



ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር



የአምራቾች ኢንዱስትሪ
የአቅም ግንባታ ልማት
ስትራቴጂ

(ከ2015-2025ዓ.ም)

አዲስ አበባ

ታህሳስ 30 2015 ዓ.ም

የስትራቴጂ ሰነድ አዘጋጅቶች፡

1. ወ/ሪት ነፃነት አበባከኢንዱስትሪ ሚኒስቴር
2. አቶ አብረሃም ምንተስኖት.....ከኢንዱስትሪ ሚኒስቴር
3. አቶ ጥላሁን አባይከአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት
4. አቶ መኩሪያ ታሪኩ.....ከአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት
5. አቶ ዳኛቸው ወንድሙ.....ከአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት
6. አቶ ሀይለማሪያም አዲሱ.....ከኢትዮጵያ ኢንተርፕራይዝ ልማት
7. አቶ ደሎ ቤንሳ.....ከጨርቃ ጨርቅና አልባሳት ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል
8. አቶ መስፍን ንጉሴ.....ከቆዳና ቆዳ ውጤቶች ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል
9. አቶ ዮናስ መኩሪያ.....ከካይዘን ልሀቀት ማዕከል

አማካሪ፡

ዝናሬ ማሞ (ዶክተር).....ገባሌ የንግድ እና የሥራ አመራር የማማከር አገልግሎት

ይዘት

I. መግቢያ..... vii

II. ዳራ (ጭምቅ ሃሳብ) (Executive summary) ix

ክፍል አንድ 1

1. ጠቅላላ ሁኔታ 1

1.1 የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ አስፈላጊነት 1

1.2 የስትራቴጂው ዓላማ 2

 1.2.1 አጠቃላይ ዓላማ..... 2

 1.2.2 ዝርዝር ዓላማዎች 2

1.3 የስትራቴጂው መርሆዎች..... 2

1.4 የሰነዱ አዘገጃጀት ስነ-ዘይ 3

1.5 የስትራቴጂው ሰነድ ወሰን..... 4

ክፍል ሁለት 5

2. የስትራቴጂው መነሻ..... 5

2.1 የአቅም ግንባታና ልማት ጽንሰ ሀሳብ 5

2.2 ሃገራዊ ዳሰሳ (National Assessment)..... 8

 2.2.1 አገራዊው የአስር አመት የልማት ዕቅድ 9

 2.2.2 የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ የአስር አመት የልማት ዕቅድ..... 10

2.3 የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ፖሊሲና የአቅም ግንባታ ሃገራዊ አስቻይ ፖሊሲ..... 11

 2.3.1 የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ፖሊሲ..... 11

 2.3.2 የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲ..... 12

 2.3.3 የኢኖቬሽንና ቴክኖሎጂ ፖሊሲ..... 14

2.4 ዓለም አቀፍ ተሞክሮ ዳሰሳ..... 15

 2.4.1 የደቡብ ኮሪያ ሪፐብሊክ ተሞክሮ 16

 2.4.2 የጃፓን የጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ ተሞክሮ 21

 2.4.3 የሕንድ ሃገር መልካም ተሞክሮ 26

ክፍል ሶስት 27

3. የነባራዊ ሁኔታዎች ትንተና..... 27

3.1	የማኑፋቸሪንግ እድገት ሂደት በኢትዮጵያ	27
3.2	ያለፉት ዓመታት የአቅም ግንባታ ዕቅድ አፈፃፀም ግምገማ	29
3.2.1	የሰው ሀብት አጠቃቀም (HRM).....	30
3.2.2	የፋይናንስ ሀብት	34
3.2.3	ቁሳዊ ሀብት	34
3.2.4	የአቅም ግንባታ ጥቅል የኢንቨስትመንት ወጪ	35
3.3	ማኑፋቸሪንግ ዘርፍ ተቋማዊ አደረጃጀት፣ አመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታ	37
3.3.1	በፌደራል ደረጃ የተቋማት አደረጃጀት፣ አመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታ	38
3.3.2	በክልሎች የኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋማት አደረጃጀት፣ አመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታ	40
3.4	ቀድሞ ከተጠኑ ጥናቶች የተወሰዱ አንኳር ጉዳዮች	42
3.4.1	የሃገር ውስጥ የግል ባለሀብት በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ የሞተርነት ሚናውን ከመጫወት አኳያ ያሉት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የመፍትሄ አቅጣጫዎች ጥናት	42
3.4.2	በኢትዮጵያ አምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የፖሊሲ አማራጮች ጥናት	44
3.4.3	የሳይንስና ቴክኖሎጂ የሰው ሀብት አቅርቦትና ፍላጎት በኢትዮጵያ ጥናት	52
3.4.4	Capacity building assessment at the Ministry and its institutes ጥናት	54
3.4.5	የአምራች ኢንዱስትሪው የአስር ዓመት የሰው ሀብት ፍላጎት ዕቅድ (2015-2025) ጥናት	56
3.5	በተመረጡ አምራች ኢንዱስትሪዎች የተከናወነ የኬዝ ጥናት	58
3.5.1	የሰው ሀይልን በሚመለከት	58
3.5.2	በኢንዱስትሪው የተሰጡ የአቅም ግንባታ ስልጠና በተመለከተ	59
3.5.3	ለአቅም ግንባታ ስልጠና በኢንዱስትሪው የወጣው ወጪ በሚመለከት	60
3.5.4	በኢንዱስትሪ ያሉ የአቅም ግንባታ ፋሲሊቲዎች በሚመለከት	63
3.6	የባለድርሻና የተባባሪ አካላት ትንተና	65
3.6.1	የባለድርሻ አካላት ትንተና	65
3.6.2	የአጋር/ተባባሪ አካላት ትንተና	72

3.7	የከባቢያዊ ሁኔታዎች ዳሰሳ	73
3.7.1	የውስጣዊና የውጭዊ ሁኔታዎች ትንተና	73
	ክፍል አራት	79
4.	የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂክ ቀረፃና ዋና ዋና ግቦች.....	79
4.1	ተልዕኮ ራዕይና እሴቶች.....	79
4.2	ስትራቴጂክ ቀረፃ (Strategic formulation/ choice).....	79
4.3	ስትራቴጂክ ጉዳዮች (Strategic Issues)	81
4.4	ስትራቴጂክ ጉዳዮች ዓላማዎች፣ ግቦችና ማስፈጸሚያ ስልቶች	86
4.5	የውጤት ትኩረት መስክ	95
4.5.1	ተቋማዊ አቅም ግንባታ	96
4.5.2	የፋይናንስ ስልት	99
4.5.3	የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማቶች.....	100
4.5.4	የአምራች ኢንዱስትሪ የአቅም ግንባታ ስልጠና	101
4.5.5	የቴክኒክ ድጋፍና የማማከር አገልግሎት.....	103
4.5.6	የጥናትና ምርምር አቅምን መገንባት	104
4.5.7	የኢንዱስትሪ ኤክስፐርትስ አገልግሎት.....	105
4.5.8	የአምራች ኢንዱስትሪውን እና የዘርፉ አስፈጻሚ አካላትን መከታተል፣ መደገፍ፣ ማጠናከር እና ማብቃት.....	106
4.6	ውጤት አመላካች ማዕቀፍ	106
4.7	የአቅም ግንባታ ልማት ተቋማዊ አደረጃጀትና መዋቅር	125
4.8	ስትራቴጂክ ኢኒሺዩቲቮች	128
	ክፍል አምስት.....	139
5.	የስትራቴጂው ታሳቢዎች፣ የስጋት ማስወገጃ ስልቶችና የክትትልና ግምገማ ስርዓት.....	139
5.1	የስትራቴጂው ታሳቢዎች	139
5.2	ስጋቶችና የስጋት ማስወገጃ ስልቶች	140
5.2.1	ስጋቶች.....	140
5.2.2	የስጋት ማስወገጃ ስልቶች.....	141
5.3	የማስፈጸሚያ ስልቶች	143

5.4 የክትትልና ግምገማ ስርዓት.....	144
5.4.1 የክትትልና ግምገማ መርሀ ግብር.....	145
ክፍል ስድስት.....	147
6. አባሪ.....	147

የምስሎች ዝርዝር

ምስል 1 የሦስቱ የአቅም ደረጃዎች ትስስር / ምንጭ UNDF ቻምፒዮን ጋይዳንስ.....	6
ምስል 2 የአቅም ልማት የዑደት ደረጃዎች ሂደት / ምንጭ Capacity Development: A UNDP Primer, 2009.....	7
ምስል 3 የውቅረ-ልቦና ለውጥ ፕሮግራም አመክንዮ/ ምንጭ:- Jong-Dae Park, Re-Inventing Africa's Development: Linking Africa to the Korean Development Model.....	18
ምስል 4 ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ አገሮች ውስጥ ያለውን ተደጋጋሚ የልማታዊ-አሳቤ ንድፍ ያሳያልምንጭ:- Jong-Dae Park, Re-Inventing Africa's Development: Linking Africa to the Korean Development Model.....	19
ምስል 5 ለኢንዱስትሪው የተሰጠ የአቅም ግንባታ (በቁጥር) (ከ2003-2014 ዓ.ም.).....	32
ምስል 6 የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ (በቁጥር) (ከ2003-2014 ዓ.ም.).....	33
ምስል 7 የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር መዋቅራዊ አደረጃጀት.....	Error! Bookmark not defined.
ምስል 8 የኢንዱስትሪ ያላይዜሽን ተቋማዊ አደረጃጀት በኢትዮጵያ.....	Error! Bookmark not defined.
ምስል 9 የኢንዱስትሪ ያላይዜሽን የአቅም ግንባታና ልማት ተቋማዊ አደረጃጀት ሞዴል.....	Error! Bookmark not defined.

የሠንጠረዦች ዝርዝር

ሠንጠረዥ 1 የፌዴራልና ክልል መንግስት ተቋማት የሰው ሃይል.....	31
ሠንጠረዥ 2 የባለድርሻ አካላት ትንተና / Stakeholder Analysis /.....	67
ሠንጠረዥ 3 የአጋር/ተባባሪ አካላት ትንተና.....	72
ሠንጠረዥ 4 የውስጣዊና ውጫዊ ሁኔታዎች ትንተና የመገጣጠሚያ ሠንጠረዥ.....	74
ሠንጠረዥ 5 ስትራቴጂክ ኢኒቨርቲቮች.....	83

I. መግቢያ

አገራችንን በ2022 የአፍሪካ የብልጽግና ተምሳሌት ለማድረግ ሀገራዊ የአስር ዓመት መሪ የልማት ዕቅድ ተዘጋጅቷል። ይህንን የልማት ጉዞ በስኬት ለማጠናቀቅ የሚያስችሉ የተለያዩ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎችም ተነድፈው ለልማትና ዕድገት አመቺ የሆኑ ሁኔታዎች እንዲፈጠሩ የተደረገ ሲሆን በቀጣይም የኢንዱስትሪ ፖሊሲና የተለያዩ ማስፈጸሚያ ስትራቴጂዎችን ጨምሮ አዳዲስ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ተግባራዊ ይደረጋሉ።

ሀገራዊ የልማት እቅድ ለማሳካት ትኩረት ከተሰጣቸው ዘርፎች መካከል የአምራች ኢንዱስትሪው ዘርፍ ቁልፍ ሚና እንደሚኖረውና የኢኮኖሚ ሽግግር መምጣት እንዳለበት ይጠበቃል። ለዚህም ለአምራቹ ዘርፍ ልማት ግብዓት የሚሆኑ ዕምቅ አቅሞች፣ ወጣትና በቀላሉ ሰልጥኖ ወደ ዘርፉ መቀላቀል የሚችል የሰው ሃብት፣ አመቺ የሆነ ፖሊሲና ስትራቴጂዎች፣ ታዳሽ የሃይል አቅርቦት እየተስፋፋ መሆኑ፣ የመንገድና ሎጂስቲክስ አገልግሎት መሻሻል፣ የኢንፎርሜሽንና ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂ እየተስፋፋ መምጣቱ፣ የመሰረተ ልማት አቅርቦት የተሟላላቸው ኢንዱስትሪ ፓርኮችና ቀጠናዎች መስፋፋት፣ የዘርፉን አቅም የሚያሳድጉና የሚደግፉ ተቋማት መኖራቸው የዘርፉ ዋና ዋና ዕድሎች ናቸው።

በሌላ መልኩ እነዚህ ዕድሎች እንዳሉ ሁሉ ለዘርፉ ልማት ማነቆ ከሆኑ ተግዳሮቶች ውስጥ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ውስንነት፣ የፋይናንስ አቅርቦት ዕጥረት፣ የሀገራችን ባለሀብቶችና ማህበረሰብ ለኢንዱስትሪ ልማት ያላቸው ግንዛቤ አነስተኛ መሆን፣ በቂና ጥራት ያላቸው ግብዓቶች በሀገር ውስጥ አለመገኘት፣ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ውስንነት፣ ዝቅተኛ የሥራ ባህል፣ ዝቅተኛ የቴክኖሎጂ አቅም፣ ችግር ፈቺ የጥናትና ምርምር ሥራዎች በሚጠበቀው ደረጃ አለመከናወን እና ባለፉት ጥቂት ዓመታት የተፈጠረ ያለመረጋጋትና የጸጥታ ችግሮች ተጠቃሽ ናቸው።

ይህንንም ችግር ለመቅረፍ እንዲቻል በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ በዋናነት ትኩረት በመስጠት እየተሰራበት ካሉት የትኩረት መስኮች የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ማሳደግ አንዱ ነው። በዘርፉ ብቁ ተወዳዳሪና ጥራት ያለው የሰው ሀብት ከማልማት አንጻር፣ አምራች ኢንዱስትሪዎች ውጤታማ የማምረት ሂደትን እንዲከተሉና ባለድርሻ አካላት ለአምራች ኢንዱስትሪው ያላቸውን አስተሳሰብ (አመለካከት) የፍላጎት ዳሰሳ ጥናት በማድረግ ስልጠናዎችን ለማካሄድና ስልጠናዎቹ ያመጡትን ውጤት እየገመገሙ ለመሄድ በማስቻል የዘርፉን ሁለንተናዊ ስኬት ለማረጋገጥ ይቻል ዘንድ በማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ የሀገሪቱ አቅም ግንባታ

ልማት ተግባራትን በአግባቡ የሚመራበትንና የዘርፉን ችግሮች በተጠና አግባብ ለመፍታትና ዘርፉን ውጤታማ ለማድረግ የማኑፋቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂ ተዘጋጅቷል።

የስትራቴጂክ ዕቅድ ሰነድ በዋናነት በአራት ክፍሎች የተደራጀ ሲሆን ፡-

ክፍል አንድ፡ የጠቅላላ ሁኔታ የሚዳስስ ሲሆን የስትራቴጂ ዕቅዱ አስፈላጊነት፣ አጠቃላይና ዝርዝር አላማ፣ የስትራቴጂክ ዕቅድ አዘገጃጀት ስነ-ዘዴና የስትራቴጂክ ዕቅዱን ወሰን ይዟል፤

ክፍል ሁለት፡- ለስትራቴጂ ዕቅዱ መነሻ የሚሆኑ ሀሳቦችና ሰነዶችን የሚዳስስና በዋናነት የአቅም ግንባታና ልማት ጽንሰ ሀሳብ፣ ሀገራዊ ዳሰሳን፣ የማኑፋቸሪንግ ኢንዱስትሪ ፖሊሲና የአቅም ግንባታ ሃገራዊ አስቻይ ፖሊሲዎችንና፣ የውጭ ሀገራት ተሞክሮ ዳሰሳን ይዟል፤

ክፍል ሦስት፡- ነባራዊ ሁኔታዎች የተተነተነበት ክፍል ሲሆን የማኑፋቸሪንግ እድገት ሂደት በኢትዮጵያ፣ ያለፉት ዓመታት የአቅም ግንባታ ዕቅድ አፈፃፀም ግምገማ፣ የኢንዱስትሪ ሚንስቴር ተግባርና ሀላፊነት ትንተና፣ የተገልጋይና ባለድርሻ አካላት ትንተና የከባቢያዊ ሁኔታ ዳሰሳ ትንተናዎችን አካቷል።

ክፍል አራት፡- የማኑፋቸሪንግ ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂክ ቀረፃ ዋና ዋና ግቦች የሚያትት ሲሆን ተልዕኮ ራዕይና እሴቶችን፣ ስትራቴጂክ ቀረፃን፣ ስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ ስትራቴጂክ ጉዳዮች ዓላማዎች፣ ግቦችና ማስፈጸሚያ ስልቶችን፣ የውጤት ትኩረት መስኮችን፣ የአቅም ግንባታና ልማት ተቋማዊ አደረጃጀትና መዋቅርና ኢኒሺዬቲቮችን አካቷል።

II. ዳራ (ጭምቅ ሃሳብ) (Executive summary)

በሃገር ደረጃ በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ በዋናነት ትኩረት በመስጠት እየተሰራበት ካሉት ስትራቴጂክ የትኩረት መስኮች መካከል አንዱ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ማሳደግ ሲሆን፤ የአቅም ግንባታ ስራን ዘላቂ በሆነ እና ውጤት በሚያመጣ አሰራር ለማከናወን የሚያስችል የአቅም ግንባታ ልማት/ Capacity development ስትራቴጂ ሰነድ በማዘጋጀት ተወዳዳሪ የሆነ አምራች ኢንዱስትሪ በመፍጠር የኢኮኖሚ መዋቅር ሽግግሩን እውን ለማድረግ በሀገር አቀፍ ደረጃ የተቀመጠውን የአስር ዓመት የልማት ዕቅድ ማሳካት የሚያስችል ሁለንተናዊ አቅም መገንባትና ማልማት አስፈላጊ ነው። በአጠቃላይ “በ2025 የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ ዕድገትና ተወዳዳሪነት የሚያረጋግጥ ሃገራዊ አቅም ተገንብቶ ማየት” የሚል ራዕይ በመቅረፅ ስትራቴጂው ተዘጋጅቷል።

ስትራቴጂው የዓለም ዓቀፍ ተሞክሮዎች በተለይ የደቡብ ኮሪያ፣ የጃፓን እና የህንድ የአቅም ግንባታ ስራዎች በጥልቀት የተዳሰሱ ሲሆን፤ ከእያንዳንዱ ሃገር ለሃገራችን የሚሆኑ የተለያዩ ተሞክሮዎችን ለመውሰድ ተሞክሯል። ከኮሪያ የተወሰዱ ውጤታማ ተሞክሮዎች ውስጥ የአመራር ቁርጠኝነት፣ የልማታዊ ውቅረ-ልቡና እና የኢኮኖሚ አግላይነት ጥምር ሞዴልን በመጠቀም፣ የሚከተሉትን ርዕዮተ ዓለም ለማህበረሰቡ ባለቤት በማድረግ ስር የሰደዱ የአመለካከት ችግሮችን ለመቅረፍ የሄዱበት መንገድ፤ ከጃፓን የተወሰደ ተሞክሮ ለአቅም ግንባታ ልማት ከተከተሏቸው አዋጭና ውጤታማ መንገዶች ውስጥ የግል ዘርፉ በምርታማነት ንቅናቄ በግንባር ቀደምትነት የነበረው ሚና፤ የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና እና የጥራት ቁጥጥር አደረጃጀቶችን በአምራችና በአገልግሎት ሰጪ ተቋማት ለመፍጠር የተከተሏቸው መንገዶች፤ እንዲሁም ከህንድ የተወሰደው ለአቅም ግንባታ ዘርፉ ልዩ ትኩረት በመስጠት፣ የኢንዱስትሪ ፓርክ ክላስተሮች የአቅም ግንባታ ፕሮግራም በመቅረጽ የኢንዱስትሪውን ዘርፍ ተወዳዳሪ ለማድረግ የሄዱበት ርቀት እና በተለያዩ ከተሞች የሚገኙ የህንድ የሳይንስና ኢንዱስትሪ ካውንስል በመመስረትና ኢንስትሪትዩቶችን በማደራጀት ከዩኒቨርስቲዎች ጋር ውጤታማ ስራዎችን መስራታቸው አሁን ላሉበት የኢንዱስትሪ ዕድገት ከፍተኛ አስተዋፆ አድረጓል። በመሆኑም በስትራቴጂ ዝግጅቱ ላይ ከእነዚህ ተሞክሮዎች በመነሳት ለሃገራችን ተሰማሚ ስትራቴጂ ተቀርፀዋል።

ሃገራዊ ነባራዊ ሁኔታዎች ዳሰሳ፣ የኢንዱስትሪ ሚኒስትር ተግባርና ኃላፊነት ትንተና፣ ውስጣዊና ውጫዊ ሁኔታ ትንተና፣ ዘርፉን የሚደግፉ አስፈጻሚ አካላት፣ የባለድርሻና አጋር አካላት ትንተና እና አስፈላጊ የሆኑ ሰነዶች ተዳሰዋል። የስትራቴጂክ ዕቅዱን ለማዘጋጀት ከነባራዊ ሁኔታ ዳሰሳ በመነሳት የጥንካሬ፣ ድክመት፣ መልካም አጋጣሚ እና ስጋትን ብሎም ውጪያዊ አካባቢን በመተንተን የተገኙ ግኝቶችን በመጠቀም ስትራቴጂክ ጉዳዮችን መለየት ተችሏል። ሳይንሳዊ መመዘኛ ተጠቅሞ በመተንተን ዘርፉ ያለበትን ደረጃ ለመለየት ከተቀመጡት አራት ደረጃዎች (ለዕድገት ማቀድ፣ ለማሻሻል ማቀድ፣ ችግር ለመቅረፍ ማቀድ እና ችግር ያለ ዘርፍ)፣ በመመዘን በትንተናው መሰረት ዘርፉ ችግሮችን ለመቅረፍ ማቀድ እንደሚጠበቅበት ያመለክታል። በአጠቃላይ ነባራዊ ሁኔታን በመዳሰስ ከውስጣዊና ውጫዊ ዳሰሳን መሰረት በማድረግ ትኩረት ተሰጥቷቸው ሊሠራባቸው የሚገቡ ስድስት ስትራቴጂክ ጉዳዮች የተለዩ ሲሆን እነርሱም፡-

- 1 ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላና ሁለንተናዊ የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ፣
- 2 የዘርፉ የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን፣
- 3 የፋይናንስ አቅርቦትና አጠቃቀም ውስንነት፣
- 4 የመሰረተ ልማትና ቁሳዊ ሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር፣
- 5 ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና የአገልግሎት ድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን፣
- 6 ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ የሚሉት ናቸው።

ለእያንዳንዱን ስትራቴጂ ጉዳይ ዓላማና ግብ ተቀርጾለት ግቡን ለማሳካት የሚረዱ ማስፈጸሚያ ስልቶች በዝርዝር የተቀመጡ ሲሆን፣ በቀጣይ በትኩረት የሚሰራባቸውን የውጤት ትኩረት መስኮች (ስትራቴጂክ አመራር፣ ሰው ሀብት ልማት፣ የፋይናንስና መሠረተ ልማት አቅም፣ ውጤታማ አገልግሎትና ድጋፍ እና ቅንጅታዊ፣ ስትራቴጂያዊ አጋርነትና ትብብር) አንፃር የተቃኙ የመፍትሄ ሀሳቦች ተመርጠው በዝርዝር ቀርበዋል።

በዋናነት ከላይ በዝርዝር የቀረቡትን ስትራቴጂክ ጉዳዮች ምላሽ ለመስጠት የሚያስችል ስትራቴጂ አቅጣጫ የተቀመጠ ሲሆን በተለይ ከማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ አንፃር በባለድርሻ አካላት ዘንድ ያለውን የዕውቀትና አመለካከት ክፍተት ለመሙላት የሚያስችሉ የልማታዊ እሳቤ

/Development-Mindedness* አካሄድ በመከተልና ተሞክሮ ልውውጥና የኢንዱስትሪ የመስክ ጉብኝት በማዘጋጀት፣ የአምራች ኢንዱስትሪ አቅም ግንባታና ልማትን ከፌዴራል እስከ ክልል በተቀናጀ አግባብ ለመምራት የሚያስችል አደረጃጀት በመዘርጋት ተናባቢ የአቅም ግንባታ ልማት ዕቅድ እስከ ታችኛው እርከን ድረስ በማዘጋጀት የአቅም ግንባታውን ስራ በተጠናከረ አግባብ ለመምራት የሚያስችል ስትራቴጂ ተነድፏል።

በሌላ በኩል የውስጥ አቅምን ከማግለጫ አንጻር በተለይ የዘርፉን የሰው ሃብት በእውቀትና በክህሎት ለማብቃት የተናበበ የስልጠናና ትምህርት ስርዓት በመዘርጋት፣ ተቋማዊ ተምህርን በማጎልበት/ Develop learning organization፣ የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠናን (Training Within Industry) እንዲሁም ልዩ ድጋፍ የሚሹ ክልሎችን የሰው ሀብት አቅም ልዩ ድጋፍ የመስጠት ስትራቴጂ መተግበር ይገባል። በተጨማሪም የኢንዱስትሪ ኤክስፐርትን አገልግሎት በዘርፉ በአመለካከት በእውቀትና በክህሎት ልምድና ብቃት ባዳበሩ ባለሙያዎች ተደራሽ እንዲሆን ይደረጋል።

በአጠቃላይ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማቱ የተሳካ እንዲሆን በተለይ ተጨማሪ አቅም ከመፍጠር አንጻር በስትራቴጂው ትኩረት የተሰጠባቸው ጉዳዮች መካከል ቢያንስ በተመረጡ ክልሎች ላይ ከስልጠና፣ ከማማከርና ከቴክኒክ ድጋፍ፣ ከቴክኖሎጂ እንዲሁም ምርት ልማትና ሽግግር ጋር በተያያዘ በቀጣይነት ለማብቃት የሚያስችሉ የስልጠና ማዕከል መገንባት፣ የምርምር፣ ላቦራቶሪ እና ሰርቶ ማሳያ ግንባታ፣ የቤተ-ሙከራና የሰርቶ ማሳያ አደረጃጀት ስልቶችን በመከተል የክላስተር ማዕከል፣ ስፔሻላይዘድ ማዕከልና ሁለገብ ማዕከልን ማጠናከር እንዲሁም አቅም ግንባታ ልማቱ ከሚፈልገው የፋይናንስ አቅም አንጻር በተለይ የፋይናንስ ስልት በመንደፍ ለአቅም ግንባታ ስልጠና፣ ለፋሲሊቲ ማደራጃ፣ ለምርምር፣ ለቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግር ስራዎች የሚውል የአቅም ግንባታ ልማት ፈንድ ሥርዓት ይቋቋማል። የግል ኩባንያዎች ተሳትፎ እንዲገለጹ ይበረታታል። ለዚህም በዘርፉ ለሚደረገው የግል መዋዕለ ንዋይ የፋይናንስ ማበረታቻ ሰርዓቶች ይዘጋጃሉ።

በመጨረሻም ለስትራቴጂው ተፈጻሚነት አቅም የሚሆኑ ኢንቬስቲሽን የተቀመጡ ሲሆን በቀጣይ ለስትራቴጂው ትግበራ አጋዥ የሆኑት የውጤት አመላካች ማዕቀፎች፣ የዕቅዱን አፈፃፀም በየጊዜው ለመከታተል እና ለመገምገም የሚያስችል የክትትል እና ግምገማ ስርዓቶች እንዲሁም የትግበራ ዕቅድ የሚዘጋጅ ይሆናል።

ክፍል አንድ

1. ጠቅላላ ሁኔታ

1.1 የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ አስፈላጊነት

ከማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት የሚጠበቀውን ሃገራዊ የልማት ዕቅድ ሊያሳካ የሚያስችል በዕቅድ የሚመራ እና ክፍተትን መሙላት ላይ መሠረት ያደረገ የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ ስነድ ማዘጋጀት ያስፈልገበት ምክንያት፡-

- ሀ. በሀገራዊ የአስር ዓመት የልማት ዕቅድና ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የአስር ዓመት መሪ የልማት ዕቅድ ላይ የተቀመጡትን ግቦች ለማሳካት የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ለማሳደግ ግድ ማለቱ፤
- ለ. በጠንካራ ሙያዊ ስነምግባር የታነጸ በእውቀት፣ በክህሎትና አመለካከት የበቃ የሰው ሀብት አቅም ለመፍጠር፣ ችግር ፈቺ የስልጠና፣ የማማከር፣ የጥናትና ምርምር እንዲሁም የቴክኖሎጂ ልማት ስርጸትና ሽግግር ለማከናወን የሚያስችል የመሰረተ ልማት፣ የቤተሙከራ እና ወርክሾፕ በሂደት ማሟላት በማስፈለጉ፤
- ሐ. በአምራች ኢንዱስትሪው እድገት ላይ ከሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ስር በየደረጃው ካሉት የመንግስት ተቋማት ባልተናነሰ ጉልህ ሚና የሚጫወቱ የባለድርሻ አካላትን አመራሮችና ባለሙያዎች ኢንዱስትሪያላይዜሽንን ከማስፋፋትና ከማሳደግ የጋራ ዓላማ አንጻር ያለባቸውን የአመለካከትና እውቀት ክፍተቶች በየጊዜው እየለዩ መሙላት አስፈላጊ በመሆኑ፤
- መ. የአምራች ኢንዱስትሪውን ፍላጎቶችና ነባራዊ ሁኔታዎች እንዲሁም በፍጥነት ተለዋዋጭ የሆኑትን አለማቀፋዊና ሀገራዊ ሁኔታዎች ከዘርፉ አንጻር እየቃኙ የማያቋርጥ ተቋማዊ ተምህርንና ጠንካራ ተቋማዊ የስራ ባህልን የመገንባት አቅምና ብቃት ያላቸው የፈጻሚና አስፈጻሚ አካላት አመራሮችንና ባለሙያዎችን ማፍራት በማስፈለጉ ፤
- ሠ. ከፌደራል እስከ ክልልና የከተማ መስተዳድሮች በየደረጃው የአምራች ዘርፉን በሚደግፉ አካላት ላይ የሚሰተዋለውን የመዋቅራዊ አደረጃጀት ተናባቢነት እና ሌሎች ችግሮች ተረድቶ አግባብነት ያላቸውን ማስተካከያዎች በማድረግ የመፈጸምና ማስፈጸም አቅምን በይበልጥ ማጎልበት በማስፈለጉ፤
- ረ. አንድ ሀገራዊ ራዕይን ለማሳካት በአብሮነት ከሚሰሩ ባለድርሻ አካላት ጋር ያለውን የቅንጅታዊ አሰራር አቅምን በማጎልበት በተለይ ከፌደራል ተቋማት እስከ ክልልና የከተማ

መስተዳድር ኢንዱስትሪ ቢሮዎች እንዲሁም ለአምራች ኢንዱስትሪው ችግር ፈቺ በሆኑ በጥናት ምርምርና ቴክኖሎጂ ሽግግር ብሎም በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በትብብርና አጋርነት መስራት ተገቢ ከመሆኑም በላይ የቅንጅት ሥራውን ውጤታማ ለማድረግ በህግና በአሰራር ስርዓቶች ማስደገፍ አስፈላጊ በመሆኑ ፤

ይህ የአቅም ግንባታና ልማት ስትራቴጂ መዘጋጀት አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል።

1.2 የስትራቴጂው ዓላማ

1.2.1 አጠቃላይ ዓላማ

ተወዳዳሪ የሆነ አምራች ኢንዱስትሪ በመፍጠር የኢኮኖሚ መዋቅር ሽግግሩን እውን ለማድረግ በአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ በሀገር አቀፍ ደረጃ የተቀመጠውን የአስር ዓመት መሪ ዕቅድ ግቦችን ማሳካት የሚያስችል ሁለንተናዊ አቅም መገንባትና ማልማት ነው።

1.2.2 ዝርዝር ዓላማዎች

1. ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉ ውጤታማ አገልግሎት መስጠት የሚያስችል በዕውቀት፣ በክህሎት፣ በአመለካከት፣ በሙያዊ ስነምግባር እንዲሁም በጠንካራ የስራ ባህል የሚመራ የተሟላ መሰረተ ልማት ያለው ተቋማዊ አደረጃጀት መፍጠር፤
2. የአምራች ኢንዱስትሪውን ፍላጎትና ነባራዊ ሁኔታን መሠረት ባደረገ የሰው ሀብት አቅም ግንባታና ልማትን በማፋጠን ለበለጠ ውጤታማነት ማብቃት፤
3. አምራች ኢንዱስትሪው የሰው ሃይሉን፣ የአመራሩን እና የቴክኖሎጂ አቅሙን እንዲያሳድስት ምቹ ሁኔታን በመፍጠር ምርትና ምርታማነቱን እና ተወዳዳሪነቱን እንዲያሳድግ ማስቻል፤
4. ቁልፍ አስፈጻሚና ባለድርሻ አካላት በአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ያላቸውን ሚና በውጤታማ ቅንጅታዊ አግባብ እንዲፈፀሙ የሚያስችል አቅም መፍጠር።

1.3 የስትራቴጂው መርሆዎች

ስትራቴጂው በሚከተሉት መርሆዎች መሰረት የሚመራ ይሆናል

- ውጤት ተኮርነት፡ የአቅም ግንባታ ስትራቴጂውና ስልቶቹ የሚለካ ውጤትን ለማሳካት ያለሙ መሆን

- ዘርፈ ብዙነት፡ የአምራች ኢንዱስትሪው አቅም ግንባታ የበርካታ ዘርፎችን ተሳትፎ ስለሚፈልግ የቅንጅት፣ ትብብርና አጋርነት መርህን የሚከተል መሆኑ፤
- ያልተማከለ አሰራር፡ በየደረጃው ባሉ የመንግስት አካላት እና በግሉ ዘርፍ ተፈጻሚነትን የሚጠይቅ መሆኑ፤
- ለጥናት፣ ለምርምርና ለቴክኖሎጂ ልማት ትኩረት መስጠት፡ የአምራች ኢንዱስትሪውን ተወዳዳሪ ለማድረግ የሚያስችሉ ጥናት፣ ምርምርና ቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግርን አቅጣጫ የሚከተል መሆኑ፤
- ግልፅነትና ምላሽ ሰጪነት፡ ስትራቴጂው ግልፅና ሁሉንም ያማከለ ለጥያቄዎች ፈጣን ምላሽ ለመስጠት ዝግጁነቱ ፤
- ተለማጭነት፡ ስትራቴጂው የወደፊቱን ሃገራዊ፣ ከባቢያዊ እና ዓለማዊ ሁኔታዎችን በመዳሰስ በማሻሻል ጊዜውን የዋጅ እንዲሆን የማድረግ፤
- አሳታፊነት፡ ከፌደራል እስከ ክልል ያሉ መንግስታዊ ፣ መንግስታዊ ያልሆኑ እና የግል ሴክተሩን እንዲሁም በየደረጃው ያሉ ባለሙያዎችን በማሳተፍ የሚተገበር መሆኑ፤
- ተጠያቂነት፡ ለዘርፉ ወሳኝ ሚና ያላቸውን አካላት በኃላፊነታቸው ልክ የተጠያቂነት አሰራርን የሚከተል መሆኑ።

1.4 የሰነዱ አዘገጃጀት ስነ-ዘዴ

ይህን የስትራቴጂ ዕቅድ ሰነድ ለማዘጋጀት በዋናነት ከሃገራዊ መሪ ዕቅድ፣ ከዘርፉ ስትራቴጂ ዕቅድ፣ ከሌሎች ዘርፎች የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ ሰነድ፣ ከዝግጅቱ ጋር ተያያዥነት ያላቸውንና የጥናትና ምርምር ሰነዶችን እንዲሁም ሌሎች ከጥናቱ ጋር ተያያዥነት ያላቸው መረጃዎች በሁለተኛ ደረጃ መረጃ ምንጭነት (secondary data) ተጠቅሟል። በተጨማሪም ዘርፉን ከሚደግፉ የክልልና ከተማ መስተዳድር፣ ከአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ማህበራት፣ ከማዕከላትና ተጠሪ ተቋማት፣ ከቁልፍ አስፈጻሚና ባለድርሻ አካላት ጋር የውይይት ነጥቦችን በመንደፍ የገጽ ለገጽ የቡድን ውይይት እንዲሁም የአካል ምልክታ በማካሄድ የተሰበሰቡ መረጃዎች በማደራጀት፣ በመተንተን በግብዓትነት ጥቅም ላይ እንዲውሉ ከመደረጉ ባሻገር በዘርፉ የአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ መልካም ተሞክሮ ያላቸውን የሀገር ውስጥ ተቋማት እንዲሁም የውጪ ሀገራትን ልምድ ለመዳሰስ ጥረት ተደርጓል።

የስትራቴጂክ ዕቅዱን ለማዘጋጀት ከውስጣዊና ውጪያዊ (SWOT& PESTLE) ነባራዊ ሁኔታ ዳሰሳ በመነሳት የጥንካሬ፣ ድክመት፣ መልካም አጋጣሚ እና ስጋትን በመተንተን የተገኙ ግኝቶችን በመጠቀም ስትራቴጂክ ጉዳዮችን ለመለየት ተችሏል።

1.5 የስትራቴጂው ሰነድ ወሰን

በሃገር አቀፍ ደረጃ በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍና ከዘርፉ ውጭ ባሉ ቁልፍ ባለድርሻ አካላት ዘንድ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ለማጎልበት የሚያስችሉ የሰው ሃይል ልማት፣ የአሠራርና አደረጃጀት፣ አገልግሎት አሰጣጥ እንዲሁም ቴክኖሎጂ አጠቃቀምና መሠረተ ልማት ዙሪያ አቅም ለመፍጠር የሚያስችሉ ተግባራትን በሁሉም የክልል፣ ከተማ አስተዳደር የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍና በፌዴራል በዘርፍና ከዘርፉ ውጭ ባሉ ተቋማት መዋቅር ላይ ተግባራዊ የሚሆን ይሆናል።

ክፍል ሁለት

2. የስትራቴጂው መነሻ

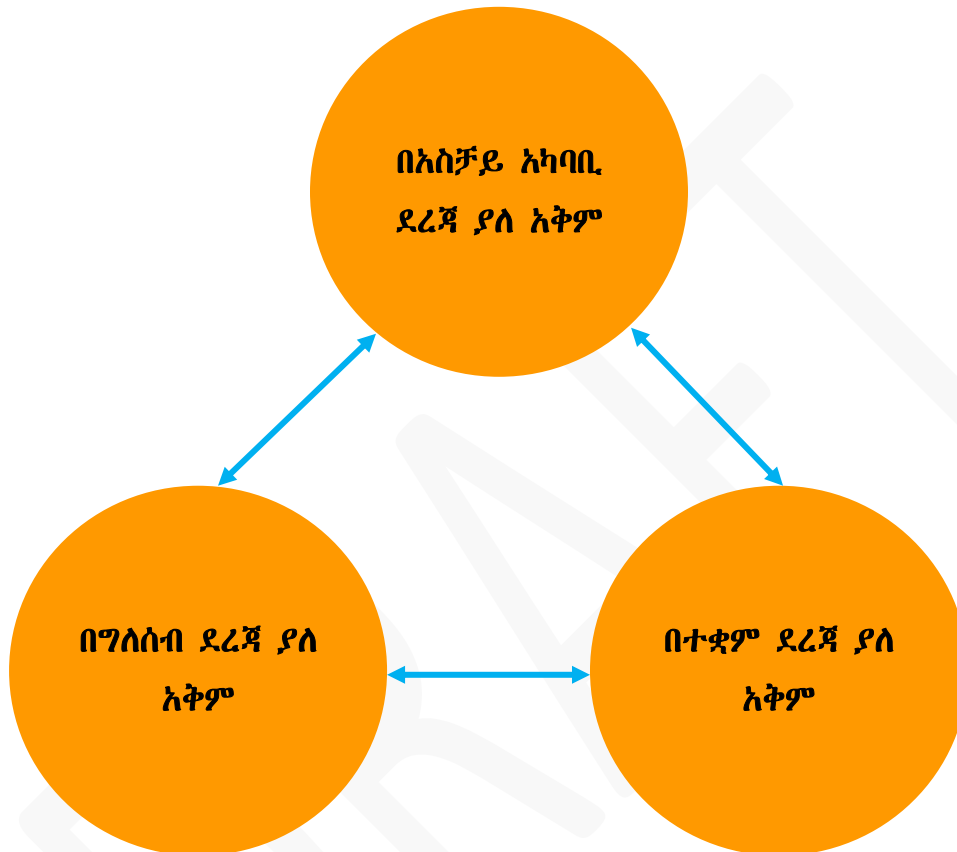
የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ የሚፈልገውን የተሟላ ቁመና ይዞ ለመገኘት የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ ማዘጋጀት አስፈላጊ በመሆኑ ለስትራቴጂው ዝግጅት መነሻ የሚሆኑ የአቅም ግንባታ ፅንሰ ሃሳብ፣ ሃገራዊ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎች፣ የልማት ዕቅዶች እና ዓለም አቀፍ ተሞክሮዎችን እንደመነሻ በመውሰድ ከዚህ እንደሚከተለው ተዳሰዋል፡፡

2.1 የአቅም ግንባታና ልማት ጽንሰ ሀሳብ

የአቅም ግንባታ ልማትን ከመዳሰሳችን አስቀድሞ አቅም ማለት በራሱ የሚኖረውን ትርጓሜ ለማየት እንሞክራለን፡፡ አቅም የሚለውን ቃል ከተለያዩ አውዶች አንጻር የተለያዩ ትርጓሜዎች ቢኖሩትም ተስማሚ የሆነውን UNDP አቅም/Capacity የተረጎመበት መንገድ ወስደናል በዚሁም መሰረት አቅም/ Capacity ማለት በግለሰብ ወይም በተቋም ወይም በማህበረሰብ ደረጃ አንድን ስራ በተፈላጊው ጥራት፣ መጠንና ጊዜ የማጠናቀቅ ችሎታ፣ ስራን በአግባቡ የማቀድ፣ የመከታተልና የመደገፍ፣ የመገምገምና የእርምጃ እርምጃ የመውሰድ፣ የመምራትና የማስተባበር ችሎታ፣ በስራ የሚያጋጥሙ ችግሮችን በዘላቂነት የመፍታት ችሎታ ነው፡፡

በሌላ በኩል የአቅም ልማት/ Capacity development እና የአቅም ግንባታ/ Capacity-building ጽንሰ-ሀሳቦች ብዙውን ጊዜ በተለዋዋጭነት ጥቅም ላይ ሲውሉ ይስተዋላል ነገር ግን በሁለቱ መካከል ልዩ ልዩነቶች አሉ፡፡ የUNDP ሰነድ በሁለቱ ጽንሰ ሀሳቦች መሀከል ያለውን ልዩነት በግልጽ እንደሚከተለው አስቀምጦታል፡፡ የአቅም ልማት/ Capacity development ማለት ግለሰቦች፣ ተቋማት እና ማህበረሰብ ሁለንተናዊ እድገታቸውን በተመለከተ በጊዜ ሂደት ሊያሳኟቸው ላሰቧቸው አላማዎች አስፈላጊና አስቻይ የሆኑ ቁሳዊ ሀብቶችንና የማይዳሰሱ ሀብቶችን (የእውቀት፣ የክህሎትና አመለካከት) የማግኘት ፣ የማጠናከር ፣ የመጠቀም እንዲሁም ጠብቆ የማቆየት ሂደት ሲያመላክት በአንጻሩ የአቅም ግንባታ/ Capacity-building ማለት ደግሞ በማናቸውም ጉዳዮች ዙሪያ ምንም አይነት አቅም እንደሌለ ታሳቢ ተደርጎ ያንን አቅም ለመገንባት ወይም ለመፍጠር በመጀመሪያ ደረጃ የሚደረግ የድጋፍ ሂደት ነው ሲል ያስቀምጣል፡፡ ማናቸውንም ተግባራት ለማከናወን አስፈላጊ የሆኑ አቅሞችን በሦስት ደረጃዎች ከፍሎ ማየት የሚቻል ሲሆን እነዚሁም ግላዊ/ግለሰባዊ፣ ተቋማዊ እና አስቻይ አካባቢ ናቸው፡፡

ከታች በምስል-1 እንደተመለከተው ሦስቱ የአቅም ደረጃዎች በአጠቃላይ እርስ በርስ የተቆራኙ እና የሚደጋገፉም ጭምር ናቸው።



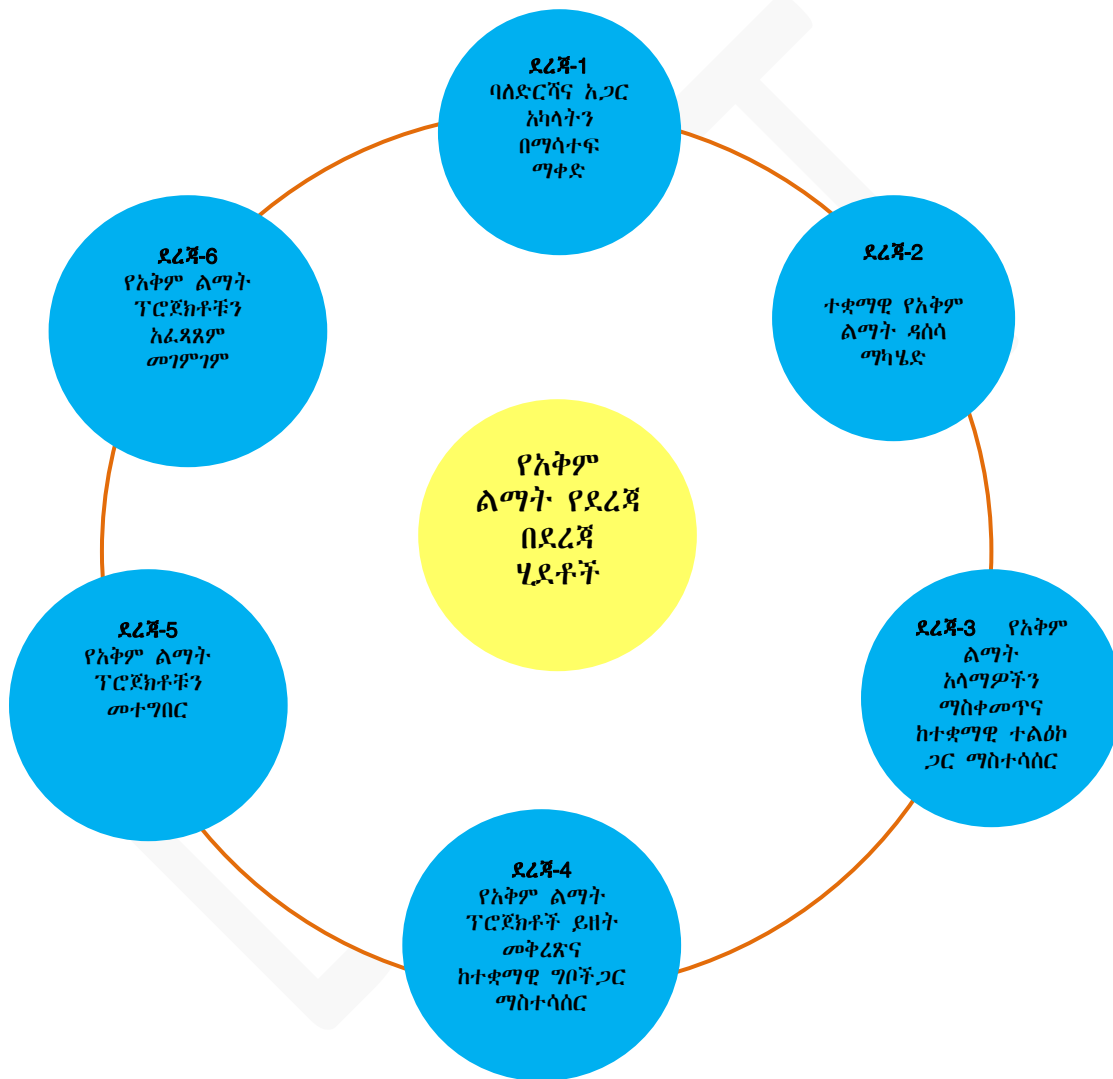
ምስል 1 የሦስቱ የአቅም ደረጃዎች ትስስር / ምንጭ UNDF ቻምፒዮን ጋይዳንስ

እነዚህ ሦስት የአቅም ደረጃዎች በዝርዝር እንደሚከተለው ሊገለጹ ይችላሉ፡-

- በግለሰብ ደረጃ ያለ አቅም፡- በግለሰብ ደረጃ ያለና በትምህርት፣ በስልጠና፣ በልምድ፣ ማበረታቻና በማትጊያ በሃይት ሊዳብር/ሊሻሻል የሚችል የእውቀት፣ የክህሎት፣ አመለካከት ፣ የመፈጸምና ማስፈጸም አቅም ነው።
- በተቋም ደረጃ ያለ አቅም፡- ተቋማዊ የመፈጸም አቅም ሲሆን ስትራቴጂን፣ ዕቅድን፣ ህግና መመሪያን፣ ትብብርና አጋርነትን፣ ተቋማዊ በአመራርን፣ መዋቅርን ወዘተ... በማጠናከር ስርዓቶች፣ አሰራሮችና ሀላፊነቶች የሚሻሻሉበት ተቋማዊ አቅምን ያመለክታል።

- በአስቸኳይ አካባቢ ያለ አቅም፡- የፖሊሲ ማዕቀፎችን በማሻሻል ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊ፣ አካባቢያዊና ማህበራዊ ጉዳዮችን በተናበበና እርስ በእርስ በሚደጋገፍ መልኩ ለመመለስ የሚያስችል አቅም ነው።

ለዚህ ሰነድ ዝግጅት እንደ ሞዴል በወሰድነው የUNDAF አካሄድ መሰረት የአቅም ልማት ስድስት የደረጃ በደረጃ ዑደቶች ሲኖሩት እነዚህ የዑደት ደረጃዎች ከታች ባለው ምስል-2 እንደሚከተለው ተገልጾል።



ምስል 2 የአቅም ልማት የዑደት ደረጃዎች ሂደት / ምንጭ Capacity Development: A UNDP Primer, 2009.

2.2 ሃገራዊ ዳሰሳ (National Assessment)

ኢትዮጵያ በዓለም ካሉት በማደግ ላይ ካሉ ሃገራት ተርታ ከሚጠቀሱት አንዷ ናት። ከህዝቧ ውስጥ ጥቂት የማይባል ህዝብ ከድህነት ወለል በታች የሚኖር ሲሆን፤ በ2012 ዓ.ም የነፍስ ወከፍ ገቢው 1080.00 አሜሪካን ዶላር ሲሆን በጥቂት ሚሊዮኖች የሚቆጠር ህዝብም በየዓመቱ ለረሃብ አደጋ የተጋለጠ ነው። ምንም እንኳን ከቅርብ ዓመታት ወዲህ መሠረታዊ የኑሮ ሁኔታን በማሻሻል ረገድ አበረታች ውጤት ቢመዘገብም ከሌላው የዓለም ክፍል ጋር ሲነጻጸር የሰው ኃይል ልማት አመልካቶች አሁንም ዝቅተኛ መሆናቸውን ያመለክታል። የኢትዮጵያ የህዝብ ቁጥር በዓመት በ2.7% እያደገ የሚሄድ ሲሆን በተባበሩት መንግስታት ድርጅት ግምት መሰረት እ.ኤ.አ. በ2022 የኢትዮጵያ የህዝብ ብዛት በግምት 120 ሚሊዮን ገደማ እንደሆነ ይገመታል። በተለይ የወጣቱ ድርሻ ከአጠቃላይ ህዝቡ 70 በመቶውን የያዘ በመሆኑ ሊለማ የሚችል የሰው ሃይል ለማግኘት መልካም አጋጣሚ ፈጥሯል። ሆኖም ግን ይህንን የሰው ሃይል በሃገር ደረጃ በአግባቡ ለመጠቀም በተለይ በግሉ ዘርፍ አዝጋሚ ዕድገት ምክንያት ዘመናዊ የኢንዱስትሪ ዘርፍ የሚፈለገውን የስራ ዕድል ሊፈጥር አልቻለም። የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪው ክፍለ ኢኮኖሚ ሰፊ መሠረት የሌለውና መሠረት ያደረገው በተወሰኑ ዘርፎችና ምርቶች ላይ ብቻ በመሆኑ ከዘርፉ ሊገኝ የሚችለውን ጥቅም ማግኘት አልተቻለም።

የአገሪቱ የሠራተኛ ኃይል በአማካይ በትምህርት ደረጃውና በምርታማነቱ እጅግ ዝቅተኛ ነው። ኢኮኖሚውን ለማንቀሳቀስ ብቃት ያለው የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ በሚፈለገው ደረጃ ያለመገኘት በአሁኑ ወቅት የስራ አጥነት ችግር በስፋት ይታያል። ችግሩን ይበልጥ አሳሳቢ የሚያደርገው የወጣት ሥራ አጥነት ችግር ከሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች ቁጥር አንጻር ሲታይ በጣም ከፍተኛ መሆኑ ነው። በሌላ በኩል ደግሞ በቅርቡ የተካሄዱት ጥናቶች እንደሚያመለክቱት በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ከፍተኛ የብቃት ደረጃ በሚጠይቁ የኢኮኖሚ ዘርፍ የሰለጠነው የሰው ኃይል እጥረት መኖሩ ነው።

በቅርብ ጊዜ የተጠናውና በመጠናቀቅ ላይ ያለው የኢንዱስትሪ ፖሊሲ ለአገሪቱ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዕድገት ዝቅተኛ መሆን የሠለጠነ የሰው ኃይል እጥረት ዋና መንስዔ እንደሆነ ይጠቁማል። በተጨማሪም አገሪቷ ከሙያም ሆነ ከሥነ ምግባር አንጻር ብቃት ያለውና የኢንዱስትሪ ዕድገት ግቦችን በዘላቂነት ሊያሳካ የሚችል የሰው ሃይል የሚፈጥር የትምህርትና ሥልጠና ሥርዓት እንዳልዳበረ ያመለክታል። በተጨማሪም ለማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ በቁልፍ ባለድርሻ አካላት መካከል ያለው አመለካከት ክፍተት ችግርንም ፖሊሲው አስምሮበታል።

የኢትዮጵያ መንግስት ለኢኮኖሚና ማህበራዊ ዕድገት ምቹ ሁኔታዎችን ለመፍጠር ሲባል የፈጣንና ዘላቂ ኢኮኖሚ ዕድገት ለማምጣት የልማት ስትራቴጂዎችን ቀይሷል። በእነዚህ ጥረቶች ውስጥ የአቅም ግንባታና የሰው ሃይል ቁልፍ ምሰሶዎች ናቸው።

2.2.1 አገራዊው የአስር አመት የልማት ዕቅድ

ባለፉት ሁለት የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ የኢኮኖሚ መዋቅራዊ ለውጥ ለማምጣት እና የውጭ ምንዛሪ ግኝትን ለማሳደግ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪው ንዑስ ዘርፍ ልዩ ትኩረት ተሰጥቶ ሲሰራ የነበረ ቢሆንም ከአቅም ግንባታ አንጻር የነበሩ ችግሮች በተለይ የግብዓትና የውጭ ምንዛሪ አቅርቦት ዕጥረት፣ ደካማ የኢንዱስትሪዎች ትስስር፣ ዝቅተኛ የሰው ኃይል ምርታማነት፣ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ውሳኔነት እና ከፀጥታ መደፍረስ ጋር የተያያዙ የንዑስ ዘርፉን የማምረት አቅም አጠቃቀም ዝቅተኛ እንዲሆን ማድረጋቸው በዕቅዱ አፈፃፀም ግምገማ ሊታይ ችሏል።

ሃገራችን ከ2013-2022 የአስር ዓመት የልማት ዕቅድ አዘጋጅታ ወደ ሥራ ከገባች ሶስተኛ አመቷን ይዛለች። በልማት ዕቅዱ ላይ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት በትኩረት ከሚሰራባቸው እና የኢኮኖሚ መዋቅራዊ ሽግግር ያመጣሉ ከተባሉ ዘርፎች ውስጥ ዋናው ነው። በዘርፉ የታቀዱትን ዓላማዎች እና ግቦች ማሳካት የሚቻለው የአቅም ግንባታ ስራዎችን ትኩረት ተሰጥቶ በመስራት እንደሆነ ይታወቃል። በልማት ዕቅዱ ከተቀመጡት በየደረጃው የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ማሳደግ፣ ቅንጅታዊ አሰራሮችን ማጠናከር፣ የነባር ኢንዱስትሪዎችን ምርትና ምርታማነት ማሳደግ ተብለው የተጠቀሱት በቀጥታ የአቅም ግንባታ ሥራን ትኩረት በማድረግ በስትራቴጂ በመመራት ሊተገበሩ የሚችሉ ናቸው።

በልማት ዕቅዱ ላይ በመጀመሪያዎቹ አምስት የልማት ዕቅዱ ትግበራ ዓመታት ቀላል ቴክኖሎጂዎችንና ብዙም የተማረ የሰው ኃይል በማይጠይቁ ዘርፎች ላይ በማተኮር የሚሰራ ሲሆን በልማት ዕቅዱ ሁለተኛ አምስት ዓመታት (2018-2022) በቂ ዝግጅት በማድረግ ከፍተኛ ካፒታልና የሰለጠነ የሰው ኃይል ወደሚጠይቁ የማኑፋክቸሪንግ ንዑስ ዘርፎች በመሸጋገር ኢንዱስትሪ መር ኢኮኖሚን ለመገንባት ጥረት እንደሚደረግ አቅጣጫ ተቀምጧል። የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት መርሐ ግብር በውጭና በሀገር ውስጥ ገበያ ያለውን ተፈላጊነት፣ ምርቶችን ለማምረት የሚያስፈልገውን የቴክኖሎጂ ደረጃ፣ የሥራ ዕድል ፈጠራ አቅማቸውን፣ ያላቸውን የፊትዮሽና የኋለኛ የዘርፎች ትስስርን፣ የወጪ ንግድ ምርቶች ስብጥር ለማስፋፋት፣ ኢንዱስትሪዎቹ የሚጠይቁትን የሙያ ክህሎት ደረጃ፣

የሚያስፈልጋቸውን ካፒታል መጠንና የመሠረተ ልማት ፍላጎትን ታሳቢ በማድረግ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ንዑስ ዘርፎች ላይ ትኩረት እንደሚደረግ ተቀምጧል። በዚህ ዕቅድ ላይ የተቀመጠውን የኢንዱስትሪ መር ኢኮኖሚ ለመገንባት የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዓላማዎችና ግቦችን ለማሳካት ከተዘረዘሩት የማስፈጸሚያ ሥልቶች ውስጥ አቅም ግንባታ ትኩረት እንደተሰጠው ያሳያል።

በተለይ በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ የሚሰማራውን የሰው ኃይል ከኢንዱስትሪዎች ጋር በማስተሳሰርና የሥራ ላይ ሥልጠና በመስጠት የሠራተኛው ምርትና ምርታማነት እንዲያድግና የኢንዱስትሪ ሥራ ባህል እንዲዳብር የማድረግ፣ ተቋማዊ አደረጃጀቶችና ቅንጅታዊ አሠራሮች ለዘርፉ ግቦች ስኬት በሚጠቅም መልኩ መቃኘት እና የምርምርና ሥርዓት፣ የካይዘን ሥራ አመራር ፍልስፍና፣ የጥራት ሥራ አመራር፣ የቤንችማርኪንግ፣ የኢንዱስትሪ እና ከፍተኛ ትምህርት ተቋማትና የቴክኒክና ሙያ ማሰልጠኛ ተቋማትን ጨምሮ ትስስር እንዲጎለብትና እንዲጠናከር በማድረግ የተጠናከረ ሥራ አመራርና የቴክኖሎጂ አቅም ግንባታ ሥራዎችን በማከናወን የዘርፉ ምርትና ምርታማነት እንዲጨምር እንደሚደረግ በዕቅድ ተይዟል። ከላይ በልማት ዕቅዱ የተቀመጡትን ከዘርፉ የሚጠበቁትን ውጤቶች ማምጣት እንዲቻል አጠቃላይ የዘርፍ የመፈጸም እና የማስፈጸም አቅም ግንባታ ስትራቴጂክ ዕቅድ እንዲዘጋጅ መነሻ ሆኖአል።

2.2.2 የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ የአስር አመት የልማት ዕቅድ

አትዮጵያ በቀጣይ አስር አመታት (2013-2022 ዓ.ም) ለመተግበር ባዘጋጀችው የልማት ዕቅድ ላይ ለማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዘርፉ እንደ ትኩረት አቅጣጫ ተለይተው ከተቀመጡ ጉዳዮች መሀል፣ በየደረጃው የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ማሳደግ፣ ቅንጅታዊ አሠራሮችን ማጠናከር እና የነባር ኢንዱስትሪዎችን ምርትና ምርታማነት ማሳደግ የሚሉት ጉዳዮች ቀዳሚዎቹ ናቸው። በተለይ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ማሳደግ የሚቻለው እራሱን ችሎ ሁለንተናዊ የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ ሲኖር እንደሆነ ያመላክታል። በመሆኑም በዘርፉ የልማት ዕቅድ ላይ በትኩረት መስክነት የተቀመጡትን የመፈጸምና የማስፈጸም፣ የጥናትና ምርምር አቅምን ማሳደግ እንዲሁም በዋና ዋና ስልትነት ከተዘረዘሩት ውስጥ የአሠራር ማሻሻያ፣ ቴክኖሎጂ ማሻሻያ፣ የሰው ሃይል አቅርቦትን ማመቻቸት፣ የቅንጅታዊ አሰራር ማጠናከር ውስጥ ያሉ የዕቅድ ማስፈጸሚያ ስልቶችን እና አጠቃላይ ዘርፉ ልማት ዕቅዱ ላይ ለተቀመጡ ዋና ዋና ግቦች መሳካት አቅም ግንባታ ከፍተኛውን ድርሻ የሚወስድ መሆኑን እንደ መነሻ ወስደናል።

2.3 የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ፖሊሲና የአቅም ግንባታ ሃገራዊ አስቻይ ፖሊሲ

2.3.1 የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ፖሊሲ

የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ፖሊሲ ሰነድ የሆነው ድራፍት (white paper) ላይ የሰው ሃብትን በተመለከተ የሰለጠነ ብቁ የሰው ሃይል እጥረት እና የሰራተኛ ምርታማነት ዝቅተኛ መሆን የኢትዮጵያውያን ኢኮኖሚ ቁልፍ ፈተናዎች መሆናቸውን ለይቷል። የኢትዮጵያ የሰው ኃይል ምርታማነት በዓመት የ5 በመቶ ዕድገት እያስመዘገበ ያለ ቢሆንም እንደ ቪትናም፣ ኬንያ እና ታንዛኒያ ካሉ አቻ ሀገራት እድገት አንጻር ሲታይ ግን ዝቅተኛ ሊባል የሚችል መሆኑን ጥናቱ አረጋግጧል።

በዚህ ሰነድ ላይ እንደተመለከቱት ተግዳሮቶቹ በዋነኝነት የሚመነጨት ከአምራች ኢንዱስትሪው ፍላጎት ጋር ያልተጣጣሙ የትምህርት እና የሥልጠና ሥርዓተ-ትምህርቶች ሲሆን በተለይም በብዛት በንድፈ-ሀሳብ ላይ የተጠለጠሉ እና ደካማ የቴክኒክ ስልጠናዎች እና የሶፍት ክህሎቶች ከመሆናቸውም በላይ የተሟላ ፕሮፌሽናሊዝም/ሙያዊ ብቃት/ ሊያላብሱ በማይችሉ ጉዳዮች የተቃኙ ናቸው። ኢትዮጵያ የትምህርት ተደራሽነትን በማስፋፋት ረገድ ጉልህ ስኬት ብታስመዘግብም በቀጣይነት ግን መንግስት አጠቃላይ የትምህርት ሥርዓቱን ጥራት በከፍተኛ ደረጃ ማሳደግ፣ የዘርፉን የዲጂታላይዜሽን ተጠቃሚነት መጨምር፣ የበለጠ ጂኦግራፊያዊ ስርጭትን ማሳደግ እና የኢንዱስትሪ ትስስርን ማጠናከርን በመሳሰሉ ጉዳዮች ዙሪያ የአቅጣጫ ለውጥ ማድረግ የሚጠበቅበት ይሆናል ።

በትምህርት እና ስልጠናው ዘርፍ ላይ የሚስተዋሉና ለአምራች ኢንዱስትሪው ብቁ የሰው ሃይል ፍላጎት ከማሟላት አንጻር ተግዳሮት የሆኑ የፖሊሲ ክፍተቶች በዋናነት የሚከተሉት እንደሆኑ አስቀምጧል።

- ያለው ሥርዓተ-ትምህርት ከጊዜው ጋር የማይሄድ ወቅታዊ ሁኔታዎችን ያላገናዘበ እና የኢንዱስትሪውን ፍላጎት ያላመከለ መሆኑ፤
- አሁን ያለው የትምህርት እና ስልጠና ፖሊሲ በትምህርት እና በስራ ቅጥር መሀከል ባለው ቁርኝት ላይ ያሉ ክፍተቶችን ያለመፍታት በተለይ የገበያውን ፍላጎት በበቂ ሁኔታ አሰማሟላቱ፤
- የቴክኒክና ሙያ ትምህርት እና ማትሪያ እጥረት መኖሩ፤
- በአሁኑ ጊዜ ክህሎተ ልቡና (soft skill) ለማልማት የተዘረጋ ፖሊሲ እና ሥርዓተ ትምህርት አለመኖሩ፤

- በመንግስት እና በአገር ውስጥ ባለሀብቶች መካከል ያለው የወጪ መጋራት ስልቶች ውስንነት፤

በዋናነት የሚጠቀሱና ሊሻሻሉ እንደሚገባ ይጠቅሳል።

2.3.2 የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲ

የትምህርትና ስልጠና አቅርቦትን በጥራት ማረጋገጥ የአምራች ኢንዱስትሪውን ተወዳዳሪነት ለማሳደግ የማይተካ ሚና አለው። ከዚህ አንጻር በቀጣይ አስር ዓመታት የሀገሪቱ ዕቅድ የትምህርትና ሥልጠና ልማት የትኩረት አቅጣጫዎች በልማት ዕቅዱ ላይ እንደሚከተለው ተመላክተዋል፡

- የትምህርትና ሥልጠና ጥራት፣ ተገቢነትና ፍትሐዊነትን ማረጋገጥ፤
- ሳይንስ፣ ቴክኖሎጂ፣ ምርምርና ሀገር በቀል እውቀትን ማጎልበት፤
- በተግባር የዳበረና የተጠናከረ የቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ትምህርትን ማረጋገጥ እና የከፍተኛ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማትን በሙያ መስክ መለየት፤
- ሁለንተናዊ ብቃት ያለው ሠልጣኝና ምሩቃንን ማፍራት፤
- የኢኮኖሚውን የሙያና የሥራ ፍላጎት ያማከለና ያስተሳሰረ ትምህርትና ሥልጠና፤
- የከፍተኛ ትምህርት፣ ቴክኒክና ሙያ ስልጠና፣ የምርምር ተቋማት እና የኢንዱስትሪ ትስስር ጠንካራ ቅንጅታዊ አሰራር ማጠናከር እና በሰው ሃብትና ቴክኖሎጂ ልማት በትስስር መስራት፤

የሰው ሃብት በጥራት፣ በተገቢነት እና በወቅቱ ማቅረብ ለአምራቹ ዘርፍ ዘላቂ ዕድገት እና ተወዳዳሪነት ከፍተኛ ሚና እንዳለው በሰው ሃብት ካፒታል የተሻለ ደረጃ ላይ የደረሱ ሃገራት ተሞክሮ ያሳያል። የሃገራችን አዲሱ ትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲ በቁልፍ ውጤትነት ከያዛቸው ውስጥ በሥራ ገበያው ላይ ብቁና ተፈላጊ የሆነ የሰው ኃይል እና ሳይንስ፣ ቴክኖሎጂ እና የሥራ ፈጠራ መስፋፋትን እና የማህበረሰብ አካባቢ ልማት አምራች ኢንዱስትሪው ከሚፈልገው ጋር በቀጥታ ተያያዥነት አለው። የተቋማት ትስስርን አስፈላጊነትም ለኢንዱስትሪው በምርምር፣ ቴክኖሎጂ ሽግግርና ማህበረሰብ አገልግሎት ስር ያሳየ ሲሆን ተለይም የትምህርትና ሥልጠና ተቋማት መርሃ-ግብሮችን ከኢንዱስትሪ ፍላጎት ጋር ያጣጣመና ተወዳዳሪነቱንና ምርታማነቱን ለማሳደግ የሚያስችል የቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ተቋማት፣ የኒቨርሲቲ፣ የምርምር ኢንስቲትዩትና ኢንዱስትሪ ትስስር እንደኖር የሚያደርግ መሆኑ አምራች ኢንዱስትሪው ሊጠቀምበት የሚችል መልካም አጋጣሚ ነው።

