

የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ሲቪል ሰርቪስ
የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ

ታህሳስ 2011 ዓ.ም

አዲስ አበባ

ማውጫ

ክፍል አንድ: አጠቃላይ 1

1.1 መግቢያ..... 1

1.2 የፖሊሲና ስትራቴጂው መነሻ ጉዳዮች 3

1.3 ነባራዊ ሁኔታ 5

1.4 የፖሊሲና ስትራቴጂው አስፈላጊነት 9

1.5 የፖሊሲና ስትራቴጂው ራዕይ፣ ዓላማ፣ ግቦች፣ መርሆዎች እና ፋይዳ..... 9

1.6 የፖሊሲና ስትራቴጂው ይዘትና የተፈጻሚነት ወሰን..... 11

ክፍል ሁለት: የፖሊሲና ስትራቴጂው የትኩረት መስኮች 12

ክፍል ሶስት: የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ 13

3.1 አጠቃላይ የሰው ሀብት ልማት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች..... 13

3.3 የሥልጠና አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች..... 17

3.4 የተቋም ልማት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች 23

3.5 ለቀጣይ ዕድገት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች 24

3.6 የእውቀት ሥራ አመራር አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች 26

ክፍል አራት: የፖሊሲና ስትራቴጂው የትግበራ ማዕቀፍ 28

4.1 መግቢያ..... 28

4.2 አደረጃጀት፣ ቅንጅት እና የባለድርሻ አካላት ተግባርና ሃላፊነት 28

4.3 የክትትልና ግምገማ ስርዓት 33

4.4 የፋይናንስ ምንጭ 34

ክፍል አምስት: ፖሊሲውንና ስትራቴጂውን ስለማሻሻል 35

የቁልፍ ቃላትና የጽንሰ-ሃሳቦች ፍቺ..... 36

ክፍል አንድ: አጠቃላይ

1.1 መግቢያ

የሰው ሃብት አገራዊ ራዕይን ዕውን ለማድረግና የዕድገትና የልማት ግቦችን ለማሳካት ወሳኝ ነው። በአለማችን ላይ ባሉ አገሮች መካከል ለሚታየው የኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ልማት እንዲሁም የቴክኖሎጂ ምጥቀት ልዩነት ዋናው ምክንያትም በሰው ሃብት ልማት ረገድ ያላቸው ልዩነት ነው። ይህ ልዩነት ደግሞ አገራቱ ለሰው ሃብት ልማት ከሚሰጡት ትኩረት መለያየት የመነጨ ነው። በመሆኑም የአንድ አገር የሰው ሃብት የተለያዩ የሰው ሀብት ልማት ዘዴዎችን በመጠቀም በቀጣይነት ሊለማ ይገባዋል። ቀጣይነት ያለው የሰው ሃብት ልማት ዜጎች አቅማቸውን እንዲያጎለብቱና በዕለት ተዕለት ኑሯቸውና በሥራቸው ላይ ጥቅም ላይ እንዲያውሉ በማድረግ የጎላ ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊ እና ማህበራዊ ተሳትፎ እንዲኖራቸውና ተጠቃሚነታቸው እንዲረጋገጥ ያስችላል።

ዘመናዊ የህዝብ አስተዳደር በኢትዮጵያ የተጀመረው በ1900 የመጀመሪያዎቹ አመታት በአጼ ሚኒሊክ ዘመነ መንግስት ነው። በዚህም የተለያዩ የመንግስት ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶችን በማቋቋም ዘመናዊ አስተዳደር ለማስፈን በርካታ ስራዎች ተሰርተዋል። በተጨማሪም በአጼ ኃይለስላሴ ዘመነ መንግስት ዘመናዊ የህዝብ አስተዳደር ከማጎልበትና ከማስፈን አንፃር ማዕከላዊ የመንግስት መስሪያ ቤቶች አስተዳደር መስሪያ ቤት የማቋቋምና የመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 1/1955 በማውጣት አገልግሎትን የማሻሻል ስራ በስፋት ተከናውኗል። በዚህም ዘመናዊ አስተዳደሩን በአግባቡ ማስቀጠል አልተቻለም። ይሁንና ከ1966ዓ.ም ጀምሮ የመንግስት ተቋማትን እና የመንግስት ሰራተኞችን የማልማት ስራ በእጅጉ የተዳከመበት ወቅት ነበር። ለዚህም ዋናው ምክንያት በወቅቱ የነበረው ስርዓተ-መንግስት ተቋማትን እና የሰው ሃብትን ከማልማት ይልቅ ጊዜያዊ ችግሮችን በመቅረፍ ላይ የተጠመደ ነበር።

በ1983 ዓ.ም የመጣውን የመንግስት ለውጥ ተከትሎ የኢትዮጵያ ሽግግር መንግስት በ1987 ዓ.ም ጸድቆ በሥራ ላይ የዋለው የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ-መንግስት ዜጎች የመልማት መብት እንዳላቸው ይደነግጋል። የህገ-መንግስቱ አንቀጽ 43 “የኢትዮጵያ ህዝቦች በአጠቃላይም ሆነ በኢትዮጵያ ያሉ ብሔሮች፣ ብሔረሰቦችና ህዝቦች በተናጠል የኑሮ ሁኔታቸውን የማሻሻልና የማያቋርጥ ዕድገት የማግኘት መብታቸው የተጠበቀ ነው” በማለት ደንግጓል። ኢትዮጵያ የህዳሴዋን ጉዞ ለማፋጠን ይረዳ ዘንድ አገራዊ ራዕይ የቀረጸች ሲሆን ይህን

ራዕይ ለማሳካት የሚያስችል የዕድገትና የልማት አቅጣጫን በመንደፍ በስፋት እየሰራች ትገኛለች።

አገራችን ኢትዮጵያ ዜጎችን በየደረጃው ተሳታፊና ተጠቃሚ በማድረግ ፈጣን የኢኮኖሚ ዕድገትና ልማት በተከታታይነት በማስመዘገብ ላይ ትገኛለች። ከአገራችን ነባራዊ ሁኔታ አንፃር ሲታይ ህዳሴውን እውን ለማድረግ የልማቱ ዋና አንቀሳቃሽ ሞተር የሰው ሃብቱ መሆኑን በመገንዘብ የኢትዮጵያ የሽግግር መንግስት በ1986 ዓ.ም የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲ ቀርጾ እየተገበረ ይገኛል። በተጨማሪም የኢ.ፌ.ዲ.ሪ መንግስት በ1994 ዓ.ም የማስፈጸም አቅም ግንባታ ስትራቴጂና ፕሮግራሞችን በመንደፍ እንዲሁም የሰው ሃብት ልማት ጉዳይን በሌሎች የዘርፍ ፖሊሲዎች በማካተት ተግባራዊ ሲያደርግ ቆይቷል።

የተመዘገበውን እድገት ለማስቀጠል እና ዘላቂ ልማትን ለማረጋገጥ አገልግሎት የሚሰጡ ተቋማትና የመንግስት ሰራተኞች ወቅቱ የሚጠይቀውን ብቃት አሟልተው ሊገኙ የግድ ይላል። ከዚህ አንጻር በሃገሪቱ የሚያስፈልገውን ልማት እና ዲሞክራሲ ዕውን ለማድረግ የሚያስፈልገውን ብቃት (አመለካከት፣ ክህሎትና ዕውቀት) የተላበሰ እና አገሩን የሚወድ የመንግስት አመራርና ሰራተኛ ማፍራት ያስፈልጋል።

በመሆኑም የተቀመጠውን አገራዊ ራዕይ እውን ለማድረግ፣ ህገ-መንግስታዊ መርሆዎችንና ድንጋጌዎችን ለመተግበር፣ የዕድገትና የልማት ግቦችን ለማሳካት እንዲሁም ዓለም አቀፋዊ ተወዳዳሪነትን ለማጎልበት፣ እና መልካም አስተዳደርን ለማስፈን የሚያስችል እና የአገልግሎት ጥራትና ተደራሽነት በማረጋገጥ ዜጎች ከአገልግሎቱ ተጠቃሚ የሚሆኑበትን አቅም የማሳደግ ሥራ ሊሰራ ይገባል። ለዚህም ወጥ፣ ተናባቢ እና ሁሉንም የሰው ሃብት ልማት ዘዴዎችና ሂደቶች ያካተተ የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ እንዲሁም የፖሊሲ የትግበራ ማዕቀፍ ተዘጋጅቷል።

1.2. የፖሊሲና ስትራቴጂው መነሻ ጉዳዮች

1) የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ-መንግስት

ህገ-መንግስቱ የህጎች ሁሉ የበላይ ህግ እንደመሆኑ አገራዊ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች እንዲሁም ሌሎች ህጎች ከህገ-መንግስቱ ጋር ተጣጥመው ሊዘጋጁ ይገባል። የህገ-መንግስቱ መርሆዎች (የህዝብ ሉአላዊነት፣ የህገ-መንግስት የበላይነት፣ ሰብዓዊና ዲሞክራሲያዊ መብቶች፣ የመንግስትና የሃይማኖት መለያየት፣ የመንግስት አሰራርና ተጠያቂነት) ሊረጋገጡ የሚችሉት በመንግስት ሰራተኛው ሲሰርጹና በዕለት ተዕለት ሥራቸው በተግባር ሲንጸባረቁ በመሆኑ ፖሊሲና ስትራቴጂው ሲቀረጽ ህገ-መንግስታዊ መርሆዎቹን መነሻ አድርጓል።

2) አገራዊ ራዕይ

የኢትዮጵያ አገራዊ ራዕይ “በህዝብ ተሳትፎና በህዝቦች መፈቃቀድ ላይ የተመሰረተ ዲሞክራሲያዊ ስርዓትና መልካም አስተዳደር የሰፈነባት፣ ማህበራዊ ፍትህ የነገሰባት፣ ከድህነት ተላቃ በ2017 ዓ.ም ዝቅተኛ መካከለኛ ገቢ ብሎም በ2027 ዓ.ም ከፍተኛ መካከለኛ ገቢ ካላቸው አገሮች ተርታ ተሰልፋ ማየት ነው”። በመሆኑም ይህ የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ በሁለት ደረጃዎች ተከፋፍሎ የተቀመጠውን አገራዊ ራዕይ ለማሳካት የሚያስችል የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ ከመቅረጽ አንጻር ግምት ውስጥ እንዲገባ ተደርጓል።

3) የኢ.ፌ.ዲ.ሪ መንግስት የዕድገትና የልማት ግቦች

አገራችን ያስቀመጠችውን ራዕይ በማሳካት አንድ የኢኮኖሚና የፖለቲካ ማህበረሰብ መገንባት የሚያስችል የእድገትና የልማት ግቦችን ነድፋ በመተግበር ላይ ትገኛለች። የልማት ግቦቹ በዋናነት ግብርናን መሰረት ያደረገ የኢንዱስትሪ ልማት በማረጋገጥ መዋቅራዊ ሽግግርን እውን ማድርግ ነው። ይህ ግብ ግብርና መሪነቱን ለኢንዱስትሪው የሚያስረክብበት፣ የኢንዱስትሪ ልማቱ በተለይም በጥቃቅንና አነስተኛ እና በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የሚያተኩርበት፣ የልማቱን ዘላቂነት ሊያሳልጥ የሚችል መሰረተ ልማት የሚስፋፋበት፣ ቁጠባና ኢንቨስትመንት የሚያድግበት፣ የገቢና የወጪ ንግድ ሚዛን የሚጠበቅበት፣ ዘላቂ የከተሞች ልማት የሚረጋገጥበት፣ የማህበራዊ አገልግሎቶች

ተደራሽነት እና ጥራት የሚጎለብቡበት፤ ልዩ ድጋፍ ለሚያሻቸው የህብረተሰብ ክፍሎች ትኩረት የሚሰጥበት፤ ለአየር ንብረት ለውጥ የማይበገር አረንጓዴ ኢኮኖሚ የሚገነባበት እና ልማታዊ ፖለቲካዊ ኢኮኖሚ የበላይነቱ የሚረጋገጥበት በመሆኑ ይህ ፖሊሲና ስትራቴጂ ሲቀረጽ የሰው ሃብት ልማታችን ከአገራዊ የልማት ግቦች ጋር ተሳስረው እንዲፈጸሙ ለማድረግ መነሻ ተደርገዋል።

4) ዘላቂ የልማት ግቦች

የምዕተ ዓመቱ የልማት ግቦች የጊዜ ገደብ መጠናቀቅን ተከትሎ እ.ኤ.አ. ከ2015 እስከ 2030 ድረስ ያለውን ጊዜ የሚሸፍኑ አለም አቀፍ ዘላቂ የልማት ግቦች ተዘጋጅተው በመስከረም 2015 በተባበሩት መንግስታት ጠቅላላ ጉባኤ ፀድቀዋል። አፍሪካም የጋራ አቋሟን አዘጋጅታ በአፍሪካ የመሪዎች ጉባኤ አፀድቃለች። እነዚህን በአለም አቀፍ እና በአፍሪካ ደረጃ ስምምነት የተደረሰባቸውን ግቦች ከአገራችን ፖሊሲ፣ ስትራቴጂና ልማት ቅደም ተከተል ጋር በተጣጣመ መንገድ ተግባራዊ ማድረግ እንደሚያስፈልገን በመንግስት የታመነበት ጉዳይ ነው።

የዘላቂ የልማት ግቦቹም ድህነትንና ርሃብን ማስወገድ፣ ጤናማነትን ማሻሻል፣ የትምህርትን አካታችነት፣ ፍትሃዊነት፣ ጥራት፣ የጾታ እኩልነትን፣ ዘላቂና አካታች የኢኮኖሚ ዕድገትንና ምርታማነትን፣ ዘላቂ የመሰረተ-ልማትና የኢንዱስትሪ ልማትን፣ ዘላቂ ምርትና ፍጆታን ማረጋገጥ፣ ዘላቂ የሃይል አቅርቦትን ተደራሽ ማድረግ፣ የኢኮኖሚ ልዩነቶችን ማጥበብ፣ ከተሞች ደህንነታቸው የተጠበቀ እንዲሆኑ ማድረግ፣ አካባቢን መንከባከብና የአየር ንብረት ለውጥን መቋቋም እና አለማቀፋዊ አጋርነትን ማጠናከር የሚሉ በመሆናቸው ይህ ፖሊሲና ስትራቴጂ ሲቀረጽ እነዚህን ግቦች እንደ መነሻ ወስዷል።

