

المحاضرة السادسة:

3- المركزية واللامركزية الادارية:

أولاً: المركزية الادارية:

وهي تجميع مظاهر النشاط الاداري بيد السلطة المركزية التي يشمل اختصاصها ارجاء الدولة. وتظهر المركزية الادارية في الصور التالية:

أ- التركيز الاداري:

حصر النشاطات الادارية بالادارة المركزية، وعدم السماح للفروع في اقاليم الدولة الانفراد باتخاذ القرارات.

* مزاياه

- وحدة الادارة وتجانس الاساليب التي تتبعها في جميع ارجاء الدولة.
- توجيه مواردها بشكل أمثل.
- بسط نفوذ الدولة وتوطيد أركانها.
- تحقيق المساواة بين سكان الدولة في الحصول على الخدمات وتحمل تكاليفها.

* عيوبه.

- إقبال كاهل الدولة المركزي بأعباء المهام وانشغاله بأعباء فرعية تضعف من قدرته على التخطيط والتنسيق.
- إضعاف روح المبادرة والإبداع لدى المواطنين سياسياً واجتماعياً الذين يركنون إلى الاتكالية والاعتماد على الدولة في توفير الخدمات وفرص العمل.
- إن بعد متخذي القرارات عن المناطق المحلية وعدم قوفهم على حاجات سكانها يجعل تلك القرارات غير منقحة مع تطلعاتهم.
- تقليص مساءلة المواطنين للمسؤولين وعدم قدرتهم على تحديد مسؤولياتهم ومحاسبتهم عليها.
- تحميل المواطنين عناء الانتقال من اماكن سكانهم العاصمة للحصول على الخدمات الضرورية.

ب- عدم التركيز الاداري:

توزيع الوظيفة الادارية بين الادارة المركزية في العاصمة وبين فروعها في مناطق الدولة وهذا يتطلب تفويض الفروع صلاحية اتخاذ القرارات في بعض الامور الادارية (مديريات الصحة، التربية...).

* مزاياه:

- الحفاظ على وحدة الدولة الادارية باتباع مبدأ التسلسل الرئاسي، حيث ترتبط الفروع باجهزتها الرئيسية في الدولة.
- ملاءمة القرارات الادارية للواقع المحلي لانطلاقها من ذلك الواقع.
- نقل الخدمة إلى المناطق المحلية مما يحد من عناء المواطنين.
- الاسهام في اعداد قيادات ادارية جديدة قادرة على تحمل المسؤولية.

* عيوبه:

- صعوبة مراقبة المركز الرئيسي لفروعه المنتشرة في الأقاليم وبخاصة اذا ما كانت الدولة ذات أقاليم عديدة.
- صعوبة التنسيق بين فروع الجهاز المركزي المختلفة وذلك بسبب اختلاف مرتكزات القرار الإداري تبعاً للظروف المحلية.
- زيادة التكلفة المالية التي تتطلبها إدامة العمل في مثل تلك الفروع.

ثانياً: اللامركزية الادارية:

توزيع الوظيفة الادارية بين الجهاز الاداري المركزي وبين شخصيات معنوية عامة اخرى في الدولة.

وتكون في احد الصور التالية:

أ- اللامركزية المرفقية:

ادارة مرفق عام بواسطة هيئة ادارية يمنحها القانون الشخصية المعنوية وتكون مستقلة عن السلطة التي انشأتها اداريا وماليا. والتي تسمى في بعض الدول بالمؤسسات العامة.

* مزياه:

- الابتعاد عن الروتين والتعقيدات المصاحبة للعمل في وزارات الدولة وما يترتب على ذلك من تاخير في الانجاز وبطء الاستجابة للمستجدات وظروف البيئة المحيطة.
- استقطاب الكفاءات والمهارات الفنية اللازمة لانجاز العمل بشكل فاعل .
- تقليص حجم البطالة بزيادة فرص العمل.
- الحد من الاحتكار الذي تلجأ اليه بعض مؤسسات القطاع الخاص.
- العمل على تنمية اقاليم الدولة التي تحتاج للتطوير وتحسين مستوى معيشة مواطنيها والعمل على استقرارهم والحد من هجرتهم.

* عيوب:

- يرى البعض بانها تخلق نوعا من الحساسية بين الموظفين في الدولة لان الرواتب التي تدفعها هذه المؤسسات لكوادرها تكون عالية اذا ما قورنت برواتب نظرائهم في اجهزة الدولة الاخرى.
- كثير من هذه المؤسسات متعثرة .

ب- اللامركزية الاقليمية:

توزيع الوظيفة الادارية للدولة بين الحكومة المركزية وبين هيئات محلية منتخبة تمارس نشاطاتها تحت اشراف ورقابة الحومة المركزية. وبهذا يكون المفهوم مرتبطا بالادارة المحلية.