የከፍተኛ ትምህርት

በአዲሱ የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲው ላይ የከፍተኛ ትምህርት ሥርዓተ ትምህርት

- በሀገሪቱ የሚሰጡ የከፍተኛ ትምህርት መርሃግብሮች ከሀገር እና ከዓለም አቀፍ ልማትና ዕድገት እንዲሁም ከሰው ኃይል ገበያ ፍላጎት ጋር የተጣጣሙ ጥራትና ተገቢነት ያላቸው የትምህርት መርሃግብሮች ከሴክተሮችና ከኢንዱስትሪው ፍላጎት አንፃር እየታየ እንዲከፈቱ ይደረጋል
- ሁሉም ተማሪዎች በዩኒቨርሲቲ ቆይታቸው ቢያንስ ሃያ በመቶ የሚነውን ጊዜ በኢንዱስትሪ ወይም በሚሰለጥኑበት የሚያ መስክ ጋር የተያያዘ የተግባር ትምህርት የሚያገኙበት አሰራር ይዘረጋል።
- በእያንዳንዱ የሙያ መስክ ከመርሃግብሩ ጋር የተሳሰረ የሙያ ሥነ ምግባር ኮርስ እንዲሰጥ ይደረጋል።

ሥርዓተ ትምህርቱ ከላይ በተዘረዘሩት ነጥቦች መሰረት እንደሚዘጋጅ መደንገጉ ኢንዱስትሪው ከዚህ በፊት ሲፈልገው የነበረውን በተለይ በሙያው የሰለጠነ፣ የኢንዱስትሪ ልምድ ወይም ከኢንዱስትሪው ጋር የተዋወቀ እና ለሙያው የሚያስፈልገውን ሥነ ምግባር የተረዳ የሰው ኃይል ለማግኘት ያስችለዋል።

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና

አምራች ኢንዱስትሪው በከፍተኛ ደረጃ የሚፈልገው የሰው ኃይል በመካከለኛ ደረጃ የሰለጠነ እንደሆነ ይታወቃል። የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲው በስራ ገበያ ላይ ብቁና ተወዳዳሪ ሰው ሃይል ማፍራት እና ሳይንስ፣ ቴክኖሎጂና ሥራ ፈጠራዎችን በትኩረት ለመስራት ወሳኝነት እንዳለው ያሳያል። የቴክኒክና ሙያ ሥልጠና መስክ በገበያው ፍላጎት ላይ የተመሰረተ ኢንዱስትሪውን፣ ሙያ ማህበራትን፣ አሰሪ ማህበራትን፣ በሙያው ከፍተኛ ልምድ ያላቸው ባለሙያዎችንና አሰልጣኞችን በማሳተፍ የሙያ ደረጃ ቀረፃ እንደሚያካሄድ ይገልጻል። በተጨማሪም በሀገሪቱ የልማት ዕቅድ ላይ በቀረበው እና በትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲው ላይ ባለው አግባብ በትምህርት ዘርፉ የተቀመጡ ግቦችን ለኢንዱስትሪ ልማት ለመጠቀም ብሎም ብቁ የሰው ሃይል አቅርቦት ላይ ሚናችንን ለመወጣት የሚከተሉትን ተግባራት ማከናወን ይገባል።

- ለዘርፉ የሚያስፈልገውን ብቁ የሰው ሃይል ፍላጎት ላይ ሳይንሳዊ ትንበያ ማከናወንና በጥራት፣ በፍትሃዊነትና አካባቢያዊ አቅምችን ባማከለ መልኩ በቀጣይነት የሚቀርብበትን አሰራሮችን ማጠናከር፤
- የከፍተኛ ትምህርት፣ ቴክኒክና ሙያ ስልጠና፣ የምርምር ተቋማት እና የኢንዱስትሪ ትስስርን በማጠናከር በዘርፉ የምርምርና ቴክኖሎጂ ልማት ሥራዎች ውጤታማ እንዲሆኑ ማስቻል፤
- ኢንዱስትሪው የሚፈልገውን የሰው ሃይል ሙያና ደረጃ ለመወሰን በሚያስፈልጉ የሙያ ደረጃና የሥርዓተ ትምህርት ዝግጅት ላይ ሚናውን እንዲወጣ ማድረግ እና የትብብር ሥልጠናዎችን ማጠናከር፤

ዋና ዋናዎቹ ናቸው፡፡

2.3.3 የኢኖቬሽንና ቴክኖሎጂ ፖሊሲ

ኢኖቬሽንና ቴክኖሎጂ ዘርፎችን በዘመናዊ ቴክኖሎጂ በመደገፍ ምርትና ምርታማነትን ለማሳደግ ከሚያደርገው አስተዋጽኦ ባለፈ እንደሃገር ዘላቂ እና ተወዳዳሪ ኢኮኖሚ ለመገንባት ቁልፍ ሚና እንዳለው ይታወቃል፡፡ ለዚህም ሃገራዊ የሳይንስ፣ የቴክኖሎጂና ኢኖቬሽን ፖሊሲ ተዘጋጅቶ ወደ ስራ የገባ ሲሆን በፖሊሲው የአምራች ኢንዱስትሪውን ልማት በተመለከተ የተቀመጡ ዋና ዋና የትኩረት አቅጣጫዎች እንደሚከተለው ቀርበዋል፡፡

- የተለያዩ ሃገራት ተጠቅመውበት ውጤታማ የሆኑበትን የውጭ ቴክኖሎጂዎችን ለማላመድ እና ለማሻሻል ብሎም ሃገራዊ የቴክኖሎጂ አቅም ለመፍጠር አስፈላጊውን ግብዓት እንደሃገር ማሟላት፤
- ለቴክኖሎጂ ሽግግርና ምርታማነት መሻሻል ኤጀንት ሆነው እንዲያገለግሉ እና ኢኖቬቲቭ ኢንተርፕራይዞች እንዲፈጠሩ ምቹ ሁኔታ መፍጠር፤
- የምርምር ሥራዎች የሃገር ውስጥ ፍላጎትን ለማሟላት እንዲቻል ተገቢ የሆኑ የውጭ ሃገር ቴክኖሎጂዎችን ማላመድ፣ ማጣጣም እና መጠቀም ላይ ትኩረት ማድረግ፤
- ሳይንሳዊ የቴክኖሎጂና የፈጠራ ስራዎች እንዲከናወኑ ለማስቻል ተገቢ ፋይናንስ እና የማበረታቻ ስርዓት መዘርጋት፤
- በቴክኖሎጂ መቅዳት ሂደት ለተገኙና ለአዳዲስ እውቀቶች ከለላ ለማድረግ እንዲሁም የሃገር በቀል ቴክኖሎጂ ልማትን ለማበረታታት የአእምሯዊ ንብረት ሥርዓትን በማጠናከር ምቹ ሁኔታ መፍጠር፤

- የቴክኖሎጂ ሽግግርና ስርጸትን ለመደገፍ የሚያስችል የሳይንስና ቴክኖሎጂ መረጃ ስርዓት መዘርጋት የሚሉት ይገኙበታል።

እንዲሁም በሃገር የልማት ዕቅድ ላይ የተቀመጡ ሃገራዊ ግቦች ማለትም፤

- የኢኮኖሚ ምርምርና ቴክኖሎጂ ልማትን ውጤታማ ለማድረግ በቁስ፣ በአሠራር ሥርዓትና በሰው ሃብት አቅም መገንባት፤
- በቀጥታ (online) የሚሰጡ የመንግስት አገልግሎት እና ኤሌክትሮኒክ ግብይት ማስፋት፤
- ሀገራዊ ጠንካራ የኢኮኖሚ አቅም ለመፍጠር የቴክኖሎጂ ኢንዱስትሪዎችን በመገንባት ምርታማነትና ተወዳዳሪነትን ማሻሻል የሚሉት ይገኙበታል።

ከላይ እንደቀረበው እንደሃገር ለኢኮኖሚና ቴክኖሎጂ የተሠጠውን ትኩረት የሚያሳይ ሲሆን ለአምራች ኢንዱስትሪው ዘርፍ ልማትና ተወዳዳሪነት ቁልፍ ሚና እንደሚገልጸው ይታመናል።

ይህንንም ዕውን ለማድረግ የሚከተሉትን ቁልፍ ጉዳዮች ሊከናወኑ ይገባል።

- በቴክኖሎጂና ኢኮኖሚ እንደሃገር የሚፈጠሩ አቅሞችን እና አምራቹ ዘርፍ በኢኮኖሚና ቴክኖሎጂ እንዲደገፍ የተሰጠውን ልዩ ትኩረት በመጠቀም የዘርፉን ልማት መደገፍ፤
- ተቋማዊ አገልግሎቶችን በቀጥታ (online) በመስጠት የአገልግሎት አሰጣጥን ቀልጣፋ ማድረግና የደንበኞች ዕርካታን ማረጋገጥ፤
- በዘርፉ የሚከናወኑ የምርምር ሥራዎችን ተገቢውን ፋይናንስ እና የአዕምሯዊ ንብረት ጥበቃ የሚያገኙበትን ሁኔታዎች መፍጠርና የቴክኖሎጂ ሥራዎችን መደገፍ፤
- የቴክኖሎጂ ኢንዱስትሪዎች እንዲስፋፉ በቅንጅት መስራት፤

የሚሉት በዋናነት የሚጠቀሱ ናቸው።

2.4 ዓለም አቀፍ ተሞክሮ ዳሰሳ

በዚህ ስትራቴጂ ውስጥ የተወሰዱ የመልካም ተሞክሮ መረጃዎች ከድኅረ-ገጽና ከተለያዩ መፅሃፍት የተወሰዱ ናቸው። በዓለማችን ላይ የተለያዩ ሃገራት የየራሳቸውን ሁኔታ ባገናዘበ እና ቀጣይነት ባለው መልኩ የአምራች ኢንዱስትሪውን ልማትና ተወዳዳሪነት ለማሳደግ የሚያስችሉ ሥራዎችን አከናውነው ውጤት አስመዝግበዋል። የጊዜ ጉዳይ (Time Factor) የራሱ ተፅዕኖ እንዳለው ሆኖ የሌሎችን ሃገር ተሞክሮ በዝርዝር በመፈተሽ ልምድ የሚሆኑ ጉዳዮችን መለየትና የስትራቴጂክ ትኩረት ነጥቦች አካል ማድረግ ይገባል። በመልካም ተሞክሮ የተመረጡ ሃገራት የምርጫ መስፈርት በልማታዊ መንግስታትነት፣ ተሞክሯቸው ከእኛ አገር ነባራዊ ሁኔታ ጋር ለማጣጣም የሚያስችል ተቀራራቢ የማህበራዊ፣ የኢኮኖሚያዊና የፖለቲካዊ

ሥርዓት ያላቸው በመሆኑ ተመራጭ ተደርገዋል። እነዚህን መሰረት በማድረግ ከሃገራት የተገኙ መልካም ተሞክሮዎች ዝርዝሩ በአባሪ አምስት የቀረበ ሲሆን፤ ለግንዛቤ ያህል አጠር ባለ መልኩ እንደሚከተለው ቀርቧል።

2.4.1 የደቡብ ኮሪያ ሪፐብሊክ ተሞክሮ

ኮሪያ በጥቂት አስርት አመታት ውስጥ ኢኮኖሚያዊ ከግብርና ጥገኝነት አላቃ ወደ ቀዳሚዎቹ የዓለም የኢንዱስትሪ መሪ ሀገራት ተርታ መሰለፍ የቻለች ሲሆን፤ በእነዚህ በአንጻራዊነት አጭር ሊባሉ በሚችሉ አመታት የዜጎቿን የነፍስ ወከፍ ገቢ ከፍተኛ የዕድገት ደረጃ ላይ በማድረስ ይህን ማድረግ ከቻሉ ጥቂት ሀገራት አንዷ ለመሆን በቅታለች።

የኮሪያን የኢኮኖሚያዊ ዕድገት ጉዳይ ለማጥናት ቀላልና ተመራጭ ከሚያደርጉት ምክንያቶች ውስጥ ዋናው የሂደቱን «የተጨመቀ» ታሪክ ወይም በ 50 ዓመታት ውስጥ የተካሄዱትን ተለዋዋጭ የኢኮኖሚ ልማቶች እና በሂደቶቹም ስለተፈጠረው ኢኮኖሚያዊ ሽግግር በግልፅ ለመረዳት በመቻሉ ነው። በአስርት አመታት የጊዜ ገደብ የተከፋፈሉ አምስት የልማት እድገት ደረጃዎችን ለመግለፅ እና ለመተንተን ሊረዱ የሚችሉ የአተያይ መንገዶች ቢኖሩም ለዚህ ሰነድ የሚረዱ የኢኮኖሚያዊ ልማት እድገት ሂደት እንደሚከተለው ቀርቧል።

- (1) 1950ዎቹ፡- ድህረ ጦርነት የመልሶ ግንባታ ወቅት፤
- (2) በ1960ዎቹ፡- እራሱን የሚደግፍ ኢኮኖሚ/ self-supporting economy/ ለመገንባት መሰረት የተጣለበት ወቅት፤
- (3) 1970ዎቹ፡- የኢንዱስትሪ መዋቅር እና የገጠር ልማት ማሻሻያዎች የተደረገበት ወቅት፤
- (4) 1980ዎቹ፡- ወደ ክፍት እና ሊበራል ኢኮኖሚ ሽግግር የተደረገበት ወቅት፤
- (5) የ1990ዎቹ፡- ግሎባላይዜሽን እና መዋቅራዊ ማስተካከያ ናቸው።

የኮሪያ የኢንዱስትሪ ፖሊሲ የእውቀት ይዘትን ሊያሳድጉ የሚችሉ ኢንዱስትሪዎች መስፋፋትን፤ ወደ ሀገር የሚገቡ የተመረጡ ግብዓትና ምርቶች ላይ ገደቦችን የሚጥሉ በአንጻሩ ለኤክስፖርት ምርቶች ማበረታቻ የሚሰጡ የንግድ ፖሊሲዎችን መንደፍ እንዲሁም የውጪ ምንዛሬ ተጠቃሚነት ሀገራዊ ምርቶችን ወደ ውጪ ለሚልኩ ኢንዱስትሪዎች በዋናነት ቅድሚያና ትኩረት የተሰጠባቸው ጉዳዮች እንዲሆኑ አድርጓል። እየጨመረ የሚመጣውን የአገር

ውስጥ ኢንዱስትሪዎች የሰለጠነ የሰው ኃይል ፍላጎት ለማሟላት የሰው ሀይል ልማት ፖሊሲዎች በቅድሚያ ትኩረታቸው መሰረታዊ ትምህርትን በማስፋፋት ላይ የነበረ ሲሆን በኋላም ከኢንዱስትሪው እድገት ጋር የሚሄድ በስልጠና እና በምርምር የላቀ ደረጃን የተላበሰ የሰው ሀይል በማፍራት ላይ ትኩረት ሰጥተዋል።

መንግስት ትምህርትን በማበረታታትና በመደገፍ የሀገር ውስጥ ኢንዱስትሪዎች እንዲዘምኑና በቴክኖሎጂ እንዲሻሻሉ በማድረግ ቀስ በቀስ ሀገር በቀል ሳይንሳዊ እውቀቶችና የቴክኖሎጂ አቅሞች እንዲፈጠሩ አስችሏል። በመጀመሪያዎቹ የኢኮኖሚ የእድገት ደረጃዎች ወቅት የመንግሥት አቅጣጫ በግልባጭ ምህንድስና / reverse engineering/ እና ከውጭ ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቅሰም ላይ ያተኮረ ነበር። ከ1970ዎቹ ጀምሮ ግን የሀገር ውስጥ አቅምን ለማጎልበት የመንግስት የምርምር ተቋማትን ለመፍጠር ኢንቨስት አድርጓል። በተለይ ከ1980ዎቹ ጀምሮ የመንግስት ተቋማት የጥናትን ምርምር ተግባራትን ያከናውኑ የነበረ ሲሆን በዚህ ወቅት መንግስት የግሉ ሴክተር በጥናትና ምርምር ስራ ላይ ኢንቨስት እንዲያደርግ ማበረታቻዎችን ሰጥቷል። እ.ኤ.አ. በ1990ዎቹ ቻቦልስ (conglomerate) ለጥናትና ምርምር ስራ ከፍተኛ ትኩረት የሰጡበት ወቅት የነበረ ሲሆን መንግስት ከግሉ ሴክተር እየጨመረ ካለው ፍላጎት ጋር በተጣጣመ መልኩ የተለያዩ የቢዝነስ ስራዎችን ለማስፋት የሚያስችል ድጋፎችን ያካተተ ቅይጥ የጥናትና ምርምር የፖሊሲ ነድፎ ወደ ተግባር የተሻገረበት ዘመን ነው።

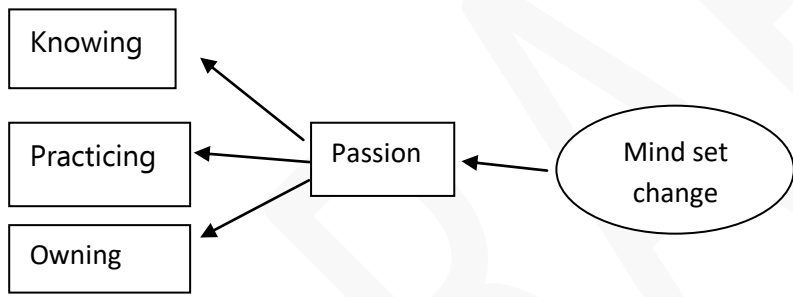
በደቡብ ኮሪያ ታሪክ ላይ ያመጣው ታላቅ ለውጥ ለአፍሪካ ኢኮኖሚያዊ የልማት እድገት ጠቃሚ ትምህርቶችን የሚሰጥ ነው። በየትኛውም ሀገር ደረጃ በመሪዎቹ እና በህዝቡ አስተሳሰብ/ውቅራ-ልቦና/ ላይ መሰረታዊ ለውጥ ካልመጣ እውነተኛ እድገት ሊኖር እንደማይችል ማንም የሚስማማበት ሀቅ ነው። ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ ሀገራት ውስጥ ያለውን ሰፊ የውቅራ-ልቦና/ mindset/ ችግር ይዘትን በተመለከተ ምልክቶች (syndrome) ሊያሳዩ የሚችሉ ስምንት ምልክቶች ያሉ ሲሆን እነሱም፡-

- (1) የጥገኝነት ምልክቶች/ the dependency syndrome
- (2) 'ለእኔ የሚሆን ምን አለው' ምልክቶች/ the 'what's-in-it-for-me' syndrome
- (3) 'የኋልዮሽ ጉዞ' ምልክቶች/ the 'backtracking syndrome'
- (4) አጭር ጊዜ እይታ/ expediency or short-sightedness
- (5) የድርጊት እና የአፈፃፀም እጥረት/ a lack of action and implementation

- (6) ደካማ የኃላፊነት ወይም የባለቤትነት ስሜት/ a weak sense of responsibility or ownership
- (7) ደካማ የሀገር ፍቅር ስሜት/a weak sense of nation or patriotism እና
- (8) 'የኮሚሽን ባህል' / a 'commission culture' ናቸው።

2.4.1.1 ልማታዊ እሴት/ Development-Mindedness

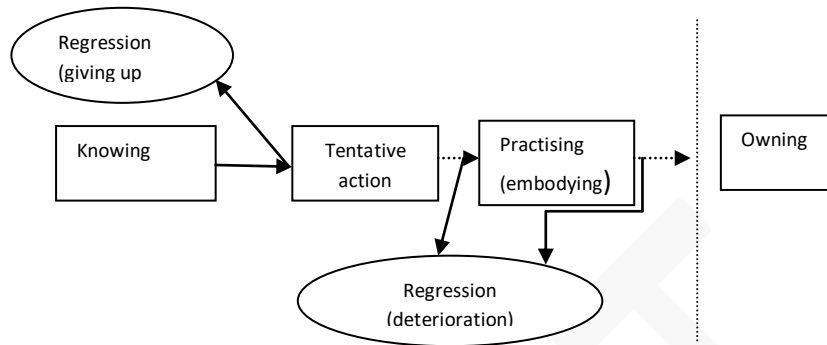
ልማታዊ እሴት ማለት ለሰዎች የስራና ሁለንተናዊ ስብዕና እድገት አስፈላጊ የሆነ ውቅረ-ልቦና/ mindset ማለት ነው። ከህብረተሰብ አወቃቀር እይታ አንጻር ('Structural functionalism' in sociology) የተለያዩ አመክንዮአዊ ጽሁፎች እንደሚያመለክቱት ሀገር ማለት በእያንዳንዱ ዜጋ ስብስብ የሚመሰረት እንደመሆኑ የሀገራት ልማታዊ እድገትም የእነዚህ ዜጎች ትጋት፣ የስራ ውጤትና አስተዋጽኦ ድምር ነው። በመሆኑም በሰዎች ላይ የሚሰሩ ልማቶች ከቁሳዊው ልማት በላይ ለአንድ ሀገር የልማት እድገት አስፈላጊና ወሳኝ ናቸው።



ምስል 3 የውቅረ-ልቦና ለውጥ ፕሮግራም አመክንዮ/ ምንጭ:- Jong-Dae Park, Re-Inventing Africa's Development: Linking Africa to the Korean Development Model
 ምስል 3 በደቡብ ኮሪያ ውስጥ ስኬታማ የነበረውን የውቅረ-ልቦና ለውጥ ፕሮግራም አመክንዮ ያሳያል። የተሳካ የውቅረ-ልቦና ለውጥ አስተምሮ የሰዎችን መነሳሳት፣ አመለካከት እና ባህሪ በቅጽበት የመነካካት ጥቅም እንዳለው አመለካኝ ነው።

በሌላ በኩል ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ አገሮች ውስጥ ያለውን ተደጋጋሚ የልማታዊ-እሴት ንድፍ 'የኋላዎሽ ጉዞ' ምልክቶች / backtracking syndrome/ ብዙ ተግዳሮቶች ባሉት የለወጥ መንገድ ከመቀጠል ይልቅ 'የበሬቱ ሁኔታ' ወይም 'አሁን ያለንበት ሁኔታ' ይሻላል በሚል አስተሳሰብ ወደ ኋላ መመለስን የሚገልጽ ነው። በሌላ አገላለጽ ይህ ምልክት ሰዎች በእለት ከእለት ሥራቸው የጀመሯቸውን ተግባራት በሚገባ ሳይተገብሯቸው ወይም በተደጋጋሚ

ተግባራዊነት የራስ ለማድረግ ሳይችሉ ሲቀሩና ቀድሞ ወደ ነበሩበት ሁኔታ መንሸራተትን የሚያሳይ ነው። ለማሳያ ያህል በምስል 4 እንደሚከተለው ቀርቧል።



ምስል 4 ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ አገሮች ውስጥ ያለውን ተደጋጋሚ የልማታዊ-እሳቤ ንድፍ ያሳያል

ምንጭ፡- Jong-Dae Park, *Re-Inventing Africa's Development: Linking Africa to the Korean Development Model*

2.4.1.2 የኮሪያ የልማት ሞዴል

የኮሪያ ልማት ሞዴል አራት እንደ 'ማዕዘን ድንጋይ' ሊወሰዱ በሚችሉ ጉዳዮች ላይ የተመሰረተ ነው። በእነዚህ የልማት እድገቱ የማዕዘን ድንጋዮች ላይ የተመሰረቱ ሁለት ዋነኛ ምሳሌዎች ያሉ ሲሆን እነሱም የኢኮኖሚያዊ ዘርፉ እና የማህበራዊ-ፖለቲካዊ ዘርፉ ናቸው። በኢኮኖሚው ጎራ፣ የ'ኢኮኖሚ መድልዎ'/'Economic Discrimination' (ED) ደንብ በፈጣን ኢንዱስትሪያላይዜሽን ወቅት የዕድገት ዋና አንቀሳቃሽ ኃይል ነበር። ለ'ኢንዱስትሪያላይዜሽን መነሻ'/'industrial take-of' አስቸጋሪው የጊዜ መስመር ከ1960ዎቹ እስከ 1970ዎቹ የነበረው ሲሆን 'የኢንዱስትሪያላይዜሽን ማስተካከያ' /'industrial adjustment' ወቅት የሚባለው ከ1980ዎቹ እስከ 1990ዎቹ ውስጥ የተከሰተው ነበር፣ በመጨረሻም 'የኢንዱስትሪያላይዜሽን ብስለት' 'industrial maturity' ወቅትን የሚወክለው ከ2000 እስከ አሁን ድረስ ያለውን ጊዜ ነው። ቀደም ሲል እንደተገለፀው 'የኢኮኖሚ መድልዎ'/'Economic Discrimination' (ED) በፕሮፌሰር ጃው ሱንግ-ሂ/Professor Jwa, Sung-Hee የተፈጠረ ጽንሰ-ሐሳብ ሲሆን ይህ ፅንሰ-ሀሳብ በ'ኢንዱስትሪያላይዜሽን መነሻ'/'industrial take-of' ወቅት የኮሪያን ኢኮኖሚያዊ ልማት ስኬት ለመገንዘብ እንደ መሳሪያነት የሚጠቅም ነው።

ይህ በእንዲህ እንዳለ በማህበራዊና ፖለቲካው መስክ በሀገሪቱ ውስጥ ልዩነት የልማት አስተሳሰብ/‘Strong Development Mindset’ (DM) ብቅ ማለቱና መስፋፋቱ ግለሰቦችን በማበረታታትና ሰፊውን ሕዝብ በማነቃነቅ የተሻለ ኑሮና ሕይወትን እንዲገኝ እንዲሁም ሀገሪቱን ለማዘመን እንዲቻል ወሳኝ ሚና ተጫውቷል። የኢኮኖሚው ጎራ እና ማህበረሰቡ ፖለቲካዊ ጎራ ከፍተኛ ትስስር ወይም መስተጋብር ሊኖራቸው እንደሚገባ መካድ አይቻልም። በመሆኑም የ‘ኢኮኖሚ መድልዎን’/‘Economic Discrimination’ (ED) እና የልማት አስተሳሰብ/‘Strong Development Mindset’ (DM) እስከ ዛሬ ድረስ አስተሳሰብ እና አጠንክሮ ያቆየው ጉዳይ የኮሪያውያን ‘የእኩልነት መንፈስ’/‘egalitarian spirit’ ነው።

2.4.1.3 ከኮሪያ የምርታማነት ንቅናቄ የምንወስዳቸው ትምህርቶች

- የፖለቲካ አመራር ቁርጠኝነት፡- የሳኢማውል ኡን-ዶንግን ንቅናቄ ለማራመድ የረዳው ዋናው ምክንያት ንቅናቄው ራሱ በዋናነት የተመራው የወቅቱ ፕሬዝዳንት በነበሩት ፓርክ ቼንግ ሂ ሲሆን በዚህም በንቅናቄው የተሻለ ውጤት ለማምጣት ቁርጠኝነት ያለው ጠንካራ ሀገራዊ የፖለቲካ አመራር ተሳትፎ በየደረጃው እንዲፈጠር አስችሏል። በሀገራችንም የአምራች ዘርፉን እድገት በታቀደው ልክ ለማሳካት ከዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት በዘለለ በከፍተኛ ሁኔታ የሌሎችን መንግስታዊ ተቋማት የማይተካ ሚና በከፍተኛ ሁኔታ የሚጠይቅ ነው። ከፌደራል እስከ ክልል ያሉ መንግስታዊ አደረጃጀቶችን ተጠቅሞ ለአምራች ኢንዱስትሪው እድገት ምቹ ሁኔታና አካባቢን ለመፍጠር የፖለቲካ አመራሩ በተግባር የሚገለጽ ቁርጠኝነት ወሳኝ ይሆናል።
- የልማታዊ ውቅረ-ልቦና እና የኢኮኖሚ አግላይነት ጥምር ሞዴል፡- ኮሪያ ለፈጣን ሁለንተናዊ የልማት እድገት መሰረት የሆነው በወቅቱ በአጠቃላይ አመራሩና ማህበረሰቡ ላይ ይስተዋሉ የነበሩ ስር የሰደዱ የአመለካከት ችግሮችን የውቅረ-ልቦና/ mindset/ ተከታታይ ስልጠናዎችን በማዘጋጀትና በመስጠት ለመቅረፍ ችለዋል። ነገር ግን በአመለካከት/ውቅረ-ልቦና/ mindset/ ላይ የመጣው ለውጥ ቀጣይና ዘላቂ እንዲሆን የኢኮኖሚ አግላይነት ስርዓትን ጎን ለጎን ተግብረዋል። በኢኮኖሚ አግላይነት ስርዓት መርህ መሰረት በመጀመሪያ ለሁሉም ዜጎች ሁለንተናዊ እድገትን የሚያረጋግጥ ምቹ ሁኔታን መፍጠር፤ በመቀጠል በተፈጠረው ምቹ ሁኔታ ዜጎች በአበርክቷቸውና ልፋታቸው ልክ ተጠቃሚ የሚሆኑበትን ዕድል የፈጠረ ነው።
- ከመሰረተ ትምህርት እስከ ከፍተኛ ትምህርትና ስልጠና እንዲሁም የጥናትና ምርምር ስራዎች የነበሩ ሂደቶች፤

- የግል ዘርፉ የተጫወተው መንግስትን በኢንዱስትሪያላይዜሽን ሂደቱ የመተካት ሚና፤ በዋናነት የሚጠቀሱ ተሞክሮዎች ናቸው።
- የሚከተለው ርዕዮተ ዓለም ለንቅናቄው አጋዥ መሆን፡-በንቅናቄው ውስጥ የህብረተሰቡን ተሳትፎ ለማሳደግ ከረዱት ዋና ዋና ጉዳዮች መካከል የሳኢማውል ኡን ዶንግ ንቅናቄ የራሱ የሆነ ርዕዮተ ዓለም/ ideology guidance ሚና አንዱ ነበር። የርዕዮተ ዓለም መመሪያውም በዋናነት የሚያጠነጥነው የማህበረሰቡ አባላት አመለካከታቸውን ከታዘዥነት ወደ በጎ ፍቃደኝነት ላይ ወደ ተመሰረተ የማህበረሰቡ ልማት ማሸጋገር ነበር። ህዝቡ የሳኢማውል ኡን ዶንግ ፕሮጀክቶችን በመተግበር ያስመዘገባቸው ድሎችም የራሳቸውን እጣፈንታ በራሳቸው አቅም የመለወጥ ብቃታቸውን አረጋግጠዋል። ይህን አመለካከት ለማምጣት በሣይማኡል ትምህርት የሥልጠና ካምፕ የተዘጋጁ ኮርሶች ትልቅ ሚና ነበራቸው።
- አካታች የሆነና የታቀደ ስልጠና፡-የሳኢማኡል ትምህርት በሳኢማውል ኡን ዶንግ ንቅናቄ ውስጥ ሰፊ ተሳትፎን ለማበረታታት ወሳኝ ነገር ነበር። የሳይማኡል ትምህርት ዲላማ ታዳሚዎች ጾታ፣ ዕድሜ፣ ማህበራዊ ሁኔታ፣ ክልላዊ ዳራ ወይም በሃይማኖታዊ እምነት ሳይገደቡ ከሁሉም የሕይወት ዘርፍ የተወጣጡ ሰዎችን ያካተተ ነው። በሳኢማውል የስልጠና ተቋም ውስጥ የካምፕ ስርዓት ደረጃ III (ስርጭት) ወቅት የሳኢማውል ስልጠና ተሳታፊዎች በገጠር መንደሮች ውስጥ ያሉ መሪዎች እና የአካባቢ የአስተዳደር መኮንኖች ጀምሮ ለከተማ ልሂቃን አባላት፣ ከፍተኛ የመንግስት ባለስልጣናት እንዲሁም የቻይሶል (ትልቅ የኢንዱስትሪ ኮንግረስት ቡድኖች) ስራ አስፈጻሚዎች፣ አነስተኛ እና መካከለኛ የንግድ መሪዎች፣ የዩኒቨርሲቲ ፕሮፌሰሮች፣ የተማሪ መሪዎችን፣ ጠበቆችን እና የህክምና ባለሙያዎች ድረስ ስልጠናው ተደራሽ ሆኗል።

2.4.2 የጃፓን የጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ ተሞክሮ

እ.ኤ.አ. በ1950ዎቹ ጃፓን በግሉ ሴክተር፣ በመንግስት እና በአካዳሚዎች መካከል የትብብር ጥረት ለጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ ጀመረች። የጃፓን ምርታማነት ንቅናቄ ከድኅረ ጦርነቱ በኋላ ለኢኮኖሚ ማገገም እና ለኢንዱስትሪ መስፋፋት በሚል ስሜት ተንቀሳቅሷል። የሁለተኛው አለም ጦርነት ውድመት መንግስትም ሆነ የአምራቹ ዘርፍ የተመረቱ ምርቶችን ወደ ውጭ ለመላክ ከነበረው የጥራት ችግር አንጻር በጣም ከባድ እንዲሆን አድርጎባቸዋል። ይህን የጥራት እና ምርታማነት ችግር በማሻሻል በወቅቱ በአለም ገበያ ተወዳዳሪ ለመሆን

ጠንክሮ መስራት ግዴታ ሆኖባቸው ነበር። የጃፓን የጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ መነሻ ከሁለተኛው የአለም ጦርነት በኋላ ከዩናይትድ ስቴትስ ሊሂቃን የተቀዳ የጥራት ቁጥጥር (QC) ዘዴ ሲሆን የሀገሪቱም ኢንዱስትሪዎች እሳቤውን በፍጥነት ከራሳቸው ጋር በመዋሃድ ብሎም በራሳቸው እሳቤና ባህል ጭምር መቅረጽና መቃኘት ችለዋል።

የግል ሴክተሩ የጥራትና ምርታማነት የማሻሻያ ዘዴዎች የማስተዋወቅ፣ የማላመድ እና የማሰራጨት ሚናን የተወጡት በራሳቸው ተነሳሽነት የነበረ ሲሆን የጃፓን ሳይንቲስቶች እና መሐንዲሶች ህብረት (JUSE) ፣ የጃፓን ምርታማነት ማዕከል (JPC) እና የጃፓን ማኔጅመንት ማህበር (JMA) ያሉ ትላልቅ ተቋማትን በዋነኝነት በራሳቸው መመስረት ችለዋል።

ጥራት እና ምርታማነት ንቅናቄ በጃፓን የተካሄደበት መንገድ በሦስት ደረጃዎች ከፍሎ ማየት የሚቻል ሲሆን እነዚህም፡-

ደረጃ አንድ መማር፡- ከምዕራባውያን አዳዲስ የጊዜውን ቴክኖሎጂዎች መማር፤

ደረጃ ሁለት መከራ እና ማሻሻያ፡- ከምዕራባውያን የተማሯቸውን ቴክኖሎጂዎች እና የአሰራር ስልቶች ከራሳቸው ባህልና አስተሳሰብ አኳያ መቃኘት እና ማሻሻል፤

ደረጃ ሦስት ማሰራጨት፡- በራሳቸው መንገድ ተቃኝተውና ተሻሽለው የቀረቡ ቴክኖሎጂዎችንና የአሰራር ስልቶችን ለኢንዱስትሪዎቻቸው በስፋት ማዳረስ የሚሉት ናቸው። ዝርዝር ማብራሪያው በአባሪ አራት ላይ ተመላክቷል።

2.4.2.1 የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና/ Training within Industry

በ1940 የመከላከያ ቁስ አምራች ተቋራጮችን ምርታማነት ለማሳደግ በዩናይትድ ስቴትስ የጦር ሰው ኃይል ኮሚሽን ስር የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና (TWI) አገልግሎት ተጀመረ። በዚያን ጊዜ ዩናይትድ ስቴትስ በሁለተኛው የዓለም ጦርነት ውስጥ ቀጥተኛ ተሳታፊ አልነበረችም ነገር ግን በወቅቱ የነበሩት የመንግስት ባለስልጣናት በጦርነቱ እየተሳተፉ ለነበሩ አጋሮቻቸው የጦር ቁሳቁሶችን ማቅረብ እንዳለባት ወስነው ነበር። ይህ ተልእኮ ወሳኝ ነበር ምክንያቱም ዩኤስኤ ከታላቁ የኢኮኖሚ ድቀት እየወጣች ስለነበረች እና ለትልቅ ጦርነት የሚያስፈልጉትን የጦር መሳሪያዎች ለማቅረብ ምንም አይነት የክልከላ ቅድመ ሁኔታዎች ስር ስላልነበረች ነው። ከአገልግሎቱ ውስን ጅምሮችና ካስገኛቸው ውጤቶች እንዲሁም ከነበረው ነባራዊ ሁኔታ በመነሳት የኮሚሽኑ ዳይሬክሮች እና ስራተኞቹ በመከላከያ ኢንዱስትሪ ውስጥ ባሉ ሁሉም ኩባንያዎች ውስጥ ምርታማነትን እንዴት ማሳደግ እንደሚቻል ጥሩ የሚባል ትምህርትን ያገኙበት ሲሆን ያለውን ችግር ለመፍታት ብቸኛው መንገድ ኢንዱስትሪው እራሱን መርዳት መሆኑን ተገንዝበዋል ። ተግባር ተኮር ስልጠና ቁልፍ የችግሩ መፍቻ ሆኖ በመወሰዱ

ኢንዱስትሪው በራሱ አቅም እራሱን የሚያበቃበት ብቸኛ አማራጭ ተደረጎ ተወስዷል። በመሆኑም ለፕሮግራሙ ስኬት እንደ ዋነኛ ጉዳይ ከሚጠቀሱት ነጥቦች መሀከል በኢንዱስትሪው የካበተ ልምድ ያላቸውን ሰዎች ተመርጠው በፕሮግራሙ እንዲሳተፉ መደረጋቸው፣ በተሳታፊ ኩባንያዎች ፍላጎት ላይ መሰረት ያደረገ መሆኑ እና በወቅቱ በሀላፊዎቹ በኩል ፕሮግራሙን ለማስፈጸም የተወሰዱ ስትራቴጂካዊ እርምጃዎች ተጠቃሽ ናቸው።

2.4.2.2 የአምስቱ ፍላጎቶች ጽንሰ-ሀሳብ/The Five Needs Concept

የኢንዱስትሪ ዉስጥ ስልጠና ፕሮግራሙን በስፋት ተደራሽ ለማድረግ በቂ የሀብት አቅም ስላልነበር የፕሮግራሙ ሀላፊዎች ሠራተኛውንና ኃላፊዎችን እንደ ድልድይ ለማገናኘት በተፈጠረው ሱፐርቫይዘሮች ላይ እንዲያተኩሩ በማድረግ እና ፍላጎታቸው ከእውቀት ወይም ከትምህርት እና ከክህሎቶች ክፍተት በመለየት በሁሉም ሰራተኞች የሚተገበሩ አምስቱ ፍላጎቶች እንደሚከተለው ተጠቅሰዋል፡-

1. የሥራ እውቀት/ Knowledge of Work
 2. ተግባራዊ ኃላፊነትን ጠንቅቆ ማወቅ/ Knowledge of Responsibilities
 3. የማስተማር/ማሰልጠን/ Skill in Instructing
 4. የአሰራር ዘዴዎችን/ስርዓቶችን የማሻሻል ክህሎት/ Skill in Improving Methods
 5. የመምራት/አቅጣጫ የመስጠት ክህሎት/ Skill in Leading ናቸው።
1. የሥራ እውቀት/ Knowledge of Work/ ለድርጅቱ ምርት/አገልግሎት የሚያስፈልጉ ጥሬ ዕቃዎችን፣ ቁሳቁሶችን፣ መሳሪያዎችን፣ የአሰራር ሂደቶችን እና ቴክኒካዊ ክህሎቶችን ያካትታል።
 2. ተግባራዊ ኃላፊነትን ጠንቅቆ ማወቅ/ Knowledge of Responsibilities/ ለድርጅቱ ስኬታማ አስፈላጊ የሆኑትን ፖሊሲዎች፣ ስምምነቶች፣ መመሪያዎች፣ ደንቦች፣ የጊዜ ሰሌዳዎች፣ የእርስ በርስ ግንኙነቶች፣ ድርጅታዊ መዋቅር እና ተዋረድ ወዘተ... በሚገባ ጠንቅቆ ማወቅን ያመለክታል። የሥራ እውቀት / Knowledge of Work/ ሰራተኛው በስራው ውስጥ ምን መስራት እንዳለበት የሚገልጽ ሲሆን፤ ተግባራዊ ኃላፊነትን ጠንቅቆ ማወቅ/ Knowledge of Responsibilities/ በየትኛው የስራ ቦታ ላይ መስራት እንደሚችልና በቦታው ውጤታማ ለመሆን ምን አስፈላጊ ጉዳዮችን ማሟላት እንዳለበት ይገልጻል።

3. የማስተማር/ማሰልጠን/ Skill in Instructing አንድ ሰው በመደበኛ ስልጠናም ሆነ መመሪያ በሚሰጥበት ጊዜ እውቀቱን ለሌሎች በሚገባ ከማስተላለፍ ጋር የተያያዘ ክህሎት ነው።
4. የአሰራር ዘዴዎችን/ስርዓቶችን የማሻሻል ክህሎት/ Skill in Improving Methods ማንኛውንም አይነት በስራ ውስጥ የሚገኙ ብክነቶችን በማስወገድ፣ ሂደቶችን በማቅለል ወይም በማዋሃድ ወይም አሰራርን በተሻለ አሰራር በመቀየር ቀልጣፋና ውጤታማ እንዲሆን የሚያስችል ክህሎት ነው።
5. የመምራት/አቅጣጫ የመስጠት ክህሎት/ Skill in Leading ከሌሎች ጋር ጠንካራ እና አወንታዊ ግላዊ ግንኙነቶችን በማዳበር እና በማዘለቅ ተምሳሌታዊ አመራር የመስጠት ክህሎት ነው።

የዚህ አገልግሎት/ፕሮግራም ዋነኛ አላማ ኢንዱስትሪው በራሱ አቅም እራሱን እንዲያበቃ ታስቦ እንደመዘጋጀቱ ተደራሽነቱም የዛኑ ያህል ለዘርፉ በሚፈልገው ደረጃ መሆን ነበረበት። በተጨማሪም ፕሮግራሙ በማንኛውም ድርጅት ማለትም አምራችም ሆነ አገልግሎት በሚሰጡ ድርጅቶች ውስጥ ጥቅም ላይ ሊውሉ በሚችሉበት መጠን ደረጃውን የጠበቀ እንዲሆን ይጠበቅበታል። ከአምስቱ ፍላጎቶች መሀከል አንዱ የሆነውንና የአንድን ሥራ ቴክኒካል ገፅታዎች የሚያመለክተውን የሥራ እውቀት ብንመለከት ፍላጎቱ ከኩባንያ ኩባንያ ከመለያየቱ አልፎ ተርፎም በአንድ ኩባንያ ውስጥ ባሉ የስራ ክፍሎች መሀከል እንኳ ስለሚለያይ ደረጃውን የጠበቀና ወጥ የሆነ የሥልጠና ፕሮግራም ለመፍጠር አዳጋች ነበር።

ምንም እንኳን 'የእውቀት ፍላጎቶች' በሰፊው ቢለያዩም፣ ሌሎቹ ሦስቱ ፍላጎቶች በትክክል ከተከናወኑ በማንኛውም አውድ ውስጥ ሊተገበሩ የሚችሉ ችሎታዎች ናቸው። ስለሆነም ዳይሬክተሮቹ ለእያንዳንዳቸው ለእነዚህ ሦስት ፍላጎቶች ደረጃቸውን የጠበቁ የስልጠና ፕሮግራሞች መፍጠር ችለዋል። እነዚህ ሶስት የስልጠና ዓይነቶች አንድ ላይ ሆነው ሦስቱ የ"ፓ" ፕሮግራሞች ተብለው ይጠራሉ ። የሥራ መመሪያ ስልጠና/ Job Instruction Training (JIT) አንድ ሰው እውቀቱን ወደ ሌላ ሰው/ዎች ማስተላለፍ የሚችልበትን ክህሎት ያስጨብጣል፤ የሥራ ዘዴዎች ሥልጠና /Job Methods Training (JMT) በአሰራርና ስርዓቶች ላይ ቀጣይነት ያለው መሻሻልን እንዴት መፍጠር የሚቻልበትን ክህሎት የሚያስጨብጥ ሲሆን የሥራ ግንኙነት ሥልጠና/Job Relations Training (JRT) ሰዎችን በስራ አካባቢያቸው ከሌሎች ሰዎች (ከባልደረቦቻቸው፣ ከአለቆቻቸው፣ ከደንበኞቻቸው ወዘተ..) ጋር መልካም ግንኙነትን እንዴት ማዳበር እና ማዘለቅ የሚችሉበትን ክህሎት ያስጨብጣል።

ምንም እንኳን በመላው የጃፓን ኩባንያዎች የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠናዎች (TWI) ስለፈጠሩት መልካም ተዕዕኖ ብዙ ማስረጃዎች ቢኖሩም በአንጻራዊነት ከስልጠናዎቹ ውስጥ ግን ተጽዕኖው በጣም በጉልህ የታየው የሥራ ዘዴዎች ሥልጠና /Job Methods Training (JMT) መርሃ ግብር ሲሆን ይህም ለጃፓኖቹ የስራ አመራር ፍልስፍና ካይዘን መሰረት እንደጣለ ይታመናል። በተለይ ቶቶታ እነዚህን የስልጠና ፕሮግራሞች ከራሱ ነባራዊ ሁኔታ ጋር በማጣጣምና ከብክነት ነጻ የማምረት እሳቤ/ Lean Production/ ጋር በማቀናጀት ቶቶታ ምርታማነት ስርዓትን/ Toyota Production System (TPS) መፍጠር ችሏል ።

2.4.2.3 ከጃፓን የምርታማነት ንቅናቄ የምንወስዳቸው ትምህርቶች

- የግል ዘርፉ በምርታማነት ንቅናቄው ውስጥ የነበረው ሚና የአንበሳውን ድርሻ የሚወስድ ሲሆን በተለይ በአምራች ዘርፉ ላይ በወቅቱ ይታዩ የነበሩ የጥራትና የምርታማነት ችግሮችን ለመቅረፍ በተከናወኑ የአቅም ግንባታና ልማት ስራዎች ላይ የሚሳተፉ የተለያዩ ሙያዊና የዘርፍ ማህበራትን በማቋቋምና በመምራት በግንባር ቀደምትነት ተሳትፈዋል።
- ከውጪ ሀገራት የቀሰሟቸውን የተለያዩ እውቀቶች እና ክህሎቶች እንደወረዱ ሳይሆን ከራሳቸው ቋንቋ፣ ባህል፣ ስነ-ልቦና እና ነባራዊ ሁኔታዎች ጋር በሂደት በመቃኘት የራሳቸውን የስራ አመራር ፍልስፍና መፍጠር መቻላቸው።
- ጃፓን በተፈጥሮ ሀብት የታደለች እና ይህን አልምቶ ለማደግ እድል ባይኖራትም ከዚህ ይልቅ ያላት ሰፊ የሰው ሀብት ልማት ላይ አትኩራ በመስራት በጦርነት የወደመ ኢኮኖሚያን በአጭር ጊዜ መልሳ ለማልምት የቻለች ሀገር ናት። በተለይ በአምራች ዘርፉ በጦርነቱ በመጎዳቱ ምርታማነትና ጥራቱን የጠበቀ ምርት አምርቶ በገበያ ተወዳዳሪ ለመሆን ብዙ የአቅም ክፍተቶች ነበሩበት። ይህን ችግር ለመፍታት ጃፓኖቹ ከተከተሏቸው አዋጭና ውጤታማ መንገዶች አንዱ የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና (TWI) ነው። ይህ የስልጠና ፕሮግራም ከደጋፊ ተቋማት የተወሰነ (በተለይ በአስልጣኞች ስልጠና TOT) ድጋፍ ከተደረገለት ኢንዱስትሪው የራሱን አቅም ተጠቅሞ እራሱን የሚያበቃበት እድል የሚፈጥር ነው።
- የጥራት ቁጥጥር ቡድን (Quality Control Circle) አይነት አደረጃጀቶችን በአምራችም ሆነ በአገልግሎት ሰጪ ተቋማት በመፍጠር ውጤታማ ስራ አከናውነዋል። ሰራተኞች ከቅርብ መሪዎቻቸው እና እርስ በእርሳቸው በስራቸው ዙሪያ የሚማሙሩበትን እንዲሁም በስራቸው ዙሪያ የሚገጥሙባቸውን በራሳቸው አቅም መፈታት የሚችሉ ችግሮችን የሚፈቱበት

ስርዓት በየደረጃው በመዘርጋት አቅምን ማጎልበት እንደሚቻል ትምህርት መውሰድ ይቻላል።

2.4.3 የሕንድ ሃገር መልካም ተሞክሮ

ሕንድ ለአምራች ኢንዱስትሪ ከፍተኛ ትኩረት ሰጥታ እየተንቀሳቀሰች ያለች ሃገር ናት። ሃገሪቷ በዚህ መስክ የምታደርገው እንቅስቃሴ ቴክኖሎጂን በማጎልበት፣ ምርምርና ሥርጸትን በማካሄድ፣ የከፍተኛ ደረጃ ትምህርት አቅርቦት በማመቻቸት፣ የኢንተርፕረናይት ምክር አገልግሎት በመስጠት፣ የሰው ኃይል በማልማት እና የመሳሰሉትን ድጋፍ ያካተተ አገልግሎት እየተሰጠ ይገኛል። በተለይ በአገሪቱ የኢንዱስትሪ ፖሊሲ ከተቀመጡት አላማዎች አንዱ የሰው ሃይሉ በአግባቡ ጥቅም ላይ እንዲውል ማበቃትና ውጤታማ እንዲሆን ማድረግ ሲሆን፣ ለአቅም ግንባታ ዘርፍ ልዩ ትኩረት በመስጠት የኢንዱስትሪ ፓርክ ክላስተሮች የአቅም ግንባታ ፕሮግራም በመቅረጽ የኢንዱስትሪውን ዘርፍ ተወዳዳሪ ለማድረግ ድጋፍ የሚደርግ ሲሆን ዘርፉንም ለማሳደግ አገሪቱ ካስቀመጠቻቸው ዋና ዋና አቅጣጫዎች መካከል የእውቀትና የቴክኖሎጂ አቅም ማሳደግ፣ የካፒታል አቅርቦት በአስተማማኝ ሁኔታ መዘርጋት እንዲሁም የፋይናንስ ስርዓቱ ለዘርፉ ምቹ እንዲሆን ማሻሻያዎችን ማድረግ ይገኙባቸዋል።

የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ የተሟላ የአቅም ግንባታ ድጋፍ እንዲያገኝ ለማስቻል የህንድ የሳይንስና ኢንዱስትሪ ምርምር ካውንስል ተመስርቶ በስሩ በተለያዩ ዘርፎች የተደራጁ ከ 41 ያላነሱ ኢንስቲትዩቶች ያሉት ሲሆን፣ የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ ተወዳዳሪነትና ውጤታማነት ለማረጋገጥ፣ በዘርፉ ያሉ ችግሮችን ለመፍታት እና በሚያመርቷቸው ምርቶች ዙሪያ ውጤታማ የጥናትና ምርምር፣ ማማከርና የስልጠና እና የቴክኖሎጂ ልማት ድጋፍ በማድረግ በየደረጃው ያለው ባለድርሻ አቅሙ እንዲገነባ እየተደረገ ይገኛል። በተጨማሪም ኢንስቲትዩቶች ከዩኒቨርሲቲ የሚወጡ ባለሙያዎችን በዕውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ለመቅረፅ የተከናወኑ ውጤታማ ስራዎችና ኢንስቲትዩቶቹ በረጅም ጊዜ ትምህርት ስልጠና እንደ ሳተላይት ካምፖስ ጭምር በማገልገል ተማሪዎች ኘሮጀክቶቻቸውን በኢንዱስትሪው ችግር ዙሪያ በኢንስቲትዩቱ ሳይንቲስቶች እየተደገፉ የሚሠሩና የምርምር ውጤቶቹም አብዛኛውን ወደ ተግባር እንዲገቡ ተደርገዋል።

2.4.3.1 ከህንድ የምንወስዳቸው ትምህርቶች

- ለአቅም ግንባታ ዘርፍ ልዩ ትኩረት በመስጠት የኢንዱስትሪ ፓርክ ክላስተሮች የአቅም ግንባታ ፕሮግራም በመቅረጽ የኢንዱስትሪውን ዘርፍ ተወዳዳሪ ለማድረግ የሄዱበት ርቀት አንዱ ተጠቃሽ ሲሆን፤
- በሌላ በኩል የአምራች ዘርፉን አቅም የሚፈጥሩ በህንድ በተለያዩ ከተሞች የሚገኙ የህንድ የሳይንስና ኢንዱስትሪ ምርምር ካውንስል ተመስርቶ በስሩ በተለያዩ ዘርፎች የተደራጁ ከ 41 ያላነሱ ኢንስቲትዩቶች በማደራጀት ከዩኒቨርሲቲ የሚወጡ ባለሙያዎችን በዕውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ለመቅረፅ የተከናወኑ ውጤታማ ስራዎችና ኢንስቲትዩቶቹ በረጅም ጊዜ ትምህርት ስልጠና እንደ ሳተላይት ካምፖስ ጭምር በማገልገል ተማሪዎች ኘሮጀክቶቻቸውን በኢንዱስትሪው ችግር ዙሪያ በኢንስቲትዩቱ ሳይንቲስቶች እየተደገፉ የሚሠሩና ወደ ተግባር የሚቀየሩ መሆናቸው፤
- ከምርምርና ቴክኖሎጂ ልማት ጋር በተያያዘ የምርምር ኢንስቲትዩቶች በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ በተሰማሩ አምራች ኢንዱስትሪዎች ጋር በሃገር አቀፍ ደረጃ ፋይዳቸው ከፍተኛ የሆኑ ኘሮጀክቶችን በጋራ የሚሠሩበትን አግባብና የፋይናንስ አቅምን በራሳቸው ለመሸፈን የሄዱበትን ርቀት ውጤታማ ያደረጋቸው መሆኑ፤

ከህንድ የተወሰደ የተሻለ ተሞክሮዎች ናቸው።

በአጠቃላይ ከሶስቱ ሃገራት የተወሰዱትን ተሞክሮዎች የተዳሰሰበትን ዝርዝር ነጥቦች የያዘ ዕሁፍ በአባሪ አራት በዝርዝር ተያይዟል።

ክፍል ሶስት

3. የነባራዊ ሁኔታዎች ትንተና

3.1 የማኑፋቸሪንግ እድገት ሂደት በኢትዮጵያ

በኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ ታሪክ የጎጆ ኢንዱስትሪ በሚባል ደረጃ ከተጀመረ ረጅም ዓመት ያስቆጠረ ቢሆንም በዘመናዊ መልክ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ የጀመረው በ1920ዎቹ ገደማ ሲሆን ግብርና ላይ የተመሰረቱ ምርቶችን በሚያመርቱ ቀላል የማቀነባበሪያ ቴክኖሎጂን በሚጠቀሙ ኢንዱስትሪዎች ነው። ጥናቶች እንደሚያመለክቱት በአፄ ኃይለስላሴ ዘመን የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪያላይዜሽን ገቢ ምርትን የመተካት ስትራቴጂ የሚያራምድ ፖሊሲ ነድፎ

ሲሰራ ቆይቷል። በወቅቱ ተከታታይ የሆነ የአምስት ዓመት የልማት ዕቅዶች መተግበር የጀመረበት ሲሆን ይህ ስትራቴጂ በሽማች ተኮር ምርት አምራች ኢንዱስትሪዎች (በተለይ አግሮ ፕሮሰሲንግ እና ጨርቃጨርቅ) ላይ ያተኮረ ነበር። የውጭ ኢንቨስትመንትን በማስተዋወቅና በመተግበር ደረጃም ተግባራዊ የተደረገበት ጊዜ ነው።

ከ1942 እስከ 1967 ዓ.ም ባለው ጊዜ ውስጥ የኢትዮጵያ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ከጠቅላላ የሀገር ውስጥ ምርት ውስጥ ከ1% ወደ 4.4% አድጓል። በ1966 ዓ.ም በጨርቃ ጨርቅ ኢንዱስትሪ ውስጥ ብቻ ወደ 90,000 የሚጠጉ ቋሚና ጊዚያዊ ሰራተኞችን መቅጠር እንደተቻለ መረጃዎች ያሳያሉ።

የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ ልማት ስትራቴጂያቸው ሁለት ቁልፍ ጉድለቶች የነበሩት ሲሆን አነርሱም በአነስተኛ የሀገር ውስጥ ገበያ ላይ ትኩረት ማደረጉና የግብርናውን ዘርፍ ልማት ማስቀደም አለመቻሉ ናቸው።

በደርግ ዘመን(1967-1983 ዓ.ም.) የኢንዱስትሪላይዜሽን ፖሊሲዎች የአገዛዙን የሶሻሊስት ርዕዮተ ዓለም የተከተለ እና ፕራይቪታይዜሽንን የማያበረታታ ሲሆን በተለይ ትኩረቱን በሀገር መከላከያ ላይ ያደረገ ነበር። በዘመኑ በማእከላዊነት ታቅዶ ሲሰራበት የነበረው ቀዳሚ የኢንዱስትሪ ስትራቴጂ ገቢ ምርትን የመተካት ስትራቴጂ ነበር። በዚህ ዘመን በግል ተይዘው የነበሩ ኢንዱስትሪዎችን በመውረስ የመንግስት ከማድረግ ጀምሮ የግል ኢንቨስትመንትን የማያበረታታቱ ፖሊሲዎች ተቀርፀው በስራ ላይ የዋሉበት ነበር። በተለይ አዋጅ ቁጥር 76 በግል ኢንቨስትመንት ላይ 500,000 ብር ጣሪያ በማስቀመጥ የግሉ ሴክተር ሚናን በእጅጉ ያቀጨጨ እና የእድገት ማነቆ ሆኖ የቆየ ሲሆን ይህም እስከ 1981 ዓ.ም አጋማሽ ድረስ ቆይቷል።

በድህረ ደርግ ዘመን (1983-1996 ዓ.ም) ጀምሮ አዲሱ የኢህአዴግ መንግስት አዲስ የኢኮኖሚን ፖሊሲ የተከተለ ሲሆን የተወሰኑ ስትራቴጂካዊ ጠቀሜታ ያላቸው ኢንዱስትሪዎችን በራሱ ቁጥጥር ስር በማድረግ ገበያ መር ኢኮኖሚን ወደ መከተል የገባበት ነው። የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ ዕድገት ያሳየበት ጊዜ ሲሆን በተለይ የውጭ ቀጥታ ኢንቨስትመንት ፍላጎት በከፍተኛ ፍጥነት ያደገበት ነበር። ሃገሪቱ ከ2002 ዓ.ም በተከታታይ ሁለት የእድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድን በመንደፍ በስራ ላይ በማዋል የኢኮኖሚውን ዕድገት በማፋጠን ደረጃ ከፍተኛ ስራዎች ተሰርተዋል። በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪው ዘርፍ በ2ኛው የእድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ ዘመን በመቶዎች የሚቆጠሩ ፕሮጀክቶችን በመንደፍ፣ በመተግበር እና አጠናቅቆ ወደ ስራ በማስገባት ደረጃ የተሻለ እንቅስቃሴ የተደረገበት ነው። በዚህ ጊዜ ውስጥ

ከአጠቃላይ የውጪ ቀጥታ ኢንቨስትመንት የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ ድርሻ ከ50% እስከ 60% የነበር ሲሆን በአፍሪካም ከፍተኛ የውጭ ቀጥታ ኢንቨስትመንትን በመሳብ ደረጃ ኢትዮጵያ ቀዳሚ ነበረች። ምንም እንኳን በሁለቱ ትራንስፎርሜሽን ዕቅዶች በሃገሪቱ የኢኮኖሚ ዕድገት የተመዘገበበት ጊዜ ቢሆንም አምራች ኢንዱስትሪው ለአጠቃላይ ሀገራዊ ምርት የሚኖረው ድርሻ 12.4 በመቶ ለማድረስ ታቅዶ ከ6.8 በመቶ ማለፍ አልቻለም።

አገራችንን በ2022 ዓ.ም. የአፍሪካ የብልጽግና ተምሳሌት ለማድረግ ከ2013 እስከ 2022 ዓ.ም የሚዘልቅ ሀገራዊ የአስር ዓመት መሪ የልማት ዕቅድ ተዘጋጅቷል። ይህንን የልማት ጉዞ በስኬት ለማጠናቀቅ የሚያስችሉ የተለያዩ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎችም ተነድፈው ለልማትና ዕድገት አመቺ የሆኑ ሁኔታዎች እንዲፈጠሩ እየተደረገ ይገኛል። ከዚህ ጋር በተያያዘ የሃገር በቀል የኢኮኖሚ ማሻሻያ ፕሮግራም የተዘጋጀ ሲሆን የአምራች ኢንዱስትሪ ልማት አቅጣጫም ተመላክቶበታል። የአምራች ኢንዱስትሪው የኢኮኖሚ ስትራቴጂው በዋናነት ኤክስፖርት መር መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ከፍተኛ የውጭ ምንዛሪ እየወጣባቸው ያሉ ነገር ግን በትንሽ ጥረት ገጽጽራዊ አቅም ሊፈጠርባቸው የሚችሉ እንደ ምግብ ዘይት፣ ስንዴና የግብርና አግሮ ፕሮሰሲንግ ገቢ ምርቶችን በሀገር ውስጥ በማምረት የመተካት ስትራቴጂን በመከተል ሰፊ ሥራዎች መሰራት እንዳለበት ይገልጻል። የአምራች ኢንዱስትሪው ለሀገራዊ ኢኮኖሚ እድገት እና መዋቅራዊ ሽግግርን ለማሳለጥ ወሳኝ ሚና ያለው ሲሆን ባለፉት አመታት ለውጪ ምንዛሪ ግኝት፣ የውጭ ቀጥተኛ ኢንቨስትመንት በመሳብ፣ ከውጪ የሚገቡ ምርቶችን በሀገር ውስጥ ምርት በመተካት እና ዘላቂ የስራ ዕድል ፈጠራ አስተዋዕታዎች እያደገ የመጣና በ2013 በጀት ዓመት ከአጠቃላይ ሀገራዊ ምርት ውስጥ የ 6.8 በመቶ ድርሻ ያስመዘገበ ዘርፍ ነው።

ይህንን ዘርፍ ካሉበት ተግዳሮቶች አላቆ ሃገራዊ ተልዕኮውን በውጤታማነት ለመወጣትና በየደረጃው የመፈጸምና የማስፈጸም አቅምን ለማሳደግ፣ ተቋማዊ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችን በመቅረጽና በማስተግበር፣ በዘርፉ ችግር ፈቺ የአቅም ግንባታ ስልጠና፣ የጥናትና ምርምር፣ የማማከር፣ የቴክኖሎጂ እና የምርት ልማትና ስርዓት ለማከናወን የሚያስችል ሁለንተናዊ አቅም እንዲፈጥር ማስቻል እና የአምራች ኢንዱስትሪውን የተወዳዳሪነት አቅም ማሳደግ ይገባል።

3.2 ያለፉት ዓመታት የአቅም ግንባታ ዕቅድ አፈፃፀም ግምገማ

የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ ምርታማነት ለማሳደግ የሃገሪቱ የሰው ሀብት ወሳኝ ሚና ያለው ሲሆን፣ በአስፈላጊ ዕውቀትና ሙያ የታነፀ የሰው ሀብት በሌለበት ለዓለም አቀፍ ገበያ

ተወዳዳሪ የኢንዱስትሪ ምርቶችን ለማቅረብ የማይቻል ነው። ስለዚህ ይህን የሙያ ክፍተት ለመሙላትና አሁን ያለውን የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ የሰው ሃብት ፍላጎት ለመሙላት የአጫጭር ጊዜ ሥልጠናዎች እና የሙያ ማሻሻያ ኘርግራሞችን ማዘጋጀት አስፈላጊ ነው። ሠራተኛውን ለማቆየት ምቹ የሥራ አካባቢ መፈጠር አለበት። ከዚህ አንጻርም አጠቃላይ በኢንዱስትሪው ደጋፊ ተቋማት ያለውን የሰው ሃብት ሁኔታ፣ ከአቅም ግንባታ ጋር በተያያዘ የማማከርና የቴክኒክ ድጋፍ አቅም፣ የፋይናንስና የቁሳቁስ አቅርቦት እንዲሁም ለአቅም ግንባታ ለኢንቨስትመንት የወጣውን ወጪ ከቁርኝት ኘርግራም አንጻር እንደሚከተለው ተዳሷል።

3.2.1 የሰው ሃብት አጠቃቀም (HRM)

ባለፉት አስር ዓመታት በተቀመጠው የልማት ዕቅድ ትኩረት ተስጥቷቸው ከተቀመጡት የስትራቴጂ ማዕቀፎች ወይም ምሰሶዎች /pillars/ ውስጥ በሃገር ደረጃ ሁሉን አቀፍ የማስፈጸም አቅም ግንባታ ውስጥ የምህንድስና የአቅም ግንባታ ትኩረት ተስጥቶት በርካታ ተግባራት ሲከናወኑ ቆይተዋል። በዚህ የስትራቴጂክ ማዕቀፍ ውስጥ በተለይ በከፍተኛ ትምህርት ተቋማትና በቴክኒክና ሙያ ትምህርት ማሠልጠኛ ተቋማት በኘሮፌሽናልና በመካከለኛ ትምህርት ኢንጂነሮችን የማፍራት ስራ ላይ በርካታ የሰው ሃይል ለማፍራት የተሠራ ቢሆንም በተለይ በዘርፉ የሚታየው የክህሎት ክፍተት፣ የትምህርት ስልጠና ተቋማት የኢንዱስትሪውን ፍላጎት በአግባቡ ለይተው ክፍተትን የሚሞላ የሰው ኃይል አለማፍራት፣ የሰው ሃይል ልማቱ በባለድርሻ አካላት የተቀናጀ አግባብ አለመከናወኑና ከከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ጥራት ያለው የሰው ሃይል ልማት አቅርቦት ችግር እንዲሁም በአምራች ኢንዱስትሪውም ዘመናዊ ማኔጅመንት አቅም ውስንነት በዋናነት የሚታዩ ክፍተቶች ናቸው።

ይህንንም ክፍተት ለመሙላት የተወሰኑ ጥረቶች የተደረጉም ቢሆን በተለይ ዘርፉን ለመደገፍ የሚያስፈልገው ባለሙያ ከማሟላት፣ ተገቢውን የስራ ስምሪት ከመስጠትና ተደራሽ ከመሆን አንጻር ክፍተቶቹ ከፍተኛ ከመሆናቸውም በላይ በተለይ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ መዋቅራዊ አደረጃጀት የተናበበ ያለመሆንና ዘርፉ ካለበት የዕድገት ደረጃ አንጻር የተደራጀ ባለመሆኑ የሰው ሃይል አቅርቦቱን ፈታኝ አድርጎታል።

የሰው ሃብቱን በተመለከተ ከፌዴራል እስከ ክልልና ከተማ መስተዳድር ያለውን በተመለከተ ለማሳያ ያህል በሚከተለው ሠንጠረዥ ቀርቧል።

ተ.ቁ	ተቋም/ክልል	በተቋም/በክልል ደረጃ	የተሟላ
-----	---------	---------------	------

		በ2014 ዓ.ም መዋቅር የፀደቀ የሰው ኃይል ብዛት	የተሟላ የሰው ኃይል	የሰው ኃይል በመቶኛ
ሀ	በፌዴራልና በክልል ያሉ የኢንዱስትሪ ተቋማት			
1	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	484	276	57
2	የኢትዮጵያ ኢንተርፕራይዝ ልማት	462	270	58
3	የአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት	1484	1084	73
4	11 ክልሎች/ 2 ከተማ መስተዳደር ኢንዱስትሪ ተቋማት	659	387	59
ለ	በክልልና ከተማ መስተዳደር አነስተኛና መካከለኛ ተቋማት			
1	በክልል ደረጃ	707	456	65
2	በዞን ደረጃ	3,566	1,003	28
3	በወረዳ/ከተማ ደረጃ	27,018	13,489	50
	ጠቅላላ ድምር	34,380	16,965	49.35

ሠንጠረዥ1 የፌዴራልና ክልል መንግስት ተቋማት የሰው ሃይል

በኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋማት በመዋቅሩ የተፈቀደው የሰው ሃይል ብዛት 34,380 ሲሆን፤ በመዋቅሩ የተሟላው የሰው ሃይል ብዛት 16,965 ብቻ ወይም የመዋቅሩን 49.35 በመቶ ነው። ይህ ጥቅል አሃዝ የሚነግረን ነገር ዘርፉን ለመደገፍ የሰው ኃይል በመዋቅሩ እስከ ወረጃ ድረስ በሚፈለገው ደረጃ ላይ ያለመሆኑን እና በየዘርፉ ያለው የሰው ኃይል ሲገመገም ከፍተኛ የሆነውን የሰው ሃይል ቁጥር የሚይዘው ድጋፍ ሰጪ ሰራተኛ መሆኑንና የዓላማ አስፈጻሚ ዘርፎችም ከሰው ሃይል አቅርቦትም ሆነ ከሙያ ስብጥር አንፃር ከፍተኛ ክፍተት ያለበት መሆኑን ያመለክታል።

በተጨማሪም ከሰው ሃብት ልማት አኳያ ባለፉት አስራ ሁለት ዓመታት በቀድሞ ኢንስቲትዩቶች በአሁኑ ማዕከላቱ በአጠቃላይ ለ208,981 እንዲሁም በኢትዮጵያ ኢንተርፕራይዝ ልማት ለአስፈጻሚና ለባለድርሻ አካላት 59687 የዘርፉ ሰራተኞች በተለያዩ የስልጠና ርዕሶች እንዲሁም ለህብረተሰብ ክፍሎች 381,353 የግንዛቤ ማስጨበጫ በድምሩ 441,040 የተሰጠ ሲሆን፤ በአጠቃላይ ከፌዴራል እስከ ወረዳ ድረስ ለተቋማት፣ ለአምራች ኢንዱስትሪውና ለህብረተሰቡ በአጠቃላይ ለ650,021 ለዘርፉ አካላት የአጭር ጊዜ ስልጠና እና የግንዛቤ ማስጨበጫ ተሰጥቷል። ይሁን እንጂ ከዘርፉ መሰረተ-ልማታዊ የማምረት አደረጃጀት አቅምና ከተሰማራው የሰው ሀይል ቁጥር አኳያ ተደራሽ የተደረገው የሰራተኛ ቁጥር አነስተኛ ነው።

በተጨማሪም የተሰጡ ስልጠናዎች የሰራተኛ ምርታማነት፣ የምርት ጥራት እና የኢንዱስትሪ የስራ ባህል ከማሻሻል እንዲሁም ብክነትን ከመቀነስ አንጻር አበርክቶ ቢኖራቸውም በሚፈለገው ደረጃ እንዳልሆነ ነባራዊ ሁኔታ ትንተናው አረጋግጧል። በመሆኑም የሚጠበቀው ውጤት ላለመመዘገቡ የስልጠና አካሄድ ወጥ አለመሆን፣ አሰልጣኝ የማፍራትና የማብቃት ስርዓት አለመኖር፣ የሚሰጡ ስልጠናዎችን አለማስተዋወቅ፣ የሚሰጡ ስልጠናዎች ፕሮጀክትን መሰረት ያደረገ አለመሆን፣ የስልጠና ፋሲሊቲ ወይም መሰረተ ልማት (በጀት፣ የስልጠና ክፍል፣ ለስልጠናው አስፈላጊ የሆኑ ቁሳቁሶች) አለመሟላት እና አብዛኛው የኢንዱስትሪ ባላሃብት ሰራተኛውን ለማሰልጠን ያለው ፍላጎት ውስን መሆን ዋና ዋና ምክንያቶች ሆነው ተለይተዋል። የአቅም ግንባታ ስልጠና አፈፃፀም በምስል 5 ከዚህ እንደሚከተለው ቀርቧል።

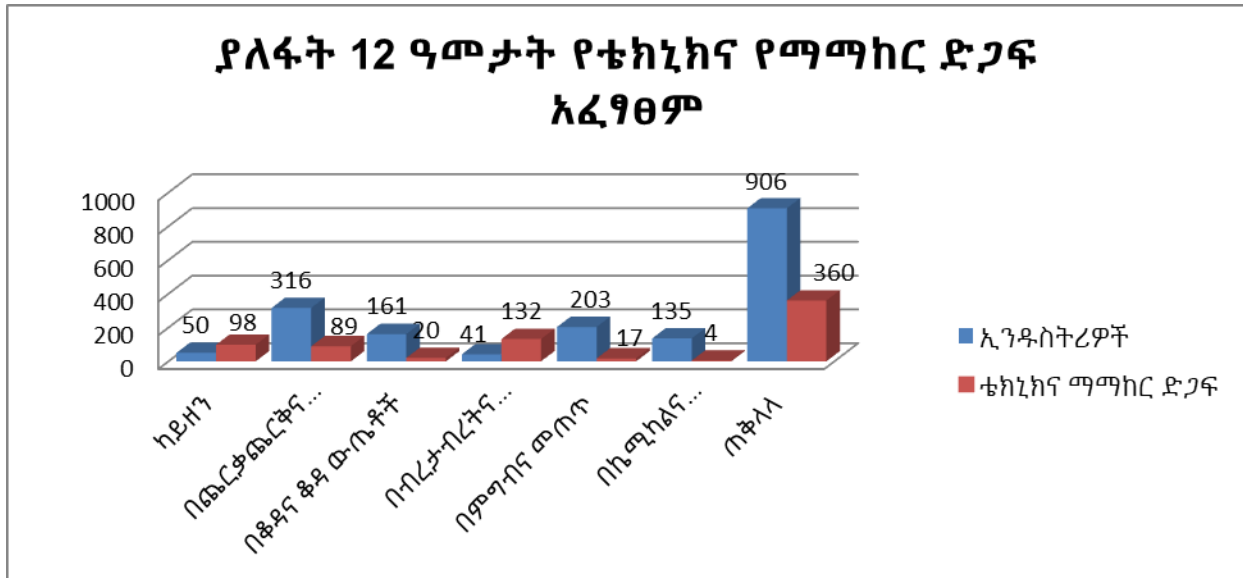


ምስል 5 ለኢንዱስትሪው የተሰጠ የአቅም ግንባታ (በቁጥር) (ከ2003-2014 ዓ.ም.)

