

المحاضرة السادسة والعشرون

طرق أو أساليب التعيين

ا.د. حنان محمد القيسي
مقتطفات من كتابي "الوجيز في مبادئ القانون الإداري"

هنالك عدة طرق لاختيار الموظفين للتعين، وقد تلجأ الدولة إلى إحدى تلك الطرق، وقد تلجأ إلى أكثر من طريقة. وذلك حسب طبيعة مجال العمل الذي تطبق عليه هذه الطريقة أو تلك. وفيما يلي عرض لأهم طرق اختيار الموظفين العموميين للتعين:

أولاً: الجدارة (المسابقة)

تعتمد هذه الطريقة في اختيار الموظفين على أساس الجدارة أي الكفاءة، وتعتبر هذه الطريقة أفضل الطرق وأحدثها لاختيار طبقة القادة الإداريين. فهذا النظام يضمن اختيار صفوة العناصر الصالحة للقيام بأعباء الإدارة فضلاً عن تحقيق التكافؤ والمساواة بين طالبي شغل الوظائف القيادية في الدولة .

وتقوم هذه الطريقة على نظام المسابقة، فيجب أن يجتاز المرشح للوظيفة الامتحان المقرر لشغلها وهذه هي الطريقة الشائع استخدامها لتعيين الموظفين في معظم الدول.

ثانياً: التعليم والإعداد.

تلجأ الكثير من الدول لهذه الطريقة في الوقت الحالي، فيعد الموظفين الإداريين في مدارس تعد خصيصاً لهذا الغرض يتم فيها تلقين مبادئ الإدارة الحسنة وتدريبهم على تطبيقها.

ثالثاً: الانتخاب.

تقوم هذه الطريقة على أساس اختيار الموظفين عن طريق الانتخاب. أي يتم اختيار من يشغلون الوظائف العامة الخالية بطريق الانتخاب الحر المباشر من بين المرشحين لشغل الوظيفة والمستوفين لشروط شغلها. وقد عرفت هذه الطريقة في بعض الإدارات القديمة والحديثة على السواء.

رابعاً: الحرية المطلقة في الاختيار .

تعتمد أساساً على تمتع الحاكم بسلطة تقديرية ومطلقة في اختيار الموظفين وذلك من دون تقييد بشروط أو ضوابط موضوعية محددة، فقد يقوم اختيارهم على أساس معايير معينة شخصية كانت أو موضوعية وقد تدمج النوعين معاً .

خامساً: المركز الاجتماعي.

تعتمد هذه الطريقة على أساس اختيار القادة الإداريين من بين الأفراد الذين ينتمون إلى طبقه اجتماعية مرموقة ذات نسب أو حسب، ولا تزال هذه الطريقة متبعة حتى الوقت الحاضر في بعض الدول التي لم تصل بعد إلى حد الرقي والتقدم وحظوة في التعليم.