የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

የመንግሥት የአገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ
(በመንግሥት የፀደቀ)

በሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን
የውጭ ግንኙነትና ኮሚኒኬሽን
<u>የታተመ</u>

የመጀመሪያ ዕትም

ሚያዝያ 2016 ዓ.ም

መቅድም

የመንግስት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ከአገራዊ ፍላጎትና ነባራዊ ሁኔታ የሚመነጭ የብዝኃነትና አካታችነት አሠራርን የሚከተል፣ በሥነ-ምግባር የታነጹ፣ ለራሳቸውና ለአገራቸው ብልጽግና የሚተጉ፣ በሁለተናዊ መልኩ ችግር ፈቺና ውጤታማ የሆኑ የመንግሥት ሠራተኞችን መገንባት እና ነጻ፣ ገለልተኛ፣ ብቁ ተቋማትን በመፍጠር ለሀገረ-መንግሥት ግንባታ ትልቅ አስተዋጽኦ እንደሚኖረው የታመነበት ረቂቅ ፖሊሲ በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ 6ኛው የምርጫ ዘመን የሚኒስትሮች ምክር ቤት ሚያዚያ 3 ቀን 2016 ዓ/ም ባካሄደው 29ኛ መደበኛ ስብሰባ ላይ በአጀንዳነት እንዲቀርብ ተደርጎ በአጀንዳው ላይ ሰፊ ውይይት ከተደረገበት በኋላ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በውሳኔ "ቁጥር 6/መ29/ው1282016" የሚከተሉትን ውሳኔዎች አሳልፏል።

1) እያንዳንዱ ተቋም የራሱ የሆነ ልዩ ተልዕኮ ያለው መሆኑ ትክክል ሆኖ '' እኔ የተለየ ስራ ስለምሰራ የበለጠ ክፍያ እና ጥቅማ ጥቅም ይገባኛል" የሚል አመለካከት፣ መዋቅር መቀየርና ሁሉንም ነገር በራስ ምስልና ቅርጽ እንዲሆን መፈለግ ትክክል አለመሆኑ፣ ውጤታማነትን ማሻሻል፣ ዘመናዊ የአሰራር ስርዓት መዘርጋት ላይ ማትኮር የሚገባ ስለመሆኑ፣ በዚህ ፖሊሲ የማይተዳደር ተቋም አይኖርም።
2) ክቡር ምክትል ጠቅላይ ሚኒስትር ከኮሚሽኑ እና ከሌሎች አስፈላጊ ተቋማት ጋር በመሆን የሲቪል ሰርቪስ ሪፎርሙን ለማሳካት ተልዕኮ የተሰጣቸው መሆኑን፣ በፖሊሲው የተለዩ ሰባቱን ዋና ዋና የፖሊሲ ጉዳዮችን ታሳቢ አድርገው እንደሰሩ፣
3) የአመለካከት ችግሮችን ለመቅረፍ ሲቪል ሰርቪሱን በህግ፣ በፖሊሲ እና በአሰራር ገለልተኛ ማድረግ የ7ስራ ባህልን መቀየር በትኩረት ሊሰራበት የሚገባ ስለመሆኑ፣
4) የኢትዮጵያን ብዝሃነት እንዲያካትት፣ ሁሉም ኢትዮጵያዊያን የሚሳተፉበት እና የኢትዮጵያን መልክ የያዘ የሲቪል ሰርቪስ ተቋም እንዲኖረን ተግተን መስራት የሚገባ ስለመሆኑ፣
5) የፌዴራል እና የክልል ተቋማት አለመናበብ እና የተለያየ የተቋም አደረጃጀት ያለ መሆኑ በጋራ ለመስራት የሚታየውን ውሱንነት ለማረም የፌዴራል እና የክልል ስልጣን ስር የሚወድቁ ጉዳዮች እንደተጠበቁ ሆኖ ሲቪል ሰርቪሱን ለማዘመን ተናበን መስራት የሚገባ ስለመሆኑ፣
6) የመንግስት አገልግሎት አሰጣጥ በሚፈለገው ልክ እንዳልሆነ እኛም ህብረተሰቡም ያውቃል። ይህንን መቀየር የሚገባ መሆኑ፣ በዘመድ አዝማድ የተሰገሰገ ነገር ግን በስራና በብቃት መቀጠል የማይገባውን ለማስወገድ ወይም በሚገባው ቦታ ላይ እንዲሰራ የፖሊሲው ግቦች ታሳቢ በማድረግ መፍትሄ መስጠት የሚገባ መሆኑ፣

በስብሰባው ላይ የተሰጡት ግብዓቶች ተካተው የመንግስት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ በምክር ቤቱ ከጸደቀበት ቀን ጀምሮ በስራ ላይ እንዲውል፣ ምክር ቤቱ በሙሉ ድምጽ ወስኗል።

ማውጫ

1. መግቢያ 1

2. የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ መነሻዎች 12

2.1 የሲቪል ሰርቪሱ አሠራር ነጻና ገለልተኛ አለመሆኑ 13

2.2 ሲቪል ሰርቪሱ ብዝኃነትንና አካታችነትን ከማስተናገድ አንጻር ክፍተት ያለበት መሆኑ 13

2.3 ውጤታማ የመንግሥት አስተዳደር፣የሙያ ምድብ፣ የሥራ ምዘና እና የክፍያ ሥራዓት አለመኀልበት 15

2.4 ዜጎችን የሚያረካ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት አለመኖር 17

2.5 ብቁ የሰው ኃይል እጥረትና የበቁ የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት አለመበራከት 18

2.6 ለፖሊሲ ውሳኔ አጋዥ የሚሆን የተደራጀ የመረጃ ሥርዓት ያለመኖር 20

2.7 የተቋማዊ ለውጥ አመራር እጥረት 21

3. የፖሊሲው አስፈላጊነት እና ዓላማዎች 23

3.1 አስፈላጊነት 23

3.2 ፍልስፍና 25

3.3 ርዕይ 25

3.4 መርሆዎች 25

3.5 ዓላማ 27

4. የፖሊሲው ዋና ዋና ጉዳዮች እና የትኩረት መስኮች 27

4.1 ነፃና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ግንባታን ማፋጠን 27

4.2 ብዝኃነትና አካታችነትን ያረጋገጠ ሲቪል ሰርቪስ ግንባታን ማፋጠን 34

4.3 የመንግሥት አደረጃጀትና አስተዳደር ሥርዓትን ማሳለጥ 35

4.4 ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግሥት አገልግሎት አቅርቦት ሥርዓት መዘርጋት 41

4.5 የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓት መገንባትና የማስፈጸም አቅምን-ማሳደግ 50

4.6 የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ በመገንባት ቅቡልነት ያላቸው አገልግሎቶችንና ውሳኔዎችን ማቀላጠፍ 57
4.7 የሲቪል ሰርቪስ ገቢር-ነበብ አመራር እና ተቋም ግንባታን ማፋጠን 63
5. የፖሊሲው ቁልፍ የውጤት መስኮች 71
5.1 ነጻና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ተቋማት 71
5.2 ሥራ ላይ የዋሉ ተገቢና ውጤታማ የመንግሥት ተቋማት አደረጃጀትና የሙያ ምድቦች ብዛት 71
5.3 ብቁ እና ፕሮፌሽናል የመንግሥት ሠራተኞች 72
5.4 ውጤታማና ዘመናዊ አገልግሎቶች 73
5.5 የተደራጀ እና ወቅታዊ የሆነ የመንግሥት ሠራተኞች መረጃ 73
5.6 በአመራር ቋት የተደራጀ የገቢር-ነበብ እሴቱ አመራር፣ እንዲንቀሳቀስ የተደረገ ሀብትና ማሻሻያውን በተሟላ መንገድ የተገበሩ ተቋማት ብዛት 74
6. ፖሊሲ የማውጣት ሥልጣንና የፖሊሲው ወሰን 75
7. የፖሊሲው ማስፈፀሚያ ስትራቴጂዎች 75
7.1 ፖሊሲውን የሚተገብሩ ተቋማት እና ኃላፊነታቸው 75
7.2 የፖሊሲው ማስፈጸሚያ የሕግ ማዕቀፎችና አሠራሮች 76
7.3 የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲ ቁልፍ ውጤቶችን ለማረጋገጥ የሚከናወኑ የልማት ፕሮግራሞች 76
7.4 የፖሊሲውን ውጤታማ አፈጻጸም የሚያረጋግጥ የክትትልና ግምገማ ሥርዓት 79
8. ተዛማጅ ፖሊሲዎች 83
9. የቃላት ትርጉም 83