5) የፖሊሲና ስትራቴጂ ጽንሰ ሀሳባዊ ማእቀፍ

አገር አቀፍ የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲው እና ስትራቴጂው ሲዘጋጅ የሰው ሃብት ልማት ዘዴዎችን (ትምህርት፣ ስልጠና፣ የተቋም ልማት፣ ለቀጣይ ዕድገት ማዘጋጀት እና የእውቀት ሥራ አመራር) እና ሂደቶችን (የፍላጎት ዳሰሳ ጥናት፣ የፕሮግራም ቀረጻ፣ ትግበራና ውጤታማነት ግምገማ) በተሟላ መልኩ እንዲያካትት በማድረግ ነው።

6) የፖሊሲውና ስትራቴጂው የማህበራዊ ለውጥ ፍልስፍና

ፖሊሲውና ስትራቴጂው ሲቀረጽ በዋናነት አንድን ማህበረሰብ በተናጠል፣ በቡድን እና በአጠቃላይ የማህበረሰቡን አመለካከቶች፣ ባህሎች እና አቅሞች ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ በመተንተን ማህበረሰባዊ ስር ነቀል ለውጥ ማምጣት ይቻላል የሚለውን የለውጥ ፍልስፍና መሰረት በማድረግ ነው።

1.3. ነባራዊ ሁኔታ

ኢትዮጵያ በተለያዩ መልክዓ ምድር፣ ስነ ምህዳር እና የኑሮ ሁኔታ የሚገኙ እና የኑሮ መሰረታቸውን በተለያዩ የኢኮኖሚ እንቅስቃሴዎች ላይ ያደረጉ በርካታ ብሄር ብሄረሰቦችና ህዝቦች የሚኖሩባት አገር ናት። የህዝብ ብዛቱም በፍጥነት እየጨመረ ሲሆን ቁጥሩም ከ100 ሚሊዮን በላይ እንደሆነ መረጃዎችና ትንበያዎች ያመለክታሉ። አብዛኛው ህብረተሰብ በገጠር በግብርናና በአርብቶ አደርነት ስራ ላይ ተሰማርቶ የሚገኝ ሲሆን ምርትና ምርታማነቱ እንዲሁም አገራዊና ዓለም አቀፋዊ ተወዳዳሪነቱ እያደገ ቢሆንም መሰረታዊ ፍላጎቶችን ማሟላት ደረጃ ላይ ያልደረሰ ነው። መረጃዎች እንደሚያመለክቱት በ2009 ዓ.ም 50.9 በመቶ የሚሆነው በከተማና በገጠር የሚኖር ኅልማሳ የህብረተሰብ ክፍሎች ያልተማሩ ሲሆኑ ከነዚህ ውስጥ አብዛኞቹ ሴቶችና የቤተሰብ ሃላፊዎች ናቸው። የዚህ ችግር መንስኤው በተለያዩ መስኮች ተሰማርተው የሚገኙ ባለሙያዎች ህብረተሰቡን በሚፈለገው ደረጃ መደገፍ በሚያስችላቸው አቅም ላይ አለመድረሳቸው ነው።

የኢትዮጵያ መንግስት አወቃቀሩ ፌደራላዊ እና ያልተማከለ አስተዳደርን የተከተለ ሲሆን በልማታዊ ዲሞክራሲያዊ መንግስት መርሆዎች ቅኝት የሚመራ ነው። መንግስት በቀየሳቸው ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች እና የዕድገትና የልማት ዕቅዶች ትግበራ አማካኝነት ባለፉት ሁለት አስርት አመታት ተከታታይነት ያለው ባለ ሁለት አሃዝ ዕድገት ተመዝግቧል። በዚህም እንደ አለም አቀፍ የገንዘብ ድርጅት ጥናት አገራዊ የነፍስ ወከፍ ገቢ በ1983 ዓ.ም ከነበረበት 100 የአሜሪካን ዶላር በ2009 ዓ.ም ወደ 873 የአሜሪካን ዶላር ከፍ ብሏል።

በማህበራዊ ዘርፍ በተለይም በትምህርትና በጤና አለም አቀፋዊ ዕውቅናን ያገኘ ውጤት በመመዝገቡ እና የምዕተ ዓመቱን የልማት ግቦችን ማሳካት በመቻሉ እንደ አለም አቀፍ

የገንዘብ ድርጅት ጥናት የሰብአዊ ልማት ምጣኔ መሻሻል አሳይቷል (ለምሳሌ በ1992 ዓ.ም 0.284 የነበረው በ2008ዓ.ም ወደ 0.448 አድጓል)። በመሰረተ ልማት ዝርጋታ በተመዘገበው እመርታዊ ለውጥ ኢኮኖሚውን ማሳደግና የህብረተሰቡን ተጠቃሚነት ከፍ ማድረግ የተቻለ ሲሆን ለሌሎች ታዳጊ አገሮች በአርአያነት የሚጠቀስ ለመሆን ችሏል።

ከሰው ሃብት ልማት አንጻር በአገሪቱ ከሚገኘው ከ1.6 ሚሊዮን በላይ ከሚደርሰው የመንግስት ሰራተኛ ውስጥ ማስተርስ ድግሪና በላይ 1.912% የመጀመሪያ ድግሪ 29.87% ኮሌጅ ድፕሎማና በቴክኒክና ሙያ 49.77% ከ12/10ኛ ክፍል በታች 19.24% ሌሎች 1.05% እንደሆነ የ2010 በጀት ዓመት የሰው ሃብት መረጃ ያመለክታል።

ለመንግስት ተቋማት፣ የሰው ሃብቱን ለማልማት ልዩ ልዩ ሥልጠናዎች በመሰጠታቸው በርካታ አበረታች ውጤቶች ተመዝግበዋል። ይሁንና አብዛኛዎቹ ሥልጠናዎች ከአገራዊ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች፣ ከተቋም ተልዕኮ፣ ራዕይና ስትራቴጂ እንዲሁም ከግለሰቡ የሚጠበቀውን ብቃት መሰረት አድርጎ ከመስጠት አኳያ ክፍተቶች ይስተዋሉባቸዋል። ሥልጠናዎች የሰራተኛውን የአቅም ክፍተት በመለየት፣ ፕሮግራም በመቅረጽ እና በተቀረፀው ፕሮግራም መሰረት በመተግበር የተገኘውን ውጤትና ፋይዳ ሳይንሳዊ በሆነ መልኩ በመገምገም ላይ በርካታ እጥረቶች ይታያሉ። በተጨማሪም በአብዛኛዎቹ ሥልጠናዎች ወደ ታችኛው የአስተዳደር እርከንና ወደ አገልግሎት ሰጪ አካላት ያልወረዱና ተደራሽ ያልሆኑ እንደሆኑ ለመገንዘብ ተችሏል። በአጠቃላይ የሥልጠና የጥራት፣ ተገቢነት እና ፍትሃዊነት ላይ በርካታ ችግሮች እንደሚስተዋሉ ለማወቅ ተችሏል።

ተቋማትን ለማሻሻል የለውጥ መሳሪያዎች በስፋት በመተግበራቸው በርካታ አበረታች ውጤቶች ተመዝግበዋል። ይሁንና አመራሩ የለውጥ መሳሪያዎችን ትግበራ በእምነት፣ በቁርጠኝነት እና በእውቀት በሚፈለገው ደረጃ እየመራ ባለመሆኑ ተቋማትን ውጤታማ ከማድረግ አኳያ እጥረቶች ይስተዋሉ። የተቋም ልማት ፍላጎት ትንተናና የፕሮግራም ቀረጻ የአገሪቱን ራዕይ፣ የእድገትና የልማት ግቦች እንዲሁም ከተቋም ስትራቴጂ አንጻር ተቃኝቶ መሠረታዊ ለውጥን በሚያመጣ መልኩ ከመተግበር አንጻር ክፍተቶች የሚስተዋሉበት ነው። የተቋም ልማት ፕሮግራም ውጤታማነት ግምገማን በተመለከተ አልፎ አልፎ ጥናቶች የሚደረጉ ቢሆንም የእያንዳንዱን የለውጥ መሳሪያ ውጤታማነት

ሳይንሳዊ በሆነ ዘዴ በተቋም እና በአገር ደረጃ ግምገማ በተሟላ መልኩ እየተካሄደ አይደለም። በተመሳሳይ አመራሩንና ፈጻሚዎችን ለቀጣይ እድገት ከማዘጋጀት እና የዕውቀት ሥራ አመራር ሥራዎችን ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ ከመተግበር አንጻር ውስንነት እንዳለ በጥናት ለማረጋገጥ ተችሏል።

ክፍተኛ አመራሩ የአመለካከት፣ የክህሎትና የዕውቀት ውስንነቶች ያለበት ከመሆኑም ባሻገር ውጤታማ የመንግስት አደረጃጀቶች እና አሠራሮች እንዲተገበሩ ከማድረግ አኳያ ክፍተቶች ይስተዋሉበታል።

የመካከለኛውና የታችኛው አመራርም ቢሆን በአብዛኛው የተዘረጉ አደረጃጀቶችን፣ የአሰራር ስርዓቶችን እና የሰው ሃብቱን ተጠቅሞ ተገልጋዩ ዜጋ የሚጠይቀውን አገልግሎት ቀልጣፋና ፍትሃዊ በሆነ መልኩ እንዲሰጥ በማድረግ መልካም አስተዳደርን በተሟላ መልኩ ከማስፈን እና የዜጎችን እርካታ ከማረጋገጥ አኳያ ውስንነቶች ይታያሉ። በተጨማሪም መካከለኛ አመራሩ በሥሩ ያሉ ፈጻሚዎችን ዲሞክራሲያዊ በሆነ መልኩ ሃሳባቸውን እንዲገልጹ በማበረታታት፣ ዓቅማቸውን በቀጣይነት በመገንባት እና የቡድን መንፈስ በመፍጠር ብልሹ አሰራርን እና ተግባራትን በቁርጠኝነት እንዲታገሉ በማድረግ ረገድ ውስንነቶች አሉበት። ይህም በየደረጃው ያለው አመራር ደረጃው ቢለያይም የአመለካከት፣ የክህሎት እና የዕውቀት ክፍተቶች ያለበት መሆኑን ያሳያል።

ሠራተኞችም በተመሳሳይ ስለመንግስት ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች ያላቸው ግንዛቤ በቂ ያለመሆን፣ ሙያዊ አቅማቸው የተቋምን ተልዕኮ ለመፈጸም በሚያስችል ደረጃ አለመገልበት፣ ራሳቸውን በቀጣይነት ለማብቃትና ሙያዊ ዕድገትን ዕውን ለማድረግ በራስ ተነሳሽነት የሚያደርጉት ጥረት ውስን መሆን እና የአገልጋይነት ስሜት በሚጠበቀው ደረጃ አለመሆን የሚሉት ክፍተቶች ይስተዋሉበታል።

የአቅም መገንቢያ ተቋማት በቁጥር አናሳ ከመሆናቸውም ባሻገር ተልዕኮዎቻቸውን በሚገባ ለመወጣት እርስ በርሳቸው እና ከኢንዱስትሪው ጋር ተሳስረው እና ተቀናጅተው መስራት ላይ ክፍተት ስላለባቸው የባህርይ ለውጥና ክህሎት ማስጨበጥ ላይ በሚጠበቀው ደረጃ እየሰሩ አይደለም። ተቋማቱ ቴክኒካዊ ዕውቀት ላይ ከማተኮር አልፎ በሚፈለገው ደረጃ የመንግስትን ፖሊሲ እና ስትራቴጂ ጠንቅቀው የሚያሳውቁ፣ ተገቢውን ክህሎት የሚያስጨብጡ፣ የአመለካከት ለውጥ የሚያመጡ እና መሰረታዊ ለውጥ ለማስመዘገብ

የሚያስችሉ ዜጎችን እያፈሩ ናቸው ለማለት አያስደፍርም። በተጨማሪም የሰው ሀብት ልማት ዘዴዎችንና ሂደቶችን በተሟላ መልኩ መተግበር ላይ ችግሮች ይስተዋሉባቸዋል።

አብዛኞቹ አሰልጣኞች እና አማካሪዎች የመንግስትን ፖሊሲ እና ስትራቴጂ ጠንቅቆ ከመገንዘብ እና በልማታዊ እና ዲሞክራሲያዊ አስተሳሰብ ተቃኝቶ ከመተግበር አንጻር ውስንነቶች ያሉባቸው ናቸው። የሚሰጡ ሥልጠናዎች ከሚፈሰሰባቸው የህዝብ ሃብት እና ጊዜ አንጻር ተቋማዊ ለውጥን በማምጣት አገራዊ ህዳሴን ለማፋጠን እና ለማሳካት ገና ብዙ መንገድ የሚቀራቸው ስለሆነ የእስከአሁኑ ሥራቸው በድምሩ ሲታይ የሚፈለገውን ያህል ነበር ማለት አይቻልም።

በሰው ሃብት ልማት ሥራችን ወጣቶችን፣ ሴቶችንና አካል ጉዳተኞችን ተጠቃሚ ለማድረግ በርካታ የተሰሩ ሥራዎች ቢኖሩም ከሚፈለገው አንጻር ክፍተት የሚስተዋልበት ነው። የመንግስት ተቋማት እና ሰራተኞች ውጤታማነት ተቀባይነት እና ታዳሚነት ለማሳደግ የሰው ሃብት ልማት ስራው የሚጠበቅበትን ሚና አለመወጣቱ በተለያዩ ግምገማዎች ለማወቅ ተችሏል።

በተጨማሪም የሰው ሃብት ልማት ሥራው በአለም ገበያ ተወዳዳሪ ለመሆን በሚያስችል መልኩ ተቃኝቶ ባለመሰራቱ እንደ ተቋምም ሆነ እንደ አገር ያለን ተወዳዳሪነት ውስንነት ይታይበታል።

