

العنوان:	تطوير الموارد البشرية
المصدر:	الاقتصاد والمحاسبة
الناشر:	نادي التجارة
المؤلف الرئيسي:	النحاس، صفوت صلاح الدين
المجلد/العدد:	ع 635
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	2011
الشهر:	يناير
الصفحات:	20 - 23
رقم MD:	93763
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	الإصلاح الإداري، تنمية الموارد البشرية، إدارة الأفراد، القوى العاملة، الخدمة المدنية، الإدارة العامة، التضخم الإداري، مصر، التدريب المهني، المهارات المهنية
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/93763">http://search.mandumah.com/Record/93763</a>



# تطوير الموارد البشرية

## د. صفوت النحاس

### رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات

كان ولا يزال وسيظل موضوع الموارد البشرية من أكثر الموضوعات أهمية وإلحاحًا بالنسبة للمخططين الاستراتيجيين والممارسين الإداريين على مستوى المنظمات الإدارية ومن أكثر تحديًا للمجتمعات المتقدمة والنامية سواء من حيث الإعداد أو التأهيل أو الاستثمار.

ويجب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في ظل التنافس الشديد على الكفاءات البشرية في ظل ظهور مفهوم رأس المال الفكري خاصة بما يفرض علينا أن نعيد النظر في استراتيجيتنا المتصلة بالقوى البشرية بحيث يكون التركيز على رأس المال الفكري بما يضمن الاستفادة من هذا المورد الثمين الذي يشكل الميزة التنافسية الحقيقية للمنظمة التي يمكن تحويلها إلى قيمة على المستوى الداخلي والخارجي.

هذه الأهمية الكبيرة لرأس المال الفكري وما يترتب عليه من نتائج دفع بعض المنظمات إلى اعتباره موردًا استثماريًا يمكن أن يحقق للمنظمة عوائد لا تقل قيمة عن عوائد باقي عوامل الإنتاج الأخرى رغم أن تكلفة الاستثمار في رأس المال البشري هي بالتأكيد أقل بكثير من الاستثمار في غيره قياسًا للفوائد ولذلك وجب على إدارة المنظمات أن تخطو خطوة إيجابية من خلال التحول إلى إدارة الإمكانات المحتملة للأفراد.

إن إدارة رأس المال الفكري الناجحة للمستقبل تتطلب إعداد برامج فعالة لاستثمار هذا المورد الثمين بما يلائم تحديات القوى العاملة على اختلاف مستوياتها.

### الإدارة في مصر:

تحتل قضية الإدارة وانعكاساتها على مسيرة التنمية الإدارية في مصر اهتمامًا بالغًا لما لها من تأثير حيوي على جميع أوجه الحياة، ولكي تستطيع الدولة مواجهة مسؤوليتها، فإنه يجب عليها تطوير قدراتها الإدارية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية الشاملة واستغلال مواردها الطبيعية والبشرية بصورة فعالة.

ولذلك تعي الدولة أن تسير التنمية طبقًا لمنطق مخطط عامي واضح يحدد أهدافها، وسياساتها وأساليبها، ويوزع الأدوار بين قطاعات المجتمع في تنفيذ برامجها والاستفادة من عوائدها، إن قضية زيادة الإنتاج وتوفير الرخاء والرفاهية هما وجهان لعملة واحدة وهي التنمية القومية الشاملة، والتي تعتبر الإدارة أهم عناصرها. خاصة أن عملية التنمية الإدارية عملية مستمرة طيلة المنظمة وهي كذلك تتسم بشموليتها لكل الجوانب التنظيمية والبشرية ومن قبل ذلك فإن التنمية الإدارية تتعلق أساسًا بالوظائف القيادية للإدارة المتمثلة في السلطة والقيادة وصناعة القرار والتخطيط الإداري.

### إستراتيجية الجهاز:

ومن هذا المنطلق يضع الجهاز في استراتيجيته إصلاح نظم الإدارة الحكومية وتحقيق أهداف الإصلاح الإداري وتطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع كفاءة الأداء بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة، وتحقيق العدالة بين العاملين والتأكد من مدى تنفيذ الأجهزة الحكومية لمسئولياتها.

