም ትግበራ አመራር ቋት የፖሊሲ፣ የፖሊሲ ትግበራና ፋይዳ ጥናትና ምርምር እንዲሁም የሪብራንዲግና የአዝሀቦት ሥራ የሚሉ ንዑሳን ርዕሶች ላይ ትኩረት በማድረግ ማብራሪያ ይሰጣል።

በመጨረሻም በእያንዳንዱ ንዑሳን ጉዳዮች አንጻር ተግባራዊ መደረግ ያለባቸውን የፖሊሲ አቅጣጫዎችን በዝርዝር ያመለክታል።

የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
Ministry of ... The Federal Democratic Republic Of Ethiopia

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ
(ረቂቅ)

ህዳር፣ 2016

አዲስ አበባ

ማውጫ

1. መግቢያ 1
2. የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ መነሻዎች 6
3. የፖሊሲው አስፈላጊነት እና ዓላማዎች 11
4. የፖሊሲው ዋና ዋና ጉዳዮች እና የትኩረት መስኮች 13
5. የፖሊሲው ቁልፍ የውጤት መስኮች 34
6. ፖሊሲ የማውጣት ሥልጣንና የፖሊሲው ወሰን 36
7. የፖሊሲው ማስፈፀሚያ ስትራቴጂዎች 36
8. ተዛማጅ ፖሊሲዎች 40
9. የቃላት ትርጉም 40

1. መግቢያ

መንግሥት የዜጎችን ሕይወት የሚያሻሽልና የኢኮኖሚ ልማትን የሚያፋጥን አገልግሎት መስጠት ዲሞክራሲያዊ አስተዳደርን ከማስፈን ጎን ለጎን የሚያስኬደው ከቀዳሚ ተልዕኮዎቹ አንዱ እንደሆነ ይታወቃል። ከዚህ አኳያ በዓለማችን የኢንዱስትሪ አብዮት ከተጀመረ አንስቶ «ግዙፍ እመርታ ያሳዩ» ተብለው የተመዘገቡ አምስት መዋቅራዊ የኢኮኖሚ ለውጦችን መዳሰስ አገራችን ያለባት ውዝፍ ዕዳ ለመገንዘብና ለፖሊሲው ዝግጅት ጠቃሚ ነው። ዓለም-አቀፉን የዕድገት ታሪካዊ ዳራ መዳሰሱ በአገረ-መንግሥት ግንባታ ረገድ አገራችን ከአደጉ አገራት ጋር ስትነጻጸር ያላትን ልዩነት (ውዝፍ ሥራ) በመገንዘብና በፍጥነት በማስተካከል አገራችን እንድትበለጽግ ከማድረግ አንጻር የዚህን ፖሊሲ አስፈላጊነት በአግባቡ ለመረዳት ያግዛል።

በ1820ዎቹ በውኃና በእንፋሎት ኃይል ግኝት ምክንያት “አንደኛው የኢንዱስትሪ አብዮት” ሲጀመር ኋላቀር በሆነ መንገድ እና በተናጥል ሲሠሩ የቆዩት የግብርና እና የዕደጥበብ ሥራዎች ከውኃ እና እንፋሎት በሚገኝ ኃይል በ’ሚንቀሳቀሱ ማሽኖች እንዲደገፉ በመደረጋቸው የምርት እና ምርታማነት እድገት የመጠን ብቻ ሳይሆን ግዙፍ የዓይነት ለውጥ ጭምር እንዲመዘገብ አስተዋፅኦ አድርጓል።

በ1860ዎቹ ቀጣዩና “ሁለተኛው የኢንዱስትሪ አብዮት” አካል የሆነው የኤሌክትሪክ ኃይል ግኝት ተመዝግቧል፤ ቀደም ሲል ከውኃ እና እንፋሎት የሚገኘውን ኃይል ተጠቅሞ ሲመረት የነበረበት አሠራር ተሻሽሏል፤ የኤሌክትሪክ ኃይል በመፈጠሩ ምክንያት የማምረት ስልቱም በተናጠል በየመኖሪያ ቤቱና አካባቢ መሆኑ ቀርቶ በተቀናጀና በተደራጀ አኳኋን በየክላስተሩ እንዲሆንና በምርታማነት ላይ ከፍተኛ ዕድገት እንዲመጣ አስችሏል።

በ1970ዎቹ የሕዳሴ እንቅስቃሴው ቀጥሎ የተከሰተው «የሦስተኛው የኢንዱስትሪ አብዮት» በመባል የሚታወቀው ከኮምፒዩተር መፈጠር ጋር የሚያያዘው ግኝት ነው። ይህም ሥራን በቅልጥፍና በማከናወን ምርታማነት በከፍተኛ ደረጃ እንዲሻሻል ምቹ ሁኔታ ፈጥሯል።

በሚሊንየሙ መባቻ የተከሰተው የመረጃ መረብ (internet)፣ በ2010ዎቹ እንደሰው እንዲሠለጥን ተደርጎ አስደናቂ ተግባራትን የሚከውነው ኮምፒዩተር (Artificial intelligence) መፈልሰፍ እንደ ቅደም ተከተላቸው “አራተኛው እና አምስተኛው ግዙፍ አብዮት” ያሳዩና ለመዋቅራዊ የኢኮኖሚ መሻሻል መሠረት የሆኑ ጉዳዮች ሆነዋል።

ቀጣይነት ባለው በዚህ ፈጠራ በአምስቱ የኢንዱስትሪ አብዮቶች በተገኘው የቴክኖሎጂ ዕድገት አማካይነት ምርት በከፍተኛ ደረጃ እያደገ በመቀጠሉ እንዲሁም የገበያ ፍላጎትን እና ምርትን በሰዎች አማካይነት ከቦታ ቦታ የማቅረብ ተነሳሽነት አብሮ እየጨመረ በመሄዱ የመንግሥት የመቆጣጠር፣ አገልግሎትን የማቅረብ ፣ ፈጠራውን የማስቀጠል እና የማስተዳደር ኃላፊነት እጅግ እየገዘፈና አስፈላጊ እየሆነ እንደመጣ ጥናቶች ያስረዳሉ። በእነዚህ ሂደቶች አገሮች የመንግሥት አገልግሎት እና አስተዳደር ሥርዓት መዘርጋትና ማጠናከር የሚጠበቅባቸውን ተልዕኮ ለመወጣት እጅግ አስፈላጊ ሆኖ በማግኘታቸው ቀደም ሲል በሃይማኖት፣ በዝምድና እና በጥቅም ትስስር ሲሠራበት የነበረው የመንግሥት አስተዳደር፣ የሰው ኃይል ስምሪት እና የአገልግሎት አሰጣጥ ሁኔታው ሕግን መሠረት ያደረገ እንዲሆን እና እንዲዘምን የሚያስገድዱ ሁኔታዎች በ1890ዎቹ እንዲፈጠሩ አስችሏል።

የሲቪል ሰርቪሱ ዘርፍ ከዚህ አንፃር ሲታይ ከኢንዱስትሪ አብዮቱ በተለየ አኳኋን የራሱን አራት መሠረታዊ የለውጥና የዕድገት ምዕራፎች አሳልፏል። የመንግሥት አስተዳደር፣ የሰው ኃይል ስምሪት እና አገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት በተደራጀ አኳኋን እንዲመራ ከማድረግ አኳያ የማክስ ዌቤር «የቢሮክራሲ ንድፈ-ሐሳብ" በ20ኛው ክፍለ ዘመን የመጀመሪያዎቹ ዓመታት ለመጀመሪያው የለውጥ እሳቤ ጉልህ አስተዋፅኦ አበርክቷል። በማክስ ዌቤር «የቢሮክራሲ ንድፈ-ሐሳብ» በመሠረታዊ ጭብጥነት የሚታወቁት የተዋረድ ቢሮክራሲን ማዕከል ያደረጉ የሥራ ክፍፍሎች፤ ሙያን (Merit) መሠረት ያደረገ ቅጥር፣ ውጤትን መሠረት ያደረገ ክፍያ፣ ግልፅነትን የተላበሱ የሥራ ላይ ግንኙነቶችን የሚያሳልጥ ነው። ንድፈ-ሐሳቡ ከማኅበራዊ ግንኙነት ይልቅ በሕግና ሥርዓት መመራትን፣ የሙያ ብቃትንና ቅልጥፍናን የመሰሰሉ ይዘቶች ያላቸው የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ባሕርይን የሚወስኑ ሳይንሳዊ እና ጥበባዊ አሠራሮችን የሚያስተዋውቅ እንደሆነ ይታወቃል።

በአንፃሩ «ሥራዎችን በመዋቅር ግዝፈትና በሰው ኃይል ብዛት ብቻ ማስፈፀም ይቻላል» የሚል እሳቤ ሥር እንዲሰድ በማድረግ የመንግሥት ወጪ እንዲገዝፍና ለኢኮኖሚ ቀውስ እንዲዳረግ ምክንያት መሆኑን ጥናቶች ያስረዳሉ። ከእዚሁ ጋር ተያይዞ በንድፈ-ሐሳብ ደረጃ ለተፈጠረው ግዙፍ የመንግሥት መዋቅርና ወጪ መፍትሔ የሚሆን የገበያ ሥርዓትን መሠረት ያደረገ "አዲሱ የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ሥርዓት ግንባታ" በሚል ሁለተኛው የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ከ1980ዎቹ ጀምሮ ሲካሄድ ቆይቷል። በኮምፒዩተር በመታገዝ መንግሥት በቁጥጥርና አስተዳደር ላይ ጠንክሮ እንዲሠራ፣ የግሉ ዘርፍ ደግሞ በአገልግሎት አቅርቦት ላይ ያለውን ተሳትፎ የሚያጎለብት አዲስ እና የማክስ ዌበር አስተዳደርን የሚያሻሽል ሥርዓት በዓለም አቀፍ ደረጃ እንዲፈጠር አድርጓል። ከዚህ ጊዜ አንስቶ በመንግስታዊ አገልግሎት አቅርቦትና አስተዳደር ሥራ ውስጥ የግሉ ዘርፍ ተሳትፎ ዕድገት በከፍተኛ ደረጃ እየጨመረ መጥቷል።

ከ1970ዎቹ ጀምሮ የተፈጠሩ አዳዲስ ቴክኖሎጂዎች የመንግሥት አስተዳደር ወጪ እንዲቀንስ ቀልጣፋ አገልግሎት እንዲኖር እና የመንግሥት ሠራተኞች ምርታማነት እንዲጨምር ከፍተኛ ሚና እየተጫወቱ መጥተዋል። የኮምፒዩተር ቴክኖሎጂ በተለይ ከ21ኛው መቶ ክፍለ ዘመን መጀመሪያዎቹ ጀምሮ በከፍተኛ ደረጃ እያደገ እና ወደ ኢኮኖሚው ውስጥ እየገባ በመምጣቱ ኮምፒዩተሮች በተናጠል መሥራት ብቻ ሣይሆን በኔትዎርክ አማካኝነት ተሳስረው ሥራን በከፍተኛ ፍጥነት እና ውጤታማነት መሥራት የሚችሉበት ዕቅም እንደፈጠረ የሚታወቅ ነው።

ከዚሁ ጋር በተያያዘ የመንግሥት አገልግሎትና የአስተዳደር ሥርዓቱ የበለጠ ተሻሽሎ አንዱ ተቋም ከሌላው፣ አንዱ የሥራ ክፍል ከሌላኛው የሥራ ክፍል ጋር እንዲተሳሰር በማድረግ በመረጃ ልውውጥ ሥራን ተናበ ማከናወን የሚቻልበት ዕድል ተፈጥሯል። ይህም ከሚሊንየሙ መባቻ ጀምሮ "ኔትዎርክድ አዲሱ የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር የማሻሻያ ሞዴል" በመባል የሚታወቅ ሲሆን፣ የኮምፕዩተርና የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂን መሠረት ያደረገ የሦስተኛ ዙር የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ዓለምአቀፋዊ እንቅስቃሴ አካል ሆኗል። በዚህም አገሮች ትልቅ የአገልግሎት አቅርቦት ለውጥ በማስመዝገብ የአንድ መስኮት ቀጥሎም የአንድ ማዕከል አገልግሎትን ሥራ ላይ በማዋል ዜጎቻቸውን የበለጠ ምርታማ ማድረግ ችለዋል።

ባለንበት ዘመን ከኮቪድ-19 እና ከግዙፍ የዲጂታል አብዮት መፈጠር ጋር ተያይዞ በሰው ልጅ ሠልጥኖ አስተዋይ ከሆነ ኮምፒዩተር ጋር ተቀናጅቶ የሚሠራበት ዕድል ተፈጥሯል። ከዚሁ ጋር በተያያዘ የመንግሥት የአገልግሎት አቅርቦትና አስተዳደር ሞዴል በዲጂታል ቴክኖሎጂ ሥርዓት አማካይነት ተቋም ከተቋም፣ የሥራ ክፍል ከሥራ ክፍል እንዲቀናጅ እና እንዲተባበር የሚያደርግ "የተቀናጀና የተባበረ የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር" በሚል የሚታወቀው እና በሰባቱም ቀናት

በአርተፊሻል ኢንተለጀንስ አማካይነት ለሃያ-አራት ሰዓት አገልግሎት መስጠት የሚችል የአራተኛው ደረጃ የሲቪል ሰርቪስ ሪፎርም በተለያዩ የዓለማችን ክፍሎች በመተግበር ላይ ይገኛል።

ከላይ የተዘረዘሩት የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ዓለም አቀፋዊ የለውጥ እንቅስቃሴዎች ከሚያመለክቱን መሠረታዊ ጉዳዮች መካከል ቀዳሚው ለውጥ ለተከታዩ እንደመነሻ እያገለገለ፣ የመጀመሪያው የቴክኖሎጂ ግኝት ለሚቀጥለው ግኝትና ዕድገት ተደማሪ ወረት በመሆን መሠረት እየጣለ ብቻ ሳይሆን በተከታታይ ጊዜያት ቀጣይነቱን እያረጋገጠ በመሄዱ የሠለጠኑ አገሮች የሲቪል ሰርቪስ ዕድገት ዛሬ ከፍተኛ ደረጃ ላይ መድረስ ችሏል። ጉዳዮቹ በዋናነት ትኩረት የሚያደርጉት የተቀላጠፈ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓትን በቀጣይነት በማሻሻል እና በሚፈጠሩ ቴክኖሎጂዎች አማካይነት የሀብት ምርትና ምርታማነትን በማሳደግ የአገርንና የሕዝብን የኢኮኖሚና የማኅበራዊ ብልፅግና እና ፍላጎት ማርካት ነው። በዚህም የተለያዩ መንግሥታት ከትውልድ ወደ ትውልድ የሚሸጋገር በቴክኖሎጂ የተደገፈ ዘመናዊ የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓትን መገንባት መቻላቸውን የሚያሳይ ሲሆን ሥራውም በትውልድ ቅብብሎሽ የተናበበና ተደማሪ ጥረት የሚጠይቅ መሆኑን ያስገነዝበናል። በመሆኑም እነዚህ መሠረታዊ ጉዳዮች ለአገራችን የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓት ማሻሻያ ፖሊሲ መነሻ ተደርገዋል።

ኢትዮጵያ በመንግሥታዊ አስተዳደር የረዥም ጊዜ ታሪክ ያላት አገር ብትሆንም የአገራዊ መንግሥታዊ ቅርጽ የያዘ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓት ግንባታ የተጀመረው ግን በ1900 ዓ.ም መሆኑን ታሪክ ያስረዳል። በፊውዳል ባላባቶች፣ በመኳንንቱና በመሣፍንቱ በባህላዊ አግባብ ይከናወን የነበረውን የመንግሥት አስተዳደር፣ ዘመናዊ ቅርጽ ለማስያዝ ልዩ ልዩ የሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶችን በማቋቋም እና የተወሠኑ ባላባቶችን በሚኒስትርነት በመሠየም በሀገራችን ታሪክ ዘመናዊው የአስተዳደር ሥርዓት መሠረት እንደተጣለ መዛግብት ያስረዳሉ። በወቅቱ የተቋቋሙት ሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶችም የጦር ሚኒስቴር፣ የግቢ ሚኒስቴር፣ የጽሕፈት ሚኒስቴር፣ የገንዘብ ሚኒስቴር፣ የንግድና የውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ የእርሻና የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር፣ የፍርድ ሚኒስቴር፣ የአገር ግዛት ሚኒስቴር እና የሥራ ሚኒስቴር ነበሩ። የመንግሥት አስተዳደር አወቃቀሩ ዘመናዊ ቢመስልም ሥርዓቱ ፊውዳላዊ ስለነበረ የመንግሥት አስተዳደሩና ሲቪል ሰርቪሱ ከተመሠረተበት ጊዜ ጀምሮ ለግማሽ ክፍለ ዘመን ያህል ሃይማኖትን፣ እውቅናን፣ ዝምድናን፣ ጋብቻን፣ ጥቅማ ጥቅምንና ለሥርዓቱ ታማኝነትን መሠረት ያደረገ እንጂ በውድድር እና ብቃትን መሠረት ባደረገ መልኩ የተገነባ አልነበረም። ሲቪል ሰርቪሱ በነበረው ከአንድ ክፍለ ዘመን በሚበልጥ ዕድሜው ውስጥ ጉልህ የሆኑ ሁለት ተጠቃሽ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ እንቅስቃሴዎች ተደርገዋል።

የመጀመሪያው እንቅስቃሴ "የመንግሥታዊ አስተዳደር አሻሻይ ግብረ-ኃይል" በሚል ሥያሜ በ1950ዎቹ የተቋቋመው ሲሆን ዓላማውም ሲቪል ሰርቪሱ "በማክስ ዌቤር ቢሮክራሲ" ንድፈ-ሐሳብ መሠረት በብቃት፣ በውድድር፣ በጠንካራ የቢሮክራሲ ተዋረድ፣ በሕግና በአሠራር ሥርዓት እንዲመራ ለማድረግ የተደረገ ጥረት ነው። ይህንኑ እንቅስቃሴ ለመምራት እና ሲቪል ሰርቪሱን ለማቋቋም በ1954 የወጣው የሕግ ትዕዛዝ ቁጥር 23/1954፣ በ1955 የወጣው የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 1/1955 እና የመንግሥት ሠራተኞች የደረጃና የደመወዝ መወሰኛ ደንብ ቁጥር 2/1964 ጉልህ ማሳያዎች ናቸው። ይህንኑ እንቅስቃሴ የሚመራ "የማዕከላዊ የሰው ኃይል አስተዳደር ኤጀንሲ" (ሴንትራል ፐርሶኔል ኤጀንሲ - ሲፒኤ) የተሰኘ ተቋም ተደራጅቷል። ተቋሙን ለማደረጀት በጥናቱ ላይ የተሳተፉ ባለሙያዎችም በኮሚሽነርነት (አንድ ዋና ኮሚሽነርና ሦስት ኮሚሽነሮች) ተመድበው ተቋሙን እንዲመሩ መደረጉን ሠነዶች ያስገነዝባሉ። የዚህ እንቅስቃሴ የትግበራ ሂደትም የፖለቲካና የዝምድና ትስስርን (patrimonial) መሠረት ያደረጉ አሠራሮችን በማስቀረት የሠራተኞች ምልመላ፣ መረጣና ስምሪት የሕግና አሠራር ማዕቀፎችን እንዲሁም

የችሎታ መመዘኛ ውድድሮችን መሠረት እንዲያደርግ፤ የክፍያ ሥርዓቱ በዘፈቀደ ሳይሆን በሥራ ምደባና በትምህርት ደረጃ እንዲሆን፤ የመዋቅር አፈቃቀዱም መሠፈርት እንዲኖረው ለማድረግ የታሰበ ጥረት ነበር።

መንግሥታዊ ቢሮክራሲያዊ አሠራሩን በመቀየር ብቃትን መሠረት ያደረገ ተግባራዊ እንቅስቃሴ መደረጉ አገራችን ወደ ዘመናዊ የአገረ-መንግሥት ግንባታ ሥርዓት እንድትገባ የበኩሉን በጎ አስተዋፅኦ አበርክቷል። በወቅቱ አገራችን ግልጽነትንና ተጠያቂነትን በሚያሠፍን ሕግና አሠራር እንድትመራ የተለያዩ የፖለቲካ ግፊቶች ይደረጉ ስለነበረ በተለይም በንጉሡ አገዛዝ ላይ የተደረገው የ1953ቱ መፈንቅለ መንግሥት ሙከራ ለለውጡ ጉልህ ምክንያት መሆኑ የሚጠቀስ ነው። በሌላም በኩል ንጉሡ ከውጭ ያገኙትን ልምድ መተግበር መፈለጋቸውም ሌላው ሊጠቀስ የሚገባው ጉዳይ ነው። የሥርዓቱ ኋላቀርነት እንዲቀየር የተደረገው የፖለቲካ ግፊትና ጫና እየፈጠረ መምጣቱ የተሻለ ዕውቀት ያለውን የሰው ኃይል ሰብስቦ የያዘ የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ግብረ ኃይል በማቋቋም ዘመናዊ ሕግና አሠራር ለመቅረጽ ጥረት እንደተደረገ ያሳያል። በዚህም የሠራተኞች የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪና ዝውውር፤ የሠራተኞች የሥራ አፈጻጸም የምዘና አሠራር እንዲሁም የሥራዎች ምዘና ሥርዓት መገንባትና ሠራተኞች በክፍት የሥራ መደብ ሲመደቡ በትምህርት ዝግጅታቸውና በተፈላጊ ችሎታ መሠረት እንዲሆን ለማድረግ የተደረገውን ጥረት እንደማሳያ መውሰድ ይቻላል። የለውጡ ማዕበል የራሱን አሻራ አሳርፎ ቢያልፍም የፊውዳል ሥርዓቱ ሥር የሰደደ ስለነበረ ሲቪል ሰርቪሱን በቀላሉ ትራንስፎርም ማድረግ ግን አልቻለም። የለውጡ ሂደት ከቀደመው የተሻለ ቢሆንም የተቋማቱ ቅኝት ግን የሕዝቡን የልማትና የዴሞክራሲ ፍላጎትና ጥያቄ በሚመልስ መልኩ የሚንቀሳቀስ አልነበረም። ከሂደቱ የምንማረው ቁም ነገር ቢኖር ትክክለኛ የፖለቲካ አቅጣጫ መንደፍና በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ መሠረታዊ ለውጥ ለማምጣት ቁርጠኛ እና ብሔራዊ አርበኛ አመራር የማይተካ ሚና እንዳለው ነው።

ከዚህ ሥርዓት ቀጥሎ ሥልጣን የያዘው የደርግ አስተዳደርም ርዕዮ-ተዓለምን መሠረት ያደረጉ አንዳንድ ማሻሻያዎች ለማድረግ ከ1971 - 1983 ዓም በምንዳ ቦርድ አማካይነት የሙያ ምድብ ጥናት ቢያካሄድም፣ በትግበራ ረገድ ይህ ነው የሚባል መሠረታዊ የፖሊሲና አሠራር ለውጥ ባለማድረጉ በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ተጠቃሽ አሻራ ሳያሳርፍ አልፏል። ደርግ ከንጉሡ ሥርዓት የተረከበው አንድ መቶ ሺህ የመንግሥት ሠራተኛ የመንግሥት ዕቅድ ማስፈጸሚያ አድርጎ የመረዳት አዝማሚያ ነበረው ለማለት የሚያስደፍር አይደለም።

ሌላው ተጠቃሽ የለውጥ ጥረት ደግሞ ከ1983 ዓ.ም የመንግሥት ለውጥ በኋላ በተለይም ከ1994 ዓ.ም ጀምሮ የተደረገው ሁለተኛው የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ማሻሻያ ፕሮግራምን ቀርጾ የማስተግበር እንቅስቃሴ ነው። በዚህ ወቅት በአገራችን የነበረው አሐዳዊ የአገዛዝ ሥርዓት ወደ ሕገ-መንግሥታዊ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግሥታዊ አስተዳደር ሥርዓት የተለወጠበት፤ እንዲሁም የኢኮኖሚያዊና ማኅበራዊ መሻሻልን ለማረጋገጥ የተለያዩ አዳዲስ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞች የተቀረፁበት ወቅት ነበር። በወቅቱ የተነደፉትን የግብርናና ገጠር ልማት፣ የከተማ ልማት፣ የኢንዱስትሪ ልማት፣ የማስፈጸም አቅም ግንባታ እንዲሁም የውጭ ጉዳይ ፖሊሲዎችን እና ስትራቴጂዎችን ለማሳካት የማስፈጸም ዐቅምን መገንባት ቁልፍ ጉዳይ አድርጎ ለመውሰድ የተደረገ ጥረት ነበር። በዚህ መሠረት የማስፈጸም ዐቅም ግንባታ ስትራቴጂ እና የፕሮግራም ሰነዶች ተነድፈው፤ ሥራውን የሚመራ ሚኒስቴር መሥሪያ ቤት ተደራጅቶ ወደ ትግበራ እንዲገባ መደረጉ ይታወቃል። በማስፈጸም ዐቅም ግንባታ ስትራቴጂ ሰነዱ ውስጥ እንደተመለከተው መንግሥታዊ አቅም ለመገንባት የአገሪቱን ሲቪል ሰርቪስ ዐቅም ማሻሻል ተገቢ እንደሆነ ስለታመነበት ይኼው ጉዳይ እንደ ቁልፍ አቅጣጫ ተይዞ እንዲተገበር ጥረት ተደርጓል። አፈጻጸሙን ያግዝ ዘንድም የሲቪል ሰርቪስ ዩኒቨርሲቲ ተቋቁሟል። በዚህ የትግበራ እንቅስቃሴ የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራሙ ያተኮረባቸው

አጀንዳዎች፡- የበላይ የሥራ አመራር ማሻሻያ፣ የአገልግሎት አሰጣጥ ማሻሻያ፣ የሰው ኃይል አስተዳደር ማሻሻያ፣ የወጪ አስተዳደርና የቁጥጥር ማሻሻያ እና የሥነ-ምግባር ማሻሻያ ንዑሳን ፕሮግራሞች እንደነበሩ ይታወሳል።

የፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግሥት ከተመሠረተ ከ1987 ዓ.ም ጀምሮ ሕገ-መንግሥቱን መሠረት በማድረግ በፌዴራልና ክልል መንግሥታት መካከል በተደረገው የሥልጣን ክፍፍል ክልሎች የራሳቸውን የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ለመገንባት ጥረት አድርገዋል። በሕገ-መንግሥቱ አንቀፅ 52 ንዑስ አንቀፅ 2 ተራ ቁጥር (ረ) ላይ በግልጽ በተደነገገው መሠረት የክልል መስተዳድሮች ከፌዴራሉ የተለየ የራሳቸውን ሲቪል ሰርቪስ የመገንባት ሙሉ ሥልጣን እንዳላቸው በግልጽ ተደንግጓል። በዚሁ ምክንያት በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ተሰማርቶ የሚገኘው አጠቃላይ የሠራተኛ ቁጥር በ1983 ዓ.ም ከነበረበት 216 ሺ ወደ ሁለት ነጥብ አራት ሚሊዮን አድጓል። ለዚህ ዋና ምክንያት ተብሎ የሚታሰበው የትምህርት ተደራሽነቱ እያደገ በመምጣቱ የትምህርት እድል ሳያገኙ የቆዩ የኅብረተሰብ ክፍሎች ተምረው በየክልላቸው ባለው ሲቪል ሰርቪስ እንዲካተቱ ስለተደረገ ሂደቱ በተወሰነ ደረጃም ቢሆን አዎንታዊ አስተዋፅኦ ማበርከቱን ማየት ይቻላል። መልካም አስተዳደርን ከማስፈን አኳያ ግን ብዙ ርቀት ለመጓዝ አልቻለም። ይህ የሆነበት መሠረታዊ ምክንያቱም የፖለቲካና የአመራሩ ለሕዝብ አገልግሎት ያለው ቁርጠኝነት ችግር መሆኑ እንደትምህርት መወሰድ ያለበት ነው።

የሪፎርሙ ዋነኛ ዓላማም በአገራችን ተጀምሮ የነበረውን የልማትና ዲሞክራሲ ሥርዓት ግንባታ በማሻሻልና ቀጣይነት ያለው ሁለንተናዊ የማስፈፀም ዐቅምን በመገንባት ተቋማት ለተልኳቸው ብቁ ሆነው እንዲገኙ ማስቻል እንደነበረ በሠነዶቹ ተዘርዝሯል። በዚህ ሂደትም በርካታ ዕውቀት የተገኘበት፣ የፌዴራልና የክልሎች ሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ግንባታ በተለይ ከመጠን አኳያ በጉልህ ዕድገት የታየበት እና ለተወሰኑ ዓመታትም ቢሆን መሻሻል የታየበት ጊዜ ነበር። በተወሰነ ደረጃም ቢሆን የፌዴራል የሰነዶች ማረጋገጫና ምዝገባ አገልግሎት እና የገቢዎች ሚኒስቴርን በመሳሰሉ ተቋማት የለውጡ አሻራ አሁንም ድረስ ይታያል።

ከዓለም አቀፋዊና ከአገራችን የሲቪል ሰርቪስ ታሪካዊ ዐውዶች እንደምንረዳው ነፃ፣ ገለልተኛ፣ አካታችና የበቃ ሲቪል ሰርቪስ በአንድ መንግሥት የሥልጣን የዕድሜ ገደብ ብቻ ገንብቶ ማጠናቀቅ አዳጋች መሆኑን ነው። ከታሪካዊ ሂደቶቹ የምንረዳው ነገር ቢኖር ዘመናዊ የመንግሥት አገልግሎት እና አስተዳደር የሚገነባው በረጅም ጊዜ ውስጥ እየተደመሩ እና እየተከማቹ ከትውልድ ወደ ትውልድ እየተሸጋገሩ በሚሠሩ ትሩፋቶች እና ከዘመኑ ጋር እየተናበቡ በሚፈጠሩ ወረቶች አማካኝነት እንደሆነ ነው።

በኛ አገር ሁኔታም "የመደመር" እሳቤ የሚያስገነዝበው ወደ አንድ የላቀ ከፍታ ለመድረስ አፍርሶ ከዜሮ መጀመርን ሳይሆን በነበረው ላይ እየጨመሩ ማከማቸትን፣ የተበታተኑ ጉዳዮችን ሰብስብ አድርጎ ማካበትን፣ ቀደም ሲል የተከናወኑ መልካም የሆኑ አፈፃፀሞችን ወረት አድርጎ በመጠቀም ወደሚፈለገው ደረጃ ማድረስን ሲሆን እሳቤው እነዚህን ግንዛቤዎች እንደ መሠረታዊ መርሖ የሚቀበል ነው። በዚህ መሠረት "የመደመር" ሦስቱ አምዶችም ቀደም ሲል በነበረው ታሪክ የተፈጠሩ እና ገንቢ ያልሆኑ ሁኔታዎችን ማስተካከል፣ ወረቶችን በአግባቡ አደራጅቶ ማስፋትና ትውልዱ የራሱን በጎ አሻራ ማኖር የሚያስችለውን የለውጥ እንቅስቃሴ በማቀጣጠል ዘላቂ ለውጥ ማስገኘት ነው። የእነዚህ መርሆዎች መሠረታዊ ዓላማም በማንኛውም ወቅት የተከናወኑ መልካም ሥራዎችን ይዞ መቀጠል፣ የተሠሩ ስህተቶችን ማረምና የአሁኑን እና የቀጣዩን ትውልድ ፍላጎት ማሳካትን ታሳቢ በሚያደርግ መንገድ ፈጣን እና ቀጣይነት ያለውን ዕድገትን- ማረጋገጥ ይቻላል የሚል ነው።

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

ከአንድ ክፍለ ዘመን በላይ ባሳለፍነው ጊዜ የመንግሥትን የአገልግሎት እና የአስተዳደር ሥርዓት ለማዘመን ብዙ ውጣውረዶች ውስጥ ታልፏል። በነዚህ ውጣውረዶችም ብዙ ጠቃሚ ትምህርቶች ተገኝተዋል። ያልተጠናቀቀ የአገረ-መንግሥት ግንባታ መኖሩንና በፍጥነት ልንሻገራቸው የሚገቡ የተከማቹ ችግሮች በጉልህ የታዩበት ሁኔታም ተፈጥሯል። በመሆኑም የመንግሥትን የመፈጸም ብቃት በማጎልበት፣ የዜጎችን ፍላጎት የሚያረካና ዓለም ወደ ደረሰበት የዕድገት ደረጃ ሊያሸጋግር የሚያስችል አዲስ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ነድፎ ተግባራዊ በማድረግ እና ችግሩን ደረጃ በደረጃ እየፈቱ በመሄድ መሠረታዊ ለውጥ ማምጣት አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል።

2. የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ መነሻዎች

ከፍ ብሎ እንደተገለጸው የኢትዮጵያ ሲቪል ሰርቪስ ከተመሠረተ አንድ መቶ አስራ አምስት ዓመታት አስቆጥሯል። ይሁንና ካሳለፋቸው ዓመታት አንጻር ሲታይ መድረስ በሚገባው ደረጃ ላይ የደረሰ አይደለም። ለዚህ ምክንያቱ ዘርፉ የፖሊሲ አቅጣጫ ተዘጋጅቶለት ሊፈታ የሚገባውን በርካታ ችግር በዘላቂነት ሳይፈታ በመቆየቱ ነው። በአሁኑ ወቅት ሁሉንም ክልሎችና የፌዴራል ተቋማት በመዳሰስ የሚስተዋሉ ችግሮችን ለመለየት ጥረት ተደርጓል። ችግሮች በተገቢው መንገድ መረዳት እንዲቻል ለፖሊሲ መነሻ ሊሆኑ የሚችሉ ዋና ዋና ነባራዊ ጉዳዮችን ማየት ጠቃሚ ይሆናል።

2.1 የሲቪል ሰርቪሱ አሠራር ነጻና ገለልተኛ አለመሆኑ

የመንግሥት ሠራተኛ ሥራውን በሚያከናውንበት ወቅት የፖለቲካ እና የመንግሥት አስተዳደር ሥራ በየራሳቸው መስመር የሚኖራቸውን ተልዕኮ ተገንዝበና የሕግ አግባብነት መርሕን ብቻ ተከትሎ መሥራት ይጠበቅበታል።

የሹመት እና ብቃትን መሠረት ያደረገ የሜሪት ሥርዓት ሳይደበላለቁ እንዲፈጸሙ የሚያደርግ የፖለቲካና የአስተዳደር ሥራን በግልጽ ለይቶ የሚያስቀምጥ የሕግ ማዕቀፍ የለም። የመንግሥት ሠራተኛውም በመንግሥት የወጣውን ፖሊሲና የረዥም ጊዜ ዕቅድ መሠረት በማድረግ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በውጤታማነት ሲፈጽምና ሲያስፈጽም ከማንኛውም ዓይነት የግል አመለካከትና ስሜት፣ ያልተገባ የጥቅም፣ ፖለቲካዊ ፍላጎቶችና ከዝምድና ግንኙነቶች ተጽዕኖ ነጻ ሆኖ እንዲያገለግል የሚያደርግ የአሠራር ሥርዓት አልተዘረጋም።

በተጨማሪም የሰው ኃይል አስተዳደር ሕጎችን ተፈጻሚነት ለመቆጣጠር የሚከናወነው የኦዲት ወይም የኢንስፔክሽን ሥራ በግኝት መልኩ የሚታዩ ግድፈቶችን ለባለቤቶቹ ግብረ-መልስ በመስጠት የሚያስተካክሉበትን ሁኔታ የመፍጠር እና ተጠያቂነትን የማስፈን ሁኔታ የተጠናከረ አይደለም።

2.2 ሲቪል ሰርቪሱ ብዝኃነትንና አካታችነትን ከማስተናገድ አንጻር ክፍተት ያለበት መሆኑ

ምንም እንኳን በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና አካታችነትን በተመለከተ በጊዜ ሂደት ውስጥ መሻሻሎች ያሉ ቢሆንም እኩልነትን፣ ብዝሃነትን እና አካታችነትን ለማረጋገጥ ብዙ ስራዎች ይቀራሉ። የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓቱ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና አካታችነት እንደ መሰረታዊ መርሆች የሚከበርበት ምቹ የስራ አካባቢ መፍጠር መቻል እንዳለበት ይታመናል። አንዳንድ ጥናቶች እና ምርጥ ተሞክሮዎች እንደሚያመለክቱት የእኩልነት፣ ብዝሃነት እና አካታችነት በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ መከበር የሰራተኞችን ተነሳሽነት እና አቅም ለማሳደግ ወሳኝ ናቸው።

በፌዴራልና በክልሎች ያለው የመንግሥት ሠራተኞች የብሔረሰብ፣ የዕድሜ፣ የጾታና የአካል ጉዳተኞች ስብጥር በሚጠበቀው ደረጃ ያለመሆኑ ብቻ ሳይሆን የሚጠበቀውን ስብጥር ለማስተካከል የሚያስችል መረጃ፣ ስትራቴጂና ዕቅድም አልተዘጋጀለትም።

የመንግሥት አገልግሎት ሥራዎች የሚከናወኑት የዜጎችን ምርታማነት ለማሳደግና የዴሞክራሲን ሥርዓት ለማስፈን መሆኑ ይታወቃል። አገልግሎቶቹን የሚሰጡ የመንግሥት ሠራተኞች ሥምሪት የሕዝቡን የተለያዩ ስብጥሮች ማለትም የብሔረሰብ፣ የጾታ፣ የዕድሜ፣ የአካል ጉዳት…ወዘተ ያገናዘበ ሲሆን ለተገልጋዮችም የባለቤትነትና የበለጠ እምነት እንዲኖራቸው ያግዛል።

እነዚህን ስብጥሮች ከማረጋገጥ አንጻር በኢትዮጵያ የሲቪል ሰርቪስ ውስጥ ክፍተቶች ይስተዋላሉ። በፌዴራል ሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ አንድ ሠራተኛ እንኳን የሌላቸው ወደ 15 ብሔረሰቦች አሉ። የሴቶች ድርሻ 38 ከመቶ ሲሆን የአካል ጉዳተኞች ምጣኔ ደግሞ 0.2 ከመቶ ብቻ ነው። የወጣቶች ምጣኔ ወደ 48 ከመቶ ድርሻ አለው። የኢትዮጵያን ሕዝብ ስብጥር የሚመስል ብዝኃነትንና አካታችነትን የሚያረጋግጥ ሲቪል ሰርቪስ ለመገንባት ስትራቴጂና ዕቅድ አዘጋጅቶ ወደ ተግባር መግባት ወቅቱ የሚጠይቀው አጀንዳ ነው።

2.3 ውጤታማ የመንግሥት አስተዳደር፣ የሙያ ምድብ፣ የሥራ ምዘና እና የክፍያ ሥርዓት አለመጎልበት

የተቋማት አደረጃጀትና የመዋቅር ዝግጅት የሚቀያየርና በተደጋጋሚ የሚዘጋጅ ከመሆኑም በተጨማሪ ብቁና ጥራት ያለው አገልግሎት ለመስጠት የሚያስችል የተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር ስለመዘጋጀቱ እንዲሁም ትክክለኛ እና ለሥራው የሚያስፈልገው የሰው ኃይል መጠንም ሆነ ዓይነት ከተፈላጊ ችሎታዎች ጋር የተያያዘ ስለመሆኑ ማረጋገጥ የሚቻልበት ጠንካራ ደረጃ (standard) አልተገነባም።

ከዚሁ ጋር ተያይዞ በፌዴራል ያሉ የመንግሥት ተቋማት እና የክልል መንግሥታት ተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር በጎንዮሽና በተዋረድ በተዘጋጀ መስፈርት አማካኝነት በሚናበብ አኳኋን የሚደራጅበት ደረጃም ሆነ አሠራር የለም። በዚህ ምክንያት በመንግሥት ሥራ ቅንጅትና በጀት ላይ ያሳደረው አሉታዊ ጫና ቀላል የሚባል አይደለም። በሥራ ላይ ያለው የክልል፣ የዞን፣ የከተማና የወረዳ አደረጃጀት የአስተዳደሩን ነባራዊ ሁኔታ ማለትም የሕዝብ ብዛት፣ የቆዳ ስፋት፣ ገቢ የመሰብሰብ አቅምን፣ የሚያስተዳድረውን በጀትና የመዋቅር ብዛት ከግምት ውስጥ ያስገባ አይደለም። ብዙም ይሁን ትንሽ የሕዝብ ቁጥር ያለው አስተዳደር ተመሳሳይ መዋቅር ተደራጅቶ ተግባራዊ እያደረገ ነው። በዚህ ምክንያት አብዛኛው አስተዳደር በበጀት አጠቃቀም ረገድ ወደተወሳሰበ ችግር ውስጥ ገብቷል፤ ለሕገ-ወጥ የሰው ኃይል ሥምሪትም ተጋልጧል።

ለሥራ ምዘናና ትንተና መስፈርቶች ተብለው የተቀመጡ አመላካቾችም ለሁሉም ተቋማት በተመሳሳይ መንገድ በሥራ ላይ የሚውሉ በመሆናቸው በአንድ የሥራ ደረጃ እና ቀጥሎ ባለው የሥራ ደረጃ መካከል ያለው ልዩነት በጣም የሳሳ ነው። በተጨማሪም የሥራ መደቦች ዝግጅት፣ የምዘናና ደረጃ አወሳሰን ደረጃ ኖሮት የሚከናወን አይደለም። በአገራችን ያሉ ሙያዎች ዓለምአቀፍ ይዘት ባለው አኳኋን የክፍፍል ደረጃ ወጥቶላቸው በየፈርጃቸው አልተመደቡም። የሥርዓተ ትምህርቱንና የሥራ ፕሮፋይሉን ማጣጣም የሚቻልበት እንዲሁም የሙያ ተስማሚነት የሚመሰከርበት ሥርዓት የለም። ሥራ እና ባለሙያ በአግባቡ የሚገናኙበት ሥርዓትም አልተገነባም።

ሲቪል ሰርቪሱ ግልጽ፣ ተጠያቂነትን የሚያረጋግጥ እና በቴክኖሎጂ የተደገፈ የሥራ ምዘና በየደረጃው ስለሌለው በሲቪል ሰርቪሱ በአጠቃላይ በአመራር እና በየደረጃው ያለውን የሰው ኃይል የሙያ ደረጃ በየጊዜው በመገምገም የማስተካከያ ርምጃዎችን መውሰድ እንዳይቻል አድርጎታል።

የመንግሥት ሥራዎች የክፍያ ሁኔታም የሥራ ኃላፊነትን ለመቀበል ዐቅምና ዝንባሌ ያላቸውን ብቁ ሰዎች እንዲስብ፣ ያሉትም እንዲቆዩ የሚያደርግ አይደለም። ለመንግሥት ሠራተኛው የሚከፈለው ወርኃዊ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም በየወቅቱ ከሚኖረው የዋጋ ግሽበት እና በገበያ ካለው የክፍያ መጠን ጋር ተገናዝቦ የሚስተካከልበት የአሠራር ሥርዓት የለም። ከዚህ በተጨማሪ የክፍያና ጥቅማጥቅም ሥርዓቱ ችሎታ ያላቸውን ሠራተኞች በማወዳደር ተጠቃሚ ለማድረግና በሥራቸው ላይ ለማቆየት ተብሎ የተዘረጋ አይደለም። ሠራተኞች በሥራ ውጤታቸው መሠረት እየተመዘኑ ዕውቅና የሚያገኙበትና የሚበረታቱበት የአሠራር ሥርዓትም አልተዘረጋም። የማትጊያና የማበረታቻ ሥርዓት በብቃት እና በሥራ አፈጻጸም ውጤታማነት ላይ ተመሥርቶ የሚከናወንበት፣ የደረጃ ዕድገት መሰላል የሚተገበርበት፣ የተቋም አደረጃጀት የሚቀረጽበትና የሥራ መደቦች የሚፈቀዱበት በብቃት ላይ የተመሠረተ ሥርዓቱን የሚከተል በጥናት ላይ የተመሠረተና በሕግ የተደገፈ የማስተግበሪያ ሥርዓት አለመዘርጋቱ ትልቅ ችግር ሆኖ ይታያል።

2.4 ዜጎችን የሚያረካ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት አለመኖር

የመንግሥት የአገልግሎት አሰጣጥ በተንዛዛና ደረጃውን ባልጠበቀ ቢሮክራሲያዊ አሠራር የሚመራ፣ የሚነገረውና የሚተገበረው የተለያየ የሆነበት፣ የአገልግሎት ተደራሽነቱ ምሉዕ ያልሆነበት እና በዘመናዊ የኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ ያልተደገፈ ነው። ከዚህ በተጨማሪ የግልጽነትና የተጠያቂነት ችግር ያለበትና በብልሹ አሠራር የተተበተበ በመሆኑ የዜጎች ቅሬታና እሮሮ በሕግና ሥርዓት የሚስተናገድበት መንገድ የለም።

የተቋማት ዋነኛው ትኩረት የተልዕኮ አፈጻጸምን በውጤታማነት ማሳካት እና በአገልግሎት አሰጣጣቸው ተገልጋዩን ኅብረተሰብ ማርካት መሆኑን በውል ያለመረዳት ችግር በስፋት ይስተዋላል፤ ከዚህ በተጨማሪም ተቋማቱ በአዋጅ ከተቋቋሙበት ዓላማ ጋር የተጣጣመ የተቋም ተልዕኮ ተኮር የሆኑ የአገልግሎት ዓይነት ልየታና ደረጃ እያስቀመጡ አገልግሎታቸውን ማሻሻልና ማቀላጠፍ አለመቻላቸው የዘርፉ ዋነኛ ችግር ሆኖ ቀጥሏል።

ከአገልግሎት አሰጣጡ ጋር ተያይዞ ከተገልጋዮች የሚቀርቡ ቅሬታዎችንና አቤቱታዎችን በአግባቡ ተቀብሎ ፈጣን ምላሽ መስጠት አለመቻል ከፍተኛ ችግር ከመሆኑ በተጨማሪ የተፈጠረውን ቅሬታና አቤቱታ የሚፈታ የተጠናከረ የተጠያቂነት ሥርዓት የለም። በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ የተደገፈ የአገልግሎት አሰጣጥ ዘዴን በመጠቀም ዜጎች በአገልግሎት አሰጣጥ ዙሪያ የሚኖራቸውን ግብረ-መልስም ሆነ ቅሬታ የሚያቀርቡበት ሥርዓትም በሕግ ተደግፎ ተግባራዊ አልተደረገም። የተገልጋዮች ቅሬታን ፈጥኖ ለማረም እና ሙስናን ለመቆጣጠር የሚረዳ ግልጽ አሠራር ባለመኖሩ በመንግሥት አገልግሎት አሰጣጥ ላይ የዜጎች ቅሬታና እሮሮ ይስተዋላል። ይህም ዜጎችን ለአላስፈላጊ እንግልት እየዳረገና አገልግሎትን በፍትሐዊነት እና በተመጣጣኝ ክፍያ እንዳያገኙ ከማድረጉም በላይ የመንግሥት አገልግሎት አሰጣጥ ለግለሰቦች የግል ጥቅም ማካበቻ እንዲውል እያደረገ ይገኛል።

2.5 ብቁ የሰው ኃይል እጥረትና የበቁ የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት አለመበራከት

የመንግሥት ተቋማት ብቃት በውስጣቸው በያዙት የሰው ኃይል፣ አደረጃጀት፣ በአሠራር ሥርዓትና በሕግ ማዕቀፍ እንዲሁም በቴክኖሎጂ አጠቃቀም ላይ የተመሠረተ ነው። ከነዚህ አንዱ የሰው ኃይል ብቃት ቁልፍ ጉዳይ ነው። በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ተሠማርቶ የሚገኘውን የሰው ኃይል የማስተዳደርና የማልማት ሥራ ብቃትን መሠረት በደረገና ሥራን

በጥራት ለማከናወን በሚያስችል አኳኋን ትኩረት ተሰጥቶት የሚከናወን አይደለም። በመሆኑም ተቋማት የሚጠበቅባቸውን ተልዕኮ መፈጸም እና በሕግ የተሰጣቸውን ተግባርና ኃላፊነት በሚፈለገው ደረጃ አሟልተው ማሳካት እንዳይችሉ አድርጓቸዋል። በዚህ ረገድ ጉዳዩን ከሚያባብሱት ምክንያቶች አንዱ ሠራተኞቹ የሚሠማሩበት የሥራ መደብና የሚማሩት ትምህርት አለመጣጣምና ያላቸው የሥራ ልምድ ከተመደቡበት የሥራ መደብ ጋር አለመናበቡ ነው።

የብቃት ክፍተት ያለባቸው የመንግሥት ሠራተኞች ተለይተው ደረጃ በደረጃ አጫጭር ሥልጠና እና መደበኛ ትምህርት እየተሰጣቸው ዕቅማቸው የሚዳብርበት እና የሰው ኃይል ልማቱ በዕቅድ የሚመራበት አሠራር ካለመኖሩም በተጨማሪ ብቁ የሰው ኃይል በጥራትም ሆነ በዓይነት የማልማትና የማዘጋጀት ሥርዓት ተዘርግቶለት ቀጣይነት ባለው መልኩ ባለመመራቱ ዕውቀቱንና ክህሎቱን እያዳበረ የሚሄድ ብቁ የሰው ኃይልንና ተቋማትን መፍጠር አልተቻለም።

በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ውስጥ ያለው የሥራ ባህል፣ የሥነ-ምግባር እና የሥራ ዲስፕሊን ሁኔታ፣ የአገልግሎት አሰጣጥ፣ ለጊዜ አጠቃቀም የሚሰጠው ትኩረት፣ የአፈጻጸም ውጤታማነት፣ ግልጽነትና ተጠያቂነት ከጊዜ ወደ ጊዜ እየቀነሰ እንዲሁም ሥነ-ምግባርና ሞራል በከፍተኛ ፍጥነት እየተናደ ነው። ቀልጣፋ የአሠራር ስርዓት ባለመገንባቱ አገራዊ የልማት ዕቅዶችን በታቀደው መሠረት ማሳካት አስቸጋሪ ሆኗል። በመሆኑም ጠንካራ የሥራ ባህልን እና ሥነምግባርን በማጎልበት ለዜጎች ቀልጣፋና ጥራት ያለው አገልግሎት መስጠት አልተቻለም።

በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ያለውን የሥራ አፈጻጸም የመምራት ሂደት የሥራ ዕቅድንና የአፈጻጸም ውጤትን ከአገራዊ የልማት ውጤት እስከ ፈጻሚ ግለሰብ ድረስ በማስተሳሰር የሥራ አፈጻጸም አመራር ዑደቶችን ተከትሎ በተሟላና በተቀናጀ መንገድ የሚተገበር አይደለም። ከዚህ በተጨማሪ የተቋማትና የግለሰቦች ዕቅድ አፈጻጸም እንዲናበብ ክትትሉም ሆነ ምዘናው በዘመናዊ ዲጂታል ቴክኖሎጂ ታግዞ ውጤታማ በሆነ መንገድ የሚመራበት አሠራር አልተገነባም። በየተቋማቱ የሚስተዋለው ሌላኛው ጉድለት አንድ ተቋም ዕቅዱን አሟልቶ ሳይፈጽም በተገኘበት እና የተገልጋዮች የእርካታ ደረጃም ዝቅተኛ ሆኖ ሳለ የግለሰብ ፈጻሚዎች የምዘና ውጤት በጣም ከፍተኛ እና ለውጤት ግሽበት የተጋለጠ ነው።