በአጠቃላይ በአገራችን እስከ አሁን በነበረው የሰው ሃብት ልማት ሥራ በመንግስት ዘርፍ የሰው ሀብት ልማት ፍላጎት ዳሰሳ ጥናት፣ የፕሮግራም ቀረጻ፣ ትግበራ እና የፕሮግራም ውጤታማነት ግምገማ ከስትራቴጂያዊ እና ከዓመታዊ የስራ ዕቅዶች ጋር በማገናዘብ የመሥራት ጅምሮች ቢኖሩም አገራዊ ራዕይን፣ ህገ-መንግስቱን፣ የዕድገትና የልማት ግቦችን፣ አለም አቀፋዊነትን በመተንተን እና ሁሉንም የሰው ሀብት ልማት ዘዴዎችንና ሂደቶችን ባካተተ መልኩ እየተከናወነ አይደለም። በመሆኑም በአገር ደረጃ የታቀደውን ፣ የዕድገትና የልማት ግቦችን ከማሳካት፣ በአለም ገበያ ተወዳዳሪ ከመሆን፣ የሥራ ፈጠራን ከማጎልበት፣ መልካም አስተዳደርን ከማስፈን እና ብልሹ አሰራርን ከመታገል አንጻር ያለውን ክፍተት በመሙላት የሲቪል ሰርቪሱን ራዕይ እውን ማድረግ የሚያስችል የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ መቅረጽ ወሳኝ ጉዳይ ነው።

1.4 የፖሊሲና ስትራቴጂው አስፈላጊነት

ፖሊሲውና ስትራቴጂው ያስፈለገው በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ያለው የመንግስት ሰራተኛና አመራር በልማታዊ አስተሳሰብ የታነፀ የመልካም አስተዳደር ጥያቄን መመለስ የሚችል እና በአለም አቀፍ ደረጃ ተወዳዳሪ የሆነ የሰው ሀብት ለማፍራት ነው።

1.5. የፖሊሲና ስትራቴጂው ራዕይ፣ ዓላማ፣ ግቦች፣ መርሆዎች እና ፋይዳ

1) የፖሊሲና ስትራቴጂው ራዕይ

በሲቪል ሰርቪስ ብቁ እና በቂ የሰው ሀብትና ተቋማዊ አቅም በመገንባት በ2027 ዓ.ም ከፍተኛ መካከለኛ ገቢ ያላት ኢትዮጵያን እውን ለማድረግ የሲቪል ሰርቪስ ሚና ኅልብቶ ማየት።

2) የፖሊሲና ስትራቴጂው ዓላማ

የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲውና ስትራቴጂው አጠቃላይ ዓላማ የሰው ሃብት ልማቱ ሳይንሳዊ ዘዴዎችንና ሂደቶችን የተከተለ፣ የተቀናጀና የተናበበ እንዲሆን በማድረግ አገራችንን በ2027 ዓ.ም ከከፍተኛ መካከለኛ ገቢ ማድረስ የሚችሉ ብቁ የመንግስት ሰራተኞች፣ ውጤታማ ተቋማት እና ቀልጣፋ አሰራር በሲቪል ሰርቪስ መገንባት ነው።

3) የፖሊሲና ስትራቴጂው ግቦች

ኢትዮጵያ መካከለኛ ገቢ ካላቸው አገራት ተርታ ለመሰለፍ የምታደርገውን ጉዞ የሚያሳልጥ ሲቪል ሰርቪስ ከመፍጠር አንፃር የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂው የሚከተሉት ግቦች ይኖሩታል።

- ሀ) በአመለካከቱ፣ በክህሎቱ፣ በእውቀቱ የበለጸገ፣ ታታሪ፣ ምርታማ እና በአለምአቀፍ ተወዳዳሪ የሆነ የመንግስት ሰራተኛ መፍጠር፤
- ለ) ቀልጣፋ፣ ውጤታማና አለም አቀፋዊ ተወዳዳሪነታቸው የጎለበተ አገልግሎት ሰጪ ተቋማትን መፍጠር፤
- ሐ) የሰው ሀብት በጥራት፣ በብዛትና በአይነት የሚያቀርቡ ውጤታማ እና ተወዳዳሪ የሆኑ የአቅም መገንቢያ ተቋማትን መፍጠር፤

- መ) አመራሩና ሰራተኛው አቅሙ እየተገነባ ለቀጣይ ከፍተኛ ደረጃ ዝግጁ የሚሆንበትና የሚተካካበት እንዲሁም እውቀት የሚፈጠርበት፣ የሚከማችበት፣ ጥቅም ላይ የሚውልበት እና የሚተላለፍበት ስርዓት መዘርጋት እና
- ሠ) በብቃት የሚመራና የሚያስተባብር፣ ከብልሹ አሰራር የጸዳ፣ የአገሪቷን ህገ-መንግስት፣ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ጠንቅቆ የተረዳ፣ የሚያስፈጽምና የሚፈጽም፣ ለአገራዊ አንድነትና መግባባት በቁርጠኝነት የሚሰራና የህዝብ ወገንተኝነት ያለው ብቁ ልማታዊ አመራር በየደረጃው መፍጠር ነው።

4) የፖሊሲና ስትራቴጂው እሴቶችና መርሆዎች

የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂው ሲቀረጽና ሲተገበር የሚከተሉትን እሴቶችና መርሆዎች መሰረት በማድረግ ነው።

- ጥራት እና አግባብነት- ማንኛውም የሰው ሀብት ልማት ደረጃውን የጠበቀና ከህብረተሰቡ የእለት ተእለት የኑሮ ሁኔታ ጋር የተዛመደ መሆን አለበት።
- ብቃት (meritocracy)- ማንኛውም የአመራርና የሙያ ምደባዎች የሚፈለገውን አመለካከት፣ እውቀት፣ እና ክህሎት መሰረት ያደረገ መሆን አለበት።
- ሌላዊነት- ማንኛውም የሰው ሀብት ልማት ስራ አለማቀፋዊ ሁኔታዎችን ግምት ውስጥ በማስገባት የሚሰራ መሆን መቻል አለበት።
- ሁሌም መማማር- የሰው ሀብት ልማት ስራ የመንግስት ሰራተኞችና አመራሮች ቀጣይነት ባለው መልኩ አቅም ግንባታ ላይ ያተኮረ መሆን አለበት።
- ፍትሃዊነትና ተደራሽነት- የሰው ሀብት ልማት ስራ ያለአድሎ እና ለሁሉም የመንግስት ሰራተኞችና አመራሮች የመልማት እድል የሚሰጥ ነው።
- የህግ የበላይነት- የሰው ሀብት ልማት ስራ ግልጽ፣ተጠያቂነት ያለው እና ብዝሃነትን የሚያስተናግድ መሆን አለበት።
- አጋርነት- የሰው ሀብት ልማት ትግበራ ከባለድርሻ አካላት ጋር በትብብር የሚሰራ ነው።
- ውጤታማነት- የሰው ሀብት ልማት ስራ አጠቃላይ የልማታዊ መንግስት የልማት አቅጣጫዎችንና መርሆዎችን የሚያረጋግጥ መሆን አለበት።

5. የፖሊሲና ስትራቴጂው ፋይዳ

የፖሊሲውና ስትራቴጂው መርሆዎች፣ ዓላማና ግቦች በውጤታማነት መተግበር የሚከተሉትን ፋይዳዎች ያስገኛል፡፡

- ሀ) የመንግስት ሰራተኞችና አመራሮች ከኋላ ቀር አስተሳሰብ ሙሉ በሙሉ ተላቀው አገራዊና አለም አቀፋዊ ሁኔታዎችንና ለውጦችን መረዳት፣ በምክንያታዊነት ላይ የተመሰረተ ውሳኔ የሚወስኑና እና ፈጣን ምላሽ መስጠት የሚችሉ፣ የሳይንስና የቴክኖሎጂ ውጤቶችን በዘላቂነት የሚጠቀሙ፣ ስራ ወዳድና ፈጣሪ የሆኑ፣ በባህላቸውና በአገራቸው የሚኮሩ፣ በመቻቻልና በመከባበር ላይ የተመሰረተ የአገር ግንባታ ላይ ለመስራት የጋራ መግባባት ላይ የደረሱ መሆናቸው፣
- ለ) በኢኮኖሚ የዳበረ፣ መልካም አስተዳደር የሰፈነበት እና የአንድ የፖሊቲካና የኢኮኖሚ ማህበረሰብ መፈጠሩ፣
- ሐ) ተቋማት ፍትሃዊ፣ ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት የሚሰጡ፣ ግልጽነትና ተጠያቂነት የሰፈነባቸው፣ ተገልጋዮቻቸውን ያረኩ እና በአለም አቀፍ ደረጃ ተወዳዳሪ መሆናቸው፣
- መ) በሲቪል ሰርቪሱ የጥናትና ምርምር እና በዕውቀት ፈጠራ የተካኑ፣ ቴክኖሎጂን በአግባቡ መጠቀም የቻሉና በተለያዩ የሙያ ዘርፎች አቅምን ያጎለበቱ ባለሙያዎች፣

1.6. የፖሊሲና ስትራቴጂው ይዘትና የተፈጻሚነት ወሰን

ፖሊሲውና ስትራቴጂው ሁሉንም የሰው ሃብት ልማት ዘዴዎችን እና ሂደቶችን ባካተተ መልኩ ተዘጋጅቷል፡፡ ተፈጻሚነቱም በፌዴራል፣ በክልልና በከተማ አስተዳደሮች የሚገኙ የመንግስት ተቋማት፣ አመራርና ሰራተኞችን ባካተተ እና በ2027 ዓ.ም ከፍተኛ መካከለኛ ገቢ ያላትን አገር እውን ማድረግን ታሳቢ አድርጎ የተቀረጸ ነው፡፡

1.7 የማስፈጸሚያ መሳሪያዎች

ለፖሊሲና ስትራቴጂው ማስፈጸሚያ አዋጅ፣ ደንብ፣መመሪያዎችና መፅሃፈ-ዕድች ወደፊት እንደሚዘጋጁ ታሳቢ ተደርጓል፡፡

ክፍል ሁለት፡ የፖሊሲና ስትራቴጂው የትኩረት መስኮች

ከተደረገው የሰው ሀብት ልማት ክፍተቶች ጥናት፣ ከአገር ውስጥ መልካም ተሞክሮዎች፣ ከሰነድ የተገኙ የውጭ አገር ተሞክሮዎች እና ከተለያዩ የመድረክ ወይም የተገኙ ግብዓቶችን መሰረት በማድረግ በአገራዊ የሲቪል ሰርቪስ የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ ቀረጻ ወቅት ሊተኮርባቸው የሚገቡ ጉዳዮች የሚከተሉት ናቸው፡፡

- 1) የሰው ሀብት ልማትን ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ መተግበር፣
- 2) የሰው ሀብት ልማትን ከዕድገትና ከልማት ግቦች ጋር ማስተሳሰርና ማናበብ፣
- 3) የሰው ሀብት ልማት ተደራሽነትን፣ ተገቢነትን፣ ጥራትን እና ፍትሃዊነትን ማረጋገጥ፣
- 4) ብቁ፣ በቁ እና ተወዳዳሪ የአቅም መገንቢያ ተቋማትን መገንባት፣
- 5) ከባለ ድርሻ አካላት ጋር ቅንጅታዊ አሰራር መፍጠር፣
- 6) ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮችን በሰው ሀብት ልማት ሥራዎች ውስጥ ማካተት የሚሉት ናቸው፡፡

ክፍል ሶስት፡ የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ

3.1 አጠቃላይ የሰው ሀብት ልማት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

3.1.1. አጠቃላይ አቅጣጫዎች

ተቋማት የረጅምና የመካከለኛ ጊዜ ዕቅዳቸውን ለመተግበር የሚያስፈልጋቸው የሰው ሀብት በዓይነት፣ በብዛትና በብቃት ደረጃ ለይተው ማቀድ አለባቸው። ትምህርትና ስልጠና ተገቢነትና ጥራት ያለው እንዲሆን ለእያንዳንዱ የሙያ መስክ እና የአመራር እርከን አለም አቀፋዊ ልኬቶችን እና አገራዊ ፍላጎቶችን፣ አለም አቀፋዊ ስምምነቶችንና ድንጋጌዎችን መሰረት በማድረግ፣ በሙያ ብቃት ደረጃ የሚመራ እና በፍላጎት ዳሰሳ ጥናትና የክፍተት ትንተና ላይ የተመሰረተ መሆን አለበት።

የሰው ሀብት ልማት ፕሮግራሞች በፍላጎት ዳሰሳ ጥናት የተለዩ የአቅም ክፍተቶችን መሙላት በሚያስችልና የሰው ሀብቱን አለም አቀፋዊ ተወዳዳሪነት በሚያሳድግ መልኩ ተቀርጸው በሚመለከተው አካል መጽደቅ አለባቸው። የሰው ሀብት ልማት ፕሮግራሞች ትግበራ በፕሮግራም ቀረጻ ወቅት የተቀመጠውን ዓላማ፣ ይዘት፣ አካሄድና የጊዜ ሰሌዳ በተከተለ መልኩ መከናወን አለበት።

ማንኛውም የሰው ሀብት ልማት ፕሮግራም ትግበራ ቀጣይነት ባለው መልኩ ክትትል እየተደረገበትና እየተገመገመ አስፈላጊ የማስተካከያ እርምጃዎች መወሰድ አለባቸው። የሰው ሀብት ልማት ፕሮግራሞች ትግበራ ከተጠናቀቀ በኋላ ፕሮግራሞቹ ያመጡት ውጤትና ያስገኙት ፋይዳ ተገምግሞ ለቀጣይ ፕሮግራም ቀረጻና ትግበራ የሚጠቅሙ ትምህርታዊ ነጥቦች መወሰድ ይኖርባቸዋል። በተጨማሪም የሚከናወኑ የሰው ሀብት ልማት ስራዎች እርስ በርሳቸው የሚደጋገፉና የሚናበቡ መሆን አለባቸው።