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 ያለባትን ውዝፍ ዕዳ ምን ያህል እንደሆነ መገንዘቡ ለፖሊሲው ዝግጅት ጠቃሚ ነው። የዓለም-አቀፉን የዕድገት ታሪካዊ ዳራ መዳሰሱ በአገረ-መንግሥት ግንባታ ረገድ አገራችን ካደጉ 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 በተናጠል 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 በመመዝገቡ ፤ 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 ሌላ ተጨማሪ ከፍተኛ ዕድገት እንዲመጣ አስችሏል።

ከ1970ዎቹ የህዳሴ እንቅስቃሴ ቀጥሎ የተከሰተው <<የሦስተኛው የኢንዱስትሪ አብዮት>> በመባል የሚታወቀው ከኮምፒዩተር መፈጠር ጋር የሚያያዘው ግኝት ነው። ይህም ሥራን በቅልጥፍና በማከናወን ምርታማነት በከፍተኛ ደረጃ እንዲሻሻል ምቹ ሁኔታን ፈጥሯል።

በሚሊንየሙ መባቻ የተከሰተው የመረጃ መረብ (internet)፣ በ2010ሮቹ እንደሰው እንዲሠለጥን ተደርጎ አስደናቂ ተግባራትን የሚከውነው አስተዋይ ኮምፒዩተር (Artificial intelligence) መፈልሰፍ እንደ ቅደም ተከተላቸው "አራተኛው እና አምስተኛውን 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 አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓት በመዘርጋትና በማጠናከር ረገድ የሚጠበቅባቸውን ተልዕኮ ለመወጣት እጅግ አስፈላጊ ሆኖ በማግኘታቸው ቀደም ሲል በሃይማኖት፣ በዝምድና እና በጥቅም ትስስር ሲሠራበት የነበረው የመንግሥት አስተዳደር፣ የሰው ኃይል ስምሪት እና የአገልግሎት አሰጣጥ ሁኔታ 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 የሚያሳልጡ ናቸው ። ንድፈ-ሐሳቡ ከማኅበራዊ ግንኙነት ይልቅ በሕግና ሥርዓት መመራትን፣ የሙያ ብቃትንና ቅልጥፍናን የመሳሰሉ ይዘቶች ያላቸው የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ባሕርይን የሚወስኑ ሳይንሳዊ እና ጥበባዊ አሠራሮችን የሚያስተዋውቅ እንደሆነ ይታወቃል።

በአንፃሩ ይህ ንድፈ-ሃሳብ <<ሥራዎችን በመዋቅር ግዝፈትና በሰው ኃይል ብዛት ብቻ ማስፈፀም ይቻላል>> የሚል እሳቤ ሥር እንዲወሰድ በማድረጉ 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። በተለይ ከ21ኛው መቶ ክፍለ ዘመን መጀመሪያዎቹ ጀምሮ የኮምፒዩተር ቴክኖሎጂ በከፍተኛ ደረጃ እያደገ እና ወደ ኢኮኖሚው ውስጥ እየገባ በመምጣቱ ኮምፒዩተሮች በተናጠል መሥራት ብቻ ሳይሆን በኔትዎርክ አማካኝነት ተሳስረው ሥራን በከፍተኛ ፍጥነት እና በውጤታማነት መሥራት የሚችሉበት አቅም እንደተፈጠረ የሚታወቅ ነው።

ከዚሁ ጋር በተያያዘ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓቱ የበለጠ ተሻሽሎ አንዱ ተቋም ከሌላው ተቋም እንዲሁም አንዱ የሥራ ክፍል ከሌላው የሥራ ክፍል ጋር እንዲተሳሰር በማድረግ በመረጃ ልውውጥ ሥራን ተናቦ 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 ዓለም አቀፋዊ 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 ከሚያመላክቱን 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 መቻሉን ነው ። ጉዳዮቹ በዋናነት ትኩረት የሚያደርጉት የተቀላጠፈ የአገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓትን በቀጣይነት በማሻሻል እና በሚፈጠሩ ቴክኖሎጂዎች አማካይነት የሀብት ምርትና ምርታማነትን በማሳደግ የአገርንና የሕዝብን ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ የብልጽግና ፍላጎት ማርካት ነው። በዚህም የተለያዩ መንግሥታት ከትውልድ ወደ ትውልድ የሚሸጋገር በቴክኖሎጂ የተደገፈ ዘመናዊ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓትን መገንባት መቻላቸውን የሚያሳይ ሲሆን ሥራውም በትውልድ ቅብብሎሽ የተናበበና ተደማሪ ጥረት የሚጠይቅ መሆኑን ያስገነዝባል ። 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 የተወሡ 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 ዕድሜ 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 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 በሥራ ምደባና በትምህርት ደረጃ እንዲሆን፤ የመዋቅር አፈ.ቃቀዱም መሥፈርት 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 አስተዋጽኦ 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። የተደረገው የፖለቲካ ግፊት ጫና እየፈጠረ መምጣቱ፤ የሥርዓቱ ኋላቀርነት እንዲቀየርና 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 በሚፈለገው ደረጃ በቀላሉ መለወጥ ግን አልቻለም። የለውጡ ሂደት ከቀደመው የተሻለ ቢሆንም የተቋማቱ ቅኝት ግን የሕዝቡን የልማትና የዴሞክራሲ ፍላጎትና ጥያቄ በሚመልስ መልኩ የሚንቀሳቀስ አልነበረም። ከሂደቱ መማር የሚቻለው 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 ርዕዮተ-ዓለምን መሠረት ያደረጉ አንዳንድ –ማሻሻያዎችን ለማድረግ ከ1971 - 1983 ዓ.ም በምንዳ ቦርድ አማካይነት የሙያ ምድብ ጥናት ቢያካሂድም፣ በትግበራ ረገድ ይህ ነው የሚባል መሠረታዊ የፖሊሲና አሠራር ለውጥ ባለማድረጉ በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ሊጠቀስ የሚችል አሻራ ሳያሳርፍ አልፏል። ደርግ ከንጉሡ ሥርዓት የተረከበውን አንድ መቶ ሺህ የመንግሥት ሠራተኛ የመንግሥት ዕቅድ ማስፈጸሚያ መሣሪያ አድርጎ የመረዳት አዝማሚያ ነበረው ለማለት የሚያስደፍር አይደለም።

ከ1983 ዓ.ም የመንግሥት ለውጥ በኋላ በተለይም ከ1994 ዓ.ም ጀምሮ የተደረገው ሁለተኛው የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ማሻሻያ ፕሮግራምን ቀርጾ የማስተግበር እንቅስቃሴ ሌላው ተጠቃሽ የለውጥ ጥረት 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 አቅምን መገንባት ቁልፍ ጉዳይ አድርጎ ለመውሰድ የተደረገ ጥረት ነበር፡፡ በዚህም መሠረት የማስፈጸም አቅም ግንባታ ስትራቴጂ እና የፕሮግራም ሰነዶች ተነድፈው፤ ሥራውን የሚመራ ሚኒስቴር መሥሪያ ቤት ተደራጅቶ ወደ ትግበራ እንዲገባ መደረጉ ይታወቃል፡፡ በማስፈጸም አቅም ግንባታ ስትራቴጂ ሰነዱ ውስጥ እንደተመለከተው መንግሥታዊ አቅምን ለመገንባት የአገሪቱን ሲቪል ሰርቪስ አቅም ማሻሻል ተገቢ እንደሆነ ስለታመነበት ይሄው ጉዳይ እንደ ቁልፍ አቅጣጫ ተይዞ እንዲተገበር ጥረት ተደርጓል፡፡ አፈጻጸሙን እንዲያግዝም የሲቪል ሰርቪስ ዩኒቨርሲቲ እንዲቋቋም ተደርጓል ፡፡ በዚህ የትግበራ እንቅስቃሴ ሂደት የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራሙ ያተኮረባቸው አምስት አጀንዳዎች ነበሩ። እነሱም የበላይ የሥራ አመራር ማሻሻያ፣ የአገልግሎት አሰጣጥ ማሻሻያ፣ የሰው ኃይል አስተዳደር ማሻሻያ፣ የወጪ አስተዳደርና ቁጥጥር ማሻሻያ እና የሥነ-ምግባር ማሻሻያ ንዑሳን ፕሮግራሞች እንደነበሩ ይታወሳል፡፡

የፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግሥት ከተመሠረተ ከ1987 ዓ.ም ጀምሮ ሕገ-መንግሥቱን መሠረት በማድረግ በፌዴራል እና በክልል መንግሥታት መካከል በተደረገው የሥልጣን ክፍፍል፤ ክልሎች የራሳቸውን የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ለመገንባት ጥረት አድርገዋል። በሕገ-መንግሥቱ አንቀፅ 52 ንዑስ አንቀፅ 2(ረ) ላይ በግልጽ በተመለከተው 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 ሁለት መቶ አስራ ስድስት ሺህ በ2015 ዓ.ም ወደ ሁለት ሚሊዮን አራት መቶ ሺህ አድጓል። ለዚህ ዋና ምክንያት ተብሎ የሚታሰበው የትምህርት ተደራሽነቱ እያደገ በመምጣቱ የትምህርት እድል ሳያገኙ የቆዩ የኅብረተሰብ ክፍሎች ተምረው በየክልላቸው ባለው ሲቪል ሰርቪስ እንዲካተቱ ስለተደረገ ሲሆን ሂደቱም በተወሰነ ደረጃም ቢሆን አዎንታዊ አስተዋፅኦ ማበርከቱን ማየት ይቻላል። መልካም አስተዳደርን ከማስፈን አኳያ ግን ብዙ ርቀት ለመጓዝ አልቻለም። ይህ የሆነበት መሠረታዊ ምክንያቱም የፖለቲካና አመራሩ 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 አቅምን በመገንባት ተቋማት ለተልኳቸው ብቁ ሆነው እንዲገኙ ማስቻል እንደነበረ በማሻሻያ ሠነዶቹ ላይ ተዘርዝሯል። በዚህ ሂደትም በርካታ ዕውቀት የተገኘበት፣ የፌዴራልና የክልሎች ሲቪል ሰርቪስ ሥርዓት ግንባታ በተለይ ከመጠን አኳያ ጉልህ ዕድገት የታየበት እና ለተወሰኑ ዓመታትም ቢሆን መሻሻል የታየበት ጊዜ ነበር። በተወሰነ

ደረጃም ቢሆን የፌዴራል የሰነዶች ማረጋገጫና ምዝገባ አገልግሎት እና የገቢዎች ሚኒስቴርን በመሳሰሉ ተቋማት የሪፎርሙ አሻራ እስከ 2016 ዓ.ም ድረስ ይታያል።

ከዓለም አቀፋዊ እና ከአገራችን የሲቪል ሰርቪስ ታሪካዊ አውዶች መረዳት እንደሚቻለው ነፃ፣ ገለልተኛ፣ አካታችና ብቃት ያለው ሲቪል ሰርቪስ በአንድ መንግሥት የሥልጣን የዕድሜ ገደብ ብቻ ገንብቶ ማጠናቀቅ አዳጋች መሆኑን ነው። በተጨማሪም ከታሪካዊ ሂደቶቹ መረዳት የሚቻለው ነገር ቢኖር ዘመናዊ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር የሚገነባው በረጅም ጊዜ ውስጥ እየተደመሩ እና እየተከማቹ ከትውልድ ወደ ትውልድ እየተሸጋገሩ በሚሠሩ ትሩፋቶች እና ከዘመኑ ጋር እየተናበቡ በሚፈጠሩ ወረቶች አማካኝነት እንደሆነ ነው።

በአገራችን ሁኔታም "የመደመር" እሳቤ የሚያስገነዝበው ወደ አንድ የላቀ ከፍታ ለመድረስ አፍርሶ ከዜሮ መጀመርን ሳይሆን በነበረው ላይ እየጨመሩ ማከማቸትን፣ የተበታተኑ ጉዳዮችን ሰብሰብ አድርጎ ማካበትን፣ ቀደም ሲል የተከናወኑ መልካም የሆኑ አፈፃፀሞችን ወረት አድርጎ በመጠቀም ወደሚፈለገው ደረጃ ማድረስን ሲሆን እሳቤው እነዚህን ግንዛቤዎች እንደ መሠረታዊ መርሆ 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 ዕድገት ማረጋገጥ ይቻላል የሚል ነው።

ከአንድ ክፍለ ዘመን በላይ በታለፈበት ጊዜ ውስጥ የመንግሥትን የአገልግሎትና የአስተዳደር ሥርዓት ለማዘመን በብዙ ውጣውረዶች ውስጥ ታልፏል። በነዚህ ውጣውረዶችም ብዙ ጠቃሚ ትምህርቶች ተገኝተዋል። ያልተጠናቀቀ የአገረ-መንግሥት ግንባታ መኖሩንና በፍጥነት ሊቀረፉ 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 በላይ አስቆጥሯል። ይሁንና ካሳለፋቸው ዓመታት አንጻር ሲታይ መድረስ በሚገባው ደረጃ ላይ የደረሰ አይደለም። ለዚህ ምክንያቱ ዘርፉ የፖሊሲ አቅጣጫ ተዘጋጅቶለት ሊፈታቸው የሚገቡ ችግሮችን በዘላቂነት ሳይፈታቸው በመቆየቱ ነው። በአሁኑ ወቅት ሁሉንም ክልሎችና የፌዴራል ተቋማት በመዳሰስ የሚስተዋሉ ችግሮችን ለመለየት ጥረት ተደርጓል። ችግሮቹን 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 ተገንዝቦ እና የሕግ አግባብነት መርህን ብቻ ተከትሎ መሥራት ይጠበቅበታል።

ስለሆነም 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 ትስስር፣ ፖለቲካዊ አስተሳሰቦች፣ ከዝምድና እና ሌሎች 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 መተግበር

የሚገባቸው በርካታ ስራዎች ይቀራሉ። የሲቪል ሰርቪስ ሥርዓቱ እኩልነት፣ ብዝሃነት እና አካታችነት እንደ መሰረታዊ መርሆች የሚከበርበት ምቹ የስራ አካባቢ መፍጠር መቻል እንዳለበት ይታመናል። አንድ አንድ ጥናቶች እና ምርጥ ተሞክሮዎች እንደሚያመለክቱት እኩልነት፣ ብዝሃነት እና አካታችነት በሲቪል ሰርቪስ ውስጥ መከበር የሰራተኞችን ተነሳሽነት፣ አቅም እና ምርታማነት ለማሳደግ ወሳኝ ናቸው።

በፌዴራል እና በክልሎች ያለው የመንግሥት ሠራተኞች የብሔረሰብ፣ የዕድሜ፣ የጾታ እና የአካል ጉዳተኞች ስብጥር በሚጠበቀው ደረጃ ያለመሆኑ ብቻ ሳይሆን የሚጠበቀውን ስብጥር ለማስተካከል የሚያስችል መረጃ፣ ስትራቴጂ እና የረጅም ጊዜ ዕቅድ 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 በመቶ ሲሆን የአካል ጉዳተኞች ምጣኔ ደግሞ 0.2 በመቶ ብቻ ነው። የወጣቶች ምጣኔ ወደ 48 በመቶ ድርሻ አለው። የኢትዮጵያን ሕዝብ ስብጥር የሚመስል ብዝኃነትንና አካታችነትን የሚያረጋግጥ ሲቪል ሰርቪስ