- اقتراح القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة أو إبداء الرأي في المشروعات المتعلقة بشؤونهم قبل إقرارها، بما في ذلك من الإشراف على تنفيذ تلك القوانين والقرارات واللوائح الخاصة وإصدار التعليمات الفنية والنشرات المنظمة للتنفيذ.
  - تطوير نظم شؤون الخدمة المدنية لتحقيق وحدة المعاملة مع تقديم المعاونة الفنية اللازمة لإدارات شؤون العاملين عند ممارسة أعمالها، وإجراء التفتيش الفني على أعمال تلك الإدارات وإرسال تقارير بنتائج التفتيش إلى رؤساء هذه الجهات. ودراسة وتحديد احتياجات مختلف الوحدات الإدارية من العاملين في مختلف المهن والتخصصات بناء على اقتراح الجهات المختصة.
  - ووضع نظم اختيار وتوزيع العاملين لشغل الوظائف على أساس الصلاحية وتكافؤ الفرص، والالتزام بالقواعد المقررة للتعين في الوظائف العامة تحقيقًا للعدالة والشفافية.
  - دراسة درجتها واعتمادها في ضوء احتياجات الجهات المختصة وإحالتها إلى وزارة المالية ورسم سياسة وخطط تدريب العاملين تدريجيًا إداريًا في مجالات التنظيم والإدارة، ورفع مستوى كفاءتهم والإشراف على أعمال مراكز تدريب العاملين ومعاونة وحدات تدريب العاملين والتفتيش الفني على أعمالها مع تنظيم الدورات التدريبية العامة والاشتراك في وضع برامج البعثات للعاملين في مجالات التنظيم والإدارة.
  - تسجيل البيانات الخاصة بالعاملين في المستويات القيادية من خلال قواعد البيانات ووضع نظام للإحصاءات الوظيفية وتطوير نظم المعلومات الإدارية وتسجيل البيانات الخاصة بالعاملين بالجهاز الإداري للدولة.
  - مراجعة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة وكذلك الهياكل التنظيمية ودراسة مقترحات إعادة التنظيم أو تعديل اختصاصات أجهزة قائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة وإبداء الرأي في اللوائح المتعلقة بيسر وتنظيم العمل، مع إبداء الرأي الفني وتقديم المعاونة في عمليات التنظيم وتبسيط الإجراءات وتطوير مستوى أداء الخدمات الحكومية، وتحسين نظم وأساليب ووسائل العمل.
- الاتصال بالبيانات العلمية المحلية والدولية التي تزاوَل نشاطًا مماثلاً للإفادة من تجاربها وخبراتها بعد موافقة السلطة المختصة.

### الجهاز الإداري للدولة

في ظل التحديات التي تواجهها الإدارة الحكومية سواء التحديات الخارجية الناتجة عن التحولات العالمية الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والثقافية أو التحديات الداخلية الناتجة عن الرغبة في تحقيق التنمية، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، والاهتمام بتقديم الخدمات التي تلي احتياجات المواطنين وتحقيق رضائهم، تظهر أهمية تحسين وتطوير أداء الأجهزة الحكومية، والاستفادة من المداخل والأساليب الحديثة لإدارتها، والتي تؤكد على الإدارة المحترفة والمعايير الواضحة لقياس وتقييم الأداء، وإعمال المبادئ التجارية التنظيمية الملائمة، وتبسيط نظم العمل وإجراءاته.

إن تحسين أداء الإدارة الحكومية وإدارتها تمثل ركيزة رئيسية في إستراتيجية التنمية فالإدارة البيئية تضعف مناخ الأعمال للاستثمار المنتج، وذلك يجعل السياسات أقل استقراراً وفرض تكاليف بيروقراطية أعلى، كما تضعف هذه الإدارة تقديم الخدمات العامة بصورة منصفة.