የሰው ሀብት ልማት አገልግሎቶች ያልተማከሉ እና ለታችኛው የአመራር እርከንና ሰራተኞች ላይ አተኩረው መሰጠት አለባቸው።

የሰው ሀብት ልማት ስራዎች በችግር ፈቺ ምርምሮች መደገፍ እና በአጠቃላይ በሰው ሀብት ልማት ኦዲት አማካኝነት መረጋገጥ አለበት።

ማንኛውም የመንግስት ሰራተኛ በአገሪቱ ልማት መሳተፍና ከልማቱ መጠቀም የሚያስችለውን የአቅም ግንባታ አገልግሎት ማግኘት አለበት። በተለይም ሴቶች በሰው ሃብት ልማት ስራችን ልዩ ትኩረት ማግኘት፣ ተጠቃሚ መሆንና ወደ አመራር እንዲመጡ ትኩረት ተሰጥቶ መሰራት አለበት። የሰው ሃብት ልማት ስራችን ፣ ለአካል ጉዳተኞች፣ ለታዳጊ ክልሎች፣ ልዩ ትኩረት መስጠት አለበት።

ወደ መንግስት ተቋማት የሚገቡ አመራርና ባለሙያዎች ብቃትና መልካም ሥነ-ምግባር ያላቸው መሆን አለባቸው። በተለይም ወደ ሲቪል ሰርቪስ የሚገቡ አመራርና ባለሙያዎች የላቀ ብቃት ያላቸውና መልካም ስነ-ምግባርን የተላበሱ እንዲሆኑ መደረግ አለበት።

የአቅም መገንቢያ ተቋማት የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ማግኘት አለባቸው። በየደረጃው የሰው ሃብት ልማት ሥራን የሚሰሩ የሙያተኞች አቅም በአሰልጣኞች ስልጠና የመገንባት ሥራ ልዩ ትኩረት ተሰጥቶ መሰራት አለበት።

የውጭ ሃገር ትምህርትና ስልጠና በግለሰቡ ብቃት፣ ከትምህርትና ስልጠናው ሊገኝ የሚችለውን ጠቀሜታ እና አግባብነት ግምት ውስጥ በማስገባት በፍትሃዊነት መሰጠት አለበት።

3.1.2. አጠቃላይ ስትራቴጂዎች

ተቋማት የረጅምና የመካከለኛ ጊዜ ዕቅዳቸውን ለማዘጋጀትና ለመተግበር የሰው ሃብት ልማት እቅድ ዝግጅትና ትግበራ ጠቀሜታና ዓላማውን የማስረጽ እና የዕቅድ ዝግጅት አሰራር ሥርዓት እንዲፈጠር ይደረጋል።

ለእያንዳንዱ የሙያ መስክ እና የአመራር እርከን አለም አቀፋዊ ልኬቶችን እና አገራዊ ፍላጎቶችን መሰረት ያደረገ የብቃት ደረጃ ይዘጋጃል። ለታዳጊ ክልሎችና ልዩ ድጋፍ ለሚያስፈልጋቸው አካላት የብቃት ደረጃውን ማሟላት እንዲችሉ ልዩ ድጋፍ ለማድረግ የሚያስችል ስርዓት ይዘረጋል።

በብቃት ደረጃ፣ በፍላጎት ዳሰሳ፣ በፕሮግራም ቀረጻ፣ በትግበራ፣ በውጤታማነት ግምገማ እና በፕሮግራሞች ማሻሻያ አተገባበር ላይ ቀጣይነት ያለው ግንዛቤ የማስጨበጫ እና የማስረጽ ስራ ይሰራል። እንዲሁም የብቃት ማዕቀፍና የሰው ሃብት ልማት ሂደቶች ትግበራ

ከማበረታቻና ከተጠያቂነት ስርዓት ጋር እንዲያያይዙ ይደረጋል። በተጨማሪም የሰው ሀብት ልማት ዘዴዎችና ሂደቶችን እንዲሁም የሰው ሀብት ልማት ኦዲት ዓላማና ይዘት የሚከናወኑበትን ጊዜ እና በጀት የሚወስን አገራዊ መመሪያና የአሰራር መጽሃፈ-ዕድ ይዘጋጃል።

የመልካም አስተዳደር ችግሮችን ለመቅረፍና በቀላሉ ተደራሽ ለመሆን የሚሰጡ ማንኛውም የሰው ሀብት ልማት ስራዎችን ያልተማከሉ ለማድረግ አስፈላጊው አሰራር እና አደረጃጀት ተፈጥሮ እንዲሰራ ይደረጋል።

በመንግስት ተቋማት የሙያ እና የአመራር የብቃት ደረጃ ወጥነት ባለው እና ደረጃውን በጠበቀ መልኩ ማዘጋጀት የሚያስችል የህግ ማዕቀፍ እና አደረጃጀት ይዘረጋል። በተጨማሪም አገራዊ የሙያ ብቃት ደረጃ፣ የፍላጎት ዳሰሳ፣ የፕሮግራም ቀረጽ፣ ትግበራ እና ውጤታማነት ግምገማ የአሰራር መመሪያዎች እና መጽሃፈ-ዕድ ይዘጋጃሉ።

የሰው ሀብት ልማቱ ቀልጣፋና ውጤታማ ሆኖ እንዲቀጥል ለማድረግ የሰው ሀብት ልማት መረጃ ስርአትን የሚመለከት የአሰራር ስርዓት አደረጃጀት እና የተጠያቂነት የህግ ማዕቀፍ ይዘጋጃል።

በመንግስት ተቋማት ሴቶች ወደ ከፍተኛ አመራር እና የሙያ ደረጃ በብዛትና በጥራት እንዲመጡ፣ የኢኮኖሚያዊ፣ የማህበራዊና የአስተዳደራዊ ማነቆዎች በማስወገድ ወደ አመራርነት እና ከፍተኛ ባለሙያነት እንዲመጡ ልዩ ድጋፍ ይደረጋል። ይህንንም እውን ሊያደርግ የሚያስችል የአሰራር ስርዓት ይዘረጋል።

የብቃት ደረጃ ዝግጅት እና የሰው ሀብት ልማት ሂደቶች መንግስታዊ ተቋማት ተቀናጅተው ቢሰሩ ሊመጣ የሚችለውን አገራዊ እና ተቋማዊ መልካም ውጤትና ፋይዳ ላይ ቀጣይነት ያለው የግንዛቤ ማስጨበጥና የማስረጽ ስራ እንዲሰራ እና ተቀናጅተው የሚሰሩበት የአሰራር ስርዓት እንዲዘረጋ ይደረጋል። በተጨማሪም ከሌሎች አገሮች/ተቋማት ጋር የልምድ ልውውጥ የሚደረግበት እንዲሁም የውጭ ሃገር ትምህርትና ስልጠና የሚመራበት ስርዓት ይዘረጋል። ክልሎች በሰው ሀብት ልማት ስራ በአቅራቢያቸው ከሚገኙ ዩኒቨርሲቲዎች ቅድሚያ ሰጥተው በጋራና በተቀናጀ መልኩ አብረው የሚሰሩበት ስርዓት ይዘረጋል። የሰው ሀብት ልማት ስራዎች እና ጥናትና ምርምር በተቀናጀ መልኩ እንዲሰሩ

በመንግስትና በግል የአቅም መገንቢያ ተቋማት ዕርስ በርስ እና ከሌሎች ጋር በትብብር የሚሰሩበት ስርዓት ይዘረጋል።

የትምህርት፣ የምርምር፣ የስልጠናና የማማከር አገልግሎት የሚሰጡ ተቋማት በቁጥር እና በጥራት እንዲያድጉ ይደረጋል። የአቅም ግንባታ ስራዎች ላይ የሚሳተፉ የአቅም መገንቢያ ተቋማት የሙያ ብቃት ማረጋገጫ የሚሰጥበት የህግ ማዕቀፍ፣ አሰራር እና አደረጃጀት ይፈጠራል። በተጨማሪም የሰው ሃብት ልማት ስራዎችን ጥራት የሚያረጋግጡ አካላት በፌደራል፣ በክልል፣ በከተማ አስተዳደር እና በተቋም ደረጃ እንዲኖሩ ይደረጋል።

የሰው ሀብት ልማት ሥራ ትኩረት ተሰጥቶ እንዲሰራ ተናባቢነትና ወጥነት ያለው አደረጃጀት በመፍጠር ለውጥ ማምጣት በሚያመች መልኩ ራሱን ችሎ እንዲደራጅና ብቃት ያላቸው ባለሙያዎችን አካትቶ እንዲሰራ ይደረጋል። የተለያዩ ድጋፎችን አጎልብቶ ውጤታማ በሆነ መንገድ ለመጠቀም የሚያስችል የሰው ሀብት ልማት ፈንድ እንዲቋቋም ይደረጋል። የሰው ሀብት ልማት ፈንዱን ለመዘርጋትና ለመተግበር የሚያስችል አሰራር እና አደረጃጀት ይዘረጋል።

በሲቪል ሰርቪሱ ውስጥ ማገልገል ከፍተኛ ክብር ያለው ሥራ እንዲሆን የዕውቅና፣ ማበረታቻ እና ባለሙያዎች በአገር አቀፍ ደረጃ በሚሰጥ ፈተና የሚመዘኑበት የምልመላ ሥርዓት ይዘረጋል። በተጨማሪም ባለሙያዎችና አመራሮች ከፍተኛ ብቃትና ሥነ-ምግባር ያላቸው እንዲሆኑ ይደረጋል። በተለይም አመራሩ በተግባር ብቃቱ እየተረጋገጠ የሚሄድ እና ተጠያቂነቱም እንዲያድግ ለማድረግ የሚያስችል የህግ ማዕቀፍና አሰራር ተቀርጾ ተግባራዊ ይደረጋል።

3.2 የመንግስት ሰራተኞች የትምህርት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

3.2.1. የመንግስት ሰራተኞች የትምህርት አቅጣጫዎች

በመንግስት ተቋማት የሚሰሩ አመራርና ሰራተኞች የትምህርት ደረጃቸውን እንዲያሻሽሉ ይደረጋል።

ለመንግስት ሰራተኞች የሚሰጡ የትምህርት ዕድሎች ከተቋሙ ራዕይ ተልዕኮና ፍላጎት ጋር እንዲናበቡ ይደረጋል።

የሚሰጠው የትምህርት ዕድል አመራርና ሰራተኛውን ለቀጣይ ዕድገት ከማዘጋጀት ጋር እንዲናበብ ይደረጋል።

የትምህርት ዕድል ያገኙ ሰራተኞች የሚያካሂዷቸው የመመረቂያ ጥናታዊ ዕሁፎች የተቋሙን ችግር የሚፈቱ እንዲሆኑ ይደረጋል።

3.2.2. የመንግስት ሰራተኞች ትምህርት ስትራቴጂዎች

በመንግስት ተቋማት የሚሰሩ አመራርና ሰራተኞች የትምህርት ደረጃቸውን እንዲያሻሽሉ ከፍተኛ ትምህርት ተቋማትና ከሌሎች አጋር አካላት ጋር የቅንጅት ስራ ይሰራል። እንዲሁም የትምህርት ደረጃቸውን ለማሻሻል በግል ጥረታቸው የትምህርት ዕድል አግኝተው ለሚማሩ ሰራተኞች ከተቋሙ ራዕይና ተልዕኮ ጋር ያለው ትስስር ታይቶ ድጋፍና ማበረታቻ የሚደረግበት አሰራር ይዘረዳል። በተጨማሪም የረጅም ጊዜ ትምህርት አተገባበርን በተመለከተ የአፈፃፀም መመሪያ ተዘጋጅቶ ተግባራዊ ይደረጋል።

ለመንግስት ሰራተኞች የሚሰጡ የትምህርት ዕድሎች ከተቋሙ ራዕይ ተልዕኮና ፍላጎት ጋር የተናበበ እንዲሆን በፍላጎት ዳሰሳና ትንተና ላይ መሰረት ያደረገ የአሰራር ስርዓት ይዘረዳል። እንዲሁም የትምህርት ዕድሉን ላገኙ ሰራተኞች ተከታታይነት ያለው የክትትልና ድጋፍ አሰራር ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል። በተጨማሪም ትምህርታቸውን አጠናቀው ሲመለሱ ተቋሙን ውጤታማ ሊያደርግ በሚችልበት በሙያ ዘርፍ ላይ የሚመደብ ይሆናል። የሚሰጠው የትምህርት ዕድል አመራርና ሰራተኞች ለቀጣይ ዕድገት ከማዘጋጀት ጋር ተናቦ ተግባራዊ የሚደረግ ይሆናል።

የትምህርት ዕድል ያገኙ ሰራተኞች የሚያካሂዷቸው የመመረቂያ ጥናታዊ ዕሁፎች የተቋሙን ችግር የሚፈቱ እንዲሆኑ ከችግር ልዩታው ጀምሮ አሰሪው ተቋምና የትምህርት ተቋሙ በትስስር የሚሰሩበት አሰራር ተግባራዊ ይደረጋል።

3.3 የሥልጠና አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

3.3.1 የስልጠና አቅጣጫዎች እና ስትራቴጂዎች

1) የስልጠና አቅጣጫዎች

ማንኛውም ተቋም ስልጠና በሚሰጥበት ወቅት ከአገራዊና ተቋማዊ ራዕይዎች፣ ስትራቴጂዎች እና ከግለሰቡ ከሚጠበቀው ብቃቶች አንጻር በፍላጎት ዳሰሳ ጥናት ተተንትኖ መሰጠት አለበት።

የስልጠና ፕሮግራሞች ሲቀረጹና ሲተገበሩ ከ60-70 በመቶ በተግባር እና ከ30-40 በመቶ በንድፈ-ሃሳብ ላይ ያተኮሩ ሆነው ስልጠናውም ጥራቱን በጠበቀ መልኩ መሰጠትና አካሄዱና ውጤቱ መገምገም አለበት።

ማንኛውም ተቋም ከስራ ውጭ ስልጠናዎች ከመስጠቱ በፊት በውስጥ አቅም ሊሰጡ የማይችሉ መሆናቸውን ማረጋገጥ አለበት። ከስራ ውጭ ስልጠናን የሚሰጡ የመንግስትም ሆኑ የግል የስልጠና ተቋማት ብቃታቸው በየጊዜው መፈተሽና መረጋገጥ አለበት። ከዚህ ጋር ተያይዞ ሥልጠና በሚሰጥበት ጊዜ እንደ ስልጠናው አይነትና ሁኔታ ስልጣኑ በሚረዳው ቋንቋ መሰጠት አለበት።