ለመገንባት ስትራቴጂ እና ዕቅድ አዘጋጅቶ ወደ ተግባር መግባት ወቅቱ የሚጠይቀው አጀንዳ ነው።

2.3 ውጤታማ የመንግሥት አስተዳደር፣የሙያ ምድብ፣ የሥራ ምዘና እና የክፍያ ሥራዓት 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 በኀንዮሽና በተዋረድ በሚናበብ አኳኋን በተዘጋጀ መስፈርት አማካኝነት የሚደራጅበት ደረጃም ሆነ አሠራር የለም። በዚህ ምክንያት በመንግሥት ሥራ ቅንጅት እና 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 በጀት እና የመዋቅር ብዛት ከግምት ውስጥ ያስገባ አይደለም። ብዙም ይሁን ትንሽ የሕዝብ ቁጥር ያለው አስተዳደር ተመሳሳይ መዋቅር ተደራጅቶ ተግባራዊ እየተደረገ 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፣ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ስታንዳርድ ኖሮት የሚከናወን አይደለም። በአገራችን ያሉ ሙያዎች ዓለም አቀፍ ይዘት ባለው አኳኋን የክፍፍል ደረጃ ወጥቶላቸው በየፈርጃቸው በሙያ ምድብ አልተመደቡም። የሥርዓተ ትምህርቱንና የሥራውን መገለጫ ማጣጣም የሚቻልበት እንዲሁም የሙያ ተስማሚነት የሚመሳከርበት ሥርዓት የለም። ሥራ እና ባለሙያ በአግባቡ የሚገናኙበት ሥርዓትም አልተገነባም።

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

የመንግሥት ሥራዎች የክፍያ ሁኔታም የሥራ ኃላፊነትን ለመቀበል አቅምና ዝንባሌ ያላቸውን ብቁ ሰዎች እንዲስብ፣ ያሉትም እንዲቆዩ የሚያደርግ አይደለም። ለመንግሥት ሠራተኛው የሚከፈለው ወርኃዊ ደመወዝና ጥቅማጥቅም 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፣ የሙያ ዕድገት መሰላል የሚተገበርበት፣ የተቋም አደረጃጀት የሚቀረጽበትና የሥራ መደቦች የሚፈቀዱበት በብቃት ላይ የተመሠረተ ሥርዓት የሚከተል፣ በጥናት ላይ የተመሠረተ እና 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 ልየታ እና 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 ከመሆኑም 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 የሆነው የሰው ኃይል ብቃት ቁልፍ ጉዳይ ነው። በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ተሠማርቶ የሚገኘውን የሰው ኃይል የማስተዳደርና የማልማት ሥራ ብቃትን መሠረት ባደረገና 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 በሞጁላር ሥልጠና እና መደበኛ ትምህርት እየተሰጣቸው አቅማቸው 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 ዲሲፕሊን 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 ሥነ-ምግባርን 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 በተጨማሪም የተቋማትና የግለሰቦች ዕቅድ አፈጻጸም እንዲናበብ ክትትሉም ሆነ ምዘናው በዘመናዊ ዲጂታል ቴክኖሎጂ ታግዞ ውጤታማ

በሆነ መንገድ የሚመራበት አሠራር አልተገነባም። ከዚሁ ጋር ተያይዞ በየተቋማቱ የሚስተዋለው ሌላኛው ጉድለት አንድ ተቋም ዕቅዱን አሟልቶ ሳይፈጽም በተገኘበት እና የተገልጋዮች የእርካታ ደረጃም ዝቅተኛ ሆኖ እያለ የግለሰብ ፈጻሚዎች የምዘና ውጤት በጣም ከፍተኛ እና ለውጤት ግሽበት የተጋለጠ መሆኑ 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። አንድ አንድ የሥራ መሪዎች ከስትራቴጂያዊ የትኩረት መስኮችና የተቋማዊ ግቦች ውጤት ይልቅ በዕለት ተዕለት ሥልታዊ ሥራዎች ላይ ጊዜያቸውን የሚያባክኑ በመሆናቸው ስትራቴጂያዊ ግቦች አለመፈጸማቸው ብቻ ሳይሆን የሚመጣባቸው ተጠያቂነት አለመኖሩ 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 ማዕቀፍ እና 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 ከማመቻቸትና የተበጣጠሰ የኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ አገልግሎት ተናባቢ እና ተደራሽ እንዲሆን ጥረት ከማድረግ በዘለለ የዜጎችን በቴክኖሎጂው የመጠቀም ክህሎት እና ተደራሽነት ለማጎልበት ትኩረት ተሰጥቶ ተሠርቷል ለማለት አያስደፍርም።

2.7 የተቋማዊ ለውጥ አመራር እጥረት

በሕግ ኃላፊነት የተሰጠው የተቋማዊ ትራንስፎርሜሽንና ለውጥ አስተባባሪ መሥሪያ ቤት የሕግ ማዕቀፍ በመቅረጽ፣ ዕቅድ በማዘጋጀት እና ለውጡ የሚመራበትን የአሠራር ሥርዓት በመንደፍ እንዲሁም ሪፎርሙን በራሱ መሥሪያ ቤት ላይ በመተግበርና ለሌሎቹ ምሳሌ በመሆን ሌሎች ተቋማትን በማስተባበር፣ በመገምገምና በመምራት ሚናውን የሚወጣ ብቃትና ቀጣይነት ያለው የለውጥ 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 ለይተው 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 አዎንታዊ አስተዋጽኦ 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 የሪፎርም ሥራዎቹ እንዲበታተኑ፣ ቀጣይነት እንዳይኖራቸውና የሚፈለገውን ሁሉ አቀፍ የለውጥ ስኬት በዘላቂነት ማስመዝገብ እንዳይችሉ ምክንያት ሆኗል። የአመራሩን አቅም 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 እርምጃዎችንና ዕቅዶችን ለመተግበር፣
3) 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) ህብረተሰቡ የሚያቀርባቸውን የመልካም አስተዳደር፣ የብዝሃነትና የአካታችነት ጥያቄዎች በዘላቂነት ለመመለስ የሚያስችል በመንግሥታዊ መዋቅሩ ውስጥ በሚፈለገው ደረጃ ለመገንባት እና 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።

3.2 ፍልስፍና

የፖሊሲው ፍልስፍና ከአገራዊ ፍላጎትና ገቢራዊ 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. አንዱ ሆና ማየት ነው።

3.4 መርሆዎች

የሲቪል ሰርቪስ ፖሊሲው በሚከተሉት መሠረታዊ መርሆዎች ላይ የተመሠረተ ነው።

1) የመንግሥትንና የዜጎችን ሕጋዊ ጥቅሞችና የፍላጎት ሚዛን በማክበር የሚያገለግል ነፃና ገለልተኛ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓት 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) የገቢር -ነበብ (pragmatic) 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።

3.5 ዓላማ

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

4. የፖሊሲው ዋና ዋና ጉዳዮች እና የትኩረት መስኮች

የመንግስት አገልግሎትና አስተዳደር ዘርፉን 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 አገልግሎትና 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 ንዑስ ጉዳዮች 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 ከመቆየቱ ጋር ተያይዞ ያስከተለውን የውጤታማነት መጓደል በማስተካከል 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 በመፈጸምና በማስፈጸም ዜጎችን በቅልጥፍናና በውጤታማነት ማገልገል ነው። የመንግሥት ሠራተኞች የተናጠል ተልዕኮ ለመንግሥት አስፈላጊውን የፖሊሲ ምክረ-ሐሳብ ማቅረብና ሲጸድቅም በብቃትና በውጤታማነት መፈጸምና 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 በመመሥረት ሳያዳላ በሙያዊ ሥነ-ምግባር የሚፈጸምበትና በማንኛውም ወገናዊ አስተሳሰብና አመራር ተፅዕኖ ሥር ያልወደቀ ማለት ነው። የፖለቲካና የመንግሥት አስተዳደር ምንታዌ ተልዕኮ በሚጠበቀው አግባብ እንዲፈጸም የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

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 መርሆዎች ፣ የሥነ-ምግባር መመሪያ እና ዕሴቶች በአግባቡ ተተንትነው እንዲካተቱ ይደረጋል፣
5) የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር የአፍሪካ ዕሴቶችና መርሆዎች ቻርተር በመንግሥት ጸድቆ ተግባራዊ ይደረጋል፣