ومن هنا تعددت الاهتمامات الدولية والإقليمية والوطنية للبحث عن نماذج جديدة لتطوير الإدارة الحكومية للوصول بما تقدمه الحكومة إلى تحقيق العديد من الغايات منها:

- تحسين التماسك الاقتصادي والاجتماعي.
- الوصول إلى إدارة أكثر فعالية للموارد.
- زيادة كفاءة وفاعلية تقديم الخدمات العامة.
- تحقيق اللامركزية القائمة على توزيع وتفويض السلطات والاختصاصات إلى المستويات الإدارية الأدنى.

## إصلاح الجهاز الإداري في مصر

الجهاز الإداري في مصر يعاني من مشاكل تراكمت نتيجة الظروف المختلفة التي مرت بها البلاد، وقد أسفرت الدراسات التي أعدت في هذا المجال عن أن أي إصلاح إداري يجب أن يتواصل إلى آليات واضحة لحل هذه المشكلات دون خوف من اقتحامها ما دامت تراعي البعد الاجتماعي ولا تمس المراكز القانونية المستقرة للعاملين بالجهاز الإداري. الإصلاح الإداري هو الجناح الآخر للإصلاح الاقتصادي لأن الاقتصاد لن ينمو ويزدهر إلا في ظل إدارة سليمة لا تشكو من تضخم الأجهزة وتشابكها أو تكلس العاملين فيها بما لا يجاوز احتياجات العمل، ولا من بطء الإجراءات وتعقيدها.

● الإصلاح الإداري يعد حتمياً لمواجهة المشكلات القائمة والتي تعد عائقاً في سبيل الانطلاق نحو تحقيق معدلات التنمية المأمولة. ولعل الحقائق التالية عن إعداد العاملين بالجهاز الإداري للدولة تؤكد اتخاذ إجراءات لتنفيذ البرنامج القومي للإصلاح الإداري.

## التحديات التي تواجه الجهاز الإداري:

يعاني الجهاز الإداري للدولة من تضخم في حجم العمالة وتضخم كبير في الهياكل التنظيمية من حيث العدد والتقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية للوحدات الإدارية، حيث بلغ عدد هذه الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي بالدولة ٦٤٤ وحدة.

وقد نتج عن هذا التضخم وجود العديد من مظاهر الازدواجية والتضارب في الاختصاصات والمهام المسندة إلى الوحدات سواء التابعة إلى ذات القطاع أو على المستوى الكلي. ويتضح من البيانات مدى تضخم حجم الجهاز الإداري للدولة وذلك مقارنة بعدد السكان حيث يوجد موظف كل ١٢.٧ مواطناً تقريباً بينما يقابل هذا العدد في الدول الأخرى موظف لكل ٤٠ إلى ١٠٠ مواطن، ويمثل العاملون بالجهاز الإداري للدولة نسبة ٢٧% من إجمالي قوة العمل، وعلى الرغم من ذلك فإن أجور العاملين بالجهاز الإداري للدولة تضاعف في خلال أربع سنوات فنجد أن كانت في موازنة ٢٠٠٤/٢٠٠٥ م ٤٢ مليار جنيه بلغت ٨٦.٧ مليار جنيه في العام المالي ٢٠٠٨/٢٠٠٩.

## الآثار الناجمة عن تضخم الجهاز الإداري للدولة:

قد ترتب على تضخم الجهاز الإداري للدولة بعضاً من الظواهر الآتية:

- بيئة عمل غير مناسبة.
- عدم تحديد المسؤولية.
- المركزية ودورها في تفويض العمل.
- تضارب الاختصاصات.
- عدم رضا المتعاملين مع الجهاز الإداري للدولة.
- البطء في تقديم الخدمات الجماهيرية.

## الآثار الناجمة عن قانون العاملين المدنيين ٤٧ لسنة ٧٨م

- الاستمرارية بلا حدود في علاقة الموظف بالجهاز الإداري للدولة بصرف النظر عن كفاءته أو التزامه بالواجبات والمسئوليات المحددة له.
- عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأداء وقياس الكفاية الإنتاجية للعاملين الأمر الذي ترتب عليه حصول نسبة تزيد على ٩٠% من العاملين على تقرير ممتاز سنوياً.
- افتقار الآلية لاكتشاف المبكر للقيادات الإدارية وإعدادها بالأسلوب الذي يلي احتياجات الجهاز الإداري للدولة.
- عدم وجود معايير موضوعية محددة للثواب والعقاب نتيجة لعدم وجود آلية دقيقة تحقق الارتباط ما بين الأداء الفعلي والمقاييس المعيارية للأداء.