3.2.1.1 በማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ

ለአምራች ኢንዱስትሪው ዕድገት በኢንቨስትመንት ማስፋፋት፣ በሙያ ደህንነትና ጤና ማስጠበቅ፣ በክልልና ከተማ አስተዳደር ኢንዱስትሪ ልማት ድጋፍ፣ የኢንዱስትሪ ግብዓት እና ያለቀላቸው የኢንዱስትሪ ገቢ ምርቶች በየደረጃው በሀገር ውስጥ ስለሚሸፈኑበት አስፈላጊ የማማከርና የቴክኒክ ድጋፍ መስጠት በቀድሞዎቹ የኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩቶች ወይም የአሁኖቹ ማዕከላት ባለፉት ጊዜያት የአምራች ኢንዱስትሪው ዘርፍ የነበሩበትን በርካታ ችግሮች እንዲያቃልል እና ዛሬ ላይ ለሚታዩ ተስፋ ሰጪ የኢንዱስትሪ ልማት እንቅስቃሴዎች አበርክቶ ነበራቸው። ከዚህ አንጻር በተለያዩ ውጫዊ ምክንያቶች አምራች ኢንዱስትሪው የሚያጋጥመው መሰናክሎች እንዲቀረፉ የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ የመስጠት ስራዎች ተከናውነዋል። በሌላ መልኩ የኢትዮጵያ ካይዘን ኢንስቲትዩት የአሁኑ የኢትዮጵያ ካይዘን የልህቀት ማዕከል በሀገር አቀፍ ደረጃ ያለውን የጥራት፣ ምርታማነትና የሥራ ባህል ችግሮች በጥናት በመለየት

በአምራች ኢንዱስትሪዎችና አገልግሎት ሰጪ ተቋማት የካይዘን ፍልስፍናን በማስረጃና በማማከር አበረታች አሻራ አኑሯል። በዚህ ባለፉት አስር ዓመታት በተደረገው ጥረት ከ2 ቢሊዮን ብር (አማካኝ መሻሻል ምጣኔ 43 በመቶ) ያላነሰ ከብክነት እንዲድን መቻሉ የሚጠቀስ ውጤት ነው። በአጠቃላይ ባለፉት ዓመታት የተሰጡ የማማከርና የቴክኒክ ድጋፎችን ቀጥሎ በቀረበው በምስል 6 ላይ ተመላክቷል።



ምስል 6 የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ (በቁጥር) (ከ2003-2014 ዓ.ም.)

ከላይ በግራፍ 2 እንደተመለከተው ከ2003-2014 ዓ.ም. ባለው ጊዜ ውስጥ በማዕከላቱ ለ906 ኢንዱስትሪዎች በ360 ጉዳዮች (themes) የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ ለአምራች ኢንዱስትሪው ተሰጥቷል። ከላይ በተገለጹት ጥረቶች መሰረት በተከናወኑ የማማከርና ቴክኒክ ድጋፎች የምርታማነት፣ የምርት ጥራት፣ የአቅም አጠቃቀም እና የኢንዱስትሪ የስራ ባህል ከማሻሻል፣ ተጨማሪ የስራ ዕድል ከማስገኘት እንዲሁም ብክነትን ከመቀነስ አንጻር አበርክቶ ቢኖራቸውም የነበረው አስተዋጽኦ ውጤታማና ዘላቂ ከመሆን አንጻር ግን በሚፈለገው ደረጃ አልነበርም። በነባራዊ ሁኔታ ትንተና የአማካሪ ባለሙያዎች አቅም ውስጥነት፣ የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ አካሄድ ወጥ አለመሆን፣ አማካሪ የማፍራትና የማብቃት ስርዓት አለመኖር፣ የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ ርዕሶችን ለይቶ አለማስተዋወቅ፣ የዕውቀት ዕቀባ (Knowledge Management System) እና የተሻለ ተሞክሮ ልውውጥ እና ማስፋፋት (Scale-up) ስርዓት አለመኖር እና ለቴክኒክ ድጋፍ በቂ ፋሲሊቲ (መሳሪያዎች) አለመሟላት የማማከርና ቴክኒክ ድጋፎች ውጤታማ እንዳይሆኑ ያደረጉ ዋነኞች ተግዳሮቶች ሆነው ተለይተዋል።

3.2.2 የፋይናንስ ሀብት

ባለፉት ዓመታት የአቅም ግንባታውን ስራን ለማከናወን በተወሰነ ደረጃም ቢሆን በተለይ በመደበኛ በጀት ለአጫጭር ጊዜ ስልጠና እንዲሁም በኅሮጅክት የልማት ኢንሱቲትዩቶቹን የሰው ሀይል አቅም ግንባታ ለማሳደግ በሀገር ውስጥና በውጪ ሀገር የቁርኝት ኅሮግራሞች ተዘርግተው በጀት በመመደብ እየተሠራባቸው ሲሆን፤ በተለይ በክልልና ከተማ መስተዳድር ለአቅም ግንባታ የሚሆን ራሱን የቻለ በጀት የማይመደብና በተለይ የአቅም ግንባታውን በሚፈለገው አግባብ ለመፈፀም ፋይናንስ ማግኘት መሆኑን መረጃዎች ያመለክታሉ።

የአቅም ግንባታውን ስራ ወጤታማ ለማድረግ የመዋዕለ ንዋይ እጥረትን መቅረፍ ወሳኝ በመሆኑ የወጪ ቁጠባ ስልቶችን በመጠቀም እና ተጨማሪ የሃብት ምንጭን በማስፋት በተለይ የውጭ መዋዕለ ንዋይ የሚገኝበትን እንዲሁም የአቅም ግንባታ ስልጠና መርሃ ግብሮችን የገቢ ምንጭ የሚስፋፋበት መንገድ ሊቀየስ ይገባል።

ለአቅም ግንባታው ዘላቂነት ያለው ተጨማሪ መዋዕለ-ንዋይ የሚገኝበት አንዱ መሠረታዊ መንገድ ከውጭ ተሞክሮ እንደሚያመለክተው በዘርፉ የግል ኢንቨስትመንት ማበረታታት ነው። ለዚህም በዘርፉ ለሚደረገው የግል መዋዕለ ንዋይ የፋይናንስ ማበረታቻ ስርዓት ሊዘጋጅ ይገባል።

በሌላ በኩል ያለውን ሃብት ከመጠቀም አንጻርም ጥናቶች አንደሚያሳዩት የሥራ አመራር መዋቅርና አሠራር ዘመናዊ በማድረግና ለተቋሞቹ ተጨማሪ የፋይናንስ ሥራ አመራር ኃላፊነቶችን በመስጠት በተቋማት የሚገኘውን አቅም አጠቃቀም ማሳደግ ይቻላል። በመንግስት በኩልም የሥራ አፈፃፀም ውጤትን መሠረት ያደረገ የመዋዕለ ንዋይ አመዳደብና የሥራ አመራር ሥርዓት ተግባራዊ የሚደረግበት መንገድ ሊቀየስ ይገባል።

3.2.3 ቁሳዊ ሀብት

በፌዴራል፣ በክልሎች እና ከተማ መስተዳድሮች የአምራች ኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋማት ያለውን የንብረትና የፋሲሊቲ በተመለከተ በፌዴራል ደረጃ በተወሰነ ደረጃ ለአቅም ግንባታውን ስራ ለማከናወን ኢጋዥ የሆኑ ቁሳዊ ንብረቶች በተወሰነ ደረጃ የተሟላ ለማድረግ በርካታ ተግባራት ተከናውነዋል። በክልልና ከተማ መስተዳድር ደረጃ ያለውን ቁሳዊ ሃብት በተመለከተ ከተደረገው ዳሰሳ ለመረዳት እንደተቻለው ጉድለት ያለበት መሆኑን ለመረዳት ተችሏል። በአጠቃላይ ተቋማቱ ካላቸው የሰው ሀይል፣ ከተሰጠው ተልእኮ እና መዋቅራዊ አደረጃጀት አኳያ ስራዎችን ለማከናወን የሚያስፈልጉ ቁሳዊ ሀብቶች ያልተሟሉ በመሆናቸው በስራ እንቅስቃሴ ላይ ከፍተኛ

ጫና እያሳደረገባቸው መሆኑን ገልጸዋል። በዚህም መሠረት ለስራ የሚያስፈልጉ ቁሳዊ ሀብቶችን በማሟላት ምቹ የስራ ከባቢ በመፍጠር የተቋማትን ተልእኮ ውጤታማ ለማድረግ ባለሞያዎች ሚናቸውን አውቀው ሙሉ አቅማቸውን ተጠቅመው ውጤታማ ስራ ለመስራት ፋይዳው ከፍተኛ በመሆኑ በቁሳዊ ሃብትን ከማሟላት አንጻር ትኩረት የሚሻ ጉዳይ ነው።

3.2.4 የአቅም ግንባታ ጥቅል የኢንቨስትመንት ወጪ

በሃገር አቀፍ ደረጃ ለአቅም ግንባታ ኢንቨስትመንት ወጪ በተለይ ከውጭ ሃገራት በሚገኝ የፋይናንስ ምንጭ የተለያዩ ተግባራት የተፈጸሙ ሲሆን፤ በተለይ ማኑፋክቸሪንግ ዘርፉን ለማሳደግ ፋይዳ ባላቸው የተለያዩ የጥናት ስራዎችና የፖሊሲ ዝግጅት ዙሪያ በርካታ ተግባራት የተፈጸሙ መሆኑ ይታወቃል። ለኢኮኖሚው ዕድገት ወሳኝ ሚና የሚጫወተውን የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ለመደገፍና ተወዳዳሪነቱን ለማሳደግ ኢንቨስትመንቶች ተቋቋመው በርካታ ተግባራትን ሲያከናውኑ ቆይተዋል።

ከውጪ ሀገራት አቻ ተቋማት እንዲሁም ከሀገር ውስጥ አቻ ተቋማት ጋር ቁርኝት በመፍጠር በረጅምና አጭር ጊዜ ሥልጠናዎች፣ በምርምርና ስርጸት፣ በኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂ የኔትዎርክና አቅም ግንባታ፣ በቴክኒክ ማማከርና ድጋፍ የተሻሉ ውጤቶችን ተመዝግበዋል።

በአሁኑ አደረጃጀትም የምርምርና ልማት ማዕከላት በሆኑት በቀድሞው አደረጃጀት በቆዳ ኢንዱስትሪ ልማት ኢንቨስትመንትና በሕንድ አቻ ተቋማት (CLRI እና FDDI) መካካል በጋራ የተደረሰውን የቁርኝት ፕሮጀክት የውል ስምምነት ተከትሎ ከ2004 በጀት ዓመት መጀመሪያ ጀምሮ በሁለት ምዕራፎች በርካታ የአቅም ግንባታ ሥራዎች ተግባራዊ ተደርገዋል። በጨርቃጨርቅና አልባሳት ኢንዱስትሪ ልማት ኢንቨስትመንትና በአራት የህንድ አቻ ተቋማት (Indian National Institute of fashion Technology (NIFT), Institute of Chemical Technology (ICT), Indian Institute of Technology (IIT) and Texcom Textile Solutions (TTS) መካከል የውል ስምምነት እ.ኤ.አ ማርች 19 ቀን 2013 ዓ.ም በማድረግ የቁርኝቱ ትግበራው እስከ 2017 ዓ.ም እንዲራዘም በማድረግ በርካታ የአቅም ግንባታ ሥራዎች እንዲከናወኑ ተደርጓል። ምንም እንኳን ብዙ ርቀት መጓዝ ባይችልም በብረታብረት ኢንዱስትሪ ልማት ኢንቨስትመንቱና CSIR (The Council of Scientific & Industrial Research, India ጋር ሰኔ 2009 ዓ.ም ውለታ የተገባ ሲሆን በአጫጭር ስልጠናዎች እንዲሁም በረጅም ጊዜ

ትምህርት የተጀመረ ሲሆን በኮቪድ 19 ምክንያት በዕቅዱ መሠረት ተግባራዊ ሲሆን አልቻለም።

የቀድሞው የምግብ፣ መጠጥና ፋርማሲዩቲካል ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት ከሀገር ውስጥ አቻ ተቋማት ከባህርዳር ዩኒቨርሲቲ የቴክኖሎጂ ኢንስቲትዩት፣ ከመቀሌ ዩኒቨርሲቲና ከአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ የጤና ሳይንስ ኮሌጅ ጋር የቁርኝት ፕሮግራም ፈጥሮ የአጭርና ረጅም ጊዜ ሥልጠናዎች፣ የምርምርና ማማከር ሥራዎች በመከናወን ላይ ነው። የኬሚካልና ኮንስትራክሽን ግብዓቶች ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል የቁርኝት ፕሮግራም እ.ኤ.አ አገስት 2015 የተጀመረ ሲሆን የቴክኒካል ኮሚቴ በማቋቋምና በዘርፉ ላይ የሚሰሩ የውጪ ሀገር የቁርኝት አጋር አካላትን በመለየት ጉብኝት የማድረግና ምርጥ ተሞክሮዎችን የመቀመር ሥራ ተከናውኖ ቀጣይ ውል ለመግባት ከፋይናንስ ጋር በተያያዘ ስራውን ማስቀጠል ባለመቻሉ በሀገር ውስጥ ዩኒቨርሲቲዎች የረጅም ጊዜ ስልጠና ፕሮግራም ውል በመግባት የአቅም ግንባታው ስራ በመከናወን ላይ ይገኛል።

በአጠቃላይ ለአቅም ግንባታው ስራ እስከ አሁን በመንግስት ካፒታል በጀት አጠቃላይ የወጣው የኢንቨስትመንት ወጪን በተመለከተ በአጠቃላይ 382,315,089.75 ብር (ሶስት መቶ ሰማኒያ ሁለት ሚሊዮን ሶስት መቶ አስራ አምስት ሺህ ሰማኒያ ዘጠኝ ብር ከሰባ አምስት ሣንቲም) ወጪ የተደረገ ሲሆን ዝርዝሩ በሠንጠረዥ 2 ቀርቧል

የምርምርና ልማት ማዕከል	የገንዘብ መጠን
ቆዳና ቆዳ ውጤቶች ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል	175,865,679.31 ብር
ጨርቃጨርቅና አልባሳት ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል ወይም	6,504,407.48 የአሜሪካን ዶላር155,865,116.44 ብር
ማኑፋክቸሪንግ ቴክኖሎጂና ለኢንጂነሪንግ ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል	29,392,000.00 ብር
የምግብና መጠጥ ኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከል	21,192,294.00 ብር
ጠቅላላ ድምር	382,315,089.75 ብር

ሠንጠረዥ 2. ለአቅም ግንባታ የወጣ ወጪ

ለዘርፉ የአቅም ግንባታ ከመንግስት በጀትና ከአጋር የልማት ድርጅቶች ከተገኘ የፋይናንስ ምንጭ አንጻር ከግማሽ ቢሊዮን ብር በላይ ወጪ የተደረገ መሆኑን ግንዛቤ መውሰድ ይቻላል። በአጠቃላይ የቁርኝት ፕሮግራም በሁለተኛ ዲግሪ እና በሶስተኛ ዲግሪ ስራተኞችን ከተለያዩ ሀገራዊና አለምቀፍ ተቋማት ጋር የማስተማር ጥሩ ጅምርና ልምድ መኖሩ፤ የተለያዩ አቅም ግንባታ ስልጠናዎችን በመለየት ስራተኞችን ከተለያዩ ሀገራዊና አለምቀፍ ተቋማት ጋር የቁርኝት ፕሮግራም በመቅረጽ አጫጭር ስልጠናዎች መሰጠታቸው፤ ዋና ዋና ተልዕኮዎቻቸውን ለማሳካት በተወሰኑ ማዕከላት የላብራቶሪና ዎርክሾፖች የማጠናከር እና በተወሰኑ የጥራት ፍተሻ ዓይነቶች ዕውቅና የማግኘት ስራዎች ዋነኞቹ እና እንደ በጎና አስቻይ ሁኔታዎች የሚጠቀሱ ናቸው። ይሁን እንጂ እነዚህ አቅም ግንባታ ፕሮግራሞች የተቋሙን ተልዕኮ በተለይም የምርምርና ስርጸት፣ የቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግር እንዲሁም የማማከር አገልግሎቶችን ከግብ ከማድረስ አንጻር ውስንነት ነበረባቸው። ለውስንነቶቹ መንስዔ ከሆኑት ውስጥ በተወሰኑ ማዕከላት የተጀመሩ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች በቀጣይነት አለመከናወናቸው እንዲሁም በምግብና መጠጥና ኬሚካልና ኮንስትራክሽን ግብዓቶች ሙሉ ለሙሉ አለመጀመሩ፤ የተገነባውን አቅም በአግባቡ አለመጠቀም፤ የሚሰጡ ስልጠናዎችን ክፍተትን መሰረት ያደረጉ አለመሆንና የተቋሙን ተልዕኮ ከማሳካት አንጻር የተቃኙ አለመሆን፤ በየማዕከላት የላብራቶሪ ፋሲሊቲዎችና ዎርክሾፖች በጊዜ አለመጠናቀቅ እና የማዕከላቱ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች ሲቀረጹ በመንግስት በጀት ላይ የተንጠለጠሉ መሆናቸው ዋነኞቹ ሆነው ይጠቀሳሉ። ስለዚህ የማዕከላቱን የድጋፍ አድማስና ጥልቀት ለማሻሻል ዘላቂና ውጤታማ የአቅም ግንባታ ስራዎች ዕውን ማድረግ ለዘርፉ ዕድገት በቀጥታዊ ይሁን በተዘዋዋሪ በጎ ሚና ይኖራቸዋል።

3.3 ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ተቋማዊ አደረጃጀት፣ አመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታ

የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ተቋማዊ አደረጃጀት፣ የአመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታን ለመዳሰስ የፌዴራል መንግስት አስፈፃሚ አካልትን ስልጣንና ተግባር ለመወሰን የወጣው አዋጅ ቁጥር 1263/2014 ለኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ከሰጣቸው 15 ተግባርና ኃላፊነቶች ትንተና፣ በክልልና ከተማ መስተዳድር ኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋማትና ፌዴራል ቁልፍ ባለድርሻ አካላት ጋር መጠይቅ ተዘጋጅቶ ኮሚቴው ካደረገው ውይይት ከተሰባሰበው መረጃ ከተገኘው አንጻር እንደሚከተለው ተዳሏል።

3.3.1 በፌዴራል ደረጃ የተቋማት አደረጃጀት፣ አመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታ

የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር በሀገሪቱ የኢንዱስትሪ ኢንቨስትመንት እንዲስፋፋና የአምራች ምርት በብዛትና በጥራት በማቅረብ ተወዳዳሪና ውጤታማ በማድረግ የሀገሪቱን የውጭ ምንዛሬ አቅም በመገንባት በአስር ዓመት መሪ ዕቅድ እንዲሳካ ለማገዝ የተቀመጡትን ግቦች ለውጤት እንዲያበቃ፣ በተለይ የአምራች ኢንዱስትሪው ትራንስፎርሜሽን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ ተግባራትን ማከናወን ይጠበቅበታል።

ከላይ የተገለፁትን ዓላማዎች ለመተግበርና በሀገር ደረጃ ለማሳካት የታቀደውን የኢኮኖሚ መዋቅራዊ ሽግግር እውን ለማድረግ በመንግስት በኩል ብዙ ውጤታማና አበረታች እርምጃዎች ተወስደዋል። ከተወሰዱትና እየተወሰዱ ካሉት ዘርፈ ብዙ እርምጃዎች መካከል ለሀገሪቱ ኢንዱስትሪያላይዜሽን ቁልፍ ሚና የሚጫወቱ ተቋማትን የአስር አመቱን የልማት ዕቅድ ሊያሳካ በሚችል መልኩ መዋቅራዊ አደረጃጀታቸውን የማስተካከልና አዲስ ተቋማትን የማደራጀት ስራ ይገኝበታል። በዚህም መሰረት ቀድሞ በጥምረት ተደራጅቶ የነበረው የንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ተቋማዊ አደረጃጀትን መልሶ በማሻሻል ሁለቱ ተቋማት የተጣለባቸውን ተልዕኮ በትኩረት ለመፈጸም በሚያስችላቸው መልኩ ለብቻቸው እንዲደራጁ ተደርገዋል። ከዚህም በተጨማሪ በአምራች ኢንዱስትሪው ዙሪያ በንዑስ ዘርፎች ተደራጅተው የነበሩ ኢንቨስትሞቶችን በተቀናጀ መልኩ ለመምራትና ዘርፉን በጥናትና ምርምር፣ በስልጠናና በማማከር ስራዎች ለመደገፍ በሚያስችል መልኩ በአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንቨስትሞት ስር በማዕከልነት እንዲዋቀሩ ማድረግ ተችሏል። የአነስተኛና መካከለኛ ኢንዱስትሪዎችን ሀገራዊ የልማት አበርክቶ ከነበረው የበለጠ ለማሳደግ የኢትዮጵያ ኢንተርፕራይዞች ልማት እንዲሁ ተሻሽሎ እንዲቋቋም ተደርጓል።

ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ በተሰጠው ተግባርና ሃላፊነት መሰረት የኢንዱስትሪ ልማትንና ተወዳዳሪነትን በቀጣይነት ለማረጋገጥና የግል ዘርፉን ተሳትፎና ሚና ለማሳደግ፣ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ምርቶች የጥራት ደረጃቸውን የጠበቁ፣ በዓለም አቀፍ ተወዳዳሪ እንዲሆኑ ለማስቻልና ሁለንተናዊ ድጋፍ ለማድረግ ይቻል ዘንድ የፌዴራል መንግስት አስፈፃሚ አካልትን ስልጣንና ተግባር ለመወሰን የወጣው አዋጅ ቁጥር 1263/2014 ለኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ከሰጣቸው 15 ተግባርና ኃላፊነቶች ትንተና በአባሪ አንድ በዝርዝር የቀረበ ሲሆን፣ ከተሰጡት ተግባርና ኃላፊነቶች መካከል አብዛኛውን ለአቅም ግንባታን ስራ ልዩ ትኩረት የሰጠ ሲሆን ዋና ዋናዎቹ ከዚህ እንደሚከተለው ቀርቧል።

- ለማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ አስፈላጊ የሆነው የሰው ኃይል ፍላጎት እና አስተማማኝ ግብዓት ማሟላት የሚቻልበትን ስልት መቀየስ፤
- ለአምራች ኢንዱስትሪው የአቅም ግንባታ ድጋፍ ማድረግ፤
- የምርምርና ስርጸት ሥራዎች እንዲከናወኑ ሥርዓት መዘርጋት፤
- ምርጥ ተሞክሮ መቀመጫ እና ማስፋት፤
- ለዘርፉ እድገት ከሚመለከታቸው የፌዴራልና የክልል አካላት ጋር በቅንጅት መስራት፤
- የዘርፉ እና የሙያ ማህበራት እንዲቋቋሙና የተቋቋሙትንም እንዲበረታቱ ማድረግ፤

የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ የሚጠበቅነትን ውጤትና መዋቅራዊ ሽግግር እውን ማድረግ የሚያስችል ሲሆን በሌላ መልኩ የዘርፉ ሃገራዊ አደረጃጀት ተናባቢ ያለመሆን፤ አምራች ኢንዱስትሪው በሰለጠነና ሙያዊ ክህሎትን በተላበሰ አመራር አለመመራቱ፤ በእውቀት፤ በክህሎትና በአመለካከት የተቃኘ ለዘርፉ የሚያስፈልገውን የሰው ሃይል ያለመሙላቱና የላላ ቅንጅታዊ አሰራር መኖሩ ዘርፉ በሚፈለገው ደረጃ ውጤታማ እንዳይሆን የሚያደርግ በመሆኑ በቀጣይ ኢንዱስትሪው በሰለጠነ አመራር እንዲመራ የአሰራር ስርዓት በመዘርጋት፤ የሚያስፈልገውን የሰው ሃይል በማሟላት፤ ተናባቢ አደረጃጀት በመፍጠርና በደረጃው ከሚገኙ አካላት ጋር ጠንካራ ቅንጅታዊ አሰራር ስርዓት በመዘርጋት በዘርፉ የሚፈለገውን አገራዊ ተልዕኮ ማሳከት የሚቻል በመሆኑ በየደረጃው የሚገኘው ባለድርሻ አካል ትኩረት ተሰጥቶ ተግዳሮቶቹ ሊቀረፉ ይገባል።

ሆኖም ግን በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ደረጃ ለኢንዱስትሪው የመሰረተ ልማትና ግብዓት አቅርቦት ትልቅ አቅም የሚፈጥሩት የኢንዱስትሪ ፓርኮች ልማት ኮርፖሬሽንና የኢንዱስትሪ ግብዓቶች ልማት ድርጅትና መሰል ተቋማት በመዋቅራዊ አደረጃጀቱ አለመካተታቸው እንደ አንድ ክፍተት ሊታይ የሚችል ጉዳይ ነው። በሌላ በኩል የመሰረተ ልማትና አቅም ግንባታ የስራ ሂደት በመዋቅሩ ውስጥ ተካቶ ስራዎችን እያከናወነ ቢሆንም ዘርፉ ከሚፈለገው የአቅም ግንባታና ልማት ልማት ስራ መጠን አንጻር፤ ከክልልና የከተማ መስተዳደሮች እንዲሁም ከሌሎች የባለድርሻ አካላት ጋር መኖር ከሚገባው የቅንጅታዊ አሰራር አኳያ ሲፈተሽ የአደረጃጀትና የአሰራር ማሻሻያዎችን በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ደረጃ ትኩረት ሊደረግበት ይገባል። በአጠቃላይ የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር አሁን ያለው መዋቅር በአባሪ ሁለት ቀርቧል።

ከአቅም ግንባታ ልማት አንጻር በፌዴራል ደረጃ ያለውን የአመራርና የፈፃሚ አካላት ያሉበት ደረጃ ለአስፈፃሚ አካላት ከተሠራጨው መጠይቅ አንጻር ከተገኘው ትንተና አኳያ፡-

- በየደረጃው ያለው አመራርና ፈፃሚ አካላት ዘርፉ የሚጠይቀውን እውቀት፣ አመለካከት እና ክህሎት ተላብሶ የማስፈጸም አቅም ማነስ፤
- በየደረጃው ለሚገኙ አመራሮችና ፈፃሚዎች የሚሰጡ ክህሎት ማበልጸጊያ ስልጠናዎች ዘርፍ ተኮር አለመሆን፤
- የአቅም ግንባታ ስልጠናዎች ያመጡት ፋይዳ በጥናት አለመፈተሽ እና ተገቢውን የማሻሻያ እርምጃዎች የሚወሰድበት አሰራር አለመኖሩ፤
- የሰው ኃይል የሚመዘንበት፣ ብቃቱ የሚረጋገጥበትና ስምሪቱ የሚከናወንበትን አሠራር ስርዓት አለመዘርጋቱ፤
- ተሞክሮዎችን እና አዳዲስ ሀሳቦችን በማምጣት እና በመቀመር ከዘርፉ ነባራዊ ሁኔታ ጋር የማላመድ ክፍታት መኖሩ፤
- በየደረጃው ቴክኖሎጂ የተደገፈ የዕውቀት ዕቅድ (KMS)፣ የመረጃ ሥራ አመራር እና የአገልግሎት አሰጣጥ (E-service) ሥርዓት በበቂ ሁኔታ አለመዳበር

በዋናነት የተስተዋሉ ክፍተቶች ናቸው።

3.3.2 በክልሎች የኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋማት አደረጃጀት፣ አመራርና ፈፃሚ ነባራዊ ሁኔታ

በዚህ የስትራቴጂ ዝግጅት የተሰበሰቡ መረጃዎች እንደሚጠቁሙት በክልሎች፣ ዞኖችና ወረዳዎች የሚገኘው መዋቅር የኢንዱስትሪ ልማት ተልዕኮን ለማሳካት በሚችልበት ደረጃ ላይ አልደረሰም። በአሮሚያ፣ አማራ፣ በሶማሊያ ክልሎች እና በአዲስ አበባና ድሬዳዋ ከተማ አስተዳደር የኢንዱስትሪ ቢሮ ከኢንቨስትመንት ቢሮ ጋር በጋራ የተዋቀረ ነው። በአምራች ኢንዱስትሪ የሀገር ውስጥ የግል ባለሀብት ኢንቨስትመንትና ልማት በዋናነት የመምራት ኃላፊነት ለክልሎች የተሰጠ ነው። በሌላ በኩል ሲዳማ እና ትግራይ ራሱን ችሎ በኢንዱስትሪ ቢሮ የተዋቀረ ሲሆን ቀሪ ክልሎች ማለትም ደቡብ፣ ደቡብ ምዕራብ፣ አፋር፣ ጋምቤላ፣ ቤንሻንጉል እና ሐረሪ ከንግድ ቢሮ ጋር በጋራ የተዋቀረ ነው። የኢንዱስትሪ ቢሮው ከንግድ ጋር ተጣምሮ መዋቅሩ እንዲሁም በውስጡ ያሉ አመራሮችና ባለሙያዎች በዋናነት አብዛኛውን ጊዜያቸው የሚያጠፉት በዕለት ስራ በሆነው የንግድ ስራ ዘርፍ ላይ በመሆናቸው አሁንም ኢንዱስትሪው ተገቢውን ትኩረት እንዳያገኝ እንቅፋት መሆኑ አልቀረም። ለማሳያ ያህል በክልልና በከተማ መስተዳድር ተናባቢ ያልሆነና የተዘበራረቀ የተቋማት አወቃቀር የሚያመለክት ተቋማት ዝርዝርን የያዘ በአባሪ ሶስት ተያይዞ ቀርቧል።

በየደረጃው በክልልና ከተማ መስተዳድር ያካሄድናቸው ውይይቶች የኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ መዋቅሮች የስራ ሂደቶች የተሻለ የማስፈጸም ዓቅም ከመፍጠር አንጻር ክፍተት አላቸው። በአንጻሩ ኢንዱስትሪውን የሚመሩ የኢንቨስትመንት እና የአምራች ኢንዱስትሪ ድጋፍ የስራ ሂደቶች ጥንካሬ በልምድም ሆነ በተቋማዊ ስልጣን ላይ ክፍተት ያለባቸው ሆነው ይታያሉ። አሁን ያለው ቁመና በሰው ኃይል ያልተጠናከረና በቂ ድጋፍ መስጠት በሚችልበት ደረጃ አይደለም። በቂ ስልጠናና ቴክኒካዊ ድጋፍ እየሰጠ እንዳልሆነም በውይይቱ ወቅት ለመረዳት ተችሏል። የክልሎች የኢንዱስትሪ አስፈጻሚ አካላት ለአምራች ኢንዱስትሪው ለሀገራዊ ምጣኔ ሀብት ልማት የመሪነት ሚና እንዲጫወት ለተቋማቱ ከሀብት አመዳደብ ጀምሮ የተሰጠው ትኩረት በተግባር ዝቅተኛ መሆኑን መረዳት ተችሏል።

በአጠቃላይ በክልልና በከተማ መስተዳድር የኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋማት አደረጃጀት፣ አመራርና ፈጻሚ ነባራዊ ሁኔታ ዳሰሳ የሚያመለክተው፡-

- የኢንዱስትሪው ሴክተር ከክልል እስከ ወረዳ ያለው አደረጃጀት ሲታይ ተናባቢነት የጎደለው፣ ራሱን ችሎ ያልተዋቀረና በተደጋጋሚ የመበተንና የመደራጀት ችግሮች የሚስተዋልበት መሆኑ፣
- ከፍተኛው የኢንዱስትሪ አመራር ኢንዱስትሪውን ለማልማትና ውጤት ለማምጣት የሚያስችሉ ተልዕኮዎች፣ ኘሮግራሞችና ተግባራትን በተገቢው መንገድ ለይቶ ለሚመለከታቸው ባለድርሻዎች ከማስገንዘብና ለዘርፉ የሚያደረገው ክትትልና ድጋፍም ዝቅተኛ መሆኑ፣
- አደረጃጀቱም ከፈጠረው ክፍተት በተጨማሪ በተለይ የአመራርና የፈጻሚ አካላት ዘርፉ የሚጠይቀውን እውቀት፣ አመለካከት እና ክህሎት ተላብሶ የማስፈጸም አቅም ማጎደል፤
- በየደረጃው ለሚገኙ አመራሮችና ፈጻሚዎች በበቂ ሁኔታ በዘርፉ ዙሪያ ግንዛቤ ከመፍጠርና የሚሰጡ ክህሎት ማበልጸጊያ ስልጠናዎች አፈፀፀም ዝቅተኛ መሆን፤
- ዘርፉን ለመደገፍ የሚያስችል የሰው ሃይል እጥረት፣ የሰው ኃይል የሚመዘንበት፣ ብቃቱ የሚረጋገጥበትና ስምሪቱ የሚከናወንበትን አሠራር ስርዓት አለመዘርጋቱ፤
- በቂ በጀት፣ የስራ መሣሪያዎችና የተሽከርካሪ አቅርቦት ያለመኖር ለአምራች ኢንዱስትሪው የሚፈለገውን ድጋፍ ለማድረግ ማነቆዎች መሆናቸውን ለመረዳት ተችሏል።

3.4 ቀድሞ ከተጠኑ ጥናቶች የተወሰዱ አንኳር ጉዳዮች

ከዚህ ቀደም በፖሊሲ ጥናትና ምርምር ኢንስቲትዩት ሐምሌ 2009 ዓ.ም በህትመት ከወጣው የሃገር ውስጥ የግል ባለሀብት በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ የሞተርነት ሚናውን ከመጫወት አኳያ ያሉት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የመፍትሄ አቅጣጫዎች ጥናት እና በኢትዮጵያ አምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የፖሊሲ አማራጮች ከሚል ጥናት፣ በቀድሞ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ሚ/ር በኢትዮጵያ ሳይንስ አካዳሚ የሳይንስና ቴክኖሎጂ የሰው ሃብት አቅርቦትና ፍላጎት ጥናት June 2015.GC፣ ከዩ.ኒ.ዶ UNIDO capacity building assessment at the Ministry and its institutes ጥናት፣ የአዳማ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዩኒቨርሲቲ እና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የአምራች ኢንዱስትሪው የአስር ዓመት የሰው ሃብት ፍላጎት ዕቅድ ጥናት በዝርዝር በመመልከት ከአቅም ግንባታ ልማት ጋር ተያያዥነት ያላቸውን አንኳር ጉዳዮች እንደሚከተለው በዝርዝር ተዳሰዋል።

3.4.1 የሃገር ውስጥ የግል ባለሀብት በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ የሞተርነት ሚናውን ከመጫወት አኳያ ያሉት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የመፍትሄ አቅጣጫዎች ጥናት

የልማታዊ ደሞክራሲ መስመር የሚከተሉ ሀገራት ዋነኛ መገለጫ ባህሪያት ከሆኑት መካከል መንግስት የልማት ስራዎችን ለመፈጸም እና የታቀዱ እቅዶችን ከግብለማድረስ የአመራሩ ሚና ከፍተኛውን ድርሻ ይይዛል። ደቡብ ኮሪያና ቻይና የመሳሰሉ የሩቅ ምስራቅ እስያ ሀገራት በአጭር ጊዜ የሚያስደንቅ ውጤት ያስመዘገቡት ብቃትና ቀጣይነት ያለው የመሪነት ሚና በመፍጠራቸው ነው። ኢንዱስትሪን ለማልማት የብዙ ባለድርሻ አካላት ጥረትና ርብርብ የሚጠይቅ ሲሆን ዘርፉን ውጤታማ ለማድረግ በእውቀት ላይ የተመሰረተ አመራር ያስፈልገዋል። አሁን ባለው የሀገራችን ነባራዊ ሁኔታ አምራች ኢንዱስትሪው የተጠበቀውን ያህል እንዳያድግ ካደረጉት ዋነኛ ምክንያቶች መካከል አንዱ በተለያዩ ደረጃ የሚገኙ አመራሮች ብቃትና ችሎታ እንዲሁም የማስፈጸም አቅም ማነስ እንደሆነ የተለያዩ ጥናቶችና የሪፖርት ሰነዶች ያመለክታሉ። ሐምሌ 2009 ዓ.ም በኢ.ፌ.ዴ.ሪ ፖሊሲ ጥናትና ምርምር ኢንስቲትዩት የሃገር ውስጥ የግል ኢንዱስትሪው ውስጥ የሞተርነት ሚናውን ከመጫወት አኳያ ያሉት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የመፍትሄ አቅጣጫዎች በሚል የተጠናው ጥናት በኢንዱስትሪ አመራሮችና ባለሙያዎች ላይ የተስተዋሉ ዋና ዋና ችግሮች እንደሚከተሉ ቀርበዋል።

በኢንዱስትሪ ልማት ፓሊሲና ስትራቴጂዎች ላይ የአመለካከት ብዥታ በተመለከተ፡-

- ከፌደራል እስከ ክልል ወረዳዎች ድረስ ያለው የኢንዱስትሪ አመራርና ባለሙያ በሀገሪቱ የኢንዱስትሪ ፓሊሲና ስትራቴጂ ላይ የጠራ ግንዛቤና ተግባራት አለው ለማለት እንደማያስደፍር፤
- በየደረጃው ያሉ አመራሮች እና ፈጻሚ አካላት በኢንዱስትሪ ልማት ፓሊሲና ስትራቴጂ ዙሪያ በቂ ግንዛቤ ጨብጦ ወደ ስራ ከመግባት አንጻር ሰፊ ክፍተቶች መኖራቸውን፤
- በሀገራችን የኢንዱስትሪ ስትራቴጂ ላይ የግሉ ሴክተር በተለይም የሀገር ውስጥ የግል ባለሀብቱ ለኢንዱስትሪው ልማትና ዕድገት አንቀሳቃሽ ሞተር ወይም ዋና ተዋናይ መሆኑ በግልፅ የተቀመጠ ቢሆንም የሀገር ውስጥ የግል ባለሀብቱ ይህን የሞተርነት ሚና እንዲጫወት ከማድረግ አኳያ በአመራሩና በባለሙያው የተሰራው ስራ አጥጋቢ አለመሆኑን፤
- በሀገራችን የኢንዱስትሪ ስትራቴጂ ሰነድ የሀገር ውስጥና የውጪ ባለሀብት አቀናጅቶ የመጠቀም አቅጣጫ የዕውቀትና ቴክኖሎጂ እንዲሁም የካፒታል ዕጥረት ከመፍታት አንጻር ያለው ፋይዳ በግልፅ ያስቀመጠ ቢሆንም እስካሁን ድረስ የጎላ ተጨባጭ ውጤት ያልታየበት ከመሆኑም በላይ ሁለቱን ባለሀብቶች አቀናጅቶ ሊያሰራ የሚችል የአሰራር ስርአት አለመዘርጋቱን፤ ክትትልና ግምገማ ያልተደረገበት ከመሆኑም በላይ ይህን ተግባር የሚያከናውነው አካልም በግልፅ የሚታወቅ አለመሆኑን ጥናቱ አመለክቷል፡፡

በተጨማሪም የትራንስፎርሜሽን አመራር ብቃት መጓደል Absence of transformational leadership qualities/ በተመለከተ፡-

- በዘርፉ የትራንስፎርሜሽን አመራር የተፈጠረ ባለመሆኑ በተለይ የሚመሩትን መ/ቤት ራዕይ፣ ግብ እና አላማ ከሀገራዊ ራዕይና ተልዕኮ ጋር በማስተሳሰር በብቃት ወደ ተግባር መቀየርና ፈጣን ለውጥ ማምጣት ያለመቻል፤
- አዳዲስ ባለሀብቶችን ወደ አምራች ኢንዱስትሪው ለመሳብ እንዲሁም ቀድመው በዘርፉ የተሰማሩትን ባለሀብቶች አቅም ለመገንባት ብቃት ያለው አመራርና ባለሙያ በስፋት ማፍራት ያለመቻል፤
- በዘርፉ የተቋማት አመራሮች የማስፈፀም አቅም ውስንነት ጎልቶ የሚታይ መሆኑንና በተለይ በታችኛው የአስተዳደር እርከን በዞንና ወረዳ ያለውን ነባራዊ ሁኔታ በግልፅ

አመላካች ከመሆኑም በላይ አብዛኛው ጊዜ በታችኛው የአስተዳደር እርከን የሚገኙ አመራሮች ጥቃቅንና ደራሽ የሆኑ ስራዎች ላይ የተጠመዱ መሆናቸውን፤

- በተጨማሪም በአካባቢያቸው የሚገኙ በአንጻራዊ የተሻሉ ተፈጥሮአዊ እና ሰው ሰራሽ አቅሞችን ለይቶ በዛው ልክ ተወዳዳሪ የሆኑ አምራች ኢንዱስትሪዎችን እንዲፈጠሩ ለማድረግ የአቅም ክፍተት መኖሩን፤
- አምራች ኢንዱስትሪዎችን መደገፍ የሁሉም ባለድርሻ አካል ኃላፊነት እንደሆነ ቢታወቅም በቁልፍ ባለድርሻ አካላት የሚገኙ በተለያዩ ደረጃ ያሉ አመራሮች በኢንዱስትሪ ልማት ዙሪያ ያላቸው ግንዛቤ አናሳ መሆኑን እና ትራንስፎርሜሽን የአመራር ብቃት መጓደል እና ሩቅ አሳቢ ያለመሆናቸውን፤
- በየደረጃው በሚገኙ አመራሮች ኢንዱስትሪን ማልማት የህልውና ወይም በእድገት የመቀጠል ወይም ያለመቀጠል ጉዳይ አድርጎ ያለ ማየት ብሎም ከበላይ አካል ቅስቀሳን የመጠበቅ አዝማሚያ የሚስተዋል መሆኑን፤

በጥናት ሰነዱ ጉልተው የተመላከቱ አንኳር ነጥቦች ናቸው፡፡

3.4.2 በኢትዮጵያ አምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የፖሊሲ አማራጮች ጥናት

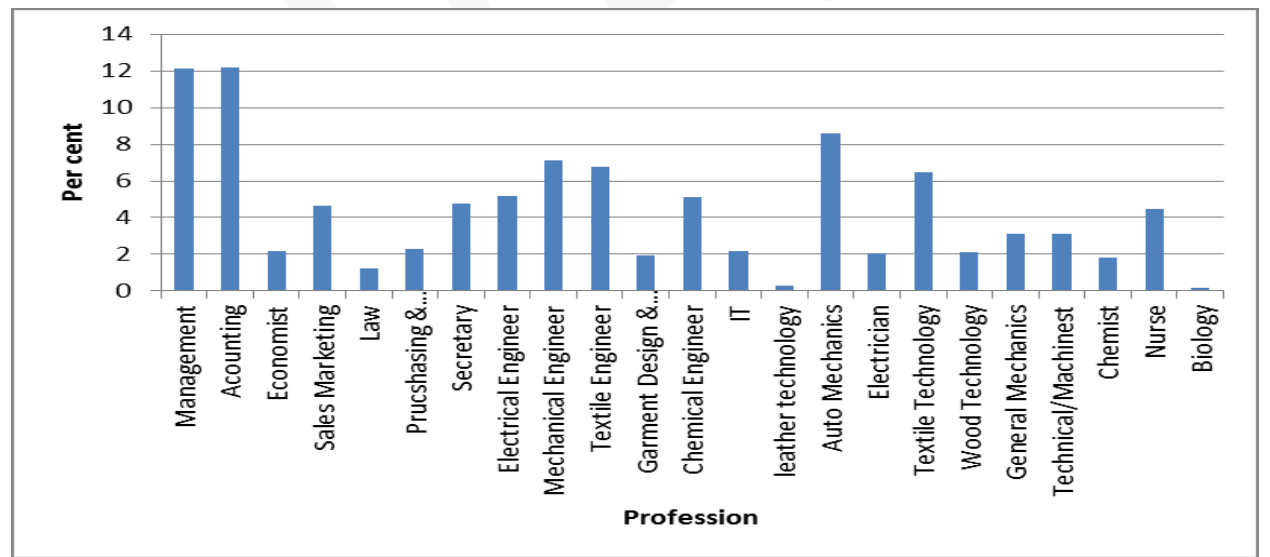
በሀገራችን የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማትን በሀገር አቀፍ ደረጃ ለማሳደግ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከፍተኛ ድርሻና ሚና ያላቸው አካላት ስንመለከት የቀድሞውን የሳይንስና ቴክኖሎጂ ሚኒስቴርና በስሩ ያሉ ተቋማት፣ የኢንዱስትሪ ሚኒስቴርና በስሩ ያሉ የምርምርና ልማት ኢንስቲዩቶች፣ ዩኒቨርሲቲዎችና ቴክኖሎጂ ኢንስቲትዩቶች፣ የቴክኒክና ሙያ ማሰልጠኛ ተቋማት፣ የክልል ሳይንስና ቴክኖሎጂ ቢሮ/ኤጀንሲዎች፣ የኢትዮጵያ ኢንቨስትመንት ኮሚሽን፣ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለስልጣን፣ የኢንዱስትሪ ፓርኮች ኮርፖሬሽን፣ የፋይናንስ ተቋማት፣ የንግድና ሙያ ማህበራት፣ ወዘተ እንደሚገኙበት ጥናቱ በመጠቀም፤ እነዚህና ሌሎችም ተቋማት በሀገራችን የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ላይ የሚጫወቱት ሚና እንደሚኖር ቢታወቅም በቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ዙሪያ ግልፅ ተልዕኮ በማንገብ ተቋማት የሚጠበቅባቸውን ሚና ከመፈፀም አንጻር ምን ደረጃ ላይ እንደሚገኙ ጥናት በስፋት ለመዳሰስ የሞከረ ከመሆኑም በላይ በአምራች ኢንዱስትሪው ዘርፍ የቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግርን ተልዕኮ ለማሳካት በየንዑስ ዘርፉ ያለው የሰው ሃይል ምን እንደሚመስል ለማየት ሞክሯል፡፡

በመጀመሪያ ደረጃ በአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የሙያተኞች ስርጭት በተመለከተ፡-

እያንዳንዱ ሴክተር የራሱ ሙያዊ መስፈርቶች ያሉት ሲሆን ተፈላጊ ሙያዎቹም የቴክኖሎጂ፣ የተፈጥሮ ሳይንስ እና የማህበራዊ ሳይንስ ባለሙያዎችን ያካትታል። በአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ያለው በእያንዳንዱ ንዑስ ዘርፎች ያሉትን ባለሙያዎች ሙያ ስብጥር ወይም ፕሮፌሽናል ፕሮፋይል ጥናቱ እንደሚከተለው ተንትኖ አቅርቦታል።

የጨርቃጨርቅ ንዑስ ዘርፍ

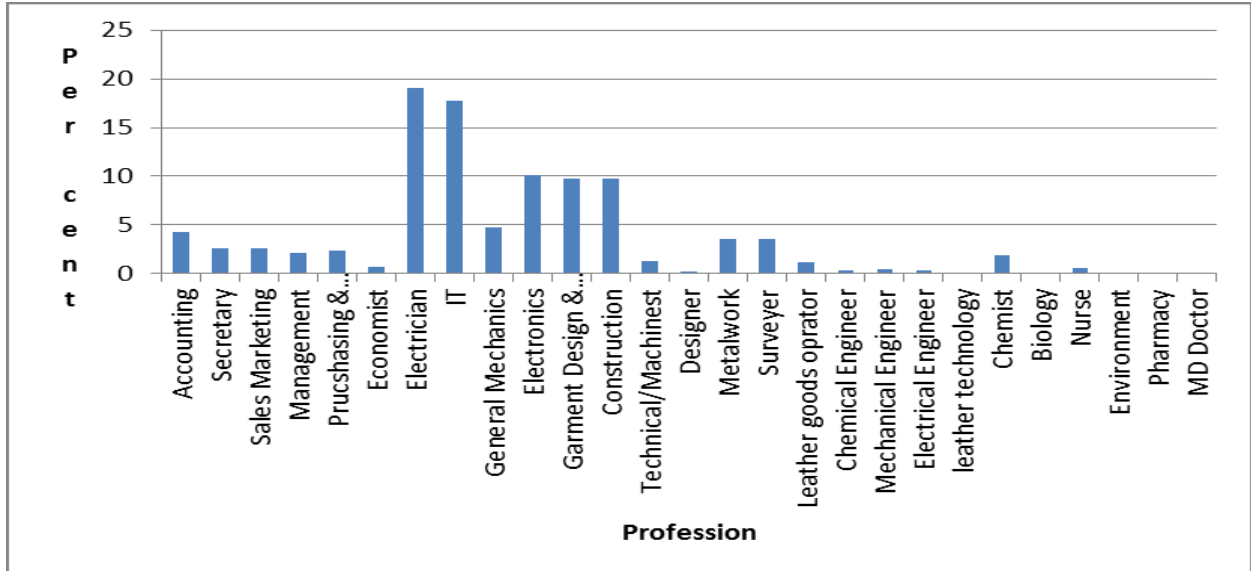
በጨርቃጨርቅ ዘርፍ የሳይንስ እና ቴክኖሎጂ የሰው ኃይል በዋናነት በአውቶ ሜካኒክስ (8.5%)፣ በሜካኒካል መሐንዲሶች (7.1%)፣ በጨርቃጨርቅ መሐንዲሶች (7%) እና በጨርቃጨርቅ ቴክኖሎጂ (6.4%) የተያዙ ናቸው። የመጨረሻዎቹ ሁለት ሙያዎች ዘርፍ-ተኮር ናቸው። ከምህንድስና መስኮች መካከል የኬሚካል ኢንጅነሪንግ, ሜካኒካል ኢንጅነሪንግ, ኤሌክትሪካል ኢንጅነሪንግ, የጨርቃጨርቅ ምህንድስና ባለሙያዎች በዘርፉ ውስጥ ተሰማርተው ይገኛሉ። በምስሉ የተለያዩ ሙያዊ ስብጥር ያቀረበ ሲሆን፣ የመካኒካል እና የኤሌክትሪካል ምህንድስና ሙያዎች በዘርፉ ውስጥ በተመጣጣኝ መጠን ተወክለዋል። የማህበራዊ ሳይንስ መስኮች፣ በተለይም የአስተዳደር እና የሒሳብ አያያዝ በተመጣጣኝ ደረጃ ድርሻ ቢኖራቸውም ካለው የስራ ስፋት አንጻር ድርሻቸው እየቀነሰ መሆኑን ያሳያል።



የቆዳ ንዑስ ዘርፍ

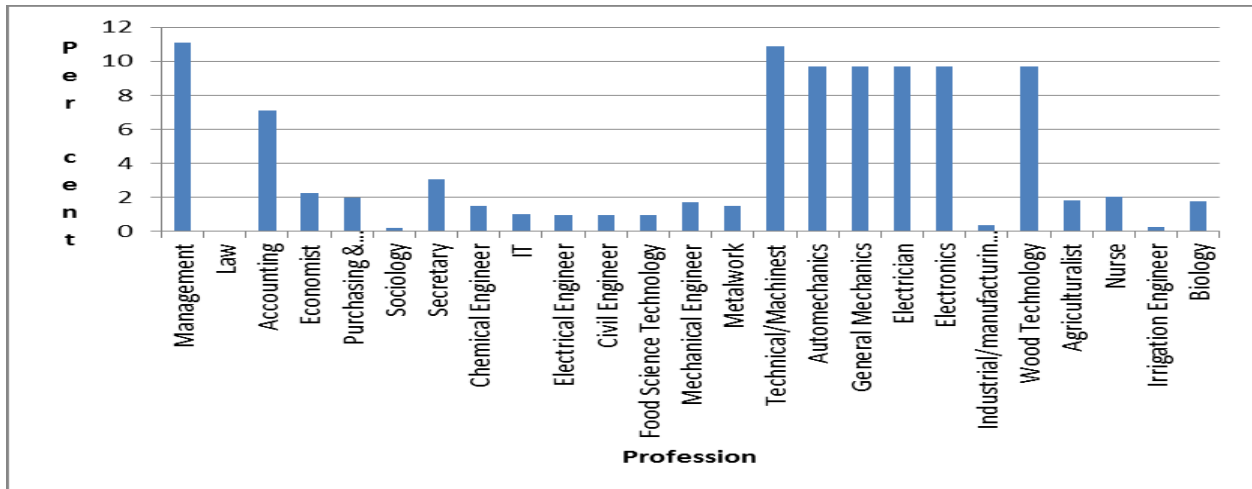
በቆዳው ዘርፍ ያለው የሚያተኛች ሥብጥር ኤሌክትሪሽያኖች (19%) እና አይቲ ባለሙያዎች (18%) የተሸፈነ ሲሆን በአንጻራዊነት አስፈላጊ የሆኑት ሌሎች ሙያዎች ኤሌክትሮኒክስ

(10%) ፣ የልብስ ዲዛይን እና ፋሽን (9.8%)፣ የግንባታ ቴክኖሎጂዎች (9.8%) እና አጠቃላይ ሜካኒክስ (5%) ይገኙበታል። ከተፈጥሮ ሳይንስ ዘርፎች መካከል ከጠቅላላው የሰው ኃይል ኬሚስትሎች, 2% ናቸው። በዘርፉ የልብስ ዲዛይንና ፋሽን፣ ኤሌክትሮኒክስ፣ ኮንስትራክሽን፣ የቆዳ እና የቆዳ መሳሪያዎች አፕራቲዎች ወደ ዘርፉ የመቀላቀል ሁኔታ ከጊዜ ወደ ጊዜ እየጨመረ ሲሄድ የምህንድስና መስኮች ግን መቀነስ አሳይቷል።



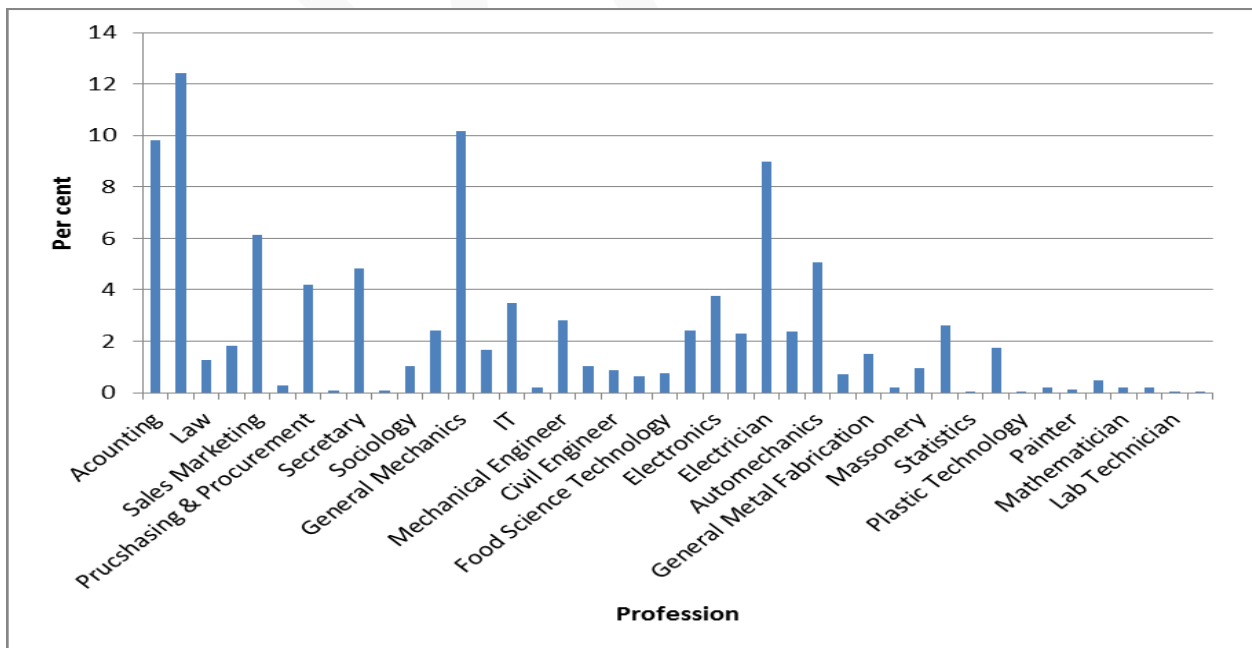
የስኳር ኢንዱስትሪ

የስኳር ኢንዱስትሪው በዋናነት በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ደረጃ የተያዘ ነው። በተለይ ቴክኒካል/ማሽን፣ አጠቃላይ መካኒኮች፣ አውቶሜካኒኮች፣ ኤሌክትሪሻይን፣ እና በኤሌክትሮኒክስ ሙያ የሰለጠኑት ከፍተኛ ቁጥር ይይዛሉ። የምህንድስና መስክ ባለሙያዎች ምንም እንኳን በቁጥር አነስተኛ ቢሆኑም በኤሌክትሪካል፣ በሲቪል፣ በሜካኒካል እና በኬሚካል ምህንድስና ሙያ የተመረቁ እንዳሉ ያሳያል። ለስኳር ኢንዱስትሪ አንዳንድ ሴክተር-ተኮር መስኮች የመስኖ ምህንድስና (0.2%) እና የግብርና ባለሙያዎች (1.8%) አሉት።



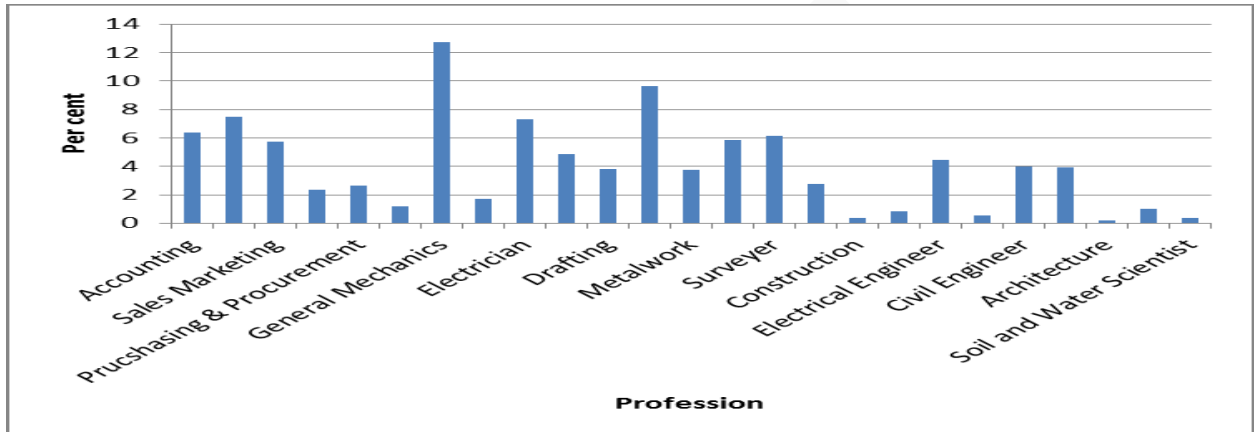
የኬሚካል ኢንዱስትሪ

የኬሚካል ኢንዱስትሪው በከፍተኛ ደረጃ ከቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና በሰለጠኑ የቴክኖሎጂስቶች የተያዘ ሲሆን እነዚህም አጠቃላይ መካኒኮች (10%)፣ ኤሌክትሪሻኖች (9%)፣ አውቶ-ሜካኒክስ (5%) ናቸው። የመካኒካል እና የሲቪል ምህንድስና ባለሙያዎችም በኢንዱስትሪው ውስጥ ተቀጥረው እየሰሩ የሚገኙ ሲሆን ያለፈው ሁኔታ የሚያሳየው ሜካኒካል ኢንጂነሪንግ፣ ሲቪል ምህንድስና እና የአይ.ቲ መስኮች በኢንዱስትሪው ውስጥ ከጊዜ ወደ ጊዜ እየጨመረ መምጣቱን ነው።



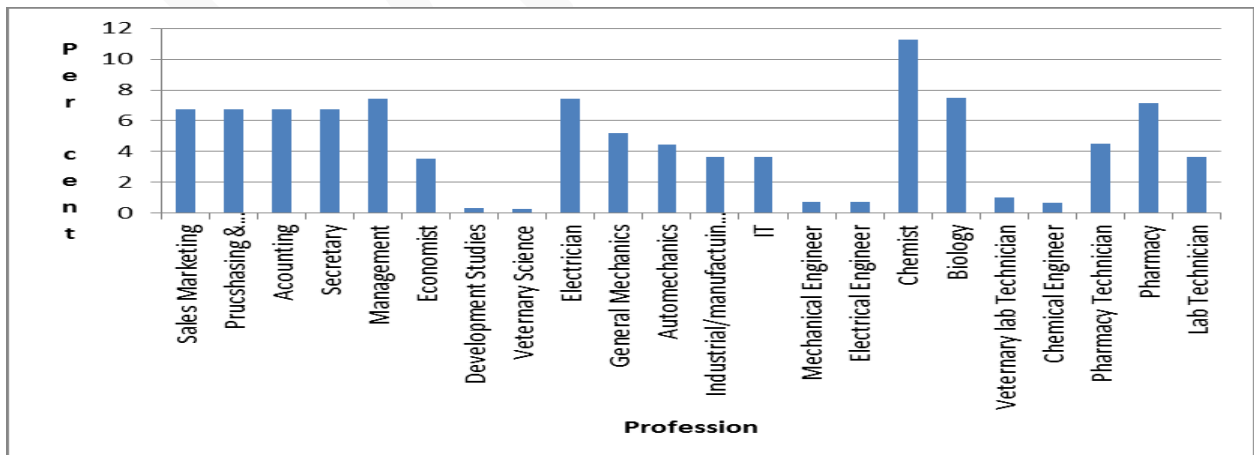
የብረታ ብረት እና ኢንጂነሪንግ ንዑስ ዘርፍ

በብረታ ብረት እና ኢንጂነሪንግ ኢንዱስትሪ ውስጥ በብዛት ያሉት ባለሙያዎች አጠቃላይ መካኒኮች (13%) ፣ ማሽነሪ (10%) እና ኤሌክትሪክ ባለሙያዎች (7%) ናቸው። ከምህንድስና ዘርፎች መካከል የኤሌክትሪክ መሐንዲሶች (4%) ከፍተኛውን ቁጥር ይይዛሉ። ያለፈው ሁኔታ እንደሚያሳየው የማሽን ባለሙያዎች፣ አጠቃላይ መካኒኮች፣ የአይቲ ባለሙያዎች ወዘተ በዘርፉ ውስጥ እየጨመረ መምጣቱን ሲሆን ይህም ዘርፉ ለእነዚህ ሙያተኞች ከፍተኛ ፍላጎት እንዳለው ያመለክታል።