ከከፍተኛ አመራር ጀምሮ በየደረጃው ባሉ ፈጻሚ አካላት መካከል በሥራ ዕቅድ ላይ የጋራ መግባባት ያለመፍጠር፣ የሚጠበቁ የሥራ ውጤቶችንና ስኬቶችን ለይቶ በማስቀመጥ መነሻ፣ ግብ፣ መለኪያ፣ ዒላማ እና ፋይዳ ወዘተ የማዘጋጀት ተነሳሽነት ማነስ፣ የዕውቀትና የክህሎት ጉድለት በየተቋማቱ የሚስተዋሉ ክፍተቶች ናቸው። አንዳንድ የሥራ መሪዎች ከስትራቴጂያዊ የትኩረት መስኮችና የተቋማዊ ግቦች ውጤት ይልቅ በዕለት ተዕለት ሥልታዊ ሥራዎች ላይ ጊዜያቸውን የሚያባክኑ በመሆናቸው ስትራቴጂያዊ ግቦች አለመፈጸማቸው ብቻ ሳይሆን የሚመጣባቸው ተጠያቂነት አለመኖሩም የተቋም ተልዕኮን በሚፈለገው የውጤታማነት ደረጃ ለማሳካት እንቅፋት ሆኖ ቆይቷል።

2.6 ለፖሊሲ ውሳኔ አጋዥ የሚሆን የተደራጀ የመረጃ ሥርዓት ያለመኖር

የመንግሥት ተቋማት የአገልግሎት አሰጣጥ፣ የዕለት ተዕለት የመረጃ ልውውጥ፣ የምርምር፣ የጥናትና የመሳሰሉት ሥራዎች አስተማማኝ ወደሆነ እና የመረጃ ደኅንነቱ ወደ ተጠበቀ የኤሌክትሮኒክስ ቴክኖሎጂ አሠራር እየተቀየሩ እንዲሄዱ የሚያስችላቸውን ግልጽ የዕውቀት ማጋራት ስትራቴጂ አውጥቶ ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል ውጤታማ ሥራ አልተሠራም። የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ ሥርዓቱን ለማሻሻል የአገልግሎት አቅርቦት መተግበሪያዎችን ከማልማት

አስቀድሞ በየተቋማቱ መከናወን ያለባቸውን የሥራ ሂደቶች በዝርዝር አጥርቶ ማጠናቀቅ ለመተግበሪያ መሣሪያዎች ውጤታማነት ወሳኝ ስለሆነ የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ትኩረት ሰጥተው ሊሠሩት የሚገባ ውዝፍ ሥራ ነው።

የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ የአሠራር ሥርዓት ሲታቀድ አሠራሩን ግልጽ የሚያደርግ፣ ተጠያቂነትን የሚያረጋግጥና የመረጃ ደኅንነትን የሚያስጠብቅ የሕግ ማዕቀፍና አደረጃጀት አልተገነባም። የዲጂታል አገልግሎትን ለባለሙያዎችና አመራሮች አጠቃቀም ምቹ በማድረግ ለሥራዎቻቸው መቀላጠፍ የሚያግዟቸው መረጃዎች በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽ ቴክኖሎጂ አማካይነት እየተደራጁ እና እየተናበቡ ለተገቢው ሰው እንዲደርሱ በማድረግ በኩልም በርካታ ክፍተቶች አሉ። እስካሁን ባለው ተሞክሮ መሠረተ ልማትን ከማሟቻቸትና የተበጣጠሰ የኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ አገልግሎት ተናባቢ እና ተደራሽ እንዲሆን ጥረት ከማድረግ በዘለለ የዜጎችን በቴክኖሎጂው የመጠቀም ክህሎት ለማጎልበት ትኩረት ተሰጥቶ ተሠርቷል ለማለት አያስደፍርም።

2.7 የተቋማዊ ለውጥ አመራር እጥረት

በሕግ ኃላፊነት የተሰጠው የተቋማዊ ትራንስፎርሜሽንና ለውጥ አስተባባሪ መሥሪያቤት የሕግ ማዕቀፍ በመቅረጽ፣ ዕቅድ በማዘጋጀት እና ለውጡ የሚመራበትን የአሠራር ሥርዓት በመንደፍ እንዲሁም ትራንስፎርሜሽኑን በራሱ መሥሪያ ቤት ላይ በመተግበርና ለሌሎቹ ምሳሌ በመሆን ሌሎች ተቋማትን በማስተባበር፣ በመገምገምና በመምራት ሚናውን የሚወጣ ብቃትና ቀጣይነት ያለው የትራንስፎርሜሽን አመራርና ተቋም መገንባት አለመቻል የዘርፉ አንደኛው እና ቁልፉ ችግር ነው።

አመራሩ የሠራተኞች፣ የአሠራርና የቴክኖሎጂ መስተጋብርን በጠንካራ ተቋማዊ ባህልና በባለቤትነት መንፈስ የመምራት ልምዱ የጎለበተ አይደለም። ተጨባጭ መረጃዎችን በመሰብሰብ እና በመተንተን ከሴክተሩ ነባራዊ ሁኔታ ጋር በማገናዘብ የሚስተዋሉ ምቹና ገቺ ሁኔታዎችን እንዲሁም ከውስጥ ያሉ ጥንካሬዎችንና ጉድለቶችን ለይቶ ማውጣት የሚችሉና ስትራቴጂያዊ ዕይታ ያላቸው የለውጥ የሥራ መሪዎችን በቀጣይነት ማፍራት የሚያስችል ሥርዓት አልተገነባም።

ዜጎች ዘመኑን የዋጀ አገልግሎት በፍጥነት፣ ጥራቱን በጠበቀ እና በፍትሐዊነት እንዲያገኙ ማድረግ በሚያስችል መልኩ ተቋማትን ዘመናዊና ቀልጣፋ የሚያደርጉ አሠራሮች እንዲዘረጉ አመራር በመስጠት ረገድ ሰፊ ጉድለቶች ይታያሉ። ይህም ሲቪል ሰርቪሱ የሚጠበቅበትን አስተዋፆ በሚፈለገው ደረጃ ማበርከት እንዳይችል አድርጎታል። ከዚሁ ጋር ተያይዞ የተቋሙን ባለሚናዎች ባላቸው ፍላጎትና ሊፈጥሩ በሚችሉት አዎንታዊም ሆነ አሉታዊ ተፅዕኖ መጠን መለየትና ለተቋሙ በሚበጅ መልኩ ሚናቸውን በሚወጡበት አግባብ መምራት አለመቻል ሌላው ትኩረት ሊሰጠው የሚገባ ችግር ነው።

አገራዊ የተቋማዊ ለውጥ ዕቅድ እና አፈጻጸሙ በቁልፍ የውጤት አመላካቾች አማካይነት ሳይቆራረጥ ክትትልና ግምገማ የሚደረግበት እና በአፈጻጸም ውጤቱ ላይ በቋሚነት ግብረ-መልስ እየተሰጠ የሚኬድበት አሠራር ባለመዘርጋቱ የትራንስፎርሜሽን ሥራዎቹ እንዲበታተኑ፣ ቀጣይነት እንዳይኖራቸውና የሚፈለገውን ሁሉ አቀፍ የለውጥ ስኬት በዘላቂነት ማስመዝገብ እንዳይችሉ ምክንያት ሆኗል። የአመራሩን ዐቅም ክፍተት መነሻ በማድረግ ትምህርትና ሥልጠና የሚያገኝበት የአሠራር ሥርዓትም አልተገነባም።

በአጠቃላይ ነባራዊ ሁኔታን ከግንዛቤ በማስገባት፣ የወደፊቱን በመተንበይ እና በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ መከናወን ያለባቸውን የትኩረት መስኮች በዕቅድ በመለየት የሪፎርም ሥራዎችን የሚመራ ጠንካራ እና በቂ የለውጥ አመራር አለመኖር ሲቪል ሰርቪሱ ችግር ፈቺ እና ምላሽ ሰጪ እንዳይሆን አድርጎታል።

3. የፖሊሲው አስፈላጊነት እና ዓላማዎች

3.1 አስፈላጊነት

1) አገሪቱ ከአንዱ የፖለቲካ ሥርዓት ወደ ሌላው በተሸጋገረች ቁጥር መጠኑ እየጨመረ የሚመጣውን የመንግሥት ሠራተኛ፣ እንዲሁም በይዘት፣ በቅርጽ እና በአደረጃጀት የበለጠ እየሰፉና እየተወሳሰቡ የመጡትን የአገልግሎት ሰጪ ተቋማት በአግባቡ በመምራት ጠንካራ አገረ-መንግሥት ለመፍጠር መሠረት የሚሆን የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር መገንባት የሚያስችል አዲስ የለውጥ ማዕቀፍ እና ዕይታ ለመቅረጽ፣

2) ተለዋዋጭ የሆነ እና እያደገ የሚሄደውን የዜጎችን የአገልግሎት ፍላጎት ለማርካት እና ኢኮኖሚው የሚፈልገውን አገልግሎት ለመስጠት የመንግሥት ተቋማትን የማስፈጸም ብቃትና ምርታማነት ማሳደግ፣ ጠንካራ ተቋማዊ የሥራ ባህልን ማዳበር እና ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት መስጠት የሚያስችል አሠራርን የሚያሠፍኑ ርምጃዎችንና ዕቅዶችን ለመተግበር፣

3) ሲቪል ሰርቪሱ በሠራተኛው የሚስተዋሉትን የዕውቀት፣ የክህሎት፣ የአስተሳሰብ እና የሥራ ላይ የሥነ-ምግባር ክፍተቶችን በመሙላት፤ በብቃት እና በጥራት መንግሥታዊ አገልግሎት መስጠት የሚችሉ ሠራተኞችን ማፍራት እና ችሎታን በቀጣይነት ማጎልበት የሚያስችል የሰው ኃይል አስተዳደርና የልማት ሥራ በግልፅነት እና በቁርጠኝነት ተግባራዊ አለመደረጉ እያስከተለ ያለውን ክፍተት ለመድፈን፣

4) ኅብረተሰቡ የሚያቀርባቸውን የመልካም አስተዳደር፣ የብዝሃነትና የአካታችነት ጥያቄዎች በዘላቂነት ለመመለስ የሚያስችል ዐቅምን በመንግሥታዊ መዋቅሩ ውስጥ በሚፈለገው ደረጃ ለመገንባት፣ በመንግሥት እና በሕዝብ መካከል ሊኖር የሚገባውን መልካም ግንኙነት ለማጎልበት፣

5) ሲቪል ሰርቪሱ ነፃና ገለልተኛ ሆኖ የመንግሥት አገልግሎት መስጠት እንዳይችል ሲያደርጉ የነበሩ ማነቆዎችን ለመፍታት፣ ሙስናና ብልሹ አሠራሮችን፣ እንዲሁም በሥራ ላይ የሚታዩ የሥነ-ምግባር ጉድለቶችን ለማስወገድ፣

6) ፈጣን የቴክኖሎጂ ግስጋሴ እና የዲጂታል ቴክኖሎጂን መሠረት ያደረጉ የመንግሥት አገልግሎት ሰጪ ተቋማትን በመገንባት፣ በትራንስፎርሜሽኑ ውስጥ የታቀፈውን መሪ ርዕይ በማሳካት፣ ፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ማኅበረሰባዊ የልማት ሥራዎችን በማፋጠን፣ ዜጎች በተቋማትና በመንግሥት ላይ የሚያሳድሩትን እምነትና ለልማት የሚኖራቸውን ተሳትፎና ተነሳሽነት ለማሳደግ፣ እንዲሁም

7) በሲቪል ሰርቪሱ ተግባራዊ ሲደረጉ የነበሩ አሠራሮች ያሉባቸውን የውጤታማነትና የቅልጥፍና ተግዳሮቶች መፍታት ይቻል ዘንድ ሲቪል ሰርቪሱ ከግሉ ዘርፍ ጋር በአጋርነት መሥራትና የግሉ ዘርፍ ውጤታማና ቀልጣፋ አሠራር እንዲኖረው ያደረጉ ተሞክሮዎችን ወደ ሲቪል ሰርቪሱ ማምጣት የሚችልበትን ሁኔታ ለማመቻቸት፣ አፈጻጸምን ለማሻሻልና አቅምን ለመገንባት ነው።

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

3.2 ፍልስፍና

የፖሊሲው ፍልስፍና ከአገራዊ ፍላጎትና ነባራዊ ሁኔታ የሚመነጭ የብዝኃነትና አካታችነት አሠራርን የሚከተል ሲሆን ዋና ግቡም በሥነ-ምግባር የታነፁ፣ ስለ ግብረ-ገባዊነታቸው በዜጎች የተመሰከረላቸው፣ ቴክኖሎጂን የሚጠቀሙ፣ ለራሳቸውና ለአገራቸው ብልጽግና የሚተጉ፣ በሁለተናዊ መልኩ ችግር ፈቺና ውጤታማ የሆኑ የመንግሥት ሠራተኞችን በመገንባት ቅቡልነት ያለው አገልግሎት የሚሰጡ ነፃ፣ ገለልተኛና ብቁ ተቋማትን መፍጠርና ለተወዳዳሪ አገረ-መንግሥት ግንባታ ጉልህ አስተዋጽኦ ማበርከት ነው። በአጭሩ "የበቃ ሠራተኛ! የለማች አገር!" የመፍጠር የብሔራዊ አርበኝነት ተልዕኮን ማሳካት ነው።

3.3 ርዕይ

አገልግሎቶችን በውጤታማነት የሚሰጡ ተቋማትና በገነቡት መልካም ዕሴት የተመሠገኑ የመንግሥት ሠራተኞች ካሏቸው አምስት ምርጥ አፍሪካዊ አገሮች መካከል ኢትዮጵያ በ2022 ዓ.ም. አንዷ ሆና ማየት ነው።

3.3 መርሆዎች

የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲው በሚከተሉት መሠረታዊ መርሖዎች ላይ የተመሠረተ ነው።

1) የመንግሥትንና የዜጎችን ሕጋዊ ጥቅሞችና የፍላጎት ሚዛን በማክበር የሚያገለግል ነፃና ገለልተኛ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር መገንባት፣

2) የሥነ-ምግባርና የሞራል ልዕልና የተላበሰ፣ በሙያዊ ዕውቀትና በመልካም ሥነ-ምግባር (ዕሴት) የታነፀ እና ኃላፊነቱን በግልጽነት፣ በፍትሐዊነት፣ በቅልጥፍና፣ በውጤታማነትና በተጠያቂነት መንፈስ መወጣት የሚችል የመንግሥት ሠራተኛ መፍጠር፣

3) ገብርነበርነት(Pragmaticism) የሆነ፣ የረጅም ጊዜ ዕይታ ያለው እና ከአዳጊ የአገልግሎቶች ፍላጎትና ከተለዋዋጭ ቴክኖሎጂዎች ጋር ለመራመድ ራሱን የሚያዘምንና ተወዳዳሪ የሆነ እንዲሁም የሚታመን፣ የሚወደድ፣ እራሱን ካልተገባ ሥነ-ምግባር የሚያቅብ፣ ለዓላማው የተሰጠና የተጠበቀ አመራር መገንባት፣

4) በሰው ኃይል ሥምሪት ብዝኃነትንና አካታችነትን በማረጋገጥ የሕዝቡን አመኔታና እምነት መጎናጸፍ፣

5) የአፈጻጸም ብቃትን መሠረት ያደረገ ፈጠራን፣ ፍጥነትን፣ ተሰጥኦን እና ተነሳሽነትን የሚያበረታታ፣ ተፈላጊ ክህሎትና ብቃት ያላቸውን ሠራተኞች መሳብና ማቆየት የሚችል ገበያን ያገናዘበ የክፍያና ማበረታቻ ሥርዓት መዘርጋት፣

6) ወጪ ቆጣቢና ሥራን የሚያቀላጥፍ፣ የተጠናከረ የቁጥጥር ብቃት እንዲሁም መዋቅራዊ አደረጃጀት ያለው የሕዝብ አስተዳደር መፍጠር፣ እና

7) በቴክኖሎጂ የተደራጀ የመረጃ ማዕከልን በማጠናከር፣ መንግሥት የተተነተነ መረጃን መሠረት ያደረገ ውሳኔ መስጠት የሚችልበትን የተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር የመረጃ ሥርዓት መፍጠር ናቸው።

3.4 ዓላማ

የታቀዱ አገራዊ የልማት ግቦችን የሚያሳካና የኢትዮጵያን ብልፅግና የሚያረጋግጥ፣ ለጠንካራ አገረ-መንግሥት ግንባታ መሠረት የሚሆን የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓት መፍጠር ነው።

4. የፖሊሲው ዋና ዋና ጉዳዮች እና የትኩረት መስኮች

የሲቪል ሰርቪስ ዘርፉ ርዕይ እና ዓላማ ለማሳካት እንዲያስችል ፖሊሲው በሰባት ዋና ዋና ስትራቴጂያዊ አምዶችና አቅጣጫዎች ላይ እንዲያተኩር ተደርጓል፦

4.1 ነፃና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ግንባታን ማፋጠን

ነጻ እና ገለልተኛ ሆኖ የሚንቀሳቀስ የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓትን ለመገንባት የፖለቲካ ሥራና የመንግሥት ሥራዎች የየራሳቸውን መስመር ጠብቀውና የሕግ አግባብን ተከትለው እንዲሠሩ መደረግ አለባቸው። የመንግሥት አስተዳደር ሥራን ነጻነትና ገለልተኛነት ለማረጋገጥ የሹመትና የሜሪት ሥርዓት ሳይደበላለቅ ከፖለቲካ ተጽእኖ ነጻ የሆነ እና ሜሪትን መሠረት ያደረገ የመንግሥት ሠራተኞች ሥምሪት ሊኖር ይገባል።

የመንግሥት አስተዳደር ሥራ በወጡ ሕጎች መሠረት በግልጽነትና በተጠያቂነት መከናወናቸውን በአስተዳደር ፍርድ ቤት እና በሕጎች አፈጻጸም የኦዲት ሥራዎች አማካይነት ማጣራትን ይጠይቃል። ነጻና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ግንባታ ትኩረት የሚያደርግባቸው የፖሊሲ ጉዳዮችና መስኮች እንደሚከተለው በዝርዝር ቀርበዋል።

4.1.1 የፖለቲካና የመንግሥት አስተዳደር ምንታዌ ተልዕኮና መስተጋብርን ተግባራዊ ማድረግ

አገራችን ነጻና ገለልተኛ ሲቪል ሰርቪስ ስትገነባ ከዚህ በፊት የፖለቲካ ሥራና የመንግሥት አስተዳደር ቢሮክራሲ ተደበላልቆ ሲፈጸም የቆየበት ሁኔታ ያስከተለውን የውጤታማነት መዳደል አስተካክሎ እየተካሄደ ባለው አገራዊ ለውጥ ላይ ተገቢውን አዎንታዊ አስተዋፅኦ ማረጋገጥ ትችላለች። የፖለቲካና የመንግሥት አስተዳደር ሥራዎች በሕጉና በሥርዓት ይፈጸሙ ዘንድ የተልዕኮ ክፍፍሉና መስተጋብሩ በግልጽ መቀመጥ አለበት።

በዚሁ መሠረት በምርጫ አሸንፎ ሥልጣን በያዘ ፓርቲ ተሿሚዎች እና በፕሮፌሽናል የመንግሥት ሠራተኞች መካከል ግልፅ የሥራ ክፍፍል መደረግ ይኖርበታል። ተሿሚዎችም ሆኑ የመንግሥት ሠራተኞች የጋራ እና የየራሳቸው የተለየ ተልዕኮ አላቸው። የጋራ ተልዕኳቸው ሥልጣን በያዘ መንግሥት የወጡ ፖሊሲዎችን በማስፈጸም ዜጎችን በቅልጥፍናና በውጤታማነት ማገልገል ነው። የመንግሥት ሠራተኞች የተናጠል ተልዕኮ ለመንግሥት አስፈላጊውን የፖሊሲ ምክረ-ሐሳብ ማቅረብና ሲጸድቅም በብቃትና በውጤታማነት ማስፈጸም ነው። የፖለቲካ ተሿሚው ተልዕኮ ደግሞ ፖሊሲ ማዘጋጀትና አፈጻጸሙን መቆጣጠር ይሆናል።

የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር «ነጻና ገለልተኛ በሆነ መንገድ የወጡ ፖሊሲዎችን ያስፈጽማል» ማለት በአፈጻጸሙ ሂደት ከፖለቲካ ተፅዕኖና ጣልቃ ገብነት የተላቀቀ፣ ትግበራው ለአንድ የፖለቲካ ፓርቲ፣ ብሔር፣ ሃይማኖት…ወዘተ መሠረት ሳያዳላ በሙያዊ ሥነ-ምግባር የሚፈጸምበትና በማንኛውም ወገናዊ አስተሳሰብና አመራር ተፅዕኖ ሥር ያልወደቀ ማለት ነው። የፖለቲካና የመንግሥት አስተዳደር ምንታዌ ተልዕኮ ፖሊሲ በሚጠበቀው አግባብ እንዲፈጸም የሚከተሉት የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

1) በፖለቲካ ተሿሚዎችና የመንግሥት ሠራተኞች መካከል ስለሚኖረው የሥራ ክፍፍልና መስተጋብር ለሁሉም የኅብረተሰብ ክፍል፣ ለፖለቲካ ፓርቲዎችና ለመዋቅሩ በቂ ግንዛቤ እና የጋራ መግባባት የመፍጠር ሥራ ተግባራዊ ይደረጋል፤

2) የፖለቲካና የመንግሥት አስተዳደር ሥራ ክፍፍልና መስተጋብርን በግልጽ የሚደነግግ ሁሉ አቀፍ የሕግ ማዕቀፍ ይዘጋጃል፤

3) የመንግሥት ተቋማት የአስተዳደር እና የሙያ ምድብ ደረጃ (standard)፣ የፖለቲካና የባለሙያዎች የጋራ መድረክ አመራር ሥርዓት፣ ከባለሙያ አመራሮች መካከል ለበለጠ ኃላፊነት የዕጩ ቋት የሚፈጥር ሥርዓት እንዲኖር የሚያስችል ዝርዝር ዕቅድ ተዘጋጅቶ ይተገበራል፤

4) በአዲሱ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሕግ የሲቪል ሰርቪሱ መርሖዎች፣ የሥነ-ምግባር መመሪያ እና ዕሴቶች በአግባቡ ተተንትነው እንዲካተቱ ይደረጋል፤

5) የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር የአፍሪካ ዕሴቶችና መርሖዎች ቻርተር በመንግሥት ጸድቆ ተግባራዊ ይደረጋል፤

6) የሕግ አውጪው፣ የፍርድ ቤቶች እና የዲሞክራሲ ተቋማት ድጋፍ ሰጪ የሰው ኃይል አደረጃጀት፣ ሥምሪትና የቁጥጥር ሥራ የሥርዓተ-መንግሥት ግንባታውን በሚያጠናክር መልኩ ተጠንቶ ከሚመለከታቸው ባለሚናዎች ጋር በመግባባት ተግባራዊ ይደረጋል።

4.1.2 ውድድርን መሠረት ያደረገ የመንግሥት ሠራተኞች ሥምሪት ሥርዓትን መገንባት

በምርጫ አሸንፎ ሕዝብ ለማስተዳደር ሥልጣን የተረከበ መንግሥት ነፃና ገለልተኛ በሆነና ብቃት ባለው የመንግሥት ሠራተኛ እና ተቋም ታግዞ የሥልጣኑ ምንጭ የሆነውን ሕዝብ ማገልገል ይኖርበታል። ከዚህ አንጻር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

1) በሥራ ሥምሪት ላይ የፖለቲካ ተመራጮችና ተሿሚዎች ከሕዝብ በተሰጣቸው ውክልና መሠረት ፖሊሲ የማውጣትና የመንግሥት ሠራተኛው ግልጽነትና ተጠያቂነት ያላቸውን አገልግሎቶች ለዜጎች መስጠቱን የመቆጣጠርና የማስተካከል ኃላፊነታቸውን በሕገ-መንግሥቱ በተቀመጠው አግባብ መሠረት እንዲወጡ አቅም ይገነባል፤

2) ሠራተኛውም ሆነ አመራሩ የሰው ኃይል አስተዳደርና ልማት ሕጎችን ከመቅረጽ፣ ከማሻሻልና ወደ ትግበራ ከማስገባቱ ሥራ ጎን ለጎን የፖለቲካና የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ሥራዎችን ምንነትና ልዩነት እንዲሁም የሲቪል ሰርቪስ ሕጎችን በተመለከተ ለዚሁ ዓላማ በተቋቋመው የሲቪል ሰርቪስ ዩኒቨርሲቲ አማካይነት ጥልቅ ግንዛቤ እንዲይዝ ይደረጋል፡፤

3) ነፃና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓትን ከመገንባት አንጻር የሹመት እና የውድድር ሥርዓት ሳይደበላለቁ ሕግን መሠረት አድርገው እንዲፈጸሙ የሚያደርግ የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ይገነባል፤

4) በመልካም ሰብእና፣ በሙያዊ ኃላፊነት የታነጸ፣ ሕዝብን በብቃት ለማገልገልና አገራዊ የልማት ግቦችን ለማሳካት መንግሥት የሚያወጣቸውን ፖሊሲዎች በእምነት ተቀብሎ መፈጸም የሚችል ብቃትን መሠረት ያደረገ የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ለመገንባት የሚያስችል አሠራር ይዘረጋል፤

5) የብቃት ሥርዓት መርሖዎችን በመከተል ውድድርን፣ የሥራ አፈፃፀምን፣ ፍትሐዊ እና ግልጽ የሆነ ምልመላና ውድድርን መሠረት ያደረገና ከፖለቲካ ተፅዕኖ እና ከሌሎች ተገቢ ያልሆኑ ጉዳዮች የፀዳ የመንግሥት ሠራተኞች ሥምሪት እንዲሁም ሙያዊ ብቃትና ችሎታን መሠረት ያደረገ የምልመላ፣ መረጣና ሥምሪት ሥርዓት በፌዴራልና በየክልሉ እንደአዲስ ይዘረጋል፤

6) የላቀ ችሎታና ብቃት ያላቸው ወጣቶች ወደ መንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓቱ እንዲገቡ የሚያስችል ሥርዓት ይቀረጻል።

