**محاضرة بعنوان (موظف الإدارة المحلية)**

**يوجد في أكثر دول العالم موظفين في الدرجات العليا للسلم الإداري في الوحدات الإدارية يمثلون الحكومة المركزية من جهة ويعتبرون رؤساء لهذه الوحدات الإدارية من جهة أخرى ، ويعني ذلك ان رئيس الوحدات الإدارية له صفتان ويؤدي وظيفتين وظيفة في الإدارة المركزية ووظيفة في الإدارة المحلية ، ومن هنا نشأ ما يسمى (الازدواج الوظيفي) ويتوازى مع ذلك نظام التسلسل الإداري الذي يبين التمايز بين طبقتي الرؤساء والمرؤوسين ، ويبرز علاقة التبعية والسلطة الرئاسية ، ويراعى في العمل الإداري السلم الإداري الذي يمثل درجات مترابطة متناسقة متدرجة يعلو بعضها البعض ويعرف ذلك ب(التدرج الإداري او السلم الإداري) ، وتختلف التسمية بالنسبة لرئيس الوحدة الإدارية فهناك الحاكم وحاكم المقاطعة والحاكم المدني والمحافظ والمتصرف وكلها مسميات تعود لمسمى واحد هو رئيس الوحدة الإدارية.**

**\* أنظمة الخدمة المدنية:**

**هناك ثلاثة نظم للخدمة المدنية في الإدارة المحلية تستعملها دول العالم تبعا لظروفها وبيئتها وهي كالاتي:**

**1- النظام المستقل لكل وحدة إدارية:**

**بموجب هذا النظام تتولى كل إدارة محلية على وجه الاستقلال مسؤولية عملية اختيار العاملين فيها بالإضافة الى عمليات التدريب ومنح المكافأة والامتيازات والترفيعات، وبموجب هذا النظام لا يجوز نقل الموظفين من وحدة الى أخرى وانما يتم ذلك عن طريق الاستقالة من الأولى والتعيين في الثانية.**

**ومن مزايا هذا النظام انه يتيح الفرصة للإدارة المحلية ان تختار موظفيها من بين أبنائها فقط ومن عيوبه انه لا يمكن للإدارة المحلية استقطاب عناصر كفوءة من خارج الوحدة الإدارية وفرص الترقية للعاملين محدودة.**

**2- النظام الموحد للعاملين في الإدارة المحلية:**

**يتم بموجبه تطبيق نظام موحد للخدمة يطبق على كل الوحدات الإدارية في البلد الواحد، ويمتاز بانه يساعد الإدارات المحلية خاصة الصغيرة منها على استخدام العناصر الكفوءة واللازمة لشغل الوظائف المحلية وإمكانية نقل الموظف من وحدة الى أخرى، ومن عيوبه ان وجود موظفين من خارج الوحدة المحلية يقلل من فرص حل المشاكل والتحسس بحاجات ورغبات المواطنين إضافة الى تأثيره على مبدأ استقلالية الوحدة الإدارية في شؤون العاملين.**

**3- النظام المتكامل للعاملين في الحكومة المركزية والإدارة المحلية:**

**بموجب هذا النظام يخضع كل العاملين في الدولة (الحكومة المركزية والإدارات المحلية) لنظام واحد، ومن مزايا هذا النظام انه يتيح للإدارة المحلية استخدام الكفاءة العالية من الموظفين اسوة بالحكومة المركزية إضافة الى تحقيق مبدأ المساواة بين العاملين في شروط الخدمة وامتيازاتها ومن الدول التي تطبق هذا النظام العراق ومصر والمغرب.**

**\* آلية تشكيل المجالس المحلية:**

**أ- الانتخاب فقط كوسيلة لاختيار أعضاء المجلس المحلي:**

**يتم اتباع هذه الوسيلة في أكثر الدول وخاصة الديمقراطية التي تعتمد نظام الانتخاب المباشر سواء على الصعيد المركزي او المحلي، ومع تأييد الكثيرين لاعتماد هذه الالية في اختيار أعضاء المجالس المحلية لكن هناك من ينتقدها للأسباب الاتية:**