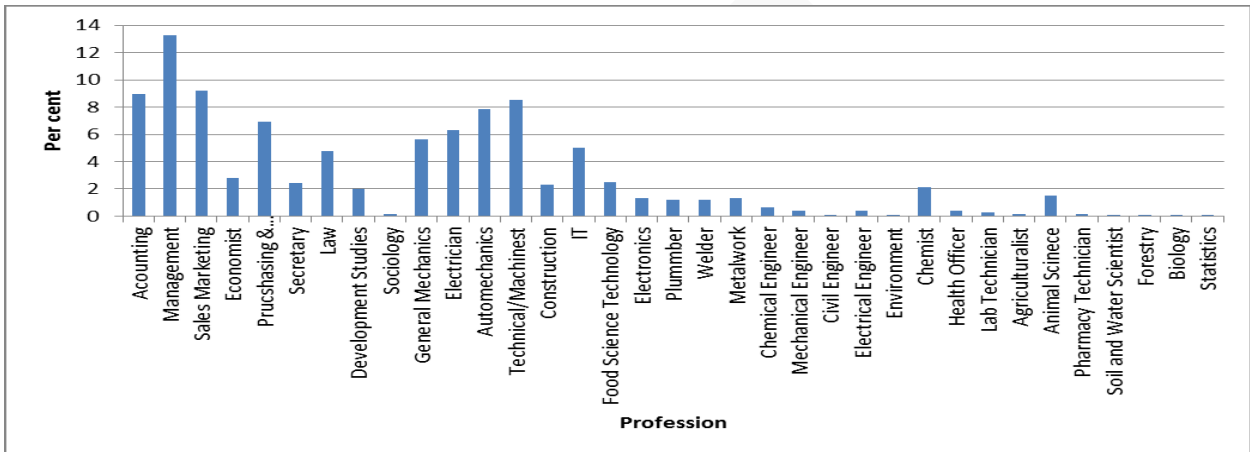
የፋርማሲ ንዑስ ዘርፍ

የፋርማሲ ኢንዱስትሪው ከቴክኖሎጂ መስኮች ይልቅ በተፈጥሮ ሳይንስ ዘርፎች የተመላ ሲሆን ኬሚስቶች (11%)፣ ባዮሎጂስቶች (7.5%) እና ፋርማሲስቶች (7.2%) ከፍተኛ ቁጥር የሚይዙ ሙያተኞች ናቸው። በተጨማሪም ፋርማሲ (4.5%) እና የላቦራቶሪ ቴክኒሻኖች (3.6%) በሁለተኛ ደረጃ ከፍተኛ የሆነ ቁጥር አላቸው። የኬሚስቶች እና የባዮሎጂስቶች ቁጥር በኢንዱስትሪው ውስጥ እየጨመረ መገኘቱን መረጃዎች ያመለክታሉ።



የምግብ ንዑስ ዘርፍ

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና መስኮች በምግብ ኢንዱስትሪው ውስጥ በቁጥር የበላይነቱ አላቸው ከነዚህም ውስጥ ማሽኒስት፣ አውቶ መካኒክ፣ ኤሌክትሪኮች እና አጠቃላይ መካኒኮች ይገኙበታል። እንደ የምግብ ሳይንስ ቴክኖሎጂ፣ የእንስሳት ሳይንስ እና የላብራቶሪ ቴክኒሻኖች ያሉ አንዳንድ ሴክተር-ተኮር መስኮችም ይገኙበታል። ባለፉት አምስት ዓመታት የምግብ ሳይንስ ቴክኖሎጂስቶች ድርሻ ከ 2% ወደ 2.5% አያደገ ሲሆን የሌሎች ሙያዎች ድርሻ ግን ለውጥ ያላሳየ መሆኑን ያሳያል።



በአጠቃላይ ከላይ በየንዑስ ዘርፉ የቀረበው መረጃ እንደሚያመለክተው በአምራች ኢንዱስትሪው ያለው የሰው ሃይል ብዛት፣ ስብጥር እና ጥራት ቴክኖሎጂ የመቀበል አቅም እና ቴክኖሎጂ ሽግግር ተግባራት ወሳኝ ሚና ያለው ሲሆን፣ ነገር ግን በጥናቱ በታየው መሰረት ኢንዱስትሪው ያለው በመጀመሪያ ዲግሪ እና ከዚያ በላይ የትምህርት ደረጃ ባለው የሰው ሃይል ብዛት እጅጉን አነስተኛ ነው (9.32%)። ከዚህ ድርሻ ውስጥም 8.53% የሆነውን የያዘው የመጀመሪያ ዲግሪ፣ 0.75% ሁለተኛ ዲግሪ እና 0.04% ሶስተኛ ዲግሪ ያላቸው ናቸው። የቴክኖሎጂ ሽግግርን ለማሳካት ከሚያስፈልገው የተማሪ የሰው ሃይላ ፍላጎት እና ስብጥር አንፃር ስንመለከት እጅጉን ያነሰ እንደሆነ መረዳት ይቻላል።

በተጨማሪም የቴክኖሎጂ ሽግግር የምህንድስና፣ ቴክኖሎጂና እና ተፈጥሮ ሳይንስ ትምህርቶችን በከፍተኛ ደረጃ የሚፈልግ ቢሆንም ነገር ግን ካለው የሰው ሀይል ከ50 ፐርሰንት በታች መሆኑን ጥናቱ ያመለክታል። በሌላ በኩል የአምራች ኢንዱስትሪዎች የውጭ ባለሙያን በመቅጠር የቴክኖሎጂ አቅምን ለማሳደግ የሚያደርጉት ሙከራ ዝቅተኛ መሆኑን ከተደረገው

ዳሰሳ ለመረዳት ተችሏል። አምራች ኢንዱስትሪዎች በሀገር ውስጥም ሆነ በውጭ ሀገራት ከሚሰጡ ስልጠናዎች አዳዲስ እና የተሻሻለ ምርቶችን እና የአመራረት ዘዴዎችን ከመተግበር አኳያ ያገኙት ተጠቃሚነት አጥጋቢ እንዳልሆነ ገልፀዋል። በአጠቃላይ በቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ዙሪያ የቁልፍ ባለድርሻ አካላትና የአምራች ኢንዱስትሪው ያለበትን ቁመና በሚያመለክተው ጥናት የተደረገው ዳሰሳ የተስተዋሉ ክፍተቶችና ምክራ-ሃሳቦች እንደሚከተለው በዝርዝር ቀርቦታል።

- የቴክኒክ ስራዎችን የሚሰሩ በዲፕሎማ እና ቴክኒክና ሙያ የተመረቁ ባለሙያዎች የተሻለ ድርሻ ያላቸው ሲሆን የመጀመሪያ ዲግሪ እና ከዚያ በላይ ያሉ ባለሙያዎች ቁጥር ግን ዝቅተኛ በመሆኑ፤ ዘመናዊ ቴክኖሎጂን ለመረዳት እና ደረጃውን የጠበቀ ምርምርን ለማካሄድ አስቸጋሪ እንደሚያደርገው፤
- አምራች ኢንዱስትሪው የሚመራው ጥቂት ክህሎት ባላቸው ባለሙያዎች እንጂ በበቂ ዕውቀትና ክህሎት ላይ የተመሰረተ እንዳልሆነ፤
- ዝቅተኛ የዕውቀትና ክህሎት /ትምህርት ዝግጅት/ ያለውን የሰው ሃይል ይዞ ቴክኖሎጂን በአግባቡ ማሸጋገር አስቸጋሪ እንደሚሆን፤
- አምራች ኢንዱስትሪው የማምረት አቅሙን ለማሳደግና ተወዳዳሪ ለመሆን የሚያስችሉትን ቴክኖሎጂዎች ከመምረጥ ጀምሮ መረጃን አደራጅቶ ከመያዝና ከመተግበር አኳያ ዝቅተኛ አፈፃፀም ያለው መሆኑ፤
- ከቴክኖሎጂ ሽግግር አንፃር በመንግስት የሚቀርበው ድጋፍና ማበረታቻ እጅጉን ዝቅተኛ እንደሆነ፤
- የሳይንስና ቴክኖሎጂ መረጃ ማዕከል ቴክኖሎጂ የት እንደሚገኝ የሚያሳይ የተሟላ መረጃ ቋት ሊኖረው እንደሚገባ ቢታወቅም ተግባራዊ እንቅስቃሴው በሚፈለገው ደረጃ የተጠናከረ አይደለም። ዩኒቨርሲቲዎች፣ የምርምር ተቋማት፣ ወዘተ በመረጃ መረብ እንዲገናኙ ማድረግ ማዕከሉ ሊያከናውናቸው ከሚገቡ ተግባራት ውስጥ ተጠቃሽ ቢሆንም ተግባራዊ እንቅስቃሴ የተደረገ ያለመሆኑ፤
- ከትምህርት ሚኒስቴር ጀምሮ እነዚህ ተቋማት በቴክኖሎጂ ሽግግር ሚና ቢኖራቸውም በሚፈለገው ደረጃ አገልግሎት እየሰጡ እንዳልሆነ፤
- በውጭ ካምፒሊዎች ለሰራተኞች የሚሰጡት ስልጠናዎች ከቴክኖሎጂ ጋር ምንም ዓይነት ግንኙነት አለመኖሩን፤

- የውጭ ባለሙያዎች ሀገር ውስጥ በሚቆዩበት ጊዜ ምን ያህል የዕውቀት ሽግግር እንዳደረጉ የሚመዘንበት እና ክትትል የሚደረግበት ሁኔታ አለመኖሩ፤
- መሪ አምራች ኢንዱስትሪዎችን ወይም ኩባንያዎችን በመለየት እና በማደራጀት ተገቢውን ተሞክሮን የማስተላለፍ ችግር እንዳለ፤
- በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ ከሚከናወኑ ተግባር ተኮር የምርምር ስራዎች የኢንዱስትሪውን ነባራዊ ሁኔታ ከማሻሻል አንጻር እጅግ ውስንነት ያለው መሆኑን፤
- በአምራች ኢንዱስትሪው የሰው ሀይል ክህሎት ማጠናከሪያ ስልቶች ያልተዘረጉ መሆኑ፤
- የምርምር ኢንስቲትዩቶች አሁን ባለው ሁኔታ አብዛኛውን ጊዜ የሚያጠፉት በፋሲሊቲሽን ስራ ላይ ከመሆኑም በላይ እነዚህ ኢንስቲትዩቶች አምራች ኢንዱስትሪው የሚፈልገውን አገልግሎት በሚፈለገው ደረጃ እና ተወዳዳሪ በሚያደርገው ሁኔታ ለማቅረብ አቅማቸውን ማሳደግ እንደሚጠበቅባቸው፤
- ትኩረት የተሰጣቸው ዘርፍችን መሰረት ባደረገ መልኩ ለመሪነት ብቁ የሆኑ ኢንዱስትሪዎችን መምረጥ የመጀመሪያ ስራ ሲሆን ይገባል። በየዘርፉ ቢያንስ ሁለት ተቋማት በቴክኖሎጂ መሪነት ሊመረጡ እና ተፈላጊ ሁኔታዎች በሰው ሃይል፣ መሰረተ ልማት እና ትስስር ወዘተ ሊያሟሉ እንደሚገባ፤
- የቴክኖሎጂ መሪ አምራች ኩባንያዎችን የሚከተሉ ሌሎች ኢንዱስትሪዎችን ማበረታታት እንደሚያስፈልግ፤
- ሀገራዊ የቴክኖሎጂ አቅም ግንባታን የሚከተሉ ኢንዱስትሪዎችን ትኩረት ያደረገ የማበረታቻ ስርዓት ሊዘረጋ እንደሚገባ፤
- የአምራች ኢንዱስትሪው በምርምርና ስርጸት ተግባራት ላይ ያለውን ተሳትፎ ማሳደግ እንደሚያስፈልግ፤
- የአንድ ሃገር የቴክኖሎጂ አቅም በዋናነት የሚለካው በሚኖረው የሰው ሃይል ብቃትና ጥራት ሲሆን ማሳያውም ቴክኖሎጂን የመረዳት እውቀት እና የመጠቀም ክህሎት ያለው የሰው ሃይል ሊሟላ እንደሚገባ፤

ጥናቱ ያመለክተ ከመሆኑም በላይ የቴክኖሎጂ ሽግግር መሰረተ ልማት በአንድ ሀገር የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ውስጥ አስፈላጊ የሆኑና የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ትግበራን ዕውን ለማድረግ የሚያስችሉ መሰረተ ልማቶችን የሚያካትት ሲሆን፤ ከነዚህም ውስጥ ኢንኩቤሽን ማዕከላት (incubation centers)፣ የሳይንስና ቴክኖሎጂ ፓርክ (Science and technology parks)፣ የምርምር ተቋማትና የምርምር ድጋፍች፣ የጥራትና ደረጃዎች (Quality and

standards)፣ የፋይናንስ መሰረተ ልማት (Financial infrastructure)፣ የቴክኖሎጂና ኢኖቬሽን ተግባራትን ለመደገፍ የሚያግዝ የድጋፍ አገልግሎቶች (innovation fund)፣ የፋይናንስ ቴክኖሎጂና ኢኖቬሽን መረጃዎች የሚሰጣቸውበት፣ የሚተነተኑበትና በግብአትነት እንዲውሉ የሚደራጅበት የመረጃ መሰረተ ልማት (Informational infrastructure) እና ተቋማዊ አደረጃጀቶችን እንደ ካውንስል (national research council) ያሉትን የሚያካትት የቴክኖሎጂ ሽግግርን የሚደግፉ የቴክኖሎጂ ሽግግር መሰረተ ልማትና የአሰራር ስርአት መዘርጋት እንደሚገባው ጥናቱ አመላክቷል።

3.4.3 የፋይናንስና ቴክኖሎጂ የሰው ሃብት አቅርቦትና ፍላጎት በኢትዮጵያ ጥናት

በፋይናንስና ቴክኖሎጂ የተመረቁ የሰራተኛውን ሃይል የትምህርት ደረጃ እንደሚያመለክተው 70 በመቶው የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ደረጃ ያላቸው ሲሆኑ፣ 26 በመቶዎቹ በቢ.ኤስ.ሲ እና 4 በመቶው የማስተርስ ዲግሪ ያላቸው ናቸው። በቴክኖሎጂ እና በፋይናንስ ከተመረቁ የሰው ሃይል መካከል በቴክኖሎጂው ዘርፍ የሚሰሩት ግንባር ቀደም ናቸው። የፋይናንስ እና ቴክኖሎጂ የሰው ሃይል ከዚህ በፊት ያሉት ሁኔታዎች እንደሚያሳዩት በኢንዱስትሪዎች ውስጥ ካለው አጠቃላይ የሥራ ስምሪት ዕድገት ጋር ሲነፃፀር የገበያው ፍላጎት በ 4.4% እያደገ መምጣቱን ያሳያል ። በፋይናንስ እና ቴክኖሎጂ መስክ ከተቀጣሪ የሰው ሃይል ውስጥ፣ ምንም እንኳን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ደረጃ አብላጫ ያላቸው ቢሆንም ዓመታዊ በመቶኛ ዕድገትን በተመለከተ MSc (17.5%) እና BSc (6.2%) የትምህርት ደረጃ ያላቸው ሲሆኑ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተመራቂዎች (3.3%) ነው። ይህ የሚያሳየው ቁጥራቸው እየጨመረ የመጣ የቢ.ኤስ.ሲ እና የኤም.ኤስ.ሲ ተመራቂዎች ወደ ፋይናንስ እና ቴክኖሎጂ የስራ ሃይል እየተቀላቀሉ እንደሆነ ነው።

በቢ.ኤስ.ሲ ደረጃ ከአጠቃላይ የምህንድስና ሙያ ውስጥ የኤሌክትሪካል ኢንጂነሪንግ የቴክኖሎጂ መስክ 24.4% በመሆን ከፍተኛውን ቁጥር ይይዛል። ሌሎች የትምህርት መስኮች የኬሚስትሪ ምህንድስና 19.1%፣ ሜካኒካል ምህንድስና 13.6%፣ የኢንዱስትሪ ምህንድስና 12.3%፣ ሲቪል ምህንድስና 9.3% እንዲሁም የአይ.ቲ ዘርፍ 9.1% ነው። ይህ በግልጽ የሚያሳየው ካሉት መስኮች ውስጥ የፋይናንስ እና ቴክኖሎጂ ዓይነቶች መሆናቸውን ነው። እነዚህ ስድስት ዓይነት ሙያዎች በቢ.ኤስ.ሲ የትምህርት ደረጃ ወደ 88% የሚጠጋውን የቴክኖሎጂ የሰው ሃይል ይሸፍናሉ። በዚህ ጥናት ውስጥ ከተካተቱት የናሙና ኢንዱስትሪዎች መካከል በቢ.ኤስ.ሲ ደረጃ የተፈጥሮ ፋይናንስ ዘርፍ በኬሚስትሪ የበላይነት የተያዘው 41% ሲሆን ይህም የኬሚስትሪ

መስክ በአገሪቱ ውስጥ ካሉ ኢንዱስትሪዎች መካከል ከፍተኛ ፍላጎት እንዳለው ተረጋግጧል። ከሌሎች ሙያዎች መካከል በስፋት ከሚገኙት ባዮሎጂ 16% እና ፋርማሲ 7.7% ይገኙበታል። በኤምኤስሲ ደረጃ ሜካኒካል ኢንጂነሪንግ (41%)፣ መስኖ ኢንጂነሪንግ (17.2%) እና ኬሚካል ኢንጂነሪንግ (17%) በቴክኖሎጂ ዘርፍ በዋናነት የሚጠቀሱት ሙያዎች ናቸው። በሌላ በኩል ጂኦሎጂስቶች (15%) ከተፈጥሮ ሳይንስ ዘርፍ ዋናዎቹ የሙያ ዓይነቶች ናቸው።

በጥናቱ ከተገኙት ውጤቶች መካከል የሳይንስ እና ቴክኖሎጂ የሰው ሃይል በዋናነት በምርት ሂደት መስመር (production line) ስራዎች ላይ የተሰማሩ ሲሆን በፈጠራ፣ በምርምር እና በምርት ወይም በአገልግሎት ልማት ላይ ብዙም ተሳትፎ እንደሌላቸው ያሳያል። ኢንዱስትሪዎችም ያላቸውን ክፍት የስራ መደብ ብቁ በሆነ የሰው ኃይል ለማሟላት ገበያው ውስጥ ያለው የሰው ሃይል የክህሎት እጥረት እና ክፍተት ያለበት ሲሆን የሳይንስና ቴክኖሎጂ ባለሙያዎች የክህሎት ልቡና (soft skill) እንደሚገኝባቸው በተለይ የእርስ በርስ ግንኙነት፣ የተግባራት ፣ የደንበኛ አያያዝ እና ማህበራዊ ግንኙነት ክህሎት እጥረት ታይቷል።

በተፈጥሮ ሳይንስ የተማሩ ባለሙያዎች በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ያለው የፍላጎት ትንበያ 28.7 በመቶ እና የቴክኖሎጂ ባለሙያዎች 71.3 በመቶ መሆኑን የጥናት ውጤቱ አረጋግጧል። ስለሆነም በሳይንስ እና ቴክኖሎጂ መስክ የመንግስት ቅድሚያ ትኩረት መሆን አለበት። በሌላ አነጋገር የስልጠና ተቋማት ከፍተኛ ቁጥር ያላቸውን ቴክኖሎጂ እና የተፈጥሮ ሳይንስ ዘርፍ ተማሪዎችን መያዝ አለባቸው።

በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ውስጥ ከሚገኙት ንዑስ ዘርፎች የምግብና መጠጦች፣ ኬሚካልና ሲሚንቶና የግንባታ ግብአቶች ዘርፍ ከፍተኛ ቀጣሪ በመሆናቸው በቤኤስሲ ደረጃና ከዚያ በላይ የተማረ የሰው ኃይል ቁጥር ከሌሎቹ የበለጠ ይጠይቃሉ። በአጠቃላይ ጥናቱ ከሰው ሃይል ፍላጎትና አቅርቦት በተጨማሪ በዘርፉ የሚስተዋሉ ጉድለቶችን መፍትሄ ለማስጠት በዋናነት መተኮር የሚገባቸውን ጉዳዮች እንደሚከተለው አመለክቷል።

- አጠቃላይ ባለሙያዎችን እያፈሩ ቢሆንም አምራች ኢንዱስትሪዎች እንደሚሉት በሴክተሩ ልዩ ሙያዎች እና ልዩ ባለሙያዎች ላይ እጥረት እንደሚስተዋል፣
- ኢንዱስትሪዎች የሀገሪቱን ዓለም አቀፋዊ ተወዳዳሪነት ለማሳደግ የምርምር እና ልማትን (R&D) ስራን የማካሄድ አቅም መገንባት እንዳለባቸው፣
- ተመራቂዎችን በተመለከተ ቀጣሪ ኢንዱስትሪዎች ከሚያነሱት ውስጥ የተግባር ክህሎት እና አስፈላጊ የኢንዱስትሪ ስነ-ምግባር እና የኢንዱስትሪ የስራ ባህል የሌላቸው መሆኑ አሰሪዎች በስጋትነት የተጠቀሱ ከመሆኑም በላይ፣

- በአጭር ጊዜ ውስጥ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ከኢንዱስትሪዎች ልዩ ፍላጎት አንጻር መጠናከር እንዳለባቸው እና
- የተመራቁዎች የተግባር ስልጠና እና አስፈላጊ የኢንዱስትሪ ስነ-ምግባር እና ባህል የሌላቸው መሆኑ የተመላከተ ስለሆነ ማሰልጠኛ ተቋማት ችግሩን በአግባቡ መፍታት አለባቸው። የዚህ ችግር መፍቻ አንዱ መንገድ የተመራቁዎችን ተግባራዊ ዕውቀት በአዎንታዊ መልኩ ለመገንባት የሚያስችሉ አስፈላጊ መገልገያዎችን፣ ላቦራቶሪዎችን እና የኢንዱስትሪ አካባቢን በመፍጠር በዩኒቨርሲቲዎች እና በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠናዎች የተግባር ሥልጠናን መጠናከር እንደሚገባው፤

በጥናቱ የቀረበ ምክራ-ሃሳብ ነው።

3.4.4 Capacity building assessment at the Ministry and its institutes ጥናት

የተባበሩት መንግስታት የኢንዱስትሪ ልማት ድርጅት የሰራው የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የአቅም ግንባታ ዳሰሳ ጥናት ሪፖርት በተለያዩ ጊዜያት የተሰሩ ዶክመንቶችን በመዳሰስ የነበሩ የአቅም ክፍተቶችን ለማሳየት ሞክሯል። ሪፖርቱ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ እና በኢንስቲትዩቶች ውስጥ ያሉ ተቋማዊ አቅም ክፍተቶችን በመለየት፣ ከተመረጡ ደቡብ ምስራቅ እስያ መካከለኛ ገቢ ካላቸው ሀገራት መካከል ከማሌዥያ እና ከታይላንድ የተገኙ ምርጥ ተሞክሮዎችን በመዳሰስ ምክራ ሃሳቦችን አቅርቧል።

ይህንን ዳሰሳ ሲሰራ 7S Model በሚል በሰባት መለኪያዎች ላይ የተመረከዘ ሲሆን ሰባቱ መለኪያ ሆነው የቀረቡት ስትራቴጂ ፣ መዋቅር ፣ ስርዓቶች ፣ የጋራ እሴቶች ፣ ክህሎት ፣ ስታፍ እና ስታይል ናቸው። በዚህ መነሻነት በኢንዱስትሪ መለኪያ የሌሎች ሃገራትን ልምድ እና ሃገራችን ያለችበትን ሁኔታ ከተሰበሰበው መጠይቅ እና በኢንተርቪው ካገኘው በመነሳት በቀጣይ በአጭር ጊዜ፣ በመካከለኛ ጊዜ እና በረጅም ጊዜ የሚከናወኑ ስራዎችን ለይቶ አስቀምጧል። ምንም እንኳን ዳሰሳው አምራች ኢንዱስትሪውን ያላካተተ እና በመንግስት ተቋማት ላይ ብቻ ያተኮረ ቢሆንም በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር እና በስሩ ያሉ ኢንሲቲትዩቶችን በ2014 እ. አ. አ. የተዘጋጁ ስትራቴጂ ሰነዶችን በማየት የስትራቴጂ፣ የቴክኒክ እና የትግበራ ብቃት ውስንነት በኢንስቲትዩት ደረጃ እንዳለ አመለካከቷል። የሰው ሃብት ልማት ለኢንዱስትሪው ፍፍተ ካርታ ስኬት ዋና አንቀሳቃሽ ኃይል ተብሎ የተገለፀ ቢሆንም በሰነዶቹ ላይ በተለየ ሁኔታ የሰው ኃይል ልማት ዕቅድና የትግበራ መርሃ ግብር አለመቀመጡ እንደ ችግር ተለይቷል። በዳሰሳው ከመጀመሪያ እና ከሁለተኛ የመረጃ ምንጭ በተሰበሰቡት መረጃዎች

መሰረት በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ እና በተቋማቱ መዋቅራዊ አደረጃጀት ያላቸው ቢሆንም የስራ ዝርዝር መግለጫ፣ የስራ ደረጃ አሰጣጥ እና አጠቃላይ የቅጥር ሒደቱ ላይ ግልጽነት የጎደለው በመሆኑ አስቸኳይ ትኩረት የሚሻ እንደሆነ አመለካከቷል። ከሰራተኞች ክህሎት አንጻር የቴክኒካዊ፣ ቴክኖሎጂካዊ አስተዳደር፣ ፋይናንስ እና ፕሮጀክት አስተዳደር ላይ ክፍተት እንዳለ ለይቷል። የሰለጠነ የሰው ኃይል በማቅረብ በኩል በመንግስት ትኩረት የተሰጠው ቢሆንም በሃገር ውስጥ አምራች ተቋማት ውስጥ የምርታማነት እና ውጤታማነት ውስንነት ያለ መሆኑን ሲያመለክት ለዚህ እንደ ማረጋገጫ ያቀረባቸው ነጥቦች ደግሞ ደካማ የሃገር ውስጥ የቢዝነስ አስተዳደር፣ በቂ ያልሆነ የግብይት ሥርዓት፣ ውስን ምርምርና ጥናት፣ ዝቅተኛ የቴክኖሎጂ አቅም፣ ደካማ የኢንተርፕራይዝ ክህሎት ናቸው።

በመሆኑም ከላይ እንደታየው የተባበሩት መንግስታት የኢንዱስትሪ ልማት ድርጅት የሰራው ዳሰሳ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ያሉ የአቅም ክፍተቶችን በመለየት ከሌሎች ሃገሮች ተሞክሮ በማነፃፀር ያቀረበ ሲሆን በተለይ የሰው ኃይል ማልማትን፣ ማብቃትን እና በተከታታይ አቅሙን መገንባት አስፈላጊነቱን አስቀምጧል። በማነፃፀሪያነት የወሰዳቸው የማሌዥያና የታይላንድ ሃገራት ልምዶች እና ተሞክሮች በጣም ጥሩ ቢሆኑም መዋቅርን በተመለከተ የማሌዥያ የንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር አደረጃጀት ንግድና ኢንዱስትሪን አንድ ላይ የያዘ ቢሆንም በአደረጃጀቱ ውስጥ ከስትራቴጂ ዝግጅት፣ ከኢንዱስትሪ መረጃ አያያዝ እና ከድጋፍና ክትትል አሰራር ጋር በተያያዘ አንድ ራሱን የቻለ ዘርፍ በማዋቀር ሥራዎችን እስከ ታችኛው እርከን ድረስ የሚመሩበት አሰራር እንዳለ መመልከት ተችሏል። የታይላንድ ተሞክሮ ደግሞ የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር በስሩ ሶስት ክላስተሮች ያሉት ሲሆን እነርሱም የኢንዱስትሪ ኢኮኖሚ ክላስተር፣ የምርት ሂደት ሱፐርቪዥን ክላስተርና የኢንዱስትሪ እና ኢንተርፕራይዝ ፕሮሞሽን ክላስተር ናቸው። ከዚህ በተጨማሪ ራሳቸውን የቻሉ ዘርፍ ተኮር የሆኑ 12 ኢንስቲትዩቶች ያሉ ሲሆን ከታይላንድ ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ቀጥተኛ ቁጥጥር ውጪ ሆነው ነገር ግን በሚኒስቴሩ ከፍተኛ አመራሮች ቦርድ በሚሰየሙ ዋና ዳይሬክተሮች የሚመሩ ናቸው። እነዚህ ኢንዱስትሪ-ተኮር ኢንስቲትዩቶች በአብዛኛው የተቋቋሙት እ.አ.አ. በ2000ዎቹ መጀመሪያዎቹ አስርት ዓመታት ውስጥ ሲሆን ቁልፍ ዓላማቸውም ኢንዱስትሪ-ተኮር ስትራቴጂዎችን የመንደፍ እና የመተግበር ነው። በተለይ የታይላንድ ምርታማነት ኢንስቲትዩት (Thailand Productivity Institute) እና የአመራር ሥርዓት ማረጋገጫ ኢንስቲትዩት (Management System Certification Institute) የተባሉት ኢንስቲትዩቶች የኢንዱስትሪውን ምርታማነት ለማሳደግና በባለሙያዎች ብቃት ማረጋገጥ ላይ የሚሰሩ ናቸው። ከዚህ ልምድ

በመውሰድ በሃገራችንም የሚተገበርበት ሁኔታ ቢመቻች አምራች ኢንዱስትሪው ዕድገት ከፍተኛ ጠቀሜታ እንዳለው የጥናት ሰነዱ ያመለክታል። በአጠቃላይ በጥናት ሰነዱ የተለዩ ዋና ዋና ተግዳሮቶች እንደሚከተለው ቀርቦዋል።

- በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር እና በሰሩ ያሉ ኢንስቲትዩቶችን በ2014 እ. አ. አ. የተዘጋጁ ስትራቴጂ ሰነዶችን በማየት የስትራቴጂ፣ የቴክኒክ እና የትግበራ ብቃት ውስንነት በኢንስቲትዩት ደረጃ መኖሩ፤
- በተለየ ሁኔታ የሰው ኃይል ልማት ዕቅድና የትግበራ መርሃ ግብር አለመቀመጡ፤
- ከሰራተኞች ክህሎት አንጻር የቴክኒካዊ፣ ቴክኖሎጂካዊ አስተዳደር፣ ፋይናንስ እና ፕሮጀክት አስተዳደር ላይ ክፍተት መኖሩ፤
- አምራች ተቋማት ውስጥ የምርታማነት እና ውጤታማነት ውስንነት ያለ መሆኑን ሲያመለክት ለዚህ እንደ ማረጋገጫ ያቀረባቸው ነጥቦች ደግሞ ደካማ የሃገር ውስጥ የቢዝነስ አስተዳደር፣ በቂ ያልሆነ የግብይት ሥርዓት፣ ውስን ምርምርና ጥናት፣ ዝቅተኛ የቴክኖሎጂ አቅም፣ ደካማ የኢንተርፕራይዝ ክህሎት በዋናነት የተጠቀሱ ናቸው።

ከጥናት ሰነዱ ከተገኘው ተሞክሮ ዳሰሳ አንጻር የታይላንድ ምርታማነት ኢንስቲትዩት (Thailand Productivity Institute) እና የአመራር ሥርዓት ማረጋገጫ ኢንስቲትዩት (Management System Certification Institute) የተባሉት ኢንስቲትዩቶች የኢንዱስትሪውን ምርታማነት ለማሳደግና በባለሙያዎች ብቃት ማረጋገጥ ላይ የሚሰሩ ናቸው። ከዚህ ልምድ በመውሰድ በሃገራችንም የሚተገበርበት ሁኔታ ቢመቻች አምራች ኢንዱስትሪው ዕድገት ከፍተኛ ጠቀሜታ እንደሚኖረው ተጠቁሟል።

3.4.5 የአምራች ኢንዱስትሪው የአስር ዓመት የሰው ሃብት ፍላጎት ዕቅድ (2015-2025) ጥናት

የአዳማ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዩኒቨርሲቲ እና የኢንዱስትሪ ሚ/ር በጋራ በጥናት ላይ ተመስርቶ ተዘጋጅቶ የነበረው የአምራች ኢንዱስትሪው የአስር ዓመት የሰው ሃብት ፍላጎት ዕቅድ ላይ የሌሎች ታዳጊ ሃገራት ልምድ ብሎ ካቀረበው ውስጥ በሃገር ደረጃ በአግባቡ የተሰራ የሰው ሃብት ልማት ዕቅድ ለሰራተኛው ሃይል ውጤታማነትና ስኬታማነት ትልቅ ተፅዕኖ እንዳለው ያሳያል። ምንም እንኳን የተሰራው ዳሰሳ ጥናት ረዘም ያለ ጊዜ ያስቆጠረ ቢሆን በዘርፉ ወቅታዊ ሁኔታ ላይ በተደረጉት ትንተናዎች የተገኙ ውጤቶች እንደሚያሳዩት ለዘርፉ በዓለም አቀፍ

ደረጃ ተወዳዳሪ የሆነ የሰው ኃይል ለማፍራትና ለማቅረብ በርካታ ትኩረት የሚሹ ጉዳዮች መኖራቸውን ያሳያል። እነዚህ በወቅቱ በተደረገ ዳሰሳ የተለዩ ስትራቴጂያዊ ጉዳዮችም የሚቀርበው የሰው ኃይል የኢንዱስትሪው ፍላጎት የሚያሟላ አለመሆን፣ ዝቅተኛ የሰው ኃይል ምርታማነት፣ የሰው ኃይሉ በቴክኖሎጂ ሽግግር ያለው አቅም ውስንነት፣ የሙያ ደረጃን በብሔራዊ ደረጃ መተግበር ላይ ያለው ውስንነት፣ ደካማ የዩኒቨርሲቲ/ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና-የኢንዱስትሪ ትስስር እና የትብብር ስልጠና እና በብሔራዊ ደረጃ የሰለጠነ የሰው ሃይል ዳታቤዝ እና የገበያ ፍላጎት መረጃ ውስንነት ትኩረት እንደሚሹ አስቀምጦ በሰነዱ እነዚህን ለመፍታት የሚያስችሉ መፍተሄዎችን ያመለክት ቢሆንም አሁን ባለው ሁኔታም እነዚህ ችግሮች እንዳልተቀረፉ ያሳያል።

በጥናቱ ላይ የአስር ዓመቱን የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉን በንዑስ ዘርፍ በመከፋፈል የሰው ሃይል ፍላጎት ትንበያ ሰርቷል። በተሰራው ትንበያ ላይ 77 በመቶ የሚሆነው የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የሰው ኃይል ፍላጎት በመካከለኛ ደረጃ የሰለጠነ የሰው ኃይል ሲሆን ይህም የሚሸፈነው በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተመራቂዎች ነው። 12 በመቶ የሚሆነው የሰው ኃይል ፍላጎት በከፍተኛ ደረጃ የሰለጠነ በመሆኑ ከከፍተኛ ትምህርት የሚመረቁ ናቸው ቀሪው 10% የሰው ሃይል የጠቅላላ አገልግሎት ሥራን የሚያከናውኑ የሰው ሃይሎች እንደሆኑ ያመለክታል። በአጠቃላይ ከሰው ሃይል ፍላጎት ትንበያ በተጨማሪ ጥናቱ የሚከተሉትን ክፍተቶች አመለክቷል።

- የሚቀርበው የሰው ኃይል የኢንዱስትሪው ፍላጎት የሚያሟላ አለመሆን፣
- ዝቅተኛ የሰው ኃይል ምርታማነት፣
- የሰው ኃይሉ በቴክኖሎጂ ሽግግር ያለው አቅም ውስንነት፣
- የሙያ ደረጃን በብሔራዊ ደረጃ መተግበር ላይ ያለው ውስንነት፣
- ደካማ የዩኒቨርሲቲ/ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና-የኢንዱስትሪ ትስስር እና የትብብር ስልጠና እና
- በብሔራዊ ደረጃ የሰለጠነ የሰው ሃይል ዳታቤዝ እና የገበያ ፍላጎት መረጃ ውስንነት ትኩረት እንደሚሹ አስቀምጦ በሰነዱ እነዚህን ለመፍታት የሚያስችሉ መፍተሄዎችን ያመለክት ቢሆንም አሁን ባለው ሁኔታም እነዚህ ችግሮች እንዳልተቀረፉ ያሳያል።

3.5 በተመረጡ አምራች ኢንዱስትሪዎች የተከናወነ የኬዝ ጥናት

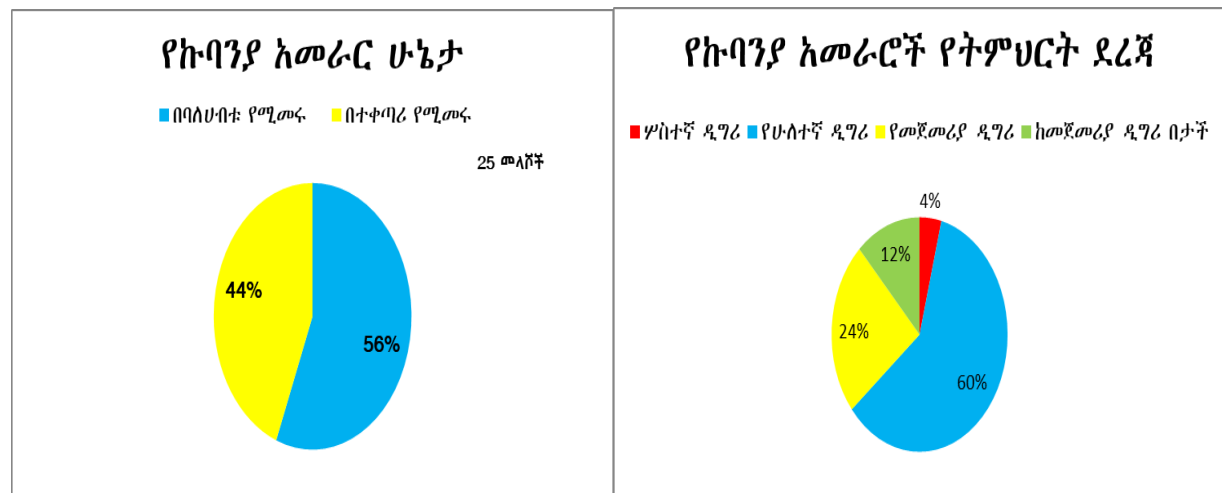
በአምራች ኢንዱስትሪዎች አሁን ላይ የሚገኙበት የአቅም ግንባታና ልማት ደረጃና ሁኔታን ለመረዳት እንዲቻል የዳሰሳ ጥናት መጠይቅ በአን-ላይን ተዘጋጅቶ ለተመረጡ ናሙና ኢንዱስትሪዎች ተሰራጭቷል። በመሆኑም በመጠይቁ አማካኝነት የተሰበሰበው መረጃ ከዚህ በታች እንደሚከተለው ተተንትኖ የቀረበ ሲሆን ከትንተናው በሚገኘው ውጤት በቀጣይ የኢንዱስትሪ ሚንስትር እያዘጋጀ ባለው ሀገራዊ የአምራች ኢንዱስትሪ የአቅም ግንባታና ልማት ስትራቴጂ የመንግስት ተቋማት ከሚወጡት ኢንዱስትሪውን የመደገፍ ግዴታ ጎን ለጎን የግል አምራች ዘርፉ መጫወት የሚገባውን ሚና እንዲሁም የሚጠበቅበትን ተግባርና ሀላፊነት በግልጽ ለይቶ ያመለክታል ተብሎ ይታሰባል።

ከዚህ አንጻርም ለጥናቱ የተመረጡ ከባንደዎች ብዛት 80 ሲሆን መጠይቁን በሚገባ ሞልተው የላኩ 26 የኤ.ሊ.ኮ 5 ፋብሪካዎች ሲጨመሩ 30 ከባንደዎች ብቻ ናቸው። ለጥናቱ በናሙናነት የተመረጡትና ምላሽ የሰጡት ከባንደዎች ብዛት በንዑስ ዘርፍ ያላቸው ስብጥር ሲታይ አግሮ ፕሮሰሲንግ 6፣ ብረታብረትና ኢንጂነሪንግ 6፣ ቆዳና የቆዳ ውጤቶች 5፣ ጨርቃ ጨርቅና አልባሳት 6 እንዲሁም የኬሚካልና የኮንስትራክሽን ግብዓቶች 6 ምላሻቸውን ሰጥተዋል። በክልሎች ደረጃ የከባንደዎቹ ስብጥር አዲስ አበባ 17፣ ኦሮሚያ 5፣ አማራ 3 እና ሲዳማ 1 ይገኙበታል። ከቀረበው መጠይቅ በየከባንደዎቹ የተሰጡ ምላሾች ትንተና እንደሚከተለው ቀርቧል።

3.5.1 የሰው ሃይልን በሚመለከት

የከባንደዎቹ አጠቃላይ የሰራተኛ ብዛት በመቶኛ ሲታይ እስከ 50 የሆነ 20%፣ ከ50-100 የሆነ 12%፣ ከ100-250 የሆነ 24%፣ ከ250-500 የሆነ 16%፣ ከ500-1000 የሆነ 20% እና ከ1000-2500 የሆነ 8% ናቸው። የኬዝ ዳሰሳ ከተደረገባቸው ከባንደዎች 56%ቱ በባለሀብቱ የሚመሩ ሲሆን ቀሪ 44% ደግሞ በተቀጣሪ ይመራሉ። ያላቸው የትምህርት ዝግጅት ሲታይ 4% ሦስተኛ ዲግሪ፣ 60% የሁለተኛ ዲግሪ፣ 24% የመጀመሪያ ዲግሪ እና 12% ከመጀመሪያ ዲግሪ በታች የትምህርት ዝግጅት ባላቸው አመራሮች የሚመሩ ከመሆኑም በላይ የከባንደዎቹ የማኔጅመንት አባላት ባላቸው የትምህርት ዝግጅት የቁጥር ስብጥራቸው ሲታይ በቅደም ተከተል የመጀመሪያ ዲግሪ፣ ሁለተኛ ዲግሪ እና የቴክኒክና ሙያ ዲፕሎም/ሰርተፊኬት ደረጃውን ይይዛሉ።

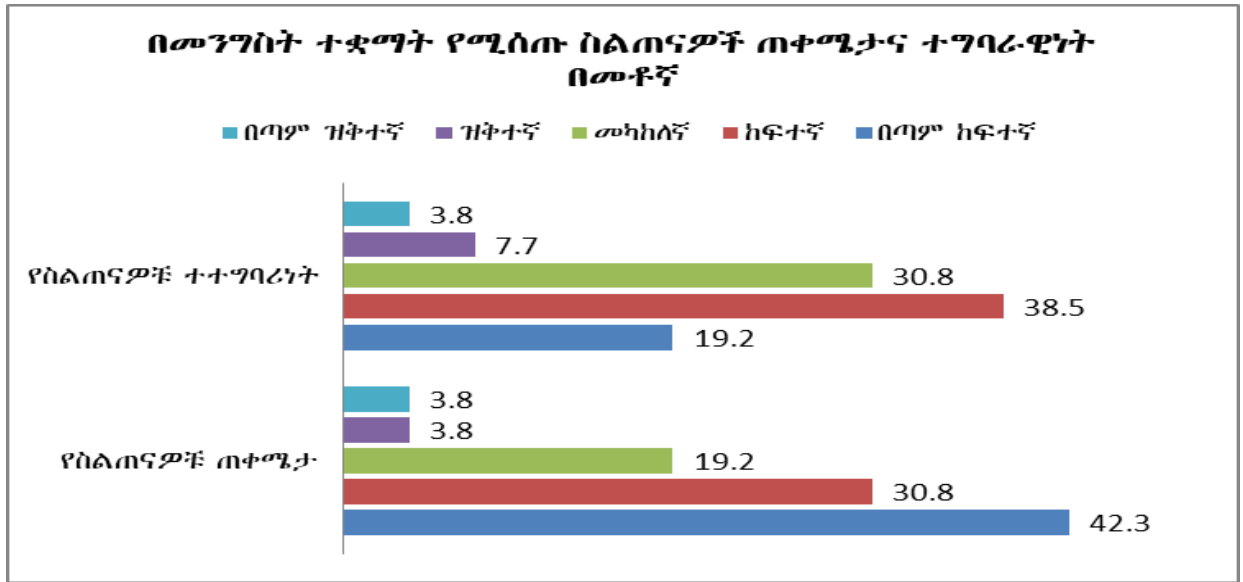
የኩባንያዎቹ የምርትና ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች ባላቸው የትምህርት ዝግጅት የቁጥር ስብጥራቸው ሲታይ በቅደም ተከተል መደበኛ ትምህርት፣ የቴክኒክና ሙያ ዲፕሎም/ሰርተፊኬት፣ የመጀመሪያ ዲግሪ፣ ምንም አይነት የትምህርት ዝግጅት የሌላቸው፣ ሁለተኛ ዲግሪ እና በጣም ጥቂት ሦስተኛ ዲግሪ ያላቸው ደረጃውን ይይዛሉ። የኩባንያዎች የአመራር ሁኔታና የትምህርት ደረጃ በሚከተለው ግራፍ ለማሳያነት ቀርቧል።



3.5.2 በኢንዱስትሪው የተሰጡ የአቅም ግንባታ ስልጠና በተመለከተ

የኬዝ ዳሰሳ ከተደረገባቸው ኩባንያዎች 88%ቱ በስትራቴጂ እና/ወይም በዕቅድ በተደገፈ መልኩ የአቅም ግንባታና ልማት ፕሮግራሞችን እንደሚያከናውኑ የገለጹ ሲሆን፤ ቀሪ 12%ቱ ግን በስትራቴጂም ሆነ በዕቅድ የተደገፉ የአቅም ግንባታና ልማት ፕሮግራሞች እንደሌላቸው አመለካከተዋል። በተጨማሪም በ2014 ዓ.ም በኩባንያ ደረጃ በተሰጡት የአቅም ግንባታ ስልጠናዎች ከማኔጅመንት ይልቅ ቴክኒካል ስልጠናዎች ላይ እንደሚያዘነብሉ ከተደረገው ዳሰሳ ለመረዳት ተችሏል። በተመሳሳይ ዓመት ከኩባንያው ውጪ በሌሎች አካላት የተሰጡት ስልጠናዎች (ምሳሌ በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር፣ በካይዘንና በሌሎች ኢንስቲትዩቶች) ቢሆን በአብዛኛው የቴክኒካል ስልጠናዎች ላይ ያዘነበሉ ሲሆን የማኔጅመንት ስልጠናዎች ግን በአንጻራዊነት ሲታይ በኩባንያዎቹ የውስጥ አቅም ከተሰጡት በቁጥር የተሻሉ ናቸው። እንዲሁም በመንግስት ተቋማት እየተሰጡ የሚገኙ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን ጠቀሜታቸውንና ተግባራዊነታቸውን በተመለከተ ከተሰጠው ምላሽ አንጻር ጠቀሜታቸውን በተመለከተ 42.3% በጣም ከፍተኛ፣ 30.8% ከፍተኛ፣ 19.2% መካከለኛ፣ 3.8% ዝቅተኛና በጣም ዝቅተኛ መሆኑን ገልፀዋል። ተግባራዊነታቸውን በተመለከተ 19.2% በጣም ከፍተኛ፣

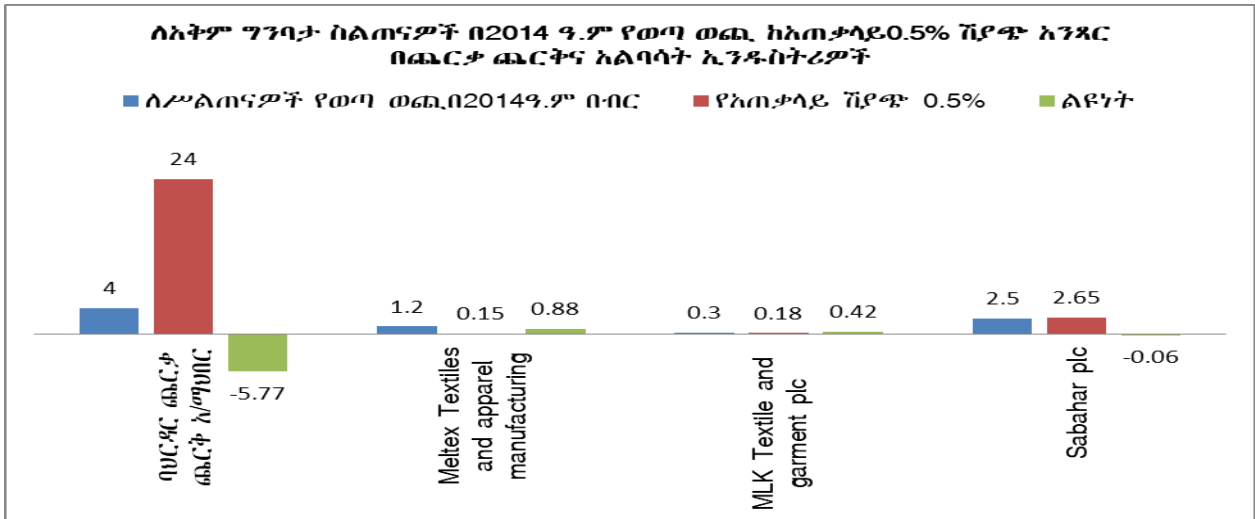
38.5% ከፍተኛ፣ 30.8% መካከለኛ፣ 7.7% ዝቅተኛ እና 3.8% በጣም ዝቅተኛ መሆኑን ለመረዳት ተችሏል። በመንግስት ተቋማት የሚሰጡ ስልጠናዎች ጠቀሜታና ተግባራዊነት በተመለከተ በሚከተለው ግራፍ እንደሚከተለው ቀርቧል።



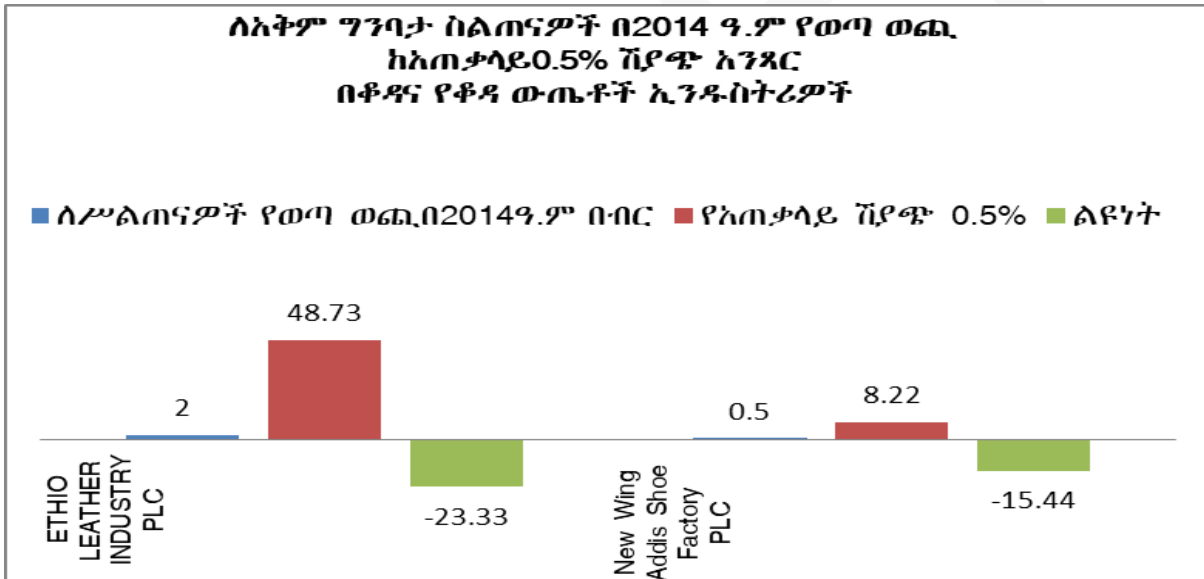
3.5.3 ለአቅም ግንባታ ስልጠና በኢንዱስትሪው የወጣው ወጪ በሚመለከት

አምራች ኢንዱስትሪውም የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን ተኩረት በማድረግ በጀት መደብ ከመንቀሳቀስ አኳያ በተለይ የስልጠና ወጪዎች ከዓመታዊ ሽያጭ አንጻር ያላቸውን ድርሻ በተመለከተ በ2014 የበጀት አመት የኩባንያዎቹ ከአጠቃላይ ሽያጭ 0.5%ቱ ከአቅም ግንባታና ልማት ላይ ከዋሉት በጀት አንጻር ልዩነቱ ሲነጻጸር 88.24% የሚሆኑት ኩባንያዎች ላይ ልዩነቱ ከዜሮ በታች (ኔጌቲቭ) ሲያመለክት፣ 11.76% የሚሆኑት ኩባንያዎች ላይ ብቻ ልዩነቱ ከዜሮ በላይ (ፖዘቲቭ) ያመለክታል። ይህም ከአጠቃላይ ሽያጫቸው ለአቅም ግንባታ የሚመደበው በጀት ድርሻ በጣም ዝቅተኛ መሆኑን ለመረዳት ይቻላል። በአጠቃላይ በየ30-ስ ዘርፋ ያለውን የስልጠና ወጪ ድርሻ በተመለከተ ከዚህ ቀጥለው በቀረቡት ግራፎች ለማመልከት ተሞክራል።

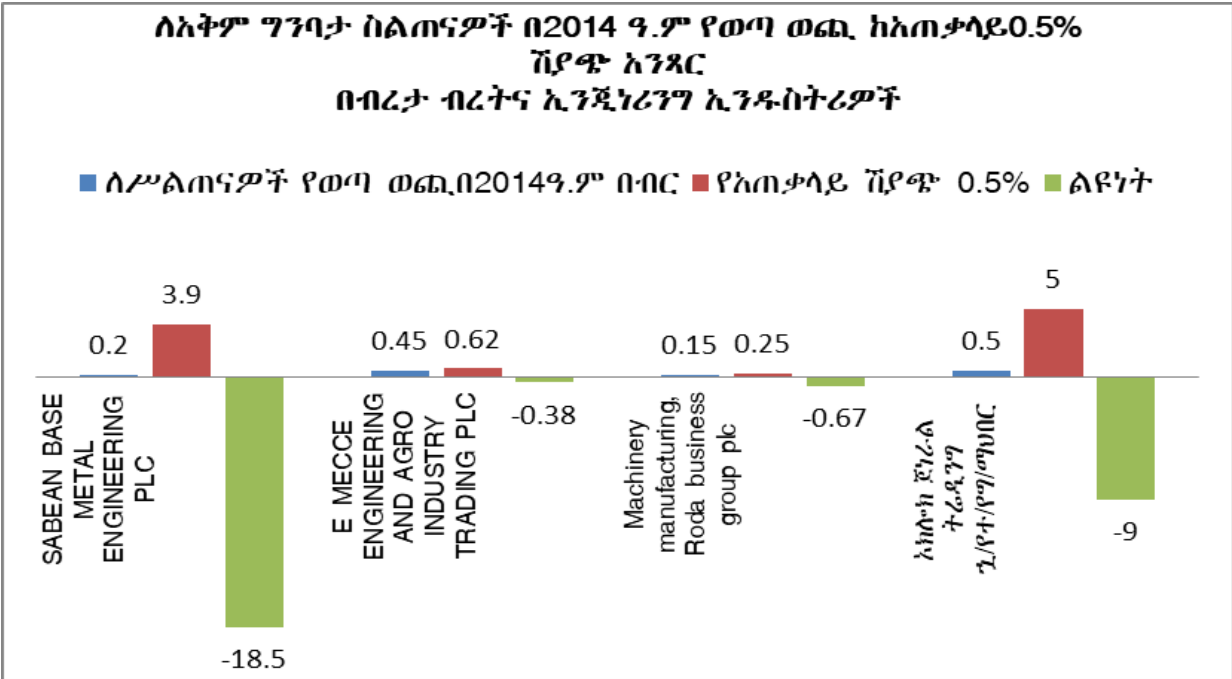
በጨርቃጨርቅና አልባሳት ለማሳያ ያህል በአራት አምራቶች ያለውን ስንመለከት ከ0.5 በመቶ በላይ አንድ አምራች ለስልጠናዎች ያወጣ ሲሆን፣ ቀሪዎቹ ሶስቱ ከ0.5 በመቶ በታች መሆኑን እና በተለይ ሁለቱ ከዜሮ በታች መሆኑን ግራፋ እንደሚከተለው ያሳያል።



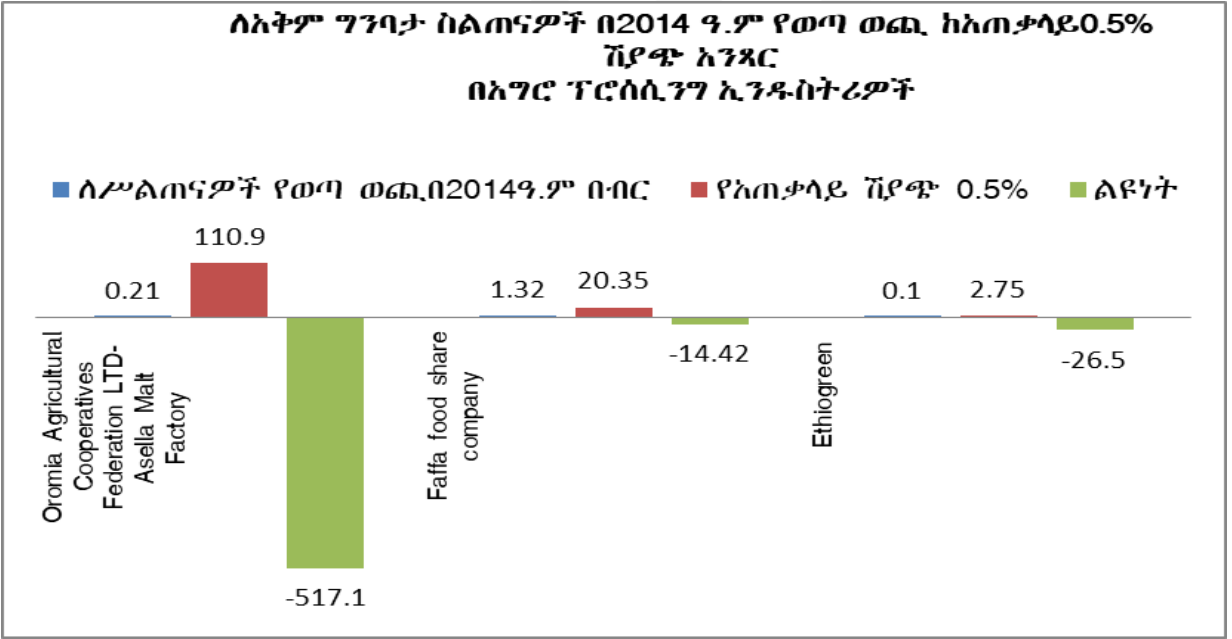
በቆዳና ቆዳ ውጤቶች ለማሳያ ያህል በሁለት አምራቶች ያለውን ስንመለከት ከ0.5 በመቶ በታች ከመሆኑም በላይ ከዜሮ በታች መሆኑን ግራፋ እንደሚከተለው ያሳያል።



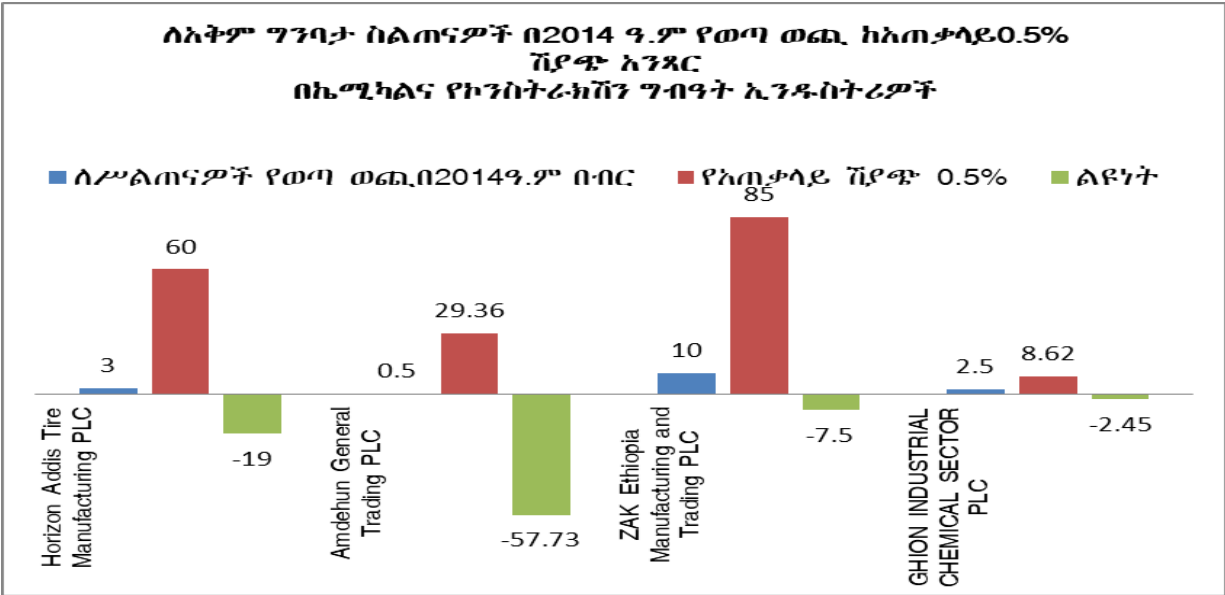
በብረታብረትና ኢንጂነሪንግ ለማሳያ ያህል በአራት አምራቶች ያለውን ስንመለከት ከ0.5 በመቶ በላይ አንድ አምራች ለስልጠናዎች ያወጣ ሲሆን፤ ቀሪዎቹ ሶስቱ ከ0.5 በመቶ በታች መሆኑን እና በተለይ ሁለቱ ከዜሮ በታች መሆኑን ግራፋ እንደሚከተለው ያሳያል።



በአግሮ ፕሮሰሲንግ ለማሳያ ያህል በሶስት አምራቶች ያለውን ስንመለከት ከ0.5 በመቶ በታች ከመሆኑም በላይ ሁሉም ከዜሮ በታች መሆኑን ግራፋ እንደሚከተለው ያሳያል።



በኬሚካልና ኮንስትራክሽን ለማሳያ ያህል በአራት አምራቶች ያለውን ስንመለከት ከ0.5 በመቶ በታች ከመሆኑም በላይ ሁሉም ከዜሮ በታች መሆኑን ግራፋ እንደሚከተለው ያሳያል።



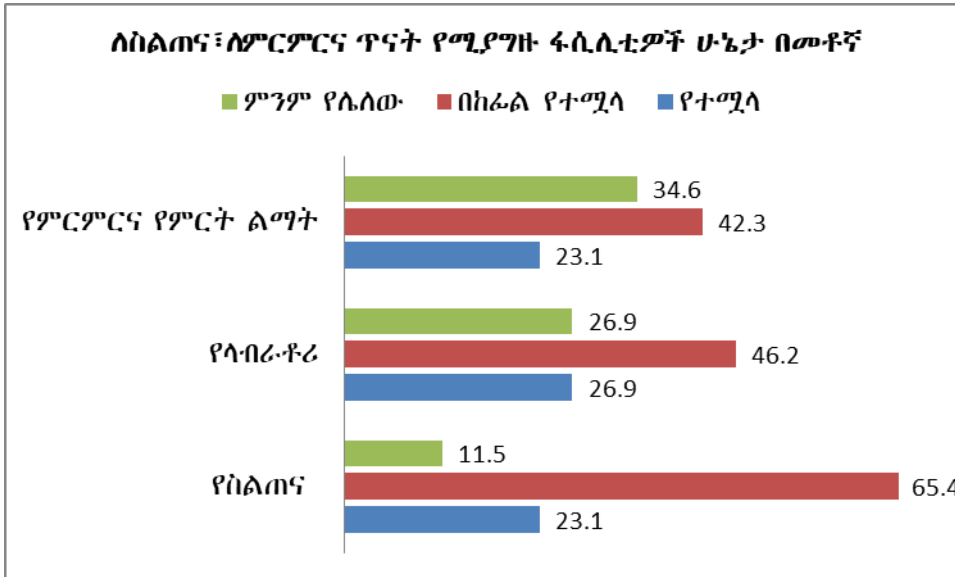
በአጠቃላይ ከላይ በቀረበው መረጃ መሠረት በኬዝ ከታዩት ኩባንያዎች ውስጥ አብዛኛውን ማለት ይቻላል ለአቅም ግንባታ ስልጠና ያወጡት ወጪ ከዓመታዊ ሽያጭ አንጻር ሲታይ በዓለም አቀፍ ደረጃ ቢያንስ 0.5 በመቶውን ድርሻ ከማሟላት አንጻር የማያሟሉ መሆኑንና በንዑስ ዘርፍ ደረጃ ሲታይ በተነፃፃሪነት የብረታብረትና ኢንጂነሪንግ እና የጨርቃጨርቅና አልባሳት በተወሰነ ደረጃ የተሻሉ ሲሆን፤ ሌሎቹ ንዑስ ዘርፎች ላይ ትኩረት እንዳላገኘ ከኢንዱስትሪዎች የተሰጠው ምላሽ ያሳያል።

3.5.4 በኢንዱስትሪ ያሉ የአቅም ግንባታ ፋሲሊቲዎች በሚመለከት

ኩባንያዎቹ ለስልጠና፣ ላብራቶሪ፣ ለጥናትና ምርምር ተግባራት የሚውሉ መሰረተ ልማቶች ያሉበት ደረጃን በተመለከተ፡-

- የስልጠና ፋሲሊቲዎች፡ 23.1% የተሟላ ፣ 65.4% በከፊል የተሟላ እና 11.5% ምንም ዓይነት የስልጠና ፋሲሊቲ የሌላቸው ናቸው።
- የላብራቶሪ ሪፋሲሊቲዎች፡ 26.9% የተሟላ ፣ 46.2% በከፊል የተሟላ እና 26.9% ምንም ዓይነት የላብራቶሪ ፋሲሊቲ የሌላቸው ናቸው።
- የምርምርና የምርት ልማት፡ 23.1% የተሟላ ፣ 42.3% በከፊል የተሟላ እና 34.6% ምንም ዓይነት የምርምርና የምርት ልማት ፋሲሊቲ የሌላቸው ናቸው።

በአጠቃላይ የኬዝ ዳሰሳ ከተደረገባቸው ኩባንያዎች ከፋሲሊቲ አንጻር ከተገኘው ምላሽ አኳያ አብዛኛውን በከፊል የተሟላ መሆኑን የሚያመለክት ሲሆን የስልጠና፣ የላብራቶሪ፣ የጥናትና ምርምር መሠረተ ልማቶችን በተመለከተ ለማሳያ ያህል በሚከተለው ግራፍ ቀርቧል።



በአጠቃላይ የኬዝ ዳሰሳ ከተደረገባቸው ኩባንያዎች ከተሰጠው ምላሽ የተለዩ ችግሮችን በተመለከተ ከዚህ እንደሚከተለው በዝርዝር ቀርቧል።