በየደረጃው የሚገኝ አመራር ከእርሱ ቀጠለው የሚገኙ አመራሮችንና ባለሙያዎችን የማሰልጠንና የማብቃት ሃላፊነትና ተጠያቂነት አለበት። የመንግስት ሰራተኞች ቀጣይነት ባለው መልኩ ራሳቸውን ማብቃትና በህይወት ዘመናቸው ሁሉ እንዲማሩ መደረግ አለበት። የመንግስት ተቋማትን የሚመሩ አመራሮች እና ሰራተኞች ለስራው አጋዥ የሆነና በክፍተት ላይ የተመሰረተ በአመት ለ120 ሰዓታት ስልጠና እንዲያገኙ መደረግ አለበት። አመራሮችና ሰራተኞች ያገኙትን የስልጠና ዕድል በአግባቡ የመጠቀም፣ በስራ ላይ የማዋልና ሌሎችን ማብቃት አለባቸው።

ማንኛውም ሶስት ቀናት እና ከዛ በላይ የሚወስድ ሥልጠና የቅድመ እና የድህረ-ስልጠና ፈተና መሰጠት አለበት። በፈተናው ውጤት መሰረትም የብቃት የምስክር ወረቀት እና የተሳትፎ የምስክር ወረቀት ይሰጣል። ስልጠናን በጥራት መስጠት ይቻል ዘንድ ማንኛውንም ስልጠና የሚሰጥ አሰልጣኝ የአሰልጣኞች ሥልጠና የወሰደ እና የሙያ ብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ያገኘ መሆን አለበት።

የውጭ አገር አጫጭር ሥልጠናዎችና የልምድ ቀሰማ ጉብኝቶች ከፍተኛ ወጪን የሚያስከትሉ እንደመሆናቸው በአገሪቱ ሊሰጡ የማይችሉ፣ የምርምር አቅምን የሚገነቡ፣ ተቋማትን ሊለውጡ የሚችሉ እና አዳዲስ አሰራርና ቴክኖሎጂዎች ከማስፋፋት አንጻር ጉልህ ውጤት የሚያመጡ መሆን አለባቸው።

2) የስልጠና ስትራቴጂዎች

የሰው ሃብት ልማት ሂደቶች በተሟላ መልኩ እንዲተገበሩ እና ስልጠና ለተቋማዊ ምርታማነትና ተወዳዳሪነት ያለውን ጠቀሜታ በተመለከተ የማስረጃ ስራ ይሰራል፡፡

የመንግስት ተቋማትን የሚመሩ አመራሮች እና ሰራተኞች በዓመት መሰልጠን ያለባቸውን ሥልጠና የሚደነግግ እና የውጭ እና የአገር ውስጥ ሥልጠና አተገባበርና ተቋማትና ሰልጣኞች የሚኖራቸውን ግዴታ የሚያመላክት አገራዊ መመሪያ ይዘጋጃል፤ መመሪያው ሰልጣኞች ከሥልጠና በኋላ ፈተና የሚወስዱበት አግባብና በውጤቱም ቢያንስ 50 በመቶ ያስመዘገቡ የተሳተፎ የምስክር ወረቀት የሚሰጣቸው ሲሆን ከ50 በመቶ በታች ውጤት ያገኙ ምንም አይነት የምስክር ወረቀት አይሰጣቸውም፡፡ ከ50 በመቶ በታች የፈተና ውጤት ያስመዘገቡ ሰልጣኞች ተጨማሪ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎች እንዲሰጣቸው ይደረጋል፡፡ የብቃት የምስክር ወረቀት ለሰልጣኞች የሚሰጠው ወደ ሥራቸው ተመልሰው በተግባር ውጤታማ መሆናቸው ሲረጋገጥ ሲሆን ይህም በአሰልጣኝ ተቋምና ሥልጠና እንዲሰጥለት በላከው ተቋም በጋራ የሚሰራ ይሆናል፡፡ ሰልጣኙ በሥልጠና ያገኘውን ብቃት በተግባር ለመተርጎም እንዲችል ተቋማት አስፈላጊ ግብዓቶችን ማሟላትና ድጋፎችን ማድረግ ይጠበቅባቸዋል፡፡ ይህም የሚተገብርበት የተጠያቂነት አሰራር ሥርዓት ይዘረጋል፡፡

የግንዛቤ መፍጠሪያ ሥልጠና፣ የማስተዋወቂያ ሥልጠና፣ የሥራ ላይ ሥልጠና እና ከሥራ ውጭ ሥልጠና ሥራዎች የሚመሩበት አገራዊ መመሪያ ይዘጋጃል፡፡

ባለሙያዎችና አመራሮች በየዘርፋቸው ልዩ ሙያዎች ላይ የአቅም ግንባታ ሥራዎችን ለማካሄድ የሚያስችል የአቅም መገንቢያ ማዕከላት ለማቋቋም የሚያግዝ የአሰራር ስርዓትና አደረጃጀት ይፈጠራል፡፡ በዚህ ዘርፍ መንግስትና የግል ባለሀብቱ በትብብር እንዲሰሩ ይደረጋል፡፡

3.3.2. የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

1) የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና አቅጣጫዎች

በመንግስት ተቋማት የሚገኙ ነባርና አዳዲስ አመራሮችና ሰራተኞች በአገራዊና ከዘርፋቸው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ባላቸው ነባርና አዳዲስ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ላይ ግንዛቤያቸውን በቀጣይነት እንዲያጎለብቱ መደረግ አለበት።

አዲስ ቅጥር ሰራተኞች ወደ ስራ ዓለም ከመሰማራታቸው በፊት በአገራዊ ራዕይ፣ የዕድገትና የልማት ግቦች፣ በመንግስት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች እና የረጅም ጊዜ ዕቅዶች ላይ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና እንዲያገኙ መደረግ አለበት።

2) የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና ስትራቴጂዎች

የመንግስት ሰራተኞች በአገራዊ ፖሊሲዎች እና ስትራቴጂዎች ከዕቅድ ዝግጅት ጀምሮ እስከ አፈጻጸም ግምገማ የሚሳተፉበት እና በልዩ ልዩ አገራዊና ወቅታዊ ጉዳዮች ላይ ግንዛቤያቸውን ለማሳደግ ውይይት የሚያደርጉበትና ሃሳባቸውን የሚገልጹበት ስልጠናዎች እና መድረኮች ብዙሀን መገናኛ፣ በማህበራዊ ድረ-ገጾች እና ሌሎች የኤሌክትሮኒክ ቴክኖሎጂ አማራጮችን መጠቀም የሚያስችል ጠንካራ አሰራርና አደረጃጀት በየደረጃው በመዘርጋት የሚተገበር ይሆናል።

3.3.4. የማስተዋወቂያ ስልጠና አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

1) የማስተዋወቂያ ስልጠና አቅጣጫዎች

የመንግስት ተቋማት አዳዲስ ሰራተኞች በሚቀጥሩበት/በሚመለሙበት እና አመራሮች በሚመደቡበት ጊዜ የማስተዋወቂያ ስልጠና መስጠት አለበት።

2) የማስተዋወቂያ ስልጠና ስትራቴጂዎች

አዳዲስ አመራሮች በሚመደቡበት ጊዜ በአገራዊ፣ በአህጉራዊና አለም አቀፋዊ ጉዳዮች፣ በተቋሙ ተልዕኮ፣ ራዕይ፣ እሴቶች፣ ስትራቴጂዎች፣ በሙያ ሥነ-ምግባር፣ በተቋማዊ ባህል እና በመሳሰሉት እንደ ተቋሙ ባህሪ ከሶስት እስከ አምስት ቀናት ስልጠና እንዲሰጥ ይደረጋል። አጠቃላይ ሂደቱ የሚመራበት አገራዊ የማስተዋወቂያ እና የግንዛቤ ማስጨበጫ

ስልጠናዎች መመሪያ እና አዳዲስ አመራሮችና ሰራተኞች በፈለጉት ጊዜ የሚያነቡት መጽሀፈ-ዕድ ይዘጋጃል።

3.3.5. የሥራ ላይ ስልጠና አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

1) የሥራ ላይ ስልጠና አቅጣጫዎች

በመንግስት ተቋማት የሚሰሩ አመራርና ሰራተኞች ምርታማነታቸው እንዲጎለብት በብቃት ክፍተት ትንተና ላይ የተመሰረተ የስራ ላይ የስልጠና ድጋፍ መሰጠት አለበት። ማንኛውም የስራ ላይ ስልጠና በታቀደና ክፍተትን መሙላት በሚያስችል መልኩ መሰጠትና ያመጣው ውጤትና ፋይዳም መገምገም አለበት።

2) የሥራ ላይ ስልጠና ስትራቴጂዎች

ለሰራተኞችና ለአመራሮች የሚሰጡ የስራ ላይ ስልጠናዎች ቀልጣፋና ውጤታማ ሆነው እንዲተገበሩ የስራ ላይ ስልጠና ዓላማ እና ጠቀሜታ ላይ ቀጣይነት ያለው የማስረጃ ሥራ ይሰራል። የስራ ላይ ስልጠና እንዴት መቀረጽ፣ መተግበርና ውጤቱ መገምገም እንዳለበት በሚዘጋጀው የሰው ሀብት ልማት ሂደቶች አተገባበር መጽሀፈ-ዕድ ላይ እንዲካተት ይደረጋል። በተጨማሪም ሰራተኞችን እና አመራሩን እንደ አስፈላጊነቱ አዘዋውሮ በማሰራት፣ በመኮኮት (couching)፣ በማቅናት (mentoring)፣ በማማከር (job counseling)፣ በሥራ ላይ ልምምድ (Apprenticeship)፣ የቤት ሥራ በመስጠት፣ ሰርቶ በማሳየት፣ በኤሌክትሮኒክስ ቴክኖሎጂ የተደገፈ ስልጠናና መረጃ እንዲያገኙ በማድረግ፣ በልዩ ልዩ ኮሚቴዎች በማሳተፍ፣ እርስ በርስ መማማርና የቡድን ሥራን በማጠናከር፣ ልምድ በማካፈል እና ፈታኝ ሥራዎችን በመስጠት እንዲበቁ ይደረጋል። በተጨማሪም የአቅም ግንባታ ሥራውን ውጤታማ ለማድረግ በአገር አቀፍ ደረጃ በአቅም መገንቢያ ተቋማትና በሌሎች ተቋማት መካከል እንዲሁም በተቋም ደረጃ በሰው ሀብት ልማት ሥራ አመራር ክፍል እና በሌሎች የስራ ክፍሎች መካከል ቅንጅታዊ አሰራር እንዲዘረጋና እንዲተገበር ይደረጋል።

3.3.6 ከስራ ውጭ ስልጠና አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

1) ከስራ ውጭ ስልጠና አቅጣጫዎች

የአጭር ወይም የረጅም ጊዜ ከስራ ውጭ ስልጠና የሚሰጠው በክፍተት ትንተና የተለዩ

የአቅም ክፍተቶች በሥራ ላይ ሥልጠና ሊሞሉ የማይችሉ መሆናቸው ሲረጋገጥ ብቻ መሆን አለበት። ከሥራ ውጭ ሥልጠና የተለየውን ክፍተት ሊሞላ ለሚችል ተቋም ወይም ባለሙያ ብቻ መሰጠት አለበት። የአጭር ጊዜ ስልጠናን ጥራት ለመጠበቅ እንዲቻል በአንድ የሥልጠና ክፍል ውስጥ የተሳታፊዎች/ሰልጣኞች ብዛት ከ30 መብለጥ የለበትም።

ከሥራ ውጭ ስልጠና ፕሮግራሞች አተገባበራቸውና ውጤታማነታቸው በአሰልጣኙ ተቋምና አገልግሎቱን ባገኘው ተቋም በጋራ መገምገም አለበት። በመሆኑም ሥልጠናው ከተጠናቀቀ ከስድስት ወር በኋላ ለሰልጣኙ የአፈጻጸም መሻሻል ያበረከተው አስተዋጽኦ እንዲሁም በስትራቴጂ ዘመኑ አጋማሽና ማጠቃለያ የፋይና ግምገማ መደረግ አለበት።

2) ከሰራ ውጭ ስልጠና ስትራቴጂዎች

በስልጠና አሰጣጥ ሂደቶች፣ ዘዴዎችና አመራር፣ በስልጠና ዕቅድና መረጃ አያያዝ እንዲሁም በምርታማነት ጥናት፣ በአሰልጣኝ ሰልጣኝ ጥምርታ ወዘተ ላይ ሥራውን ለሚሰሩ አመራሮች እና ከፍተኛ ባለሙያዎች እንዲሁም ለሰው ሃብት ልማት ባለሙያዎች ቀጣይነት ያለው የሥልጠና አመራር እና የአሰልጣኞች ስልጠና እንዲሰጥ ይደረጋል።

የሙያና የአመራር ሥልጠናዎችን ለመስጠት የተቋቋሙ መንግስታዊና መንግስታዊ ያልሆኑ አሰልጣኝ ተቋማት ከሥራ ውጭ በሚሰጡ አጠቃላይ (Generic) የሥልጠና መስኮችን ለመስጠት ጥራታቸውን አረጋግጦ ፈቃድ በሚሰጥ አካል ዕውቅና ሊያገኙ ይገባል፤ ይህ አካል በፌዴራል በክልልና በከተማ አስተዳደር ደረጃ እንዲቋቋም ይደረጋል። የሚቋቋመው የሥልጠና ጥራት አረጋጋጭ አካል በሥልጠና ሰጪ ተቋማት ላይ ክትትልና ድጋፍ ሥራዎችን የሚሰራ ይሆናል።