4.1.3 የሰው ኃይል አስተዳደር ኦዲት ትግበራን ማጎልበት

የጸደቁ የሰው ኃይል አስተዳደር ሕጎች በአግባቡ ሥራ ላይ መዋላቸውን ማረጋገጥ በየደረጃው ያሉ የሲቪል ሰርቪስ አስፈጻሚ ተቋማት ኃላፊነት ነው። ሆኖም በየደረጃው ያሉት አመራሮች እና ባለሙያዎች ከአዋጅ ጀምሮ ባሉ የሲቪል ሰርቪስ የሕግ ማዕቀፎች እና የአሠራር ሥርዓቶች ላይ ጥልቅ ግንዛቤ በመያዝና በትክክል ሥራ ላይ እንዲውሉ በማድረግ ረገድ በርካታ ችግሮች ይስተዋልባቸዋል። በመሆኑም እነዚህን ችግሮች ለመፍታት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

1) የአፈጻጸም ውጤታማነትን፣ ውድድርን መሠረት ያደረገ የሥራ ስምሪትን እና የመሳሰሉ ግልጽነትና ተጠያቂነትን የሚያረጋግጡ ሁሉ አቀፍ የሕግ ማዕቀፎች እንዲዘጋጁ እና ተግባራዊነታቸውም በክትትልና ግምገማ እንዲረጋገጥ ይደረጋል፤

2) የሰው ሀብት ሕጎች ኦዲትና የኢንስፔክሽን ሥርዓት ግንባታ በደረጃ እና በሕግ ማዕቀፍ ተደግፎ እንዲሠራ የሚደረግ ሲሆን፣ ግብረ-መልሱም "ነፃና ገለልተኛ ተቋም" ፣ የተወሰነ የአሠራር ግድፈት ያለበት ተቋም" ፣ "ጉልህ የአሠራር ግድፈት ያለበት ተቋም" ወይም "የሠራተኞችን የአስተዳደር ሥራዎች በሕጉ መሠረት የማያስፈፅም ተቋም" የሚሉ ድምዳሜዎች የሚሰጡበት ይሆናል፤

3) የሰው ሀብት ኦዲት ሕጎችና የአሠራር ሥርዓቶች ትግበራ በችሎታና በውድድር ላይ ተመሥርቶ የሚሠራ እና ተዓማኒነትን ያተረፈ ጠንካራ የሕዝብ አገልጋይነት ሥራ መገለጫ ተደርጎ እንዲፈጸም ክትትል ይደረጋል፤

4) በኦዲት እና ኢንስፔክሽን ሥራ ላይ በግኝት መልኩ ለሚታዩ ግድፈቶች እንዲስተካከሉ ግብረ-መልስ የሚሰጥበት እንዲሁም በአሠራሩ እና በግኝቱ መሠረት ማስተካከያ በማያደርጉት ላይ ተጠያቂ የሚያደርግ ሥርዓት ይዘረጋል።

4.1.4 ነፃነቱ የተረጋገጠ የአስተዳደር ፍርድ ቤት አገልግሎትን ማዘመን

በፌዴራልም ሆነ በክልል ደረጃ ያሉ የአስተዳደር ፍርድ ቤቶች ዳኞች ግልጽነትና ተጠያቂነትን በሚያሰፍንና ሕግን ብቻ ማዕከል በሚያደርግ አሠራር የዳኝነት ኃላፊነታቸውን ይወጣሉ ተብሎ ይጠበቃል። ሆኖም የሚፈጸሙ ሙያዊ ስህተቶች ካሉ አፈጻጸሙን የሚመረምር የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ ማቋቋም እና ወደ ሥራ ማስገባት፤ በአስተዳደራዊ

የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር

ፍትሕ አሰጣጥ የውሳኔና የቁጥጥር ሚዛንን በማስጠበቅ እና ጥራትና ውጤታማነት በማጎልበት ረገድ የሚኖረው ድርሻ ከፍተኛ ነው። ከዚህ በተጨማሪም እንደማንኛውም ሙንግሥታዊ አገልግሎቶች የአስተዳደር ፍርድ ቤት የፍትሕ አሰጣጥ አገልግሎት ቀልጣፋ፣ ተደራሽና በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ የዘመነ እንዲሆን ማድረግ ያስፈልጋል። ስለሆነም ነፃነቱ የተረጋገጠ እና የዘመነ የአስተዳደር ፍርድ ቤት አገልግሎት እንዲሰጥ እንዲሁም ውጤታማነቱንና ፍትሐዊነቱን ለማረጋገጥ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይሆናሉ፦

1) የሲቪል ሰርቪስ የአስተዳደር ፍርድ ቤት አገልግሎት አሰጣጥ ውጤታማነት፣ ቀልጣፋነት፣ ተደራሽነት፣ ነፃና ገለልተኛነት እንዲሁም የተጠያቂነት ሥርዓት እንዲኖረው ይደረጋል፤

2) በሠራተኛውም ሆነ በመንግሥት ሥራ ላይ የሚደርሰውን ጫና እና የሥራ ጊዜ ብክነትን ለማስቀረት የመረጃ ልውውጥ እና የፍርድ አሰጣጥ ሥርዓት በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ ተደግፎ እንዲሠራ ይደረጋል፤

3) በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የዲሲፕሊን ኮሚቴ እና የቅሬታና አቤቱታ ማስተናገጃ ክፍሎች፤ በአስተዳደራዊ ቅልጥፍና፣ ሙያተኛነት እና በሥነ-ምግባር ታንፀው ለሚቀርቡ ቅሬታዎች ግልጽነትና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ መልኩ ምላሽ መስጠት የሚችሉበት አሠራር ይዘረጋል፤

4.2 ብዝኃነትና አካታችነትን ያረጋገጠ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታን ማፋጠን

ኢትዮጵያ በተለያዩ የብሔር ብዝኃነት የምትገለጽ አገር ናት። ሲቪል ሰርቪሱም የኢትዮጵያን ብሔረሰቦች ብዝኃነት እና የአስተሳሰብ ልዩነቶች የሚያስተናግድ መሆን አለበት። ከዚህ በተጨማሪም በመንግሥት ተቋማት ውስጥ የሚከናወኑ የሰው ኃይል ስምሪት፣ የአገልግሎት አሰጣጥ፣ መረጃ እና ፍትሕ የማግኘት እና የመሳሰሉት ክንውኖች ሁሉንም የኅብረተሰብ ክፍሎች (ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች…) በአግባቡና በእኩልነት መስተናገድ ይኖርባቸዋል። ከዚህ አንፃር ብዝኃነትን እና አካታችነትን ያረጋገጠ ሲቪል ሰርቪስ ደረጃ በደረጃ ለመገንባት የሚከተሉት የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይሆናሉ፦

1) የመንግሥት ሠራተኛውም ሆነ አመራሩ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በውጤታማነት ሲፈጽምና ሲያስፈጽም ከማንኛውም ዓይነት የግል አመለካከትና ስሜት፣ ያልተገባ ጥቅም፣ ፖለቲካዊ ፍላጎትና ከዝምድናዊ ግንኙነት ተጽዕኖ ነፃ ሆኖ፣ ብዝኃነትንና አካታችነትን አክብሮ እንዲሠራ ይደረጋል፣ ብቃቱንና ችሎታውን ሙሉ በሙሉ ተጠቅሞ አገልግሎት ስለመስጠቱ የሚረጋገጥበት አሠራርም ይዘረጋል፤

2) በሰው ኃይል አስተዳደር ስምሪት ውስጥ የሠራተኞች የብሔር፣ የአስተሳሰብና የኃይማኖት ብዝኃነት እንዲኖር ለማድረግ የሚያስችል ሥርዓት ይዘረጋል፤

3) በሰው ኃይል አስተዳደር ስምሪት ውስጥ የጾታ ተዋጸዖ፣ የአካል ጉዳተኞች ተሳትፎ እንዲኖር ለማድረግ የሚያስችል ሥርዓት ይዘረጋል፣

4) የሰው ኃይል አስተዳደር ሥምሪትና አገልግሎት አቅርቦት ስኬታማ እንዲሆን ብዝኃነትንና አካታችነትን የሚያረጋግጡ አዳዲስ የሕግ ማዕቀፎች እና ዕቅዶች ተቀርጸው ተግባራዊ ይደረጋሉ፤

5) የመንግሥት ተቋማት የትኞቹንም ምክንያቶች መነሻ አድርገው ከመለያየት ይልቅ ብዝኃነትን እና አካታችነትን ታሳቢ አድርገው፣ ልዩነታቸውንም አክብረውና የግል ማንነታቸውን ተቀብለው ለተቋማቸው ዓላማ መሳካት በጋራ

የሚቆሙ ሠራተኞች እንዲሆኑ፣ ተቋማዊ ባህልና ዕሴትን እንዲገነቡ እና አገልግሎቶችን በፍትሐዊነት ማቅረብ የሚያስችላቸው አሠራር ይዘረጋል፤

6) በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ነባር የሰው ኃይል አስተዳደር ሕጎችን በተገቢው መንገድ በማሻሻል ብዝኃነትና አካታች የሰው ኃይል ስምሪት ሥርዓትን እንዲፈጠር ይደረጋል፣

7) አካል ጉዳተኞች የሚኖራቸውን የተለያያ ችሎታ፣ ዐቅምና ተሰጥኦ በላቀ ደረጃ መጠቀም የሚያስችሉ አሠራሮች እንዲጠናከሩ ይደረጋል።

4.3 የመንግሥት አደረጃጀትና አስተዳደር ሥርዓትን ማሳለጥ

የክልል መንግሥታት ሕገ-መንግሥታዊ ሥልጣናቸው እንደተጠበቀ ሆኖ የፌዴራል እና የክልል መንግሥታት ተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር በጎንዮሽና በተዋረድ በሚናበቡበት መልኩ እንዲደራጁ ማመቻቸት ይገባል። የክልሎችንና ከተማ አስተዳደሮችን ተጨባጭ ሁኔታ ያገናዘበ የሕዝብ አስተዳደርና መዋቅራዊ አደረጃጀት እንዲኖር ማድረግ ለአገራዊ ኢኮኖሚያዊና ማኅበራዊ ልማትና ዕድገት ወሳኝ ነው፤ በተጨማሪም የተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር ትክክለኛ እና ለሥራው በሚያስፈልገው የሰው ኃይል መጠንና ዓይነት እንዲሁም ተፈላጊ ችሎታዎችን በትክክል የያዘ መሆን ይገባዋል። ስለሆነም ይህንን ዓላማ ለማሳካት የመንግሥት አስተዳደር፣ የሙያ ምድብ፣ የሥራ ምዘና እና የክፍያ ሥርዓት ጥናትን የሚመለከቱ የፖሊሲ ጉዳዮችና የትኩረት መስኮች እንደሚከተለው ቀርበዋል፡-

4.3.1 የመንግሥት አደረጃጀትን ማሳለጥና ማዘመን

በፌዴራል እና በክልል መንግሥታት ያሉ ተቋማት በጎንዮሽና በተዋረድ በሚናበብ፣ አሠራርን ባገናዘበ አኳኋን የሚደራጁበትና የሚዋቀሩበት ሥርዓት ያስፈልጋል። ክልሎች ካላቸው የቆዳ ስፋት፣ ዕምቅ የልማት ዐቅም፣ የገቢና በጀት ዐቅም፣ የሕዝብ ብዛትና አሠፋፈር እንዲሁም የአየር ንብረት ጋር የተጣጣመ የሕዝብ አስተዳደርና መዋቅራዊ አደረጃጀት እንዲኖራቸው የሚያደርግ የሕግ ማዕቀፍና የአሠራር ሥርዓት መዘርጋት አለበት። በፌዴራል ደረጃ የመንግሥት በጀት የሚመደብላቸውና የመንግሥት መዋቅር አካል ሆነው የተለያዩ "የሕግ አንቀጾችና ምክንያቶች" በመደርደር ከመንግሥት የቁጥጥር ሥርዓት ውጪ የመሆን ፍላጎቶችም መስተካከል ይኖርባቸዋል። በመሆኑም እነዚህን ሥራዎች ለማሳካት የሚከተሉት ዋና ዋና የትኩረት መስኮች የሚተገበሩ ይሆናሉ፡-

1) ሕገ-መንግሥቱን በማገናዘብ በፌዴራል እና በክልል መንግሥታት ያሉ ተቋማት በጎንዮሽና በተዋረድ በሚናበብ አኳኋን የሚደራጁበትና የሚዋቀሩበት ደረጃ ተዘጋጅቶ ይተገበራል፤ በዚህም በፌዴራል ደረጃ ያሉ መሥሪያ ቤቶች፣ የክልል መንግሥታትና የተዋረድ መዋቅራቸውን በጥናት በመፈረጅ፣ ተገቢ መዋቅርና የሥራ መደቦችን ብዛት ተግባራዊ የሚደረጉበት ሥርዓት ይዘረጋል፤

2) ጥናትን መሠረት በማድረግ የቆዳ ስፋትን፣ የሕዝብ ብዛትንና አሠፋፈርን፣ የገቢና የበጀት ዐቅምን፣ የመልማት ተነፃፃሪ እምቅ አቅምን፣ የቦታ ርቀትን እና የአየር ንብረትን መሠረት በማድረግ የክልል፣ የዞን፣ የከተማ፣ የወረዳ እና የቀበሌ ተቋማትን ክልሎች እንዲያደራጁና እንዲያዋቅሩ የሚያስችል መስፈርትና ስታንዳርድ ተዘጋጅቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning and Development

3) የፌዴራል እና የክልል መንግሥታት የጎንዮሽና የተዋረድ ተቋማት የጋራ ሥራዎችንና መረጃዎችን የሚያከናውኑበትና የሚለዋወጡበት ቴክኖሎጂ እንዲለማ ይደረጋል፤

4) የአደረጃጀትና የመዋቅር ሥራ ተቋማት በማቋቋሚያ ሕግ ከተሰጣቸው ተግባርና ኃላፊነት የሚመነጩ ዋና ዋና ሥራዎችን እና የዓለምአቀፍ ኢንዱስትሪያቸውን ባሕሪይ በማገናዘብ ተልዕኮአቸውን በተሳለጠ መንገድ በሚያሳኩበት መልኩ እንዲደራጁ እና የሙያ ምድብ ደረጃ እንዲያካሂዱ የሚያግዝ የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል፤

5) ከዚሁ ጋር በተያያዘ የተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር በተቻለ መጠን ለረዥም ጊዜ የሚያገለግል፣ ትክክለኛ እና ለሥራው በሚያስፈልገው የሰው ኃይል በመጠንም ሆነ በዓይነት እንዲሁም ለሥራው የሚያስፈልገውን ከብቃት እና ተፈላጊ ችሎታዎች የያዘ ስለመሆኑ ማረጋገጥ የሚቻልበት ሥርዓት ይዘረጋል፤

6) ወረዳዎችና ቀበሌዎች የተሳለጠ፣ ውጤታማ እና ተደራሽ አገልግሎት እንዲሰጡ በሚያስችል ሁኔታ የሰው ኃይል በትክክለኛ መጠን የሚያዋቅሩበትና የሚያደራጁበት የአሠራር ሥርዓት እንዲኖር፤ እንዲሁም በወረዳዎችና በከተሞች ያልተማከለ አስተዳደር እንዲጠናከር ይደረጋል፤

7) የዲሞክራሲ እና ተመሳሳይ ተቋማት የድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች አደረጃጀትና ሥምሪት የዓለምአቀፍ ተሞክሮን በመቀመር እና ሕግ በማዘጋጀት ተግባራዊ ይደረጋል።

4.3.2 የሙያ ምድብ ደረጃ እና የሥራ ደረጃ ምዘናን ዘላቂ ሥርዓት መገንባት

ደንብ ቁጥር 2/1964 ለ47 ዓመታት ከተሠራበት በኋላ በደንብ ቁጥር 455/2011 ቢተካም አሁንም የአደረጃጀት መዋቅርና የሥራ መዘርዝር ከማዘጋጀት እና ለሥራው የሚያስፈልገውን ትክክለኛ የሰው ኃይል መጠን ከማደራጀት አንጻር የሚስተዋሉ ጉድለቶች ስለሚታዩ በፍጥነት መስተካከል አለባቸው። በተለይ የሥራ ምዘናና ደረጃ አሰጣጥ ሥርዓት ከተተገበረ በኋላ መዋቅርን በማሻሻል ስም የሥራ ምዘና ደረጃን ከፍ ለማድረግ በሚመስል መልኩ የስራ መደቦችን ያለበቂ መረጃ የመለያየትና የማዋሐድ ችግሮች መፈታት ይኖርባቸዋል። መዋቅሩ ትክክለኛ እና ለሥራው የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል በመጠንም ሆነ በዓይነት የያዘ ስለመሆኑ ማረጋገጥ የሚቻልበት ሥርዓትም መዘርጋት ይኖርበታል። በመሆኑም እነዚህን ሥራዎች ለማስፈጸም የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፦

1) በነባሩ የተማከለ የአደረጃጀት ጥናት አግባብነት ላይ ዝርዝር ጥናት በማድረግ ወዳልተማከለና የሴክተርን ዓለማቀፋዊ ባሕሪ ወዳገናዘበ አሠራር የሚቀየርበት ሥርዓት ደረጃ በደረጃ እየተገነባ እንዲሄድ ይደረጋል፣

2) የተቋም አደረጃጀትን የመቅረጽና የሥራ መደቦችን የመፍቀድ ተግባር የውድድር ሥርዓቱን ተከትሎ በሕግ አግባብ ይከናወናል፤ በዚህም የትምህርትና የሥራ ልምድ ቀጥተኛ ተዛማጅነት ብቻ እንዲኖራቸው ተደርገው የሚፈጸሙ ይሆናሉ፤

3) በመንግሥት ሥራዎች ለየሥራ መደቡ የሚቀመጡ ብቃትና ተፈላጊ ችሎታዎች እና ለሚከናወኑ ተግባራት ያስፈልጋሉ የሚባሉት ቀጥተኛ የተዋረድ ዕውቀት፣ ክህሎት እና ውቅረ-አስተሳሰብ እንዲለዩ ይደረጋል፤ በዚህም በሥራ መደቦች መካከል ያለው የደረጃ ልዩነት በጉልህ የሚታይና ከታችኛው ወደ ላይኛው የሚደረገው ሽግግርም በጥረት የሚደረስበት ስለሚሆን ከሥራ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው የዕድገት መሰላል አፈጻጸም ውጤታማ ይደረጋል፤

4) በሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ሥርዓት ውስጥ የሚቀመጡ የብቃትና የተፈላጊ ችሎታ መስፈርቶችን በመፈተሽ ከትምህርት ሥርዓቱ ጋር የተጣጣሙ እንዲሆኑ ይደረጋል፤ መስፈርቶቹም «የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ማዕቀፍ» ተብለው ከሚለዩ የዕውቀት፣ የክህሎት እና የውቅረ-አስተሳሰብ ብቃቶች ጋር ብቻ በቀጥታ የተናበቡ እንዲሆኑ ይደረጋል፤

5) የሙያ ምድብ ደረጃ እንዲዘጋጅ ይደረጋል፤ በዚህም የሙያ ምድብ እና የሥራ ደረጃና መደቦች፣ የሥራ መዘርዝሮች፣ የተፈላጊ የትምህርት ዝግጅት እና ሌሎች መስፈርቶች እንደ አገር የወጣውን ደረጃ ተከትለው የሚዘጋጁ ስለሚሆኑ ምደባዎች በደረጃዎቹ መሠረት ስለመከናወናቸው የሚያረጋግጥ አሠራር ይዘረጋል።

4.3.3 የክፍያና ማበረታቻ ጥናትና ትግበራ ወቅታዊ የሚደረግበትን አደረጃጀትና አሠራር መዘርጋት

በ1964 ዓ.ም. የወጣውን የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ ምደባና ደመወዝ ደረጃ ደንብ ቁጥር 2 በመከተል ለተቀረጹ የሥራ መደቦች የተደረገው የደሞዝ እስኬል አተካከል ተፈላጊ የትምህርት ዝግጅት ተቀራራቢነትን መሠረት ያደረገ በመሆኑ የደመወዝም ተቀራራቢነት ይስተዋልበት ነበር። የደሞዝ ደረጃ ምደባው የሥራ ክብደትን ታሳቢ ያደረገ ስላልነበረ ወደ 156 የሚጠጉ አደረጃጀቶች የልዩ ስኬል መዋቅርና የደመወዝ ስኬል በመዘጋጀቱ የሥርዓተ መንግሥት እና የቁጥጥር ሥራውን የሚያዳክም ክፍተት ፈጥሮ ነበር። ይህም አንዳንዶቹን መሥሪያ ቤቶች ከሕግ ውጪ አንዲሆኑ ያስገደደ ነው። እስካሁን ባለው የመንግሥት ሥራዎች በደንብ ቁጥር 455/2011 መሠረት የተዘጋጀው የክፍያ ሁኔታም ቢሆን የሥራ ኃላፊነትን ለመቀበል ዐቅምና ዝንባሌ ያላቸውን ብቁ ባለሙያዎች የማይስብ፣ ያሉትንም የማያቆይ በመሆኑ ከመሠረቱ መቀየር ያለበት ነው።

ለመንግሥት ሠራተኛው የሚከፈለው ወርኀዊ ደመወዝና የሚደረግለት ጥቅማ ጥቅም በየወቅቱ ከሚኖረው የዋጋ ግሽበት እና ነባራዊው የገበያ ሁኔታ ጋር ተገናዝቦ የሚጠናበትና የሚስተካከልበትን ሥርዓትም በፍጥነት መዘርጋት ይኖርብናል። ከዚህ በተጨማሪ የክፍያና ጥቅማጥቅም ሥርዓቱ ልዩ ችሎታና ብቃት ያላቸውን ሠራተኞች አወዳድሮ ተጠቃሚ ለማድረግና በሥራቸው ላይ ለማቆየት ተብሎ መዘርጋት ይኖርበታል።

በመሆኑም እነዚህን ከማትጊያ፣ ከክፍያና ማበረታቻ ጋር ተያይዘው የተለዩ ሥራዎችን ደረጃ በደረጃ እያስፈጸሙ ለመሄድ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

1) ለሠራተኞች የሚደረገውን የደመወዝ ክፍያ፣ ማትጊያና ማበረታቻዎች እንዲሁም የዕርከን ጭማሪ ከሲቪል ሰርቪሱ አገልግሎት አሰጣጥና ምርታማነት እንዲሁም ከአገሪቱ የማክሮ ኢኮኖሚ ሁኔታ ጋር በማናበብ ብቻ ሳይሆን ጥናትን፣ የሠራተኛ ተነሳሽነትን፣ ጥረትና ውጤታማነትን፣ እንዲሁም የገበያ ሁኔታን መሠረት ባደረገ መልኩ የሚፈጸምበት ሥርዓት ይዘረጋል፤

2) የሙያ ዕድገት መሠላል እና የዕርከን ጭማሪ አፈጻጸምን ከተፈላጊ ችሎታ መስፈርቶች እና በመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ማዕቀፍ ከተለዩ ቴክኒካዊ እና ባሕርያዊ ብቃት ጋር የሚያስተሳስር ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል። እንዲሁም ልዩ ችሎታና ብቃት ያላቸውን ሠራተኞች ተጠቃሚ የሚያደርግ ፈጠራን እና ፍጥነትን የሚያበረታታ የማትጊያ፣ የጥቅማጥቅምና የማበረታቻ ሥርዓት ይዘረጋል፤

3) የሲቪል ሰርቪሱን አገልግሎት አሰጣጥ እና የሠራተኞችን ውጤታማነት፣ጥራት፣ ምርታማነት እና ተነሳሽነት ሊያሻሽሉ የሚያስችሉ ልዩ ልዩ የጥቅማጥቅም፣ የክፍያና የማበረታቻ ፓኬጆች በጥናት የሚለዩበትና ተግባራዊ የሚደረጉበት አሠራር ተግባራዊ ይደረጋል፤

4) የመንግሥት ሠራተኞችን የሥራ ደረጃ የሚወስንና የክፍያ ሥርዓትን እያጠና ምክረ-ሐሳብ ለመንግሥት የሚያቀርብ አደረጃጀት ይፈጠራል።

4.4 ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግሥት አገልግሎት አቅርቦት ሥርዓት መዘርጋት

የመንግሥት ተቋማት ዋነኛ ግብ በሕግ የተሰጣቸውን ስልጣንና ተግባር በብቃት በመፈጸም በሚሰጧቸው አገልግሎቶች የነፃ ገበያ ሥርዓት ግንባታን ማጠናከር እና የተገልጋዩን ኅብረተሰብ ምርታማነት በማሻሻል የዜጎችና የግሉን ዘርፍ ርካታ ማረጋገጥ ነው። ባለፉት ዓመታት ተቋማዊ የአገልግሎት አሰጣጥ ቅልጥፍናን ለማጎልበት የተለያዩ የማሻሻያ ጥረቶች ቢደረጉም የግሉ ዘርፍ፣ ኅብረተሰቡም ሆነ መንግሥት በሚፈልጉት ደረጃ የአገልግሎት አሰጣጥ ጥራትና ቅልጥፍናን ማረጋገጥ አልተቻለም። በመሆኑም ከአገልግሎት አሰጣጥ ጋር በተያያዘ የሚስተዋሉ ችግሮችን በፍጥነት በመፍታት በየተቋማቱ የሚሰጡ አገልግሎቶች ዓለም የደረሰበትን የአገልግሎት አሰጣጥ የቅልጥፍናና የውጤታማነት ደረጃ ጠብቀው ግልጽነትና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ አኳኋን ለተገልጋዩ እንዲቀርቡ ማድረግ እና የግሉን ዘርፍና የዜጎችን ምርታማነትና ርካታ ማሳደግ ያስፈልጋል።

ይህም ባለሐብቱና ዜጎች በመንግሥት ላይ ያላቸውን እምነት በማሳደግ መንግሥት በሚነድፋቸው አገራዊ የልማትና የዕድገት አጀንዳዎች ላይ የሚኖራቸው ተሳትፎ እንዲጎለብት ያደርጋል። በመሆኑም ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግሥት አገልግሎት አቅርቦትን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ የሚከተሉት የፖሊሲ ጉዳዮችና የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