## تطور مفهوم وواجبات وأدوار الحكومة

حكومة القرن الـ ٢١ تختلف اختلافاً جوهرياً عن حكومة القرن العشرين حيث أنها تعمل بروح منظمات الأعمال وتتصف بمجموعة من المبادئ منها أنها:

## مبادئ حكومة القرن الـ ٢١

\* **حكومة محفزة** cat-alytic Government أي أنها توجه الدفعة ولا تجدف، ومن هذا المنطلق فإن الوظيفة الحديثة للجهاز الحكومي هو تحفيز الأجهزة المختلفة (خاصة وعامة) لتقديم الخدمة والهدف من ذلك هو تخفيض حجم الجهاز الإداري والارتقاء بمستوى شاغلي الوظائف العامة والاعتماد أكثر على أجهزة خارجية حيث يتفرغ الجهاز الحكومي إلى اتخاذ القرارات على أساس أن الغير هو الذي يقوم بالتنفيذ، وتقوم الحكومة بمراقبة هذا التنفيذ للتأكد من أنه يتم وفقاً للمعايير المحددة.

**حكومة مملوكة للمجتمعات المحلية: Community Owned Government** وهي ما يعني التوسع في تطبيق اللامركزية ونقل المزيد من الصلاحيات إلى الحكومة المحلية.

**حكومة تدار بالمواطن: Citizen Driven Government** تلبية مطالب المتعاملين وليس ممارسة السلطة عليهم.

**حكومة تنافسية:** تطوير المنافسة في تقديم الخدمات وفي إيصالها.

**حكومة لها رسالة:** تحول التوجهات وتحقق أهداف يمكن قياسها.

**الإدارة بالنتائج:** العبرة بنتائج الأعمال وليس بالمدخلات والعمليات.

**حكومة وإدارة الأعمال:** تحقيق عائد وليس مجرد الإنفاق على الاحتياجات.

**حكومة النظرة المستقبلية:** تتحدد شكل المستقبل وتعمل على تحقيقه من خلال رؤية وأهداف ومشروعات.

حكومة تأخذ بآليات السوق: الأخذ باعتبارات السوق عند التطوير.

المحلية والوزارات المنوط بها أداء أنشطة تنفيذية مع منح سلطات مالية وإدارية أكبر لرؤساء الوحدات المحلية التي تؤدي خدمات مباشرة لجمهور المواطنين وهي على سبيل المثال:-

- في المجال الصحي (المستشفيات العامة / العيادات الشاملة / المعامل العامة / مدارس التمريض).

- في مجال التعليم (المدارس الثانوية / الإعدادية / الابتدائية / المكتبات العامة).

٤- تفعيل دور المجالس الشعبية للمحافظة باعتبارها المسئولة عن وضع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٥- تفعيل دور التخطيط الإقليمي للقيام بدوره في مجال التنسيق بين خطط المحافظات.

٦- تعديل نظام المتابعة التقليدية بنظام المتابعة بتقسيم الأداء وذلك بتنفيذ نظام موازنة البرامج والأداء.

٧- ترشيح حجم العمالة بالوحدات الإدارية نظرًا لتضخمها بالأجهزة الإدارية خاصة ووحدات الإدارة المحلية والتي يبلغ عدد العمالة بما لا يقل عن ٤٧.٣ مليون عامل.

وذلك عن طريق إيجاد صيغة جديدة لتشغيل العمالة المساعدة والتي تعمل في مجال الخدمات المعاونة والصيانة والأمن والذي بلغ عددهم ما يقرب من ٢٠% من إجمالي عدد العمالة.