6) የሕግ አውጪው፣ የፍርድ ቤቶች እና የዲሞክራሲ ተቋማት ድጋፍ ሰጪ የሰው ኃይል አደረጃጀት፣ ምሥሪትና 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 ሕዝብን 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 ስብዕና ፣ 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 ምልመላንና ውድድርን መሠረት ያደረገ እና ከፖለቲካ ተፅዕኖ እና ከሌሎች ተገቢ ያልሆኑ ጉዳዮች የፀዳ የመንግሥት ሠራተኞች ሥምሪት እንዲሁም ሙያዊ ብቃትና ችሎታን መሠረት ያደረገ የምልመላ፣ መረጣና ሥምሪት ሥርዓት በፌዴራልና በየክልሉ እንደ አዲስ ይዘረጋል፣

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

4.1.3 የሰው ኃይል አስተዳደር አዲት 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 ግልጽነትንና 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 የሚታዩ ግድፈቶች እንዲስተካከሉ ግብረ-መልስ የሚሰጥበት እንዲሁም በአሠራሩ እና በግኙቱ መሠረት ማስተካከያ በማያደርጉት ላይ ተጠያቂነትን የሚያሰፍን ሥርዓት ይዘረጋል።

4.1.4 ነፃነቱ የተረጋገጠ የአስተዳደር ፍርድ ቤት አገልግሎትን ማዘመን

በፌዴራልም ሆነ በክልል ደረጃ ያሉ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ዳኞች ግልጽነትንና 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 ፍትሕ አሰጣጥ የውሳኔና የቁጥጥር ሚዛንን በማስጠበቅ እና ጥራትና ውጤታማነት በማጎልበት ረገድ የሚኖረው ድርሻ ከፍተኛ ነው፡፡ ከዚህ በተጨማሪም እንደማንኛውም መንግሥታዊ 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 ለማድረግ 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 እንዲሰጥ 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 ብዝኃነትን እና የአስተሳሰብ ልዩነቶችን 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 የፖሊሲ ትኩረት 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 ተዋጽኦ እና 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 ብዘኃነትን እና አካታችነትን ታሳቢ አድርገው፣ ልዩነታቸውንም አክብረውና የግል ማንነታቸውን ተቀብለው ለተቋማቸው ዓላማ መሳካት በጋራ የሚቆሙ ሠራተኞች እንዲሆኑ፣ ተቋማዊ ባህልና ዕሴትን እንዲገነቡ እና አገልግሎቶችን በፍትሐዊነት እንዲያቀርቡ የሚያስችላቸው የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል፣
6) በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ነባር የሰው ኃይል አስተዳደር ሕጎችን በተገቢው መንገድ በማሻሻል ብዝኃነትንና አካታችነትን የሚያስተናግድ የሰው ኃይል ስምሪት ሥርዓትን እንዲፈጠር ይደረጋል፣
7) አካል ጉዳተኞች የሚኖራቸውን የተለያዩ ችሎታ፣ አቅምና 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 ንዑስ ጉዳዮች እንደሚከተለው ቀርበዋል።

4.3.1 የመንግሥት አደረጃጀትን ማሳለጥና ማዘመን

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

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

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

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 የዓለም አቀፍ 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 ብቃት 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 የዓለም አቀፍ ተሞክሮን በመቀመር እና ሕግ በማዘጋጀት ተግባራዊ ይደረጋል።

4.3.2 የሙያ ምድብ ደረጃ እና የሥራ ደረጃ ምዘናን ዘላቂ ሥርዓት መገንባት

ደንብ ቁጥር 2/1964 ለአርባ ሰባት 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 ስላሉ በፍጥነት መስተካከል አለባቸው። በተለይ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ሥርዓት ከተተገበረ በኋላ መዋቅርን በማሻሻል ስም የሥራ ምዘና ደረጃን ከፍ ለማድረግ በሚመስል መልኩ የስራ መደቦችን ያለበቂ መረጃ የማለያየትና 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 የብቃት 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 2ን በመከተል ለተቀረጹ የሥራ መደቦች የተደረገው የደመወዝ እስኬል አተካከል ተፈላጊ የትምህርት ዝግጅት ተቀራራቢነትን መሠረት ያደረገ በመሆኑ የደመወዝም ተቀራራቢነት ይስተዋልበት ነበር።

የደመወዝ ደረጃ ምደባው የሥራ ክብደትን ታሳቢ ያደረገ ስላልነበረ ወደ 156 የሚጠጉ አደረጃጀቶች የልዩ ስኬል መዋቅርና የደመወዝ እስኬል በመዘጋጀቱ የሥርዓተ መንግሥት እና የቁጥጥር ሥራውን የሚያዳክም ክፍተት ፈጥሮ ነበር። ይህም አንዳንዶቹን መሥሪያ ቤቶች ከሕግ ውጪ እንዲሆኑ ያስገደደ ነው። እስካሁን ባለው የመንግሥት ሥራዎች በደንብ ቁጥር 455/2011 መሠረት የተዘጋጀው የክፍያ ሁኔታም ቢሆን የሥራ ኃላፊነትን ለመቀበል አቅምና ዝንባሌ ያላቸውን ብቁ ባለሙያዎች የማይስብ፣ ያሉትንም የማያቆይ በመሆኑ ከመሠረቱ መቀየር ያለበት ነው።

ለመንግሥት ሠራተኛው የሚከፈለው ወርኃዊ ደመወዝና የሚደረግለት ጥቅማ ጥቅም በየወቅቱ ከሚኖረው የዋጋ ግሽበት እና ከነባራዊው የገበያ ሁኔታ ጋር ተገናዝቦ የሚጠናበትና የሚስተካከልበትን ሥርዓትም በፍጥነት መዘርጋት ይኖርበታል ። 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 ህብረተሰብ ምርታማነት በማሻሻል የዜጎችና የግሉን ዘርፍ እርካታ ማረጋገጥ ነው። ባለፉት ዓመታት ተቋማዊ የአገልግሎት አሰጣጥ ቅልጥፍናን ለማጎልበት የተለያዩ የማሻሻያ ጥረቶች

ቢደረጉም የግሉ ዘርፍ፣ ህብረተሰቡም 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 እርካታ ማሳደግ ያስፈልጋል።

ይህም ባለሐብቱ እና ዜጎች በመንግሥት ላይ ያላቸውን እምነት በማሳደግ መንግሥት በሚነድፉቸው አገራዊ የልማትና የዕድገት አጀንዳዎች ላይ የሚኖራቸው ተሳትፎ እንዲጎለብት ያደርጋል። በመሆኑም ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግሥት አገልግሎት አቅርቦትን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ የሚከተሉት የፖሊሲ ንዑስ ጉዳዮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

4.4.1 የገበያ ግንባታን የሚያፋጥንና የሚያጸና አገልግሎት መስጠት

የአገራችን ገበያ ገና ያላደገ እና ያልተሟላ ነው። በዚህም 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 በስልትና 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።

በመሆኑም መንግሥት ስለ ገበያ ንድፈ-ሐሳብ በጥልቀት መገንዘብ ይችል ዘንድ ራሱ የሚሠራቸውን ሥራዎች በኢንተርፕረኒያል የአስተዳደር ንድፈ-ሐሳብ መርሆዎች 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 ይዘረጋል፣
2) ኢትዮጵያ በእርሻ፣ በቱሪዝም፣ በማዕድን..ወዘተ በተነጻጻሪ የተሻለ የመልማት አቅም ያላት ስለሆነ በዘርፎቹ ላይ እሴት ጨምሮ ወደ ተወዳዳሪ አቅም 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 አቅምን የማጎልበት እና የውጭ 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 ከዘርፉቸው 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፣

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 ፍትሐዊ መንገድ የሚስተናገድበት እንዲሁም ተጠያቂነት የሚረጋገጥበት የተጠናከረ የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል፣
2) በኢንፎርሜሽን ኮሚዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሠራር ዘዴን በመጠቀም ዜጎች በአገልግሎት አሰጣጥ ዙሪያ የሚኖራቸውን ግብረ-መልስም ሆነ ቅሬታቸውን 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 አስተዋጽኦ 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 እርካታና 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 የሚሰባሰብበትና የሚተነተንበት እንዲሁም በዜጎች የሚሞላ የሪፖርት ካርድ ሥርዓትን ተግባራዊ ማድረግ ትልቅ ጠቀሜታ አለው። ስለሆነም የአገልግሎት እርካታ ጥናትና የዜጎች ሪፖርት ካርድ አሠራሮችን በዘላቂነት ለማጠናከር የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ይተገበራሉ ።