4.4.1 የገበያ ግንባታን የሚያፋጥንና የሚያጸና አገልግሎት መስጠት

የአገራችን ገበያ ገና ያላደገ እና ያልተሟላ ነው። በዚህ ምክንያት የአቅርቦትና ፍላጎት አለመቀራረብና የኢኮኖሚ ሚዛን መዛባት እየተፈጠረ ነው። የፍላጎት ማደግ ለአቅርቦት መሻሻል መነሻ እየሆነ አይደለም። በመሆኑም ለዋጋ ግሽበትና ጤነኛ ላልሆነ ገበያ መንስኤ ሆኗል። ለዚህ ችግር የኒዮሊብራሉ የነጻ ገበያ ወይም የልማታዊ መንግሥት ዕይታዎች መፍትሔ አይሆኑም።

አማራጩም ገበያን በስልታዊና በዕቅድ የመገንባትና ተግባራዊ የኢኮኖሚ ልማት መንገድን መከተል ነው። በመሆኑም የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ተቀዳሚ ተልዕኮ የገበያ ግንባታ እንዲፋጠን ማድረግ ይሆናል። በዚህ ረገድ የግሉ ዘርፍ ሚና የማይተካ ነው። ስለዚህ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ገበያን ታሳቢ አድርጎ በዕቅድ ሊያድግ እንደሚገባ መገንዘብ ያስፈልጋል። ለዚህም ሲቪል ሰርቪሱ ስልታዊ ዓላማዎችና ምርጫዎችን በመንደፍ የላቀ ገበያን በተለይ የውጪ ገበያን የሚገነባ ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት ማቅረብ ይጠበቅበታል።

በመጀመሪያ ደረጃ መንግሥት ስለ ገበያ ንድፈ-ሐሳብ በጥልቀት መገንዘብ ይችል ዘንድ ራሱ የሚሠራቸውን ሥራዎች በኢንተርፕረኒያል የአስተዳደር ንድፈ-ሐሳብ መርሖዎች መሠረት እየፈጸመ ተግባራዊ እንቅስቃሴ ማድረግ አለበት። ከዚህ አንጻር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ የሚደረጉ ይሆናሉ፡-

1) የገበያ ግንባታን ለማፋጠን የመንግሥት ተቋማት በኢንተርፕረኒያል አስተዳደር ንድፈ-ሐሳብ የታገዘ ዋጋ ያለው (Commercial Outcome) የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥራ እንዲሠሩ የሚያስችል አሠራር መዘርጋት፣

2) ኢትዮጵያ በእርሻ፣ በቱሪዝም፣ በማዕድን..ወዘተ በተነጻጻሪ የተሻለ የመልማት ዐቅም ያላት ስለሆነ በዘርፎቹ ላይ እሴት ጨምሮ ወደ ተወዳዳሪ ዐቅም ለሚቀይሩ አካላት ለሚቀርቡ አገልግሎቶች ስትራቴጂያዊ ትኩረት በመስጠት ተሻሽለው በልዩ ሁኔታ እንዲቀርቡ ይደረጋል፤

3) መንግሥት የገበያ ግንባታውን ለማፋጠን ኢንቨስት የሚያደርግባቸውን የውጪ ንግድ እና የገቢ ምርትን የሚተኩ ዘርፎች የሚበረታቱበት እና የማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ መሠረተ ልማትን ለማፋጠን የሚሰጡ አገልግሎቶች የሚቀላጠፉበት ሥርዓት ተነድፎ ተግባራዊ ይደረጋል፤

4) መንግሥት የማኑፋክቸሪንግ ዐቅም የማጎልበት እና የወጭ ኢንቨስትመንት እንቅስቃሴን እንደ የልማት ቁልፍ ኃይል በመውሰድ ለሚያወጣቸው ዕቅዶች ማስፈጸሚያ የሚቀርቡ አገልግሎቶች በቅልጥፍናና በውጤታማነት እንዲፈጸሙ የሚያስችል ሥርዓት ተቀይሶ ተግባራዊ ይደረጋል።

4.4.2 የመንግሥት አገልግሎቶች አሰጣጥ ደረጃን አጥንቶ መተግበር

በመንግሥት ተቋማት የሚሰጡ አገልግሎቶች በተፈለገ ጊዜ የሚሰጡ ሌላ ጊዜ ደግሞ የሚከለከሉ ሳይሆኑ ዓይነታቸው፤ መቼ፣ እንዴት፣ በምን ያህል ወጪ እና ጊዜ እንዲሁም የት ቦታ እንደሚሰጡ የሚያሳይ የሥራ ሂደት በግልጽ የሚታወቅ እና ደረጃን በመከተል የሚፈጸም መሆን አለበት።

ከዚህ አንጻር የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ለተገልጋዮቻቸው የሚሰጧቸውን አገልግሎቶች ከወቅታዊነት፣ ከመጠን፤ ከጥራት፣ ከተደራሽነት፣ ከተገቢነት፣ ከደኅንነት፣ ከፍትሐዊነት እና ከወጪ አንጻር በመለካት ለተገልጋዮች ግልጽ ማድረግ አለባቸው። ይህም አገልግሎቱ በተጠናከረ ሥርዓት የሚመራ ከመሆኑም በተጨማሪ አስገዳጅ በሆነ የሕግ ማዕቀፍ ጭምር ተደግፎ ሊከናወን ይገባል። በዚህ ረገድ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች "የዜጋ ክብር ይቅደም!" በሚል መርሕ ተግባራዊ ይደረጋሉ።

1) የመንግሥት ተቋማት የሚሰጧቸውን አገልግሎቶች ደረጃ ከዓለም አቀፍ ደረጃ እና ከዘርፋቸው ተልዕኮ ጋር በማጣጣምና ለተገልጋዮች ግልጽ በማድረግ፣ እንደአስፈላጊነቱም የተለያዩ ቋንቋዎችን በመጠቀም አገልግሎት የሚሰጡበት የአሰራር ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

2) ተቋማት የሚያሰጧቸውን አገልግሎቶች ለይተው እና ለአቅርቦቱም ደረጃ አዘጋጅተው በሚመለከተው አካል የሚያስመዘግቡበትን አሠራር በመዘርጋት፣ ባስቀመጡት ደረጃ መሠረት አገልግሎት ሳይሰጡ ቢቀሩ የቅርብ ክትትል እየተደረገ ግብረ-መልስ እንዲሰጣቸው የሚደረግበት፣ በግብረ-መልሱ መሠረት ሳያስተካክሉ ሲቀሩ ደግሞ ተጠያቂ የሚሆኑበት አሠራር በሕግ ማዕቀፍ ተደግፎ ተግባራዊ ይደረጋል፤

3) የተቋማት አገልግሎት አሰጣጥ በየወቅቱ እየተመዘነ ሕዝቡ እንዲያውቀው የሚደረግበት እና እንደየዘርፉ ባሕሪ የሚሰጡ አገልግሎቶች ጥራትና ደረጃ በዓለም አቀፍ የጥራት ስራ አመራር መመዘኛዎች መሠረት የሚገመገሙበት ሥርዓት ይዘረጋል፤

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning and Development

4) ጥራት ያለው የአገልግሎት አሰጣጥን ለማረጋገጥ ዓለም የሚጠቀምባቸውን ምርጥ ልምዶች በመውሰድና ከየዘርፉ ባሕሪ ጋር በማጣጣም አገልግሎቶች በኢንዱስትሪ ወይም በዘርፍ ደረጃ (service taxonomy) ተለይተው የተደራጁ፣ ለተገልጋይ ግልጽ መረጃ የሚሰጡ፣ ተገልጋዮችን የሚያማክሩና የሚያሳትፉ፣ ጥራት ያላቸው፣ ቀልጣፋና ተደራሽ እንዲሆኑ ይደረጋል፤

4.4.3 በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ የሚቀርቡ ቅሬታዎች እና አቤቱታዎች የሚፈቱበትን ሥርዓት መዘርጋት

በአገልግሎት አሰጣጥ ሂደት ከሚያጋጥሙ ጉዳዮች ውስጥ ከተገልጋዮች የሚነሱ ቅሬታዎችና አቤቱታዎች ተጠቃሽ ናቸው። በተገልጋዮች ዘንድ ቅሬታዎችና አቤቱታዎች የሚፈጠሩት በዋነኛነት በተቀመጠው የአገልግሎት አሰጣጥ ቻርተር መሠረት አገልግሎቶች ባለመቅረባቸው ነው። ቅሬታዎችና አቤቱታዎች በየአገልግሎት አሰጣጥ ሂደቱ ወቅትም ሆነ በማንኛውም ጊዜ ሊነሱ የሚችሉ በመሆናቸው በአግባቡ መቀበልና ማስተናገድ ተገቢ ነው። ከዚህ አንጻር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ይተገበራሉ፦

1) የሲቪል ሰርቪሱ የአገልግሎት አሰጣጥ ግልጽነትና ተጠያቂነት የሰፈነበት እንዲሆን፣ የዜጎች ቅሬታና አቤቱታ በሕጋዊና ፍትሕዊ መንገድ የሚስተናገድበት እንዲሁም ተጠያቂነትን የሚያረጋግጥ የተጠናከረ የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል፤

2) በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሠራር ዘዴን በመጠቀም ዜጎች በአገልግሎት አሰጣጥ ዙሪያ የሚኖራቸውን ግብረ-መልስም ሆነ ቅሬታ የሚያቀርቡበት ሥርዓት በሕግ ተደግፎ ተግባራዊ ይደረጋል፤

3) ቅሬታዎችንና አቤቱታዎችን በአግባቡ የመቀበልና የማስተናገድ ሥርዓትን ለመዘርጋት፣ የተገልጋዮችን ቅሬታ ፈጥኖ ለማረም እና ሙስናን ለመቆጣጠር በሚደረገው ጥረት ዜጎች አዎንታዊ አስተዋፅኦ የሚያበረክቱበት በቴክኖሎጂ የተደገፈ ወይም በአካል የተሳትፎና የምክክር መድረክ እንዲፈጠር ይደረጋል።

4.4.4 የአገልግሎት እርካታ ጥናትና የዜጎች ሪፖርት ካርድ ወቅቱን ጠብቆ የሚካሄድበትን አሠራር መዘርጋት

ዜጎች በመንግሥት ተቋማት በተሰጧቸው አገልግሎቶች ዙሪያ ያላቸውን አስተያየት እና የእርካታ ደረጃ መከታተል እና ማወቅ ያስፈልጋል። የሚገኘውን ግብረ-መልስም ሆነ የእርካታ ደረጃ ማወቅ፣ የዜጎችን ርካታና አመኔታ ለማሳደግ፣ በአገልግሎት አሰጣጡ ዙሪያ መጎልበት እና መጠናከር ያለባቸውን አሠራሮች ለማጎልበትና ለማጠናከር፣ እንዲሁም መሻሻልና መታረም የሚገባቸውን ደግሞ ለማሻሻልና ለማረም ትልቅ ጠቀሜታ አለው።

በመሆኑም የእርካታ ደረጃ ጥናትና በአገልግሎቶች ላይ ያለው አስተያየትና ግብረመልስ በሣይንሳዊ ዘዴ በየወቅቱ የሚሰበሰብበትና የሚተነተንበት እንዲሁም በዜጎች የሚሞላ የሪፖርት ካርድ ሥርዓትን ተግባራዊ ማድረግ ትልቅ ጠቀሜታ አለው። ስለሆነም የአገልግሎት ርካታ ጥናትና የዜጎች ሪፖርት ካርድ አሠራሮችን በዘላቂነት ለማጠናከር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ይተገበራሉ፦

ጎች የመንግሥት ተቋማት በሚሰጧቸው አገልግሎቶች ላይ ያላቸውን አስተያየትና ግብረ መልስ የሚሰጡበት የዜጎች የሪፖርት ካርድ አሠራር ተዘርግቶ ወቅቱን ጠብቆ ሳይቆራረጥ ተግባራዊ ይደረጋል፤

መንግሥት ተቋማት የተገልጋዮቻቸውን የእርካታ ደረጃ ወቅቱን ጠብቀው ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ የሚያጠኑበት፣ የሚያውቁበትና ለሕዝብ ግልጽ የሚያደርጉበት አሠራር በሕግ ማዕቀፎች ተደግፎና ተጠናክሮ እንዲተገበር ይደረጋል

አገልግሎት አሰጣጥ ጥናት በጥራት ማረጋገጫ ማዕከላት አማካይነት ቁጥጥር የሚደረግበት አሠራር ተቀርጾ ተግባራዊ ይሆናል።

4.4.5 የመንግሥት አገልግሎቶች በግሉ ዘርፍ እና ከግሉ ዘርፍ ጋር በጥምረት የሚቀርቡበትን ሥርዓት መገንባት

ተቋማት የመንግሥት አገልግሎቶችን ለሦስተኛ ወገን ማስተላለፍ የሚችሉበትን ሁኔታ ማመቻቸትና ይህንኑ እንዲፈጽሙ ማስቻል ተቋማቱ ያሉባቸው የአስተዳደራዊ እና የድጋፍ ሰጪ ሥራዎች ጫና እንዲቀንስና ሙሉ ትኩረታቸውንም በዋና ተልዕኳቸው ላይ እንዲያደርጉ ያግዛቸዋል። ከዚህ በተጨማሪ በአገልግሎት አሰጣጥ ሂደት ወቅት የሚከሰተውን የሰብአዊና ቁሳዊ ሀብት ብክነት በመቀነስ የፈጠራ እና የእውቀት ሽግግርን ለማበረታታት ያግዛል።

የመንግሥት አገልግሎቶችን ለሦስተኛ ወገን በማስተላለፍ የማሠራት ሂደት የሚጠበቀውን ውጤት ማስመዝገብ እንዲችል እና የተቋማትን የአገልግሎት አሰጣጥ ጥራትና ተደራሽነት በሚፈለገው ደረጃ ለማሻሻል የማሸጋገሪያ ሂደቱ በሕግ ማዕቀፍ የሚመራበትን ሁኔታ መፍጠር ያስፈልጋል። ይህንን አሠራር ተግባራዊ ለማድረግ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይሆናሉ፦

ሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ሲቀርቡ የነበሩ አገልግሎቶች ያለባቸውን የውጤታማነት እና የቅልጥፍና ችግሮች ለመፍታት እንዲረዳ ለሦስተኛ ወገን የሚተላለፉት በመንግሥት እየቀረቡ ያሉ አገልግሎቶች በመጀመሪያ በአዋጭነት ጥናት መነሻነት በዝርዝር እንዲለዩ ይደረጋል፤ በግሉ ዘርፍ ቢሰጡ ቅልጥፍናንና ውጤታማነትን ያሻሽላሉ ተብለው የተለዩት አገልግሎቶች በግሉ ዘርፍ የሚከናወኑበት የሕግ ማዕቀፍ ተዘጋጅቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

ሦስተኛ ወገን እንዲሰጡ ለተለዩት አገልግሎቶች የዋጋ ተመን፣ የአገልግሎት አቅርቦት ጥራት ቁጥጥር እና የአገልግሎት አሰጣጥ ደንብና ደረጃ በማውጣት ሥራው በሕግ ማዕቀፍ ተደግፎ እንዲከናወን ይደረጋል፤

መንግሥት አገልግሎቶች ለሦስተኛ ወገን ተላልፈው ተግባራዊ በሚደረጉበት ወቅት ለአገልግሎት አሰጣጡ ውጤታማነትና ቀልጣፋነት እንዲሁም ለገበያ ግንባታ የሚያግዙ የተለያዩ የአቅም ግንባታ ፓኬጆች ተቀርጸው ተግባራዊ ይደረጋሉ፤

መንግሥትን የመፈጸም ብቃት ለማጎልበት፣ በሕዝብ አገልግሎት አሠጣጥ ዙሪያ መልካም አስተዳደርን ለማስፈን እና የዜጎችን ርካታ ለማሳደግ የዜጎችን ክብር የሚያስጠብቅ፣ ውጤታማ፣ አካታች፣ ዜጎች አገልግሎቱን በአማራጭ የሚያገኙበት፣ ተወዳዳሪ የሕዝብ አገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት ይዘረጋል።

4.4.6 የሥራ አካባቢ ምቹነት እና ዘመናዊ የቢሮ አደረጃጀት ሥርዓትን መገንባት

በመንግሥት ተቋማት ውስጥ ምቹ የሥራ አካባቢ መፍጠር ሠራተኞች ለሥራ ያላቸውን ተነሳሽነት በመጨመር የተሰጧቸውን ተግባራት እና ተልዕኮ በብቃት እና በጥራት እንዲፈጽሙ ያግዛል። ከዚህ በተጨማሪም የእርስ በርስ ትብብርንና መግባባትን በማጎልበት የተቋሙን ተልዕኮ በውጤታማነት ለመፈጸም ያስችላል። በሌላ በኩልም ምቹ የሥራ አካባቢ ወደ ተቋሙ የሚመጡ አገልግሎት ፈላጊዎች ያለ እንግልትና ውጣ ውረድ የሚፈልጉትን አገልግሎት

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

በቅልጥፍና ማግኘት እንዲችሉ ያደርጋል። ይህንን ዓላማ ለማሳካት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች የሚተገበሩ ይሆናል፡-

1) ሠራተኞች አዎንታዊ የሆነ የዕድገት አስተሳሰብ እንዲኖራቸው፣ ዐቅማቸውን በማዳበር ላይ ማተኮር እና የተቋሙን ተልዕኮ ማሳካት እንዲችሉ በመንግሥት ተቋማት ውስጥ ምቹ የሥራ አካባቢ እና የሥራ ደኅንነት የሚረጋገጥበት ሥርዓት ይዘረጋል።ደኅንነትን የሚያረጋግጥ ምቹ እና ሳቢ የሥራ ከባቢ የመፍጠር ሂደት በደረጃ ተደግፎ እንዲከናወን ይደረጋል፤

2) የአንድ መስኮት ብሎም የአንድ ማዕከል አገልግሎት አሰጣጥን በዘላቂነት አጠናክሮ የሚያስቀጥልና አገልግሎቶች በቅርበት ለዜጎች እንዲዳረሱ ሁኔታዎችን የሚያመቻች ሥርዓት ይገነባል። ተቋማት የሚፈጥሩት ምቹና ሳቢ የሥራ አካባቢ ዓለም አቀፍ ደረጃውን የጠበቀ እንዲሆን የቢሮ አደረጃጀቱ በካይዘን እሳቤ መሠረት ቅልጥፍናን እና ወጪ ቆጣቢነትን ታሳቢ ያደረገ ስለመሆኑ ይረጋገጣል፤

3) ተቋማት ምቹና ሳቢ የሥራ አካባቢ በመፍጠር የተገልጋዮቻቸውን እርካታ ስለማሳደጋቸው መረጃ የሚሰበሰብበት፣ የሚተነተንበትና ደረጃ የሚሰጥበት አሠራር ይዘረጋል፤

4) የተቋማትን ምቹና ሳቢ የሥራ አካባቢ ዕቅድና አፈጻጸምን አስመልክቶ መመዘኛ መሰፈርቶችን በመቅረጽ እና መምሪያ (guide line) በማዘጋጀት የመገምገም፣ ሞዴል ተቋማትን የመለየትና የማበረታታት፣ ምርጥ ተሞክሮዎችን የመቀመር እና የማስፋት ሥራ የሚተገበር ይሆናል።

4.5 የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት መገንባትና የማስፈጸም ዐቅምን ማሳደግ

የመንግሥት ተቋማት በሕግ የተሰጣቸውን ተልዕኮ፣ ተግባርና ኃላፊነት በሚፈለገው ደረጃ መፈጸም እንዲችሉ ፕሮፌሽናል የሆነ ሲቪል ሰርቪስን መገንባት አስፈላጊ ነው። የሚያስፈልገውን የሰው ኃይልም በጥራትና በዓይነት አስቀድሞ በተነደፈ ዕቅድ ላይ ተመሥርቶ ማልማትና ለሥራ ብቁ ማድረግ ተቋማዊ ግቦችን ለማሳካት ወሳኝ ነው።

የመንግሥት ሠራተኛ መሆንና ዜጎችን ማገልገል የመንግሥት ሠራተኞችን የሚያኮራ የክብር ምንጭ መሆኑን የሚገነዘቡና የተቋማቸውን ዓላማና ግብ ለማሳካት የሞራል ልዕልና ያላቸውን የመንግሥት ሠራተኞች ለማፍራት ጥረት ይደረጋል። በመልካም ሥነ-ምግባር የታነጹ የመንግሥት ሠራተኞችን በማፍራት ፕሮፌሽናል እና በውድድር የሚሠራ ሲቪል ሰርቪስ መገንባት የመንግሥትን የማስፈጸም ዐቅም መገንቢያ ቁልፍ ሥራ ተደርጎ ይወሰዳል። ስለሆነም ብቃት ያለው የሰው ኃይል ስምሪት ሥርዓት ዝርጋታን የሚመለከቱ የፖሊሲ ጉዳዮችና የትኩረት መስኮች ተለይተዋል፡-

4.5.1 የመንግሥት ሥራ እና ሠራተኞችን ብቃት ማረጋገጥ፣ የምዘና እና ዕውቅና ሥርዓትን መገንባት

ብቃት ባለው የሰው ኃይል ያልተገነባ ተቋም በሕግ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በሚፈለገው ደረጃ ማሳካት አይችልም። የመንግሥት አገልግሎት እና አስተዳደር የሚጠበቅበትን ከፍተኛ አገራዊ ርዕይ ለማሳካት የሰው ኃይል አስተዳደር ስምሪት ብቃትን መሠረት ያደረገ መሆኑ ወሳኝ ነው። የመንግሥት ተቋማት የሚጠበቅባቸውን ተልዕኮ መፈጸም እና በሕግ የተሰጣቸውን ተግባርና ኃላፊነት በሚፈለገው ደረጃ ማሳካት የሚችሉት ብቃት ያለው የሰው ኃይል በሥራ ላይ ማሰማራት ሲችሉ ነው።

ለዚህም ወደ ሥራ የሚሰማራውን ሠራተኛ የሙያ ተስማሚነቱን መመዘንና ለብቃቱ ዕውቅና መስጠት፣ በክፍተቱ ላይ ተመሥርቶም ቀጣይነት ያላቸውን የዐቅም ግንባታ ሥራዎችን ማከናወን ይገባል። ከዚህ አንፃር በመንግሥት ሠራተኞች ብቃት ማረጋገጥ፣ ምዘናና ዕውቅና በመስጠት ረገድ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ የሚደረጉ ይሆናል፦

1) ለሰው ኃይል ብቃትና ምዘና ትኩረት በመስጠት፤ ውጤታማነትን፣ ግልፅነትና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ ሁኔታ የመንግሥት ሥራና የሠራተኛ የብቃት ተስማሚነት ምዘናና ዕውቅና ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል። ለዚህም በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የተደገፉ የመንግሥት ሥራና የሠራተኞች የብቃት ማረጋገጥ፣ ምዘናና ዕውቅና አገልግሎት መስጫ ማዕከላት እንዲቋቋሙና እንዲጠናከሩ ይደረጋል፤

2) ወደ ሲቪል ሰርቪሱ የሚቀላቀሉ አዳዲስ ሠራተኞች ለመንግሥት ሥራ ተስማሚ ስለመሆናቸው በባሕርያዊና ቴክኒካዊ ብቃቶች በፌዴራል እና በእያንዳንዱ ክልል ማዕከል ተመዝነውና ብቁ መሆናቸው ተረጋግጦ እንዲሰማሩ ይደረጋል፤

3) በሥራ ላይ ያሉትን የመንግሥት ሠራተኞች በሥራቸው ላይ ለማቆየትም ሆነ በደረጃ ዕድገት እና በሙያ ዕድገት መሰላል ሥርዓት ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማስቻል ሁሉም ሠራተኞች በቅድሚያ በተስማሚነት ሥርዓቱ እንዲመዘኑና ብቃታቸው ዕውቅና ተሰጥቶት እንዲሠማሩ ይደረጋል፤

4) በተደጋጋሚ ማብቃትና ምዘና ሂደት ለመንግሥት ሥራ ብቁ ሆነው ያልተገኙ ሠራተኞች ከዘርፉ ወጥተው ሌላ ሥራ ላይ መሰማራት የሚችሉበት ስትራቴጂ ተነድፎ ተግባራዊ ይደረጋል፣

5) የትምህርትና ስልጠና ተቋማት ሥርዓተ ትምህርት ለአዳዲስ ምሩቃን ብቻ ሳይሆን የሥራ ልምድ ያላቸው ሠራተኞችንም ለማብቃትና ከሥራ ደረጃ የዕድገት መሰላል ጋር ተጣጥሞ እንዲሄድ ለማድረግ የሚያስችል የአጫጭር ጊዜ ሥልጠና ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል። ወደ ዘርፉ የሚቀላቀለው የሰው ኃይል ተገቢው ዕውቀት ኖሮት እንዲመጣ ለማድረግ በመደበኛው ሥርዓተ-ትምህርት ውስጥ ቀደም ሲል የተለዩት ባሕርያዊና ቴክኒካዊ ብቃቶች እንዲካተቱ ይደረጋል።

4.5.2 ለመንግሥት ሥራ የሰው ኃይል እቅድ፣ ትምህርትና ሥልጠና ሥርዓትን መዘርጋት

የሠለጠነ የሰው ኃይል በዓይነትና በብዛት የማልማትና የማዘጋጀት ሥራ ለአጠቃላይ አገራዊ ልማትና ዕድገት ያለው ጠቀሜታ የጎላ ነው። የሰው ኃይል ልማት ሥራዎች በዕቅድና በተጨባጭ የማስፈፀም ብቃት ላይ ካልተመሠረቱ በየተቋማቱ የታቀዱ የልማት ግቦችን በሚፈለገው ደረጃ ማሳካት አይቻልም። እስካሁን ሲከናወን የነበረው የሰው ኃይል የማልማት ሥራ በረዥም ጊዜ ዕቅድ ላይ ያልተመሠረተ፣ ከብቃት ክፍተት ልየታ የማይነሳ፣ የሚሰጡ ሥልጠናዎችም በተጨባጭ የሥራ ላይ ዐቅምን ስለማጎልበታቸው የማይረጋገጥበትና በዘፈቀደ የሚከናወን በመሆኑ የመንግሥት ሠራተኛው በቂ ዐቅም ፈጥሮና በራስ መተማመንን አዳብሮ ውጤታማ አገልግሎት እንዳይሰጥ አድርጎታል።