1. አብዛኞቹ ኩባንያዎች በስትራቴጂ እና/ወይም በዕቅድ የተደገፈ የአቅም ግንባታና ልማት ፕሮግራም እንዳላቸው ቢጠቅሱም፡ ከፕሮግራሞቹ ተፈላጊ ጥራት፣ ውጤታማነት፣ ይዘትና ተደራሽነት፣ በአመራርና ሰራተኞች ከሚሰጠው ትኩረት እንዲሁም ከሚመደበው በጀት አንጻር ብዙ ጉድለቶች ያለባቸው መሆኑ ታይቷል።
2. በተቋማቱ የውስጥ አቅምም ሆነ በመንግስት የሚሰጡ ስልጠናዎች በአብዛኛው ቴክኒካል በሆኑ ጉዳዮች ላይ ያመዘኑና መሆናቸው ጥሩ ሆኖ ለአመራር አቅም ግንባታ በቂ ትኩረት የሰጡ ያለመሆናቸው
3. ከአቅም ግንባታና ልማት ጋር ተያያዥነት ያላቸው መሰረተ ልማቶች በተለይ የላብራቶሪ፣ የምርምርና የምርት ልማት ፋሲሊቲዎች በበቂ ሁኔታ ያለመሟላት
4. በመንግስትም ሆነ በኩባንያዎች የሚሰጡ ስልጠናዎች በሀገር ደረጃ የወጥነት(ስታንዳርድ) ስርዓት ያልተዘረጋላቸው መሆኑ።
5. አብዛኛዎቹ ኩባንያዎች ከመንግስት ለሚደረግላቸው ድጋፍ በከፊልም ሆነ ሙሉ ለሙሉ ወጪ ያለመጋራት የተለዩ ክፍተቶች ናቸው።

3.6 የባለድርሻና የተባባሪ አካላት ትንተና

3.6.1 የባለድርሻ አካላት ትንተና

የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር በአዋጅ ቁጥር 1263/2014 የአስፈጻሚ አካላትን ሥልጣንና ተግባር መወሰኛ መሰረት የተሰጠውን ስልጣንና ሃላፊነት በመጠቀም ተልዕኮውንና ያስቀመጣቸውን ግቦች ማሳካት የሚችለው በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ከተዘረጉ አደረጃጀትና የአሰራር ስርዓት በመጠቀምና እንዲሁም ጉዳዩ በዋናነት ከሚመለከታቸውና በዘርፉ የተሰማሩ ወይም ዘርፉን ለመደገፍ የተቋቋሙ የግልና የመንግስት ተቋማትና አዎንታዊና አሉታዊ ተጽዕኖ ማሳደር የሚችሉ አካላት ርብርብና ተሳትፎ ሲኖር ነው።

ይህ ማለት አዎንታዊም ሆነ አሉታዊ ተጽዕኖቸው ከፍተኛ ከሆኑት አገልግሎት ፈላጊዎች፣ የሰው ሃይልና ግብዓት አቅራቢዎች፣ ፖሊሲ፣ ደንብና መመሪያ አፍላቂዎች እና አጽዳቂዎች ጋር ባለው የቀጥታ ግንኙነት ስርዓት መሰረት ያደረገ ቅንጅት ፈጥሮ በመስራት ድርሻቸውን እንዲወጡ ማድረግ ሲቻል ነው።

በተጨማሪም የዘርፉን ዓላማ ተረድተው የበኩላቸውን አስተዋጽኦ ለማበርከት ከሚፈልጉ አካላት ጋር በትብብር በመስራት በዘርፉ የሚታዩ ክፍተቶችን ለመሙላትና የዘርፉን ራዕይ ለማሳካት አቅም እንዲሆኑ እድል ይፈጥራል።

ባለድርሻ አካላት ማለት፡- የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ /ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር/ የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካት በሚያደርገው የስራ እንቅስቃሴ ላይ አዎንታዊ ተጽዕኖ ወይም አሉታዊ ተጽዕኖ ማሳደር የሚችሉ በዘርፉ የተሰማሩ ወይም ዘርፉን የሚያግዙ የግልና የመንግስት ተቋማት ናቸው።

የውስጥ ባለድርሻ አካላት፡- ማለት ዘርፉን ለመደገፍ በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱና በተጠሪ ተቋማት ውስጥ በሹመት ወይም ተቀጥረው የሚሰሩ አካላት ማለት ነው።

የውጭ ባለድርሻ አካላት፡- ማለት ዘርፉን ለመደገፍ በመንግስት የተቋቋሙ ተቋማት፣ ማህበራትና የኢንዱስትሪው ባለቤቶች ማለት ነው።

ተጽዕኖ ማለት፡- የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካት በሚያደርገው የስራ እንቅስቃሴ ላይ በሌሎች አካላት አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ድርጊት ወይም ውጤት የሚያስከትል ተግባር ነው። የተጻፉ ደረጃዎች ማብራሪያ ከዚህ እንደሚከተለው ቀርቧል።

በጣም ከፍተኛ፡- የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ /ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር/ የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካት በሚያደርገው የስራ እንቅስቃሴ ላይ ያለነዚህ ተቋማት ስራውን ማከናወን የማይችል ሆኖ ሲገኝ በጣም ከፍተኛ ተጽዕኖ ፈጣሪ ሊባል ይችላል።

ከፍተኛ ተጽዕኖ፡- የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ /ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር/ የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካት በሚያደርገው የስራ እንቅስቃሴ ላይ በሌሎች አካላት አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ድርጊት ወይም ውጤት የጎላ ወይም የላቀ ሲሆን ነው።

መካከለኛ ተጽዕኖ፡- የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ /ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር/ የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካት በሚያደርገው የስራ እንቅስቃሴ ላይ በሌሎች አካላት አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ድርጊት ወይም ውጤት መካከለኛ ሲሆን ነው።

የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉ /ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር/ ጋር በቅንጅትና በትብብር የሚሰሩ አካላት በሚፈጥሩት ተጽዕኖ ደረጃ ከዚህ በታች በቀረቡት ሁለት ሰንጠረዥ ተተንትኖ ቀርቧል።



ሠንጠረዥ 2 የባለድርሻ አካላት ትንተና / Stakeholder Analysis /

የባለድርሻ አካላት	ፍላጎት / Interest	ፍላጎታቸው ባይሳካ የሚያሳድሩት ተጽዕኖ Impact	የተጽዕኖ ደረጃ /Relative Priority of Interest/Rank
የውስጥ ባለድርሻ አካላት / Internal Stakeholders /			
የኢንዱስትሪ ሚኒስቴርና ተጠሪ ተቋማት ማኔጅመንት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአቅም ግንባታ ልማት ውሳኔዎችን በወቅቱ ማስተላለፍ ➢ ራስን ወቅቱ ከሚጠይቀው ቴክኖሎጂ ጋር ማዘመን ➢ ለሌሎች እውቀትንና ክህሎትን ለማስተላለፍ ዝግጁ መሆን ➢ ሙያው ሚጠይቀውን ስነ-ምግባር ተላብሶ ማገልገል 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዝቅተኛ ስራተኛ አፈጻጸም ➢ የሚፈለገውን አገልግሎት አለመስጠት ➢ ከሥራ መልቀቅና ከለለቁ በኋላ ደንበኞችንና ጠንካራ ስራተኞችን ማስኮብለል፤ 	በጣም ከፍተኛ
ስራተኞች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተሟላ የሥራ መሳሪያዎች ➢ ምቹ የሥራ ሁኔታና ቦታ ➢ የትምህርትና ስልጠና ዕድል ማግኘትና የደረጃ እድገት ➢ የተሻለ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም ➢ የሥራ ዋስትና 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የስራ ተነሳሽነት ማጣትና ሥራን ማስተጓጎል፤ ➢ የተዛባ መረጃ በድርጅት ውስጥ መፍጠርና የሥራ ማሳሪያዎች ከማበላሸት አስከፊ አመጽ እርምጃ የመወሰድ፤ ➢ ከሥራ መልቀቅ፤ 	በጣም ከፍተኛ
የውጭ ባለድርሻ አካላት / External Stakeholders /			
በማኑፋቸሪንግ ዘርፍ የተሰማሩ ባለሃብቶች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ስልጠና ማግኘት ➢ በምርምር የተለዩ ቴክኖሎጂዎችን ማላመድና ማሻገር ➢ የተለዩና የተቀመሩ ምርጥ ተሞክሮዎችን በዘርፉ ላይ ማስፋፋት ➢ የወርክ ሾፕች፣ ፋስሊቲዎችና የፍተሻ ላቡራቶሪዎች ላይ የምክር አገልግሎት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዘርፉ በሰለጠነ ሰው ሃይል እንዳይመራ ያደርጋል ➢ ዘርፉ ተወዳዳሪ እንዳይሆን ያደርጋል ➢ ምርት በጥራት፣ በመጠን እና በጊዜ እንዳይቀርብ ይስተጓጎላል ➢ ዘርፉ እንዳይስፋፋና እንዳይዘመን ያደርጋል 	በጣም ከፍተኛ
በማኑፋቸሪንግ ኢንዱስትሪ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉን አመራሮች ስልጠና ማግኘት ➢ አሰልጣኞችንና አማካሪዎችን 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዘርፉ የሚጠበቅበትን ውጤት እንዳያስመዘግብ ያደርጋል 	

የባለድርሻ አካላት	ፍላጎት / Interest	ፍላጎታቸው ባይሳካ የሚያሳድሩት ተጽዕኖ Impact	የተጽዕኖ ደረጃ /Relative Priority of Interest/Rank
የተሰማሩ ዘርፍ ማህበራት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በጥናትና ምርምር የተደገፈ መፍትሄ 		በጣም ከፍተኛ
የህዝብ ተወካዮች ምክርቤት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተወሰኑ የአቅም ግንባታ ውሳኔዎች ተግባራዊ መደረጋቸው ➢ የተሰሩ የዘርፍ ስራዎች ሪፖርትና መረጃ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአቅም ግንባታ ስራዎች ተፈጻሚ ላይሆኑ ይችላሉ ➢ ዘርፉን ተጠያቂ በማድረግ በተቋም ቀጣይነት ላይ ጥያቄ ሊያስነሳ ይችላሉ 	በጣም ከፍተኛ
የጠቅላይ ሚኒስቴር ጽ/ቤት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተወሰኑ የአቅም ግንባታ ውሳኔዎች ተግባራዊነት፤ ➢ የተሰሩ የዘርፍ ስራዎች ሪፖርትና መረጃ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአቅም ግንባታ ስራዎች ተፈጻሚ ላይሆኑ ይችላሉ ➢ ተቋማዊ መዋቅሮች ላይጸድቁ መቻል 	በጣም ከፍተኛ
ገንዘብ ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአቅም ግንባታ ልማት ስራዎችን በማከናወን የዘርፉን ተልዕኮ ማሳካትን ➢ ምርታማነትን ለማሳደግ የምርምር ስራዎችን ➢ የፋይናንስ ደንብና መመሪያዎች አክብሮ በመስራት የበጀት አጠቃቀምን ውጤታማነት ➢ የፊዚካል፣ የፋይናንስና የኦዲት ሪፖርት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በበጀት እጥረት የአቅም ግንባታ ልማት ስራዎች መስተጓጎል 	በጣም ከፍተኛ
ፕላንና ልማት ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት መረጃ ➢ በአቅም ግንባታ ልማት ስራ ላይ የዋሉ ፕሮጀክቶችና ፕሮግራሞች ➢ የተዘጋጀ ስትራቴጂክ ዕቅድ፣ አመታዊ ዕቅድና ሪፖርት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዘርፉ በሚፈለገው ልክ የአቅም ግንባታ ስራዎች ያለመከናወን ➢ በዘርፉ ውጤታ ያለመሳካት ተጠያቂ እንዲሆን ማድረግ 	ከፍተኛ
ንግድ ቀጠናዊ ትስስር ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተሟላ የዘርፉን መረጃ ➢ በኢግዚቢሽን፣ በባዛርና በልምድ ልውውጥ ላይ የሚሳተፉ ተዋናይ (ተሳታፊዎች) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉ ተወዳዳሪነት አናሳ መሆን ➢ በነበረ የአሰራር ስርዓት መቀጠል (አለመዘመን) 	መካከለኛ
በጥራት መሰረተ ልማት ዙርያ የሚሰሩ ተቋማት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉን አስፈላጊ መረጃ ➢ ለስልጠና ዝግጁ የሆኑ ባለሙያዎች ➢ የተለየ የኢንዱስትሪ ፍላጎት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለአቅም ግንባታ ልማት የሚውሉ ማሸናፊያና ቁሳቁሶች ጥራት መጓደል ➢ ተወዳዳሪ ያለመሆን 	መካከለኛ

የባለድርሻ አካላት	ፍላጎት / Interest	ፍላጎታቸው ባይሳካ የሚያሳድሩት ተጽዕኖ Impact	የተጽዕኖ ደረጃ /Relative Priority of Interest/Rank
ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ከዘርፉ የስራ ክብደት አንጻር የአቅም ግንባታ ልማት ስራዎችን የተሟላ መረጃ ➢ የአሰራር ስርዓቶችን ተግባራዊ መሆን 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ተልዕኮን ለማሳካት የሰራተኛ እጥረት ያስከትላል ➢ በአቅም ግንባታ ልማት የሚሰጡ አገልግሎቶች መሸራረፍ 	በጣም ከፍተኛ
ትምህርት ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉን አስፈላጊ መረጃዎች ➢ በቅንጅት ለመስራት የሚያስችል ስርዓት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ወጥነት ጎደለው የዘርፉ የትምህርትና ስልጠና እንዲኖር ማድረግ ➢ ኢንዱስትሪው በእውቀትና በክህሎት ላይመራ ይችላል 	በጣም ከፍተኛ
ዩኒቨርሲቲዎች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በከፍተኛ ደረጃ የሚሰለጥን የሰው ሃይል ብዛት መረጃ ➢ ዘርፉ የሚፈልገውን የሙያ ዓይነቶች መረጃ ➢ ከዩኒቨርሲቲው ጋር አብሮ ለመስራት ዝግጁ የሆኑ ኢንዱስትሪዎች ➢ የኢንዱስትሪ ክፍተቶች ዙሪያ ያለውን መረጃ ➢ ተማሪውና አስተማሪው በተግባር ማሰልጠን ➢ የፋሲሊቲና ዎርክሾፖች ዝርጋታ ላይ ድጋፍ ➢ በፋሲሊቲና ወርክሾፕ በጋራ መጠቀም 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ኢንዱስትሪው በብዛትና በጥራት የሚፈልገውን የሰው ሃይል እጥረት ሊገጥም ይችላል ➢ በተግባር የሰለጠነ ሰው ሃይል ለማፍራት እንቅፋት ይሆናል 	በጣም ከፍተኛ
ስራና ክህሎት ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ከኢንዱስትሪው ጋር ሊሰራ የሚችል ባለሙያ ➢ ኢንዱስትሪዎች ከቴክኖሎጂ ማፍለቂያ ማዕከሎች የእውቀት፣ የክህሎትና የቴክኖሎጂ ሽግግር ፍላጎት ➢ የሙያ ደረጃ፣ ምዘና መሳሪያ፣ ካሪኩለም እና TTLM የሚያዘጋጁ የምርምር ተቋማትና የኢንዱስትሪ ባለሙያ ➢ በመካከለኛ ደረጃ ለዘርፉ የሚፈልገውን የሙያ ዓይነቶችና ደረጃ መረጃ ➢ ከቴ/ሙ/ት/ስ ተቋማት ጋር አብሮ ለመስራት ዝግጁ የሆኑ ኢንዱስትሪዎች ➢ የኢንዱስትሪ ክፍተቶች ዙሪያ ያለውን መረጃ ➢ ሊመዘኑ የሚችሉ ባለሙያዎችን ማዘጋጀት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ወጥነት የጎደለው የዘርፉ ስልጠና ➢ ተወዳዳሪ አለመሆን ➢ ወጥና ደረጃውን ያልጠበቀ የስልጠና ዶክመንቶች ሊዘጋጁ ይቻላሉ ➢ ብቃታቸው ያልተረጋገጠ ባለሙያዎች በዘርፉ ሊሰማሩ ይቻላሉ ➢ ተፈላጊ ሙያ የያዙ የሰራተኛ እጥረት 	በጣም ከፍተኛ

የባለድርሻ አካላት	ፍላጎት / Interest	ፍላጎታቸው ባይሳካ የሚያሳድሩት ተጽዕኖ Impact	የተጽዕኖ ደረጃ /Relative Priority of Interest/Rank
የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በመካከለኛ ደረጃ የሚሰለጥን የሰው ሃይል ብዛት መረጃ ➢ ተማሪውና አስተማሪው በተግባር ማሰልጠን ➢ የፋሲሊቲና ዎርክሾፖች ዝርጋታ ላይ ድጋፍ ➢ በፋሲሊቲና ዎርክሾፕ በጋራ መጠቀም 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በመካከለኛ ደረጃ የሰለጠነ የሰው ሃይል እጥረት ሊገጥም ይችላል ➢ በተግባር ተኮር ስልጠና የወሰደ የሰው ሃይል ለማፍራት እንቅፋት ይሆናል። 	በጣም ከፍተኛ
የሙያ ብቃት ምዘና እና ማረጋገጫ ኤጀንሲ/ ባለሥልጣን	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ዕጩ መዛኞችን ተመልምለው እንዲቀርቡለት ➢ የአምራች ዘርፍ ስራተኞች በሚሰሩበት ሙያ እንዲመዘኑ ሁኔታዎች እንዲመቻችሉት ➢ ኢንዱስትሪዎች የሙያ ምዘና ማዕከል ሆነው እንዲያገለግሉ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለዘርፉ ብቃት ያላቸው ባለሙያዎች ያለመቅረብ ➢ በዘርፉ ተሰማርተው የሚሰሩ ስራተኞች ብቃታቸውን ለማረጋገጥ ያለመቻል 	ከፍተኛ
የውጪ ጉዳይ ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በአገር ውስጥ የሌሉ የስልጠና አይነቶችን መረጃ ➢ የሚፈለገውን የተለየ ልምድና ተሞክሮ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በአገር ውስጥ የማይሰጡ ስልጠናዎች በዘርፉ ላይ ክፍተት ሊፈጥሩ ይቻላሉ ➢ ተወዳዳሪነት ይቀንሳል 	ከፍተኛ
የፋይናንስ ተቋማት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተሟላ የዘርፉን መረጃ ➢ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና ➢ የሚፈለገው የፋይናንስ ክፍተት መረጃ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአቅም ግንባታ ፋሲሊቲዎችን መሟላት ያለመቻል ➢ በሚፈለገው ልክ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች እናዳይኖሩ ያደርጋል 	በጣም ከፍተኛ
ኢኮኖሚክስ እና ቴክኖሎጂ ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተለየ የዘርፉን ክፍተቶችን መረጃ ➢ ተስማሚ የቴክኖሎጂ አገልግሎቶች ፍላጎት ➢ የምርምር ውጤቶችን ወደ ተግባር መቀየር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ተወዳዳሪነት መቀነስ ➢ ለዘርፉ ተስማሚ ቴክኖሎጂ አለማግኘት 	ከፍተኛ
የመሠረተ ልማት ተቋማት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ተገቢውን የመሠረተ ልማት ክፍተቶች መረጃ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉ ስራ መስተጓጎል 	ከፍተኛ
የመገናኛ ብዙሃን ተቋማት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተደራጀ መረጃ ➢ በፓናል ወይይቶች ላይ እንዲገኙ መረጃ ማግኘት ➢ ለማስተዋወቅ የሚረዱ የዘርፉ ፕሮፋይል 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለቴክኖሎጂና ለአዳዲስ የምርምር ውጤቶች ቶሎ ተቀብሎ ስራ ላይ ያለማዋል ዝንባሌ ➢ በመረጃ እጥረት ዘርፉን ገዕታ ትክክለኛ መረጃ ያለመስጠት 	ከፍተኛ

የባለድርሻ አካላት	ፍላጎት / Interest	ፍላጎታቸው ባይሳካ የሚያሳድሩት ተጽዕኖ Impact	የተጽዕኖ ደረጃ /Relative Priority of Interest/Rank
የክልል ቢሮዎች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በዘርፉ ላይ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና ➢ በተለይ ክፍተቶች ላይ የአቅም ግንባታ ስራዎችን ድጋፍ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በዘርፉ ውጤታማነት ላይ ተፅዕኖ ማሳደሩ ➢ የሚፈለገው አቅም ላይገነባ ይቻላል 	ከፍተኛ
ግብርና ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለኢንዱስትሪው የሚያስፈልጉ የግብርና ግብዓቶች ጥራት ላይ በምርምርና ጥናት የተለየ ክፍተት ➢ የቅንጅት አሰራር ስርዓት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉ የግብርና ግብዓት ጥራት ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ያሳድራል ➢ የዘርፉ ምርታማነት ዙሪያ ተፅዕኖ ያሳድራል 	ከፍተኛ
ማዕድን ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለኢንዱስትሪው የሚያስፈልጉ የማዕድን ግብዓቶች ጥራት ላይ በምርምርና ጥናት የተለየ ክፍተት ➢ የቅንጅት አሰራር ስርዓት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉ የማዕድን ግብዓት ጥራት ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ያሳድራል ➢ የዘርፉ ምርታማነት ዙሪያ ተፅዕኖ ያሳድራል 	ከፍተኛ
ትራንስፖርትና ሎጀስቲክ ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የግብዓትና የማሸነፊያ የተቀላጠፈ የትራንስፖርት አገልግሎት እንዲኖር በጥናትና ምርምር የተለየ ክፍተት ➢ የቅንጅት አሰራር ስርዓት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ አስፈላጊው የአቅም ግንባታ ቁሳቁስ በውቅቱ ላይቀርብ ይችላል 	ከፍተኛ
ገቢዎች ሚኒስቴር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉን ገቢ የሚያሳድጉ በጥናትና ምርምር የተገኘ ክፍተት ➢ ተገቢውን የማበረታቻ ስርዓት በቅንጅት መዘርጋት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዘርፉ በተፈለገው መጠን የሚጠበቅበትን ገቢ ላያስገኝ ይችላል 	ከፍተኛ
የጉሙሩክ ኮሚሽን	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለዘርፉ አቅም ግንባታ ልማት ስራ የሚያገለግሉ ቁሳቁሶች መረጃ፤ ➢ በዘርፉ የተሰማሩትን አካላት መረጃ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዘርፉ ተልዕኮውን እንዲያሳካ እንቅፋት ሊሆን ይችላል ➢ በቅንጅት የሚሰሩ ተግባራት ያለመፈፀም 	ከፍተኛ
ኢንዱስትሪ ፓርኮች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ እውቀትና ክሀሎት የሚያሳድጉ የአቅም ግንባታ ድጋፎች ➢ የተለዩ ቴክኖሎጂዎች ➢ የምክር አገልግሎት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ዘርፍ በሚፈለገው ፍጥነት ላያድግ ይችላል ➢ በዘርፉ የሚሰማሩ አካላትን ላይስብ ይችላል 	ከፍተኛ

3.6.2 የአጋር/ተባባሪ አካላት ትንተና

ሠንጠረዥ 3 የአጋር/ተባባሪ አካላት ትንተና

የአጋር/ተባባሪ አካላት	የትብብር መስክ	አንጻራዊ ጠቀሜታ
መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች	<ul style="list-style-type: none"> • ተጨማሪ የአቅም ግንባታ የፋይናንስ ምንጭ መሆን • በአቅም ግንባታ ልማት ዙሪያ ጥናቶችን ማጥናት • በዘርፉ የሰለጠኑ የውጪ ባለሙያዎችን የእውቀት፣ የክህሎትና የቴክኖሎጂ ሽግግር እንዲኖር እገዛ ማድረግ • ያገር ውስጥ ባለሙያዎችና በዘርፉ የተሰማሩ አካላት በውጪ ካሉ ተመሳሳይ ተቋማት ጋር የልምድ ልውውጥ እንዲያደርጉ ማስቻል 	<ul style="list-style-type: none"> • በጥናት ላይ የተመሰረተ ክፍተትና መሰረት ያደረገ የአቅም ግንባታ ስራዎች የማግኘት ዕድል • የተለዩ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች በፋይናንስ መደገፍ • የእውቀት፣ የክህሎትና የቴክኖሎጂ ሽግግር • የባለሙያና በዘርፉ የተሰማሩ አካላት ክፍተቶች መሙላት • ምርጥ ተሞክሮዎችን ወደ አገር ውስጥ የማስጋበት ዕድል
አገር ውስጥ ያሉ የሌላ አገር ኢንባሲዎችና ቆንጮላዎች	<ul style="list-style-type: none"> • እውቀት፣ ክህሎትና ቴክኖሎጂ ሽግግር • የስልጠና እና የቁሳቁስ ድጋፍ • የፋይናንስ ድጋፍ 	<ul style="list-style-type: none"> • ተጨማሪ የፋይናንስ ምንጭ • የዘረፉን ባለሙያዎች ከውጭ በቀላሉ የማግኘት ዕድል • የእውቀት፣ የክህሎትና የቴክኖሎጂ ሽግግር እድል
የሃይማኖት ተቋማት	<ul style="list-style-type: none"> • የሞራል፣ የአመለካከትና በጎ እሴቶች ላይ ግንዛቤ ማሳደግ • ስልጠናዎችን መስጠትና ማገዝ • የፋይናንስና ቁሳቁስ ድጋፍ 	<ul style="list-style-type: none"> • ሞራሉ የተገነባ ለስራ የተዘጋጀ ዜጋ • በጎ እሴቱ የዳበረ ዜጋ • ተጨማሪ ፋይናንስ የማግኘት ዕድል
ለጋስ የግል ተቋማትና ግለሰቦች	<ul style="list-style-type: none"> • የፋይናንስና የቁሳቁስ ድጋፍ 	<ul style="list-style-type: none"> • ተጨማሪ ፋይናንስና ቁሳቁሶች

3.7 የከባቢያዊ ሁኔታዎች ዳሰሳ

3.7.1 የውስጣዊና የውጭዊ ሁኔታዎች ትንተና

የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂ የሚቀጥሉትን እስከ 2025 ዓ.ም ስትራቴጂክ ዘመን ዓላማዎችንና ግቦችን ለማስቀመጥ እና ግቦቹን ለማሳካት የሚያስችሉ ስትራቴጂዎችን ለመንደፍ ጠንካራና ደካማ ጎኖች፤ ስጋትና መልካም አጋጣሚዎች መለየት ያስፈልጋል። በመሆኑም በዘርፉ ያሉትን ጠንካራ ጎኖችን የበለጠ በማጠናከር፣ ደካማ ጎኖችን በማሻሻል፣ ዕድሎችን በተሻለ መንገድ ለመጠቀምና ስጋቶችን ለመቀነስ ይረዳ ዘንድ ውስጣዊና ውጭዊ ሁኔታ ትንተና በዝርዝር የተከናወነ በአባሪ አራት ሁለት ሠንጠረዦች የቀረበ ሲሆን፤ የትንታኔው ማጠቃለያ ዋና ዋና ሃሳቦች እንደሚከተለው ቀርቧል።

ሠንጠረዥ 4 የውስጣዊና ውጫዊ ሁኔታዎች ትንተና የመገጣጠሚያ ሠንጠረዥ

ጥንካሬ	ድክመት
<ol style="list-style-type: none"> 1. የአመራር ክህሎት፣ የአመራር ሰጪነት ብቃት እና በየደረጃው ወርዶ የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉን ችግር ለመፍታት ተነሳሽነት እና ቁርጠኝነት ከጊዜ ወደ ጊዜ እየጎለበተ መምጣቱ፤ 2. በየደረጃ በዘርፉ መዋቅራዊ አደረጃጀት የሚገኙ እና ኢንዱስትሪ ዘርፉን የሚደግፉ ባለሙያዎች በተወሰነ ደረጃ ዘርፉ የሚጠይቀውን የክህሎት፣ የእውቀት፣ የሙያ ዓይነት እና ስራ ልምድ ያሟሉ መሆኑ፤ 3. በፌዴራል ደረጃ የዘርፉን የማስፈጸም አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ ዘርፈ-ብዙ የአቅም ግንባታ ተግባራት መከናወናቸው፤ 4. ኢንዱስትሪውን ለመደገፍ የሚያስችሉ የአሰራር ሥርዓቶች፣ ማኑዋሎችና ስታንዳርዶች መዘጋጀታቸው እና የመተግበር ልምድ መኖሩ፤ 5. የኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂን ለአገልግሎት አሰጣጥ ለመጠቀም ጅምሮች ስራዎች መኖራቸው (IFMIS, ICSMIS, ERP, IIS, ...)፤ 6. የጥናትና ምርምር ሥራዎች ትኩረት ተሰጥቶታቸው ጅምር ስራዎች መኖራቸው፤ 7. በኢንዱስትሪ ዩኒቨርሲቲ ትስስር ጅምር ስራዎች መኖራቸውና በቀጠናው የማስፋት ስራ በጎ ጅምር መታየቱ፤ 8. ዘርፉን አስፈጻሚና ባለድርሻ አካላት ባበረከቱት አስተዋጽኦ መሰረት 	<ol style="list-style-type: none"> 1. የዘርፉ ተልዕኮ፣ ራዕይ እና እሴቶች በየደረጃው ባሉ አመራር አለመስረጻቸው፣ ግልጽነት የጎደለው እና ከኢንዱስትሪው ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንጻር የተቃኘ ያለመሆን፤ 2. በየደረጃው ያለው አመራር ዘርፉ የሚጠይቀውን እውቀት፣ አመለካከት እና ክህሎት ተላብሶ የማስፈጸም አቅም ማነስ፤ 3. በየደረጃው ለሚገኙ አመራሮች የሚሰጡ ክህሎት ማበልጸጊያ ስልጠናዎች ዘርፍ ተኮር አለመሆን፤ 4. እቅድን በተሟላ ሁኔታ የማቀድ፣ በየደረጃው የማውረድ እና ስትራቴጂክ ሆኖ አፈጻጸምን የመከታተል፣ የመለካት እና ግብረ-መልስ የመስጠት ክፍተት መኖር፤ 5. በሀገር ደረጃ የተያዘውን የኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ ሊሸከም የሚችል ተናባቢ መዋቅራዊ አደረጃጀት አለመኖሩ፤ 6. የሰው ኃይል የሚመዘንበት፣ ብቃቱ የሚረጋገጥበትና ስምሪቱ የሚከናወንበትን አሰራር ስርዓት አለመዘርጋቱ፤ 7. ውጤታማ የጥናትና የምርምር፣ የምርት ልማት፣ የማማከር፣ የቴክኖሎጂ ፈጠራና ሽግግር አቅም አለመዳበር፤ 8. ተቋማዊ የስራ ባህል እና የስራ ተነሳሽነት እንዲሁም የሙያዊ ስነ-ምግባር ደካማ መሆን፤ 9. ተቋማዊ የስራ ባህል እና የስራ ተነሳሽነት እንዲሁም የሙያዊ ለማሳደግ

ዕውቅና የመስጠት ጅምር ስራዎች መኖር፤

- 9. ተጨማሪ ሃብት የማፈላለግ አቅም ያለው ባለሞያ መኖር፤
- 10. በየደረጃው በእቅድ እና አፈጻጸም የጋር የውይይት፣ የምክክር እና የግምገማ መደረከች መኖራቸው፤
- 11. የጥራት ስራ አመራር፣ የምርታማነት ልኬት እና ዘመናዊ ቴክኖሎጂን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል ሥልጠና በየደረጃው ለመስጠት ጥረት መደረጉ፤
- 12. የጥናትና ምርምር አሰራር ስርዓት ለመዘርጋት ሙከራዎች መኖራቸው፤

የሚያስችል የማበረታቻ እና የማትጊያ ስርዓቶች አለመዘርጋት፤

- 10. በየደረጃው ቴክኖሎጂ የተደገፈ የዕውቀት ዕቅባ (KMS)፣ የመረጃ ሥራ አመራር እና የአገልግሎት አሰጣጥ (E-service) ሥርዓት በበቂ ሁኔታ አለመዳበር፤
- 11. ከአጋር አካላት የሚገኘውን የፋይናንስ ድጋፍ በሚጠበቀው ደረጃ የኢንዱስትሪውን የተወዳዳሪነት አቅም ለማሳደግ ጥቅም ላይ ያለማዋል፤
- 12. በየደረጃው ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉ የተሟላ ድጋፍ መስጠት የሚያስችል የፋይናንስ፣ የመሠረተ ልማት እና የቁሳዊ ሃብት ግብዓት በብዛት፣ በጥራትና በወቅቱ ያለመቅረብ፤
- 13. ሳይንሳዊ ጽንሰ ሃሳብን የተከተለ የአቅም ግንባታ አሰራርን ተፈጻሚ ያለማድረግ፤
- 14. የአቅም ግንባታ ሥልጠናዎች ያመጡት ፋይዳ በጥናት አለመፈተሽ እና ተገቢውን የማሻሻያ እርምጃዎች የሚወስድበት አሰራር አለመኖሩ፤
- 15. ለአምራች ኢንዱስትሪው እየተሰጡ ያሉ ስልጠናዎች ላይ የጥራት፣ የተደራሽነት እንዲሁም ተተግባሪነት ችግር መኖሩ፤
- 16. ለአምራች ኢንዱስትሪው እየተሰጡ ያሉ የማማከር አገልግሎቶች ላይ የጥራት፣ የተደራሽነት እንዲሁም የውጤታማነት ችግር መኖሩ፤
- 17. ለኢንተርፕራይዞች የሚሰጡ የኢንዱስትሪ ኤክስፐርትስን የድጋፍ አገልግሎቶች ውጤታማነት ላይ የሚስተዋሉ ችግሮች መኖራቸው፤
- 18. አምራች ኢንዱስትሪዎች የተሰጧቸውን የአገልግሎት ድጋፎች በባለቤትነት ወስደው አለመተግበርና ውጤታማነታቸውን አለማዘለቅ፤

19. የአምራች ኢንዱስትሪውን ተወዳደሪነትና ተጠቃሚነትን የሚያረጋግጡ አቅም ግንባታ የድጋፍ ማዕቀፎችና የአሰራር ስርዓቶች የተጠናከሩ አለመሆን፤
20. ከአጋር አካላት ጋር ያለ ግንኙነት በተፈላጊው ደረጃ ልክ የተጠናከረ አለመሆን፤
21. ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር በጥናትና ምርምር፣ በዩኒቨርሲቲ-ኢንዱስትሪ ትስስርና ሌሎች ጉዳዮች ዙሪያ ያለው ቅንጅታዊ አሰራር ውጤታማ ያለመሆን፤
22. የሰራተኞች ጤናና ደህንነት፣ የአሰሪና ሰራተኞች ግንኙነት እንዲሁም የወጪ ባለሙያዎችን ዕውቀት ከማስቀረት አንጻር ከሚመለከታቸው አካላት ጋር ያለው ቅንጅታዊ አሰራር የላላ መሆን፤
23. በዘርፉ ባለድርሻ አካላት መካከል የጋራ ዕቅድ፣ ድጋፍ እና ክትትል እንዲሁም የግብረ-መልስ አሰራር ስርዓት ተጠያቂነትን የሚያሰፍን አለመሆን፤
24. የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት በበቂ ሁኔታ የሰለጠነ የሰው ሀይል አለማሟላታቸው፤
25. ልዩ ድጋፍ በሚሹ ክልሎች ላይ በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በቂ ትኩረት ተሰጥቶ አለመሰራቱ፤
26. የዘርፉ አብዛኛው የመንግስት ተቋማት ለሰራተኞቻቸውና ለተገልጋይ ደንበኞቻቸው ምቹ፣ ጤናማና ደህንነታቸው የተጠበቀ የስራ አካባቢ አለመሆናቸው፤
27. ለዘርፉ እድገት ቁልፍና የማይተካ ሚና ያላቸው ባለድርሻ አካላት ላይ የሚስተዋል የግንዛቤና የአመለካከት ችግር፤

	<p>28. በየጊዜው በሚዘጋጁ የዘርፉ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና ሌሎች የአሰራር ስርዓቶች ላይ የባለድርሻ አካላት ተሳትፎና የግንዛቤ ደረጃ በቂ አለመሆን፤</p> <p>29. ከባለድርሻ አካላት ጋር በቅንጅት መሻሻልና መዘጋጀት የሚገባቸው የአምራች ዘርፉን የሚደግፉ የህግ መዳቀፎች ጊዜውን ጠብቀው በአግባቡ አለመዘጋጀታቸው።</p>
መልካም አጋጣሚ	ስጋት
<ol style="list-style-type: none"> 1. የአገርን ጥቅምን ባስከበረ መልኩ ከሌሎች አገሮች ጋር የመስራት ፍላጎት መኖር፤ 2. የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪውን ልማት የሚያግዙ ፖሊሲዎች መነደፋቸው፤ ዘርፉን የሚደግፉ የልማት አጋሮች፣ ፕሮጀክቶችና ፕሮግራሞች መኖራቸው፤ 3. ሙስናን ለመከላከል በመንግስት ክፍተኛ ትኩረት መሰጠቱ፤ 4. የሀገራት ተጽእኖ የህዝብ አንድነትና አመራር ቁርጠኝነት መፍጠሩ፤ 5. የኢንዱስትሪ ፓርኮችና የኢንዱስትሪ ክላስተር ማዕከላት ማስፋፋት፤ 6. የፋይናንስ ተቋማት መስፋፋትና ማበረታቻዎች መኖራቸው፤ 7. በኢንዱስትሪ ዘርፉ የእውቀትና የቴክኖሎጂ ሽግግር እንዲፋጠን የወጪ መጋራት ማበረታቻ ስርዓት መኖር፤ 8. በኢንዱስትሪ ውስጥ የሴቶች፣ የወጣቶችና የአካል ጉዳተኞች ተሳታፊነትና ተጠቃሚነት እየጨመረ መምጣቱ፤ 9. የትምህርት፣ የስልጠናና የምርምር ተቋማት መስፋፋታቸው፤ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. የአቅም ማነስ የውጭ ሀገራት ጣልቃ ገብነት ማስከተሉ እና ግንኙነትን ከራሳቸው ጥቅም አንጻር ብቻ ማየት፤ 2. ፌዴራሊያዊ የመንግስት አወቃቀር አስተዳደራዊ አወቃቀሩ ወጥነት ላለው የፖሊሲ ትግበራ ላይ ክፍተት መፍጠሩ፤ 3. ሙስና የአገርን ህልውና መፈታተን፣ ባለሀብቶች ላይ አሉታዊ ተጽእኖ እያሳደረ መምጣቱ እና የልማት እንቅፋት መሆኑ፤ 4. በአገር ውስጥና በውጭ በሚደረጉ ጦርነቶች ምክንያት ልማት መጓተቱ፤ 5. ለዘርፉ በቂ ፋይናንስ ማቅረብ የሚችሉ ተቋማት የአሰራር ውስብስብነት መኖር እና አናሳ መሆን፤ 6. አገር በቀል ካምፓኒዎች በእውቀት፣ በክህሎትና በቴክኖሎጂ አቅም ውስንነት ተወዳዳሪ ያለመሆን፤ 7. የኢኮኖሚያዊ ዲፕሎማሲ ስራ ደካማ መሆን፤ 8. በጥራት፣ በመጠን፣ በአይነትና በጊዜ ለአቅም ግንባታ ልማት የሚውሉ ግብዓቶች አቅርቦትና የፋይናንስ አቅም አናሳ መሆን፤ 9. ወደ ከተማ የሚደረግ ፍልሰት፣ የኢንዱስትሪ የስራ ባህል አለመዳበር እና

- 10. የዳበረ የህበረተሰብ ባህል እና ወደ ሥራ ሊሰማራ የሚችል ክፍተኛ ቁጥር ያለው ወጣት የሰው ሀብት መኖሩ፤
- 11. መንግስት ለሳይንስና ቴክኖሎጂ እድገት የተሰጠው ትኩረት፤ የጥናትና ምርምር ተቋማት መስፋፋት፤ የአዕምሮአዊ ንብረት ባለቤትነት ትኩረት መስጠቱ እና ተሞክሮዎችን ለመቀመጥ የሚረዱ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች መኖራቸው፤
- 12. በመንግስት ለአካባቢ ጥበቃና፣ ለማህበረሰብን ደህንነት ትኩረት መስጠቱ፤
- 13. አመራሮችን የማሰልጠን፣ የማብቃትና አቀናጅቶ የመስራት እድል መኖሩ፤
- 14. በስራ ክብደት ደረጃዎችን ለመወሰን የአሠራር ሥርዓት መኖሩ፤
- 15. የጥራት መሰረተ ልማት ተቋማት መኖራቸው፤
- 16. የቴሌኮሙኒኬሽን አገልግሎት በማስፋት፣ የመረጃ አሰራር ስርዓትን ለማዘመን ምቹ ሁኔታዎች መኖራቸው፤
- 17. ከባለድርሻ አካላት፣ ከክልልና ከተማ መስተዳድሮች ጋር ያለው መልካም ግንኙነት መጠናከሩ፤
- 18. ዓለም አቀፍ ውድድር መኖሩ፣ አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን የማግኘት፣ ያሉትን የመጠቀም እና የስራ ባህል ሽግግር እድል እየሰፋ መምጣቱ፤

- በአቋራጭ ሀብት የማግኘት ዝንባሌ መኖር የስራ እጥ ቁጥር እንዲጨምር ማድረግ፤
- 10. ቴክኖሎጂንና ለውጥን የሚገዳደር ማህበረሰብ መኖር፤
- 11. የሳይበር ደህንነት ስጋትና በሶፍት-ዌሮች ላይ ጥገኛ መሆን ስራዎችን ለአደጋ ተጋላጭ ማድረግ፤
- 12. ፈጠራን የሚያበረታታና የተመራማሪ ፍልሰትን የሚቀንስ የማትጊያ ሥርዓት አለመኖር እና ቴክኖሎጂን የመጠቀም አቅም ዝቅተኛ መሆን፤
- 13. ለአካባቢ ደኅንነትና ክብካቤ የግንዛቤ እጥረት መኖር፤
- 14. የህግ ተፈጻሚነት፣ አካታች ስርዓት በአግባቡ አለመተግበር በዘርፉ ላይ የሚያከትለው ጫና፤
- 15. ተቋማት መንግስታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች ላይ ጥገኛ የመሆን ዝንባሌ መኖርና የድርጅቶችን ድብቅ ተልእኮ የመረዳት አቅም አናሳ መሆን፤
- 16. የአመራር መቀያየርና የአሰራር ስርዓት ተለዋዋጭነት፤
- 17. ባለሞያን የማበረታታና በዘርፉ እንዲቆይ የሚያደርግ ሥርዓት አለመኖር፤
- 18. ሀላፊነትንና ተጠያቂነትን ሊያስከትል የሚችል ቅንጅታዊ አሰራር አለመኖር፤
- 19. በሚሰጠው አገልግሎት ተደራሽነት እርካታ አናሳ መሆንና በተቋማት ላይ ያለው አመኔታ መሸርሸር፤
- 20. አመራርን የማብቃትና የመተካካት ሥርዓት አለመኖር፤
- 21. የውጭ ምንጭ እጥረትና የዋጋ ንረት፤
- 22. ባለሞያው ከአመራርና ከማህበረሰብ ተጽኖ ነጻ ሆኖ የመስራት ልምምድ አለመኖር፤
- 23. ከትምህርት ተቋማት የሚወጡ ምሩቃን ኢንዱስትሪው የሚፈልገውን የስራ ባህል፣ ክህሎትና አመለካከት አናሳ መሆን፤
- 24. የሰራተኛ አያያዝ፣ የሥራ አፈጻጸምና ግምገማ በሥርዓት ያለመመራት፤

ክፍል አራት

4. የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂክ ቀረፃና ዋና ዋና ግቦች

4.1 ተልዕኮ ራዕይና እሴቶች

ተልዕኮ

ሁለንተናዊ አቅም በመገንባት፣ ጥናት ምርምር በማካሄድ፣ ቴክኖሎጂና የሰው ሃብት በማልማት፣ ግልፅና ውጤታማ የአገልግሎት አሰጣጥ ስርዓት በመዘርጋት የአምራች ኢንዱስትሪውን ምርትና ምርታማነት፣ ተወዳዳሪነትና ዕድገት ማረጋገጥ።

ራዕይ

አማራጭ አንድ፡- በ2025 የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ ዕድገትና ተወዳዳሪነት የሚያረጋግጥ ሃገራዊ አቅም ተገንብቶ ማየት፤

አማራጭ ሁለት፡- በ2025 የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ከአፍሪካ ተቀዳሚ የተወዳዳሪነት አቅም ተገንብቶ ማየት፤

እሴቶች

ለማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ስኬት መትጋት፤

ሁልጊዜ ለመማርና ለለውጥ ዝግጁ መሆን፤

ለፈጣን የቴክኖሎጂ ሽግግርና ተጠቃሚነት መስራት፤

በቅንጅት መስራት፤

ፈጠራና ልሀቀት፤

4.2 ስትራቴጂክ ቀረፃ (Strategic formulation/ choice)

የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት የቀጣይ አስር ዓመት ስትራቴጂ ለማዘጋጀት መሰረታዊ መረጃዎች በመሰብሰብ ክፍተቶችን በመለየት አዲስ ስትራቴጂ እንዲዘጋጅ ተደርጓል። የስትራቴጂ ሰነድ ዝግጅት ስራ በአንድ ጊዜ ስራ የማያቆም እና

ቀጣይነት ያለው ስራ ሲሆን የዘርፉን ተልዕኮ ሊያሳክ ይችላል ተብሎ የተለዩ ጉዳዮችን በ3 ዋና ዋና ክፍሎች ቀርቦዋል።

1. የዘርፉን ችግሮች ለመለየት ነባራዊ ሁኔታ ዳሰሳ፣ የተቋማት የውስጥና የውጭ ሁኔታ ዳሰሳ፣ የፖለቲካና የኢኮኖሚ ዳሰሳ፣ የተቋሙ ተግባርና ሃላፊነት ትንተና፣ የባለድርሻ አካላት ትንተና እና የአጋርና ተባባሪዎች ትንተና በሚገባ ከተደረገ በኋላ አስቻይና ፈታኝ ሁኔታዎች በመለየት ስትራቴጂክ ጉዳዮች ለመለየት ጥቅም ላይ ውሏል።
2. የውጭ አጋር ተሞክሮዎች በተለይ ደግሞ የጃፓን፣ ደቡብ ኮሪያና የህንድ ተሞክሮዎች ከተዳሰሱና በደንብ ከተተነተኑ በኋላ ከአገራችን ነባራዊ ሁኔታ ጋር በመቃኘት ጠቃሚ ሃሳቦች ተቀምጠው ስትራቴጂ ጉዳዮችን ለመለየት አስተዋጽኦ አድርጓል።
3. በሌላ መልኩ የአገሪቻችንን የልማት ዕቅድ፣ ፖሊሲዎች፣ የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የአስር አመት ስትራቴጂክ ሰነድና እና ሌሎች ሰነዶችን በመተንተን ለአዲሱ ስትራቴጂ ቀረጻ እንዲውል ተደርጓል።

በአጠቃላይ ከክልልና ከተማ መስተዳድር ኢንዱስትሪ ደጋፊ ተቋምት፣ ከዘርፍ ማህበራት፣ ከኢንዱስትሪ ሚኒስቴርና ተጠሪ ተቋማት ከተሰበሰበው መረጃና በስትራቴጂ ዝግጅት ቡድኑ ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ ስትራቴጂክ ቀረፃ (Strategic formulation/ choice) ለማድረግ በጥንካሬ፣ በድክመት፣ መልካም አጋጣሚና ስጋት በተደረገው ትንተና መሠረት የተገኘው ውጤት ከዚህ እንደሚከተለው ቀርቧል።

1. ጥንካሬ + መልጋም አጋጣሚ => ለዕድገት ማቀድ
 $89+88 = 177$
2. ጥንካሬ + ስጋት => ለማሻሻያ ማቀድ
 $89+81 = 170$
3. ድክመት + መልካም አጋጣሚ => ችግር ለመቅረፍ ማቀድ
 $173+88 = 261$
4. ድክመት + ስጋት => ችግር ያለ ዘርፍ
 $173+81 = 254$

የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂ ለቀጣይ አስር ዓመት ለማዘጋጀት መሰረታዊ መረጃዎችን በማሰባሰብ ክፍተቶችን ለመለየት በተሰራው ትንተና መሰረት ውጤቱ የሚያመለክተው ዘርፍ ችግር ለመቅረፍ ማቀድ እንዳለበት ያመለክታል።

ችግሮቹን በዘላቂነት በመፍታት ዘርፉን ውጤታማና ተወዳዳሪ አድርጎ ለማስቀጠል በርካታ ስራዎች እንደሚጠበቁ የትንተናው ውጤት ያሳያል።

4.3 ስትራቴጂክ ጉዳዮች (Strategic Issues)

ውስጣዊ ሁኔታ ትንተና(SWOT) በተመረጡ አምራች ኢንዱስትሪዎች ላይ በተከናወነው የኬዝ ጥናት የተለዩ ነጥቦች፣ ተሞክሮ የተለዩ ነጥቦች እና ቀድመው ከተጠኑ ጥናቶች የተወሰዱ አንኳር ጉዳዮች እንዲሁም የባለድርሻና የተባበሪ አካላት ፍላጎት ዳሰሳ በማድረግ በአቅም ግንባታ ልማት ዙሪያ ትኩረት ተሰጥቷቸው ሊሠራባቸው የሚገቡ ስትራቴጂክ ጉዳዮች በተመለከተ ከዚህ እንደሚከተለው ተለይተው ቀርበዋል። ከኬዝ ጥናት፣ ከተሞክሮና ከቀድሞ ጥናቶች የተወሰዱ አንኳር ጉዳዮች ከስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ ግቦች እና ኢኒሺዩቲቮች ጋር ያላቸው ተዛምዶ የሚያመለክተው ዝርዝር ሠንጠረዥ በአባሪ ስድስት የቀረበ ሲሆን፣ ስትራቴጂክ ጉዳዮቹ ጋር ያላቸውን ተዛምዶ የሚገልፅ ስዕላዊ መግለጫና የእያንዳንዱን ስትራቴጂያዊ ጉዳዮች መግለጫ ከዚህ እንደሚከተለው ቀርቧል።

DRAFT

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1: ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም

አለመመራቱ

ይህ ስትራቴጂክ ርዕሰ ጉዳይ በኢትዮጵያ ኢንዱስትሪያላይዜሽንን በማስፋፋትና በማሳደግ የሚፈለገውን የኢኮኖሚ መዋቅራዊ ሽግግር ለማረጋገጥ ከኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ያልተናነሰ ሚና ያላቸውን መንግስታዊ አካላት፣ የዘርፍ ማህበራትና የግል አገልግሎት ሰጪ ተቋማት ላይ የሚገኙ አመራሮች በዘርፉ ዙሪያ በቂ የእውቀትና አመለካከት እንዲኖራቸው እንዲሁም በተቋማቱ መሀከል የሚፈለገው ጠንካራ ግንኙነት እንዲጎለብት ማስቻል ነው። በተጨማሪም በዘርፉ ከፌደራል እስከ ክልልና የከተማ መስተዳድር ቢሮዎች በየደረጃው አቅም ግንባታና ልማትን አስመልክቶ የሚኖሩበብ መዋቅራዊ አደረጃጀትን ከመፍጠር ባሻገር ይህንኑ መዋቅር ሊያሰሩ የሚችሉ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና የህግ ማዕቀፍ ማሻሻል ወይም በአዲስ መልክ ማዘጋጀት ይኖርባቸዋል። የተዘጋጁ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና የህግ ማዕቀፍ ላይ ግልጽ መረዳት እንዲፈጠር ለዘርፉና ለባለድርሻ አካላት ከአመራር እስከ ባለሙያ በተዋረድ በየጊዜው ግንዛቤ መፍጠር አስፈላጊ በመሆኑ የስትራቴጂው አንዱ የትኩረት አቅጣጫ ነው።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2:- የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት

ደካማ መሆን

ከፌደራል እስከ ክልልና የከተማ መስተዳድር የአምራች ዘርፉን የሚመሩና የሚደግፉ መንግስታዊ ተቋማትን የሰው ሀብት አቅም ግንባታና ልማት ላይ የተሰበሰቡ መረጃዎች እንደሚያመለክቱት አሁን ላይ ያለው የሰው ሀብት መጠን መዋቅራዊ አደረጃጀቱ ከሚፈለገው መጠን በአማካኝ 65 በመቶ በታች መሆኑ፣ ያለውንም የሰው ሀብት አቅም በበቂ መጠን አለመጠቀም፣ ባለሙያና አመራሩ ቀጣይነት ባለው መልኩ እራሱን እያበቃ አቅሙን የሚገነባበት የአሰራር ስርዓት ክፍተት መኖሩ፣ በማያቋርጥ ፈጣን እድገት ከሚጓዘው ቴክኖሎጂ አቅም ጋር አብሮ ለመራመድ የሚስችል የአቅም ክፍተት መኖሩን፣ በሙያዊ ስነምግባር የታነጸ ጠንካራ ተቋማዊ የስራ ባህል አለመዳበሩ በሰው ሀብት ልማቱ ላይ እንደ ዋነኛ ችግር ሊጠቀሱ የሚችሉ ናቸው። በተጨማሪ እነዚህ ከሰው ሀብት ልማት ጋር ተያይዘው የተጠቀሱት ችግሮች የሚገኙበት ደረጃ በንጽጽር ከክልል ክልል ቢለያይም የሁሉም ዋነኛ ችግሮች ተደርገው ሊወሰዱ የሚችሉ ሲሆን በተለይ በአዳጊ ክልሎች ችግሮቹ ጎልተው የሚታዩና የተለየ ድጋፍ የሚያሻቸው ናቸው። ስለዚህ የሰው ሀብት ልማቱ በቀጣይ የስትራቴጂው ቁልፍ አቅጣጫ ሆኖ የሚሰራበት ይሆናል።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3: የመሰረተ ልማትና ቁሳዊ ሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር

ለዚህ ስትራቴጂካዊ ጉዳይ እንደ መነሻነት የተወሰደው ከፌደራል እስከ ክልልና ከተማ መስተዳድሮች በአቅም ግንባታና ልማት የፋይናንስና በጀት ዙሪያ ያሉትን ችግሮች በጥልቀት መፈተሽ ነው። መረጃዎች እንደሚያሳዩት በአብዛኛዎቹ ተቋማት ላይ ለአቅም ግንባታና ልማት ተብሎ እራሱን የቻለ በጀት አይመደብም። የዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት በተሟላ ቁመና ላይ እንዲገኝ ለማስቻልና የአቅም ግንባታ ስራዎችን ቀጣይነት ከማስፈጸም አንጻር የፋይናንስ ምንጭን ማስፋትና አጠቃቀም አቅምን ማሳደግ ሊሠራበት ይገባል።

በተጨማሪም በአብዛኛው የሚጠቀሟቸው ቢሮዎች የኪራይ ህንጻዎች ከመሆናቸው በዘለለ ለሰራተኛውና ለተገልጋዮች አስፈላጊውን የመሰረተ ልማት ደረጃ የጠበቁ አይደሉም። ለአቅም ግንባታ ልማት ስራ አስፈላጊ የሆኑ ቋሚና አላቂ ግብዓቶች እጥረት እንደ ዋነኛ ችግር ሊነሳ የሚችል ጉዳይ ቢሆንም ከዚህ ባልተናነሰ ሁኔታ ያሉትን ቋሚና አላቂ ግብዓቶች በተገቢው መንገድ የመጠቀም ባህልም ዝቅተኛ ደረጃ ላይ ይገኛል። በተጨማሪም የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማትን ለማሟላት ብዙ ርቀት ቢኬድም አለም ከደረሰበት የቴክኖሎጂው ዝርጋታና አጠቃቀም አንጻር መሰራት ያለባቸው በርካታ ተግባራት እንዳሉ ከተደረገው ዳሰሳ ለመረዳት ተችሏል። ስለዚህ የፋይናንስ አቅምን የማሳደግ ስራ ጎን ለጎን የመሠረተ ልማትና ቁሳዊ ሀብት የማሟላት ስራዎች ሌላው በስትራቴጂው ትኩረት የሚሰጣቸው ጉዳዮች ናቸው።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4: ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን

ይህ ስትራቴጂክ ርዕሰ ጉዳይ በአምራች ኢንዱስትሪው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት አሰጣጥ ላይ የሚስተዋሉ ክፍተቶችን ከሚንስቴር መስሪያ ቤቱ፣ ከአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት፣ ከክልልና ከተማ መስተዳድር ቢሮዎች እንዲሁም ከእራሱ ከኢንዱስትሪው ነባራዊ ሁኔታ አኳያ የተሰበሰቡትን መረጃዎች መነሻ በማድረግ ተለይቶ የተቀመጠ ነው። በመሆኑም በአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት አሰጣጥ ዙሪያና በድጋፍ ማዕቀፎች ዙሪያ ያሉትን ክፍተቶች ለመሙላት በቀጣይ የስትራቴጂው የትኩረት አቅጣጫ በመሆን የሚሠራበት ነው።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5: ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ

በአስር አመቱ የልማት ዕቅድ ላይም ሆነ በሌሎች ተያያዥ መንግስታዊ ሰነዶች በግልጽ እንደተመለከተው በመፈጸምና ማስፈጸም አቅም ላይ ካለው ክፍተት ባልተናነሰ ሁኔታ የሚጠቀሰው በተቋማት መካከል በአንድ አላማ ዙሪያ በቅንጅት ያለመስራት ችግር ነው። ከሰው ሀብት ልማት፣ ከምርምርና ጥናት እንዲሁም ከሰራተኞች የስራ ባህል፣ ደህንነት፣ ጤንነትና ከአሰሪዎቻቸው ጋር ስለሚኖራቸው የስራ ግንኙነት በተመለከተ ከሚመለከታቸው የሚኒስቴር መ/ቤቶች ጋር ያለው በትብብር የመስራት ሁኔታ ደካማ ሊባል የሚችል ነው። በተጨማሪ አጋር አካላት ተጠቅሞ በዘርፉ ለሚከናወነው የአቅም ግንባታና ልማት እንዲሁም ጥናትና ምርምር ስራዎች አስፈላጊ የሆኑ የፋይናንስ፣ የቁሳቁስ እና ሌሎች ድጋፎችን የማሰባሰብና በተፈላጊው አግባብ ጥቅም ላይ የማዋል ክፍተቶች ይስተዋላሉ። ስለዚህ የአቅም ግንባታ ልማቱን ውጤታማ ለማድረግ የቅንጅት፣ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት ወሳኝ በመሆኑ የስትራቴጂው ቀጣይ የትኩረት አቅጣጫ ነው።

4.4 ስትራቴጂክ ጉዳዮች ዓላማዎች፣ ግቦችና ማስፈጸሚያ ስልቶች

ሀ) ስትራቴጂክ ጉዳይ 1: ኢንዱስትሪያላይዜሽንን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 አላማ: ከዘርፉ ውጭ ላሉ የባለድርሻ አመራር አካላት በዘርፉ ላይ ያላቸውን ዕውቀትና አመለካከት በማሳደግ የኢንዱስትሪያላይዜሽንን እድገት በጋራ ማረጋገጥ የሚችል የአመራር አቅምና መዋቅራዊ አደረጃጀት መፍጠር።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 1:- ከዘርፉ ውጭ ላሉ የባለድርሻ አመራር አካላት ኢንዱስትሪያላይዜሽን ላይ ያላቸውን እውቀትና አመለካከት ማሳደግ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 1 አላማ:- ከዘርፉ ውጪ ላሉ የባለድርሻ አካላት አመራሮች የእውቀትና የአመለካከት አቅም ላይ በመስራት ለዘርፉ እድገት የሚኖራቸውን ሚና ማሳደግ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

የእውቀትና አመለካከት ክፍተቶችን መለየት

- የግንዛቤ ማስጨበጫ ሥልጠናዎችን ማዘጋጀት
- ልማታዊ እሳቤ /Development-Mindedness* አካሄድ መከተል
- ተሞክሮ ልውውጥና የኢንዱስትሪ የመስክ ጉብኝት፣

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 2:- በዘርፉ ሀገራዊ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂዎች ላይ ግንዛቤ ለአመራሩ መፍጠር እና አጋዥ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን አጥንቶ ማዘጋጀት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 2 አላማ:- በየደረጃው ለሚገኘው የዘርፉ፣ የባለድርሻ አካላትና የዘርፍ ማህበራት አመራሮች በኢንዱስትሪ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና በቂ ግንዛቤ ኖሯቸው የተሰጣቸውን ሀላፊነት በቁርጠኝነት እንዲወጡ ማስቻል እና አስፈላጊ እና አጋዥ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን በጥናት ላይ ተመርኮዞ በማዘጋጀት የአማርኛ ኢንዱስትሪውን ልማት ማፋጠን።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- ግንዛቤ የሚፈጠርባቸውን ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና የህግ ማዕቀፎች መለየት
- የግንዛቤ ማስጨበጫ ሥልጠናዎች
- የአቅም ግንባታን የሚሳልጡ የህግ ማዕቀፎችን ማዘጋጀት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 3:- የዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት ዕቅድ በፌዴራል፣ በክልል፣ በከተማ መስተዳድር ደረጃ ተናባቢነቱን በጠበቀ ሁኔታ ማዘጋጀትና መተግበር

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 3 አላማ:- ከፌዴራል እስከ ክልልና ከተማ መስተዳድሮች የሚፈጠረውን መዋቅራዊ አደረጃጀት በመጠቀም የአምራች ኢንዱስትሪው የአቅም ግንባታና ልማት ስራዎችን ተናባቢ በሆነ መንገድ በጋራ ማቀድ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- በየደረጃው ያሉ የአቅም ግንባታና ልማት ስራዎችን መገምገም
- የጋራ ውይይት መድረኮችን ማዘጋጀት
- በጋራ ማቀድ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 4:- ለዘርፉ እድገት ሚና ካላቸው ባለድርሻ አካላት ጋር ያለውን ግንኙነት ማጠናከር

ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 4 አላማ:- ከዘርፉ ጋር ከፍተኛ ቁርኝት ካላቸው ተቋማትና ማህበራት ጋር የሚኖርን ግንኙነት በማጠናከር የዘርፉን የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ማሳደግ ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- የባለድርሻ አካላት ክላስተሮችን መፍጠር
- የጋራ ውይይት መድረኮችን ማዘጋጀት
- ዕውቅና የመስጠት

ለ) ስትራቴጂክ ጉዳይ 2:- የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 አላማ: በዘርፉ የተቋማዊ ተምህሮ ስርዓትን በመዘርጋትና በመተግበር ጠንካራ የስራ ባህል ለመገንባት የሚስችል ሁለንተናዊ አቅም ቀጣይነት ባለው መልኩ በየደረጃው በሚገኘው አመራርና ባለሙያ ላይ መፍጠር።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 1:- የዘርፉን የሰው ሀብት ማሟላት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 1 አላማ:- ዘርፉ በሙሉ አቅሙ ተጠቅሞ መስራት የሚያስችለውን የሰው ሀብት መዋቅራዊ አደረጃጀቱ በሚፈልገውና በተቀመጠው ልክ ማሟላት።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- ቅጥር፣ ዝውውርና ደረጃ ዕድገት
- የሰው ሃይል ስምሪት አሰራር መዘርጋት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2:- የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉ የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት ማብቃት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2 አላማ:- የዘርፉ ክፍተኛ አመራሮች፣ መካከለኛ አመራሮችና ባለሙያዎች ኢንዱስትሪው በሚፈልገው ደረጃ በየወቅቱ እውቀታቸውንና ክህሎታቸውን ማሳደግ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- ከአለማቀፋዊ ዘርፉ የወደፊት እድገትና ከኢንዱስትሪው ፍላጎት ላይ በመመስረት አጫጭር ስልጠናዎችንና የትምህርት መስኮችን መለየት
- የተናበበ የስልጠናና ትምህርት ስርዓት መዘርጋት
- የስልጠና ፓኬጆችን መለየት፣ በያንዳንዱ የስልጠና ጋይድላዩንና የማሰልጠኛ ማኑዋሎችን ማዘጋጀት
- የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት መዘርጋት
- ኢ-ለርኒንግ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 3:- ተቋማዊ መማማር/ Develop learning organization እና የስራ ባህልን ማጎልበት/ Develop organization Culture

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 3 አላማ:- ዘርፉ ያስቀመጣቸውን እሴቶች የሚያላብስ፣ በሙያዊ እውቀትና ስነምግባር የታነጸ አገልጋይነትን መስራቱ ያደረገ ተቋማዊ ባህል መገንባት እና በስራ

የሚገጥሟቸውን ችግሮችን በራስ ገዝ መርህ እንዲፈቱ እና ከባልደረቦቻቸው ልምድ እንዲቀስሙ ምቹ ሁኔታን በመፍጠር የተግባር ክህሎትና እውቀታቸውን ያለማቋረጥ እንዲያሻሽሉ መርዳት ነው ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች፡-

- ለተቋማዊ ተምህርት ምቹ ከባቢና ሁኔታን መፍጠር
- የሙያ ሥነ-ምግባርን የሚስጠብቅ ስርዓት መቅረብ
- ተቋማዊ ተምህርትን የሚገዝ ስርዓት መዘርጋትና መተግበር
 - ራስን ማወቅ ወይም የራስ አቅም ማጉልበት /Personal Mastery- personal development plan
 - የአእምሮ ሞዴሎች/Mental Models
 - የቡድን ተምህር /Team Learning
 - የጋራ ራዕይ/ Shared Vision
 - ስርዓታዊ አስተሳሰብ /System Thinking
- የማበረታቻ ስርዓት መቅረብ
- የባለሙያዎችን ተሳትፎ በተቋማዊና ተያያዥ ጉዳዮች ዙሪያ ማሳደግ
- የባለሙያዎችን እርካታ ማጥናትና ማሻሻያ እርምጃዎች መውሰድ
- የልቡና ውቅር ሥልጠናዎችን በሰፊው መስጠት
- የማህበራዊ ትስስር(social capital) አቅም ግንባታ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 4፡- ልዩ ድጋፍ የሚሹ ክልሎች የሰው ሀብት የአቅም ግንባታ ልማት ልዩ ድጋፍ መስጠት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 5 አላማ፡- ልዩ ድጋፍ የሚሹ ክልሎችን የሰው ሀብት አቅም ልዩ ድጋፍ በመስጠት ማሳልበት።

ማስፈጸሚያ ስልቶች፡-

- ልዩ ድጋፍ ለሚሹ ፕሮጀክቶችን መቅረብ
- የክልሎች የልዩ ድጋፍ ማዕቀፍ መቅረብ
- ድጋፍና ክትትል ሥርዓት

ሐ) ስትራቴጂክ ጉዳይ 3፡ የመሰረተ ልማትና ቁሳዊ ሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 አላማ፡- በዘርፉ ባሉ የመንግስት አገልግሎት ሰጪ ተቋማት በሙሉ ቁመና ለመደገፍ የሚያስችል የቢሮ ቁሳቁስ፣ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ፣ ላብራቶሪና ወርክሾን መሠረተ ልማትን በማሟላት አቅም ግንባታ ስራውን ውጤታማ ማድረግ።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 1፡- ተጨማሪ የፋይናንስ ምንጭን ማሳደግ እና የአቅም ግንባታና ልማት በጀት አጠቃቀም ውጤታማነትን ማሻሻል

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 1 ዓላማ፡- ለታቀደው የአቅም ግንባታና ልማት የሚያስፈልገውን በቁ መደቦችና ተጨማሪ ፋይናንስ/በጀት ከመንግስትና ከተለያዩ ምንጮች በማፈላለግ እና የተገኘውን ፋይናንስ/በጀት በሚፈለገው ልክ ጥቅም ላይ የሚያውልና ውጤታማነቱን የሚያረጋግጥ ስርዓትና አሰራር መዘርጋት።።።

ማስፈጸሚያ ስልቶች፡-

- የውስጥ ገቢ ለመሰብሰብና ለመጠቀም የሚያስችል የህግ ማዕቀፍ መቅረጽና ስርዓት መዘርጋት
- ከአገልግሎት የሚገኝ የገቢ ምንጭን ማሳደግ
- ፕሮጀክት ፕሮፖዛል መንደፍ እና ድጋፍ ማፈላለግ
- የአዲትና ቁጥጥር ሥርዓትን ማዘመን
- የፋይናንስ ማጠናከሪያ ሥርዓትና አሰራር መዘርጋት
- በኢ.ኮ.ቴ የተደገፈ የአሰራር ስርዓት መዘርጋት
- የፋይናንስ ግልፅነትና ተጠያቂነት አሰራር መከተል