* مزياه:

- تفهم المواطن لاسلوب الادارة الذاتية وتحمله الاعباء والمسؤوليات ومبادراته في التصرف وعدم الاتكال على الاجهزة المركزية.
- تربية المواطنين تربية سياسية والاسهام في تنشئة القيادات المحلية وتدريبها.
- تعزيز الانسجام والتوافق بين السكان، حيث يتاح للسكان المحليين وممثليهم فرصة اكتساب الخبرة في مجال حل الازمات والصراعات في اطار مجتمع محلي يمكن ادارته.
- مراعاة حاجات السكان المحليين ورغباتهم حسب ظروف مناطقهم الخاصة .
- توفير فرص عمل جديدة في المناطق المحلية والحد من الهجرة للمدينة مما يخفض من معدلات البطالة التي تتفاقم في معظم دول العالم.
- تخفيف العبء عن كاهل الحكومة المركزية بعد اتساع نشاط الدولة.

* العيوب:

- ان قيام وحدات ادارية ذات استقلال داخل الدولة قد ينجم عنه غرس بذور التجزئة والاخلال بوحدة الدولة وكيانها.
- قيام الهيئات المحلية قد يؤدي إلى تغليب الصالح المحلي على الصالح العام.
- عدم قدرة بعض الهيئات المحلية على النهوض بخدمات المجتمع المحلي بسبب ضعف الامكانيات.
- قد ينتج عن وجود الإدارات المحلية هدر للمال العام نتيجة زيادة النفقات الادارية المختلفة.

4- التفويض الإداري

يقصد بالتفويض هو تفويض السلطة الادارية وهو أن يعهد الرئيس الاداري ويسمى المفوض بجزء من اختصاصاته الذاتية التي يستمدتها من القانون لأحد المديرين الآخرين في المستويات الدنيا.

والتفويض لا يعني ان يتخلى الرئيس الاداري عن سلطاته او مسؤولياته بل هو مجرد طريقة أفضل لانجاز الأعمال بسرعة وكفاية.

أ- الشروط العامة لتفويض السلطة:

- ان لا تفويض في المسؤولية: ويعني ان التفويض ينبعث عن السلطة فقط دون المسؤولية، فالتفويض ليس عملية هروب الرئيس المفوض من مسؤولياته بل هو وسيلة لتوزيع السلطة والقضاء على تركيزها.
- ان يكون التفويض جزئيا: ويعني ان التفويض لا يشمل كل اختصاصات الرئيس المفوض، بل يشمل بعض اختصاصاته فقط.
- لا بد من وضوح حدود التفويض: اذ يجب على الرئيس الاداري ان يحدد حدود التفويض بدقة، كي لا يوقع في سوء الفهم، أو فراغ اثناء ممارسة السلطات المفوضة إلى المرؤوسين.
- لا يجوز للمفوض اليه ان يقوم باعادة تفويض السلطات التي انتقلت اليه لمن هم ادنى منه في سلم المسؤولية الوظيفية، فعملية التفويض لا تحدث الا مرة واحدة ولا تتكرر بالنسبة لنفس الاختصاصات.

* مزايا التفويض:

- يؤدي إلى الاقتصاد في الوقت للرؤساء الإداريين، وبالتالي تخفيف العبء على المستويات الادارية العليا، ويساعد الرؤساء على التفرغ لأهم الامور الادارية .
- يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين، وزيادة الشعور بالثقة في أنفسهم في مجال عملهم.
- يعمل على تأمين أكبر قدر من المشاركة الفعالة في عملية صنع القرارات، وحسن الاداء الوظيفي في التنظيم.
- يؤدي إلى اكتشاف العناصر القيادية من بين المرؤوسين تمهيدا لتوليهم مناصب أكبر وتدريبهم على تحمل المسؤوليات.

* معوقات التفويض:

- رغبة بعض الرؤساء الإداريين في تركيز السلطة في أيديهم وحب الظهور بمظهر صاحب السلطة والقوة والعظمة.
- عدم رغبة بعض المديرين إعطاء فرصة التعليم والترقي والتدرج للمرؤوسين خوفا من ظهورهم ثم منافسة المدير المفوض شخصيا بعد ذلك.
- عدم وجود الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- خوف الرؤساء من ان يضعف مركزهم في المنظمة اذا ما فوضوا غيرهم من المرؤوسين في القيام ببعض الأعمال الهامة والبارزة.
- الجهل بأحكام التفويض ونقص الوعي والنضج الحقيقي لدى الرؤساء.