በተቋም ውስጥ ፍላጎት ላይ ተመስርቶ በውስጥ ባለሙያዎች ለሚሰጡ ሥልጠናዎች ሥልጠናዎቹ ከመሰጠታቸው በፊት የሥልጠናው ዓላማ፣ ይዘት፣ ዘዴ፣ ምዘና፣ መርሃ-ግብር፣ ወዘተ በመስኩ ባለሙያዎች (subject mater experts) እና በሰው ሃብት ልማት ባለሙያዎች ተገምግሞ በበላይ አመራሩ እንዲጸድቅ የሚደረግበት አሰራር ተዘርግቶ ይተገበራል። ከሥራ ውጭ ሥልጠናዎችን የሚሰጡ አሰልጣኞች አስፈላጊው የትምህርት ዝግጅት ያላቸውና በስልጠናው ዘርፍ የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ያላቸው እንዲሆኑ አሰራር እና አደረጃጀት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል።

3.4 የተቋም ልማት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

3.4.1. የተቋም ልማት አቅጣጫዎች

የአገሪቱን ራዕይ፣ የእድገትና የልማት ግቦችን በአግባቡ ለመፈጸም በአገር ደረጃ እና የተለያዩ ዘርፎች በሚፈልጓቸው ልዩ ሙያዎች ላይ ቀጣይነት ያለው የአቅም ግንባታ ሥራ መሰራት አለበት። ተቋማት የተሰጣቸውን ተልዕኮ በአግባቡ ለመፈጸምና የአገሪቱን የህዳሴ ጉዞ ለማሳለጥ ቀጣይነት ባለው መልኩ የተቋም ልማት ሥራ መሰራት አለባቸው። በአገርም ሆነ በተቋም ደረጃ የሚከናወን ማንኛውም የተቋም ልማት ሥራ በጥናትና በተቋም ትንተና ላይ የተመሰረተ መሆን አለበት።

የተቋም ልማት (የለውጥ) መሳሪያዎች በአገርና በተቋም ደረጃ አስፈላጊነታቸው እና አግባብነታቸው ታይቶ በናሙና ተቋማት እና የስራ ሂደቶች/ክፍሎች ላይ በመሞከር እና በማላመድ መመሪያ አለባቸው።

የተቋም ልማት ሥራዎች የቡድን ሥራንና የአመራር ልማትን የሚያጠናክሩ የሪፎርም ሥራዎችን አጣጥሞና አቀናጅቶ ለመተግበር የሚያስችሉ፤ የተቋም እሴቶችና ባህልን የሚያሳድጉ እና ተቋማዊ ቅልጥፍናንና ውጤታማነትን የሚያጎለብቱ መሆን አለባቸው።

የተቋም ልማት በታቀደ መልኩ ሊተገበር እና በየጊዜው በውስጥና በተቆጣጣሪ አካላት መገምገም አለበት። በአገርም ሆነ በተቋም ደረጃ የሚከናወን የተቋም ልማት ሥራ አፈጻጸምና ውጤታማነት እየተገመገመ አስፈላጊው እርምጃ መወሰድ አለበት።

3.4.2. የተቋም ልማት ስትራቴጂዎች

የአገሪቱን ራዕይ፣ የእድገትና የልማት ግቦችን በአግባቡ ለመፈጸም ያስችል ዘንድ አገራዊ የተቋማት ልማት ጥናትና ትንተና በማካሄድ አዳዲስ ተቋማትን የመፍጠር፣ ያሉትን የማስፋፋት ወይም የማጣመር እና የተለያዩ ዘርፎች በሚፈልጓቸው ልዩ ሙያዎች ላይ የአቅም ግንባታ ሥራዎችን ለማከናወን ማዕከላትን የመገንባት ሥራ በቀጣይነት ይሰራል።

በተቋም ልማት ምንነት፣ አስፈላጊነት፣ ዓላማ፣ ሂደት፣ ዘዴ መረጣ፣ አመራር ወዘተ ላይ የተለያዩ የተግባራዊ ዘዴዎችን በመጠቀም ግንዛቤ የመፍጠር ሥራ ይሰራል። የተቋም

ልማት ትንተና ቢያንስ በየአምስት አመቱ የሚከናወንበት እና ከአገራዊና ከተቋም ስትራቴጂያዊ ዕቅድና በጀት ጋር የሚተሳሰርበት ሁኔታ ይፈጠራል። በተጨማሪም የመንግስት ተቋማት፣ በስትራቴጂያዊ ዕቅድ እንዲመሩ ይደረጋል።

የተቋም ልማት መሳሪያዎች በአገር ደረጃ ከመተግበራቸው በፊት በአቅም መገንቢያ ተቋማት ተመርጠው፣ ተፈትሸው፣ ተላምደውና በናሙና ተቋማት ተሞክረው በሚመለከተው አካል እንዲጸድቁና እንዲተገበሩ የሚያደርግ አሰራር ይዘረጋል። እንዲሁም ሥራውን በቋሚነት እና በቀጣይነት የሚሰራ አካል ይቋቋማል። የተቋም ልማት መሳሪያዎች በተቋም ደረጃ ከመተግበራቸው በፊት በተቋሙ ስር ለሚገኙ የሥራ ክፍሎች/ሂደቶች ተስማሚ መሆናቸው ሊፈተሹ፣ ሊረጋገጥና በተቋሙ የበላይ አመራር ወይም የስራ አመራር ቦርድ ሊጸድቅ እንዲሁም የሙከራ ትግበራ ሊደረግበት ይገባል።

አመራሩ የለውጥ ስራዎችን በእምነት፣ በክህሎት እና በእውቀት በመምራት የልማትና የእድገት ግቦች እንዲሳካ ቀጣይነት ያለው የአቅም ግንባታ ስራ መሥራት፣ የእውቅናና የማበረታቻ እንዲሁም የተጠያቂነት ሥርአት እንዲዘረጋ ይደረጋል። ነባርና አዳዲስ የተቋም ልማት መሳሪያዎች በሚመለከታቸው የከፍተኛ ትምህርት ፕሮግራሞች ሥርዓተ-ትምህርት ውስጥ እንዲካተቱ ይደረጋል።

የተቋም ልማት ስራዎች (አሰራርና አደረጃጀት፣ የተቋም ባህል፣ የአመራር እና የኢንፎርሜሽን ኮሚኒኬሽን ቴክኖሎጂ) በዕቅድ እንዲመሩ ይደረጋል፤ ትግበራውም በተቋም ውስጥ እና በውጭ የአቅም መገንቢያ ተቋማት እንዲደገፍ ይደረጋል። የመንግስት ተቋማትን እያወዳደረ እውቅና የሚሰጥ አካል በፌደራል እና በክልል/ከተማ አስተዳደር ደረጃ ይቋቋማል።

ማንኛውም የሰው ሃይል አቅም ግንባታ ስራ ከተቋም ልማት ጋር እንዲናበብና እንዲጣጣም ይደረጋል።

3.5 ለቀጣይ ዕድገት አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

3.5.1 ለቀጣይ እድገት የማዘጋጀት አቅጣጫዎች

የመንግስት ተቋማት ከሙያና ከአመራር ብቃት ማዕቀፎች አንጻር የሰራተኛውንና

የአመራሩን የብቃት ክፍተት መለየት አለባቸው። በሁሉም ተቋማት የአመራር ክፍተት እንዳይፈጠር አመራሩ ከራሱ የሥራ መደብ ቀጥሎ የሚገኙትን ፈጻሚዎች ወይም አመራሮች አስቀድመው ለቀጣይ የአመራር ደረጃ ማዘጋጀት አለባቸው።

በስራ ላይ ያሉ ሰራተኞችና አመራሮች ዕውቀታቸውን እንዲያጎለብቱና ለቀጣይ የእድገት ደረጃ እንዲዘጋጁ የረጅም ጊዜ ስልጠና ዕድሎችን ሊያገኙ ይገባል። በሲቪል ሰርቪሱ የሚገኙ ሁሉም ተቋማት ተተኪ አመራር የማፍራትና ሠራተኛውን ለቀጣይ እድገት ማዘጋጀት ፕሮግራም ትግበራ አፈጻጸም ግምገማ ማካሄድ አለባቸው።

የመንግስት ሰራተኞች መስፈርቱን አሟልተው ሲገኙ አሁን ካለበት የስራ መደብ ወደ ከፍተኛ የስራ መደብ/ደረጃ መመደብ አለባቸው።

3.5.2 ለቀጣይ እድገት የማዘጋጀት ስትራቴጂዎች

በመንግስት፣ ተቋማት የሚገኙ አመራሮችና ባለሙያዎች ለቀጣይ ዕድገት የሚዘጋጁበት አገራዊ መመሪያ ይዘጋጃል። በየደረጃው የሚገኝ አመራር ብቃትን መሰረት ያደረገ የመተካካት ሥርዓት ይዘረጋል። ሰራተኛውን ለቀጣይ ዕድገት ለማዘጋጀት አገራዊና ተቋማዊ የአሰራር ስርዓት ይዘረጋል።

ተተኪ አመራርና ባለሙያውን ለቀጣይ ዕድገት የማዘጋጀት ስራ የተቋሙ ዕቅድና በጀት አካል እንዲሆንና በየሩብ ዓመቱ፣ በየዓመቱና በየአምስት ዓመቱ እንዲገመገም እንዲሁም ስራው የአመራሮችና የባለሙያዎች ሥራ አፈጻጸም ግምገማ መስፈርት እና የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት አካል ይሆናል።

ለቀጣይ ዕድገት የማዘጋጀት ሥራ ትኩረት ተሰጥቶት፣ በጀት ተበጅቶለትና ባለሙያ ተመድቦለት በሚፈለገው መልኩ እንዲሰራ የሰው ሃብት ልማት ሥራ አደረጃጀት አካል እንዲሆን ይደረጋል።

በመንግስት ተቋማት የሚገኙ አመራሮች በተለያዩ ፈታኝ ሁኔታዎች ውስጥ እንዲያልፉ በማድረግ፣ የግለሰብና የቡድን አፈጻጸም ለማወቅ የሚያስችል የክትትልና ድጋፍ ስርዓት በመዘርጋት እና የአመራር ግንባታ ሥልጠና በመስጠት እንዲተገበር ይደረጋል። እያንዳንዱ አመራር/ሰራተኛ የተሟላ ፋይል እንዲኖረውና ከአንድ ደረጃ ወደሚቀጥለው ከፍተኛ ደረጃ ለመሸጋገር ማሟላት የሚገባውን ሥልጠና፣ የእቅድ አፈጻጸም ብቃትና ሥነ-

ምግባር ተለይቶ በመስፈርቶች መሰረት እየተለካና የሚያስፈልገውን ጊዜ እየወሰደ እንዲሰራ ይደረጋል። በተጨማሪም በረጅም ጊዜ ትምህርት ባለሙያዎችንና አመራሮችን ለማብቃት የአሰራር ስርዓት መዘርጋት፣ በዕቅድ ውስጥ ማካተት፣ ከአገር ውስጥና ከውጭ አገር የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ጋር በቅንጅት መስራት፣ ትምህርታቸውን ሲያጠናቅቁ ለሙያው በሚመጥን ቦታ መድቦ የማሰራት ሥራ ይሰራል።

ሴቶችን እና አካል ጉዳተኞችን ለቀጣይ እድገት ለማዘጋጀት ተከታታይነት ያለው የድጋፍና ክትትል ስራዎች፣ እርስ በእርስ መማማሪያ መድረኮች በማዘጋጀትና በአቅም ግንባታ ሥራዎች ላይ ልዩ ድጋፍ ይደረጋል። ሴቶችን በልዩ ሁኔታ ለአመራርነት ለማብቃት በተግባር ብቁ የሚሆኑበት አሰራር ስርዓት ተዘርግቶ ይተገበራል። ለቀጣይ ዕድገት ማዘጋጀትን የሚመለከቱ ጉዳዮች በሰው ሀብት ልማት አጠቃላይ መጽሃፈ-ዕድ ውስጥ እንዲካተቱ ይደረጋል።

የሰራተኞችን አቅም በአግባቡ ለመጠቀም፣ ለማበረታታትና ፍልሰትን ለመቀነስ በአጠቃላይ የሰው ሀብት ውጤታማነትን ለማረጋገጥ ይረዳ ዘንድ የሰው ሀብት ልማት እቅድን መሰረት አድርጎ የመንግስት ሰራተኞች የሚቀጥለው የስራ መደብ ደረጃ የሚጠይቀውን መስፈርት እንዲያሟሉ ደረጃውን የሚያገኙበት አሰራር ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል።

3.6. የእውቀት ሥራ አመራር አቅጣጫዎችና ስትራቴጂዎች

3.6.1 የእውቀት ሥራ አመራር አቅጣጫዎች

እውቀትን ከትውልድ ወደ ትውልድ፣ ከግለሰብ ወደ ግለሰብ እና ከተቋም ወደ ተቋም በማስተላለፍ ሂደት ላይ ያሉ የእውቀት ሥራ አመራር ክፍተቶች በተቋም እና በአገር ደረጃ ከስትራቴጂያዊ ዕቅድ መጠናቀቅ ጋር ተያይዞ መለየት አለባቸው።

በአገርና በተቋማት ደረጃ ዕውቀትንና ቴክኖሎጂን መፍጠር፣ ማላመድ፣ በተገቢው መንገድ ማከማቸት፣ በየጊዜው ወቅታዊ ማድረግ፣ ማስተላለፍ እና መልሶ መጠቀም በቀጣይነት መሰራት አለበት። በማንኛውም ስልጠና እና የልምድ ልውውጥ ስራዎች ላይ የተሳተፈ አካል ያገኘውን እውቀትና ልምድ ለሌሎች የተቋሙ ማህበረሰብ በታቀደና በተደራጀ መልኩ ማካፈል ይገባል።

የውጭ አገር ዜጎች በሚሳተፉባቸው ፕሮጀክቶች ከአገራችን ባለሙያዎች ጋር በማጣመር

እንዲሰሩና የእውቀት ሽግግር እንዲፈጠር መደረግ አለበት።

3.6.2 የእውቀት ሥራ አመራር ስትራቴጂዎች

የዕውቀት ሥራ አመራር የተቋሙ ዕቅድና በጀት አካል እንዲሆንና በየሩብ ዓመቱ፣ በየዓመቱና በየአምስት ዓመቱ እንዲገመገም ይደረጋል። ለዚህም የዕውቀት ስራ አመራር ትኩረት ተሰጥቶት፣ በጀት እና ባለሙያ ተመድቦለት በሚፈለገው መልኩ እንዲሰራ የሰው ሃብት ልማት ስራ አደረጃጀት አካል እንዲሆን ይደረጋል።