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 2፡- ለሰራተኞችና ተገልጋዮች ምቹ፣ ጤናማና ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ መፍጠር

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 2 ዓላማ፡- ሰራተኞችን ለስራ የሚያነሳሳና አገልግሎት ምርታማነታቸውን የሚጨምር፣ ለተገልጋዮች በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ ምቹት እንዲሰማቸው ማድረግ የሚያስችል የስራ አካባቢን መፍጠር።

ማስፈጸሚያ ስልቶች፡-

- የስራ ቦታ ስታንዳርድና መመሪያ ማዘጋጀት
- የስራ ቦታ ኢግሮኖሚክስ መተግበር
- የካይዘን 5ቱ ማን መተግበር

- የማዕከላቱን ወርክሾፖች፣ ላብራቶሪዎች፣ ቤተ-መጻሕፍትና ሌሎች መሰረተ ልማቶችን ማሟላት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 3:- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት ዝርጋታንና የመጠቀም አቅምን ማሳደግ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 3 አላማ:- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማትን በየደረጃው በጥራት በመዘርጋት ተቋማት ቀልጣፋ፣ ፈጣን እና ተደራሽ የሆነ አገልግሎትን መስጠት እንዲሁም መረጃዎችን በአግባቡ መያዝ፣ መለዋወጥና መጠቀም የሚችሉበትን አቅም ማጎልበት።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- ለኢ.ኮ.ቴ አስፈላጊ የሆኑ መሰረተ ልማቶችን መገንባት
- ለኢ.ኮ.ቴ አስፈላጊ የሆኑ ቁሳቁሶችን ማሟላት
- ኢ.ኮ.ቴን አጠቃቀም ሥርዓት መዘርጋት

መ) ስትራቴጂክ ጉዳይ 4: ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 አላማ: የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት እና የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ማድረግ።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-1:- የአምራች ኢንዱስትሪውን የሰው ሀብት አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የስልጠና አገልግሎቶች ተደራሽነት ማስፋት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-1 አላማ:- በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ በየደረጃው ባለው የሰው ሀብት ላይ የሚታዩ የእውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ክፍተቶችን አጫጭር ጊዜ የስልጠና አገልግሎቶች ተደራሽነታቸውን ማስፋት።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአቅም ግንባታና ልማት የስልጠና ፍላጎት መለየት
- የስልጠና አገልግሎት ስርዓት መዘርጋት
- የስልጠና አገልግሎት ፓኬጆችን እና በያንዳንዱ የስልጠና ጋይድላየንና የማሰልጠኛ ማኑዋሎችን ማዘጋጀት
- ከአምራች ኢንዱስትሪዎች የሰልጣኝ አሰልጣኞችን መመልመል
- የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠናን (Training Within Industry) መተግበር

• ኢ-ሰርኒንግ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-2:- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአሰራር አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የማማከር ድጋፍ አገልግሎቶችን ተደራሽነት ማስፋት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-2 አላማ:- በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ የሚስተዋሉ የአሰራር/የአመራረት ችግሮችን በመፍታት የማምረት አቅምንና ምርታማነትን የሚያሳድጉ አገልግሎቶች ተደራሽነታቸውን ማስፋት።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአሰራር/የአመራረት ችግሮችን መለየት
- የማማከር ድጋፍ አገልግሎት ስርዓት መዘርጋት
- የማማከር ድጋፍ አገልግሎት ፓኬጆችን ማዘጋጀት
- ኮቺንግ፣ ሜንቶሪንግና ካወ.ንስሊንግ አገልግሎት
- የማማከር አገልግሎት ድጋፍን በቴክኖሎጂ መደገፍ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ- 3:- የአምራች ኢንዱስትሪዎች የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት ውጤታማነትን ማሳደግ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-3 አላማ:- ለአነስተኛና መካከለኛ አምራች ኢንዱስትሪዎች የሚሰጠውን የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን የድጋፍ አገልግሎት ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመተባበር ውጤታማነቱን ማሳደግ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- የኢንተርፕራይዞችን ችግሮችን መለየት
- የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት ስርዓት መዘርጋት/ማሻሻል
- የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት ፓኬጆችን ማዘጋጀት
- የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት መስጠት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-4:- ለአምራች ኢንዱስትሪው በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በተሰጡ አገልግሎቶች የተገኙ ውጤቶችን ማዘለቅ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-4 አላማ:- በተሰጣቸው የአቅም ግንባታና ልማት የድጋፍ አገልግሎቶች ተጠቅመው ውጤት ለሚያስመዘግቡ አምራች ኢንዱስትሪዎች በተቋም፣ በአመራር፣ በቡድንና፣ በግለሰብ ደረጃ እውቅናና ማበረታቻዎችን በየደረጃው በመስጠት የተገኙ ውጤቶችን ማዘለቅና ተቋማዊ የስራ ባህልን ማሻሻል።

ማስፈጸሚያ ስልቶች፡-

- ወጥና ተናባቢ የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት በየደረጃው መዘርጋት/ማሻሻል
- በአቅም ግንባታና ልማት የድጋፍ አገልግሎት ተጠቅመው ውጤታማ የሆኑ አምራች ኢንዱስትሪዎችን መለየት
- ለተለዩት ኢንዱስትሪዎች እንደ ተቋም፣ አመራር፣ ቡድንና ግለሰብ እውቅናና ማበረታቻ መስጠት
- የተገኙ ምርጥ ተሞክሮዎችንና ቤንች-ማርኮችን መጠቀም
- የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎቶች ስታንዳርድ ማዘጋጀት
- የደንበኞች የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት እርካታ ጥናት በየወቅቱ ማከናወን

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-5፡- የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የተሰማሩ የምህንድስና ባለሙያዎችና ተቋማት የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት ማስጀመር

ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-5 አላማ፡- በአምራች ኢንዱስትሪዎች ዙሪያ ለተደራጁ ማህበራት ፣ አገልግሎት ሰጪ ተቋማትና ባለሙያዎች ሙያዊ ብቃታቸው እየተመዘነ የብቃት ማረጋገጫ ሰርተፊኬት የሚያገኙበትን አሰራር ተግባራዊ ማድረግ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች፡-

- የሙያ መስኮችንና የሚያስፈልጋቸውን የእውቀት፣ የክህሎትና የአመለካከት የብቃት አሀዶች መለየት
- የኳሊቴሌሽን ማዕቀፍ ማዘጋጀትና ስርዓት መዘርጋት
- የአገልግሎት አሰጣጡን በቴክኖሎጂ መደገፍ
- በምዘና በሙያ ፈቃድ አሰጣጥ የዘርፍ ማህበራትን መጠቀም

ሠ) ስትራቴጂክ ጉዳይ 5፡- ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 አላማ፡ ቅንጅታዊና የትብብር አሰራር በማሻሻል አጠቃላይ ዘርፉ የሚፈልገውን ብቃት ያለው የሰው ሀይል ማፍራት፣ የጥናትና ምርምር ስራዎችን በጋራ በመስራት የዘርፉንም ሆነ የሌሎች ዘርፎች ችግር በጋራ የመፍታት አቅምን ማሳደግ፣ በዘርፉ የአቅም ግንባታን ልማት ስራዎችን በአጋርነት ለመደገፍ ከሚፈልጉ ማናቸውም ተቋማትና ግለሰቦች ጋር ግንኙነትን በማጠናከር የተሟላ አቅም መፍጠር።

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1:- በአቅም ግንባታና ልማት ላይ በጋራ መስራት ከሚችሉ አጋር አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት መፍጠር

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1 አላማ:- ከአጋር አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት በመመስረት ለአቅም ግንባታና ልማት እንዲሁም ለጥናትና ምርምር ስራዎች አስፈላጊ የሆነን ሀብት ማሰባሰብ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- ከአጋር አካላት ጋር በአቅም ግንባታና ልማት መመሪያና ስርዓት መቅረጽ
- የአጋር አካላት የውይይት መድረኮችን ማዘጋጀት

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2:- ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2 አላማ:- ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለውን ቅንጅታዊ አሰራር በማሻሻል ለኢንዱስትሪው ብቁ የሰው ሀብትና ችግር ፈቺ የምርምር ውጤቶችን ማቅረብ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- የአምራች ኢንዱስትሪ እና የከፍተኛ ትምህርት እና ስልጠና ትስስር የሀገራዊ የተቋማት ትስስር የሕግ ማዕቀፍ በመመርኮዝ የማስፈጸሚያ መመሪያና ሥርዓት (ኢንተርንሺፕ፣ አፕረንቲሺፕ፣ ኤክስተርንሽፕ፣ ሴት ሠልጣኝና ምሩቃን ማብቃት እና ክህሎትና ዕውቀት ያዳበሩ አምራቾች በከፍተኛ ትምህርት እና ስልጠና ተቋማት የሚያስተምሩበት ሥርዓትን ጨምሮ) ይነደፋል፣ የማበረታቻና የተጠያቂነት አሰራር መዘርጋት፣
- በከፍተኛ ትምህርት እና የስልጠና ተቋማት፣ በኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከላት እና በአምራች ኢንዱስትሪ በጋራ የሚቀረጹ ካሪኩለሞች የአምራች ኢንዱስትሪ ፍላጎትን (ጥራትና መጠን) የሚያሟላ እንዲሆን የሚያስችል ሥርዓት መዘርጋት፣
- የጥናት ምርምርና ስርጸት ስራዎችን በጋራ መስራት የሚያስችል አሰራርና ስርዓት መዘርጋት
- በትውልዱ ዙሪያ የኢንዱስትሪያላይዜሽን ግንዛቤ ለመፍጠር የሚያስችል ስርዓት መዘርጋት
- በጥናትና ምርምር ስራ ዙሪያ ትብብርና አጋርነትን ማጠናከር
- በአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት አማካኝነት የጥናትና ምርምር ፖሊሲና መመሪያ ማዘጋጀት
- ሀገራዊ የጥናትና ምርምር ሴሚናሮችን ማዘጋጀት

- የምርምር ፈንድ መቋቋም

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 3:- የሠራተኛ ደህንነት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትና የውጭ ባለሙያዎችን የዕውቀት ሽግግር ዉጤታማነትን ማሳደግ

ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 3 አላማ:- በሰራተኛ አቅርቦት፣ በስራ ላይ ጤናና ደህንነት፣ በአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነቶች እንዲሁም በውጭ ባለሙያዎች የዕውቀት ሽግግር ዙሪያ በጋራ በመስራት የሰው ሀብት ምርታማነትን ማሳደግ።

ማስፈጸሚያ ስልቶች:-

- የአምራች ኢንዱስትሪ የመንግስት፣ አሰሪና ሠራተኛ ግንኙነት ሥርዓት (የኢንዱስትሪ አክት) ይዘጋጃል፤ ይህም የአሰሪውና የሠራተኛውን መብትና ግዴታ ባገናዘበ ሁኔታ የሰው ኃይል ምርታማነት በሚያበረታታ መልኩ ይዘጋጃል
- የስራ ቦታ ላይ ደህንነትና ጤንነት ላይ ግንዛቤ ለኢንዱስትሪው መስጠት
- በሃገር ውስጥ አቅም የተፈጠረባቸው የሙያ ዓይነቶችን መለየት
- ከውጭ ባለሙያዎች የዕውቀት ሽግግር ስርዓት መቅረብ
- ለአምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂ ሽግግር ሥርዓት መዘርጋት፤
- የአምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂና ኢኖቬሽን ፓርክ ድጋፍ አሰራር ሥርዓት መዘርጋት፤
- የአምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂ መረጃና እውቀት አስተዳደር ሥርዓት መዘርጋት።
- የአምራች ኢንዱስትሪ የግብዓት ምርት ትስስር ስትራቴጂ እና የልማት ፕሮግራም ይዘረጋል፤ የአሰራር ሥርዓት ይዘረጋል፤ የማበረታቻ ሥርዓት ይሻሻላል፤ የመሠረተ ልማትና ሎጂስቲክስ አቅርቦት ይዘረጋል፤

4.5 የውጤት ትኩረት መስክ

ባለፉት አስር አመታት ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ እድገት ለአቅም ግንባታ ልማት የዘርፉ ስራተኞች ስልጠና፣ የማማከርና ቴክኒክ ድጋፍ፣ በተወሰኑ ማዕከላት ብቻ ቢሆንም የላብራቶሪና ምርክሮች የማጠናከር ስራ ተከናውኗል።

ነገር ግን የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉን ተልዕኮ በሚፈለገው ደረጃ በማሳደግ እና በአለም አቀፍ ገበያ ተወዳዳሪ ሆነው እንዲገኙ ከማድረግ አንጻር ውስንነት እንደነበረባቸው ከላይ ክፍል 3 በዝርዝር ቀርቧል። ለዚሁም በምክንያትነት የተለያዩ ዋና ዋና

ተግዳሮቶች በዝርዝር ተለይተው ቀርበዋል። ስለዚህ የተለዩት ማነቆዎች በቀጣይነት መፍታት ለመቻል እና ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ እድገትና ተወዳዳሪነት የሚያበቁ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂያዊ ጉዳዮችና ግቦች ተለይተዋል። በቀጣይ በትኩረት የሚሰራባቸውን የውጤት ትኩረት መስኮች (ስትራቴጂክ አመራር፣ ሰው ሃብት ልማት፣ የፋይናንስና መሠረተ ልማት አቅም፣ ውጤታማ አገልግሎትና ድጋፍ እና ቅንጅታዊ፣ ስትራቴጂያዊ አጋርነትና ትብብር) አንፃር የተቃኙ የመፍትሄ ሀሳቦች ተመርጠው በዝርዝር እንደሚከተለው ቀርበዋል።

4.5.1 ተቋማዊ አቅም ግንባታ

ተቋማዊ አቅም ግንባታ ከላይ ለተጠቀሱት አምስት የውጤት ትኩረት መስኮች (ስትራቴጂክ አመራር፣ ሰው ሃብት ልማት፣ የፋይናንስና መሠረተ ልማት አቅም፣ ውጤታማ አገልግሎትና ድጋፍ እና ቅንጅታዊ፣ ስትራቴጂያዊ አጋርነትና ትብብር) በሚፈለገው ደረጃ ለማሳካት ወሳኝ ሚና የሚጫወት ነው። ስለሆነም በዚህ የተቋማዊ አቅም ግንባታ ሂደት በዋናነት ትኩረት ተሰጥቶ በቅድሚያ ሊሰሩ የሚገባቸው ቁልፍ ተግባራት/ጉዳዮች በትምህርትና ስልጠና የባለሙያዎች አቅም ግንባታ ፣ የስልጠና ማዕከል ፣ የምርምር ላቦራቶሪና ሰርቶ ማሳያ ግንባታ ፣ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት ማሟላት እና በአደረጃጀትና ስርዓት የላቀ ለመሆን የተለያዩ ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶችን በመቅረጽ የክለሳና ማሻሻል ስራዎች ማከናወን ናቸው። በዚህም መሰረት በእያንዳንዱ ቁልፍ ጉዳዮች በዝርዝር ሊከናወኑ የሚገባቸው ተግባራት እንደሚከተለው ቀርበዋል።

ሀ. የረጅም ጊዜ ትምህርት

በሀገራችን ኢትዮጵያ የባለሙያዎችን አቅምና ቁጥር የሚጨምሩ ከአምራች ኢንዱስትሪው ልማት ጋር በቀጥታ ቁርኝት ያላቸው የሁለተኛ ዲግሪ ትምህርቶችን የሚሰጡ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት መበራከታቸው እንደ ጥሩ አጋጣሚ የሚወሰድ ሲሆን፣ በዚህም መሰረት በማስተርስ ዲግሪ ደረጃ የሚሰጡ የትምህርት ፕሮግራሞች ሙሉ በሙሉ በሚባል መልኩ በአገር ውስጥ የሚሰጡበት ሁኔታ እንዲመቻች ጥረት ይደረጋል። በተጨማሪም ዘርፉ ከምርምር አንፃር የተሰጠውን ተልዕኮ ለመወጣት እንዲችል በአሁኑ ወቅት እጅግ በጣም ውስን ቁጥር የሶስተኛ ዲግሪ ያላቸው ተመራማሪዎች ያሉ በመሆኑ በቀጣይ የሶስተኛ ዲግሪ

ተመራማሪዎች በቁጥር ለማበራከት ይቻል ዘንድ ይህ ቁልፍ ጉዳይ ከፍተኛ ትኩረት ተሰጥቶት ሊሰራ የሚገባው የትኩረት መስክ ነው።

ከዚህ አንጻር በተለይም በምርምር፣ በቴክኖሎጂና በምርት ልማት የላቀ የሰው ሃይል ከማፍራት አንጻር በተለይ የስፔሻላይዜሽን መስኮች በዘርፉ ዕውቅና ያላቸውን የውጭ ተቋማት በመለየት በቁርኝት (twinning) ፕሮግራም መስጠት ሌላኛው የተመረጠ መንገድ ሊሆን ይገባል።

ለ. የአጭር ጊዜ ስልጠና

- ዘርፉ ምርትና ምርታማነትን ለማሳደግ ከሚሰጡ የተለያዩ የድጋፍ ስራዎች በተጨማሪ የምርምር፣ የማሰልጠን፣ የማማከርና የቴክኒክ ድጋፍ በማድረግ ተልዕኮ የተሰጠው እንደመሆኑ የዘርፉ ባለሙያዎች በዓለም አቀፍ ደረጃ ዘርፉ ከደረሰበት ዕድገትና ከቴክኖሎጂ ለውጥ ጋር እራሳቸውን ማላመድ ይኖርባቸዋል።
- ለዚህም የስልጠናና የማማከር ክህሎት የሚጨምሩ ፕሮጀክቶችን ቀርጾ ስልጠና መስጠት ይጠይቃል።
- በመሆኑም ከአጭር ጊዜ ፍላጎት አንጻር በአገር ውስጥ የሚሸፈኑ በሀገር ውስጥ ዩኒቨርሲቲዎች/የምርምር ተቋማት እንዲሁም በአምራች ኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠናው እንዲሰጥ እና በሀገር ውስጥ ማሰልጠን የማይቻልባቸውን ስፔሻላይዜሽኖች በመለየት አገራዊ አቅም እስኪፈጠር ድረስ በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር እንዲሁም ከተለያዩ ተቋማት ጋር በሚመሰረት ግንኙነት በውጭ አገር ስልጠና የሚሟላበትን ሁኔታ በጥንቃቄ በማቀድ እንዲሟሉ ይደረጋል።
- በአጭር ጊዜ የውጭ አገር ስልጠና ራሳቸውን ከዘርፉ የቴክኖሎጂ ዕድገቶች ጋር የሚያሳድጉበት የስልጠና ስትራቴጂ እና የጥምረት (twining) ፕሮግራም የሚዘጋጅ ይሆናል።

ሐ. የስልጠና ማዕከል መገንባት

የተቋማት በዋናነት አዳዲስና ምርጥ ቴክኖሎጂዎችን በመቅዳትና ወደ ኢንዱስትሪው በማስተላለፍ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉን በአለም አቀፍ ደረጃ ተወዳዳሪነቱን ማሳደግ ይጠበቅባቸዋል። ቴክኖሎጂዎቹም የአካባቢን ችግሮች ለመፍታት በሚያስችል የፈጠራ አቅም ግንባታ ላይ ያተኮሩ እንዲሆኑና በውጤታቸውም በሀገር ኢኮኖሚ ዕድገት ጉልህ አስተዋፅኦ እንዲያደርጉ ይፈለጋል። በዚህ ሂደት ውስጥ የሚያልፉት ስልጣኞች የላቀና አለም አቀፍ የስራ ሃይል ባህሪያትን የተላበሱ ስለሚሆኑ ጥቅሙን የጎላ ያደርገዋል።

ዘዚህም በተጨማሪ ተቋማቱ በከተማና በገጠር አካባቢዎች የሚካሄዱትን የአነስተኛና መካከለኛ ኢንተርኔት-ይዘ ዘርፎች ምርታማነታቸው እንዲያሳድጉ፣ የምርትና የአገልግሎት ጥራታቸውን እንዲያሻሽሉ ማድረግና አዳዲስ የአምራች ዘርፍ ጅምሮች እንዲገቡላቸው ሥልጠና በመስጠት የቴክኖሎጂ ሽግግሩን በሚገባ ማከናወን ይጠበቅባቸዋል።

ይህንም ለማድረግ ሁሉም በዘርፉ ልምድ ካላቸው ተቋማት ጋር በሚደረግ የትብብር ስራዎች ላይ ብቻ በመንጠልጠል ማከናወን ውጤታማ አያደርግም። ስለዚህ በቀጣይ ቢያንስ በተመረጡ ክልሎች ላይ ከስልጠና፣ ከማማከርና ከቴክኒክ ድጋፍ፣ ከቴክኖሎጂ እንዲሁም ምርት ልማትና ሽግግር ጋር በተያያዘ በቀጣይነት ለማብቃት የሚያስችሉ የስልጠና ማዕከል መገንባት ያስፈልጋል። ይህንንም ከተለያዩ የልማት አጋሮች ጋር በሚደረግ ትብብር ደረጃውን የጠበቀ የስልጠና ማዕከል የሚገነባ ይሆናል።

መ. የምርምር ላቦራቶሪ እና ሰርቶ ማሳያ ግንባታ

- የምርምር ላቦራቶሪዎች፣ ሰርቶ ማሳያና ፋሲሊቲዎችን ማሟላት፣ የዕውቀት ሥራ አመራር ሥርዓትን መዘርጋትና መተግበር እንዲሁም አሰራሮችንና ስርዓቶች የመለየት (Identify)፣ ማሟላት (Provide) እና ተሟልተው የተጠበቁ (maintain) እንዲሆኑ ይደረጋል።
- መሠረተ ልማቱን የማብቃቱ ሥራ እንደ አዲስ የሚጀመር ሳይሆን ባለው ላይ ተመስርቶ የጎደሉትን ሚሟላት፣ የቴክኖሎጂ ማሻሻያ በሚያስፈልጋቸውን መሠረተ ልማቶች ደረጃቸውን ማሳደግና ሲያስፈልግም አዲስ አቅም የመገንባት አካሄድን የሚከተል ይሆናል።
- በተጨማሪም አዲሱ አደረጃጀት የፈጠረውን መልካም አጋጣሚ በመጠቀም እነዚህን መሰረተ ልማቶች የመንግስት ሀብት በሚቆጥብ አካሄድ የማዕከላቱን ሀብት ያለበትን ደረጃ በመገምገም የጋራ ተጠቃሚነትን በሚያረጋግጥ መልኩ ይመራል።

ሠ. የቤተ-ሙከራና የሰርቶ ማሳያ አደረጃጀት ስልቶች

የክላስተር ማዕከል

- ለአብዛኛው የምርምር ማዕከላት ማገልገል የሚችሉ ሆነው ከፍተኛ ኢንሽትመንት የሚጠይቁ የላቦራቶሪ መሳሪያዎች፣ የወርክሾፕ መሳሪያዎች፣ ሶፍትዌሮች በአንድ ማዕከል/ቦታ ተደራጅተው ለሁሉም አገልግሎት የሚሰጡበት ስርዓት የሚዘረጋበት ሲሆን ይህም በተለይም አደረጃጀቱ ይዞ የመጣውን አጋጣሚ በመጠቀም ያሉትን ወይም ወደ

ፊት አስፈላጊነታቸው ታምኖበት የሚገዙ መሰረተ ልማቶች በዚህ መልኩ ሊደራጁ ይችላሉ።

- በየክልሉ ያሉ ዩኒቨርሲቲዎች፣ የቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠና ተቋማት፣ የአምራች ዘርፍ አምራች ኢንዱስትሪዎች ፋሲሊቲዎችን ለመጠቀም የሚያስችል የህግ ማዕቀፍና ስርዓት በመቅረፅ የክላስተር ማዕከል እንዲሆኑ ይደረጋል።

ስፔሻላይዜድ ማዕከል:

- በኢንስቲትዩቱ ስር ያሉ የምርምር ማዕከላት እንደሚደግፉት ዘርፍ አይነት ለዘርፉ ልዩ የሆኑ የላቦራቶሪ፣ የዎርክሾፕ መሳሪያዎች፣ ሶፍትዌሮች በየማዕከላቱ የሚደራጁበት ስርዓት ነው።

ሁለገብ ማዕከል:

- ከፍተኛ ኢንቨስትመንትን የማይጠይቁ ነገር ግን ምርምር ለማካሄድ በየማዕከላቱ የሚያስፈልጉ መሠረታዊ/ሁለገብ ፋሲሊቲዎችን እንዲያሟሉ ይደረጋል።

4.5.2 የፋይናንስ ስልት

የአቅም ግንባታ ልማት ስራ ከፍተኛ የፋይናንስ አቅም የሚጠይቅ በመሆኑ ለአቅም ግንባታ ስልጠና፣ ለፋሲሊቲ ማደራጃና ለምርምርና ቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግር ስራዎች የሚውል የአቅም ግንባታ ልማት ፈንድ ሥርዓት ይቀየሳል። ወደፊት የመዋዕለ ንዋይ እጥረትን ለመቅረፍ ጥራቱን በማያዛባ ሁኔታ የወጪ ቁጠባ ስልቶች እና የወጪ መዋዕለ ንዋይ የሚገኝበት እንዲሁም የገቢ ምንጮች የሚስፋፋበት መንገድ ይቀየሳል። ዘላቂነት ያለው ተጨማሪ መዋዕለ ንዋይ የሚገኝበት አንዱ መሠረታዊ መንገድ በዘርፉ የተሰማሩ አምራች ኢንዱስትሪዎች ወይም የግል ኩባንያዎች ተሳትፎ እንዲጎለበት ይበረታታል። ለዚህም በዘርፉ ለሚደረገው የግል መዋዕለ ንዋይ የፋይናንስ ማበረታቻ ስርዓቶች ይዘጋጃሉ። በአጠቃላይ የፋይናንስ አቅምን ከማጠናከር አንፃር በተጨማሪ ከዚህ ቀጥሎ በቀረቡት ጉዳዮች ላይ ትኩረት ተሰጥቶት ይሠራል።

- በሌሎች አገሮች የተካሄዱ የንፅፅር ጥናቶች እንደሚያሳዩት በተቋማት ከሚሰጠው ሥልጠና ይልቅ በተጨማሪም የሥራ ዓለም የሚሰጠው ሥልጠና መርሃ ግብር ወጪ

አነስተኛ ነው። በመሆኑም በትብብር የሚሰጠው የትምህርትና ስልጠና መርሃ ግብር በተለይ የሥራ ላይ ልምምድ ስልጠና ትኩረት ተሰጥቶት የሚሠራ ይሆናል።

- ለዘርፉ ልማት ከፍተኛ አስተዋጾ የሚኖራቸው፣ የላቀ ክህሎት እንዲሁም ኢንቨስትመንት የሚፈልጉ እና በመንግስት ልዩ ትኩረት የተሰጣቸው የምርምር የትኩረት መስኮች በፕሮጀክት አመራር ስልት እንዲመሩ ይደረጋል።
- በአጋር ተቋማት ታቅደው የዘርፉን ተሳትፎ የሚሹ የምርምር ተግባራትን በንቃት መከታተልና ለዘርፉ ልማት ያላቸውን አስተዋጽኦ ከግምት በማስገባት ማከናወን፤
- የልማት አጋሮችን ፈንድ ለጥናትና ምርምር የሚውልበት ስልት ተቀይሶ ተግባራዊ ይደረጋል፤
- በአምራች ኢንዱስትሪው ማህበራት የሚለዩ የዘርፉ ማነቆዎችን በጥናትና ምርምር በመፍታት የገቢ ምንጭ ማሳደግ፤

ትኩረት የሚደረግባቸው ናቸው።

4.5.3 የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማቶች

- አስፈላጊ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማቶች (የኔትወርክ ዝርጋታ) ፣ የሀርድዌርና ሶፍትዌር አቅርቦት ፕሮግራሞችና ሌሎችንም በማሟላትና በየጊዜው በማሻሻል የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ አቅርቦትና አጠቃቀምን በሚፈለገው ደረጃ ለማሳደግ ይሠራል።
- የተቀናጀ ስትራቴጂያዊ የሥራ አመራር ሥርዓትን ውጤታማ በሆነ መልኩ ለመተግበር የሚያግዝ የመረጃ ሥርዓት እንዲተገበር ይደረጋል።
- ዘመናዊ ድረ-ገጽ በመገንባት እና በየጊዜው በማሻሻል የመረጃ ተደራሽነትን የሚያሳድግ የአሠራር ስርዓትም ተግባራዊ ይደረጋል።
- በተመሳሳይ የመረጃ ተደራሽነትን ከማረጋገጥ አኳያ በጋራ መጠቀም የሚያስችል ደረጃውን የጠበቀ የአንድ ማዕከል የመረጃ ቋትን በማደራጀት የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ አቅርቦትና አጠቃቀም እንዲሻሻል ይደረጋል።
- የሚዘረጋው የኢኮኔ መሰረተ ልማት የዘርፉን ዘላቂ መሰረት እንዲኖረው ከሚያስችሉ ስርዓቶች አንዱ የሆነውን የዕውቀት እቀባን በሚያረጋግጥ መልኩ የሚዘረጋ ይሆናል።

4.5.4 የአምራች ኢንዱስትሪ የአቅም ግንባታ ስልጠና

በአለም አቀፍ ደረጃ አምራች ኢንዱስትሪውን ተወዳዳሪ ለማድረግ ከሚያስፈልጉ መስፈርቶች አንዱ በአቅም ግንባታ ትምህርትና ስልጠና ብቃት እና ተሰጥቶ ያለው የሰው ሃይል ማፍራት ነው። በአሁኑ ጊዜ ብቃት እና ተሰጥቶ ያለው የሰው ሃይል በሚፈለገው ደረጃ ማግኘት አስቸጋሪ ቢሆንም በዘርፉ የሚገኙትን ሰራተኞች ተገቢውን የአቅም ግንባታ ስልጠናና የትምህርት እድል በመስጠት ደረጃ በደረጃ ማፍራትና ማብቃት እንደሚቻል የተለያዩ የጥናት ስራዎች ያመለክታሉ። የአገራችንን የአምራች ኢንዱስትሪ አቅም ግንባታ ስልጠና ነባራዊ ገፅታ በግልፅ ለማስቀመጥ እንደተሞከረው የዘርፉን የሰው ሃይል እቅም ለማሳደግ ጥረት የተደረገ ቢሆንም በብዛትና በጥራት ከማስልጠን እና ለዘርፉ እድገት ከሚያበረክተው አስተዋፅኦ አንፃር ሲታይ ክፍተት እንደነበረበት ለማወቅ ተችሏል። ስለሆነም ክፍተቱን ለመሙላት እና በቀጣይ አምራች ኢንዱስትሪው በዕድገት ሊደርስበት ከሚገባ ደረጃ እንዲደርስ ለማስቻልና አስተዋፅኦ ለማበርከት የአምራች ኢንዱስትሪ አቅም ግንባታ የንድፈሃሳብ እና የተግባር ስልጠና አቅጣጫን በትክክል መንደፍ አማራጭ የሌለው መፍትሄ ነው።

ለምሳሌ በሃገራችን በአንዳንድ የምርምር ተቋማት የአቅም ግንባታ ስልጠና ስራዎችን ውጤታማ በሆነ መልኩ ለማከናወን የተለያዩ አስቸኳይ ብቃቶች ለይተው ወደ ተግባር በመግባት ፍሬያማ የአቅም ግንባታ ስልጠና በመስጠት ላይ ይገኛሉ። በዚህም መሰረት የኢንዱስትሪ አቅም ግንባታ ስልጠና ዘመኑ በደረሰበት የአሰላጣጠን ስርዓት ለመስጠት ብሎም የዘርፉን የሰው ሃይል ለማብቃትና ዘርፉ ተወዳዳሪ እንዲሆን አስተዋጽኦ ለማበርከት የሚያስችሉ አራት የተመረጡ አስቸኳይ ብቃቶች ተለይተዋል። እነርሱም፡- የስልጠና ሂደት (Process) ፣ የአሰልጣኝ ማብቂያ ስርዓት (System) ፣ የስልጠና መሠረተ ልማት (Infrastructure) እና ስልጠና ማስተዋወቅ (Promotion) ናቸው። ስለዚህ በተለይ አራት የአቅም ግንባታ አስቸኳይ ብቃቶች ስር ተካተው በቀጣይ በትኩረት በኢንዱስትሪው ሊከናወኑ የሚገባቸው ዝርዝር ተግባራት እንደሚከተለው ቀርበዋል።

ሀ. የአቅም ግንባታ ስልጠና ሂደት (Process)

- የስልጠና ፍላጎት ዳሰሳ ጥናት በማድረግ ትኩረት የሚደረግበት የስልጠና ርዕስ መለየት፣
- ወጥ የሆነ የንድፈሃሳብና የተግባር ስልጠና አገልግሎት አሰጣጥ ሂደት መቀየስና ተግባራዊ ማድረግ፡-
- ✓ በተለይ የስልጠና ርዕሶችን በመለየት ማዘጋጀት፣ ማስገምገም፣ ማበልጸግና ማጸደቅ፣

✓ የሚሰጠውን ስልጠና በጸደቀው ሞጁል መሰረት በማጣጣም ስልጠና መስጠት፤

✓ የተሰጠውን ስልጠና መገምገምና የማሻሻያ መፍትሔ መውሰድ፤

- ከሌሎች የስልጠናና ትምህርት ተቋማት ጋር በመቀናጀት የንድፈሃሳብና የተግባር ስልጠና ለተጠቃሚው መስጠት፤
- በክልል ደረጃ የሚገኙ ሰልጣኞች አገልግሎቱን የሚያገኙበት ሥርዓት መዘርጋትና ተግባራዊ ማድረግ፤
- ሙሉ የንድፈሃሳብና የተግባር ስልጠና ለወሰዱ የኢንዱስትሪ ሰልጣኞች የስልጠና ስርተፍኬት መስጠት፤

ለ. ማብቂያ ስርዓት (System)

- የስልጠና ፍላጎት ዳሰሳ ጥናት ማድረግ እና ትኩረት የሚደረግበት ርዕስ መለየት (TOT፣ ሌሎች የአቅም ማሳልቦቻ ስልጠናዎች)፤
- ፕሮጀክት ተኮር የአሰልጣኞች ስልጠና (Training of Trainers-TOT) ፕሮግራም መቅረጽ እና ተግባራዊ ማድረግ፤
- በውጭ ከሚገኙ ተመሳሳይ ድርጅቶች በትብብር የአጭር ጊዜ የንድፈሃሳብና የተግባር ስልጠና ፕሮግራም በመቅረጽ ተግባራዊ ማድረግ፤
- በውጭ በትብብር የሚገኘውን አጭር ስልጠና በተቋማትና በኢንዱስትሪ ደረጃ ለልምድ ልውውጥ እንዲቀርብ ማድረግ፤
- አሰልጣኞች የብቃት ማረጋገጫ ስርተፍኬት እና እውቅና የሚያገኙበትን ስርዓት በመዘርጋት ተግባራዊ ማድረግ፤
- አሰልጣኞችን ማበረታታት የሚያስችል መመሪያ ማዘጋጀት እና ተግባራዊ በማድረግ ምቹ የሆነ ከባቢ መፍጠር ፤

ሐ. የስልጠና መሠረተ ልማት (Infrastructure)

- በሁሉም የስልጠና ማዕከላት ለንድፈሃሳብና ተግባር ስልጠና አስፈላጊ የሆኑ የተለያዩ መሳሪያዎች፣ ማሽኖች፣ የፋሲሊቲ እና ግብዓት ዓይነቶች ማሟላት (ለምሳሌ፡- የንድፈሃሳብና የተግባር ስልጠና ክፍል ፣ የማሳያ ክፍል ፣ ዘመናዊ ላይብረሪ ፣ ሎጂስቲክስ ፣ የማደሪያ ክፍሎች፣ ካፍቴሪያ፣ በቂ በጀት ፣ የስልጠና ቁሳቁሶች እና አጋዥ ማቴርያሎች)

- በቂ የሆነ ዘመናዊ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ ኮምፒዩተር ስልጠናና የንድፈሃሳብ ስልጠና አገልግሎት በድጂታል መስጠት፤

መ. ስልጠና ማስተዋወቅ (Promotion)

በቀጣይ የኢንዱስትሪ አቅም ግንባታ ስልጠና በብዛት ተደራሽ እንዲሆን እና የኢንዱስትሪ ባለሀብት ማሳመን ይቻል ዘንድ ዘመኑ በደረሰው ቴክኖሎጂ በመጠቀም የስልጠና አገልግሎት በዓይነትና በርዕስ በመለየት ማስተዋወቅ፤

- የዲጂታል ቴክኖሎጂ በመጠቀም ስልጠናን በዌብ ሳይት ፣ ቴሌግራም ፣ ፌስቡክ ፣ ትዊተርና ሊንክድኪን ማስተዋወቅ፤ ህትመት በማሰራጨት ፣
- በአውደርዕይ በመሳተፍ ፣ ሚዲያ (ቴሌቪዥን፣ ሬዲዮ) በመጠቀም እና በየማእከላት ዲስፕሌይ በመጠቀም ማስተዋወቅ፤

4.5.5 የቴክኒክ ድጋፍና የማማከር አገልግሎት

የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ እድገትና ተወዳዳሪነት በአቅም ግንባታ ስልጠና ብቻ ማሳካት እንደማይቻል ባለፉት አስር ዓመታት በተከናወኑ ስራዎች ለማወቅ ተችሏል። ይልቁንም አምራች ኢንዱስትሪው በሚያገኘው የአቅም ግንባታ ስልጠና በተጨማሪ በቂና ወቅታዊ የሆነ የቴክኒክ ድጋፍና የማማከር አገልግሎት ሲያገኝ ከሌሎች ዘርፎች በተሻለ ደረጃ ያድጋል በተጨማሪም በአለምዓቀፍ ደረጃም ተወዳዳሪ በመሆን ለሃገር ኢኮኖሚ እድገትና ለመዋቅራዊ ሽግግሩ መፋጠን የራሱን አስተዋጽኦ ያበረክታል። የቴክኒክ ድጋፍና የማማከር አገልግሎት የሚሰጠው መዋቅራዊ የትግበራ ሂደት በተከተለ መልኩ መሆን ይኖርበታል። ለምሳሌ፡- በቀጥታ ከአምራች ኢንዱስትሪው ጋር ግንኙነት ያላቸው ችግሮችን በመለየትና በመለካት ፣ መንስዔዎቻቸውን በመተንተን ቁልፍ ስር መንስዔ በመለየት ፣ የመፍትሄ ሃሳቦችን በማመንጨትና ሞክሮ በመተግበር እንዲሁም የተገኘውን ውጤት በመገምገምና እርምጃ በመውሰድ ቀጣይነት ባለው መልኩ ትግበራውና ውጤቱ እንዲዘልቅ ማድረግ የሚያስችል መዋቅራዊ የትግበራ ቅድመ ተከተል በመከተል ነው። ስለሆነም ይህ የቴክኒክ ድጋፍና የማማከር አገልግሎት ውጤታማ በሆነ መልኩ እንዲከናወን እና በአምራች ኢንዱስትሪ እድገትና ተወዳዳሪነት ኢንስቲትዩቱ የበኩሉን አስተዋጽኦ ማበርከት እንዲችል የሚከተሉት ሶስት መሰረታዊ አስቻይ ብቃቶች በተገቢው ሁኔታ ማሟላትና ተግባራዊ ማድረግ ይኖርበታል።

እነርሱም፡- አመቺ የሆነ ከባቢያዊ ሁኔታ መፍጠር ፣ የአሰራር ስርዓት መዘርጋት እና የፋይናንስ ክፍተትን ከሌሎች አጋር አካላት ጋር በትብብር በመስራት መፍታት ናቸው።

4.5.6 የጥናትና ምርምር አቅምን መገንባት

በአሁኑ ጊዜ በአገሪቱ ያለው የምርምር አቅም ባለመዳበሩ ምክንያት በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ያለውን ቁልፍ ማነቆዎች ለመፍታትም ሆነ ዓለም የደረሰበትን የዘርፉ ዕድገት ጋር ተወዳዳሪ ለመሆን ፈተናውን ከባድ አድርጎታል። በዚህ ረገድ የምርምር አቅምን መገንባት አስፈላጊ ይሆናል።

በዘርፉ የምርምር ፍላጎትን ለመለየት፣ የምርምር ሥራዎችን ለመምራትና ከምርምር የሚገኘውን ውጤቶች ለመጠቀም በፌዴራልና በክልል ደረጃ በሚገኙ የዘርፉ አስፈጻሚ የመንግስት አካላት እንዲሁም የግል ዘርፉን የምርምርና የቴክኖሎጂ ልማት አቅማቸው እንዲገነባ ይደረጋል። የምርምርና የቴክኖሎጂ ልማት ስራዎችን በተቀናጀ አግባብ ለመምራት የጥናትና ምርምር የሥራ ክፍል በየደረጃው እንዲቋቋም ይደረጋል። እነዚህ የጥናትና ምርምር ክፍሎች ለዘርፉ የምርምርና ቴክኖሎጂ ልማት ማዕከል ሆነው ያገለግላሉ። በጥናትና ምርምር ረገድ ከሚወሰዱ እርምጃዎች መካከል፡-

- ለጥናትና ምርምር ኘሮጀክት በጀት መመደብና ለሃገር ውስጥ የትምህርት ተቋማት፣ የምርምር ማዕከላት የምርምር ኘሮጀክቶችን ኮንትራት በመስጠት ምርምሩን ማካሄዳ፤
- በዓለም አቀፍ ባለሙያዎች የሚደረጉ ማናቸውም የዘርፉ የጥናትና ምርምር ስራዎች በአገሪቱ የምርምር አቅምን ለመገንባት መዋሉን ለማረጋገጥ የጥናትና ምርምር ኘሮጀክቶች አግባብነት ባለው የዘርፉ ተቋማት ውስጥ እንዲከናወን ማድረግና ኢትዮጵያውያን የዘርፉ ባለሙያዎች ከዓለም አቀፍ ባለሙያዎች ጋር እንዲሠሩ ይመደባሉ።
- የምርምር ፍላጎቶችን መለየትና ቅደም ተከተሎችን ማውጣት፣ የአገሪቷ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የጥናትና ምርምር የሚመሩበትን የመካከለኛ ጊዜ የምርምር ዕቅድ ሊዘጋጅ ይገባል።
- ምርምርን ወጥ በሆነ መንገድ የሚመራበት የምርምርና ስርጸት መመሪያ መቅረጽና ተግባራዊ ማድረግ ይጠይቅል፤
- የተመራማሪዎች የማትጊያ ስርዓትን መቅረጽና (Incentive Packages) ተግባራዊ ማድረግ፤

- ተመራማሪዎችን ከወቅቱ የሳይንስና ቴክኖሎጂ ደረጃ ጋር ለማስተዋወቅና ብቃታቸውን ለማሳደግ ዓለም አቀፍ የምርምር ኮንፍረንሶችን፣ ሴሚናሮችና ወርክሾፖች ላይ እንዲሳተፉ እንዲሁም የምርምር ውጤቶቻቸውን ሚያቀርቡበትን መንገድ የሚያመቻች ስርዓት መዘርጋት፤
 - ተመራማሪዎች የምርምር ውጤታቸው ማቅረብ እንዲችሉ የምርምር ኮንፍረንሶችን፣ ሴሚናሮችንና ዎርክሾፖችን በማዘጋጀት የምርምር ውጤቶች በስፋት የሚቀርቡበት መድረክ ማመቻቸት፤
 - የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍን የሚመራ የምርምርና የቴክኖሎጂ ካውንስል ማቋቋም፤
- ስራዎች በዋናነት የሚጠቀሱ ናቸው፡፡

4.5.7 የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት

የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት የአነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎችን ችግር የለየና በፍላጎት ላይ የተመሠረተ የኢንተርፕረይዥን፣ የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ /kaizen/ ፣ የቴክኒካል ክህሎት፣ የቴክኖሎጂ አቅም ግንባታና የምክር አገልግሎት በማካተት የተሟላ መረጃ በማጠናከር ድጋፍ መስጠት ያካተት ሲሆን የአምራች ኢንዱስትሪዎችን ችግር በመለየትና በፍላጎት ላይ ተመስርቶ የተሟላ መረጃ የማደራጀት፣ ስልጠናና ምክር፣ የቴክኖሎጂ ልማት፣ እንዲሁም ምርጥ ተሞክሮ ቅመራና ማስተላለፍን የድጋፍ ስልቶች የሚያካትት ነው፡፡ የድጋፍ አፈፃፀሙም፡-

- የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት በዘርፉ በአመለካከት በእውቀትና በክህሎት ልምድና ብቃት ባዳበሩ ባለሙያዎች ተደራሽ እንዲሆን ማድረግ፤
- በሥራ ገበያ ፍላጎት የሚመራና የዚህን የድጋፍ ማዕቀፍን መሰረት ያደረገ አገልግሎት መስጠት፤
- ሞዴል አምራች ኢንዱስትሪዎች የድጋፍ መነሻ በማድረግ ድጋፉን መስጠት ፤
- ከንግድና አገልግሎትና ከዩኒቨርሲቲ ተመርቀው ወደ አምራች ዘርፍ ለሚቀለላቀሉ ልዩ ትኩረት በመስጠት መደገፍ፤
- ያደጉ አገሮች ተሞክሮ እንደመነሻ ተጠቅሞ ከአገራችን ተጨባጭ ሁኔታ አንጻር በመጠቀም፤

- ክፍተታቸውን በዝርዝር መረጃ በመያዝ ክፍተቱን የሚሞላ ከብቃት አሃድ በመነሳት ስልጠና መስጠት፤
- የተሰጠውን የስልጠና ድጋፍ በሙያ ደረጃ ምዘና አረጋግጦ ወደ ተግባር ማስገባት ብቁ ያለሆነው ክፍተቱን የሚሞላ ዳግም ስልጠና መስጠት፤
- በንግድ ልማት አገልግሎት (BDS) በማቀፍ የአነስተኛና መካከለኛ አምራች ኢንዱስትሪዎችን ችግር መለየትና መፍታት ሲሆን እነዚህን አገልግሎቶች በስፋት፣ በመዋቅር በተደገፈ አግባብ በመተግበር የአምራች ዘርፉን ውጤታማነት ለማሳደግ የሚያስችል አቅጣጫ ይዘረጋል።

4.5.8 የአምራች ኢንዱስትሪውን እና የዘርፉ አስፈጻሚ አካላትን መከታተል፣ መደገፍ፣ ማጠናከር እና ማብቃት

በአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የሚስተዋሉ ችግሮችን ሊቀርፉ የሚችሉ እና የዘርፉን ተወዳደሪነትና እድገትን የሚያግዙ የድጋፍ፣ የክትትል እና የማበረታቻ ተግባራት የሚኒስቴር መ/ቤቱን ጨምሮ በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ተጠሪ ተቋማት እና የክልል/ከተማ መስተዳደር የኢንዱስትሪ ዘርፍ አስፈጻሚና ባለድርሻ አካላት የሚከናወኑት ሁኔታዎች ቢኖሩም፣ የዘርፉን አለማቀፋዊ እና አህጉራዊ እድገት፣ ውድድር እና እምርታዎችን ያገናዘበ፣ በጥናት ላይ የተመሰረተ ፣ የተናበበ ፣ ሳይንሳዊነትን የተላበሰ የድጋፍ ስርዓቶችን ከመዘርጋትና በጠራ ግንዛቤ ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ የጎላ ችግር የሚታይበት ጉዳይ ነው። በመሆኑም ጠንካራ አምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ መፍጠር የሚያስችሉ የአቅም ግንባታ ልማት ዘርፍ አዳዲስ የድጋፍ ማዕቀፎች መቅረጽ እና የድጋፍ፣ የክትትል እና አቅም ማጎልበች ስልቶችን ቀጣይነት ባለው መልኩ የመንደፊ ተግባር በትኩረት የሚሰራበት ነው።

4.6 ውጤት አመላካች ማዕቀፍ

በአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የአምስት ዓመት የስትራቴጂክ ዕቅድ በተለይ 5 የስትራቴጂክ ጉዳዮች እና ስትራቴጂክ ጉዳዮቹ እንዲሳኩ የተቀመጡ ለአምስት ዓመት የተቀረፁ 19 የስትራቴጂክ ግቦች የተለዩት የውጤት ትኩረት መስኮች ተግባራት በሙሉ እንዲከናወኑ የሚያስችልና ከአያንዳንዱ የውጤት ትኩረት መስክ የሚፈለገውን ውጤት ማስገኘት የሚያስችሉ ታሳቢዎችን ያካተተ የውጤት አመላካች ማዕቀፍ ተዘጋጅቷል። በዙሀም መሰረት የተዘጋጀው የውጤት አመላካች ማዕቀፍ በሚከተለው ሰንጠረዥ ቀርቧል።

የአቅም ግንባታ ልማት ስትራቴጂ የትግበራ ዕቅድ

ተቁ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የሕፃናት ስምዕናዎች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)					
						2016	2017	2018	2019	2020	
1	ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ	ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 1:- ከዘርፍ ውጭ ላሉ የባለድርሻ አመራር አካላት ኢንዱስትሪያላይዜሽን ላይ ያላቸውን እውቀትና አመለካከት ማሳደግ									
		የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች	በቁጥር	1663	2000	2000	2000	2000	2000	2000	
		የኢንዱስትሪ የመስክ ጉብኝት ማካሄድ (የፌዴራል 3 እና 13 ክልልና ከተማ መስተዳድር ኢንዱ. ደጋፊ ተቋማት)	በዙር		17	2	3	4	4	4	
		በተቋማት መካከል የተሞክሮ ልውውጥን ማስፋት	በቁጥር		34	2	4	6	10	12	
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 2:- በዘርፍ ሀገራዊ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂዎች ላይ ግንዛቤ ለአመራሩ መፍጠር እና አጋዥ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን አጥንቶ ማዘጋጀት									
		የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች	በቁጥር	28750	40376	35200	36960	38808	39584	40376	
		ለአቅም ግንባታ ልማት አቅም የሚሆኑ የህግ ማዕቀፎችን ማጥናትና ማዘጋጀት	በቁጥር		7	2	3	2			
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 3:- የዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት ዕቅድ በፌዴራል፣ በክልል፣ በከተማ መስተዳድር ደረጃ ተናባቢነቱን በጠበቀ ሁኔታ ማዘጋጀትና መተግበር									
ተናባቢ የሆነ የአቅም ግንባታ ልማት ዕቅድ ማዘጋጀት	በቁጥር				2	2	2	2	2		

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		የክትትልና ግምገማ ስርዓት መዘርጋት	በቁጥር			4	4	4	4	4
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 4:- ለዘርፉ እድገት ሚና ካላቸው ባለድርሻ አካላት ጋር ያለውን ግንኙነት ማጠናከር								
		የባለድርሻ አካላት ክላስተሮችን መፍጠር	በቁጥር		4	4				
		የተሻለ አፈፃፀም ላላቸው ባለድርሻ አካላት ዕውቅና መስጠት	በመቶኛ		5	1	1	1	1	1
2	የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን	ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 1:- የዘርፉን የሰው ሀብት ማሟላት								
		ግልጽነት የሰፈነበት የሰው ኃይል ስምሪት ማካሄድ	በመቶኛ	65	90	70	75	80	85	90
		የሰራተኛ እርካታን በማሳደግ ፍልሰትን መቀነስ	በመቶኛ	20	5	19	18	15	10	5
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2:- የዘርፉን መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		ማብቃት								
		የሁለተኛ ዲግሪ ያላቸው ሠራተኞች ድርሻ	በመቶኛ	20		25	30	35	40	45
		የሶስተኛ ዲግሪ ያላቸው ሠራተኞች ድርሻ	በመቶኛ	0.57	5	1	2	3	4	5
		ብቃታቸው የተረጋገጠ ባለሙያዎች፣ ተመራማሪዎችና አማካሪዎች	በመቶኛ	-	55	10	20	30	40	55
		ለአጠቃላይ ሠራተኞችና አመራሮች የውቅረ - ልቦና ስልጠና መስጠት (በስልጠና ዓይነት)	በቁጥር	1	10	2	4	6	8	10
		በተለያዩ የስራ አመራር ስልጠና ያገኙ አመራሮችና ሠራተኞች	በቁጥር	12800	16150	14080	14784	15523	15834	16150
		በተለያዩ የቴክኒክ በተግባርና በንድፈ-ሃሳብ ስልጠናዎች ያገኙ አመራሮችና ሠራተኞች በሺ.ህ	በቁጥር	19200	24226	21120	22176	23285	23750	24226
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 3:- ተቋማዊ መማማር/								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		Develop learning organization እና የስራ ባህልን ማጎልበት/ Develop organization Culture								
		የራስን አቅም ማጎልበት (በአማካይ የ3 ፌዴራልና 13 የክልልና የከተማ መስተዳድር ኢንዱ. ደጋፊ ተቋማት)	በመቶኛ		95	40	55	65	85	95
		በሙያዊ እውቀት፣ ስነምግባርና በስራ አፈፃፀም ውጤታማ የሆኑ ሠራተኞች ዕድገት	በመቶኛ	-	25	25	25	25	25	25
		በባለሙያና በአመራር ደረጃ ተተኪዎችን የማፍራት ዕድገት (ስራው ለመስራት በ2016 የአሠራር መዘርጋት)	በመቶኛ	-	12	5	7	9	10	12
		ተቋማዊ የአፈፃፀም ዕድገት	በመቶኛ	80	90	85	90	90	90	90
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 4:- ልዩ ድጋፍ የሚሹ ክልሎች የሰው ሀብት								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		የአቅም ግንባታ ልማት ልዩ ድጋፍ መስጠት								
		የልዩ ድጋፍ ለሚሹ ክልሎች የልዩ ድጋፍ አገልግሎት መስጠት (ጋምቤላ፣ ቤንሻንጉል፣ አፋር፣ ሱማሌና ደቡብ ምዕራብ)	በቁጥር			5				
		ኘርግራሙን ተግባራዊ ማድረግ	በመቶኛ				25	50	75	100
3	የመሰረተ ልማትና የሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር	ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 1፡- ተጨማሪ የፋይናንስ ምንጭን ማሳደግ እና የአቅም ግንባታና ልማት በጀት አጠቃቀም ውጤታማነትን ማሻሻል								
		ከአገልግሎት የሚገኝ የገቢ ምንጭ ዕድገት	በመቶኛ	5	30	10	15	20	25	30
		ፕሮጀክት ፕሮፖዛል መንደፍ እና ድጋፍ ማፈላለግ	በቁጥር	5	25	5	9	4	4	3
		የተመደበ በጀትና የተገኘውን	በመቶኛ			100	100	100	100	100

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		ድጋፍ ለታለመሰጠው ዓላማ ማዋል								
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 2:- ለሰራተኞችና ተገልጋዮች ምቹ፣ ጤናማና ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ መፍጠር								
		ወርክሾፖችና ፋሲሊቲዎች ማሟላት	በመቶኛ	40	65	45	50	55	60	65
		ለስራ የሚያስፈልጉ ግብዓቶችን ማሟላት	በመቶኛ	30	75	40	50	60	70	75
		የሠራተኞችና የተገልጋዮችን እርካታ ደረጃ ማሳደግ	በመቶኛ	65	80	70	75	80	80	80
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 3:- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት ዝርጋታንና የመጠቀም አቅምን								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		ማሳደግ								
		የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሠረተ ልማትን ማሟላት	በመቶኛ			40	50	60	70	80
		የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ የባለሙያዎች መረጃ ዳታ ቤዝ ሥርዓትና ትግበራ	በቁጥር				1			
		የማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ሃገራዊ የወርክሾግና የላብራቶሪ ፋሲሊቲ መረጃ ዳታ ቤዝ ሥርዓትና ትግበራ	በቁጥር					1		
		ሃገራዊና ክልላዊ የመረጃ አስተዳደር ሥርዓትና ትግበራ	በመቶኛ			50	100			
		የተቋሙን አገልግሎት አሰጣጥ ኢ-ሰርቪስ ማድረግ/በጌዴራልና በክልል ደረጃ/	በመቶኛ	10	60	20	30	40	50	60
4	ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ	ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-1:- የአምራች ኢንዱስትሪውን የሰው ሀብት አቅም ሊያጎለብቱ								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
	ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን	የሚችሉ የስልጠና አገልግሎቶች ተደራሽነት ማስፋት								
		የአምራች ኢንዱስትሪውን የአቅም ግንባታና ልማት የስልጠና ፍላጎት መለየት	በቁጥር			1	1	1	1	1
		በተለያዩ የስራ አመራር፣ የቴክኒክ (በተግባርና በንድፈ-ሃሳብ) ስልጠናዎች ያገኙ የከፍተኛ ኢንዱስትሪ አመራርና ሠራተኞች				32,818	36,101	39,710	43,682	48,051
		በጨርቃጨርቅና አልባሳት ዘርፍ	በቁጥር			2,814	3,096	3,405	3,746	4,120
		በቆዳና ቆዳ ውጤቶች ዘርፍ	በቁጥር			2,010	2,211	2,432	2,675	2,943
		በምግብና መጠጥ ዘርፍ	በቁጥር			3,082	3,390	3,729	4,102	4,513
		ብረታ-ብረትና ኢንጂነሪንግ ዘርፍ	በቁጥር			2,546	2,801	3,081	3,389	3,728
		በኬሚካልና ኮንስትራክሽን ዘርፍ	በቁጥር			2,948	3,243	3,567	3,924	4,316
		በጥራትና ምርታማነት ለአምራች ኢንዱስትሪ (ካይዘን)	በቁጥር			13,588	14,947	16,442	18,086	19,895

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		በጥራትና ምርታማነት ለአገልግሎት ሰጭ ተቋማት(ካይዘን)	በቁጥር			5,830	6,413	7,054	7,760	8,536
		በተለያዩ የስራ አመራር፣ የቴክኒክ (በተግባርና በንድፈ-ሃሳብ) ስልጠናዎች ያገኙ የአነስተኛና መካከለኛ ኢንዱስትሪ አመራርና ሠራተኞች				58,790	67,461	77,541	88,897	101,375
		በጨርቃጨርቅና አልባሳት ዘርፍ	በቁጥር			12,598	14,458	16,601	19,058	21,733
		በቆዳና ቆዳ ውጤቶች ዘርፍ	በቁጥር			6,164	7,080	8,135	9,342	10,661
		በምግብና መጠጥ ዘርፍ	በቁጥር			10,897	12,508	14,361	16,485	18,802
		ብረታብረትና ኢንጂነሪንግ ዘርፍ	በቁጥር			13,019	14,945	17,166	19,713	22,490
		በኬሚካልና ኮንስትራክሽን ዘርፍ	በቁጥር			16,112	18,470	21,278	24,299	27,689
		የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠናን (Training Within Industry) በኢንዱስትሪ ውስጥ የጀመሩ አምራች ኢንዱስትሪዎችን	በመቶኛ	0.5	15	2	5	7	9	15

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		ዕድገት								
		በሰዓት ስኬልና በስራ አመራር በኢ-ለርኒንግ ስርዓት በማስፋት ስልጠና መስጠት	በመቶኛ	-	50	10	20	30	40	50
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-2:- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአሰራር አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የማማከር ድጋፍ አገልግሎቶችን ተደራሽነት ማስፋት								
		የማማከር አገልግሎት ለከፍተኛ አምራች ኢንዱስትሪዎች በድግግሞሽ መስጠት	በቁጥር	906	1460	1000	1,100	1,200	1,350	1,460
		የማማከር አገልግሎት ለአነስተኛና መካከለኛ አምራች ኢንዱስትሪዎች በድግግሞሽ መስጠት	በቁጥር	32000	51536	35,200	38,720	42,592	46,851	51,536

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		በማማከር የድጋፍ አገልግሎት የተፈቱ ችግሮች	በሙቶኛ	55	80	60	65	70	75	80
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-3:- ለአምራች ኢንዱስትሪዎች የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት ውጤታማነትን ማሳደግ								
		የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት ፓኬጆችን ማዘጋጀት	በቁጥር	11	20	10	10			
		የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን ድጋፍ አገልግሎት መስጠት	በኢንዱስትሪ ቁጥር	3800	7245	4,915	5,440	5985	6585	7245
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ 4:- ለአምራች ኢንዱስትሪው በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በተሰጡ አገልግሎቶች የተገኙ ውጤቶችን								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		ማዘለቅ								
		በአቅም ግንባታና ልማት የድጋፍ አገልግሎት ተጠቅመው ውጤታማ የሆኑ አምራች ኢንዱስትሪዎችን እውቅናና ማበረታቻ መስጠት	በቁጥር	1	5	1	1	1	1	1
		የተገኙ ምርጥ ተሞክሮዎችንና ቤንች-ማርኮችን ማግኘትና መጠቀም በከፍተኛ ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ (በጨርቃጨርቅና አልባላት፣ በቆዳና ቆዳ ውጤቶች፣ በብረታብረትና ኢንጂነሪንግ፣ በምግብና መጠጥ፣ በኬሚካልና ኮንስትራክሽን)	በቁጥር	0.50	5	1		2	2	
		ለአነስተኛና መካከለኛ አምራች ኢንዱስትሪዎች በተመረጡ ጉዳዮች የተገኙ ምርጥ ተሞክሮዎችንና ቤንች-ማርኮችን ማግኘትና መጠቀም	በቁጥር		6		1	1	2	2
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-5:-የአምራች								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		ኢንዱስትሪ ዘርፍ የተሰማሩ የምህንድስና ባለሙያዎችና ተቋማት የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት ማስጀመር								
		የሙያ ብቃት ምዘና ማዕከላትን (COC) ማስፋፋት	በቁጥር	-	30	11	15	19	25	30
		የሙያ ብቃት ምዘና ማዕከላትን (COC) ማጠናከር	በቁጥር	48	75	52	57	62	68	75
		ብቃታቸው በምዘና የተረጋገጠ የዘርፍ ዓላማ አስፈፃሚ ባለሙያዎች	በመቶኛ	5		15	25	35	45	55
		የዘርፍ የሙያ ማህበራትን በማጠናከር የሙያ ምዝገባና ፍቃድ አገልግሎት አጠጣጥን እንዲሰጡ ማድረግ	በቁጥር	1	2				1	1
5	ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ	ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1:- በአቅም ግንባታና ልማት ላይ በጋራ መስራት ከሚችሉ አጋር								

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
	ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ	አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት መፍጠር								
		በሃገራት ደረጃ ስምምነት የተደረገባቸውን የሰው ሀብት ልማት ዙሪያ ዘርፍን ተጠቃሚ እንዲሆን ማድረግ	በመቶኛ	90	100	100	100	100	100	100
		በአጋር የልማት ድርጅቶች የወርክሾፕና የፋሲሊቲ ድጋፍ ማግኘት	በሚሊዮን ብር	150	242	165	182	200	220	242
		በቴክኒካል ድጋፍ የውጭ ሃገር ባለሙያዎችን መጠቀም	በመቶኛ	50	100	100	100	100	100	100
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2:- ከትምህራትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል								
ኢንተርንሺፕ፣ አፕረንቲሺፕ፣ ኤክስተርንሺፕ የመቀበልን	በመቶኛ	40	90	50	60	70	80	90		

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		አቅም ማሳደግ								
		የአምራች ኢንዱስትሪ ፍላጎትን (ጥራትና መጠን) የሚያሟላ በከፍተኛ ትምህርት፣ በኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከላት እና በአምራች ኢንዱስትሪ በጋራ የሚቀረጹ ካሪኩለሎችን ለመለየት ጥናት ማድረግ	በቁጥር	-	5	1	2	2		
		የአምራች ኢንዱስትሪ ፍላጎትን (ጥራትና መጠን) የሚያሟላ ከቴክኒክና ሙያ የስልጠና ተቋማት፣ በኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከላት እና በአምራች ኢንዱስትሪ በጋራ የሙያ ደረጃ ቀረፃና ክለሳ ማድረግ	በሙቶኛ			100	100	100	100	100

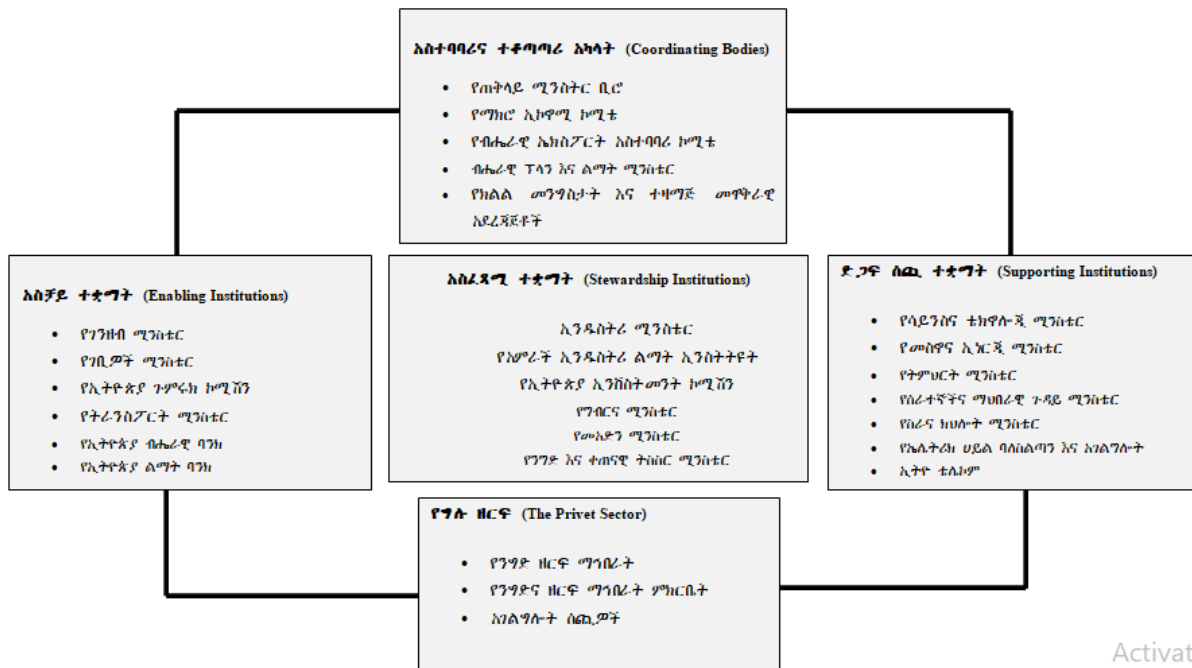
ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		<p>በትውልዱ ዙሪያ የኢንዱስትሪያላይዜሽን ግንዛቤ ለመፍጠር የሚያስችል በኢትዮጵያ ታምርት ለትውልዱ አንድ ቀን በመሰየም ግንዛቤ እንዲፈጠርና ስራቸውን እውቅና የመስጠት ተግባራት ማከናወን</p>	በቁጥር	-	5	1	1	1	1	1
		<p>በከፍተኛ ትምህርት፣ በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋማት፣ በኢንዱስትሪ ምርምርና ልማት ማዕከላት እና በአምራች ኢንዱስትሪ የጋራ የጥናት ምርምርና ስርጸት ስራዎችን መስራት</p>	በቁጥር	5	25	10	15	20	25	25
		<p>ሃገራዊ የቴክኖሎጂ አቅም ለመገንባት የተቋቋመ</p>	በቁጥር				1			

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዓላማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		የምርምር ፈንድ								
		ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 3:- የሠራተኛ ደህንነት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትና የውጭ ባለሙያዎችን የዕውቀት ሽግግር ውጤታማነትን ማሳደግ								
		የቴክኖሎጂ መሪ /ሞዴል/ አምራች ኢንዱስትሪዎችን ማስፋፋትና ማጠናከር	ሞዴል አምራች ኢንዱስትሪዎች በቁጥር	-	12	-	2	2	3	5
		የቴክኖሎጂ ሽግግርና የኢንዱስትሪ ልማት ዕድገት የሚያጠናክሩ የኢንኩቤሽን ማዕከላትን ማስፋፋት (በፖ.ሊ ቴክኒክ ኮሌጅ በጋራ ክስራና ክህሎት ማ/ር ጋር የሚሠራ)	በቁጥር	1	8		1	2	2	3
		የቴክኖሎጂ ሽግግርና	በቁጥር	1	3		1	1	1	