የሰው ኃይልን የማልማትና የማዘጋጀት ሥራ በመረጃና በትንተና ላይ ተመሥርቶና ከተለዋዋጭ ሁኔታ ጋር ተጣጥሞ፣ እንዲሁም ተልዕኮንና ርዕይን ለማሳካት በተነደፈ ስትራቴጂያዊ ዕቅድ ትኩረት ተሰጥቶት ቀጣይነት ባለው መልኩ መከናወን እንዲችል የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች የሚተገበሩ ይሆናሉ።

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

1) የአጭርና የረጅም ጊዜ ተቋማዊ ግቦችን ለማሳካት የሚያስፈልገው የሰው ኃይል በጥራትና በዓይነት በተነደፈ ዕቅድ ላይ ተመሥርቶ ሥልጠና የሚሰጥበትና የሚመራበት አሠራር ይዘረጋል። ይህ የሰው ኃይል ዕቅድና ልማት ተልዕኮንና ርዕይን ለማሳካት ከተነደፈው ስትራቴጂያዊ ዕቅድ ጋር የተሳሰረ እንዲሆን ይደረጋል።

2) ዘርፍን ትኩረቱ ያደረገ አገራዊ ስትራቴጂያዊ ዕቅድን መሠረት በማድረግ የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል በሙያ መስክ እና በትምህርት ዝግጅት በመለየትና በማቀድ ከትምህርትና ሥልጠና ተቋማት የሥልጠና መርሐ-ግብር ጋር ተገናዝቦ የሚከናወንበት አሠራር ይዘረጋል። ለዚህም የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ተማሪዎችን ተቀብለው በየሥራ ዘርፉ አስተምረው ለማሠማራት በየዓመቱ ምን ያህል ተማሪዎችን በምን የትምህርት መስክና የዝግጅት ደረጃ ማስመረቅ እንደሚገባቸው በጥናት ላይ በተመሠረተ ቅድመ ትንበያ የሚታወቅበት የአሠራር ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

3) አዲስ ለሚገቡትም ሆነ በስራ ላይ ያሉ የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ክፍተታቸውን ለመሙላት የሚያስችል ዝርዝር ዕቅድ በማዘጋጀት ደረጃ በደረጃ በአጫጭር ሥራ ተኮር ሥልጠና ወይም በመደበኛ የብቃት ማሟያ ትምህርት አማካይነት የብቃት ክፍተታቸው የሚሞላበት የአሠራር ሥርዓት ተዘርግቶ የሚተገበር ይሆናል።

4) የዐቅም መገንቢያ ተቋማትን የዝግጅት ትምህርት እና ሥራ-ተኮር ሥልጠና መስጠት ከሚችሉበት ደረጃ ላይ ለማድረስ የሚያስችል የተቋማት የማሻሻያ ማዕቀፍ ተዘጋጅቶ ተግባራዊ በማድረግ ዕውቅና እንዲሰጣቸው (to be accredited and certified) ይደረጋል።

4.5.3 የውቅረ-ኃይለ ሰብዕና ግንባታን ማፋጠን

የሰው ኃይልን በማብቃትና በማልማት ሂደት ውስጥ የውቅረ-ኃይለ ሰብእና እና ሠናይ ምግባር ግንባታንም አያይዞ ማየት አስፈላጊ ነው። በአገራችን የውቅረ-ኃይለ ሰብእና እና ሠናይ ምግባር ግንባታን በተቋም ደረጃ ተግባራዊ ለማድረግ የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም ካቀፋቸው ንዑሳን ፕሮግራሞች መካከል አንደኛው የሥነ-ምግባር ማሻሻያ ነበር።

ሆኖም መንግሥትና ሕዝብ ከሚፈልጉት አንጻር መሠረታዊ የሥነ-ምግባር ባሕሪ ለውጥ ካለመምጣቱም በተጨማሪ በመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ውስጥ የአገልጋይነት መንፈስ ከሚጠበቀው ደረጃ ላይ አልደረሰም። የመንግሥት ሠራተኛውም ሆነ አመራሩ በመንግሥት ተቋም መቀጠርን ከሥራ ማግኛነት በዘለለ ሕዝብን ማገልገል ክብር መሆኑን በትክክል በማለም የሥራ ባህሉን አክብሮ ለጊዜ አጠቃቀም ትኩረት ሰጥቶ እና የሥራ ላይ ሥነ-ምግባርን ተላብሶ ለዜጎች ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት በመስጠት እና ተገቢውን ኃላፊነትን በመውሰድ በግልጽነትና በተጠያቂነት መንፈስ በመሥራት ረገድ ያለው ሁኔታ ሰፊ ክፍተቶች የሚታዩበት ነው። ከዚህ አንፃር በመንግሥት አገልግሎት እና አስተዳደር ሂደትና አሠራር ውስጥ በውቅረ-ኃይለ ሰብእና ዙሪያ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

1) በመንግሥት አገልግሎት አሰጣጥ ሂደትም ሆነ በተቋማት አሰራር ውስጥ በብሔራዊ አርበኝነት መንፈስ ማስፈጸምን፣ መልካም ዕሴቶችን፣ ማለትም መፍትሔ አፍላቂነትንና ግብረገብነትን፣ ግልጽነትና ተጠያቂነትን፣ ፕሮፌሽናሊዝምና እውነተኛነትን፣ ቅልጥፍናና ውጤታማነትን፣ ብዝሃነትና አካታችነትን እና ከዚሁ ጋር የተያያዙ አስተሳሰቦችንና ባሕሪያትን ለመገንባት ሠራተኞች አስፈላጊ የሆኑ የሥራ መርሖዎችንና እምነቶችን እንዲላበሱ የሚያስችል የግንባታ አሠራር ይዘረጋል፤

2) የሥራ ባህል፣ የሥነ-ምግባር መርሖዎችና ዕሴቶች፣ የመንግሥት የሥራ ጊዜ አጠቃቀም፣ የግልጽነትና የተጠያቂነት ደረጃ እና ሥነ-ምግባር በጋራ ሊያገለግሉ የሚችሉ መመሪያዎች (codes) እንዲዘጋጁና ተግባራዊ እንዲሆኑ ይደረጋል። ሁሉም የመንግሥት ተቋማት በማዕከል ደረጃ የተዘጋጁትን የፖሊሲ ነጥቦች መሠረት አድርገው በሕግ ከተሰጣቸው ተግባርና ኃላፊነት እንዲሁም ከተልዕኳቸው አንፃር የራሳቸውን ደረጃ እና የሥነ-ምግባር መመሪያ እንዲያዘጋጁና ተግባራዊ እንዲያደርጉ ክትትልና ድጋፍ ይደረጋል፤

3) ሲቪል ሰርቪሱ ያስቀመጣቸው ዕሴቶች በአመራሩም ሆነ በሠራተኛው ዘንድ ተገቢው ግንዛቤ እንዲያዝባቸውና የዕለት ተዕለት የሥራ መርሕ እንዲሆኑ፣ በአእምሯቸው ውስጥም በተሟላ ሁኔታ እንዲሰርጹ እንዲሁም ዕሴቶቹ በውስጣቸው ስለያዙት መልዕክት በዝርዝር የሚተነተንባቸው የአሕዝቦትና የግንዛቤ ማስበጪያ መድረኮች እንዲፈጠሩ ይደረጋል፤

4) ሥራቸው መረጃ ከማስተላለፍ እና ከማመንጨት ጋር የተያያዘ ሠራተኞች መረጃ ማዛባት ተጠያቂነት ያለው መሆኑን እንዲገነዘቡ ማድረግ፣ አዛብተው ሲገኙም የሚጠየቁበትን ሥርዓት መዘርጋት፣ ለጠቋሚዎችም ከለላ የሚሰጥበት ሥርዓት ይዘረጋል፤

5) ፍትሐዊ የአፈጻጸም ሥራ አመራር ሥርዓትን መሠረት ያደረገ የውቅረ-ኃይለ ሰብዕና ግንባታን፣ መፍትሔ አፍላቂነትን፣ ግብረ-ገብነትን እና የአፈጻጸም ውጤታማነትን የሚያጎለብት የማበረታቻና የሽልማት ሥርዓት ይዘረጋል።

4.5.4 ውጤትን ማዕከል ያደረገ የሥራ አፈፃፀም ምዘናን መተግበር

የአፈጻጸም ሥራ አመራር ሥርዓት ስትራቴጂያዊ የልማት ግቦችን በየደረጃው ባሉ ፈጻሚ አካላት በመከፋፈል የሚታቀድበት፣ ለትግበራው ግብዓት የሚመደብበትና የሚቀናጅበት፣ ዕቅዱ የሚተገበርበት፣ አፈጻጸም የሚለካበትና የመልካም አፈጻጸምና ጉድለት ዕውቅናም ሆነ የተጠያቂነት ሥርዓት የሚሠፍንበት የሥራ አመራር መሣሪያ እንዲሆን ይደረጋል።

እስካሁን ባለው አሠራር ሠራተኞች በሥራ ውጤታቸው መሠረት እየተመዘኑ ዕውቅና የሚያገኙበትና የሚበረታቱበት ጠንካራና ቀጣይነት ያለው የአሠራር ሥርዓት አልተዘረጋም። ከዚህ አንፃር ከተቋም አፈጻጸም ጋር የተናበበ ሚዛናዊ የውጤት ተኮር አፈጻጸም ምዘና ሥርዓትን ለማጎልበት እና ምርታማነትንና ውጤታማነትን በዘላቂነት ለማሻሻል የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች የሚተገበሩ ይሆናሉ፤

1) ሥራን የማቀድ፣ የመከታተል፣ የመገምገምና ትክክለኛ የምዘና ውጤት የመስጠት አሠራርን በመዘርጋት፤ የዕቅድ አፈጻጸምን ከሠራተኛ፣ ከቡድንና ከተቋም የሚጠበቅ የልማት ግቦች ውጤት ጋር የተሳሰረና ተናባቢ መሆኑ የሚረጋገጥበት አሠራር ይዘረጋል። ከዚሁ ጋር በተያያዘም በቴክኖሎጂ የተደገፈ የሥራ አፈጻጸም ምዘና በማካሄድ አመራሩን፣ በየደረጃው ያለውን የሰው ኃይል እና ተቋማትን በየጊዜው በመገምገም የማስተካከያ ርምጃዎች የሚወስዱበት ሥርዓት ይዘረጋል፤

2) የዕቅድ የአፈጻጸም አመራር ዑደቶችን አሟልቶ በሚጠቀም ማዕቀፍ የሚመራበትን ሥርዓት ተከትሎ የሚፈጸም ይሆናል። ሂደቱም የሰስትዮሽ አቅጣጫ የዕቅድ አጣጣልንና የአፈጻጸም ግምገማ አካሄድን በመከተል ከተቋም ወደ ሥራ ክፍልና ሠራተኛ፣ ከሠራተኛ ወደ ሥራ ክፍልና ተቋም እንዲሁም የጎንዮሽ አሠራርን የሚያጠናክር፣ የጋራ

መግባባትን የሚያረጋግጥ እና ሚዛኑ ተጠብቆ ወደ ሚገመገምበትና ወደ ሚመዘንበት ሥርዓት እንዲያድግ ይደረጋል፤

3) ብቃትን እና የሥራ አፈጻጸም ውጤታማነትን መሠረት በማድረግ ልዩ ችሎታ፣ ብቃትና ትጋት ያላቸው ሠራተኞች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ የሚያበረታቱ እና ተጠቃሚ የሚያደርጉ ገንዘብም ሆነ ከገንዘብ ውጭ የሆኑ ማትጊያዎችና ጥቅማጥቅሞች የሚሰጡበት አሠራር ተግባራዊ ይደረጋል። በዚሁ መሠረት ለመንግሥት ሠራተኞች የሚሰጥ የሙያ መሰላል ዕድገት፣ ዕውቅናም ሆነ ተጠያቂነት በቀጥታ ከሥራ አፈፃፀም ውጤት እንዲሁም ከብቃት ማረጋገጫ ውጤት ጋር የተያያዘ እንዲሆን ይደረጋል።

4.6 የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ በመገንባት ቅቡልነት ያላቸው አገልግሎቶችንና ውሳኔዎችን ማቀላጠፍ

ዓለም አቀፋዊ ተጨባጭ ሁኔታ እንደሚያሳየው የሰው ልጆች የዕለት ተዕለት የሕይወት እንቅስቃሴ ከዲጂታል ቴክኖሎጂ ጋር የተቆራኘ ሆኗል። የዲጂታል ቴክኖሎጂ ዜጎች ብዙ ውጣ ውረድ ሳያስፈልጋቸው አገልግሎቶችን በቀላሉና ባሉበት በታ ሆነው ለሃያ አራት ሰዓት በሰባቱም ቀናት የሚያገኙበትን ሁኔታ አመቻችቷል። ይሁንና የአገራችን የመንግሥት ተቋማት የአሠራር ሁኔታ ዓለም ከደረሰበት የቴክኖሎጂ አጠቃቀም ደረጃ አንጻር ሲታይ ገና ብዙ መሥራትን የሚጠይቅ ነው።

የመንግሥት አገልግሎቶች በቴክኖሎጂ በተደገፈ መልኩ በቅልጥፍናና በጥራት ለዜጎች እንዲደርሱ፣ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች እርስ በርስ በመገናኛ ድር (network) የሚተሣሠሩበት፣ በወረቀት የተከማቹ መረጃዎች ለአገልግሎት አቅርቦት ያመቹ ዘንድ ዲጂታላይዝ ተደርገው የሚደራጁበት፣ የሚተነተኑበትና ለጥናትና ምርምር አገልግሎት የሚውሉበትን አሠራር ደረጃ በደረጃ እያጎለበቱ መሄድ ትኩረት ሊሰጠው የሚገባ ጉዳይ ነው። በዚህ ረገድ በሲቪል ሰርቪስ ሴክተሩ ውስጥ የዲጂታል ቴክኖሎጂ ግንባታን ለማጠናከር የሚረዱ የፖሊሲ ጉዳዮችና አቅጣጫዎች እንደሚከተለው ቀርበዋል።

4.6.1 የተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አያያዝ ሥርዓት ትግበራን ማጠናከር፤

በሲቪል ሰርቪስ መሥሪያ ቤቶች ያለውን የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር የሚመለከት የመረጃ ልውውጥ ሂደትን ለማዘመንና ለማቀላጠፍ የተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አያያዝ ሥርዓት ዝርጋታ ከተጀመረ የተወሰኑ ዓመታትን ቢያስቆጥርም እስካሁን ከሚፈለገው የውጤታማነት ደረጃ ላይ አልደረሰም። በመሆኑም ሁሉ አቀፍ በሆነ መልኩ መተግበሪያውን በማጎልበት የመረጃ አያያዝ ሥርዓት ዝርጋታውን ማቀላጠፍ ያስፈልጋል። የተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አያያዝ ሥርዓት ትግበራን በተመለከተ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች የሚተገበሩ ይሆናሉ፡-

መንግሥት ተቋማት የአገልግሎትና አስተዳደር የሚመለከቱ የመረጃ ልውውጥ፣ የምርምርና የጥናት ሥራዎች አስተማማኝ እና የመረጃ ደኅንነቱ ወደ ተጠበቀ የኤሌክትሮኒክስ ቴክኖሎጂ አስተዳደር አሠራር የሚቀየሩበት ግልጽ ስትራቴጂ ውጥቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

ተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አያያዝ መተግበሪያ ሁሉን አቀፍ በሆነ መልኩ በሰው ኃይል አመራር፣ በሥራ ምደባ፣ በኢንስፔክሽን፣ በአስተዳደር ፍርድ ቤት፣ በሥራ አፈጻጸም፣ በብቃት ምዘና እንዲሁም በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ ባተኮረ መልኩ ለምቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

ዲጂታል አገልግሎት ለባለሙያዎችና አመራሮች መረጃ ተደራሽ መሆኑን ከግንዛቤ ውስጥ በማስገባት ለሥራዎቻቸው መቀላጠፍ የሚያግዙ መረጃዎች በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ አማካይነት እየተደራጁ እና እየተናበቡ ለተገቢው ባለሙያ እንዲደርሱ ይደረጋል፤

ትምህርት ማስረጃ ከዩኒቨርስቲዎች፣ ከቴክኒክና ሙያ ማሠልጠኛ ተቋማት ጋር ለደመወዝ ክፍያ ከገንዘብ ሚኒስቴር፣ ለመረጃ መቀናበር ከሥራ አመራር መረጃ ሥርዓት (LMIS)፣ ለሥራ አፈጻጸም ከፕላንና ልማት ሚኒስቴር ጋር የሚናበብ የመተግበሪያ ሶፍትዌር እንዲለማና እንዲተገበር ይደረጋል።

4.6.2 የተቀናጀና የአንድ ማዕከል አገልግሎት ግንባታና አቅርቦትን ተግባራዊ ማድረግ

በአገራችን አሁን ያለው የመንግሥት አገልግሎት አሰጣጥ ጥራትና ቅልጥፍና የሚጎድለው ከመሆኑም በተጨማሪ ቢሮክራሲያዊ ውጣውረድ ያለበትና ብልሹ አሠራሮች የሚታዩበት ነው። ይህንን ችግር በማስወገድ ረገድ አገልግሎቶችን በዲጂታል ቴክኖሎጂ ማዘመን ወሳኝ ነው። በተጨማሪም አገልግሎቶች በተለያየ አግባብና ቦታ የሚሰጡበትን ሁኔታ ደረጃ በደረጃ በማሻሻል በአንድ የተቀናጀ አገልግሎት ማዕከል የሚሰጡበትን ሁኔታ ማሰብና መሥራት ያስፈልጋል።

በኤሌክትሮኒክስ የተደገፈ የአንድ ማዕከል አገልግሎት አሰጣጥ ተገልጋዩ ወደ ተለያየ ቦታ በመሄድ የሚያጠፋውን ጊዜና ወጪ ከመቆጠቡም ባሻገር የአገልግሎት ጥራትን፣ ቅልጥፍናንና አስተማማኝነትን በመጨመር የዜጎች ዕርካታና ዕምነት እንዲጎለብት ያደርጋል። ይህንኑ ዓላማ ለማሳካት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

ተለያዩ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ውስጥ የሚሰጡና ወደ አንድ ማዕከል ሊቀናጁ የሚችሉ አገልግሎቶች በጥናት የሚለዩበት አሠራር ይዘረጋል። የአንድ ማዕከል አገልግሎትን የተመለከቱ መተግበሪያዎች እንዲለሙና ወደ ትግበራ እንዲገቡ አስፈላጊው ትኩረት ተሰጥቶ እንዲሠራ ይደረጋል፤

ሚመለከታቸው የመንግሥት አስፈጻሚ አካላት፣ የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽንና የኢኖቬሽንና ቴክኖሎጂ ሚኒስቴር በአንድ ማዕከል አገልግሎት አሰጣጥ እና በተገልጋይ ሥልጠና ዙሪያ በቅንጅት የሚሠሩበት ሁኔታ ይመቻቻል፤ በፌዴራልና በየክልሉ ማዕከላቱ ደረጃቸው በጠበቀ አኳኋን እንዲገነቡ ይደረጋል፤

መንግሥት ተቋማትን አስተዳደርና የአገልግሎት አቅርቦት ሥርዓት በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ በማዘመን እና የአገልግሎት ማቅረቢያ መተግበሪያዎችን በማልማት በዲጂታል ቴክኖሎጂ ተደግፈው ሊሰጡ የሚችሉ አገልግሎቶች ለዜጎች በጥራት እንዲቀርቡና ተደራሽ እንዲሆኑ የሚያስችሉ የቅድመ ዝግጅት ሥራዎች (Back End Service) እና ለተገልጋዩ በግንባር አገልግሎቱን መስጠት (Front End Service) በአግባቡ እንዲፈጽሙ ክትትል ይደረጋል፤

መንግሥት ሠራተኞችን ጨምሮ የዜጎችን ዐቅም በመሠረታዊ የኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ አጠቃቀም ክህሎት ላይ በስፋት በመገንባት አገልግሎቶችን በአግባቡ እንዲሰጡና እንዲያገኙ ስለሚረዳቸው የክህሎት ሥልጠናዎች ለባለሙያዎችና ለዜጎች ተደራሽ የሚሆኑበት አሠራር (የነፃ አገልግሎትንም ጨምሮ) ይዘረጋል።

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

ኔትወርክና ዳታ ማዕከል ልማትንና አመራርን ማሳለጥ

የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ ሥርዓቱን ለመገንባት መሠረተ ልማት፣ የኔትወርክ፣ የሳይበር ደኅንነት፣ መረጃ የሚከማችባቸውን መሣሪያዎች እና የአገልግሎት አቅርቦት ማተገበሪያዎችን ከማልማት አስቀድሞ በየተቋማቱ መከናወን ያለባቸውን የሥራ ቅደም ተከተሎች በዝርዝር መለየትና ማጥራት ያስፈልጋል። የኔትወርክና ዳታ ማዕከሉን መገንባት ብቻውን ግብ ስለማይሆን ለቴክኖሎጂው ተግባራዊነትና ውጤታማነት የሰው ኃይል ልማቱ ጎን ለጎን ሊሠራ ይገባል። ስለዚህ በሲቪል ሰርቪሱ የኔትወርክና ዳታ ማዕከል ልማትና አመራር ግንባታን ተግባራዊ ለማድረግ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፦

ተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አቅርቦትን አስተማማኝነት ለማጠናከር የኔትወርክና ዳታ ማዕከል ከእነ አደጋ ማገገሚያው የሚለማበት፣ የሚጠገንበትና የሚደራጅበት አሠራር በሕግ ማዕቀፍ ተደግፎ ተግባራዊ ይደረጋል፤

መረጃ ሥርዓቱን ውጤታማነት ለመጠበቅ የኔትወርክና ዳታ ማዕከሉ በሰው ኃይል የሚጠናከርበትና የሚደራጅበት አሠራር ይዘረጋል፤

ዲጂታል ቴክኖሎጂ የተደገፈ አገልግሎት ለመስጠት የክወና መተግበሪያ መሣሪያ (Operating Application መስመር አስተማማኝ እና ደኅንነቱ የተረጋገጠ እንዲሆን ይደረጋል፣ ለዚህም ከሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት ጋር በቅንጅት ይሠራል።

4.6.4 ለውሳኔ አጋዥ የሚሆን የሰው ኃይል መረጃ ዳታ ቤዝን ማልማትና መጠቀም

በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ተሰማርቶ የሚገኘውን የሰው ኃይል መረጃ በአግባቡና በዘመናዊ መልኩ አደራጅቶ መያዝ የፖሊሲ ትንተና ለማድረግም ሆነ የፖሊሲ ምክረ-ሐሳብ ለመንግሥት ለማቅረብ ወሳኝ ነው። በሥራ ላይ ተሰማርቶ የሚገኘውን የሰው ኃይል መረጃ በዳታ ቤዝ መመዝገብ ለዘላቂ የሰው ኃይል ልማት ዕቅድ፣ ለሠራተኛ የሚውለው በጀት ከአገሪቱ አጠቃላይ በጀት ጋር ያለውን ንጽጽር ለማወቅና በጀትን ለመወሰን፣ ለሰው ኃይል አስተዳደርና ስምሪት እንዲሁም የተጭበረበረ የትምህርት ማስረጃን ለመቆጣጠር እና ለመሳሰሉት አገራዊ ጉዳዮች አስፈላጊ ነው። እስካሁን ባለው ሂደት የሰው ኃይል መረጃዎችን ለማደራጀት እየተደረገ ያለው ጥረት በተሟላና በዘመናዊ መልኩ ማደራጀት ያስቻለ አይደለም።በመሆኑም የመንግሥት ሠራተኞችን ዘመናዊ መረጃ ዳታ ቤዝ ለመገንባት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፦

ቅቱን የጠበቀ የመንግሥት ሠራተኞች መረጃ የሚደራጅበት የመተግበሪያ መሣሪያ እንዲለማና ጥቅም ላይ እንዲውል ይደረጋል፣

ፌዴራል አስከ ታችኛው የመንግሥት መዋቅር ያለውን የመንግሥት ሠራተኛ መረጃ ለማደራጀት የሕግ ማዕቀፍ እና ደረጃ ተዘጋጅቶ አጠቃላይ ቆጠራ በፍጥነት እንዲካሄድና መረጃው በዘመናዊ መንገድ እንዲደራጅ ይደረጋል፤ የመንግሥት ሠራተኞችን መለያ ቁጥር ግምት ውስጥ ያስገባ የሠራተኞች መረጃ ዳታቤዝ ይገነባል፤

መንግሥት ሠራተኛውን ጨምሮ ሲቪል ሰርቪሱን የሚመለከቱ መረጃዎች በአግባቡ ተደራጅተው ትንታኔ

እንዲሠራባቸውና ጥናትና ምርምር እንዲካሄድባቸው በማድረግ ወቅታዊ ሪፖርትና የፖሊሲ ምክረ-ሐሳብ ማመንጫ ሆነው ለመንግሥት የሚቀርቡበት ሥርዓት ይዘረጋል።

4.7 የሲቪል ሰርቪስ ገብርነበርነት(Pragmaticism) አመራር እና ተቋም ግንባታን ማፋጠን

ለውጥ የማያቋርጥ እንቅስቃሴ በመሆኑ የመንግሥት ተቋማት ከተጨባጩ ሁኔታ ግምገማ በመነሳትና የወደፊቱን ሁኔታ ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ በመተንበይ ሥራዎቻቸውን ቀድመው መጀመርና ከተቀመጠው መርሐ-ግብር ፈጥነው መጨረስ በሚያስችላቸው አኳኋን ራሳቸው በማብቃትና በማደራጀት እያደገ የሚሄደውን የዜጎች የልማትና የአገልግሎት ፍላጎት ማሳካት በሚያስችል ተቋማዊ ቁመና ላይ መገኘት ይጠበቅባቸዋል።