1) ዜጎች የመንግሥት ተቋማት በሚሰጧቸው አገልግሎቶች ላይ ያላቸውን አስተያየትና ግብረ መልስ የሚሰጡበት የዜጎች የሪፖርት ካርድ አሠራር ተዘርግቶ ወቅቱን ጠብቆ ሳይቆራረጥ ተግባራዊ ይደረጋል፣
2) የመንግሥት ተቋማት የተገልጋዮቻቸውን የእርካታ ደረጃ ወቅቱን ጠብቀው ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ የሚያጠኑበት፣ የሚያውቁበትና ለሕዝብ ግልጽ የሚያደርጉበት አሠራር በሕግ ማዕቀፎች ተደግፎና ተጠናክሮ እንዲተገበር ይደረጋል፣
3) የአገልግሎት አሰጣጥ ጥናት በጥራት ማረጋገጫ ማዕከላት እና በኢንስፔክሽን የሥራ ክፍል 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 የሰብዓዊና 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 ።

1) በሲቪል 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፣
2) በሦስተኛ ወገን እንዲሰጡ ለተለዩት አገልግሎቶች የዋጋ ተመን፣ የአገልግሎት አቅርቦት ጥራት ቁጥጥር እና የአገልግሎት አሰጣጥ ደንብና ደረጃ በማውጣት ሥራው በሕግ ማዕቀፍ ተደግፎ እንዲከናወን ይደረጋል፣
3) የመንግሥት አገልግሎቶች ለሦስተኛ ወገን ተላልፈው ተግባራዊ በሚደረጉበት ወቅት ለአገልግሎት አሰጣጡ ውጤታማነትና ቀልጣፋነት እንዲሁም ለገበያ ግንባታ የሚያግዙ የተለያዩ የአቅም ግንባታ ፓኬጆች ተቀርጸው ተግባራዊ ይደረጋሉ፣
4) የመንግሥትን የመፈጸም ብቃት ለማጎልበት፣ በሕዝብ አገልግሎት አሠጣጥ ዙሪያ መልካም የአገልግሎት አስተዳደርን ለማስፈን እና የዜጎችን እርካታ ለማሳደግ የዜጎችን ክብር የሚያስጠብቅ፣ ውጤታማ፣ አካታች እና ዜጎች አገልግሎቱን በአማራጭ የሚያገኙበት ተወዳዳሪ የሕዝብ አገልግሎት አሰጣጥ ሥርዓት ይዘረጋል።

4.4.6 የሥራ አካባቢ ስነ-ምቹት 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 በቅልጥፍና ማግኘት እንዲችሉ ያደርጋል። ይህንን ዓላማ ለማሳካት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች የሚተገበሩ ይሆናል።

1) ሠራተኞች አዎንታዊ የሆነ የዕድገት አስተሳሰብ እንዲኖራቸው፣ አቅማቸውን 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 መስፈርቶችን በመቅረጽ እና መምሪያ (guide line) በማዘጋጀት የመገምገም፣ ሞዴል ተቋማትን የመለየትና የማበረታታት፣ ምርጥ ተሞክሮዎችን የመቀመር እና የማስፋት ሥራ የሚተገበር ይሆናል።

4.5 የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓት መገንባትና የማስፈጸም አቅምን 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 አቅምን መገንቢያ ቁልፍ ሥራ ተደርጎ ይወሰዳል። ስለሆነም ብቃት ያለው የሰው ኃይል ስምሪት ሥርዓት ዝርጋታን የሚመለከቱ የፖሊሲ ንዑስ ጉዳዮች ተለይተዋል።

4.5.1 የመንግሥት ሠራተኞችን ብቃት የመመዘንና የማረጋገጥ ሥርዓትን መገንባት

ብቃት ባለው የሰው ኃይል ያልተገነባ ተቋም በሕግ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በሚፈለገው ደረጃ ማሳካት አይችልም። የመንግሥት አገልግሎትና 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 ብቃት መመዘንና ማረጋገጥ ፣ በክፍተቱ ላይ ተመሥርቶም ቀጣይነት ያላቸውን የአቅምን ግንባታ ሥራዎችን ማከናወን ይገባል። ከዚህ አንፃር የመንግሥት ሠራተኞችን ብቃት በመመዘንና በማረጋገጥ ረገድ የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ የሚደረጉ ይሆናል።

1) ለሰው ኃይል ብቃትና ምዘና ትኩረት በመስጠት፤ ውጤታማነትን፣ ግልፅነትና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ ሁኔታ የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል። ለዚህም በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የተደገፉ የመንግሥት ሠራተኞች የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ አገልግሎት መስጫ የአገልግሎት ተቋማት እንዲቋቋሙና እንዲጠናከሩ ይደረጋል፣
2) ወደ ሲቪል ሰርቪሱ የሚቀላቀሉ አዳዲስ ሠራተኞች ለመንግሥት ሥራ ተስማሚ ስለመሆናቸው በባሕርያዊና ቴክኒካዊ ብቃቶች በፌዴራል እና በእያንዳንዱ ክልል ማዕከል ተመዝነውና ብቃታቸው 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 በብቃት ምዘናና

ማረጋገጫ ሥርዓቱ እንዲመዘኑና ብቃታቸው ተረጋግጠ እንዲሠማሩ ይደረጋል፣

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

5) የትምህርትና ስልጠና ተቋማት ሥርዓት ትምህርት ለአዳዲስ ምሩቃን ብቻ ሳይሆን የሥራ ልምድ ያላቸው ሠራተኞችንም ለማብቃትና ከሥራ ደረጃ የዕድገት መሰላል ጋር ተጣጥሞ እንዲሄድ ለማድረግ የሚያስችል የሞጁላርና የማሟያ 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 አቅምን ስለማጎልበታቸው የማይረጋገጥበትና በዘፈቀደ የሚከናወን በመሆኑ የመንግሥት ሠራተኛው በቂ አቅም 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 ይሆናል።

1) ተቋማዊ ግቦችን ለማሳካት የሚያስፈልገው የሰው ኃይል በጥራትና በዓይነት በተነደፈ ዕቅድ ላይ ተመሥርቶ የሞጁላርና የማሚያ 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 በሞጁላርና በማሚያ ሥራ ተኮር ሥልጠና ወይም በመደበኛ የብቃት ማሚያ ትምህርት አማካይነት የብቃት ክፍተታቸው የሚሞላበት የአሠራር ሥርዓት ተዘርግቶ የሚተገበር ይሆናል፣
4) የአቅም መገንቢያ ተቋማትን የዝግጅት ትምህርት እና ሥራ-ተኮር ሥልጠና መስጠት ከሚችሉበት ደረጃ ላይ ለማድረስ የሚያስችል የተቋማት የማሻሻያ ማዕቀፍ ተዘጋጅቶ ተግባራዊ በማድረግ ዕውቅና

የተሰጣቸው እና እውቅናቸው የተረጋገጠ (accredited and certified) እንዲሆን ይደረጋል።

4.5.3 የውቅረ-ኃይል ሰብዕና ግንባታን ማፋጠን

የሰው ኃይልን በማብቃትና በማልማት ሂደት ውስጥ የውቅረ-ኃይለ ሰብእና እና ሠናይ ምግባር ግንባታ ወሳኝ ስለሆነ አያይዞ ማየት የግድ 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 ባሕርይ 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 አገልግሎትና አስተዳደር አሠራር ሂደት 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 መርሆዎችንና 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 መርህ እንዲሆኑ፣ በአዕምሯቸው ውስጥም በተሟላ ሁኔታ እንዲሰርጹ እንዲሁም ዕሴቶቹ በውስጣቸው ስለያዙት መልዕክት በዝርዝር የሚተነተንባቸው የአሕዝቦትና የግንዛቤ ማስበጨ.ያ መድረኮች እንዲፈጠሩ ይደረጋል፣