ተቋ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች፣ ዋና ዋና ተግባራት እና ዝርዝር ቁልፍ የአፈፃፀም አመልካቾች	መሰኪያ	መነሻ	ዲሳማ	የዕቅድ ዘመን (የበጀት ዓመታት)				
						2016	2017	2018	2019	2020
		የኢንዱስትሪ ልማት ዕድገት የሚያጠናክሩ የማኑፋክቸሪንግ የቴክኖሎጂ ፖርኮችን ማቋቋምና ማስፋፋት (በቆዳ፣ በኤሌክትሮኒክስና በኮሚካል)								

4.7 የአቅም ግንባታ ልማት ተቋማዊ አደረጃጀትና መዋቅር

ኢንዱስትሪያላይዜሽን በባህሪው ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን እንደማካተቱ ለስኬታማነቱ ከመንግስታዊ ተቋማት እስከ ግለሰብ ድረስ የሚወርድ የብዙ አካላትን ሁለንተናዊ ተሳትፎና ትብብር የሚጠይቅ ጉዳይ ነው። ስለሆነም በሀገር ደረጃ የአምራች ኢንዱስትሪውን ሚና ከማጎልበትና ከማሳደግ አኳያ ፖሊሲዎችን፣ ስትራቴጂዎችን እና ሴክተሩን የሚደግፉ የህግ መዓቀፎችን ከመቅረጽ አንስቶ ቅንጅታዊ የአሰራር ስርዓቶችን ዘርግቶ እስከ መፈጸምና ማስፈጸም ባሉት ሂደቶች በርካት ያሉ ተዋናዮች ይሳተፋሉ። ከዚህ በታች በምስል-8 እንደተመላከተው ለሀገሪቱ የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ እድገት ላይ ጉልህ ሚና የሚጫወቱና የኢንዱስትሪላይዜሽን ሥርዓት ምሰሶዎች የሆኑትን አካላት ግንኙኝት እና ቅንጅት የሚያመላክት ሲሆን አነዚህም አስተባባሪና ተቆጣጣሪ አካላት፣ አስፈጻሚ ተቋማት፣ አስቻይ ተቋማት፣ ድጋፍ ሰጪ ተቋማትን እና የግሉን ዘርፍን ያካተተ ነው።



Activate V
Go to Setting

ምስል 7 የኢንዱስትሪያላይዜሽን ተቋማዊ አደረጃጀት በኢትዮጵያ

በኢትዮጵያ የ10 አመት የልማት ዕቅድም ሆነ በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የ10 አመት ስትራቴጂክ እቅድ እንደተመላከተው በዘርፉና በዙሪያው ካሉ ተቋማት ጋር ተያይዞ የሚነሳው ዋነኛ ችግር የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ክፍተትን ነው። የአምራች ኢንዱስትሪው ዘርፍ ላይ የሚታየው

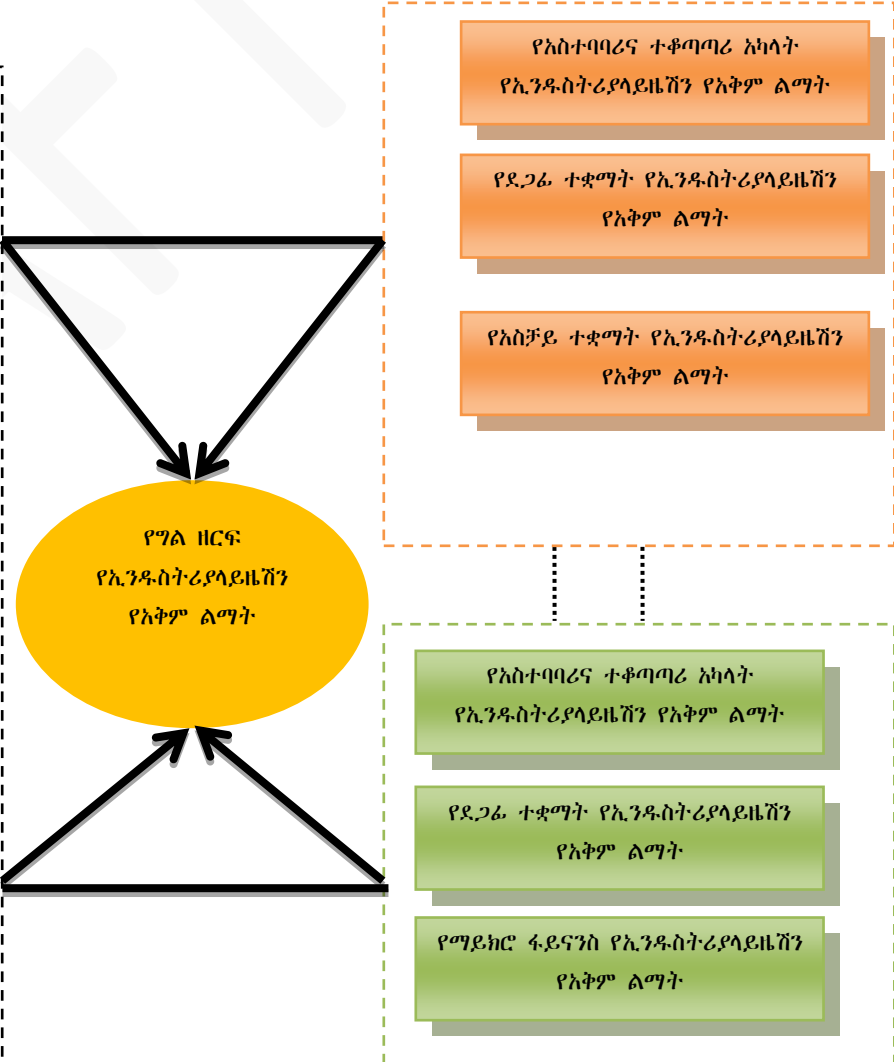
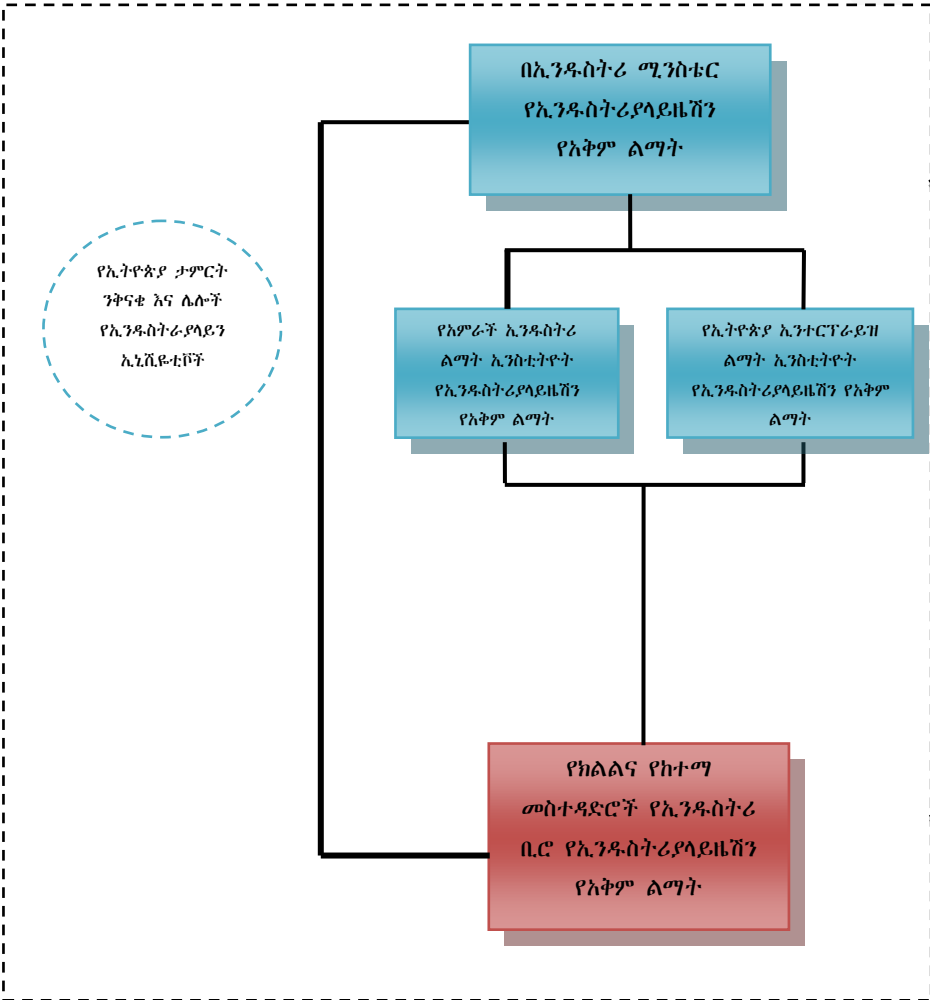
የመፈጸምና የማስፈጸም አቅም ችግር መጠን፣ አይነትና ይዘቱ ይለያይ እንጂ ከላይ በተጠቀሱት አካላትም ላይ የሚስተዋል መሆኑ እርግጥ ነው። ምንም እንኳ እነዚህ አካላት በጋራም ይሁን በተናጥል ይህን ችግር ለመቅረፍ የሄዱት ርቀት ቢኖርም ከችግሩ ስር መስደድ አንጻር ሲታይ ገና ብዙ የሚቀረው ሲሆን ችግሩን ከስር መሰረቱ ለመቅረፍ የተለየ የተጠና ስትራቴጂካዊ አካሄድና መዋቅራዊ አደረጃጀትን የሚጠይቅ ነው።

ከላይ በምስል-8 የተመለከቱትን አካላት ለኢንዱስትሪያላይዜሽን መስፋፋትና እድገት ከሚወጡት ድርሻ፣ ከተሰጣቸው ተግባርና ሀላፊነት እንዲሁም ከባህሪያቸው በመነሳት በኢንዱስትሪያላይዜሽን የጋራ አላማ ዙሪያ የአቅም ክፍተቶቻቸውን እንደ ነባራዊው ሁኔታ እየፈተሹ የሚሞሉበት፣ የተበታተኑና ድግግሞሽ ያለባቸውን አሰራሮች የሚያስቀር በዋናነት የተቀናጀ የመፈጸምና የማስፈጸም አቅማቸውን የሚያጎለብቱበት የአቅም ግንባታና ልማት መዋቅራዊ አደረጃጀት ያስፈልጋል። ይህ የአቅም ግንባታና ልማት መዋቅራዊ አደረጃጀት በኢንዱስትሪ ሚንስቴር አማካኝነት በየደረጃው እስከ ክልልና የከተማ መስተዳደሮች የሚዘረጋ ሲሆን የአምራች ዘርፍ አቅም ግንባታና ልማት ስትራቴጂ የተቀመጡትን ግብና አላማዎች በዋና ባለቤትነት የሚያስፈጽም ይሆናል።

ምስል 8 የኢንዱስትሪያላይዜሽን የአቅም ግንባታና ልማት ተቋማዊ አደረጃጀት ሞዴል

ውስጣዊ የአቅም ግንባታና ልማት
Internal Capacity building & Development

ውጫዊ የአቅም ግንባታና ልማት
External Capacity building & Development



4.8 ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮች

በአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ለአቅም ግንባታ ልማት የተዘጋጁትን ስትራቴጂያዊ ጉዳዮችን ለማሳካት ትኩረት ተሰጥቷቸው መፈጸም የሚገባቸውን ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮች ተለይተዋል።

በዚህ መሠረት በማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ አቅም ግንባታ ልማት የተመረጡትን ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮች እንደሚከተለው ቀርቦዋል።

ሠንጠረዥ 5 ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮች

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮች	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቮ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
1.	የመዋቅርና አደረጃጀት ማሻሻያ	<p>መግለጫ: በዘርፉ አሁን ላይ የሚታየውን ወጥ ያለመሆንና ተናባቢነት እንዲሁም ቅንጅታዊ አሰራሩ የላላውን መዋቅራዊ አደረጃጀት ማሻሻል አስፈልጎልኝ። በመሆኑም ከፌደራል አንስቶ እስከ ክልልና የከተማ መስተዳድሮች ተዋረዱንና ፌደራላዊ ስርዓቱን ግምት ውስጥ ባስገባ መልኩ ወደ ኢንዱስትሪያላይዜሽን የኢኮኖሚ ማዋቅራዊ ሽግግር ሊያሳካ የሚችል መዋቅራዊ አደረጃጀት አሻሽሎ-መተግበር ያስፈልጋል።</p> <p>ወሰን: በፌደራል፣ በክልልና የከተማ</p>	ለሚመለከተው አካል ቀርቦ የጸደቀ የመዋቅር አደረጃጀት ሰነድ	ስትራቴጂክ ጉዳይ 1፡ ኢንዱስትሪያላይዜሽንን በተሟላ፤ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ከሁሉም ክልልና የከተማ መስተዳድሮች እንዲሁም ከፌደራል ተቋማት የተወጣጡ የዘርፍ ባለሙያዎችን ያካተተ ኮሚቴ ማዋቀር። 2. የድርጊት መርሀ-ግብር በማዘጋጀት አስፈላጊውን በጀት ማስፈቀድ። 3. ሰነዱን በታቀደለት የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ማከናወን። 4. በተዘጋጀው ሰነድ ላይ ከሚመለከታቸው 	6 ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	የመጀመሪያ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>መስተዳድሮች አምራች ኢንዱስትሪውን በሚደግፉና በሚቆጣጠሩ ተቋማት ላይ የሚተገበር።</p>			<p>የበላይ አመራሮች፣ ባለድርሻዎችና ባለሙያዎች ጋር የውይይት መድረኮችን በማዘጋጀት ለሰነዱን ሚያዳብሩ ግብረመልሶችን መሰብሰብ።</p> <p>5. ከግብረመልሶቹ መነሻነት የመጨረሻውን ሰነድ አዳብሮና አስተካክሎ ለሚመለከተው አካል በማቅረብ ማጸደቅ።</p>				
2.	<p>የሙያ ብቃትና የማህበራት የስራ ፍቃድ ማረጋገጫ ስርዓት ሰነድ ዝግጅት</p>	<p>መግለጫ: በአምራች ኢንዱስትሪ ዙሪያ ተቀጥረው ለሚሰሩ በየደረጃው ለሚገኙ የመንግስት ፣ የኢንዱስትሪውና የግል ባለሙያዎች በየጊዜው የሙያ ብቃታቸውን በመመዘንና በማረጋገጥ የብቃት ስርተፊኬት የሚገኙበትን ስርዓት መዘርጋት።</p>	<p>1. የሙያ ብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ስርዓት ሰነድ 2. የማህበራት የስራ ፍቃድ ሰነድ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5: ለኢንዱስትሪው የሚሰጡ የአቅም ግንባታ ልማት የአገልግሎት ድጋፍ መዋቀሮች ውጤታማና ዘላቂ ያለመሆን</p>	<p>1. ከትምህርት ሚኒስቴር፣ ከከፍተኛ ትምህርት ተቋማት፣ ከስራና ክህሎት፣ እንዲሁም ከተለያዩ የፌዴራል ተቋማት የተወጣጡ የዘርፉ ባለሙያዎችን ያካተተ ኮሚቴ</p>	6 ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>ዘርፉ ዙሪያ የሚሰሩ ማህበራት ለዘርፉ እድገት በሚፈለገ ልክ የሚጠበቅባቸውን አስተዋጽኦ ንዲያብሪክቱ ሚያስችል የማህበራት የስራ ፋቃድ አሰጣጥና እድሳት ስርዓትን በመዘርጋት ተግባራዊ ማድረግ።</p> <p>ወሰን:</p> <p>በደረጃው ላሉ ሁሉም የዘርፉ የመንግስትና የግል ባለሙያዎች ላይ የማህበራት ፍቃድ፣ በአምራች ኢንዱስትሪው ዘርፍ ዙሪያ ህጋዊ ሰውነት አግኝተውና ተመዝግበው በሚሰሩ ማህበራት ላይ የሚተገበር ይሆናል</p>			<p>ማዋቀር።</p> <p>2. የድርጊት መርሀ-ግብር በማዘጋጀት አስፈላጊውን በጀት ማስፈቀድ።</p> <p>3. ሰነዱን በታቀደለት የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ማከናወን።</p> <p>4. በተዘጋጀው ሰነድ ላይ ከሚመለከታቸው የበላይ አመራሮች፣ ባለድርሻዎችና ባለሙያዎች ጋር የውይይት መድረኮችን በማዘጋጀት ለሰነዱን ሚያዳብሩ ግብረመልሶችን መሰብሰብ።</p> <p>5. ከግብረመልሶቹ መነሻነት የመጨረሻውን ሰነድ አዳብሮና አስተካክሎ ለሚመለከተው አካል</p>				

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
					በማቅረብ ማጸደቅ።				
3.	የክልሎች ልዩ ድጋፍ ማዕቀፍ	<p>መግለጫ: በኢንዱስትሪያላይዜሽን እድገት በአንጻራዊነት ወደጎሳ የቀሩ ክልሎችን ልዩ ድጋፍ በመስጠት እንደ ሀገር በዘርፉ የተመጣጠነ እድገትን ከማረጋገጥ አኳያ ልዩ የአቅም ግንባታ ልማት ላይ የሚያተኩር የአሰራር መጻፍ ማዘጋጀት አስፈልጋል።</p> <p>ወሰን: የልዩ ድጋፍ ማዕቀፍ የሚመለከታቸው ክልሎች፡ ሱማሌ፣ አፋር፣ ቤንሻንጉል፣ ጋንቤላ፣ ደቡብ ምዕራብ እና ትግራይ ይሆናሉ ልዩ ድጋፍ በዋናነት የዘርፉን የሰው ሀይል በየደረጃው በማሰልጠንና በማብቃት ላይ ትኩረት የሚሰጥ ይሆናል።</p>	በሚመለከተው አካል የጸደቀ የክልሎች ልዩ ድጋፍ ማዕቀፍ ሰነድ	ስትራቴጂክ ጉዳይ 2፡ የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን	<ol style="list-style-type: none"> 1. ልዩ ድጋፍ ከሚመለከታቸው ክልሎች እና ከፌዴራል ተቋማት የተወጣጡ የዘርፉ ባለሙያዎችን ያካተተ ኮሚቴ ማዋቀር። 2. የድርጊት መርሀ-ግብር በማዘጋጀት አስፈላጊውን በጀት ማስፈቀድ። 3. ሰነዱን በታቀደለት የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ማከናወን። 4. በተዘጋጀው ሰነድ ላይ ከሚመለከታቸው የበላይ አመራሮች፣ ባለድርሻዎችና ባለሙያዎች ጋር የውይይት መድረኮችን በማዘጋጀት ለሰነዱን ሚያዳበሩ 	3 ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
					<p>ግብረመልሶችን መሰብሰብ።</p> <p>5. ከግብረመልሶቹ መነሻነት የመጨረሻውን ሰነድ አዳብሮና አስተካክሎ ለሚመለከተው አካል በማቅረብ ማጸደቅ።</p>				
4.	የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት	<p>መግለጫ: በኢንዱስትሪያላይዜሽን የሚመዘገበውን የተሻለ ውጤት ቀጣይነት ለማረጋገጥ ከሚያስችሉ ስልቶች ዋነኛው በዘርፉ ጉልህ ሚና ያላቸውንና የተሻለ አፈጻጸም ያስመዘገቡ አካላትን በየጊዜው ማመስገንና እውቅና መስጠት አንዱ ነው።</p> <p>ወሰን: የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓቱ የባለድርሻ አካላትን አስተዋጽዖና ባህሪ ባገናዘበ መልኩ በሚከተሉት ክፍሎች ተከፍሎ መታየት ይኖርበታል።</p>	<p>በሚመለከተው አካል የጸደቁ</p> <p>1. ለኢንዱስትሪው ድጋፍ የሚሰጡበት በየደረጃው ላሉ የመንግስት ተቋማት አመራሮችና ሰራተኞች የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ሰነድ</p> <p>2. በአምራች ኢንዱስትሪ ውስጥ የሚሰሩ አመራሮች፣ ቡድኖች፣ ሰራተኞች እና ባለሀብቶች የእውቅናና</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5: ለኢንዱስትሪው የሚሰጡ የአቅም ግንባታ ልማት የአገልግሎት ድጋፍ መግባቱን ወጤታማና ዘላቂ ያለመሆን ስትራቴጂክ ጉዳይ 1: ኢንዱስትሪያላይዜሽንን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>1. ከሁሉም ክልልና የከተማ መስተዳድሮች እንዲሁም ከፌደራል ተቋማት የተወጣጡ የዘርፉ ባለሙያዎችን ያካተተ ኮሚቴ ማዋቀር።</p> <p>2. የድርጊት መርሀ-ግብር በማዘጋጀት አስፈላጊውን በጀት ማስፈቀድ።</p> <p>3. ሰነዱን በታቀደለት የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ማከናወን።</p> <p>4. በተዘጋጀው ሰነድ ላይ</p>	3 ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ጋር	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>1. በመንግስት ተቋማት ኢንዱስትሪውን ለሚደግፉ አመራሮችና ባለሙያዎችን</p> <p>2. በአምራች ኢንዱስትሪ ውስጥ የሚሰሩ አመራሮች፣ ቡድኖች፣ ሰራተኞች እና በለሀብቶችን</p> <p>3. ለአምራች ኢንዱስትሪው ድጋፍ የሚሰጡ የባለድርሻ አካላት አመራሮችና ሰራተኞች</p> <p>4. ከትምህርት ተቋማት በየደረጃው ለኢንዱስትሪ እድገት አስተዋጽኦ የሚያበረክቱ ተመራማሪዎች፣ መምህራን እና ተማሪዎች</p>	<p>ማበረታቻ ስርዓት ሰነድ</p> <p>3. ለአምራች ኢንዱስትሪው ድጋፍ የሚሰጡ የባለድርሻ አካላት አመራሮችና ሰራተኞች የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ሰነድ</p> <p>4. ለኢንዱስትሪው እድገት አስተዋጽኦ የሚያበረክቱ ተመራማሪዎች፣ መምህራን ፣ ተማሪዎች እና በየደረጃው ለሚገኙ የትምህርትና ምርምር ተቋማት የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ሰነድ</p>		<p>ከሚመለከታቸው የበላይ አመራሮች፣ ባለድርሻዎችና ባለሙያዎች ጋር የውይይት መድረኮችን በማዘጋጀት ለሰነዱን ሚያዳብሩ ግብረመልሶችን መሰብሰብ።</p> <p>5. ከግብረመልሶቹ መነሻነት የመጨረሻውን ሰነድ አዳብሮና አስተካክሎ ለሚመለከተው አካል በማቅረብ ማጸደቅ።</p>				
5.	የሙያ ስነምግባር ማስጠበቂያ ስርዓት	<p>መግለጫ:</p> <p>በየደረጃው ባለ- መንግስት ተቋማት የሚያገለግሉ አመራሮችን</p>	<p>በሚመለከተው አካል የጸደቀ የሙያ ስነምግባር ማስጠበቂያ ሰነድ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2:</p> <p>የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት</p>	<p>1. ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ተቋማት የተወጣጡ የዘርፉ ባለሙያዎችን</p>	3 ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	ሦስተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>ባለሙያዎች ከሙያው፣ ኢንዱስትሪውና ህብረተሰቡ ከሚጠበቃቸው ስነምግባሮች አንጻር ወጥነት ያለውና ሊተገበር የሚችል የሙያ ስነምግባር ስርዓት መዘርጋት አስፈልጋል።</p> <p>ወሰን: በዘርፉ ሁሉም መንግስታዊ ተቋማት ባሉ አመራርና ሰራተኞች የሚተገበር</p>		የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን	<p>1. ያካተተ ኮሚቴ ማዋቀር።</p> <p>2. የድርጊት መርሀ-ግብር በማዘጋጀት አስፈላጊውን በጀት ማስፈቀድ።</p> <p>3. ሰነዱን በታቀደለት የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ማከናወን።</p> <p>4. በተዘጋጀው ሰነድ ላይ ከሚመለከታቸው</p>				
6.	የውስጥ ሀብትን በአግባቡ መጠቀም የሚያስችሉ ስርዓቶች	<p>መግለጫ: በተለይ የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት ያላቸውን የውስጥ አቅም ተጠቅመው ገቢን እንዲያመነጩ እና እንዲጠቀሙ የሚያስችል የህግ ማዕቀፍ አስፈልጋል።</p> <p>ከዚህ በተጨማሪም ወጥ የሆነና የተደራጀ ምቹ የስራ ቦታን ለመፍጠር እንዲሁም የተፈጠረውን ሁኔታ አስጠብቆ ለማዘጋጀት የሚያስችል የስራ ቦታ ስታንዳርድ በሁሉም የዘርፉ መንግስታዊ</p>	<p>በሚመለከተው አካል የጸደቁ</p> <p>1. የውስጥ ገቢን ማመንጨትና መጠቀም የሚያስችል የህግ መዓቀፍ ሰነድ</p> <p>2. የስራ ቦታ ስታንዳርድ ሰነድ</p> <p>3. የተሻሻለ የንብረት አስተዳደር ሰነድ</p>	ስትራቴጂክ ጉዳይ 4: የመሰረተ ሌማትና ቁሳዊ ሀብት አቅምና አጠቃቀም ውስንነት	<p>የበላይ አመራሮች፣ ባለድርሻዎችና ባለሙያዎች ጋር የውይይት መድረኮችን በማዘጋጀት ለሰነዱን ሚያዳብሩ ግብረመልሶችን መሰብሰብ።</p> <p>5. ከግብረመልሶቹ መነሻነት የመጨረሻውን ሰነድ አዳብሮና አስተካክሎ</p>	3 ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩሎች	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩሎች ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>ተቋማት መተግበር ያስፈልጋል። ቁሳዊ ሀብቶችን በተመለከተ ያሉትን ሀብቶች በአግባቡ ጠብቆና ተንከባክቦ በጋራ ለመጠቀም በሚያስችል መልኩ ያለውን የንብረት አስተዳደር መመሪያ ማሻሻል ይጠይቃል።</p> <p>ውሰን: የውስጥ ገቢን ማመንጨትና መጠቀምን በተመለከተ በፌዴራል ደረጃ በዋናነት በአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት ስር የሚገኙትን ስድስት ማዕከላት ታላቢ ያደረገ ሲሆን እንደ አስፈላጊነቱ በሌሎች የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት በሃይት ሊተገበር ይችላል።</p> <p>የስራ ቦታ ስታንዳርድ እና የንብረት አስተዳደር መመሪያዎች ከፌዴራል እስከ ክልልና ከተሞች ባሉ ሁሉም የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሚተገበሩ ይሆናል።</p>			ለሚመለከተው አካል በማቅረብ ማጸደቅ።				
7.	የአገልግሎት ስታንዳርድ ዝግጅት	መግለጫ: ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉ	1. የስልጠና አገልግሎት ስርዓትና ፓኪጆች		1. በፌዴራልና በክልል የሚሰጡ	በ6ወር	በመደበኛ በጀት	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩቲቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	የሚከናወኑት ስልጠናዎች	የትኩረት ደረጃ
		<p>በመንግስት ተቋማት የሚሰጡ አገልግሎቶች ግልጽ፣ ቀልጣፋና ውጤታ ለማድረግ የሚያስችል የአገልግሎት አሰጣጥ ደረጃ በማስቀመጥ አገልግሎቱን ተደራሽ ማድረግ የሚጠበቅ ይሆናል።</p> <p>ወሰን: አምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ ለመደገፍ በመንግስት ከፊደራል እስከ ወረዳና ከተማ መስተዳድሮች የተዘረጉ መዋቅሮችን የሚያካትት ይሆናል።</p>	<p>ሰነድ</p> <p>2. የማማከር አገልግሎት ስርዓትና ፓኬጆች ሰነድ</p> <p>3. የኢንተርፕራይዘች የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት ስርዓት ሰነድ</p> <p>4. የጥናትና ምርምር ስርዓት ሰነድ</p> <p>5. የአገልግሎት አሰጣጥ ስታንዳርድ ሰነድ</p>		<p>አገልግሎቶችን ስታንዳርዶች ማዘጋጀት</p> <p>2. የስልጠና አገልግሎት ፓኬጆችን ማዘጋጀት</p> <p>3. የማማከር አገልግሎት ስርዓት ፓኬጆችን ማዘጋጀት</p> <p>4. የኢንተርፕራይዘች የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት ስርዓት ሰነድ ማዘጋጀት</p> <p>5. የጥናትና ምርምር ስርዓት ሰነድ ማዘጋጀት</p>		የሚሸፈን	፣ ክልሎች፣ አምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት፣ የኢትዮጵያ ኢንተር ፕራይዝ ልማት	
8.	የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ አጠቃቀም	<p>መግለጫ: ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ለማሳደግ በዘርፉ አስፈጻሚ ተቋማትና በኢንዱስትሪው ውስጥ መረጃን ቀልጣፋና ተደራሽ ለማድረግ እንዲሁም ቴክኖሎጂው</p>	<p>1. የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ የሚደግፉ አካላት የተቀላጠፈ የመረጃ አያያዥና የመረጃ ልውውጥ ስርዓት</p>		<p>1. ከሁሉም ክልልና የከተማ መስተዳድሮች እንዲሁም ከፊደራል ተቋማት የተወጣጡ የዘርፉ ባለሙያዎችን ግንዛቤ ማስጨበጥ።</p>	በ6ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ፣ ክልሎች፣ አምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት፣ የኢትዮጵያ	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩሩቭ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩሩቭ ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>ለኢንዱስትሪው የሚያደርገውን አስተዋፅኦ በማሳደግ የሚጠበቅ ይሆናል</p> <p>ወሰን: ከፌደራል እስከ ወረዳ ና ከተማ መስተዳድር የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ የሚደግፉ የመንግስት ተቋማት እንዲሁም የአምራች ኢንዱስትሪው የሚያትት ይሆናል።</p>	<p>መፍጠር</p> <p>2.የአምራች ኢንዱስትሪው የተገነባ የቴክኖሎጂ አጠቃቀም ስርዓት መዘርጋት</p> <p>3አምራች ኢንዱስትሪው .ያቴክኖሎጂ ስርዓትን ለገበያ መደራሻ እና የግብይት ስርዓት እንዲውል ማስቻል።</p>		<p>2.በተዘጋጀው ሰነድ ላይ ከሚመለከታቸው የበላይ አመራሮች፣ባለድርሻዎችና ባለሙያዎች ጋር የውይይት መድረኮችን በማዘጋጀት ግንዛቤ ማስጨበጥ።</p> <p>3.የተሻለ ተግባር ያላቸውን አካላት ልምድ እንዲቀሰምባቸው መለየት</p> <p>4.የተሻለ ልምድ ያላቸውን ተቋማት ልምዳቸውን እንዲያጋሩ ማድረግ</p>			ኢንተር ፕራይዝ ልማት	
9.	ከአጋር አካላት ጋር የሚኖር የትብብር ስርዓት	<p>መግለጫ የአምራች ኢንዱስትሪውን ተወዳዳሪነት ለማሳደግ በመንግስት የሚደረገው ድጋፍ ብቻ በቂ ባለመሆኑ ከአጋር ድርጅቶች ጋር ትብብር በመፈጠር እገዛ የሚያደርጉበትን ስርዓት ለመዘርጋት የአሰራር ስርዓት መዘርጋት አስፈልጎልኑ።</p>	<p>1.ለአምራች ኢንዱስትሪው ድጋፍ የሚደረግባቸውን የትኩረት መስኮች መለየት</p> <p>2.ድጋፍ የሚያደርጉ አጋር አካላትን መለየት</p> <p>3.በትብብር የሚገኙ የድጋፍ አይነቶችን በስራ</p>		<p>1.የአጋር አካላትን አቅምና ድጋፍ ዓነቶች መለየት</p> <p>2.ለሚደረጉ ትብብሮች የሚረዳ የትብብር ስርዓት ማዘጋጀት</p> <p>3. የመግባቢያ ሰነድ እንደ አጋር አካላቱ ባህሪ ማዘጋጀት</p>	በ6ወር	በመደበኛ በጀት የሚሸፈን	ኢንዱስትሪ ሚንስቴር	ሁለተኛ ደረጃ

ተ.ቁ	ስትራቴጂክ ኢንሺዩራንስ	መግለጫና ወሰን	የሚጠበቅ ውጤት	ከኢንሺዩራንት ጋር ግንኙነት ያላቸው ስትራቴጂክ ጉዳዮች	የሚከናወኑ ዝርዝር ተግባራት	የሚያስፈልገው ጊዜ	የሚያስፈልገው ገንዘብ	አስፈጻሚ አካል	የትኩረት ደረጃ
		<p>በትብብር ስርዓቱ ውጤታማ ለመሆን የጋር መግባቢያ ሰነድ ስራውን በአግባቡ ለመምራት የሚያስፈልግ ይሆናል።</p> <p>ውሰን: የአምራች ኢንዱስትሪውን ለመደገፍ ይቻል ዘንድ በገንዘብ፣ በቁሳቁስ፣ በስልጠና፣ በማህከር እንዲሁም ልምድ ልውውጥ በሚደረጉ ድጋፎችን ለማግኘት መንግስታዊ ያልሆኑትን አገራዊና አለማቀፋዊ አጋር አካላት የሚያካተቱ ይናል</p>	ላይ ማዋል		4.በተዘጋጀው የመግባቢያው ሰነድ ከአጋር አካት ጋር መፈራረም				

ክፍል አምስት

5. የስትራቴጂው ታሳቢዎች፣ የስጋት ማስወገጃ ስልቶችና የክትትልና ግምገማ ስርዓት

5.1 የስትራቴጂው ታሳቢዎች

የአምራች ኢንዱስትሪው የሰው ሃይል ልማትና ተወዳዳሪነት በበርካታ ውስጣዊና ውጫዊ ሁኔታዎች ላይ በእጅጉ የሚመረከዝ በመሆኑ ይህንን የአቅም ግንባታ ሥትራቴጂክ ዕቅድ በውጤታማነት ለመፈጸም ይቻል ዘንድ የሚከተሉት ጉዳዮች እንደሚሟሉ ታሳቢ ተደርጓል።

- የተሻሻሉ የፖሊሲ፣ የስትራቴጂና የሕግ ማዕቀፎች ተግባር ላይ እንደሚውሉ እና የመንግስት ትኩረት ተጠናክሮ እንደሚቀጥል፤
- የዘርፉን ተወዳዳሪነት ለማሳደግ ከዘርፉ ጋር የተጣጣመ የሰው ኃይል ፍላጎት በወቅቱና በጥራት እንደሚሟላ፤
- በየደራጀው ያለ አመራር የአቅም ግንባታ ልማትን እንደ ወሳኝ ተግባር ወስዶ በቁርጠኝነት እንደሚያስተገብር፤
- በመንግስት በኩል ለአቅም ግንባታ ትኩረት እንደሚሰጥና ለስልጠና ማዕከል፣ ለምርምር ልማት፣ ለላቦራቶሪ፣ ለወርክሾፕ፣ ለቢሮ ቁሳቁስ ማሟያ እና ለአጠቃላይ ለአቅም ግንባታው አስፈላጊው በጀት እንደሚመደብ፤
- ተጀምረው የተቋረጡ እና አዳዲስ መጀመር የሚገባቸው የአቅም ግንባታ ኘሮጀክት መርሃ ግብሮች እንደሚቀጥሉ፤
- የአምራች ኢንዱስትሪዎች የአቅም ግንባታን እንደ ዋና ምርትና ምርታማነት ማሳደጊያ ስልት ተወስደው እንደሚተገብሩ፤
- ትላልቅ ኢንዱስትሪዎች የስልጠናና የምርምር ልማት ክፍሎችን እንደሚያቋቁሙ እና መሰረተ ልማቶችን እንደሚያሟሉ፤
- ክልሎችና ከተማ መስተዳድሮች ስትራቴጂውን ወስደው ከራሳቸው ነባራዊ ሁኔታ ጋር አጣጥመው ለመተግበር ቁርጠኝነት እንደሚኖራቸው፤

- በትምህርትና ሥልጠና የተሻሻሉ የፖሊሲ፣ የስትራቴጂና የሕግ ማዕቀፎች እንዲሁም እየተዘጋጀ ያለው የከፍተኛ ትምህርት፣ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና፣ ምርምር ተቋማትና ኢንዱስትሪ ትስስር አዋጅ እና ወደፊት ይዘጋጃሉ የተባሉ የህግ ማዕቀፎች ተግባር ላይ እንደሚውሉ እና የመንግስት ትኩረት ተጠናክሮ እንደሚቀጥል፤
 - ከባለድርሻ አካላት ጋር ያለው ቅንጅታዊ አሰራር እንደሚሻሻል፤
 - የሀገራችን ፀጥታና ሠላም አስተማማኝ እንደሚሆን፤
 - ከከፍተኛ ትምህርት እና ሌሎች የምርምር ተቋማት ጋር ቅንጅት በመፍጠር የዘርፉ የሰው ሃይል ልማት እና የምርምርና ቴክኖሎጂ ሥርዓትን ውጤታማ ለማድረግ የተቀናጀ አቅም በመፍጠር መሠረተ ልማቶችን በሙሉ አቅም መጠቀም እንደሚቻል፤
 - የልማት አጋሮች ቀጣይነት ያለው ውጤታማ ድጋፍና ቅንጅት እንደሚኖራቸው፤
- ታላቢ የተደረጉ አንኳር ጉዳዮች ናቸው።

5.2 ስጋቶችና የስጋት ማስወገጃ ስልቶች

ስጋቶች (Threats, Vulnerabilities and Risks) ፦ የአቅም ግንባታ ስተርሬተጂውን ዕውጤታማነት ሊያደናቅፉ የሚችሉና የታቀዱ ግቦች እንዳይሳኩ የሚያደርጉ ክስተቶች ናቸው። በመሆኑም እነዚህ ስጋቶች ከመከሰታቸው በፊት የመከላከል ስትራቴጂ ለመንደፍና የሚያስከትሉትን አደጋ ለመቀነስ ሊያጋጥሙ የሚችሉትን መለየት ይገባል። ከዚህ አንጻር የአቅም ግንባታ ስትራቴጂክ ዕቅዱን ስኬታማነት ሊፈታተኑ ይችላሉ ተብለው የተለዩ ስጋቶችና የማስወገጃ ስልቶች እንደሚከተለው ቀርበዋል።

5.2.1 ስጋቶች

1. መንግስት ተገቢውን በጀት ካልፈቀደ እና የሥልጠና፣ የምርምር፣ የላቦራቶሪ፣ የወርክሾፕ ፋሲሊቲዎች ማሟላት ካልተቻለ በአቅም ግንባታው ውጤታማነትና የኢንዱስትሪ ድጋፍ ላይ ተፅዕኖው ከፍተኛ መሆኑ፤
2. የአምራች ኢንዱስትሪው ምርትና ምርታማነት አለመሻሻል፡- የአምራች ኢንዱስትሪው አቅም በሚፈለገው ደረጃ እንዲለማና እና ተወዳዳሪ እንዲሆን የራሱ ምርትና ምርታማነት ማደግ አለበት ይህ ሲሆን ተጨማሪ ተግባራትን ለማከናወን ይችላል። ነገር ግን ውጤታማነቱ ላይ ችግር ካለ ለአቅም ግንባታ መሠረተ ልማት በጥራትና

በሚፈለገው መጠን ለማሟላት እና የሰው ኃይል አቅም ግንባታን በዕቅድ ይዞ ያለመተግበር ሊከሰት ይችላል፤

3. ክልሎችና ከተማ መስተዳድሮች በዚህ ሰነድ የሚቀርበውን የአደረጃጀት፣ የመዋቅር እና የአሰራር ምክራብ ተቀብሎ ትግበራ ላይ ካልዋለ እንደሃገር የታሰበውን ለማሳካት አዳጋች መሆን፤
4. የዕውቀትና ቴክኖሎጂ ሽግግር ላይ ያለው ልምድ አናሳ መሆን እና በተፈለገው ደረጃ ሽግግሩን ለማሳለጥ ዕውቀትና ክህሎት ለመቅሰም ካልተቻለ ተፅዕኖ መፍጠሩ፤ አጥጋቢ ያልሆነ የሥራ ባህል እና የሰው ኃይል ጉዳይ
5. ስራተኛው ለኢንዱስትሪ ያለው አመለካከትና የኢንዱስትሪ የስራ ባህል ለመላበስ አዘጋጫ መሆን፡- ለኢንዱስትሪው ዘርፍ እድገት መልካም የስራ ባህልና አመለካከት ትልቅ ሚና ይጫወታል። በአገራችን ያለው ሁኔታ በምርታማነቱ ላይ ቀጥተኛ ተፅዕኖ ያለው ደካማ የስራ ባህል መኖሩን ያሳያል። በመሆኑም ሠራተኛ ኃይል ምርታማነት መጨመር እና የኢንዱስትሪ ልማት ዕቅድን ስኬታማ ለማድረግ በዚህ ረገድ የአመላክነት ለውጡ ካልመጣ የኢንዱስትሪውን ልማት ይጎዳል።
6. ክልሎች እና ከተማ መስተዳድሮች የአቅም ግንባታ ተግባራትን ከውጪ አካል ብቻ የመጠበቅ ሁኔታ የመፈጠር፤ በራሳቸው በጀት መደበው ሁኔታዎችን አመቻችተው መተግበር ያለመቻል፤
7. የከፍተኛ ትምህርት እና ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት ከዚህ በፊት በሚሄዱበት በተለመደው መንገድ ፕሮግራሞችን ለመተግበር የመንቀሳቀስ፤ የኢንዱስትሪውን ፍላጎት በተባጭ ያለመፈፀም፤
8. የዓለም አቀፍ ሁኔታ በየጊዜው ተለዋዋጭ መሆን እንዲሁም የዓለም ኢኮኖሚ በየጊዜው መቀዛቀዝ የልማት አጋሮች እና ወዳጅ ሃገራት የሚሰጡት የቴክኒክ፣ ፋይናንስ እና የማቴሪያል ድጋፍ የሚቀንስ ከሆነ በሥታረተጂው ትግበራ ውጤት ላይ ተፅዕኖ ሊፈጥር መቻሉ።

5.2.2 የስጋት ማስወገጃ ስልቶች

1. ለአምራች ኢንዱስትሪው ውጤታማነት የአቅም ግንባታ ስትራቴጂን አስፈላጊነት በሰፊው ማስተዋወቅ እና የሥልጠና ፋሲሊቲዎችን ፣ የምርምር ፋሲሊቲዎችን፣ ላራ-ቶሪዎችንና ወርክሾፖችን ማሟላት ወሳኝ መሆኑን ለአስፈፃሚው በማስገንዘብ

መንግስት ተገቢውን በጀት እንዲፈቅድ ማድረግ እና እና ከልማት አጋሮች የፋይናንስ፣ የማቴሪያልና ቴክኒክ ድጋፍን ማፈላለግ፤

2. ለክልሎችና ከተማ መስተዳድሮች ተናባቢ የሆነ አወቃቀር፣ ዕቅድና ሪፖርትን አስፈላጊነት በከፍተኛ አመራር ደረጃ ግንዛቤ በመፍጠር ምክረሃሳቡን እንዲቀበሉት ጥረት የማድረግ፤
3. የዕውቀትና ቴክኖሎጂ ሽግግር ላይ ያለው ልምድን ለማሳደግ የሌሎች ሃገራትን ልምድ ቤንች ማርክ ማድረግ፣ በቁርኝት ምረሃ-ግብር እና በሌሎች የድጋፍ ማዕቀፎች ከውጪ ሊገኙ የሚችሉ የሰው ሃይል እና የቴክኒክ ድጋፍን በተክኖሎጂ ሽግግር እና ዕውቀት ሽግግር ላይ ሊረዱ የሚችሉ እንዲሆኑ ቅድሚያ ፍላጎትን ማሳወቅ፤ በውጪ ሃገራት የሚሰጡ የስልጠና መርሃግብሮችን እና ልምድ ቀሰማዎችን ወደምንፈልገው ትኩረት እንዲደረግ በሃገር ደረጃ ውይይት ማድረግ፤ ኢንስቲትዩቶችን የቴክኖሎጂ እና ዕውቀት ሽግግር ማዕከል ለማድረግ አስፈላጊውን ፋሲሊቲ ማሟላት፤ በውጪ ቀጥታ ኢንቨስትመንት የሚመጡ ቴክኖሎጂዎችን እና ባለሙያዎችን በመጠቀም ሽግግርን ማሳለጥ፡፡
4. የአምራች ኢንዱስትሪ አቅም ግንባታ የሁሉም በክልሎች እና ከተማ መስተዳድሮች ሥራ መሆኑን በከፍተኛ አመራር ደረጃ መግባባት ላይ ለመድረስ ከመነሻው ጀምሮ መወያየት፣ አስተያየቶችን ማካተት እና እንደ ክልሉ ሁኔታ እንዲተገብሩ የማሳመን ሥራ መስራት፡፡
5. የኢንዱስትሪ የሥራ ባህልን በሚሰጡ ሥልጠናዎች ሁሉ ማካተት፣ በተለይ የኢንዱስትሪ ስልጠና መጀመሪያ አመለካከት መለወጥ ላይ ትኩረት በማድረግ መስራት እንዲሁም በአምራች ኢንዱስትሪ ውስጥ ከሰራተኞች የሚጠበቅ የሥነ ምግባር ስታንዳርድ በማዘጋጀት መተግበር፡፡
6. የከፍተኛ ትምህርት እና ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት የሚቀረፁ ሙያ ደረጃዎች፣ የሚዘጋጁ የከፍተኛ ትምህርት ካሪኩለሞች ከኢንዱስትሪው ፍላጎት በመነሳት እና ከኢንዱስትሪው እና ሙያ ማህበራት ጋር በመሆን እንዲቀረፁ ሙያ ብቃት ምዘናው በኢንዱስትሪዎች እንዲሆን ማድረግ፤

7. የዓለም አቀፍ ተለዋዋጭነት የሚያመጣውን ተፅዕኖን ለመቀነስ ሳይንሳዊ በሆነ መንገድ የመተንበይና የስትራቴጂካዊ አመራር አቅም በቀጣይነት በማሳደግ ለተለዋዋጭ ሁኔታው የሚመጥን ስልት በመንደፍ የተለያዩ አማራጮችን መጠቀም።

5.3 የማስፈጸሚያ ስልቶች

ከላይ የተቀመጡ ዓላማዎችንና ግቦች ለማሳካት የሚያስፈልጉ ሥልቶች ከጥንካሬ፣ ድክመት፣ መልካም አጋጣሚና ሥጋቶች ትንተና በመነሳት የሚከተሉት ሥልቶች ተለይተዋል።

- ውጤታማና ከወቅቱ የኢንዱስትሪ ፍላጎት ጋር የሚጣጣም የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞችንና ፕሮጀክቶችን በመቅረጽና ተግባራዊ በማድረግ በየደረጃው ያለውን አመራርና ባለሙያ አቅም በአጭር፣ በመካከለኛ እና በረጅም ጊዜ ሥልጠና ማብቃት፤
- የጥናትና ምርምር፣ ቴክኖሎጂ ልማት፣ ሥልጠናና ማማከር ሥራዎችን በውጤታማነት ለማከናወንና የኢንዱስትሪውን ዘላቂ ተወዳዳሪነት ለማረጋገጥ ብሎም በዘርፉ ልህቀት ለመፍጠር ተቋማዊ ፋሲሊቲዎችን፣ ላቦራቶሪዎችንና ወርክሾፖችን በመንግስት በጀትና በልማት አጋሮች ድጋፍ ማሟላት፤
- የኢንዱስትሪውን ጥራት፣ ምርታማነት፣ ተወዳዳሪነትና የሥራ ባህል ለማሳደግ የሚያስችል የካይዘን ሥልጠና እና ማማከር ድጋፍ ለኢንዱስትሪ አመራርና ባለሙያዎች ክፍተትን መሠረት ባደረገ መልኩ መስጠት፤
- የኢንዱስትሪ ድጋፍ ፓኬጆችን በመቅረጽና በማስተዋወቅ የኢንዱስትሪውን የመጠየቅ ፍላጎት እና ከምርምር ማዕከላት ያለውን ቅርርብ በማሻሻል የሁለትዮሽ ትብብሮችን መመሥረትና የድጋፍ ሥራዎችን ውጤታማ ማድረግ፤ አምራች ኢንዱስትሪው ውጤትንና አፈጻጸምን መሠረት ያደረገ የማበረታቻና ዕውቅና ሥርዓቶችን በመዘርጋት እንዲተገበር ማድረግ፤
- ከከፍተኛ ትምህርት፣ የስልጠና ተቋማት እና ሌሎች የምርምር ተቋማት ጋር ቅንጅት በመፍጠር በኢንዱስትሪው ፍላጎት መሰረት የዘርፉን የሰው ሃይል እንዲለማ ማድረግ እና የምርምርና ቴክኖሎጂ ሥርጸትን ውጤታማ ለማድረግ የተቀናጀ አቅም በመፍጠር መሠረተ ልማቶችን በሙሉ አቅም መጠቀም፤
- የዘርፉን ሥራዎች፣ የሚሰጡ የኢንዱስትሪ ድጋፍ፣ በኢንስቲትዩቱና በማዕከላት መካከል ያለውን ቅንጅት በላቀና በወጪ ቆጣቢ በሆነ መልኩ ለማከናወንና አፈጻጸምን

ለመከታተልና ለመገምገም የሚያስችል ዘመናዊ አሰራሮችን መተግበር እና የኢ.ኮ.ቴ. አጠቃቀምን በማሳደግ አገልግሎቶችን ዲጂታላይዝ ማድረግ፤

- ቴክኖሎጂ ማሻሻያ በአለም አቀፍ ደረጃ ምርትና ምርታማነትን ሊያሳድጉ የሚችሉ ምርጥ የቴክኖሎጂ ውጤቶችን ማምጣት፣ ማላመድና ማሻገር፤ ዲጂታል ቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሰራር ማሻሻያ መተግበር፤ ቴክኖሎጂን መሰረት ያደረገ ውስጣዊ አሰራር፣ ውጫዊ ቅንጅት፣ እና አገልግሎት አሰጣጥ ማዘመን፤
- የአቅም ግንባታ ልማቱን የሚያግዙ የተለያዩ የአሰራር ስርዓቶችና ማሻሻያ ማለትም የመዋቅርና አደረጃጀት ማሻሻያ፣ የሙያ ብቃትና የማህበራት የስራ ፍቃድ ማረጋገጫ ስርዓት ሰነድ ዝግጅት፣ የክልሎች ልዩ ድጋፍ ማዕቀፍ፣ የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት፣ የሙያ ስነምግባር ማስጠበቂያ ስርዓት፣ የውስጥ ሀብትን በአግባቡ መጠቀም የሚያስችሉ ስርዓቶች፣ የአገልግሎቶች ስታንዳርድ ዝግጅት፣ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ አጠቃቀም እና ከአጋር አካላት ጋር የሚኖር የትብብር ስርዓት በማዘጋጀት ወደ ትግበራ እንዲገቡ ማድረግ፤

5.4 የክትትልና ግምገማ ስርዓት

የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የተሰጠውን ሃገራዊ ተልዕኮ ለማሳካት ከነደፋቸው ስትራቴጂዎች ውስጥ የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ አንዱ ነው። በመሆኑም ስትራቴጂክ ዕቅዱን ውጤት በሚያመጣ መልኩ ለመምራትና ለማስፈጸም የሚከተሉትን የክትትልና ግምገማ ሥርዓቶች ቀርጿል።

- የአቅም ግንባታ ስትራቴጂው ቁልፍ የውጤት አመለካኾች (key performance indicators) መቅረጽና ተግባራቱን ሌሎች ተያያዥ ከሆኑ ተግባራት ጋር በማገናኘት እስከ ግለሰብ ድረስ የሚከናወኑ ሥራዎች ቁልፍ ተብሎ የተቀመጠውን ውጤት ስለማሳካታቸው ይታያል።
- የአፈጻጸም ደረጃንና የተገኙ ውጤቶችን ለመለካትና ተዳማኒነትን ለማሳደግ የሚያስችል ዘመናዊ የመረጃ ሥርዓት የሚዘረጋ ሲሆን የመረጃዎች ትክክለኝነትና ጥራት በቀላሉ እንዲረጋገጥ ይደረጋል። ከዚህም ባለፈ አፈጻጸሞችንና መረጃዎች ለባለድርሻ አካላት በቀላሉ ተደራሽ የሚደረጉ ሲሆን ቀልጣፋ የመረጃ ቅብብሎችን በመፍጠር ትስስሩ በተሻለ ሁኔታ እንዲፈጥሩ ለማስቻል ጥረት ይደረጋል።

- ሥራዎችን ከሪፖርት ባለፈ በመስክ ጉብኝትና ምልክታ የታዘዘ የአፈጻጸም ክትትልና ግምገማ ማከናወን የተግባራትን የአፈጻጸም ደረጃ ከመለካት ባለፈ የገጽ ለገጽ ውይይትና የሥራ ቦታ ምልክታ ዕድል ስለሚኖረው የሥራ ተገላሽነትን የሚፈጥር ይሆናል። ስለሆነም ወቅቱን በጠበቀ እና በተቃደ መልኩ እንደ አስፈላጊነቱ በተለያዩ ቦታዎች የመስክ ጉብኝትና ምልክታ ይከናወናል።
- የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት የሚመጥን፣ የታቀደ እና ወቅታዊ የሆነ የዕቅድ ትውውቅ እና አፈጻጸም ግምገማ ውይይት የሚከናወን ሲሆን ይህም በዋናው ዕቅድ ውስጥ ተካቶ የሚፈፀም ይሆናል።

5.4.1 የክትትልና ግምገማ መርሀ ግብር

ክትትልና ግምገማ መርሀ ግብር መደበኛ ዕቅድ ግምገማ በሚደረግበት ጊዜ ጋር ተቀናጅቶ የአቅም ግንባታውን እራሱን ችሎ የሚቀርብ ሲሆን፣ መርሀ ግብሩ በሚከተለው ሠንጠረዥ ቀርቧል።

ሥልት	ዓላማ	ጊዜ	ተሳታፊዎች
ከተቋማዊ የሩብ ዓመት፣ የ6 ወር እና የዓመት ክትትልና ግምገማ ጋር በማስተሳሰር የሚደረግ	በዕቅድ መሠረት የተከናወኑ ሥራዎችና የተደረሰበት ደረጃ መከታተል፣ መደገፍ እና አፈጻጸሙን መለካት	በ3 ወር፣ በ6 ወር እና በየዓመቱ	ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር አመራሮችና ሰራተኞች፣ ክልሎችና ከተማ መስተዳድሮች፣ ኢንሱቲትዩቶች፣ ባለድርሻ አካላት፣
የባለድርሻ አካላት ውይይት	የዕቅድ ገለጻ፣ የአፈጻጸም ግምገማ፣ የአቅም ግንባታ ስልጠና፣ የጥናትና ምርምር ውጤቶች እና ሌሎች የጋራ ሥራዎች ላይ ለመምከር	በየ6 ወር	በስትራቴጂክ ዕቅዱ የተለዩ ሁሉም ባለድርሻ እና ተባባሪ አካላት

ሥልት	ዓላማ	ጊዜ	ተሳታፊዎች
የመስክ ጉብኝትና ምልክታ	ሥራዎችን ከሪፖርት ባለፈ በአካል ለመከታተልና ለመደገፍ	በየ6 ወር	የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ክፍተኛ አመራሮች የዘርፍና ሙያ ማህበራት፣ የህዝብ ተወካዮች ምክርቤት ቋሚ ኮሚቴ አባላት እና ሌሎችም የሚመለከታቸው እንደአስፈላጊነቱ ይሳተፋሉ።
የሥነ-ምግባር ስርዓት አገልግሎት ግምገማ (mid-term review)	በስነ-ምግባር ስርዓት አገልግሎት ውጤቶችንና ስኬቶችን ለመገምገም እንዲሁም ያጋጠሙ ተግዳሮቶችን በመለየት መፍትሄ ለመስጠት እና አፈጻጸሙን መገኘት በማድረግ ስርዓቱን ክለሳ ማካሄድ።	በ2 ዓመት ከግምገማ	የሥነ-ምግባር ስርዓት አገልግሎት ስርዓቶች እና የሰው ሀብት ሥራ አስፈጻሚ፣ የሚመለከታቸውን አካላት በማስተባበር።
የሥነ-ምግባር ስርዓት አገልግሎት ዕቅድ ግምገማ (final evaluation)	በዕቅድ መሠረት በልማት ዘመኑ የተገኙ ስኬቶችንና ፋይዳ የሚገመገም ሲሆን እንደሚጠቃለያ ግምገማ የኢኮኖሚያዊ ሽግግር ስለመሳካቱ ይታያል። አፈጻጸሙን በጥናት ላይ በመመስረት በዝርዝር በመገምገም ለቀጣይ የልማት ዕቅዶች ቁልፍ የፖሊሲና ስነ-ምግባር ግብዓቶችን መለየት።	በ5 ዓመት	የሥነ-ምግባር ስርዓት አገልግሎት ስርዓቶች እና የሰው ሀብት ሥራ አስፈጻሚ፣ የሚመለከታቸውን አካላት በማስተባበር።

ክፍል ስድስት

6. አባሪ

DRAFT

6.1 አባሪ አንድ፡ የተግባርና ሃላፊነት ዝርዝር ትንተና

የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የተግባርና ሃላፊነት ዝርዝር ትንተና

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
ሀ	<p>የኢንዱስትሪ በተለይም የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማትንና ተወዳዳሪነትን በቀጣይነት የሚያረጋግጡ ፖሊሲዎችን፣ ስትራቴጂዎችን፣ ፕሮግራሞችን እና ሕጎችን ያመነጫል፤ ለአፈጻጸሙ ከሀገራዊ የልማት አቅጣጫ ጋር የተጣጣመ ዝርዝር መርሀ-ግብር ያዘጋጃል፤ በሚመለከተው አካል ሲጸድቅም ተግባራዊ ያደርጋል</p>	<p>➢ ፖሊሲዎችን፣ ስትራቴጂዎችን፣ ፕሮግራሞችን እና ሕጎችን መመንጨት መቻላቸው፤</p> <p>➢ ከሀገራዊ የልማት አቅጣጫ ጋር የተጣጣመ ዝርዝር መርሀ-ግብር እንዲኖር መደረጉ፤</p>	<p>➢ በሁሉም የዘርፉ መዋቅር ላይ እኩል የሆነ ግንዛቤ ላይኖር ይቻላል፤</p> <p>➢ የሚቀረጹ የልማት አቅጣጫዎች ስለሚሸራረፉ እኩል ተፈጻሚነት ላይኖራቸው ይቻላል፤</p>
ለ	<p>በኢንዱስትሪ በተለይም በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ የግል ዘርፉን ተሳትፎና ሚና ለማሳደግ የሚያስችል ሥርዓት ይዘረጋል፤ ለአፈጻጸሙ ምቹ ሁኔታን ይፈጥራል፤</p>	<p>➢ በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ የግል ዘርፉን ተሳትፎና ሚና ለማሳደግ የሚያስችል ሥርዓት የሚዘረጋ መሆኑ፤</p>	<p>➢ በግል ዘርፉ የቅብልነት ተግዳሮት ሊገጥመው ይቻላል፤</p> <p>➢ የባለ ድርሻ አካላት ሚናቸውን በአግባቡ ባለመወጣታቸው የግል ዘርፉን ተሳትፎ ሊቀንሥ ይችላል</p>
ሐ	<p>በኢንዱስትሪ በተለይም ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ልማት</p>	<p>➢ ንዑስ ዘርፎች ካላቸው አንጻራዊ</p>	<p>➢ በሙያው የሰለጠነ የሰው ሃይል እጥረት ሊገጥም ይችላል</p>

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	<p>ትኩረት የሚሰጣቸውን ጨርቃ ጨርቅ፣ ቆዳ እና የምግብና መጠጥ ኢንዱስትሪዎችና የመሳሰሉት ንዑስ ዘርፎች ካላቸው አንጻራዊ ጠቀሜታና እምቅ አቅም አኳያ ይለያል፤ ለአፈጻጸሙ ዝርዝር ከሀገራዊ የልማት አቅጣጫ ጋር የተጣጣመ መርሀ-ግብር ያዘጋጃል፤ በሚመለከተው አካል ሲጸድቅም ተግባራዊ ያደርጋል፤</p>	<p>ጠቀሜታና እምቅ አቅም አኳያ መለየታቸው፤</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ከሀገራዊ የልማት አቅጣጫ ጋር የተጣጣመ መርሀ-ግብር መዘጋጀት መቻሉ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የፋይናንስና የቴክኖሎጂ ዕጥረት ማጋጠም ➢ በአገር አቀፍ ደረጃ የተዘጋጁ መርሀ-ግብሮች ወደ ዘርፍ ተኮር ሲቄሩ የሰው ሃብት፣ የፋይናንስና የቴክኖሎጂ እጥረት ሊገጥም ይቻላል
መ	<p>መ) በዘርፉ ምርምርና ጥናት የሚያካሂዱ አካላትን አስፈላጊውን ድጋፍ በማድረግ የኢንዱስትሪዎችን፣ የኢንቨስትመንት እና የማኑፋክቸሪንግ አቅምና ተወዳዳሪነትን እንዲያደግ ያደርጋል፤</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በዘርፉ ጥናትና ምርምር የሚያካሂዱ አካላትን አስፈላጊውን ድጋፍ መኖሩ፤ ➢ የኢንቨስትመንት እና የማኑፋክቸሪንግ አቅምና ተወዳዳሪነትን እንዲያደግ ሚና እንዲኖረው መደረጉ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የምርምርና ስርጸት አቅም አናሳ መሆን ➢ በሙያው የሚፈለገውን ብቃት ያለው የሰው ሃይል እጥረት ➢ የማኑፋክቸሪንግ አቅምና ተወዳዳሪነትን የሚያሳድግ ምቹ የአቅም ግንባታ ልማት ስርዓት ያለመኖር
ሠ	<p>በኢንቨስትመንት ሕግ መሠረት የሀገር ውስጥ እና የውጭ ባለሀብቶች በማኑፋክቸሪንግ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ ኢንቨስትመንት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ኢንቨስተሮች በተቀመጠላቸው የኢንቨስትመንት ምቹ ሁኔታዎች ያለመጠቀም ዝናባሌ ማሳየት

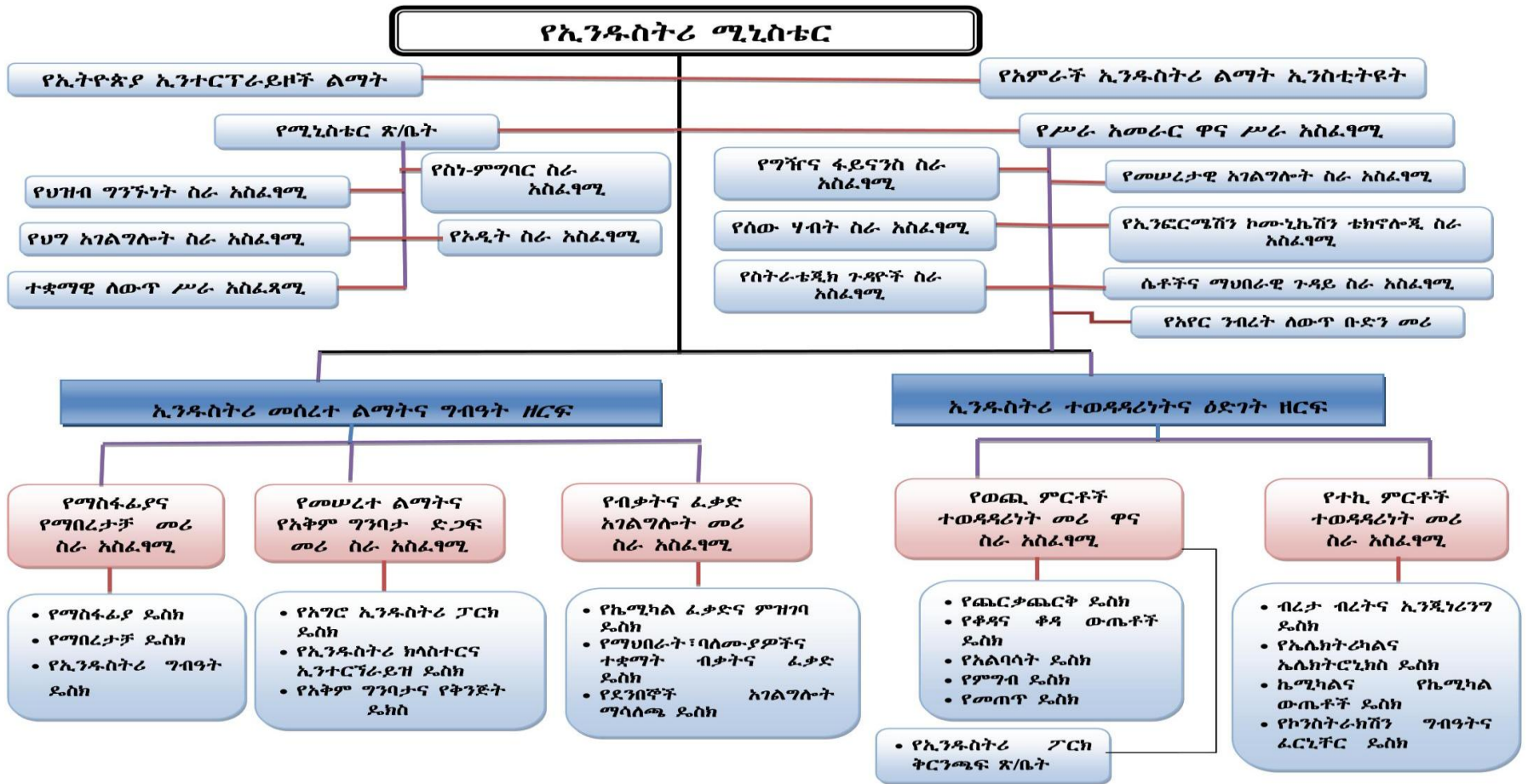
ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	<p>ኢንዱስትሪ ዘርፍ ኢንቨስትመንት የሚሳተፉበትን ሁኔታዎች ያመቻቻል፤ በሥሩ ያሉ ተጠሪ ተቋማት በዋናነት ለሀገር ውስጥ ባለሀብቶች ድጋፍ እንዲሰጡ ለማድረግ ተገቢውን ሥርዓት ይዘረጋል፤ ያስፈጽማል፤</p>	<p>የሚሳተፉበትን ምቹ ሁኔታዎች መፈጠር መቻላቸው፤</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ የአውቀት፣ ክህሎትና የቴክኖሎጂ ሽግግር ይፈጥራል ➢ ለሀገር ውስጥ ባለሀብቶች ድጋፍ እንዲሰጡ ለማድረግ ተገቢው ሥርዓት መዘርጋቱ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የሚዘረጋውን ስርዓት ወደተግባር የመቀየር ተግዳሮት
ረ	<p>የኢንዱስትሪ በተለይም የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ ልማትን ለማሳደግ የሚያስችሉ ተግባራትን፤ የምርጥ ተሞክሮ መቀመጫ፤ እና አጠቃላይ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት አቅም ግንባታ ሥራዎችን ይሰራል፤</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የምርጥ ተሞክሮ መቀመጫና ማስተላለፍ ስራዎች የሚከናወኑ መሆኑ፤ ➢ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ አቅም ግንባታ ሥራዎችን ትኩረት ማግኘታቸው፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የምርጥ ተሞክሮ መቀመጫና ማስተላለፊያ ስርዓት ያለመኖር ➢ የአቅም ግንባታ ስራዎችን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል ግብአቶች እጥረት ሊኖር ይችላል
ሰ	<p>የኢንዱስትሪ በተለይም የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ ልማትና ምርታማነትን ለማሳደግ ኢንዱስትሪዎች የኤክስቴንሽን አገልግሎት፤ የቴክኖሎጂ፣ የግብዓትና የግብይት እንዲሁም</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ ልማትና ምርታማነትን ለማሳደግ የሚደረጉ ድጋፍ መኖራቸው ➢ ኢንዱስትሪዎች የኤክስቴንሽን 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዘርፉ የምርምርና ስርጸት ማዕከላት በሚፈለው ልክ ያለመስፋፋት ➢ የተሟላ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት መስጠት የሚችል ብቁ የባለሙያ አለመኖር