የአንድ ተቋም አመራር ከዓለም አቀፍና ከአገር አቀፍ ተጨባጭ ሁኔታ ጋር ተገናዝቦ የተቀመጠውን የተቋሙን ርዕይና ተልዕኮ በውል ተረድቶና ተንትኖ እንዲሁም የዘመኑን የአመራር ሳይንስና ጥበብ ተላብሶ ተቋሙን መምራት ካልቻለ ለአገራዊ የልማት ዕቅድ በላቀ ስኬት ደረጃ ሚናውን መወጣት ቀርቶ የሚመራውን ተቋም ግብ ያሳካል ማለት ያስቸግራል። የገቢር ነበብ አመራር ሳይንስ የአንድን ተቋም የወደፊት ስኬት ለማጎልበትና ለመቀረጽ የሚያግዙ አዳዲስና የተሻሻሉ አሠራሮችን ለመፍጠር የተቋም አመራሮች የሚነሳሱበትና በውጤት የሚረኩ ሠራተኞች የሚገነቡበት የአመራር ሳይንስ ነው። ገቢር ነበብ መሪዎች የሠራተኞችን፣ የአሰሠራር የቴክኖሎጂ ትስስርና መስተጋብርን በታማኝነት፣ በመከበርና በመሰጠት፣ በጠንካራ ተቋማዊ ባህልና ባለቤትነት መንፈስ ተጨባጭ ምሳሌ ሆነው በመተግበር እና በመምራት ቀጣይነት ያለው የለውጥ ስኬታማነት በዘላቂነት እያስመዘገቡ መሄድ የሚችሉ ናቸው። በመሆኑም የሲቪል ሰርቪስ ገቢር ነበብ አመራርና የተቋም ግንባታን የሚያካትቱ የሚከተሉት የፖሊሲ ጉዳዮችና የትኩረት መስኮች ተለይተዋል።

4.7.1 የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ አስተባባሪ ተቋም ዐቅም ግንባታ ማረጋገጥ

አገራዊው የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ሥራ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የለውጥ ሥራዎችን ከነባራዊ ሁኔታቸው ጋር እያጣጣሙ የሚተገብሩበትን ፖሊሲ የሚከተል መሆን አለበት። ለእነዚህ የተቋማዊ ለውጥ ሥራዎች በቁልፍ የውጤት አመላካቾች አማካይነት በማዕከል ክትትልና ድጋፍ የሚደረግበትን አሠራር በመዘርጋት በአፈጻጸም ላይ ግብረ-መልስ እየተሰጠ መኬድ ይኖርበታል። ይህ ካልሆነ የለውጥ ሥራዎቹ የተበታተኑ ይሆኑና ወደሚፈለገው ሁሉአቀፍ ውጤት እና የበቃ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታ ግቦች ላይ ስለመደረሱ በአግባቡ ለመከታተልና ለማረጋገጥ አስቸጋሪ ይሆናል። ይህንኑ ዓላማ ለማሳካት በሚከተሉት ንዑሳን የፖሊሲ ጉዳዮች ላይ ትኩረት ተሰጥቶ የሚሠራ ይሆናል፡-

4.7.1.1 የፌዴራልና የተዋረድ ሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ዐቅም ግንባታን ማፋጠን

የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ሥራውን እንዲያስተባበሩ በሕግ ኃላፊነት የተሰጣቸው የፌደራል እና የክልል አስተባባሪ መሥሪያ ቤቶች የለውጥ ሥራውን በብቃት ለመምራት እንዲችሉ በተሟላ ቁመና ላይ መገኘት አለባቸው። በዚህ ልክ የተገነቡ ተቋማት ለውጡ የሚመራበትን የአሠራር ሥርዓት በመንደፍና በራሳቸው መሥሪያ ቤት ላይ በመተግበር ለሌሎቹ የብሔራዊ አርበኛ ምሳሌ ሆነው ሥራውን መምራት ይጠበቅባቸዋል። ከዚህ አንጻር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይሆናሉ፡-

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

1) በፌደራልና በክልል የለውጥ ሥራዎችን በተዋረድ እንዲመሩ በሕግ ኃላፊነት የተሰጣቸው የተቋማዊ ለውጥ አስተባባሪ መሥሪያ ቤቶች የትግበራ ስትራቴጂና የሕግ ማዕቀፍ በመቅረጽ እና ለውጡ በምዕራፍ የሚተገበርበትን ፓኬጅ በመንደፍ ትግበራውን ይደግፋሉ፡-

2) አስተባባሪ ተቋማቱ በሰው ኃይል፣ በአሠራርና በአደረጃጀት፣ በፋይናንስ፣ በቴክኖሎጂና የሥራ ከባቢን ምቹ በማድረግ ረገድ የማስፈጸም ዐቅማቸው እንዲገነባና ለውጥን ለመደገፍ በሚያስችላቸው ደረጃ ዝግጁ እንዲሆኑ በልዩ ትኩረት ይሠራሉ፤

3) አስተባባሪ ተቋማቱ ለውጡን በራሳቸው መሥሪያ ቤት በዝግጅት ምዕራፍ፣ በተግባር ምዕራፍና በማጠናቀቂያ ምዕራፍ አቅዶ በመተግበርና ለሌሎቹ ምሳሌ በመሆን ሥራውን በተግባር እያሳዩ እንዲያስተባብሩና እንዲደግፉ ይደረጋል።

4.7.1.2 የመንግሥት ሠራተኞች ማሠልጠኛ ተቋማትን ዐቅም መገንባት እና የሪፎርም ማሠልጠኛ ማዕከልን ማደራጀት

በተቋም ግንባታ ሂደት ውስጥ የዐቅም ገንቢ ተቋማት ሚና ቁልፍ ነው፤ ብቃትን መመዘንና ማረጋገጥ፣ አዳዲስ ምሩቃን ወደ ዘርፉ ከመሠማራታቸው በፊት ማዘጋጀት፣ ለነባር ሠራተኞች የብቃት ክፍተት መሙያ አጫጭር ስልጠናዎችን መቅረጽ፣ በብቃት ክፍተት ሙሌት ላይ የተመሠረቱ ስልጠናዎችን መስጠት፣ ከሕዝብ አስተዳደር ሥራዎችና ከተቋም ግንባታ ጋር የተያያዙ በአሠራር፣ በአደረጃጀት፣ በሰው ኃይል ግንባታና በመሳሰሉት ጉዳዮች ላይ ችግር ፈቺ ጥናትና ምርምሮችን ማካሄድ እና የመሳሰሉት እንደ ዋና ዋና ተልዕኳቸው የሚጠቀሱ ናቸው።ከዚህ አንጻር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

1) በፌደራልና በክልል ያሉ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን ተቋማዊ ብቃት ለማጎልበት እንዲያግዙ ለየአስተባባሪ ተቋማቱ ተጠሪ የሆኑ የመንግሥት ሠራተኛ እና አመራር ማሠልጠኛ ኢንስቲትዩቶች ተግባርና ኃላፊነታቸው በፖሊሲው ከተቀመጠው አንጻር እንደገና ተፈትሸውና ተጠናክረው እንዲደራጁ ይደረጋል፤ ተጠሪነታቸውም ይስተካከላል። የኢትዮጵያ ሥራ አመራር ኢንስቲትዩት የዚህ ፖሊሲ ተልዕኮዎች ለማስፈጸም በሚያስችል አግባብ ዓላማዎቹ ተስተካክሎ እንደገና ይደራጃል።

2) የመንግሥት ተቋማት እና ሠራተኞች የሚሰጡትን መንግሥታዊ አገልግሎት ውጤታማ፣ ቀልጣፋና ተደራሽ ለማድረግ እና ብቁ ሲቪል ሰርቫንት ለመፍጠር በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የተደራጁ የየራሳቸውን የዐቅም መገንቢያ ተቋማት የሚያደራጁበት ሁኔታ ይመቻቻል፤

3) የመንግሥት አገልግሎት አስተዳደርን ከማጠናከርና ብቁ የሰው ኃይል ከማፍራት አኳያ ከመንግስትና ከግል ከፍተኛ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት (higher education and training institutions) ጋር በትብብርና በቅንጅት ለመሥራት የሚያስችል አሠራር ይዘረጋል፤

4) የዐቅም መገንቢያ ተቋማቱ እና ሠራተኞች ዕውቅና ባለው የብቃት አረጋገጭ ተቋም እንዲመዘኑና ብቃታቸው ዕውቅና ያለው (accredited) እንዲሆን ይደረጋል። እንዲሁም በዐቅም መገንቢያ ተቋማቱ ውስጥ በሥልጠና፣ በብቃት ምዘና ማረጋገጥ እና በጥናትና ምርምር ላይ የተሰማሩ ባለሙያዎች ብቃታቸው ዕውቅና ባለው ብቃት አረጋጋጭ ተቋም በቅድሚያ እንዲረጋገጥ ይደረጋል።

4.7.1.3 የሐብት ማፈላለግ እና የፕሮግራም ሥራ አመራርን ተግባራዊ ማድረግ

አገራዊው የተቋማዊ ለውጥ ሥራ በፋይናንስ፣ በአስፈላጊ ቁሳቁሶች፣ በዕውቀትና ክህሎት ሽግግር ዙሪያ ትልቅ የሐብት ማፈላለግ ሥራን ይጠይቃል። የመንግሥት ተቋማት ካሉበት ዝቅተኛ የማስፈጸም ዐቅም አንጻር ያለ በቂ በጀት የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ማድረግ አዳጋች ነው። ከዚህ በመነሳት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ይተገበራሉ፡-

ፌደራል እና በክልል የለውጥ አስተባባሪ ተቋማት ሥር ሥራውን የሚመሩ ጊዜያዊና የፕሮጀክት የአደረጃጀት ሥራዎች

ብት የሚያስፈልጋቸው የለውጥ ሥራዎች እየተለዩ ደረጃውን የጠበቀ የፕሮጄክት ፕሮፖዛል እንዲዘጋጅላቸው ይደረጋል። በሐብትና ሌሎች ድጋፎች በማፈላለግ ዙሪያ ከሚመለከታቸው ባለሚናዎች ጋር በትብብር ይሠራል።

4.7.2 የፌዴራል ተቋማት የሪፎርም ትግበራ አመራር ቋትን ማብዛት

የሪፎርም ሥራን በውጤታማነት ለማስፈጸም ተገቢውን ዕውቀት፣ ክህሎትና የውቅረ-ኃይለ አስተሳሰብ የያዘ አመራርና ፈጻሚ ያስፈልጋል። ከዚህ አንጻር ከፖለቲካ አመራሩ ጀምሮ በየደረጃው ያለው በውድድር የተመደበው አመራር እና የለውጡ አስፈጻሚ ባለሙያ ጭምር በቅድሚያ በለውጡ ሥራ ላይ በቂ ዕውቀትና ግንዛቤ መያዝ ይጠበቅባቸዋል። ስለለውጡ ምንነትና አስፈላጊነት ተገቢውን ግንዛቤ ያዳበረ አመራር እና ባለሙያ ሥራውን በዕምነትና በቁርጠኝነት ለመወጣት አቅም ይኖረዋል።

በመሆኑም በውድድር ሥርዓቱ ውስጥ ለውጡን ለመምራትና ለማስፈጸም የሚመደበው የበላይ አመራርም ሆነ መካከለኛ አመራር በዕለት ተዕለት የትግበራ ሂደት ራሱን እያበቃ መሄድ ይጠበቅበታል። በዚህ መልክ በቂ የአመራር ሣይንስና ጥበብ እየገበየና በተግባርም እየተለማመደ ከሚሄደው ኃይል ውስጥ ለከፍተኛ አመራርነት ጭምር የሚሆኑ ጠንካራና ብቃት ያላቸው አመራሮችን ማዘጋጀትና ማፍራትም ይቻላል። ስለሆነም በየተቋሙ የሚፈጠሩ ዕጩ አመራሮችን መረጃ በአንድ ቋት በማደራጀት ለሚፈለገው ተልዕኮ ዝግጁ ለማድረግና የሪፎርም ትግበራ አመራር ቋት ለማደራጀት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

ቂ የአመራር ሣይንስና ጥበብ እየገበየና በተግባርም እየተለማመደ ከሚሄደው የሰው ኃይል ውስጥ የተሻለ የለውጥ አመራር ውጤት ያስመዘገቡና ብቃት ያላቸው አመራሮችን የማፍራትና የማሰማራት ግልጽ የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል፤በለውጥ ትግበራ አመራር ሂደት የተሻለ ውጤት ያስመዘገቡና ብቃት ያላቸው ዕጩ አመራሮች ከየተቋሙ እየተለዩ መረጃቸው የሚከማችበት ማዕከላዊ ቋት/ዳታ ቤዝ እንዲለማ ይደረጋል፤

አሠራር ሥርዓቱን ተከትሎ መንግሥት ለሚፈልገው የላቀ ተልዕኮ የሚመጥኑ ዕጩ አመራሮች ከማዕከላዊ ቋት ውስጥ እየተለዩ እንዲሰማሩ ይደረጋል፣

ሁሉም ደረጃ ብቃት ያላቸው ከፍተኛ የሥራ መሪዎች ለመፍጠር ልዩ የዐቅም ግንባታ ዕቅድ ይዘጋጃል፣ ሥርዓቱም ይዘረጋል።

4.7.3 የመልካም ስምና ዝናና የአሕዝቦት ሥራ በስፋት መሥራት

ሲቪል ሰርቪስ በፌደራልም ሆነ በክልል ደረጃ የመንግሥት አገልግሎት እና አስተዳደር በተጠናከረ መንገድ ለሕዝቡ ለማድረስና በመንግሥትና በሕዝብ መካከል መተማመን እንዲጎለብት ማድረግ ቁልፍ ተግባሩ ነው። ይሁንና እስካሁን ባለው አቋሙ በተለያዩ ችግሮች የተተበተበ በመሆኑ ሠራተኞችም ሆኑ የተቋማት መሪዎች የተቋማቱን ግብ ለማሳካት ትኩረት ሰጥተው የሚጠበቅባቸውን ኃላፊነት እየተወጡ አይደለም። በመሆኑም አገልግሎት አሰጣጡ ማኅበረሰቡ ርካታ የሚያገኝበት ሊሆን አልቻለም። በዚህ የአገልግሎት ጥራትና የመልካም አስተዳደር እጦት ምክንያት ኅብረተሰቡ በተቋማቱ ላይ የፈጠረው ምስል መልካም አይደለም። ይህ ሁኔታ በመጪዎቹ ጥቂት ዓመታት ውስጥ ተሻሽሎ ለሲቪል ሰርቪሱ በሕዝቡ ዘንድ የሚኖረው ዕይታ እንዲስተካከል ያላሰለሰና ተከታታይነት ያለው የስም ማደስና የአሕዝቦት ሥራ የሚከናወን ይሆናል። ይህንን ለማድረግ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

1) በመንግሥት ሠራተኛው፣ በባለድርሻ አካላት፣ በአመራሩ እና በኅብረተሰቡ ላይ የአስተሳሰብና የአመለካከት ለውጥ ማምጣት የሚያስችል መልካም ስምና ዝናን የመገንባት እና የአሕዝቦት ሥራ በስትራቴጂና በአሠራር ሥርዓት ተደግፎ በቀጣይነት ተግባራዊ ይደረጋል። ሲቪል ሰርቪሱ ከፌዴራል እስከ ቀበሌ ድረስ ውስጣዊ ገጽታውን ካልቀየረና ራሱን ካላሻሻለ የስምም ሆነ የገጽታ ግንባታ ሥራው ብዙም ስኬታማ አይሆንም፤ ስለሆነም በቀዳሚነት የራሱን መሥሪያ ቤት ለሥራ ምቹ፣ ሳቢና ማራኪ አድርጎ የሚሰጠው አገልግሎት ቀልጣፋ እንዲሆንና መዋቅራዊ የሥራ ባህል ለውጥ እንዲመዘገብ የሚያስችሉ ቀጣይ ሥራዎችን አጠናክሮ እንዲሠራ ይደረጋል፤

   ቪል ሰርቪሱ ለአገረ-መንግሥት ግንባታ ቁልፍ ሚና እንዳለውና በዚሁ የለውጥ አጀንዳ ላይ በመንግሥት ሠራተኛው ዘንድ ብሔራዊ የአርበኝነት ንቅናቄ በመፍጠር ቀጥተኛ ተሳታፊ እንዲሆንና የባለቤትነት መንፈስን እንዲላበስ ማድረግ የሚያስችል የአሕዝቦት ሥራ ይሠራል፤

   መንግሥት ሠራተኛው ዘንድ የሥራ ባህል እንዲጎለብት፣ መልካም ሥነ-ምግባር እንዲጠናከር፣ የባለቤትነት እና የአገልጋይነት ስሜት እንዲጨምር እንዲሁም ቀልጣፋና ውጤታም አገልግሎት መስጠት የሚችልበት ቁመና ላይ እንዲደርስ የሚያደርግ ጠንካራ የመልካም ስመና ዝና ግንባታና የአሕዝቦት ሥራ የሕትመትና የኤሌክትሮኒክስ መገናኛ ብዙኃንን፣ አውደ ጥናቶችን እና ጉባኤዎችን፣ ድረ-ገጽንና የመሳሰሉትን በመጠቀም ተግባራዊ ይደረጋል፤

   ተቋማዊ ለውጥ የአሕዝቦትና ገጽታ ግንባታ ሥራውን የበለጠ ውጤታማ ለማድረግ ከተለያዩ የባለድርሻ አካላት ጋር በትብብርና በቅንጅት የሚሠራበት ሁኔታ ይመቻቻል።

5. የፖሊሲው ቁልፍ የውጤት መስኮች

የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲው ተግባራዊ ሲሆን የፖሊሲው ውጤታማነት የሚረጋገጥባቸው የሚከተሉት ስድስት ቁልፍ የውጤት መስኮች ተለይተዋል።

5.1 ነጻና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት

ፖሊሲው አቅጣጫ ካስቀመጠባቸውና ውጤት እንዲመዘገብባቸው ከሚጠብቅባቸው ጉዳዮች ውስጥ አንዱ ሲቪል ሰርቪሱ ነጻና ገለልተኛ ሆኖ ሙያውንና ሕግን አክብሮ የሚሠራበትን ሥርዓት መገንባት ነው። ከዚህ አንጻር የሕግ ማዕቀፎችን የማውጣትና የማሻሻል፣ በሕጎች ላይ ግንዛቤን የማጎልበት፣ በአተገባበሩ ዙሪያ የቁጥጥር ሥርዓትን

የማጠናከር እንዲሁም የአስተዳደር ፍርድ ቤቶችን የማዘመን ሥራዎችን ተግባራዊነት በማረጋገጥ ነጻና ገለልተኛ የሆኑ ተቋማትን ማብዛት የፖሊሲው ውጤት መገለጫ ነው።

5.2 ሥራ ላይ የዋሉ ተገቢና ውጤታማ የመንግሥት ተቋማት አደረጃጀትና የሙያ ምድቦች ብዛት

ተገቢ መዋቅራዊ አደረጃጀት፣ የሙያ ምድብ ደረጃ፣ የሥራ መዘርዝር ዝግጅት፣ የደረጃ አወሳሰን እና የክፍያ ሥርዓት እንዲሁም ከማትጊያ ጋር የተያያዘ ውጤትን በትክክል የሚመዝን የሥራ አፈጻጸም ምዘና ሥርዓት ትግበራ የፖሊሲው ውጤታማነት የሚለካበት መስክ ነው። እነዚህ ጉዳዮች ጠንካራ የመንግሥት አገልግሎትንና አስተዳደርን በመገንባት ረገድ ያላቸው ድርሻ መሠረታዊ ነው። በመሆኑም የአደረጃጀት፣ የሙያ ምድብ ደረጃ፣ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ደረጃ ዝግጅት፣ የሥራ መደብ ባንክ እና የሥራ አፈጻጸም ውጤትን መሠረት ያደረገ የክፍያ ሥርዓትን የሚያጎለብት የጥናትና ምርምር ሥራ እንዲሁም ውጤትን የሚመዝን የሥራ አፈጻጸም ሥርዓትን የዘረጉ ተቋማት ብዛት ጠንካራ የመንግሥት አገልግሎትንና አስተዳደርን ከመገንባት አንጻር ውጤት እንዲመዘገብባቸው የሚጠበቁ ጉዳዮች ተደርገው ተለይተዋል።

5.3 ብቁ እና ፕሮፌሽናል የመንግሥት ሠራተኞች

ፖሊሲው ውጤታማ እንዲሆን ከሚጠበቅባቸው መስኮች ውስጥ አንደኛውና ዋነኛው ብቁ የሲቪል ሰርቪስ ተቋማትን ማፍራት ነው። የብቁ ሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ዋና ዋና መገለጫዎች ብቃት ያለው የሰው ኃይል ብዛት እና ከሰው ኃይል ውጭ ያሉትን ተቋማዊ ዐቅሞችን የሚያካትት ነው። በመሆኑም በዚህ የውጤት መስክ ውስጥ የሰው ኃይል ብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓትን በመዘርጋትና ይህንኑ የሚያስፈጽም ተቋም መገንባት፣ በዕቅድ የሚመራ የሰው ኃይል ልማት ሥርዓትን መዘርጋትና ብቃትን በመገንባት፣ ከፌደራል ጀምሮ በየደረጃው ያሉ የሲቪል ሰርቪስ አስተባባሪ ተቋማትን በማጠናከር፣ የተቋማዊ ለውጥ አተገባበር ሥርዓት በማዘጋጀትና በመተግበር ውጤታማ ተቋማት እንዲፈጠሩ የማድረግ ሥራዎች ይከናወናሉ። እነዚህን ውጤቶች በማስመዝገብ ተልዕኳቸውን በብቃት የሚወጡ ሠራተኞችን እና ተቋማትን በብዛት የመፍጠር ስኬት የፖሊሲው አፈጻጸም እንደሚገመገምበት አንድ ውጤት አመላካች ተደርጎ ተወስዷል።

5.4 ውጤታማና ዘመናዊ አገልግሎቶች

የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ዋነኛ ተልዕኮ ለዜጎች ጥራት ያለውና ቀልጣፋ አገልግሎት መስጠት ነው። ከዚህ አንጻር የፖሊሲው ውጤታማነት ዋነኛ መለኪያ የሚሆነው ሲቪል ሰርቪሱ በሰጠው አገልግሎት ዜጎችን ማርካት መቻሉ ነው። ለዚህም የአገልግሎት ሥርዓትን ጠብቆ አገልግሎቶችን በብዛትና በጥራት ማቅረብ ቁልፍ ጉዳይ ነው። ወቅቱ የደረሰበትን የኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ በመጠቀም አገልግሎቶችን ዘመናዊ፣ ጥራት ያላቸውና ተደራሽ ማድረግ የፖሊሲው ውጤታማነት የሚመዘንበት ሌላው መለኪያ ነው። በዚሁ መሠረት የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት ዝግጅትና ምዝገባ፣ የቅሬታና አቤቱታ ሥርዓት ግንባታ፣ ወቅታዊ የዜጎች የአገልግሎት ርካታ ደረጃ ጥናትና ግምገማ፣ የኤሌክትሮኒክስ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት ዝርጋታ ሥራዎች የሚከናወኑ ይሆናል። በእነዚህ መስፈርቶች ተመዝነው ውጤታማ የሆኑ ተቋማትን እና አገልግሎቶችን ማብዛት የፖሊሲው ስኬት መገለጫ ይሆናል።

5.5 የተደራጀ እና ወቅታዊ የሆነ የመንግሥት ሠራተኞች መረጃ

በመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ፖሊሲው ትኩረት ከተደረገባቸው ጉዳዮች አንዱ የሲቪል ሰርቪስ መረጃዎችን ወቅታዊ ማድረግ፣ የኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽ ቴክኖሎጂን በዘመናዊ መልክ ማደራጀትና መተንተን ብቃትን ማጎልበት ነው። የሲቪል ሰርቪስ የሰው ሀብት አስተዳደርና ልማት ሥራዎችንም ሆኑ ሌሎች ዘርፉን የተመለከቱ መረጃዎችን በአግባቡና በዘመናዊ መልክ ማሰባሰብ፣ ማደራጀትና መተንተን ከዘርፉ ጋር የተያያዘ ፖሊሲን ለመንደፍም ሆነ ለማሻሻል ያለው ጠቀሜታ ሰፊ ነው። በዚህ ረገድ የተቀመጠውን ውጤት ለማሳካት የመተግበሪያ መሣሪያዎችንና የመረጃ መረብን የማልማት፣ ማዕከላዊ የመረጃ ሥርዓትን የመገንበትና የማዘመን ሥራን በመተግበር የተደራጀና ለውሳኔ ጠቃሚ የሆነ የመረጃ ቋት (data base) ብዛት የፖሊሲው ውጤታማነት አመላካች ይሆናል።

5.6 በአመራር ቋት የተደራጀ የገቢር ነበብ እጩ አመራር፣ ሞቢላይዝ የተደረገ ሀብትና ማሻሻያውን በተሟላ መንገድ የተገበሩ ተቋማት ብዛት

የኢትዮጵያ መንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ግንባታ ፖሊሲ አቅጣጫ ካስቀመጠባቸውና ውጤት እንዲመዘገብባቸው ከሚጠበቅባቸው ጉዳዮች ውስጥ ወሳኙ ጉዳይ መንግሥት ለሚፈልገው ተልዕኮ የሚመጥኑ እና በዕለት ተዕለት የትግበራ ሂደት ራሳቸውን እያበቁና እያጎለበቱ የሚሄዱ ብቁና ገቢር ነበብ ዕጩ አመራሮችን በብዛት ማዘጋጀትና ማፍራት ነው። የለውጥ ሥራን በውጤታማነት ለማስፈጸም ተገቢውን ዕውቀት፣ ክህሎትና ባሕሪይ የያዙ እና የሠራተኞችን፣ የአሠራርንና የቴክኖሎጂን ትስስርና መስተጋብርን በታማኝነት፣ በጠንካራ ተቋማዊ ባህልና በባለቤትነት መንፈስ ምሳሌያዊ ሆነው በመምራት ቀጣይነት ያለው የለውጥ ሂደት ስኬትን በዘላቂነት እያስመዘገቡ መሄድ የሚችሉ ተግባር ተኮር አመራሮችን በብዛት መፍጠር የፖሊሲው ውጤታማነት መለኪያ ነው። ለመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ የተሰበሰበ ገንዘብ መጠን፣ የተገነባ የገቢር ነበብ ዕጩ አመራር ብዛት፣ ሪፎርሙን በተሟላ መንገድ የተገበሩ ተቋማት ብዛትም እንዲሁ የፖሊሲው ውጤታማነት የሚለኩባቸው መስፈርቶች ሆነው ተለይተዋል።