### **الأوضاع التنظيمية للهيئات والأجهزة المستقلة:**

- يشتمل هذا الجزء على أربعة أنواع من التعديلات مثلة في الآتي:

(إعادة النظر في الشكل القانوني لبعض الوحدات الإدارية / تحويل بعض الوحدات الإدارية إلى كيانات اقتصادية / دمج بعض الوحدات الإدارية / إلغاء بعض الوحدات الإدارية). وذلك على النحو التالي:

١- إعادة النظر في الشكل القانوني لبعض الوحدات الإدارية:

#### **• هيئة استاد القاهرة:**

يقترح تحويلها من هيئة خدمية إلى هيئة اقتصادية حيث أن نشاطها ينصب على تشغيل وإدارة الملاعب والمراكز الرياضية لما يحقق إيرادات يمكن أن تغطي نفقات تشغيلها وقد تبين أن الهيئة تحقق عجزًا كبيرًا في إيراداتها.

نتيجة تعاملها مع الاتحادات والأندية الرياضية مما يستوجب ضرورة تحديد وضعها المالي وبما يضمن تحريرها.

من القيود واللوائح الحكومية المعمول بها في هذا الشأن.

٢- تحويل بعض الوحدات الإدارية إلى كيانات اقتصادية: ١/٢ تحويل كل من الهيئة العامة لنقل ركاب الإسكندرية / الهيئة العامة للنقل العام / جهاز تشغيل مترو الأنفاق.

إلى شركات متخصصة لإدارتها على أسس المجال التجاري والاقتصادي وذلك من خلال نقل ملكيتهم جزئيًا إلى القطاع الخاص أو تأجير خدماتهم إلى إدارة محترفة تقوم بمهمة تشغيل الوحدات لضمان كفاءة التشغيل وزيادة فاعلية الأداء وتحقيق فائض في العمليات الجارية والموارد المالية المحققة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه تبين من دراسة الوضع التنظيمي والوظيفي لهذه الوحدات خفض كفاءة التشغيل بما يتواءم وسائل تقديم الخدمة والاستمرار في تحقيق عجز بالعمليات الجارية واتساع الفجوة بين الزيادة في الاستخدامات وخفض في الموارد المالية مع زيادة الإعانات المقدمة للهيئة والتي تتحملها الموازنة العامة للدولة.

٢/٢ تحويل الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن إلى شركة حيث تتولى الهيئة تقديم خدمات مقابل رسوم محددة وتتولى الهيئة نشاطها من خلال ١٧٥ وحدة موزعة على مجالج ومكابس بالجمهورية.

حتى يمكنها إجراء أعمال فرز القطن بالداخل والتحكم في الأقطان المكبوسة وإجراء اختبارات رطوبة القطن ومتابعة الغزل.

٣/٢ إمكانية النظر في دراسة تحويل بعض أنشطة الهيئة القومية للبريد إلى شركات مثال مطابع هيئة البريد.

٤/٢ المستشفيات التابعة للمؤسسات العلاجية بمحافظات القاهرة / الإسكندرية / القليوبية / بورسعيد / كفر الشيخ باعتبارها مستشفيات تدار بنمط المشروعات التجارية ولها كيانات اقتصادية مستقلة مسئولة عن تقديم الخدمات الطبية والعلاجية المقدمة لجمهور المتعاملين معها وحتى يمكن ربط تكلفة الخدمة العلاجية بالعائد بما يضمن تطويرها وتحسينها فإنه يرى تمييز هذه المستشفيات لإعطائها كيانات اقتصادية مستقلة، ويجدر الإشارة إلى ضخامة الإمكانيات المادية والبشرية في هذه المستشفيات بما يحقق أعلى استفادة من.

٥/٢ الهيئة العامة لنظافة وتجميل القاهرة / الهيئة العامة لنظافة وتجميل الإسكندرية / الهيئة العامة لنظافة وتجميل الجيزة يقترح تحويلها إلى شركات قابضة يتبعها شركات تابعة موزعة جغرافيًا حسب مناطق الجمهورية تتولى أعمال النظافة وتدوير القمامة فقط والاستفادة من ناتج المصانع في إنارة الأحياء بالمحافظة وأن تتولى مديريات الزراعة بالمحافظات أعمال الزراعة والتشجير وإنشاء الحدائق العامة بالكامل وبمساعدة إدارة المرافق بالأحياء.