በአገር አቀፍ ደረጃ እውቀትን ለመፍጠር፣ ለማከማቸት እና ከትውልድ ትውልድ ለማሸጋገር ምሁራንና በጡረታ የተገለሉ ባለሙያዎች ልምዳቸውን የሚያካፍሉበት፣ እውቀትን ከግለሰብ ወደ ግለሰብ እና ከተቋም ወደ ተቋም ለማስተላለፍ የሚያስችል ስርዓት ይዘረጋል። እንዲሁም የውጭ አገር ባለሙያዎች በሚሳተፉባቸው ፕሮጀክቶች ከአገራችን ባለሙያዎች ጋር በመስራት እውቀት ለማሸጋገር የሚያስችል አገራዊ እና ተቋማዊ የእውቀት ሽግግር ስርዓት ይዘረጋል፤ የመረጃ ማዕከላት እንዲቋቋሙ ይደረጋል። በተመሳሳይ መልካም ተሞክሮዎች፣ የአሰራር ስርዓቶች፣ የለውጥ መሳሪያዎች፣ የአሰራር ባህሎች ወዘተ ላይ በተቋማት መካከል የልምድ ልውውጥ የሚደረግበትና የሚሰፋበት አሰራር ተዘርግቶ ይተገበራል።

በአገር አቀፍና በክልሎች ደረጃ የሚከናወኑ የሰው ሀብት ልማት ጥናቶችና ምርምሮች አገር በቀል እውቀቶችና እሴቶች ላይ አተኩረው እንዲሰሩ አመች አደረጃጀት እና የማበረታቻ ስርዓት ይዘረጋል። የዕውቀት ሽግግርን ለማሳለጥ ዲጂታል ቤተ-መጻሕፍት በመንግስት ተቋማት እንዲቋቋሙ እና እንዲስፋፋ ይደረጋል። በሃገር አቀፍ ደረጃ የሚካሄዱ የጥናትና ምርምር ስራዎች በማዕከል ደረጃ በዘመናዊ የመረጃ ስርዓት በመታገዝ ጥቅም ላይ እንዲውሉ ይደረጋል።

ክፍል አራት፡ የፖሊሲና ስትራቴጂው የትግበራ ማዕቀፍ

4.1 መግቢያ

በዚህ ክፍል የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲውን እና ስትራቴጂውን በሲቪል ሰርቪሱ ተቋማት በተቀናጀና በተናበበ መልኩ ለመተግበር የሚያስችል የፖሊሲና ስትራቴጂ የትግበራ ማዕቀፍ ተቀምጧል።

4.2 አደረጃጀት፣ ቅንጅት እና የባለድርሻ አካላት ተግባርና ሃላፊነት

ፖሊሲውና ስትራቴጂውን በተሳካ ሁኔታ ለመተግበር የተለያዩ የመንግስት አካላት ወሳኝ ሚና ይኖራቸዋል። ሚናቸውም እንደሚከተለው ቀርቧል።

4.2.1 የጠቅላይ ሚኒስትር ጽህፈት ቤት

የጠቅላይ ሚኒስትር ጽህፈት ቤት የሰው ሀብት ልማት ካውንስል አባላትን ይሰይማል፤ የካውንስሉን ተግባርና ሃላፊነት ይወስናል እንዲሁም የሰው ሀብት ልማት ካውንስል የሥራ አፈጻጸምን ይከታተላል፤ ይገመግማል።

4.2.2 አገራዊ የሰው ሀብት ልማት ካውንስል

የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲውና ስትራቴጂው በተለያዩ አካላት የሚተገበር በመሆኑ ሥራውን በአገር አቀፍ ደረጃ ማናበብና ማቀናጀት ይጠይቃል። ይህም እያንዳንዱ ባለድርሻ አካል በተናጠል ከሚኖረው የስልጣን ወሰን በላይ ስለሚሆን የባለድርሻ አካላት የተወከሉበትና ሥራውን በበላይነት የሚመራና የሚያስተባብር ካውንስል ይቋቋማል። ካውንስሉ በፌዴራል ደረጃ ተጠሪነቱ እና ተጠያቂነቱ ለጠቅላይ ሚኒስትሩ እንዲሁም በክልል እና በከተማ አስተዳደር ደረጃ ለርዕሰ መስተዳደሩ/ለከንቲባው ይሆናል። የካውንስሉ ተግባር፣ ሃላፊነትና አደረጃጀት በህግ የሚወሰን ሆኖ በዋናነት የሚከተሉት ሚናዎች ይኖሩታል።

- 1) በመንግስት ተቋማት የሰው ሀብት ፍላጎት እና በትምህርት፣ በስልጠናና በምርምር ተቋማት የሰው ሀብት አቅርቦት መካከል የማጣጣም እንዲሁም በአገር ውስጥ እና በውጭ ሃገር ተቋማት መካከል በተለያዩ መስኮች ትስስርና ትብብር እንዲኖር

የማድረግ ስራ ይሰራል።

- 2) በመንግስት ተቋማት የሰው ሃብት ልማት በተሟላና በተቀናጀ መልኩ መተግበሩን፤ ለዚህም የሚያስፈልግ አደረጃጀትና አሰራር መፈጠሩን ያረጋግጣል።
- 3) የሰው ሃብት ልማት ቴክኒክ ታንክ ቡድን እንዲቋቋም ያደርጋል፤ አቅጣጫ ይሰጣል፤ ከቡድኑ የሚመጡ ጠቃሚ ሃሳቦች በመገምገም ተግባራዊ የሚሆኑበትን ሁኔታ ያመቻቻል።
- 4) በመንግስት ተቋማት የሚሰራው የሰው ሃብት ልማት ሥራ አስፈላጊው የፋይናንስ ድጋፍ እንዲያገኝ ያመቻቻል።
- 5) በሰው ሃብት ልማት የሰለጠነ ብቁ ባለሙያ ለመፍጠር ከከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ጋር በትብብር መሰራቱን ያረጋግጣል።
- 6) የተቋም ልማት መሳሪያዎች በአገር ደረጃ በመተግበራቸው የሚፈለገው የተቋም ልማት እየመጣ መሆኑን ይገመግማል፤ አቅጣጫ ይሰጣል።
- 7) ነባርና አዳዲስ የተቋም ልማት መሳሪያዎች በሚመለከታቸው የከፍተኛ ትምህርት ፕሮግራሞች ሥርዓተ-ትምህርት ውስጥ እንዲካተቱ ከትምህርት ሚኒስቴርና ከሌሎች አቅም መገንቢያ ተቋማት ጋር በትብብር ይሰራል።
- 8) በአገር ደረጃ የተቋም ልማት ትንተና ቢያንስ በየአምስት አመቱ ያከናውናል።
- 9) የአምስት አመቱን የሰው ሀብት ልማት እቅድ መርምሮ ያጸድቃል፤ ትግበራውን ይገመግማል።
- 10) የሰው ሀብት ልማት ሥራውን ከሚያስተባብረው ከሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ጋር በመቀናጀት የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች መገምገሚያ መስፈርቶች ያወጣል፤ አፈጻጸማቸውን ለማሻሻል የሚያስችሉ የተለያዩ የህግ ማዕቀፎች፣ አሰራሮችን፣ መመሪያዎችንና የድርጊት መርሃ ግብሮችን በማዘጋጀት ያስተገብራል።

የካውንስሉ አባላት ወደ ፊት በሚወጣ የህግ ማዕቀፉ የሚወሰን ይሆናል።

4.2.3 የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን

ኮሚሽኑ የሰው ሃብት ልማት ሥራዎችን የሚመራና የሚያስተባብር ሲሆን የሚከተሉት ሚናዎች ይኖሩታል።

- 1) የሰው ሀብት ልማት ካውንስሉ ፀሐፊ በመሆን ያገለግላል።

- 2) የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ ትግበራን በበላይነት ይመራል፤ ያስተባብራል፤ ያቀናጃል፤ ያስተሳስራል፤ ለዚህም የሚያስፈልገውን አደረጃጀትና አሰራር ይቀርጻል፤ አስፈላጊ አመራሮችንና ባለሙያዎችን ይመድባል፡፡
- 3) ፖሊሲውና ስትራቴጂው እንዲተገበር አስፈላጊ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን ያወጣል፤ ተግባራዊነታቸውን ይከታተላል፤ ይቆጣጠራል፡፡
- 4) ፖሊሲውና ስትራቴጂውን ቀጣይነት ባለው መልኩ የማስረጽ ሥራ ይሰራል፡፡
- 5) የአጭር ጊዜ ስልጠና፣ የተቋም ልማት፣ ለቀጣይ ዕድገት ማዘጋጀትና የዕውቀት ስራ አመራር የፍላጎት ዳሰሳ፣ የፕሮግራም ቀረጻ፣ ትግበራ እና ውጤታማነት ግምገማ የአሰራር መመሪያዎች እና መጽሃፈ-ዕድገትን ያዘጋጃል፤ የፕሮግራሞችን ትግበራ ውጤታማነትን ይገመግማል፤ ኦዲት ያደርጋል፡፡
- 6) አመራር በየደረጃው የሚበቃበት እና የአመራር መተካካት የሚከናወንበት አሰራር ይዘረጋል፤ ይከታተላል፤ ይደግፋል፡፡
- 7) የሰው ሀብት ልማት ሥራዎች ከባለሙያዎች የሙያ እድገት መሰላል ጋር ትስስር እንዲኖረው ስርአት ይዘረጋል፤ ተግባራዊነቱን ይከታተላል፤ ይገመግማል፤ ይቆጣጠራል፡፡
- 8) አገራዊ ራዕይን፣ የዕድገትና የልማት ግቦችን እንዲሁም በመንግስት ተቋማት የሚያዘጋጀውን የሰው ሃብት ፍላጎት ዕቅድ መሰረት በማድረግ አገራዊ የረጅም እና የመካከለኛ ጊዜ የሰው ሃብት ዕቅድ ያዘጋጃል፡፡
- 9) ፖሊሲውንና ስትራቴጂውን በተሟላና ውጤታማ በሆነ መልኩ ለመተግበር የሚያስችሉ ፕሮግራሞችንና ፕሮጀክቶችን ይቀርጻል፤ የፋይናንስ ምንጭ ያፈላልጋል፤ ውጤታማነታቸውን ይገመግማል፡፡
- 10) በክልሎች መካከል የሰው ሃብት ልማት ተሞክሮ ልውውጥ እንዲኖር ሁኔታዎችን ያመቻቻል፡፡
- 11) በማደግ ላይ ላሉ ክልሎች ልዩ ድጋፍ ያደርጋል፡፡
- 12) የውጭ ሃገር ትምህርት፣ ስልጠናና የልምድ ቀሰማ ጉዞ የሚመራበትን ወጥ የሆነ አሰራር ይዘረጋል፤ ተግባራዊነቱን ይከታተላል፡፡
- 13) በምርምርና ጥናት ላይ ተመስርቶ የተቋም ልማት መሳሪያዎች በአገር ደረጃ ከመተግበራቸው በፊት ተመርጠው፣ ተፈትሸው፣ ተላምደውና በናሙና ተቋማት

እንዲሞከሩ በማድረግ አዋጭ መሆናቸውን አረጋግጦ ያጸድቃል፤ መተግበራቸውን ይከታተላል፤ የአቅም መገንቢያ ተቋማት የልህቀት ማዕከል ሆነው ማገልገላቸውን ይከታተላል።

14) በተፈጠሩ መልካም ተሞክሮዎች፣ አሰራር ስርዓቶች፣ የለውጥ መሳሪያዎች፣ የአሰራር ባህሎች ወዘተ ላይ በመንግስት ተቋማት መካከል የልምድ ልውውጥ የሚደረግበትና የሚሰፋበት አሰራር ይዘረጋል፤ ይተገብራል።

15) በተቋምና በአገር ደረጃ የሚፈጠሩ ዕውቀቶችን፣ ተሞክሮዎችንና ፈጠራዎች እንዲከማቹ፣ ጥቅም ላይ እንዲውሉና ከትውልድ ወደ ትውልድ እንዲተላለፉ ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመቀናጀት ይሰራል።

16) የሰው ሃብት ልማት ቲንክ ታንክ ቡድን ያቋቁማል፤ አደረጃጀትና አሰራር ይዘረጋል፤ ይደግፋል፤ አፈጻጸሙን ይገመግማል።

17) የሰው ሀብት ልማት ሥራው በኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ የተደገፈ እንዲሆን አስፈላጊውን ድጋፍና ክትትል ያደርጋል፤ ከሌሎች አካላት ጋር ተቀናጅቶ ይሰራል።

18) የሰው ሃብት ልማት ፈንድ የሚመራበት አሰራር፣ ደንብ እና አደረጃጀት ይዘረጋል፤ አተገባበሩንም ይከታተላል።

19) የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲውና ስትራቴጂው፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች በመንግስት ተቋማት የሚኖራቸውን ትግበራ የሚከታተልበት፣ የሚደግፍበትና ግብረ-መልስ የሚሰጥበት ስርዓት በመዘርጋት ተግባራዊ ያደርጋል።

20) የሰው ሃብት ልማት ስራዎችን የሚያሻሽሉ የጥናትና ምርምር ስራዎችን ያከናውናል።

- ትኩረት የሚሸኑ የሰው ሃብት ልማት ጉዳዮችን ይለያል።
- በተለያዩ የሰው ሀብት ልማት ጉዳዮች ላይ ጥናትና ምርምር ያካሂዳል።
- የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ የአፈጻጸም ችግሮችን በጥናትና ምርምር በመለየት የመፍትሄ ሃሳቦችን ያቀርባል።
- አገሪቱ በምርምር የሚመራ የሰው ሀብት ልማት አቅጣጫ እንዲኖራት ያደርጋል።