4) ሥራቸው መረጃ ከማስተላለፍ እና ከማመንጨት ጋር የተያያዘ ሠራተኞች መረጃ ማዛባት ተጠያቂነት ያለው መሆኑን እንዲገነዘቡ የሚደረግበት፣ አዛብተውም ሲገኙ የሚጠየቁበት እንዲሁም ለጠቋሚዎች ከለላ የሚሰጥበት ሥርዓት ይዘረጋል፣

5) ፍትሐዊ የአፈጻጸም ሥራ አመራር ሥርዓትን መሠረት ያደረገ የውቅረ-ኃይል 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 ይሆናል::

1) ሥራን የማቀድ፣ የመከታተል፣ የመገምገምና ትክክለኛ የምዘና ውጤት የመስጠት አሠራርን በመዘርጋት፤ የዕቅድ አፈጻጸምን ከሠራተኛ፣ ከቡድንና ከተቋም ከሚጠበቅ 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 እርምጃዎች የሚወሰዱበት ሥርዓት ይዘረጋል፣
2) የዕቅድ የአፈጻጸም አመራር ዑደቶችን አሟልቶ በሚጠቀም ማዕቀፍ የሚመራበትን ሥርዓት ተከትሎ የሚፈጸም ይሆናል። ሂደቱም የሶስትዮሽ 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። ይህም የሠራተኛው የግል አቅም ግንባታን፣ የአሠራር ማሻሻልን፣ የተገልጋይ እርካታንና የፋይናንስ አጠቃቀምን ያገናዘበ እንዲሆን 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 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 ቦታ ሆነው በሰባቱም ቀናት ለሃያ አራት ሰዓት 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 ንዑስ ጉዳዮች 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 ይሆናል ።

1) የመንግሥት ተቋማት የአገልግሎትና አስተዳደርን የሚመለከቱ መረጃዎች ልውውጥ፣ የምርምርና የጥናት ሥራዎች አስተማማኝ እና የመረጃ ደኅንነቱ ወደ ተጠበቀ የኤሌክትሮኒክስ ቴክኖሎጂ አስተዳደር አሠራር የሚቀየሩበት ግልጽ ስትራቴጂ ወጥቶ ተግባራዊ ይደረጋል፣

2) የተቀናጀ 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፣

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

4) ለትምህርት 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 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 እርካታና ዕምነት እንዲጎለብት ያደርጋል። ይህንኑ ዓላማ ለማሳካት የሚከተሉት የፖሊሲ የትኩረት መስኮች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

1) በተለያዩ 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 እንዲከናወን-ይደረጋል፣
2) የሚመለከታቸው የመንግሥት አስፈጻሚ አካላት፣ የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽንና የኢኖቬሽንና ቴክኖሎጂ ሚኒስቴር በአንድ ማዕከል አገልግሎት አሰጣጥ እና በተገልጋይ ሥልጠና ዙሪያ በቅንጅት የሚሠሩበት ሁኔታ ይመቻቻል፤ በፌዴራልና በየክልል ማዕከላቱ ደረጃቸው በተጠበቀ አኳኋን እንዲገነቡ ይደረጋል፣
3) የመንግሥት 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፣
4) የመንግሥት ሠራተኞችን ጨምሮ የዜጎችን አቅም 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።

4.6.3 የኔትወርክና ዳታ ማዕከል ልማትንና አመራርን ማሳለጥ

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

1) የተቀናጀ የሲቪል ሰርቪስ መረጃ አቅርቦትን አስተማማኝነት ለማጠናከር የኔትወርክና ዳታ ማዕከል ከእነ አደጋ ማገገሚያው የሚለማበት፣ የሚጠገንበትና የሚደራጅበት አሠራር በሕግ ማዕቀፍ ተደግፎ ተግባራዊ ይደረጋል፣
2) የመረጃ ሥርዓቱን ውጤታማነት ለመጠበቅ የኔትወርክና ዳታ ማዕከሉ በሰው ኃይል የሚጠናከርበትና የሚደራጅበት አሠራር ይዘረጋል፣
3) በዲጂታል ቴክኖሎጂ የተደገፈ አገልግሎት ለመስጠት የክወና መተግበሪያ መሣሪያ (Operating Application Software)፣ የመተግበሪያ መሣሪያዎችና የመተግበሪያው የጥገና፣ የመሠረተ

ልማት እንዲሁም የመረጃ ቅብብሎሽ 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 ያለው ጠቀሜታ ጉልህ 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።

1) ወቅቱን የጠበቀ የመንግሥት ሠራተኞች መረጃ የሚደራጅበት የመተግበሪያ መሣሪያ እንዲለማና ጥቅም ላይ እንዲውል ይደረጋል፣
2) ከፌዴራል አስከታችኛው 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፣

3) የመንግሥት 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 ገቢር-ነበብ 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 ለመቅረጽ የሚያግዙ አዳዲስና የተሻሻሉ አሠራሮችን ለመፍጠር የተቋም አመራሮች የሚነሳሱበትና በውጤት የሚረኩ

ሠራተኞች የሚገነቡበት የአመራር ሳይንስ ነው። የገቢር-ነበብ መሪዎች የሠራተኞችን፣ የአሠራር የቴክኖሎጂ ትስስርና መስተጋብርን በታማኝነት፣ በመከበርና በመሰጠት፣ በጠንካራ ተቋማዊ ባህልና ባለቤትነት መንፈስ ተጨባጭ ምሳሌ ሆነው በመተግበር እና በመምራት ቀጣይነት ያለው የለውጥ ስኬታማነትን በዘላቂነት እያስመዘገቡ መሄድ የሚችሉ ናቸው። በመሆኑም የሲቪል ሰርቪስ የገቢር-ነበብ አመራርና የተቋም ግንባታን የሚያካትቱ የሚከተሉት የፖሊሲ ንዑስ ጉዳዮች መስኮች ተለይተዋል።

4.7.1 የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ አስተባባሪ ተቋም አቅም ግንባታን 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 መካሄድ 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 የፖሊሲ ክፍለ ጉዳዮች ላይ ትኩረት ተሰጥቶ የሚሠራ ይሆናል።

4.7.1.1 የፌዴራልና የተዋረድ ሲቪል ሰርቪስ አስተባባሪ ተቋማት አቅም ግንባታን ማፋጠን

የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ ሥራውን እንዲያስተባብሩ 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።

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 አቅማቸው 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 አቅም መገንባት እና የሪፎርም ማሠልጠኛ ማዕከልን ማደራጀት

በተቋም ግንባታ ሂደት ውስጥ የ**አቅም** 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 የዚህን ፖሊሲ ተልዕኮዎች ለማስፈጸም በሚያስችል አግባብ ዓላማዎቹ ተስተካክለው 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 አገልግሎትና 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) የአቅም መገንቢያ ተቋማቱ ዕውቅና ባለው የብቃት አረጋገጭ ተቋም እንዲመዘኑና ብቃታቸው ዕውቅና ያለው (accredited) እንዲሆን ይደረጋል። እንዲሁም በአቅም 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 የሀብት ማፈላለግ እና የፕሮግራም ሥራ አመራርን ተግባራዊ ማድረግ

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

1) በፌደራል እና በክልል የለውጥ አስተባባሪ ተቋማት ሥር ሥራውን የሚመሩ ጊዜያዊ የፕሮጀክት የአደረጃጀት ሥራዎች /መዋቅሮች ይኖራሉ፣
2) ሐብት የሚያስፈልጋቸው የለውጥ ሥራዎች እየተለዩ ደረጃውን የጠበቀ የፕሮጀክት 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 እውቀት፣ ክህሎትና የውቅረ-ኃይል 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 እውቀትና 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።

1) በቂ 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፤

2) የአሠራር ሥርዓቱን ተከትሎ መንግሥት ለሚፈልገው የላቀ ተልዕኮ የሚመጥኑ ዕጩ አመራሮች ከማዕከላዊ ቋት ውስጥ እየተለዩ እንዲሰማሩ ይደረጋል፣
3) በሁሉም ደረጃ ብቃት ያላቸውን ከፍተኛ የሥራ መሪዎች ለመፍጠር ልዩ የአቅም ግንባታ ዕቅድ ይዘጋጃል፣ ሥርዓቱም ይዘረጋል።