٦/٢ صندوق تمويل المساكن التي تقيمها وزارة التعمير حيث أنه يعمل وفقًا للمعايير وأحكام القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ والخاص بتوجيه وتنظيم أعمال البناء وتحديد أفضل الأساليب التمويلية

للمساكن التي تقيمها وزارة التعمير، وحيث أن نشاط الصندوق من الأنشطة الاقتصادية والتمويلية خاصة في عمليات البيع والتأجير للمساكن ومتابعة عمليات الصرف والتحويل فإنه يقترح تحويلها إلى شركة تتولى كافة الأنشطة التمويلية والاقتصادية بأسلوب يجرها من اللوائح الحكومية.

٧/٢ إنشاء شركات مساهمة تتولى أعمال النظافة والصيانة والأمن تابعة للمحليات وينقل إليها كافة العمالة بوحدات الجهاز الإداري للدولة القائمين بالأنشطة المساعدة في مجال (الخدمات المعاونة / الأمان / الوظائف الحرفية) على أن تتولى هذه الشركات تقديم الخدمات في مجال هذه الأعمال لوحدة الجهاز الإداري مع ضرورة ربط تكلفتها بالعائد المحقق، ويجدر الإشارة إلى أن هذا الاقتراح يحقق ترشيد في حجم العمالة في الجهاز الحكومي حيث تبين من الدراسات التي أعدها الجهاز أن هذه العمالة تبلغ نسبة ٢٠% من إجمالي عدد العمالة بالجهاز الحكومي كما يحقق هذا الاقتراح تفعيل أداء هذه العمالة وتطوير أداء الخدمات بأعلى كفاءة.

### ٣- دمج بعض الوحدات الإدارية:

والمقاييس التخطيطية الملائمة للمناطق الحضرية والريفية والتجمعات العمرانية الصناعية وإبداء المشورة الفنية المستمرة للأجهزة المحلية.

٢/٣ دمج المركز الإقليمي لتعليم الكبار مع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار في هيئة واحدة. مسمى الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار تتبع الوزير المختص بالتربية والتعليم بما يساهم بتحقيق التكامل في منظومة محو الأمية وربطه بعملية إعداد المواد والمناهج والكتب والوسائل التعليمية وطبعها وتوزيعها على الأميين الدارسين.

٤- إلغاء بعض الوحدات الإدارية:

١/٤ الهيئة العامة للإصلاح الزراعي.. وذلك لتقليص دورها معظم اختصاصاتها المنصوص عليها في القرار الجمهوري المنشئ والتي تتمثل في أعمال الاستيلاء والتوزيع.

٢/٤ الهيئة العامة للسلع التموينية.. وذلك بضم اختصاصاتها لوزارة الصناعة والتجارة باعتبار الوزارة كيان تنظيمي واحد يتولى تحديد المعايير والمواصفات للمواد من السلع التموينية وتحديد أسعارها بالإضافة إلى التكامل في تنظيم حركة التجارة الداخلية وتوزيعها بين المحافظات وللتأكيد على دور الرقابة ففي هذا الشأن.

٣/٤ المجلس القومي للسكان.. مع ضم اختصاصاته لوزارة السكان وذلك لتحقيق التكامل والتنسيق بين قطاع السكان وتنظيم الأسرة.

٤/٤ المؤسسات العلاجية بمحافظات القاهرة والإسكندرية والقليوبية وبورسعيد وكفر الشيخ.. حيث تبين من دراستهم التنظيمية أنهم مجرد كيان تنظيمي فوقى ووسيط بين وزارة الصحة وبين المستشفيات التابعة لكل مؤسسة وباعتبار أن المستشفيات التابعة هي المنوط بها تنفيذ الخدمة العلاجية وتقديمها وتطويرها.