6. ፖሊሲ የማውጣት ሥልጣንና የፖሊሲው ወሰን

ይህ ፖሊሲ የወጣው በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ነው። የመንግሥት ሥራዎች ማኅበራዊ ትስስርን፣ ኢኮኖሚያዊ ዕድገትን እና የፖለቲካ መረጋጋትን ለማምጣት መናበብን፣ ትብብርና በቅንጅት መሥራትን የሚጠይቁ በመሆናቸው ፖሊሲው በሁሉም የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የሚተገበር ይሆናል።

7. የፖሊሲው ማስፈፀሚያ ስትራቴጂዎች

የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲውን ተፈጻሚ ለማድረግ የሚከተሉት ማስፈጸሚያ ስትራቴጂዎች ተለይተዋል።

7.1 ፖሊሲውን የሚተገብሩ ተቋማት እና ኃላፊነታቸው

ይህ ፖሊሲ የሚከተሉት ዋና ዋና አስፈጻሚ አካላት ይኖሩታል፦ የክልል መንግሥታት የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲውን ተግባራዊ ለማድረግ ከፌደራሉ ደረጃ ጋር የተናበበ ትክክለኛ አደረጃጀት መፍጠር፣ የሥራ መደቦችን በመጠንም ሆነ

በዓይነት በሚፈለገው የሰው ኃይል ማሟላት፣ እንዲሁም ለሥራው ተፈላጊ ችሎታዎችን የያዙ ስለመሆናቸው ማረጋገጥ፣ ተገቢ የክፍያ ሥርዓትን መዘርጋት፣ ለምዘና ሥርዓት ዝርጋታ ምቹ ሁኔታ መፍጠር፣ በየደረጃው ያሉ የዐቅም እና የግብዓት ክፍተቶችን መለየትና ማሟላት ይጠበቅባቸዋል። የፕላንና ልማት ሚኒስቴር እና የገንዘብ ሚኒስቴር ፖሊሲውን በባለቤትነት አፈጻጸሙን ይከታተሉታል።

7.2 የፖሊሲው ማስፈጸሚያ የሕግ ማዕቀፎችና አሠራሮች

1) **በትግበራ ላይ ያለና የሚሻሻል አዋጅ፡-** አሁን በትግበራ ላይ ያለውን የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ፖሊሲውን በተሻለ ተፈጻሚ ማድረግ በሚያስችል ሁኔታ ይሻሻላል።

2) **በአዲስ መልክ የሚወጣ አዋጅ፡-** ይህን የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲ ተፈጻሚ ለማድረግ የፖለቲካና የአስተዳደር ሥራዎች ምንታዌ ግንኙነት እና የዲሞክራሲ ተቋማት የድጋፍ ሰጪ አደረጃጀት መወሰኛ አዋጅ እንደ አዲስ የሚዘጋጅ ይሆናል።

3) **በትግበራ ላይ ያሉና የሚሻሻሉ ደንቦች፡-** የዲሲፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት ደንብ፣ የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ ምዘና፣ የደረጃዎች ምደባና የደመወዝ ስኬል ደንብ ተሻሽለው የሚዘጋጁ ይሆናል።

4) **በአዲስ መልክ የሚወጡ ደንቦች፡-** የሰው ሐብት ብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት ደንብ፣ ኢትዮጵያዊ ወይም የውጭ አገር ዜጋ ጊዜያዊ ሠራተኞች አቀጣጠር ደንብ፣ የሲቪል ሰርቪስ ሪኮርድ፣ ማኅደር አያያዝ እና ስታትስቲካዊ መረጃዎች አያያዝ ደንብ ፖሊሲውን ለማስፈጸም እንደ አዲስ ተዘጋጅተው የሚተገበሩ ይሆናሉ።

7.3 የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲ ቁልፍ ውጤቶችን ለማረጋገጥ የሚከናወኑ የልማት ፕሮግራሞች

1) **ነጻና ገለልተኛ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታ፡-** የሕግ ማዕቀፎች የማውጣት፣ ነባር ሕጎችን የማሻሻል እና ግንዛቤ የመፍጠር ሥራዎች ተግባራዊ ይደረጋሉ። የሰው ሀብት ሕጎች አፈጻጸም ኦዲትና የአስተዳደር ፍርድ ቤቶች አሠራር ማሻሻያ በማድረግ አገልግሎቱን ዘመናዊ፣ ቀልጣፋ፣ ፍትሐዊና ተደራሽ እንዲሆን ይደረጋል። ነጻና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ለገነቡ ተቋማት ዕውቅና ለመስጠት በየደረጃው ላለው የሲቪል ሰርቪስ አመራር፣ ሠራተኛ እና ዜጎች ጥልቅ ግንዛቤን የመፍጠር እና የኮሚዩኒኬሽን ሥራን በመሥራት አስተሳሰቡን የማስረጽ፣ነጻና ገለልተኛ ተቋማትን የመገንባት ሥራ ዝርዝር ዕቅድ ወጥቶለት ተግባራዊ ይደረጋል።

2) **ውጤታማ የመንግሥት ተቋማት አደረጃጀት፣ የሙያ ምድብ ዝግጅትና ትግበራ እንዲሁም የወረዳ ያልተማከለ አስተዳደር ማጠናከር፡-** በጥናት ላይ የተመሠረተ አደረጃጀት፣ የሙያ ምድብ ደረጃ ዝግጅት፣ የሥራዎች ምዘና፣ ክፍያና ጥቅማጥቅም ሥርዓት ፕሮግራሞች ተግባራዊ ይደረጋሉ። በዚሁ ስር ጥናትን መሠረት በማድረግና ደረጃ በማውጣት የፌዴራልና የክልል ተናባቢ የአደረጃጀት መዋቅርና የሥራ መደብ ቀረጻ ሥርዓት እንዲሁም የወረዳ ያልተማከለ አስተዳደር ዐቅም ግንባታ ፕሮጀክተ ተቀርጾ ይተገበራል። ትክክለኛ የሰው ኃይል የሚለይበት፣ የሚደራጅበት እና የሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ ሥርዓት ደረጃ የማውጣትና የዲጂታይዜሽን እንዲሁም የክፍያና ጥቅማጥቅም ሥርዓት ዝርጋታ ሥራዎች ተግባራዊ ይደረጋሉ። የመንግሥት ሁሉም ክንፎች የዲሞክራሲንና የሕገ-መንግሥቱን ይዘቶች ባገናዘበ አኳኋን ጥናትን መሠረት ያደረጉ አደረጃጀቶች ይዘረጋሉ።

የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፕላንና ልማት ሚኒስቴር
The Federal Democratic Republic Of Ethiopia Ministry of Planning & Development

3) **የተቋማት አመራር ግንባታና ባለሙያን ፕሮፌሽናላይዝ ማድረግ፡-** የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓት እና የተቋም ግንባታ፣ የአመራር፣ የሰው ኃይል ዕቅድና የብቃት ግንባታ፣ የሲቪል ሰርቪስ የሥራ ምቹ አካባቢንና አደረጃጀትን የመፍጠር፣የአፈጻጸም ግምገማና ምዘና ፕሮግራሞች ተግባራዊ ይደረጋሉ። የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓት፣ የተቋም ግንባታ ፕሮግራም፣ የብቃት ምዘና ስትራቴጂ፤ የቴክኒካልና የባሕርያዊ ብቃት ማዕቀፍ ዝግጅትን፣ የብቃት ምዘና መሳሪያዎች ዝግጅትን፣ ለብቃት ምዘና የሚያስፈልግ የሰው ኃይል ማልማትን፣ የብቃት ተስማሚነት ምዘናና ማረጋገጫ አገልግሎት አሰጣጥን ለማዘመን አስፈላጊ የሆኑ መሠረተ-ልማቶችን ሟሟላትን የሚያካተት ይሆናል። የአመራር፣ የሰው ኃይል ዕቅድና ብቃት ግንባታ ፕሮግራም በዋናነት የመንግሥት አገልግሎትንና አስተዳደርን ቀደም ሲል የተቀላቀለውና በቀጣይም የሚቀላቀለው አመራርና ባለሙያ ለመንግሥት ሥራ አስፈላጊ ሆነው በተለዩ ባሕርያዊና ቴክኒካዊ ብቃቶች ተመዝኖ ብቁ መሆኑን ለማረጋገጥ፣ ሲቪል ሰርቪሱ የሚፈልገው አመራርና ባለሙያ ፍላጎትን መሠረት አድርጎ እንዲገነባ ይደረጋል።

4) **ውጤታማና ዘመናዊ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት ግንባታ፡-** የአገልግሎት አሰጣጥ ደረጃ ዝግጅትና ምዝገባ፣ ወቅታዊ የዜጎች የአገልግሎት እርካታ ደረጃ ማረጋገጫ ሥርዓት ግንባታ እና የኤሌክትሮኒክስ የአገልግሎት አሰጣጥ ሰረርዓት ዝርጋታ ሥራዎች በዚህ ፕሮግራም አማካይነት ተግባራዊ ይደረጋሉ። ይህንን የውጤት መስክ ለማስፈጸም የሚያስችሉ አራት ሥራዎች ተለይተዋል። ከእነዚህ ውስጥ የአገልግሎት አሰጣጥ ደረጃ ዝግጅትና ምዝገባ አንዱ ሲሆን ይህም በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት በየደረጃው የሚሰጡ የአገልግሎት ደረጃዎች በአገርዓቀፍ እና በዓለምአቀፍ ደረጃ አማካኝነት የሚዘጋጅበት እና እያንዳንዱ ደረጃ ሥርዓታዊ በሆነ መንገድ ተደራጅቶ የሚመዘገብበት፣ አቅርቦቱም የተቀመጠውን ደረጃ ና ቻርተር መሠረት ያደረገ መሆኑ የሚረጋገጥበት እና የሚመዘንበት፣ ተገቢው ግብረ-መልስ የሚሰጥበትና ሥራዎችን የመደገፍ ተግባራት የሚፈጸሙበት ፕሮግራም ይሆናል። የአገልግሎት ርካታ ደረጃ የማረጋገጥ ሥራ፣ የቅሬታና አቤቱታ፣ የዲጂታል አገልግሎትና ምቹ የሥራ አካባቢ ልማት በዚህ ፕሮግራም ይካተታል።

5) **የሥራ አመራር መረጃ አያያዝ ሥርዓት ትግበራ፡-** ወቅታዊና ለውሳኔ አጋዥ የሆነ የመንግሥት ሠራተኞች መረጃን ለማደራጀት፤ በየደረጃው ያለው የሲቪል ሰርቪስ ሠራተኛ የሚመዘገብበት እና ተያያዥነት ያላቸው ስታቲስቲካዊ መረጃዎች እየተተነተኑ የሚቀርቡበት ሥርዓት ይዘረጋል። ይህንኑ ለማጠናከር የሚያስችል ማዕከላዊ የመረጃ ቋት የመገንባት፣የመረጃ ሥርዓት የሚያስፈልገውን መሠረተ ልማት በየደረጃው የማሟላት እና የማዘመን ሥራዎች በዚህ ፕሮግራም አማካይነት ተግባራዊ ይደረጋሉ። የመንግሥት ተቋማት የመረጃ ልውውጥ፣ የምርምርና የጥናት ሥራዎች አስተማማኝ እና የመረጃ ደኅንነቱ ወደ ተጠበቀ የኤሌክትሮኒክስ ቴክኖሎጂ አሠራር የሚቀየሩበት ግልጽ ስትራቴጂ ወጥቶ ተግባራዊ ይደረጋል። የተቀናጀ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር የሥራ አመራር መረጃ አያያዝ ሥርዓት ሁሉን አቀፍ በሆነ መልኩ በሰው ኃይል አመራር፣ በሥራ ምደባ፣ በኢንስፔክሽን፣ በአስተዳደር ፍርድ ቤት፣ በሥራ አፈጻጸም፣ በብቃት ምዘና እንዲሁም በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ ባተኮረ መልኩ የሚሻሻልበትና የሚለማበት አሠራር ይዘረጋል። የተቀናጀ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር የሥራ አመራር መረጃ በተማከለ ቦታ መቀመጥ ይችል ዘንድ የዳታ ማዕከልን የመገንባትና በአግባቡ የማደራጀት ሥራ የሚሠራ ሲሆን ማዕከሉ ለአገልግሎት አሰጣጥ ጥራትና መሻሻል የበኩሉን ሁነኛ ሚና እንዲጫወት ይደረጋል።

7.4 የፖሊሲውን ውጤታማ አፈጻጸም የሚያረጋግጥ የክትትልና ግምገማ ሥርዓት

ለመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያው የጥንካሬው ምንጭ ከሚሆኑት ጉዳዮች መካከል የለውጥ ትግበራ ክትትልና ግምገማ ሂደትን አጠናክሮ ማስኬድ መቻል ነው። የክትትልና ግምገማ ሂደቱ የለውጡ ዓላማና ግብ በትክክል

መሰካቱን፣ ያመጣቸው አሉታዊም ሆኑ አዎንታዊ ተጽዕኖዎች፣ ሂደቱ በትክክል እየተመራና እየተተገበረ መሆኑን፣ ወጭና ጥቅሙ የሚመጣጠን መሆኑን፣ የታቀዱት ተግባራት ምን ያህል ተግባራዊ እንደሆኑ፣ ግብዓቶቹ እና ውጤቶቹ ምን ያህል እንደተሟሉ መገምገምን የመሳሰሉ ዋና ዋና ጉዳዮችን ያካትታል። በመሆኑም የሲቪል ሰርቪስ አገልግሎት ከጥራቱ፣ ከፈጠራው፣ ከፍጥነቱ፣ ከሠራተኛ የሞራልና የክብር ደረጃ፣ ከመሪዎች ብቃትና አመራር ጥበብ አንጻር የተደረጉ ለውጦች ምን ያህል ውጤታቸው ተሳካ ወይም ተደነቃቀፈ የሚሉ ጉዳዮች ትኩረት የሚደረግባቸው ይሆናሉ።

ካለፈው የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም ትግበራ ትምህርት የተወሰደበት አንደኛው ጉዳይ የለውጥ ትግበራን ውጤታማ ለማድረግ በሕግ ማዕቀፍ የተደገፈና በውጤት ላይ የተመሠረተ ክትትል፣ ግምገማ እና ማትጊያና ተጠያቂነትን መሠረት ያደረገ ግብረ-መልስ እንደሚያስፈልግ ነው። ከዚሁ አንጻር የሚከተሉት የክትትልና ግምገማ ሥርዓቶች ተግባራዊ ይደረጋሉ፡-

1) የለውጥ አስተባባሪ ተቋማት ተናባቢ የሆነ የለውጥ አተገባበር ዕቅድ ፓኬጅና ደረጃ ከተመረጡ ቁልፍ ውጤት አመላካቾች ጋር እንዲያዘጋጁ ይደረጋል። ለዚህም የሕግ ማዕቀፍ ተዘጋጅቶ ይተገበራል፤

2) ወደ ለውጥ ትግበራ የሚገቡ መሥሪያ ቤቶች ልየታ አስቀድሞ በሚካሄድ የለውጥ ዝግጁነት ዳሰሳ ጥናት ውጤት ላይ ተመሥርቶ ይካሄዳል። የለውጥ ዝግጁነቱ በተመረጡ ቁልፍ የውጤት አመላካቾች መሠረት ይገመገማል። የሪፎርም ትግበራውም የራሳቸው ጊዜ የሚወስዱ የዝግጁነት፣ የትግበራና የኢኖቬሽን እና ማጽናት ምዕራፎች እንዲኖሩት ተደርጎ ይመራል፤

3) በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የሲቪል ሰርቪስ የማሻሻያ ዕቅድ አፈጻጸም ክትትልና ግምገማ የሚደረግባቸው ሥራዎች ተለይተው እና አመላካቾች ተዘጋጅተው የእያንዳንዱ ተቋም የአፈጻጸም ደረጃ የሚመዘንበትና ደረጃው የሚታወቅበት ሥርዓት ይዘረጋል። በአፈጻጸም ደረጃው ላይ የማትጊያም ይሁን የተጠያቂነት ግብረ-መልስ የሚሰጥበት፣ ውጤቱ ለሕዝብ ግልጽ የሚደረግበት፣ በሂደቱ ጥሩ አፈጻጸም ላስመዘገቡ ተቋማት ዕውቅና የሚሰጥበት እና በዝቅተኛ አፈጻጸማቸው የሚለዩት ደግሞ ተጠያቂ የሚሆኑበት ሥርዓት ይዘራጋል። የሞዴል ተቋማትና ሠራተኞች ልየታና የሽልማት ሥርዓት ተቀርጾ ተግባራዊ ይደረጋል

4) የለውጥ ትግበራ ክትትልና ግምገማ ብቃትን፣ እውቀትን፣ ሙያንና ልምድን የሚጠይቅ በመሆኑ ይህንን በሚገባ የሚከወኑና ተጨባጭ፣ ተዓማኒነት ያለውና ዕውነተኛ መረጃ ሰብስበው፣ ተንትነውና ተርጉመው ለውሳኔ ሰጭ አካላት የሚያቀርቡ የፖሊሲ ትግበራ ባለሙያዎችን ያካተተ በፕሮጀክት ደረጃ የተዋቀረ ግብረ-ኃይል እንዲኖርና በሥልጠና ባለሙያዎች ዐቅማቸው እንዲገነባ በትኩረት ይሠራል፤

5) በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የለውጥ አተገባበር ክትትልና ግምገማ ሂደት መልካም ተሞክሮ ያላቸውን ተቋማት በመለየት ተሞክሮው እንዲቀመርና ለሌሎቹ እንዲስፋፋ የሚደረግበት አሠራር ይዘረጋል። የመንግሥት ተቋማት የልምድ ቀሰማ እና የምርጥ ተሞክሮ አሠራር ሥርዓትን እንዲዘረጉ አስፈላጊው ክትትልና ድጋፍ ይደረጋል፤

ተለያዩ ተቋማትን ጥንካሬና ልህቀት የሚያሳዩ መረጃዎች በየጊዜው እየተሰበሰቡና እየተተነተኑ ወደ መረጃ ቋት እንዲገቡና በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ለሚካሄዱት ተከታታይ የዐቅም መገንቢያዎች፣ የመዋቅርና ሌሎች ማሻሻያዎች እንደግብዓት እንዲያገለግሉ የሚያግዝ አሠራር ይዘረጋል፤

ሊሲ ለማውጣትም፣ ለመተግበርም ሆነ ለመገምገም በሣይንሳዊ ዘዴ በተደራጀ መረጃ ትክክለኛ ማስረጃ የሚሰባሰብበት፣ የሚደራጅበትና የሚተነተንበት የጠነከረ የጥናትና ምርምር ባህል እንዲጎለብት ይደረጋል፣

ትግበራ ሂደት ላይ ያለውን ፖሊሲ ጠንካራና ደካማ ጎኖችን ለመለየትና ምን ያህል ለውጥ በማኅበረሰቡ ዘንድ እንዳመጣ፣ ካላመጣም ችግሮቹ ምን እንደሆኑ ለይቶ ርምጃ ለመውሰድ የሚያስችል የፖሊሲ ምክረ-ሐሳብ ለሚመለከታቸው አካላት ለማቅረብ የሚያስችል ጠንካራ ሥርዓት ይዘረጋል፤

ሲቪል ሰርቪስ አስተባባሪ ተቋሙ ስር በፕሮጀክት ደረጃ የተጠናከረ የፖሊሲ ትግበራ ግብረ-ኃይል የሚቋቋምበትና የፖሊሲውን አተገባበር በተመለከተ የሐብት ምደባ፣ የዐቅም ግንባታ እና የክትትል ሥራዎችን የሚያከናውንበት የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል። ግብረ-ኃይሉ የተመረጡ የፖሊሲ ውጤት አመልካቾችን መሠረት በማድረግ የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲው በየሴክተር ተቋማቱ እስከ ክልል የታችኛው የመንግሥት መዋቅር ድረስ ያለውን ትግበራ በተመለከተ ግምገማ በማድረግ ሪፖርት የሚያቀርብበት የአሠራር ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል፤

ሊሲው አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ጥናት ላይ ተመሥርቶ የአገርና ዓለም አቀፍ ተሞክሮዎችን በገናዘበ መልኩ እንዲሻሻል ይደረጋል።

8. ተዛማጅ ፖሊሲዎች

1) **የትምህርትና ስልጠና ፖሊሲ፡-** የሲቪል ሰርቪሱን ፍላጎት መሠረት ያደረገ በብዛት የሰለጠነ የሰው ኃይል ማፍራት፣ በሥራ ላይ ላሉ ሠራተኞች ዐቅማቸውን ማሳደግ የሚያስችል ሥልጠና መስጠት፣ የሲቪል ሰርቪሱን አገልግሎት ሊያሻሽሉ የሚችሉ ቴክኖሎጂዎችን የማፍለቅ፣ የማላመድና ጥቅም ላይ እንዲውሉ የማድረግ ሥራዎችን መሥራት፣ እንዲሁም የሲቪል ሰርቪሱን የአገልግሎት አሰጣጥ ቀልጥፍና ለማሳደግ የሚያስችሉ የጥናትና ምርምር ሥራዎችን ማከናወን ይጠበቅበታል።

2) **የሳይንስና ቴክኖሎጂ ፖሊሲ፡-** ሲቪል ሰርቪሱ የሚሰጣቸው አገልግሎቶች ቀልጣፋና ግልጽ ብቻ ሳይሆኑ ጊዜን፣ ወጪንና አላስፈላጊ እንግልትን የሚቀንሱ እንዲሆኑ ዲጂታል አገልግሎትን መስጠት የሚያስችል የቴክኖሎጂ መሠረተ-ልማትን የመዘርጋት፣ ሶፍትዌሮችን የማልማት፣ የማላመድና ተግባራዊ እንዲሆን የማድረግ ተግባራትን ያከናውናል።

9. የቃላት ትርጉም

1) **የውቅረ-ኃይል ስብዕና፡-** ሠራተኞች የተላበሷቸው የእሴቶች፣ ባህሪያትና የዕለት ተዕለት ተግባራት የሚመሰረትበት የአስተሳሰብ መነሻ ፍልስፍና እና እምነት ማለት ነው።

2) **ብዛህነት፡-** የአስተሳሰብ ልዩነቶችና የብሔረሰቦች ስብጥር ለማስተናገድ ያለን የዝግጁነት ቀመርን ያመላክታል።

3) **ደረጃ፡-** በህጋዊ መንገድ በተደራጀ መሥሪያ ቤት ዕውቅና በተሰጠው መስፈርት ወይም መለኪያ መሠረት አንድ ሥራ እንዴት መሰራትና መገምገም እንዳለበት የሚወሰንበት ዘዴ ነው።

4) **የሥራ የዕድገት መሰላል፡-** ማለት በተቋም ውስጥ ሥራው የሚፈልገውን መስፈርት ሲያሟሉና ብቃታቸው በምዘና ሲረጋገጥ ሠራተኞች ከዝቅተኛ ወደ ከፍተኛ የሥራ ደረጃ ሊያድጉ የሚችሉበትን የሥራ ኃላፊነት ተዋረድ የሚያሳይ ነው።

5) **ሞጁላር ስልጠና፡-** ማለት በአንድ ወይም ከአንድ በላይ በሆኑ ርዕሰ-ጉዳዮች ላይ የሚያተኩር እና ለአንድ የጊዜ ገደብ የተወሰነ የብቃት ክፍተትን ለመሙላት የሚያገለግል የሥልጠና አሰጣጥ ዘዴ ነው።

6) **ሜሪት፡-** ማለት ብቃትንና ውድድርን መሠረት ያደረገ የመንግሥት ሠራተኛ በአብላጫ ውጤት መሠረት የሥራ ስምሪት ሂደትን የሚያመለክት ነው።

7) **የፖለቲካና የመንግሥት የአስተዳደር ምንታዌ ሥርዓት ማለት** የፓርቲ ሥራና የመንግሥት ሥራ በሕጉ መሠረት ዳር ድንበራቸውን ጠብቀው የሚሠሩ መሆናቸውን፣ የመንግሥት ሠራተኛው የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በሙያውና በሕግ በተደነገገው መሠረት የሚያከናውን መሆኑን እና ተመራጩና ተሿሚው ደግሞ ከሕዝቡ ባገኘው ውክልና መሠረት ፖሊሲ የማውጣት እና አፈጻጸሙን የመቆጣጠር ሥልጣን ያለው መሆኑን የሚያሳይ ነው።

8) **የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር** ማለት መንግሥታዊ አገልግሎቶችን ለመስጠት በሕግ የተቋቋመ፣ ከመንግሥት በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና ሠራተኞቹን አጠቃሎ የያዘ ሥርዓት ነው። ሆኖም ተሿሚዎችን፣ ብሔራዊ ባንክን፣ መከላከያን፣ ፖሊስን፣ ደሕንነትን፣ ተመራጮችን፣ ዳኞችን፣ ዓቃብያነ-ሕግንና የጸጥታ አባላትን አይጨምርም።

9) **የሠለጠነ እና አስተዋይ ኮምፒዩተር፡-** ማለት ተከታታይ ጥልቅ ሥልጠና ከተሰጠው በኋላ የሚቀርብለትን መረጃና ጉዳይን መረዳት፣ መተንተን፣ መተንበይና ምክረ-ሐሳብ ማቅረብ የሚችል ሰው ሰራሽ አስተውሎት ሆኖ ለአብነትም ቋንቋ ማወቅና መተርጎም እንዲሁም የሚመለከተውን ነገር መለየት የሚችል ኮምፒዩተርንና የመሳሰሉትን የቴክኖሎጂ ውጤቶች ይመለከታል።

10) **የፖሊሲ ሠነዱ የዘመን አቆጣጠር፡-** የኢትዮጵያ የዘመን አቆጣጠር ነው።