4.7.3 የመልካም ስም፣ ዝና እና የአሕዝቦት ሥራ በስፋት መሥራት

ሲቪል ሰርቪስ በፌደራልም ሆነ በክልል ደረጃ የመንግሥት አገልግሎትና 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 የአገልግሎት አሰጣጡ ማኅበረሰቡ እርካታ የሚያገኝበት ሊሆን አልቻለም። በዚህ የአገልግሎት ጥራትና የመልካም አስተዳደር እጦት ምክንያት ኅብረተሰቡ በተቋማቱ ላይ የፈጠረው ምስል መልካም አይደለም። ይህ ሁኔታ በመጭዎቹ 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፣

2) ሲቪል ሰርቪሱ ለአገረ-መንግሥት ግንባታ ቁልፍ ሚና እንዳለውና በዚሁ የለውጥ አጀንዳ ላይ በመንግሥት ሠራተኛው ዘንድ ብሔራዊ የአርበኝነት ንቅናቄ በመፍጠር ቀዋተኛ ተሳታፊ እንዲሆንና የባለቤትነት መንፈስን እንዲላበስ ማድረግ የሚያስችል የአሕዝቦት ሥራ ይሠራል፣
3) በመንግሥት ሠራተኛው ዘንድ የሥራ ባህል እንዲጎለብት፣ መልካም ሥነ-ምግባር እንዲጠናከር፣ የባለቤትነት እና የአገልጋይነት ስሜት እንዲጨምር እንዲሁም ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት መስጠት የሚችልበት ቁመና ላይ እንዲደርስ የሚያደርግ ጠንካራ የመልካም ስምና ዝና ግንባታና የአሕዝቦት ሥራ የሕትመትና የኤሌክትሮኒክስ መገናኛ ብዙኃንን፣ አውደ ጥናቶችን እና ጉባኤዎችን፣ ድረ-ገጽንና የመሳሰሉትን በመጠቀም ተግባራዊ ይደረጋል፣
4) የተቋማዊ 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፣ውጤትንና ብቃትን መሠረት ያደረገ 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 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 አቅሞችን 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 የሚገመገምበት 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 እርካታ 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 የማደራጀትና የመተንተን ብቃትን ማጎልበት ነው። የሲቪል ሰርቪስ የሰው ሀብት አስተዳደርና ልማት ሥራዎችንም ሆነ 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 የመገንባትና 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፣ እንዲንቀሳቀስ 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 ባህርይ የያዙ ሠራተኞችን፣ 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 በኢትዮጰያ 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 ከፌዴራሉ 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 የአቅም እና የግብዓት ክፍተቶችን መለየትና ማሟላት ይጠበቅባቸዋል። የፕላንና ልማት ሚኒስቴር እና የገንዘብ ሚኒስቴር ፖሊሲውን ከሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ጋር በመተባበር በባለቤትነት አፈጻጸሙን ይከታተሉታል፣ ይደግፋሉ።

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፣ ፍትኃዊና 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 አቅም ግንባታ ፕሮጀክት ተቀርጾ ይተገበራል። ትክክለኛ የሰው ኃይል የሚለይበት፣ የሚደራጅበት እና የሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ ሥርዓት ስታንዳርድ የማውጣትና የዲጂታላይዜሽን እንዲሁም የክፍያና ጥቅማጥቅም ሥርዓት ዝርጋታ ሥራዎች ተግባራዊ ይደረጋሉ። የመንግሥት ሁሉም ክንፎች የዲሞክራሲንና የሕገ-መንግሥቱን ይዘቶች ባገናዘበ አኳኋን ጥናትን መሠረት ያደረጉ አደረጃጀቶች ይዘረጋሉ።

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 እንዲሁም 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 የሚያካትት 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 ሥርዓት 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 በአገር አቀፍ እና በዓለም አቀፍ ደረጃ አማካኝነት የሚዘጋጅበት እና እያንዳንዱ ደረጃ ሥርዓታዊ በሆነ መንገድ ተደራጅቶ የሚመዘገብበት፣ አቅርቦቱም የተቀመጠውን ደረጃና ቻርተር መሠረት ያደረገ መሆኑ የሚረጋገጥበት እና የሚመዘንበት፣ ተገቢው ግብረ-መልስ የሚሰጥበትና ሥራዎችን የመደገፍ ተግባራት የሚፈጸሙበት ፕሮግራም ይሆናል። አራቱ ሥራዎች ደግሞ የአገልግሎት እርካታ ደረጃ የማረጋገጥ ሥራ፣ የቅሬታና አቤቱታ፣ የዲጂታል አገልግሎት እና ምቹ የሥራ አካባቢ ልማት ናቸው።

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 መሳካቱን፣ ያመጣቸው አዎንታዊም ሆኑ አሉታዊ 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 የሚያስፈልግ መመሆኑ 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፣ የትግበራ እና ማጽናትና ማዝለቅ 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 ይዘረጋል ። የሞዴል ተቋማትና ሠራተኞች ልየታና የሽልማት ሥርዓት ተቀርጾ ተግባራዊ ይደረጋል፣

4) የለውጥ ትግበራ ክትትልና ግምገማ ብቃትን፣ እውቀትን፣ ሙያንና ልምድን የሚጠይቅ በመሆኑ ይህንን በሚገባ የሚያከናውኑና ተጨባጭ፣ ተዓማኒነት ያለውና ዕውነተኛ መረጃ ሰብስበው፣ ተንትነትውና ተርጉመው ለውሳኔ ሰጭ አካላት የሚያቀርቡ የፖሊሲ ትግበራ ባለሙያዎችን ያካተተ በፕሮጀክት ደረጃ የተዋቀረ አደረጃጀት እንዲኖርና በሥልጠና ባለሙያዎች አቅማቸው 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፣

6) የተለያዩ ተቋማትን ጥንካሬና ልህቀት የሚያሳዩ መረጃዎች በየጊዜው እየተሰበሰቡና እየተተነተኑ ወደ መረጃ ቋት እንዲገቡና በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ለሚካሄዱት ተከታታይ የአቅም መገንቢያዎች፣ የመዋቅርና ሌሎች ማሻሻያዎች እንደግብዓት እንዲያገለግሉ የሚያግዝ አሠራር ይዘረጋል፣

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

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

9) በሰቪል ሰርቪስ አስተባባሪ ተቋሙ ስር በፕሮጀክት ደረጃ የተጠናከረ የፖሊሲ ትግበራ አደረጃጀት የሚቋቋምበትና የፖሊሲውን አተገባበር በተመለከተ የሀብት ምደባ፣ የአቅም ግንባታ እና የክትትል ሥራዎችን የሚያከናውንበት የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል። የፕሮጀክት ጽ/ቤቱ 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፣

10) ፖሊሲው አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በጥናት ላይ ተመሥርቶ የአገርና ዓለም አቀፍ ተሞክሮዎችን ባገናዘበ መልኩ እንዲሻሻል ይደረጋል።

8. ተዛማጅ ፖሊሲዎች

1) **የትምህርትና ስልጠና ፖሊሲ፦** የሲቪል ሰርቪሱን ፍላጎት መሠረት ያደረገ በብዛት የሰለጠነ የሰው ኃይል ማፍራት፣ በሥራ ላይ ላሉ ሠራተኞች አቅማቸውን ማሳደግ የሚያስችል ሥልጠና መስጠት፣ የሲቪል ሰርቪሱን አገልግሎት ሊያሻሽሉ የሚችሉ ቴክኖሎጂዎችን የማፍለቅ፣ የማላመድና ጥቅም ላይ እንዲውሉ የማድረግ ሥራዎችን መሥራት፣ እንዲሁም የሲቪል ሰርቪሱን የአገልግሎት አሰጣጥ ቅልጥፍና 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) **ብዝኃነት ፦** 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 የሚያመላክት 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 ኮምፕዩተርንና የመሳሰሉትን የቴክኖሎጂ ውጤቶች ይመለከታል።

10) **የፖሊሲ ሠነዱ የዘመን አቆጣጠር፦** የኢትዮጵያ የዘመን አቆጣጠር ነው።