٥/٤ الهيئة العامة لتخطيط مشروعات النقل.. وذلك بضم اختصاصاتها إلى ديوان عام وزارة النقل بما يحقق المواءمة بين الأهداف والاختصاصات والشكل التنظيمي للوحدات الإدارية والبعد عن الغلابة في اتخاذ شكل هيئة عامة لممارسة اختصاصات تدخل ضمن اختصاصات وزارة النقل.

٦/٤ صندوق التنمية الثقافية بوزارة الثقافة... مع ضم اختصاصاته لمكتب وزير الثقافة المنوط به تخطيط الأنشطة الفنية والثقافية لمنع التداخل والازدواج بين هدف الصندوق وهدف المكتب.

٧/٤ الهيئة العامة لمركز تنمية الصادرات المصرية.. وهي هيئة عامة تدار على نمط المشروعات التجارية وتهدف إلى تنشيط الصادرات المصرية مع السلع والخدمات وتعريف قطاع التصدير المصري بالفرض التصديرية، ويقترح إلغاء الهيئة وضم اختصاصاتها إلى وزارة الصناعة والتجارة وذلك لأن الهيئة لم تعد تمارس اختصاصاتها حيث تتولاها القطاعات الرئيسية بديوان عام وزارة الصناعة والتجارة نظراً للتشابه والتكامل بينهم.

٨/٤ صندوق لإنقاذ آثار النوبة.. وذلك لانتهاء الغرض من إنشائه حيث يتولى حالياً اختصاصه في إقامة المتاحف المصرية، على أن يتم فتح حساب خاص للموارد المخصصة له بما يمكن من إنشاء وإقامة المتاحف.

٩/٤ صندوق تمويل نشاط ومشروعات دار الأوبرا المصرية.. باعتباره مسئول عن تغطية نفقات الفرق التي تستضيفها دار الأوبرا المصرية والاكتفاء بفتح حساب خاص له بالمركز القومي الثقافي (دار الأوبرا المصرية) أما بالنسبة للنشاطات المتعلقة بتبادل الخبرات والاستعانة بالفنانين في مجال العمل الأوبرا إلى فهو اختصاص أصيل للمركز القومي الثقافي.

١٠/٤ صندوق الأراضي الزراعية.. ويتولى نشاطاً تمويلياً ويقتصر دوره على التقدير النهائي لقيمة الأراضي المستولي عليها ولا يتولى أي نشاط تخطيطي أو تنفيذي لذلك يكتفي بفتح حساب خاص به.

١١/٤ صندوق الموازنة الزراعية وذلك بنقل بعض الاختصاصات المنوطة به في مجال البحوث الزراعية إلى مركز البحوث الزراعية، وكذلك نقل اختصاصاته التمويلية في مجال دعم استخراج الجبس الزراعي والأسمدة وعناصر التكلفة الزراعية إلى ديوان عام وزارة الزراعة والاكتفاء بفتح حساب خاص به لديوان عام وزارة الزراعة وللصرف ومتابعة التمويل.

١٢/٤ صندوق تحسين الأقطان المصرية.. وإسناد بعض الاختصاصات الخاصة والمتمثلة في بحوث ودراسات تقاوي القطن إلى معهد بحوث القطن التابع لمركز البحوث الزراعية وذلك نظراً للتكامل والتشابه والتجانس بين كل منهم، أما بالنسبة للنشاطات التمويلية الممثل في منح علاوة تشجيعية للمحالج أو شركات التصدير عن كميات البذرة المقبلة فيرى ملائمة فتح حساب خاص بموازنة ديوان عام وزارة الزراعة يتولى التمويل.

١٣/٤ صندوق البحوث والدراسات الخاصة بالمشروعات الداخلة في مجال التعمير.. يرى إلغاءه مع دمج اختصاصاته في ديوان عام وزارة التعمير والمجمعات العمرانية الجديدة وذلك في مجال إجراء الدراسات الإقليمية العملية بإقامة المجتمعات العمرانية الجديدة ودراسة التعمير الشاملة، مع إنشاء حساب خاص لتمويل الدراسات والبحوث للتتبع ديوان عام وزارة التعمير مباشرة.