**- تحتوي المجالس المحلية في هذا النظام استقلال في التصرف محليا.**

**- الانتقاص من سلطات الإدارة المركزية.**

**قيام الممثلين المحليين بالدفاع عن المصالح المحلية البحتة ووضعها في المقدمة بالنسبة لغيرها من المصالح.**

**ب- الانتخاب والتعيين كوسيلة ثانية لاختيار أعضاء المجلس المحلي:**

**تتبع هذه الوسيلة في اكثر الدول النامية ومنها العربية وسبب ذلك يعود الى ان الانتخاب لا يعني اختيار الاكفأ والاحسن للقيام بالخدمات الإدارية المحلية، لذلك وجب تطعيم المجلس بعناصر ذات كفاءة ومقدرة في اختصاصات المجلس المحلي، وتتبع الدول في تعيين الأعضاء المعينين في المجلس أساليب منها ان ينص قانون الإدارة المحلية على اعتبار رؤساء الدوائر العاملة في الوحدة الإدارية أعضاء في المجلس المحلي كما هو الحال في العراق ويسمى هؤلاء ب(الأعضاء الدائمين) وعددهم (23) عضو في مجلس امانة العاصمة في حين يبلغ عدد الأعضاء المنتخبين (65) عضوا اما في مجالس المحافظات فيكون عددهم (20) عضوا والأعضاء المنتخبون (40) عضوا وفي مجلس القضاء والناحية يكون عددهم (10) والأعضاء المنتخبون (20) عضوا.**

**ج- التعيين فقط كوسيلة لاختيار أعضاء المجلس المحلي:**

**يتبع هذا الأسلوب في بعض الدول النامية ودول الخليج لأسباب تتعلق بالكفاءة التي يحتاجها المجلس المحلي من ناحية ووعي المواطنين من ناحية أخرى ويرى البعض ان هذا الاتجاه في طريقه للزوال.**

**\* دور القيادات الإدارية في الحكم المحلي:**

**تعتبر القيادة من اهم الوظائف التي يمارسها المدير والقائد، والقائد هو الشخص الذي يقود فريق العمل ويوجههم ويرشدهم ويدربهم وينسق أعمالهم ويؤثر فيهم وذلك من اجل تحقيق اهداف رئيسية.**

**\* متطلبات القيادة:**

**- التأثير أي القدرة على إحداث تغيير ما او إيجاد قناعة ما.**

**- النفوذ أي القدرة على إحداث امر او منعه وهذا الامر مرتبط بالقدرات الذاتية.**

**- السلطة القانونية وهي الحق المعطى للقائد وفق آليات دستورية في ان يتصرف ويطاع.**

**\* التمييز بين القيادة والإدارة:**

**- القيادة تكون مجددة خصوصا عند التغيير اما الإدارة فتكون تقليدية.**

**- القيادة لها قوة شخصية ذاتية اما الإدارة فلها قوة رسمية.**

**- القيادة تهدف الى قيادة الافراد اما الإدارة فتهدف الى إدارة المؤسسات.**

**- القيادة تهدف الى توجيه الافراد والجماعات لتحقيق اهداف المؤسسة اما الإدارة فتركز على إدارة الوحدة او القسم بعقلانية ورقابة وتركيز الاهتمام على حل المشاكل.**

**- القيادة تولد ومعها بعض الخصال القيادية اما الإدارة فتحتاج الى تدريب وتطوير.**

**- القيادة تركز على جمع الافراد وتعزيز أدوات التواصل اما الإدارة فتركز على التنظيم والتوظيف.**

**- القيادة تركز على تحديد المسارات والرؤية المستقبلية اما الإدارة فتركز على التخطيط والموازنة.**

**- القيادة تخطط أكثر مما تنفذ اما الإدارة فتنفذ أكثر مما تخطط.**

**- القيادة تفكر في المستقبل أكثر مما تفكر في الحاضر اما الإدارة فتفكر في الحاضر أكثر مما تفكر في المستقبل.**

**\* أنماط القيادة ومصادر قوتها:**

**تتحدد أنماط القيادة ب(قيادة رسمية) تستمد سلطتها من المؤسسة بحسب المسؤوليات الإدارية و(قيادة غير رسمية) وهي تظهر نتيجة مواقف اجتماعية حسب العلاقات والتفاعلات وتتمثل مصادر قوة القيادة في:**

**1- القوة التقليدية في المؤسسة نفسها.**

**2- قوة السلطة القانونية.**

**3- قوة المكافأة وحجم تحفيز العاملين.**

**4- قوة رسمية مستمدة من شخصية القائد.**

**5- قوة الخبرة والمعرفة.**

**6- قوة الاعجاب.**

**7- قوة التمثيل.**

**8- القوة المرتبطة بالمنصب.**