4.2.4. የክልል እና የከተማ አስተዳደር የሲቪል ሰርቪስ ቢሮዎች

ከላይ በተቀመጠው የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ተግባርና ሃላፊነት መሰረት የሰው ሃብት ልማት ሥራዎችን ለሚያስተባብርና ለሚመራ አካል የተሰጡ ተግባርና ሃላፊነቶች በተዋረድ በፌዴራል፣ በክልሎች እና በከተማ አስተዳደሮች በሚገኙ በሲቪል ሰርቪስ ተቋማት ተፈጻሚ ይሆናሉ።

4.2.5 የሰው ሃብት ልማት ጥራት አረጋጋጭ አካል

የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂው ጥራቱን ጠብቆ እንዲተገበር ከማድረግ አንጻር የሰው ሃብት ልማት ስራዎችን ጥራት የሚያረጋግጥ በፌዴራል ደረጃ ተጠሪነቱ ለጠቅላይ ሚኒስትሩ እንዲሁም በክልል እና በከተማ አስተዳደር ደረጃ ለርዕሰ መስተዳደር/ለከንቲባው የሆነ ነፃና ገለልተኛ አካል ይቋቋማል። የጥራት አረጋጋጫ አካል ተግባር፣ ሃላፊነትና አደረጃጀት በህግ የሚወሰን ሆኖ በዋናነት የሚከተሉት ሚናዎች ይኖሩታል።

- 1) በሁሉም ተቋማት ለሚገኙ ወይም ለሚፈጠሩ የሙያ መስኮች የብቃት ደረጃ ዝግጅትን በበላይነት ይመራል፣ ያስተባብራል፣ ያጸድቃል፣ ለዚህ የሚያስፈልገውን የህግ ማዕቀፍ፣ አሰራርና አደረጃጀት ይዘረጋል።
- 2) የአቅም መገንቢያ ተቋማት የሰው ሃብት ልማት ሥራውን በወጣው የብቃት ደረጃ እና በሰው ሀብት ልማት ፖሊሲውና ስትራቴጂው መሰረት እያከናወኑ መሆኑን በቅርበት ይከታተላል፣ ከተጠቃሚዎች በሚቀርብ መረጃ መሰረት አፈፃፀማቸውን ይመረምራል፣ ህገ-ወጥ በሆኑት ላይ እርምጃ ይወስዳል።
- 3) ከስራ ውጭ ስልጠናዎችን የሚሰጡ አሰልጣኞች አስፈላጊው የትምህርት ዝግጅት ያላቸውና በስልጠናው ዘርፍ የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ያላቸው እንዲሆኑ ያደርጋል።
- 4) በአቅም መገንቢያ ተቋማት የሚዘጋጁ መደበኛ የስልጠና ጽሁፎችንና የለውጥ መሳሪያዎችን የጥራት ደረጃ በመመርመር ያጸድቃል።
- 5) የአቅም መገንቢያ ተቋማት (በተለይ የሥልጠናና የማማከር) የሚመሰረቱበትን እና ስራቸውን መቀጠል የሚያስችላቸውን ዝቅተኛ መስፈርት ያወጣል፣ መስፈርቱን በማያሟሉ ላይ እርምጃ ይወስዳል።
- 6) የሚቋቋመው የሥልጠና ጥራት አረጋጋጭ አካል በሥልጠና ሰጪ ተቋማት ላይ የሰው ሃብት ልማት ኦዲት ሥራዎችን ይሰራል።

7) የአቅም መገንቢያ ተቋማትን (የስልጠናና ማማከር ሥራ ላይ የተሰማሩ) ቢያንስ በአምስት አመት አንድ ጊዜ በመገምገም ደረጃ ያወጣል እርስ በርስ በማወዳደር ዕውቅናና ማበረታቻ የሚሰጥ ሲሆን ወደኋላ ለቀሩት ደግሞ ድጋፍ ያደርጋል፤ እርምጃ ይወስዳል።

4.2.6. የአቅም መገንቢያ ተቋማት

የመንግስት የአቅም መገንቢያ ተቋማት የሚከተሉት ሚናዎች ይኖሯቸዋል።

- 1) በተለያዩ ደረጃዎች የትምህርትና የማህበረሰብ አገልግሎቶችን ይሰጣሉ።
- 2) ችግር ፈቺ ጥናትና ምርምሮችን በማካሄድ የመፍትሄ ሃሳብ ያቀርባሉ።
- 3) ፍላጎትን መሰረት ያደረገ፣ የጥራት ደረጃውን የጠበቀና ወቅታዊ የሆነ የስልጠናና የማማከር አገልግሎት ይሰጣሉ።
- 4) የሰው ሀብት ልማት ሥራዎችን ውጤታማነት ግምገማ ያካሂዳሉ።
- 5) በቲንክ ታንክ ቡድኑ ውስጥ በዋና ተዋናይነት ይሳተፋሉ።

4.3 የክትትልና ግምገማ ስርዓት

የፖሊሲውንና ስትራቴጂውን አፈጻጸም ደረጃ በደረጃ ለመከታተልና ለመገምገም፣ ወቅታዊ ሪፖርት ልውውጥን ለማጠናከር እና ከባለድርሻ አካላት የሚሰጡ ግብረ-መልሶችን በግብዓትነት ለመጠቀም የሚያስችል የክትትልና ግምገማ ስርዓት ያስፈልጋል።

የክትትልና ግምገማ ስርዓት በዋናነት በቂና አስተማማኝ የመረጃ ስርዓት በመዘርጋት በተለያዩ ባለድርሻ አካላት የሚተገበሩ የሰው ሀብት ልማት ፕሮግራሞች ያስገኙትን ውጤት ከተቀመጠላቸው የመመዘኛ መስፈርቶች ጋር በማነጻጸር የአፈጻጸም ሪፖርት የሚቀርብበትና አቅጣጫ የሚሰጥበት ይሆናል።

የሰው ሀብት ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች መገምገሚያ መስፈርቶች በማውጣት አፈጻጸማቸውን ለማሻሻል የሚያስችሉ አሰራሮችን፣ መመሪያዎችንና የድርጊት መርሃ ግብሮችን በማዘጋጀት ይተገበራል። ስርዓቱ ዘመናዊ የመረጃ አያያዝ፣ የክትትልና ድጋፍ የግንኙነት እና የሪፖርት ጊዜን ባካተተ መልኩ የሚያዘጋጅ ይሆናል።

የክትትልና ግምገማ ስርዓቱ ከፌደራል እስከ ዝቅተኛው የአስተዳደር እርከን ወጥነትና ተመጋጋቢነት ባለው አግባብ እንዲዘረጋ እና ተፈጻሚ እንዲሆን ይደረጋል።

4.4 የፋይናንስ ምንጭ

የሰው ሃብት ልማት ፕሮግራሞችንና ፕሮጀክቶችን ለመተግበር የሚያስፈልገው ፋይናንስ ከመንግስት በጀት አገራዊ፣ ክልላዊና ተቋማዊ በጀት በየአመቱ ሲጸድቅ ለሰው ሀብት ልማት የበጀት ምደባ የሚደረግ ሲሆን ከልማት አጋሮች ከሚገኝ ብድርና እርዳታ የሚሸፈን ይሆናል።

የሁሉንም ተሳትፎ አቀናጅቶ ለማስቀጠል እንዲቻል የተለያዩ ድጋፎችን አጎልብቶ ውጤታማ በሆነ መንገድ ለመጠቀም የሚያስችል የሰው ሃብት ልማት ፈንድ እንዲቋቋም ይደረጋል። የሰው ሀብት ልማት ፈንዱን ለመዘርጋትና ለመተግበር የሚያስችል አደረጃጀት እና ደንብና መመሪያ ይወጣል።

ክፍል አምስት፡ ፖሊሲውንና ስትራቴጂውን ስለማሻሻል

ፖሊሲና ስትራቴጂው ጸድቆ ተግባራዊ መሆን ከጀመረበት ጊዜ አንስቶ የአተገባበሩን ሂደት በየዓመቱ፣ በስትራቴጂ ዘመኑ አጋማሽ እና ማጠቃለያ በመገምገም እና የፖሊሲና ስትራቴጂ ክፍተቶችን በመለየት በየአምስት አመቱ ማሻሻያ ሊደረግበት ይገባል፡፡

የቁልፍ ቃላትና የጽንሰ-ሃሳቦች ፍቺ

<p>የሰው ሃብት ልማት</p>	<p>ትምህርት፣ ስልጠና፣ የተቋም ልማት፣ የዕውቀት ስራ አመራርና ለቀጣይ ዕድገት ማዘጋጀት የሚሉትን የሰው ሃብት ልማት ዘዴዎችን በመጠቀም የሰው ሃይልና ተቋማትን አላማቸውን ለማሳካት ብቁ እንዲሆኑ የሚያደርግ ማዕቀፍ ነው።</p>
<p>አቅም</p>	<p>የተሰጠን ተልእኮ የመፈጸም ብቃት ማለት ሲሆን በዋናነት የሰው ሀብት (አመለካከት፣ ክህሎት እና እውቀት)፣ የአሰራር እና የአደረጃጀት ጥመርታን የሚያሳይ ነው።</p>
<p>ፖሊሲ</p>	<p>መንግስት ዓላማዎቹን ለማሳካት ወይም የህዝብ ችግሮች መፍትሄ እንዲያገኙ መንግስትና ህዝቡ ማድረግ ያለባቸውን እና የሌለባቸውን ጉዳዮች የሚያመለክት አጠቃላይ አቅጣጫ ነው።</p>
<p>ስትራቴጂ</p>	<p>መንግስትና ህዝቡ ያስቀመጧቸውን አጠቃላይ አቅጣጫዎች ለመተግበር ምን ማድረግ እንዳለባቸው የሚያመለክት ሲሆን በዋናነት መዘርጋትና መተግበር ያለባቸውን የተግባራዊ ስራዎች፣ የማበረታቻ ሥርዓቶችን፣ የመዋቅሮችን፣ የቅንጅታዊ አሰራሮችን እና የህግ ማእቀፎችን ያካትታል።</p>
<p>የሰው ሃብት ልማት ዘዴዎች</p>	<p>የሰው ሃብት ልማት ዘዴዎች የሚባሉት ትምህርት፣ ስልጠና፣ የተቋም ልማት፣ ለቀጣይ ዕድገት ማዘጋጀት እና የዕውቀት ስራ አመራር ናቸው።</p>
<p>ትምህርት</p>	<p>ለመንግስት አመራርና ሰራተኞች በረጅም ጊዜ (ከስድስት ወር በላይ) የሚሰጥ የአቅም መገንቢያ ዘዴ ሆኖ፣ በስራ ላይ ወይም ከስራ ውጭ ካሉበት ዝቅተኛ የትምህርት ደረጃ ከፍ ለማድረግ በአገር ውስጥ ወይም በውጭ አገር የትምህርት ተቋማት የሚማሩት የታወቀ ደረጃ የተሰጠው የረጅም ጊዜ ሂደት ነው።</p>
<p>ስልጠና</p>	<p>«የተለያዩ የስልጠና አይነቶች ማለትም በግንዛቤ ማስጨበጫ፣ በማስተዋወቂያ፣ በሥራ ላይ እና ከሥራ ውጭ ስልጠናዎች በመጠቀም አመራሮችና ሰራተኞች የዕለት ከዕለት ሥራቸውን ለመከወን የሚያስፈልጋቸውን ብቃት በታቀደና በተደራጀ መንገድ በማስጨበጥና በማሻሻል ላይ የሚያተኩር የሰው ሃብት ልማት ዘዴ ነው። ስልጠና በአመዛኙ በአመለካከት እና በክህሎት ላይ የሚያተኩርና በአጭርና በመካከለኛ ጊዜ (እስከ ስድስት ወር) የሚሰጥ ነው።»</p>

የተቋም ልማት	ተቋማትን በምክር አገልግሎት የማገዝ፣ የለውጥ ስራ አመራርን በመተግበር፣ ችግር ፈቺ ምርምሮችን በማካሄድና ግብረ-መልስ በመጠቀም የተቋሙን አደረጃጀት፣ አሰራር እና የቴክኖሎጂ አጠቃቀም እንዲሻሻል የማድረግ ዘዴ ነው።
ለቀጣይ ዕድገት ማዘጋጀት	ቀጣይነት ያለው ሰራተኞችን የማብቃትና ወደ ቀጣይ የአመራር ወይም የከፍተኛ ባለሙያ ደረጃ የማሸጋገር የሰው ሀብት ልማት ዘዴ ነው።
የዕውቀት ስራ አመራር	መማማርና አፈጻጸምን ለማሳደግ ዕውቀትን የመፍጠር፣ የማግኘት፣ የማደራጀት፣ የማከማቸት፣ የመጋራት፣ የመጠቀም፣ ወቅታዊ የማድረግና ለቀጣይ ትውልድ ለማስተላለፍ የሚያስችል የሰው ሀብት ልማት ዘዴ ነው።
የሰው ሀብት ልማት ሂደቶች	የሰው ሀብት ልማት ሂደቶች የሚባሉት የፍላጎት ዳሰሳ ጥናት፣ ፕሮግራም ቀረጻ፣ ትግበራና ውጤታማነት ግምገማ ሲሆኑ በሁሉም የሰው ሀብት ልማት ዘዴዎች ላይ የሚተገበሩ ናቸው።
ተቋም	ከፌደራል እስከ ቀበሌ ድረስ በሲቪል ሰርቪስ አደረጃጀት የሚገኝ ሆኖ ተግባርና ሃላፊነቱ በህግ ተወስኖ የተሰጠው ነው።
ትስስር	በሰው ሀብት ልማት ሥራዎች ከህገ-መንግስት፣ ከአገራዊ ራዕይ እና ከዕድገትና የልማት ግቦች እንዲሁም ከሌሎች የዘርፍ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ጋር ያለውን መናበብ የሚያሳይ ነው።
የአቅም መገንቢያ ማዕከላት	የአቅም መገንቢያ ማዕከላት ሲባል የመንግስት፣ የግልና መንግስታዊ ያልሆኑ ለትርፍ ያልተቋቋሙ የትምህርትና የስልጠና ማዕከላትን፣ ከፍተኛ የትምህርት ተቋማትን፣ የቴክኒክና ሙያ ማሰልጠኛ ተቋማትን የሚያካትት ነው።