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	በአመራረት ረገድ ድጋፍ እንዲያገኙ ያደርጋል፤ ውጤታማነታቸውንም ያረጋግጣል፤	አገልግሎት፣ የቴክኖሎጂ፣ የግብዓትና የግብይት እንዲሁም በአመራረት ረገድ ድጋፍ እንዲያገኙ ትኩረት መስጠቱ፤	
ሸ	የኢንዱስትሪ በተለይም የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ምርቶች የጥራት ደረጃቸውን የጠበቁ፣ በዓለም አቀፍ ተወዳዳሪ እንዲሆኑ የአቅም ግንባታ፣ የምርምርና ስርጸት ሥራዎች እንዲከናወኑ ሥርዓት ይዘረጋል፤ ተግባራዊነቱን ይከታተላል፤	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ምርቶች የጥራት ደረጃቸውን የጠበቁ፣ በዓለም አቀፍ ተወዳዳሪ እንዲሆኑ የአቅም ግንባታ፣ የምርምርና ስርጸት ሥራዎች እንዲከናወኑ ሥርዓት መዘርጋቱ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ተወዳዳሪነትን የሚያረጋግጡ የጥራት የአሰራር ስርዓቶች አለመዘርጋት ➢ የምርምርና ስርጸት ስራዎች ዘርፉን በሚደግፉ መልኩ አለመደራጀት
ቀ	ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመቀናጀት ለኢንዱስትሪ በተለይም ለማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ አስፈላጊ የሆነው የሰው ኃይል ፍላጎት እና አስተማማኝ ግብዓት ለማሟላት የሚቻልበትን ስልት ይቀይሳል፤ ከሚመለከተው ዘርፍና አካላት ጋር በመሥራት የኢንዱስትሪ ግብዓት አቅርቦት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ዘርፍ አስፈላጊ የሆነው የሰው ኃይል ፍላጎት እና አስተማማኝ ግብዓት ለማሟላት የሚቻልበትን ስልት መቀየሱ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በጥናት ላይ አስፈላጊው የሰው ኃይል ፍላጎት በተገቢው መልኩ አለመቅረብ ➢ አስፈላጊው የሰው ኃይል በሙያ ስብጥርና ጥራት ማቅረብ ያለመቻል

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	ትስስር ሥርዓት እንዲዘረጋ ሁኔታዎችን ያመቻቻል፤ ተግባራዊ ያደርጋል		
በ	ለዘርፉ እድገት ከሚመለከታቸው የፌደራልና የክልል አካላት ጋር በቅንጅት ይሠራል፤ ለዘርፉ አሳታፊና ዘላቂ መዋቅራዊ ለውጥ ስለሚመጣበት ሁኔታ ስልቶችን ይነድፋል፤ ተግባራዊ የሚሆኑበትን ሥርዓት ይዘረጋል፤	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለዘርፉ አሳታፊና ዘላቂ መዋቅራዊ ለውጥ ስለሚመጣበት ሁኔታ ስልቶችን ለመንደፍ ትኩረት መሰጠቱ፤ ➢ በቅንጅት መስራቱ ለአቅም ግንባታ ልማት ምቹ ሁኔታ መፍጠሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በፌደራል እና በክልሎች ወጥ የሆነ የአሰራር ስርዓት ላይዘረጋ ይችላል
ተ	ለማዕድን ሚኒስቴር ከተሰጡ ሥልጣንና ተግባራት ውጪ ያሉ ስትራቴጂካዊ ጠቀሜታቸው ጉልህ የሆኑ የኢንዱስትሪ ገቢ ምርቶች በሀገር ውስጥ ምርቶች እንዲተኩ ድጋፍ ያደርጋል፤	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ስትራቴጂካዊ ጠቀሜታቸው ጉልህ የሆኑ የኢንዱስትሪ ገቢ ምርቶች በሀገር ውስጥ ምርቶች እንዲተኩ ድጋፍ መደረጉ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ገቢ ምርቶችን በማምረት ሂደት ውስጥ ተስማሚ ቴክኖሎጂን ያለመጠቀም ➢ በሙያው ብቃት ያላቸው ባለሙያዎች እጥረት ➢ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ በተለያዩ አካላትና በተበጠሰ መልኩ እየተመራ መሆኑ
ቸ	በአነስተኛ፣ በመካከለኛና በከፍተኛ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎች መካከል የተቀናጀ ትስስር እንዲፈጠርና ስኬታማ ሽግግሮች እንዲከናወኑ የሚያስችሉ ፖሊሲዎች፤	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተቀናጀ ትስስር እንዲፈጠርና ስኬታማ ሽግግሮች እንዲከናወኑ የሚያስችሉ ፖሊሲዎች፤ ስትራቴጂዎች እና የአሠራር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የሚዘጋጁ ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች እና አሰራር ስርዓቶች መተግበር የሚችሉ ተቋማት አቅም ዝቅተኛ መሆን፤ ➢ አንድ የተሰጠ ስልጣንና ተግባር ለተለያዩ ተቋማት

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	ስትራቴጂዎች እና የአሠራር ሥርዓቶችን ይዘረጋል፤	ሥርዓቶችን መዘርጋታቸው፤	መሰጠቱ የሚና ሽሚያ ሊያስከትል መቻሉ
ጎ	የአነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችን ውጤታማ እንዲሆኑ የማትጊያ ስልት ይቀይሳል፤ ድጋፍ ያደርጋል፤	➤ የማትጊያ ስልት መቀየሱ፤ ድጋፍ ማድረግ፤	➤ ግልጽ የሆነ የማትጊያ መመሪያና ስርዓት አለመኖር
ነ	የኢንዱስትሪ በተለይም የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎች በአካባቢ ጥበቃ የተቀመጡ መስፈርቶችን እንዲያሟሉ ድጋፍ ያደርጋል፤	➤ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎች በአካባቢ ጥበቃ የተቀመጡ መስፈርቶችን እንዲያሟሉ ድጋፍ ማድረግ፤	➤ መስፈርቱን ተግባራዊ ማድረግ የሚችል ተቋማዊና ባለሙያ አቅም አናሳ መሆንና ፍላጎት ማጣት
ኘ	የኢንዱስትሪ፣ የዘርፉ እና የሙያ ማህበራት እንዲቋቋሙ ያበረታታል፤ የተቋቋሙትንም እንዲበረታቱ ያደርጋል።	የዘርፉ እና የሙያ ማህበራት እንዲቋቋሙ ማድረግ፤ የተቋቋሙትንም ማበረታታት መቻሉ፤	➤ በማህበር ለመደራጀት ተነሳሽነት ማጣት ➤ የሚቋቋሙት ማህበራት ዘርፉን ከመደገፍ አንጻር የሙያና የክህሎት አናሳ መሆን፤

6.2 አባሪ ሁለት፡ የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር መዋቅራዊ አደረጃጀት



6.3 አባሪ ሶስት፡ አነስተኛና መካከለኛ አምራች ኢንተርፕራይዝ ዘርፍ የክልል መዋቅራዊ አደረጃጀት ያለበት ወቅታዊ ሁኔታን የሚያሳይ መረጃ

ተቁ	ክልል	በክልል ደረጃ	በዞን/ክፍተት ደረጃ	በከተማ ደረጃ	በወረዳ ደረጃ
1	አማራ	ስያሜ :- ኢንዱስትሪና ኢንቨስትመንት ቢሮ	ኢንዱስትሪና ኢንቨስትመንት መመሪያ	ኢንዱስትሪና ኢንቨስትመንት ጽ/ቤት	ኢንዱስትሪና ኢንቨስትመንት ጽ/ቤት
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- ኢንዱስትሪ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)	ኢንዱስትሪ ቡድን (በቡድን ደረጃ)	ኢንዱስትሪ ቡድን (በቡድን ደረጃ)	ኢንዱስትሪ ቡድን (በቡድን ደረጃ)
		ዘርፉ የሚመራው :- በምክትል ቢሮ ሀላፊ	በቡድን መሪ	በቡድን መሪ	በቡድን መሪ
		መዋቅሩ የወረደበት ደረጃ :- በክልሉ ባሉ ሁሉም ዞን፣ከተማ እና ወረዳ ደረጃ	በክልሉ ባሉ ሁሉም ዞን	በክልሉ ባሉ ሁሉም ከተሞች	በክልሉ ባሉ ሁሉም ወረዳዎች እና ፖቴንሺያል አላቸው ተብለው በተጠኑ 31 ተጨማሪ ወረዳዎች መዋቅሩን ለማውረድ ተጠንቶ ለሲቪል ሰርቪስ ቀርቧል።
2	አሮሚያ	ስያሜ :- የፖሊስ ዕድል ፈጠራና ክህሎት ቢሮ			
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- በዘርፍ			
		ዘርፉ የሚመራው :- በም/ቢሮ ኃላፊ			
		መዋቅሩ የወረደበት ደረጃ :- በክልሉ ባሉ ሁሉም ዞን፣ከተማ እና ወረዳ ደረጃ			
3	ሲዳማ	ስያሜ :- ንግድና ኢንዱስትሪ ቢሮ	መዋቅሩ የለም	የስራ ዕድል ፈጠራ፣ኢንዱስትሪና ኢንተርፕራይዝ (ሀዋሳ ከተማ በመምሪያ ደረጃ እና በሌሎች ከተሞች ደግሞ በጽ/ቤት ደረጃ)	የስራ ዕድል ፈጠራ፣ኢንዱስትሪና ኢንተርፕራይዝ ጽ/ቤት(በጽ/ቤት ደረጃ)
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- ኢንዱስትሪ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)		ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)	ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)
		ዘርፉ የሚመራው :- በምክትል ቢሮ ሀላፊ		ም/ል ሀላፊ በተሻሻሉ)	ተሻሻሉ ባልሆነ ሰው ነው የሚመራው
		መዋቅሩ የወረደበት ደረጃ :- በክልል ደረጃ		በክልሉ ባሉ 7 ቱም ከተሞች	በክልሉ ባሉ 30 ውም ወረዳዎች
4	ደቡብ	ስያሜ :- የስራ ዕድል ፈጠራና ኢንተርፕራይዝ ልማት ቢሮ	የስራ ዕድል ፈጠራና ኢንተርፕራይዝ ልማት መመሪያ	የስራ ዕድል ፈጠራና ኢንተርፕራይዝ ልማት መመሪያ	የስራ ዕድል ፈጠራና ኢንተርፕራይዝ ልማት ጽ/ቤት
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- አነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)	አነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዳይሬክቶሬት (በዳይሬክቶሬት ደረጃ)	አነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ዳይሬክቶሬት (በዘርፍ ደረጃ)	አነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማት ቡድን (ቡድን ደረጃ)
		ዘርፉ የሚመራው :- በምክትል ቢሮ ሀላፊ	በምክትል መምሪያ ሀላፊ	ም/ል ጽ/ቤት ሀላፊ	በቡድን መሪ

ተቁ	ክልል	በክልል ደረጃ	በዞን/ክፍተት ደረጃ	በከተማ ደረጃ	በወረዳ ደረጃ
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- በክልሉ ባሉ ሁሉም ሁሉም ዞኖች ፣ ከተሞች እና ወረዳዎች ደረጃ	በክልሉ ባሉ ሁሉም ዞኖች	በክልሉ ባሉ ሁሉም ከተሞች	በክልሉ ባሉ ሁሉም ወረዳዎች
5	አዲስ አበባ	ስያሜ :- የስራ፣ ኢንተርኒት-ይዘት እና ኢንዱስትሪ ልማት ቢሮ	የስራ፣ ኢንተርኒት-ይዘት እና ኢንዱስትሪ ልማት ጽ/ቤት		የስራ፣ ኢንተርኒት-ይዘት እና ኢንዱስትሪ ልማት ጽ/ቤት
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- አምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)	የምርትና ቴክኖሎጂ ድጋፍና ክትትል ቡድን (በቡድን ደረጃ)		ድጋፍና ክትትል ቡድን (ማኑፋክቸሪንግ ፣ አገልግሎት ፣ ንግድ ፣ ከተማ ግብርናንና ኮንስትራክሽን ዘርፍን በጋራ የሚመራ አንድ ቡድን)
		ዘርፉ የሚመራው :- በምክትል ቢሮ ሀላፊ	በቡድን መሪ		በቡድን መሪ
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- በከተማው ባሉ 11 ዳ.ም ክፍለ ከተሞች ወርዷል ።	በሁሉም ክፍለ ከተሞች		በሁሉም ወረዳዎች
6	ጋምቤላ	ስያሜ :- ንግድና ኢንዱስትሪ ልማት ቢሮ	በዞን ፣ በከተማ እና በወረዳ ደረጃ ንዱስትሪ ዘርፍ መዋቅር የለም ነገር ግን በክልሉ ባሉ 3 ዞኖችና 1 ከተማ በንግድ መመሪያ እና 13 ወረዳዎች በንግድ በጽ/ቤት ስራ በሚገኙ ባለሙያዎች ነው በውክልና ኢንዱስትሪውን የሚመራው		
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- ኢንዱስትሪ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)	እራሱን ችሎ አለተዋቀረም	እራሱን ችሎ አለተዋቀረም	እራሱን ችሎ አለተዋቀረም
		ዘርፉ የሚመራው :- በምክትል ቢሮ ሀላፊ	በተወከለ ባለሙያ	በተወከለ ባለሙያ	በተወከለ ባለሙያ
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- በክልል ደረጃ ብቻ	በዞኖች ደረጃ የለም	ከተማ ደረጃ የለም	ወረዳ ደረጃ የለም
7	ቤኒሻንጉል	ስያሜ :- ንግድና ኢንዱስትሪ ቢሮ	ንግድና ኢንዱስትሪና ትራንስፖርት መመሪያ	ንግድና ኢንዱስትሪና ትራንስፖርት ጽ/ቤት	ንግድና ኢንዱስትሪና ትራንስፖርት ጽ/ቤት
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- ኢንዱስትሪ ድጋፍና ክትትል ዳይሬክቶሬት (በዳይሬክቶሬት ደረጃ)	ኢንዱስትሪ ድጋፍና ክትትል ኬዝቲም (በኬዝቲም ደረጃ)	ኢንዱስትሪ ድጋፍና ክትትል ኬዝቲም (በኬዝቲም ደረጃ)	ኢንዱስትሪ ድጋፍና ክትትል ኬዝቲም (በኬዝቲም ደረጃ)
		ዘርፉ የሚመራው :- በዳይሬክቶሬት	ቡድን መሪ	በቡድን መሪ	በቡድን መሪ
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- በክልሉ ባሉ 3 ዞኖች፣ 3 ከተማ አስተዳደር እና 1 ወረዳ መዋቅር ወርዶ የሰው ሀይል እየተቀጠረበት ይገኛል ። በቀሪዎቹ ላይ ቅጥር አልተፈጸምም።	በሁሉም ዞኖች የሰው ሀይል አልተመደበም	ከ1 ከተማጪ 1 ባለሙያ ከመቀጠሩ ውጪ በሌሎች ከተሞች የሰው ሀይል አልተሟላም።	ከ 2 ወረዳዎች ውጪ ሰው ሀይል አልተቀጠረም
8	ሀረሪ	ስያሜ :- ኢንተርኒት-ይዘት ልማትና ኢንዱስትሪ ቢሮ	የለም	የለም	የለም
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- በዘርፍ አልተደራጀም ነገር ግን ቀጥታ በቢሮ ምክትል ቢሮ ሀላፊ እና በስሩ ባለ ባለሙያ ነው የክልል፣ የዞን፣ የከተማና ወረዳ ኢንተርኒት-ይዘት ልማት ዘርፍ የሚመራው	ኢንተርኒት-ይዘት ልማት ዘርፍ መወቅር የለውም		
		ዘርፉ የሚመራው :- ምክትል ቢሮ ሀላፊ	የለም		

ተቁ	ክልል	በክልል ደረጃ	በዞን/ክፍተት ደረጃ	በከተማ ደረጃ	በወረዳ ደረጃ
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- መዋቅር በክልል ብቻ የተዋቀረ ሲሆን በክልሉ ስር ያሉ የከተማ አስተዳደር እና ወረዳ የማፋፋክቸሪንግ ዘርፍ ስራዎች በቀጥታ በክልሉ የሚደገፉ እንጂ እራሱን የቻለ የማፋፋክቸሪንግ መዋቅር በከተማ እና ወረዳ የለም	በክልል ደረጃ ብቻ ነው የተዋቀረው		
9	አፋር	ስያሜ :- ንግድና ኢንዱስትሪ ቢሮ	በክልሉ ባሉ 5 ዞኖች፣ 5 ከተሞች እና 40 ወረዳዎች ኢንዱስትሪ ዘርፍ መዋቅር የለውም :: ዘርፉን የሚመራው በየደረጃው በንግድ ጽ/ ቤት መዋቅር ላይ ባሉ ባለሙያዎች ነው ::		
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- ኢንዱስትሪ ዘርፍ (በዘርፍ ደረጃ)			
		ዘርፉ የሚመራው :- በዳይሬክተር			
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- መዋቅር በክልል ደረጃ ብቻ ነው ያለው			
10	ድሬዳዋ	ስያሜ :- የአነስተኛና መካከላዊ ማፋፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ሌማት ኤጀንሲ	በዞንና በከተማ ደረጃ አልተደራጀም ወረዳ ላይ የጠራ መረጃ የለም		
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- -----			
		ዘርፉ የሚመራው :- በቢሮ ሀላፊ			
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :- -----			
11	ሰማሌ	ስያሜ :- ኢንቨስትመንትና ኢንዱስትሪ ቢሮ	የተጣራ መረጃ አልተገኘም		
		ዘርፉ የተዋቀረበት ደረጃ :- -----			
		ዘርፉ የሚመራው :- ----			
		መዋቅር የወረደበት ደረጃ :-			

6.4 አባሪ አራት፣ ጥንካሬ፣ ድክመት፣ መልካም አጋጣሚና ስጋት ትንተና

6.4.1 የውስጥ ትንተና (SWOT)

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
-----	--------------	------	------	-----------	-----

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
1	ተቋማዊ አስተዳደር				
	ተልዕኮ	ተልዕኮ መኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> • ተልዕኮ ከኢንዱስትሪው ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንፃር የተቃኘ ያለመሆን፤ • የጋራ አለመደረጉ 	<ul style="list-style-type: none"> • ተልዕኮውን ለማሳካት የሚያስችል አቅም እየተፈጠረ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ተልዕኮውን ለማሳካት ኢንዱስትሪው በሚፈልገው ልክ ምቹ ሁኔታዎች አለመፈጠራቸው
	ራዕይ	ራዕይ መኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> • የተቀረጸው ራዕይ ከኢንዱስትሪው ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንፃር የተቃኘ ያለመሆን፤ • የጋራ አለመደረጉ 	<ul style="list-style-type: none"> • ራዕይን ለማሻሻል የተገነባ አቅም መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • በታለመው ልክ የሚጠበቀውን ራዕይ ለማሳካት ተፅዕኖዎች መኖራቸው
	እሴት	እሴት መኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> • እሴቱ የተላበሰ ኃይል መፍጠር ያለመቻል፤ • የጋራ አለመደረጉ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> • እሴቱን ለማሻሻል የተገነባ አቅም መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • እሴትን የተላበሰ ውጤታማ ሠራተኛ ለመፍጠር የሚያስችል ምቹ ሁኔታ አለመኖር
	አመራር /አመራር ቆይታ ጊዜ(stability)፣ ቁርጠኝነት፣/	አመራር በሃገራዊ በጫና ውስጥ ሆኖ ዘርፋን መምራት የሚችሉ አመራሮች መኖራቸው	በየጊዜው የከፍተኛ አመራሮች መቀያየር በተቋም የተያዙ ግቦችን ከማሳካት አኳያ ተፅእኖ ማሳደሩ	ኢንዱስትሪውን ሊመራ የሚችል አመራር እንዲፈጠር በመንግስት የተሰጠው ትኩረት	የፖለቲካ አመራሩ በየጊዜው ተቀያይሮ መሆኑ
2	ስራ አመራር				
	መዋቅራዊ አደረጃጀት	<ul style="list-style-type: none"> • መዋቅር መኖሩ • የአቅም ግንባታ ስራዎች በሁሉም መስክ ጅምር ስራዎች መኖራቸው፤ 	<ul style="list-style-type: none"> • የአቅም ግንባታ ስራዎች የሚመሩበት መዋቅራዊ አደረጃጀት አለመኖር • የዘርፍ አደረጃጀት በጥናት ላይ የተመሠረተ ያለመሆን 	<ul style="list-style-type: none"> • ለኢንዱስትሪ ሚ/ር ራሱን ችሎ እንዲዋቀር መደረጉ 	<ul style="list-style-type: none"> • መዋቅሩ ተገቢውን የስራ ፍላጎት ያለመኖርና ተጠያቂነት እንዳይሰፍን ማድረጉ • በክልሎች ተናባቢ የሆነ መዋቅር ለማዘጋጀት የአቅም

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			<ul style="list-style-type: none"> • በአገር ደረጃ ተናባቢ የሆነ መዋቅራዊ አደረጃጀት አለመኖር 		<ul style="list-style-type: none"> • ዝግጁነት አናሳ መሆንና በአንዳንድ ክልሎች የትኩረት ማነስ መኖር
	ስራ ላይ ያለ የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ	<ul style="list-style-type: none"> • በዘርፍ ስትራቴጂክ ዕቅድ ላይ በተወሰነ ደረጃ መዳሰሱ 	<ul style="list-style-type: none"> • የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ አለመኖር • የዘርፍ ስትራቴጂ በስፋት አቅም ግንባታ ስትራቴጂ የተዳሰሰ ያለመሆን 	<ul style="list-style-type: none"> • እንደ ሃገር በአቅም ግንባታ ዙሪያ ትኩረት መሰጠቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • ቀጣይነት ያለው የአቅም ግንባታ ልማት አለመኖር • በታቀደው ልክ በጀት አለመመደብ
	የአሠራር ስርዓትና የአገልግሎት አሰጣጥ ሂደት	<ul style="list-style-type: none"> • ሃገራዊ የአቅም ግንባታ ባልተደራጀ ወይም በተበጣጠሰ መልኩ ጅምር ስራዎች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • ከዘርፍ ባህሪ አንጻር የአሰራር ስርዓት የተዘጋጀ አለመሆን • የተቀላጠፈ የአቅም ግንባታ ልማት የሚከናወንበትን አሠራር ስርዓት አለመዘርጋቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • ከተሰጠው ሃገራዊ የአቅም ግንባታ ትኩረት አኳያ ለማጣጣም እየተደረገ ያለው ጥረት 	<ul style="list-style-type: none"> • የተሳለጠ አገልግሎት መስጠት የሚያስችል ስርዓት አለመኖር
	የማበረታቻና የዕውቅና ስርዓት	<ul style="list-style-type: none"> • በተወሰነ ደረጃ የዕውቅና አሰጣጥና የማበረታቻ ጅምር መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> • የተዘረጋ የማበረታቻና የዕውቅና ስርዓት ያለመኖር፣ • መመዘኛ መስፈርቱ ሳይንሳዊ ያለመሆን • ውጤታማዎቻችን ለመለየት ያለማስቻሉ 	<ul style="list-style-type: none"> • በአገር ደረጃ የማበረታቻ ስርዓቱን የሚደግፍ አሰራር መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • የማበረታቻ ስርዓት ባለመኖሩ ምክንያት ተነሳሽነት መቀነስ ፍልሰት የባለቤት ስሜት እጦት
	የስራ አመራር ተግባራት /ማቀድ፣ ማደራጀት፣ ሪፖርት አቀራረብ ስርዓትና	<ul style="list-style-type: none"> • የስራ አመራር ተግባራት / managerial Function/ እየተተገበሩ መሆናቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • የስራ አመራር ተግባራት / managerial Function/ አተገባበሩ መሆናቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • የስራ አመራር ተግባራት ግልጽነት እንዲኖረው በመንግስት 	<ul style="list-style-type: none"> • በበላይ አመራር የሚደረገው ክትትልና ድጋፍ አናሳ መሆኑ

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	አፈፃፀም፣ ክትትልና ግምገማ/	<ul style="list-style-type: none"> • እስከ ክልል ድረስ የተቀናጀ ክትትልና ግምገማና ድጋፍ የማድረግ ስራ መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> • የስራ አመራር ተግባር /managerial Function/ አሳታፊ መሆኑ 	በኩል እየተደረገ ያለው ጥረት	
3	የሰው ሃይል				
3.1	ከፍተኛ አመራር				
	አመለካከት	<ul style="list-style-type: none"> • የአገልጋይነት ባህሉ እያደገ የመጣ መሆኑ፤ • የፌዴራላዊና ዴሞክራሲያዊ መንግስት እሴቶችን የተላበሰ መሆን፤ • ብዝሃነትን በጥልቀት የተረዳና ለመተግበር ዝግጁ የሆነ 	<ul style="list-style-type: none"> • ሃገራዊ የዘርፍ አቅጣጫ የጠራ ግንዛቤ ያለመያዝ 	<ul style="list-style-type: none"> • ለአመራሩ በመንግስት የተሰጠው ትኩረት 	<ul style="list-style-type: none"> • በሌሎች ተቋማት በሚፈፀሙ ተግባራት ዘርፉን ውጤታማ እንዳይሆን ማድረግ
	ክህሎት	<ul style="list-style-type: none"> • የዘርፉን ስራዎችን መስራት የሚያስችል ክህሎት ያለው መሆኑ፤ • የመንግስትን ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ከዘርፉ ስራዎች ጋር አዛምዶ የመስራት ክህሎት መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • ያላቸውን ክህሎት በመጠቀም በሙሉ አቅም ዘርፉን ለመምራት ያለመቻል 	<ul style="list-style-type: none"> • በአገር ደረጃ ክህሎት ያላቸው ተተኪዎች እየተፈጠሩ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ሞያው የሚጠይቀውን ክህሎት የሌላቸው ፖለቲካል የሚሾሙ መሆናቸው
	ዕውቀት	<ul style="list-style-type: none"> • በስራ አመራር ያለው ዕውቀት • በዘርፉ ዕውቀት እየተፈጠረ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ዘርፉ የሚፈልገው የሙያ ዓይነት ያለመያዝ • በዘመናዊ የስራ አመራር ክፍተት 	<ul style="list-style-type: none"> • ለአመራሩ ዕውቀትን የሚገኝበት ሁኔታ መመቻቸቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • በፖለቲካል ስራዎች በመጠመድ ዕውቀታቸውን በሙሉ አቅም መጠቀም

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			መኖር		አለመቻል መሆናቸው
	የስራ ልምድ	<ul style="list-style-type: none"> • ልምድ ያላቸው አመራሮች መኖራቸው • ያላቸውን ልምድ ለሌሎች የሚያሻግሩና የሚተኩ መሆናቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • ከዘርፉ አንፃር ያለው ልምድ አናሳ መሆን 	<ul style="list-style-type: none"> • በመሪነት ሚና ልምድ ያላቸው መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ልምድን ቀምሮ ለተተኪ ማስተላለፍ የሚቻልበት ስርዓት አለመኖር
	አመራር/አቅጣጫ ሰጭነት	<ul style="list-style-type: none"> • አቅጣጫ እያስቀመጡ አመራር የሚሰጡ አመራሮች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • ውጤታማ የሆነ አቅጣጫ አለመስጠት • ግልፅ የሆነ አቅጣጫ አለመስጠት 	<ul style="list-style-type: none"> • አቅጣጫን አስቀምጦ የመምራት ልምድ እያደገ መምጣቱ 	የአቅጣጫዎች በየጊዜው መለዋወጥና ዘርፉን ባማክለ ባለመውረዱ የሚፈለገውን ግብ ያለማሳካት
	የማስፈጸም አቅም	<ul style="list-style-type: none"> • የመፈጸም አቅም እያደገ መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • በሁሉም ዘንድ ውጤታማ የማስፈጸም አቅም ውስንነት • የዕለት ተዕለት ስራዎች ላይ መጠመዱ 	<ul style="list-style-type: none"> • ለማስፈጸም የሚያስችል ፖሊሲ እየተዘጋጀ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • የመፈጸም አቅም ሊገነቡ የሚችሉ ሁኔታዎች አነስተኛ መሆን
	ችሎታ	<ul style="list-style-type: none"> • እውቀትና ተሞክሮን አቀናጅቶ የመተግበር ችሎታ እያደገ መምጣቱ፤ • በጫና ውስጥ የመስራት ችሎታ 	<ul style="list-style-type: none"> • ያለውን ዕውቀት ለሌላ የማስተላለፍ ችሎታዎች ማነስ 	<ul style="list-style-type: none"> • የተለያዩ ሃገራትን ተሞክሮ ለማየት ዕድሉ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • የአመራሩ በአንድ ቦታ ተረጋግቶ ያለመቆየት ችሎታውን እንዳይጠቀም መገደቡ
	ብቃት	<ul style="list-style-type: none"> • የአመራር ብቃት እያደገ መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • ዘርፉ የሚፈለገውን ዕውቀት አጣጥሞ የመምራት ብቃት ክፍተት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> • በዘርፉ ልምድ ያላቸው ምሁራን መኖር ብቃቱን ለማሳደግ ዕድል መኖሩጠሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • የአመራሩ ብቃት በአግባቡ ሊመዘንበት የሚችል ስርዓት አለመኖር
	ውሳኔ ሰጭነት	<ul style="list-style-type: none"> • የተቋሙን አሰራር ተከትሎ የውሳኔ አሰጣጥ ጅምር መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • ውሳኔዎችን አለመተረጎበርና መሸራረፍ 	<ul style="list-style-type: none"> • በውሳኔ ሰጪ አካላት ክትትል መደረግ 	<ul style="list-style-type: none"> • የሚሰጡት ውሳኔዎች በፖለቲካ ውሳኔ ተጽዕኖ ስር

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			<ul style="list-style-type: none"> የሚሰጡ ውሳኔዎች መርህን የተከተሉ አለመሆናቸው 		<p>መውደቁ</p> <ul style="list-style-type: none"> ውሳኔዎች መሬት ላይ አለመውረድ
	አቅርቦት	<ul style="list-style-type: none"> የተፈቀደ በጀት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ለአቅም ግንባታ ልማት በጀት አለመመደብ/ በቂ አለመመደብ 	<ul style="list-style-type: none"> በጀት የአገር በቀል ኢኮኖሚ መስረት ያደረገ መሆኑ ለጋሽ አካላት መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ውስን ሃብት መኖር የውጭ ምንዛሬ እጥረት የዋጋ ንረት
3.2.	መካከለኛ አመራሩ				
	አመለካከት	<ul style="list-style-type: none"> የደንበኞችን ፍላጎት በአግባቡ ለመረዳት የሚያደረገው ጥረት የኢንዱስትሪ ዘርፍ ዓላማዎችና አቅጣጫዎች የመረዳት አመለካከት እየደገ መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> የአገልጋይነት ባህሉ አናሳነት የዘረፉ ግንዛቤ አለመኖር በዘርፉ ዙሪያ ብዝሃነትን በጥልቀት ያልተረዳና ተግባራዊ ለማድረግ ክፍተት ያለበት መሆኑ ለሚሰጡት አገልግሎት የተለየ ጥቅም የመፈለግ ዝንባሌ 	<ul style="list-style-type: none"> በዘርፉ ዙሪያ ያለው አመለካከት እንዲያደግ የሚያደረግ ጥረት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> በማህበረሰቡ ዘንድ ስለ ዘርፉ ያለው አመለካከት ዝቅተኛ መሆን
	ክህሎት	<ul style="list-style-type: none"> የመንግስትን ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች የመረዳትና የመተግበር ክህሎት እያደገ መምጣቱ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ቴክኒካል የሆኑ የዘርፉ ስራዎችን ለማከናወን የሚያስችል የክህሎት ክፍተት መኖሩ ተሞክሮዎችን እና አዳዲስ ሀሳቦችን በማምጣት እና በመቀመር ከዘርፉ ነባራዊ ሁኔታ ጋር የማላመድ የክህሎት ክፍተት 	<ul style="list-style-type: none"> በመንግስት ለዘርፉ ስራዎች ትኩረት እየተሰጠቸው መሆኑ ተሞክሮዎችን እና አዳዲስ ሀሳቦችን ለማምጣት የሚረዱ የቁርኝት ፕሮግራሞች 	<ul style="list-style-type: none"> ኢንዱስትሪዎችን ተወዳዳሪ ያለማድረግ የመንግስትን ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች መሬት ያለማውረድ የተጀመሩ የቁርኝት ስራዎች አለማስቀጠል

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			<p>መኖሩ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከዘርፉ የቴክኖሎጂ ውስብስብነትና ተለዋዋጭነት አንጻር የቴክኖሎጂ ሽግግሩን ለማሳለጥ የክህሎት ክፍተት መኖሩ 	<p>ጅምር መኖር</p>	
ዕውቀት	<ul style="list-style-type: none"> • ዘርፉ የሚፈልገው ዕውቀት የሰለጠነ የሰው ሃይል የመፍራት ጅምር መኖር • የራሱን አቅም በራሱ ለማሳደግ የሚያደርገው ጥረት 	<ul style="list-style-type: none"> • ዕውቀቱን ወደ ተጨባጭ ተግባር ያለመለወጥ • አዳዲስ እና ዘመናዊ የሥራ እውቀት በተግባራዊ ተሞክሮ የበለፀገ ያለመሆን • በዘርፉ እያጋጠሙ የመጡ ማነቆዎችን በዕውቀት ላይ በተመሠረተ አግባብ መፍታት ያለመቻል • ዕውቀትን ቀምሮ ያለማስተዳደርና ያለማስተላለፍ ችግር (knowledge management problem) 	<ul style="list-style-type: none"> • ዕውቀቱን ለማግኘት ምቹ ሁኔታ መኖራቸው • የአገር በቀል እውቀት ለመጠቀም ጅምር መኖረ 	<ul style="list-style-type: none"> • በትምህርትና በልምድ የካበተን ዕውቀት መጠቀም አለመቻል 	
የስራ ልምድ	<ul style="list-style-type: none"> • ከስራው ጋር አግባብ የሆነ የስራ ልምድ ያላቸው መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ያላቸውን ልምድ በተግባር የተፈተሽ ለውጥ ማምጣት ያለመቻል 	<ul style="list-style-type: none"> • ልምዳቸውን ለመጠቀም ዘርፉ እየተስፋፋ መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • እንደአገር የልምድ ቅመራ እና የእውቀት ዕቀብ (knowledge management) ስርዓት አለመኖር 	
አመራር/አቅጣጫ ሰጭነት	<ul style="list-style-type: none"> • ከከፍተኛ አመራር የተሰጡ 	<ul style="list-style-type: none"> • ግልጽና ውጤታማ የሆነ አቅጣጫ 	<ul style="list-style-type: none"> • የከፍተኛው አመራር 	<ul style="list-style-type: none"> • በተሰጠው አቅጣጫ 	

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
		አቅጣጫዎችን በአግባቡ መተግበር	አለመስጠት • አቅጣጫው ከሚጠበቀው ውጤት አንፃር አዛምዶ ያለማቅረብ	አቅጣጫን የመስጠት ልምድ መኖር	የሚፈለገውን ግብ ያለማሳካትና መሸራረፍ
	የማስፈጸም አቅም	• ጅምር መኖሩ	• ተልዕኮን ለማሳካት የመፈጸምና የማስፈጸም ክፍተት መኖር፤ • የዕለት ተዕለት ስራዎች ላይ መጠመዱ	• ለማስፈጸም የሚያስችል ፖሊሲ እየተዘጋጀ መሆኑ	• የዘርፉን ተልዕኮ ለማስፈጸም የሚያስችል ምቹ ሁኔታ አለመኖር
	ችሎታ	• ዕውቀትና ክህሎትን በተሞክሮ የተገኘውን ልምድ አጣምሮ ዘርፉን ለመምረት ችሎታ የሚያዳብሩ ተግባራዊ መኖራቸው • በጫና ውስጥ የመስራት ችሎታ	• ያለውን ዕውቀት ለሌላ የማስተላለፍ ችሎታዎች ማነስ	• የተለያዩ ሃገራትን ተሞክሮ ለማየት ዕድሉ መኖሩ	• የአመራሩ በአንድ ቦታ ተረጋግቶ ያለመቆየት
	ብቃት	• የአመራር ብቃት እያደገ መምጣቱ	• ዘርፉ የሚፈለገውን ዕውቀት አጣጥሞ የመምራት ብቃት ክፍተት መኖር	• በዘርፉ ልምድ ያላቸው ምሁራን መኖር ብቃቱን ለማሰደግ ዕድል መኖሩጠሩ	• የአመራሩ በአንድ ቦታ ተረጋግቶ ያለመቆየት
	ውሳኔ ሰጭነት	• ውሳኔ ይሰጣል	• ፈጣን ውሳኔዎችን አለመስጠት • የሚሰጡ ውሳኔዎች መርህን የተከተሉ አለመሆናቸው • የሃላፊን ትዕዛዝ የመጠበቅ ዝንባሌ	• በውሳኔ ሰጪ አካላት ክትትል መደረግ	• የሚሰጡት ውሳኔዎች በሌሎች አካላት መሸራረፍ • ውሳኔዎች መራት ላይ አለመውረድ
	አቅርቦት	• በጀት መኖር	• በጀትን በአግባቡ መምራትና ማስተዳደር ያለመቻሉ • በብዛት፣ በጥራትና በወቅቱ	• የአገር በቀል ሃብቶችን መጠቀም መጀመሩ	• ውስን ሃብት መኖር • የውጭ ምንዛሬ እጥረት • የዋጋ ንረት

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			ያለመቅረብ		
3.3	ሠራተኛ				
	አመለካከት	<ul style="list-style-type: none"> የማገልገል ፍላጎትና ተነሳሽነት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ለሚሰጡት አገልግሎት የተለየ ጥቅም የመፈለግ ዝንባሌ 	<ul style="list-style-type: none"> አመለካከትን ለማሳደግ የስልጠና ተቋሞች መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ከአመራርና ከማህበረሰብ ተጽኖ ነጻ ሆኖ የመስራት ልምምድ አለመኖር
	ክህሎት	<ul style="list-style-type: none"> የሚፈለገውን ክህሎት የሚያሟሉ ስራተኞች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ክህሎትን መሰረት ያደረገ ስራዎች ላይ አለመሰማራት ወደ መሬት አውርዶ ህዝብን በሚጠቅም ተግባር አለማዋል 	<ul style="list-style-type: none"> ክህሎትን ማሳደግ የሚችሉ የስልጠና ተቋማት መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ወደ ሌሎች ተቋማት መፍለስ
	ዕውቀት	<ul style="list-style-type: none"> እውቀት ያላቸው ስራተኞች መኖራቸው የራሱን አቅም በራሱ ለማሳደግ የሚያደርገው ጥረት 	<ul style="list-style-type: none"> ባለው እውቀት ልክ ያለመተግበር እውቀትን እያዘመኑ (update) ያለመሄድ 	<ul style="list-style-type: none"> የኒቨርሲቲዎች መኖራቸውና ከስራ ሰዓት ውጪ የትምህርት ፕሮግራሞች ማዘጋጀታቸው የመንግስት ተቋማት ስራተኛውን እንዲማር የማመቻቸት ጅመር መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> እውቀት ያላቸው ስራተኞች ክዘርፉ ፍልስጥ ማድረግ
	የስራ ልምድ	<ul style="list-style-type: none"> ልምድ ያላቸው ስራተኞች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ልምድ ለሌላ የማስተላለፍና የማካፈል ባህል አናሳ መሆን 	<ul style="list-style-type: none"> መልካም ተሞክሮን የመቀመርና የማስተላለፍ ጅምር መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ያለው መዋቅር ልምድ ያለውን ስራተኛ የማያበረታታ መሆኑ

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	አመራር/አቅጣጫ ተግባራዊ ማድረግ/ተቀባይነት	<ul style="list-style-type: none"> የሚሰጠውን አቅጣጫ የመቀበልና የመከተል ዝንባሌ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ችላ ባይነት አጥርቶ በመረዳት ወደ ተግባር የመቀየር ችግር የኔነት ስሜት ማጣት 	<ul style="list-style-type: none"> ከላይ አቅጣጫ የሚሰጥ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> የሚሰጡ አቅጣጫዎችን በፖለቲካዊ አመለካከት ማየት
	የመፈጸም አቅም	<ul style="list-style-type: none"> የመፈጸም አቅም ያለው ሰራተኛ መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> በራስ መተማመን ማጣት የሃላፊነት ትዕዛዝ የመጠበቅ ዝንባሌ 	<ul style="list-style-type: none"> አቅምን የሚያሳድጉ የስልጠና ተቋማት መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ከአመራር ተጽኖ ነጻ ሆኖ የመስራት ልምምድ አለመኖር
	ችሎታ	<ul style="list-style-type: none"> የመፈጸም ችሎታ እያደገ መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> በማማከር ዙሪያ ያለው ችሎታ ማነስ ለሌሎች ያለውን ክህሎት የማስተላለፍ ፍላጎት ያለመኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ችሎታን ሊያዳብር የሚችሉ ተቋማት መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> የሠራተኛ ፍልሰት
	ብቃት	<ul style="list-style-type: none"> ብቃት ያላቸው ሰራተኞች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ብቃትን ወደ ተግባር ያለመቀየር ብቃት ያለውን ክሊሳው ለመለየትና ለማበረታታት ስርዓት አለመኖር ክፍተትን ለይቶ ያለማብቃት ችግር 	<ul style="list-style-type: none"> ብቃት ለመመዘን የሚያስችሉ ሁኔታዎች እየተፈጠሩ ያሉ መሆናቸው 	<ul style="list-style-type: none"> የብቃት አሃዶች በአግባቡ ለመለየት የሚስችል ስርዓት አለመኖር
	የሰው ሃይል አቅርቦት	<ul style="list-style-type: none"> የሰው ሃይል አቅርቦት ስርዓት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> የሰው ሃይል ዕጥረት ትክክለኛውን ሰራተኛ ለትክክለኛ ስራ አለመመደብ 	<ul style="list-style-type: none"> ሊሰራ የሚችል የሰው ሃይል መኖሩ ተፈላጊ ችሎታን ሊያቀርቡ የሚችሉ ት/ት ተቋማት መስፋፋታቸው 	<ul style="list-style-type: none"> አድሎአዊ አሰራር (በብሄር፣ በሃይማኖት በጾታ ...) መኖር አገራዊ የስራ ስምሪት መረጃ አለመኖር

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	የስራ ባህልና ተቋማዊ እሴት	<ul style="list-style-type: none"> • የስራ ባህል መኖሩ • የመከባበርና የመረዳዳት ዕሴት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> • የስራን ባህል ለማሻሻል የሚሰጡ ስልጠናዎች አለመኖር • ስራን ከማህበራዊ ድርጊቶች ጋር የማይያዝ ዝንባሌ 	<ul style="list-style-type: none"> • ከውጭ ቀጥተኛ ኢንቨስትመንት የዕውቀትና የስራ ባህል ሽግግር መኖሩ • ማህበራዊ ተቋማት ለስራ ትኩረት መስጠታቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • የኢንዱስትሪ የስራ ባህል ያልተስፋፋ መሆኑ • የሚሠራው የማይሠራው ለይቶ ማስተዳደር ያለመቻል
	የስራ ክባቢ	<ul style="list-style-type: none"> • ምቹ ስራ ክባቢ እየተፈጠረ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ተቋማት የሥራ ቦታን ምቹ ማድረግ እንደ ቅንጦት የመቀጠር ዝንባሌ • ስራተኛው ለስራ ቦታው የሚሰጠው ትኩረት አናሳ መሆን • የጤና እና የደህንነት መጠበቂያ ቁሳቁሶች አጠቃቀም ስርዓት አሥገዳጅ አለመሆን 	<ul style="list-style-type: none"> • መንግስት የስራ ክባቢ ምቹ መሆን ትኩረት መስጠቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • የስራ ክባቢን ጠቀሜታ ግንዛቤ ማሳደግ የሚችሉ ተቋማት አለመኖር • የሚያስገደድ ህግ አለመኖር
	የሠራተኛ አስተዳደርና አያያዝ	<ul style="list-style-type: none"> • በተቋማት የሰራተኛ አስተዳደር መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • ሠራተኛን ማስተዳደር የሚችል በዕውቀት፣ በክህሎትና በአመለካከት የተሻሉ የሰራተኛ አስተዳደር አለመኖር • የግለሰብ ልማት እቅድ (Personal Development Plan) በተደራጀ መልኩ ለማክናወን የሚያስራ አሰራር አለመኖር፤ 	<ul style="list-style-type: none"> • መንግስት ለአገልግሎት አሰጣጥ ስርዓት ትኩረት መስጠቱ 	<ul style="list-style-type: none"> • የሙያ፣ የህግ፣ ማህበራዊና አገልግሎት እና ድጋፍ የሚሰጡ የሚሰጡ ተቋማት አለመኖር

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	የስራ አፈፃፀም ግምገማ	• የስራ አፈፃፀም በየጊዜው መገምገሙ	• የግምገማው መስፈርቶች ግልጽ ያለመሆን • ስራተኛው ቀጥተኛ በሚሰራው ስራ ያለመለካት	• በየጊዜው የአሰራር ስርዓት እየተሻሻለ መምጣቱ	• የመገምገሚያ መስፈርቶች ማዕከላዊ አሰራር ላይ መመስረት
	ደመወዝና ጥቅማጥቅም	• የደሞዝና ጥቅማጥቅም ስርዓትና ትግበራ መኖሩ	• የሚከፈለው ደሞዝ በቂና የኑሮ ሁኔታ ያገናዘበ አለመሆን • የደሞዝ አተካክል ስርዓት በየጊዜው አለመከለስ • በተመሳሳይ የትምህረት ደረጃ የተለያዩ የአከፋፈል ስርዓት መኖር	• በስራ ክብደት ደረጃዎችን ለመወሰን የወጣው አሰራር መኖሩ	• የሠራተኛ ፍልሰት
	ሠራተኞች በተቋሙ ተረጋግተው የመስራት ቆይታ	• ልምድ ያላቸው ሠራተኞች በአንድ ቦታ የመስራት ሁኔታ መኖሩ	• ከምቹ ሁኔታ ከባቢ መፍጠር ክፍተት አኳያ የሠራተኛ ፍልሰት ያለ መሆን • የተሻለ ጥቅማ ጥቅም ፍለጋ ፍልሰት መኖሩ	• በስራ ባህሪ አንፃር የማትጊያ አሰራሮችን ለመንደፍ ጥናቶች እየተከናወኑ መሆኑ	• የሠራተኛ ፍልሰት በተደጋጋሚ መኖሩ
4	ፋይናንስ				
	በጀት	• በመንግስት የሚመደብ በጀት መኖር	• ለአቅም ግንባታ ራሱን የቻለ በጀት አለመመደብ	• የልማት አጋሮች የፋይናንስ ድጋፍ ማድረጋቸው	• ሙስና • የተመደበ በጀትን ለተፈለገው ስራ ያለማዋል
	የፋይናንስ ቁጥጥር፣ የአፈፃፀም ክትትልና ግምገማ	• የተዘረጋ የፋይናንስ ቁጥጥር ስርዓት መኖር • የወጡ ወጪዎች አዲት በየጊዜው	• የሀብት አጠቃቀም ጉድለት • የቁጥጥር ሥርዓቱ ጠንካራ ያለመሆኑ	• በቴክኖሎጂ የተደገፈ የቁጥጥር ስርዓት መጀመሩ	• ቴክኖሎጂውን የመጠቀም አቅም አናሳ መሆን • የቁርጠኝነት ማነስ

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
		መደረግ መቻላቸው			
	የበጀት አጠቃቀም	• የተዘረጋ የበጀት አጠቃቀም ስርዓት መኖር	• የተቀመጠውን በጀት ለታለመለት ስራ አለማዋል	• የልማት አጋሮች ድጋፍ መኖር	• ሙስና • በቂ በጀት አለመመደብ
	ተጨማሪ የህብት ምንጭ	• የማፈላለግ አቅም ያለው ባለሞያ መኖር	• ያለውን የማፈላለግ አቅም አለመጠቀም • የተገኘውን በጀት በአግባቡ አለመጠቀም	• ተጨማሪ የህብት ምንጭ ሊሆኑ የሚችሉ አካላት መኖራቸው	• የህብት ምንጭ የሆኑት አካላት የተለዩ ፍላጎትና ዓላማ መኖር
5	የመሠረተ ልማት				
	የቢሮ አደረጃጀት ሁኔታ	• ቢሮ መኖር	• በቢሮ ስታንዳርድ የተደራጀ አለመሆኑ • በቴክኖሎጂ የተደገፈ አለመሆን	• በመንግስት ትኩረት የተሰጠው መሆኑ	• ለስራ ምቹ አለመሆን • የሰራተኛን ፍልሰት የሚያባብስ መሆን • የተቀላጠፈ አገልግሎት እና ዳይናሚክ ማድረግ
	የቢሮ ቁሳቁስና መሣሪያዎች ማሟላት	• መስሪያ የሚሆኑ ቁሳቁሶች መኖራቸው	• ጊዜ ባለፈባቸውና አገልግሎት በማይሰጡ መገልገያዎች መሞላቱ • ጊዜው በሚጠይቀው መገልገያዎች አለመተካቱ • የአቅርቦት መዘግየት • የአቅርቦት ጥራት መጓደል • የአጠቃቀም ጉድለት	• በአገር ውስጥ የማምረት አቅም እየተፈጠረ መሆኑ	• በቂ በጀት ያለመኖር • የውጭ ምንጣሬ እጥረት • የዋጋ ንረት • በሚፈለገው መስፈርት አለመገኘት
	ወርክሾችና ላብራቶሪ ፋሲሊቲ ማሟላት	• ወርክሾችና ላብራቶሪዎች መኖራቸው	• ጊዜ ባለፈባቸውና አገልግሎት በማይሰጡ የላብራቶሪ እቃዎችና	• በአገር ውስጥ የመስራት አቅም እየተፈጠረ	• በቂ በጀት ያለመኖር • የውጭ ምንጣሬ እጥረት

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			<ul style="list-style-type: none"> ማሸኛች መሞላቱ ጊዜው በሚጠይቀው መገልገያዎች አለመተካቱ የአቅርቦት መዘግየት የአቅርቦት ጥራት መጓደል የአጠቃቀም ጉድለት 	<ul style="list-style-type: none"> መሆኑ የሚያሰለጥኑ ተቋማት መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> የዋጋ ንረት የሚፈለገው መስፈርት አለመገኘት
	የቤተመጻሕፍትና የዶክመንቲቸን ፋሲሊቲ	<ul style="list-style-type: none"> ቤተመጻሕፍትና የዶክመንቲቸን ፋሲሊቲዎች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ቤተ መጻሕፍቶች የተሟሉ አለመሆናቸው ተገቢና ወቅቱን የጠበቁ መጻሕፍቶች አለመኖራቸው የዶክመንት ስርዓት ዘመናዊ አለመሆን 	<ul style="list-style-type: none"> መጽሀፍቶች በሰፍት ኮፒ መገኘታቸው የመረጃ አሰራር ስርዓት ዘመናዊ እሆን መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> ደረጃቸውን የጠበቁ መጻሕፍቶች ያለማግኘት መጻሕፍቶችን (online)ያለማግኘት ቤተ-መጻሕፍትን በቴክኖሎጂ መደራጀት ያለመቻል
	የተሸከርካሪ አቅርቦት	<ul style="list-style-type: none"> ተሸከርካሪዎች በየተቋሙ መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> የአጠቃቀም ችግር የስምሪት ስርዓት አለመኖር የጥገና ችግር ከዘርፉ ስፋት አንፃር በቂ ተሸከርካሪ ያለመኖር 	<ul style="list-style-type: none"> የተሸከርካሪዎች መገጣጠሚያ መጀመሩ ለኤሌክትሪክ መኪኖች ትኩረት መሰጠቱ 	<ul style="list-style-type: none"> የተሸከርካሪ ዋጋ ንረት የነዳጅ፣ የቅባትና የመለዋወጫ ዋጋ መናር የጥገና ዋጋ መናር
	የአይሲቲ መሰረተ ልማት	<ul style="list-style-type: none"> መሰረተ ልማት መኖሩ ተገልጋዮች እየተጠቀሙበት መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> ያለአግባብ መጠቀም የጊዜ ብክነት ማስከተሉ የቴክኖሎጂውን እድገት ጠብቆ የባለሞያውን አቅምን የመጠቀሚያ ቁሳቁሶችን 	<ul style="list-style-type: none"> የህዝብ ግንዛቤ መጨመሩ አገልግሎቱ መስፋቱና ተደራሽ መሆኑ በመንግስት ከፍተኛ 	<ul style="list-style-type: none"> ተጨባጭ ያልሆኑ መረጃዎች በቀላሉ መሰራጨታቸው ተቋማትን ለሳይበር ክራይም (ጥቃት) ማጋለጡ

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			አለማሳደግ	ትኩረት የተሰጠው መሆኑ	
6	አገልግሎት				
	ኢ- ሰርቪስ አገልግሎት	<ul style="list-style-type: none"> የኦን ላይን አገልግሎት መጀመሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ሁሉንም አገልግሎት ማዘመን ያለመቻል በቴክኖሎጂ የተደገፈ የዕውቀት ዕቀባ (KMS)፣ የመረጃ ሥራ አመራር እና የአገልግሎት አሰጣጥ (E-service) ሥርዓት በበቂ ሁኔታ አለመዳበር፤ አገልግሎቱን ለመስጠት የአቅም ክፍተት መኖሩ አገልግሎቱን ለማሳለጥ የመሠረተ ልማት ጉድለት 	<ul style="list-style-type: none"> በመንግስት በኩል ትኩረት ተሰጥቶ እየተሠራ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> የመሠረተ ልማት አለመሟላትና መቆራረጦች መኖር መረጃዎችን ሃክ በማድረግ አገልግሎቱን ማዛባት
	የጥራት ስራ አመራር/ ISO.TQM,HACCP..../	<ul style="list-style-type: none"> ስርዓቱን ለመጠቀም ግንዛቤና ጅምር መኖሩ የጠቋማት ፍላጎትና መነሳሳት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ስርዓቱ ባስቀመጠው አሰራር ተግባራዊ አሰላማድረግ በየተቋማቱ ውስጥ ባሉ ሰራተኞች እኩል የግንዛቤ አለመኖር የበጀት እጥረት 	<ul style="list-style-type: none"> ስልጠናውን የሚሰጡና የሚያማክሩ ተቋማት መኖራቸው ዓለም አቀፍ ውድድር መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ቀጣይነት ያለው ትግበራ አለመኖር የሰለጠነ የሰው ሃይል ፍልሰት
	ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት ከመስጠት	<ul style="list-style-type: none"> በክልልና በከተማ መስተዳድር የአቅም ግንባታ ስራዎች 	<ul style="list-style-type: none"> በዕቅድና በክፍተት ላይ መሠረት ያደረገ ስልጠና አለመስጠት፤ 	<ul style="list-style-type: none"> አገልግሎቱን ለማሳለጥ 	<ul style="list-style-type: none"> ወቅቱ የሚፈልገውን

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	<p>አንጻር</p> <ul style="list-style-type: none"> • ስልጠና • ከጥናትና ምርምር • ከማማከር • ከቴክኒክ ድጋፍ 	<p>መከናወናቸው፤</p> <ul style="list-style-type: none"> • ምርትና ምርታማነትን ለማሳደግ የሚያስችሉ የአቅም ግንባታ ድጋፎች መሰጠታቸው፤ • በቴክኖሎጂ ሽግግር ቅንጅታዊ አሰራር መጀመሩ፤ • የጥናትና ምርምር ሥራዎች ትኩረት ተሰጥቶታቸው ጅምር ስራዎች መኖራቸው፤ • በኢንዱስትሪ ዩኒቨርሲቲ ትስስር የምርምርና የስርዓት ስራዎች መኖራቸውና በቀጠናው የማስፋት ስራ በጎ ጅምር መታየቱ፤ • የካይዘንን ፍልስፍና ወደ ኢንዱስትሪዎች ለመተግበር እንቅስቃሴዎች መጀመራቸውና ውጤት እያመጣ መሆኑ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> • የአቅም ግንባታ መርሃ ግብሮችና የሚሰጡ ሥልጠናዎች የውጤታማነት ጥናት አለማከናወን • የተገኙ ልምዶችን ወደ ተግባር የመቀየር ዝንባሌ አናሳ መሆን፤ • ውጤታማ የምርምር፣ ምርት ልማት፣ ማማከር፣ የቴክኖሎጂ ፈጠራና ሽግግር አቅም አለመዳበር፤ • ለኢንዱስትሪ የሚሰጠው የሙያ ድጋፍ በዓይነት ለይቶ በፓኬጅ አለመቀረፁ እና የተሰጡ ድጋፎችን ውጤታማነት አለመከታተል፤ 	<p>የሚያስችሉ በዘርፍ ደረጃ የተደራጁ ማዕከላት መኖራቸው</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከዩኒቨርሲቲና ቴ/ት/ሙ/ስ/ ማዕከላት ጋር የተሻለ ትስስር መፈጠሩ 	<p>ቴክኖሎጂና አቅም ከመፍጠር አንጻር</p> <ul style="list-style-type: none"> • የዘርፉ የቴክኖሎጂ ተለዋዋጭነት
	<p>የተገልጋይ እርካታን ከመለካት አንጻር የአሰራር ስርዓት</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የአሰራር ስርዓቱ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • ሳይንሳዊ በሆነ አግባብ መለካት ያለመቻል • እርካታውን ለማዘመን በኤንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ ያልተደገፈ መሆኑ 	<p>የአሰራር ስርዓቱን ለመዘርጋት የተለያዩ ተሞክሮዎች መኖር</p>	<p>ተገልጋዩ ቀጣይ አገልግሎት ላይ ተፅእኖ ያሳድራል በሚል ትክክለኛውን ምዘና ያለመስጠት</p>

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			<ul style="list-style-type: none"> የጋሽቦ ውጤት መኖሩና ለቀጣይ ስራ እርምጃ ለመውሰድ የማይስችሉ መሆኑ 		
	የመረጃ ልውውጥ ስርዓት	<ul style="list-style-type: none"> በተወሰነ ደረጃ ለመረጃ ልውውጥ በቴክኖሎጂ ለመደገፍ መሞከሩ መነሻ መረጃዎች በየዘርፉ መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> የዘርፉን መረጃ በተሟላ መልኩ ተደራጅቶ ያለመገኘት በእውነታ ላይ ያልተመሠረተና የተዘባ መረጃ መኖር የመረጃ ዓይነትን ከመለየት፣ ከማሰባሰብ፣ ከማደራጀትና ከመተንተን አንጻር ክፍተት መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ሃገራዊ የስታትስቲክስ መረጃዎች በየዘርፉ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> የተለያዩ አካላት መረጃ ለመስጠት ፈቃደኛ ያለመሆን
7	ከቴክኖሎጂ አጠቃቀም አኳያ				
	<p>በቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሰራር (ERP, CRM(), MIS...)</p> <p>የተደገፈ ስርዓት (MIS...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> የኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂን ለአገልግሎት አሰጣጥ ለመጠቀም ጅምሮች መኖራቸው (IFMIS, ICSMIS, ERP, IIS, ...)፤ 	<ul style="list-style-type: none"> በቴክኖሎጂ የተደገፈ ዘመናዊ የመረጃ አያያዝና ልውውጥ ሥርዓት በበቂ ሁኔታ አለመዘርጋት፤ አጠቃላይ የዘርፉ አሰራር ሥርዓት በኢኮኔ/ICT የተደገፈ አለመሆኑ፤ ዲጂታል ቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሰራር ማሻሻያ ስርዓት ያለመኖር፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ቴሌኮሙኒኬሽንን በመንግስት በኩል ለማዘመንና በግል ይዘታ አገልግሎቶች በተጨማሪ እንዲሰጡ መፈቀዱ መሠረተ ልማት ዝርጋታ ላይ ያለው ትኩረት 	<ul style="list-style-type: none"> ወቅቱ የሚፈልገውን ቴክኖሎጂና አቅም መጠቀም ያለመቻልና ተለዋዋጭ ቴክኖሎጂውን መከተል ያለመቻል

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
8	ባለድርሻ አካላት፣ ከአጋር ድርጅቶች ጋር ያለ ግንኙነት				
	ከተገልጋይ አንጻር	<ul style="list-style-type: none"> • ከተገልጋይ ጋር በቅንጅት የመስራት ጅምር መኖሩ • ተገልጋዩን በቅርበት ለመደገፍ መሞከሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • ማህበራትን በማጠናከር ዘርፋን ችግር ለመፍታት ክፍተት መኖር • በተገልጋዩ ዘንድ ከተቋም አቅም በላይ በሆኑ ችግሮች አመኔታን ማጣት • ዘርፉ ካለው ውስብስብ ችግር አንጻር ተገልጋዩ ዘንድ መረጃን ከመስጠት አኳያ ተባባሪ ያለመሆን 	<ul style="list-style-type: none"> • ለተገልጋዩ አገልግሎት አሰጣጥ ዙሪያ ምቹ ሁኔታ ለመፍጠር መሞከሩ • የግል ተቋማት ከማህበራት ወደ ኮንፌዴሬሽን አደረጃጀት እንዲሸጋገሩ ፍላጎት ያለ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • አመኔታ ማጣት
	ከፌዴራልና ከክልል መንግስታት አንጻር	<ul style="list-style-type: none"> • በተወሰነ ደረጃ የጋራ ስምምነት በመፍጠር በጋራ የመስራት ጅምር መኖር፣ • የጋራ መድረክ በማዘጋጀት በየሩብ ዓመቱ ስራዎችን ለመገምገምና ግብዓት ለመስጠት መቻሉ፣ 	<ul style="list-style-type: none"> • በፌዴራል፣ በክልሎችና በከተማ አስተዳደር የሚገኙ የአምራች ኢንዱስትሪው ደጋፊ የአደረጃጀትና የቅንጅት ጉድለት መኖሩ፣ • ከቁልፍ ባለድርሻ አካላት ጋር በአሠራርና በተጠያቂነት ላይ የተመሠረተ አሠራር አለመኖር • ቅንጅቱ ተቋማዊ ሳይሆን በኃላፊዎች ፈቃደኝነት ላይ 	<ul style="list-style-type: none"> • ከክልልና ከተማ መስተዳድር ጋር የተፈጠረው መልካም ግንኙነት 	<ul style="list-style-type: none"> • ቀጣይነት ያለው ያለመሆኑ • ተጠያቂነትና አስገዳጅ ከማድረግ አንጻር

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			የተመሠረተ መሆን		
	<p>ከባለድርሻ አካላት ጋር ቅንጅታዊ አሰራር</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ከምክክር መድረክ በዘለለ በክላስተር በማደራጀት በጋራ የመስራት ጅምር ስራ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> • በዩኒቨርሲቲ፣ በምርምር ተቋማትና በኢንዱስትሪዎች መካከል የትብብር ስልጠና፣ የማማከር፣ የምርምርና የቴክኖሎጂ ረገድ የተጠናከረ ትስስር ያለመኖር • በባለድርሻ አካላት መካከል የቅንጅት ዕቅድ፣ ድጋፍና ክትትል እንዲሁም የግብረ-መልስና የተጠያቂነት የሚያሰፍን የአሰራር ሥርዓት አለመዘርጋቱ፣ 	<ul style="list-style-type: none"> • ባለድርሻ አካላት ጋር የተፈጠረው መልካም ግንኙነት 	<ul style="list-style-type: none"> • በቀጣይነቱ ዙሪያ አስገዳጅ ተጠያቂነትና ከማድረግ አንጻር

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	<p>ከለጋሽ አካላት አንጻር/ከልማት አጋር ድርጅት</p>	<ul style="list-style-type: none"> በአቅም ግንባታ ዙሪያ በገንዘብ፣ በዓይነትና ቴክኒካል ድጋፎች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ከልማት አጋሮች የሚገኙ የፋይናንስና የቴክኒካል ድጋፍ ከማፈለግ፣ ሃብት ምንጭን ከማስፋትና ከመጠቀም አንጻር ክፍተት መኖሩ የውጭ ኤክስፐርት ድጋፍ ለማግኘት፣ የልምድ ልውውጥ ለማድረግ፣ የጋራ ምርምር ለማካሄድ፣ በጋራ ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍን የሚደግፉ የላብራቶሪና የወርክሾፕ ፋሲሊቲ ለማደራጀት ክፍተት መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> በዘርፍ ላይ የሚሰሩ በርካታ ለጋሽና የልማት አጋሮች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> የለጋሽና የልማት አጋሮች ከሃገሪቷ ካለው ግንኙነት አንጻር የኢኮኖሚ ድጋፍ ማያያዝ የራሳቸውን ፍላጎትና አጀንዳ ለማራመጃ መጠቀም
9	የቴክኖሎጂ አቅም				
	<p>ወቅቱ የሚፈልገውን የማኑፋክቸሪንግ ቴክኖሎጂ ከመጠቀም አኳያ</p>	<p>ጅምር መኖሩ</p>	<ul style="list-style-type: none"> የአቅም ማነስ የአመለካከት ችግር መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ለቴክኖሎጂን ልማት በመንግስት የተሰጠው ትኩረት ከፍተኛ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> የቴክኖሎጂ የዋጋ ንረት የግብዓት እጥረት የቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት አለመዘርጋት
	<p>ቴክኖሎጂውን የሚመጥን የሰው ሃይል ከመጠቀም አንጻር /ከውጭ ባለሙያ ቅጥር እና ከሃገር ውስጥ ባለሙያ ቅጥር/</p>	<ul style="list-style-type: none"> የቴክኖሎጂና የአውቀት መጀመሩ 	<ul style="list-style-type: none"> የውስጥ ባለሙያዎችን አለማብቃት ቴክኖሎጂውን ለማሻገር የሚያስፈልግ በጀት አለመመደብ 	<ul style="list-style-type: none"> በቀላሉ መሰልጠን የሚችል የሰው ኃይል መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> የሰለጠነ የሰው ኃይል እጥረት የሰለጠነ የሰው ኃይል ፍልሰት
	<p>የውጭ ባለሙያዎችን ለሃገር ውስጥ ባለሙያ የዕውቀትና የክህሎት</p>	<ul style="list-style-type: none"> የውጭ ባለሙያዎች ለስራ ወደ አገር ውስጥ ማገቡበት ስርዓት 	<ul style="list-style-type: none"> ለአውቀትና ክህሎት ሽግግር የአስራር ስርዓት አለመዘርጋት 	<ul style="list-style-type: none"> የአገር ውስጥና የውጭ ባለሙያዎቻድ አብረው 	<ul style="list-style-type: none"> የውጭ ባለሙያዎች የሚጠበቀውን እውቀት

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
	ሽግግር ከመፍጠር አኳያ	መኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> • ተሞክሮን ቀምሮ ወደ ተግባር የመቀየር አቅምና ስርዓት አለመኖር • የድጋፍ፣ ክትትልና ግምገማ ስርዓት አለመኖር 	የሚሰሩበት ሁኔታ መኖሩ	<p>ይዘው አለመገኘት</p> <ul style="list-style-type: none"> • የእውቀት ሽግግር ለማድረግ አለመፈለግ • የካቲታል ፍላጎት ምክንያት መሆን
	ቴክኖሎጂ መቅዳት፣ ማለማመድና የማሽጋገር ስርዓት ስለመኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> • በተወሰነ ደረጃ ሃገራዊ አቅጣጫ መኖሩ • ቴክኖሎጂ ለመቅዳት እየተሞከረ ያለው ስራ • የኢንኮቤሽን ማዕከላት እየተቋቋሙ መሆናቸው • ከልማት አጋሮች ጋር በመቀናጀት የቴክኖሎጂ ልማት ጅምር ስራዎች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • ከውጭ ኩባንያዎች ጋር ትስስር በመፍጠርና ቴክኖሎጂ የማሽጋገር ሥራ በሚፈለገው ደረጃ አለመስራቱ፤ • በዘርፉ ያለው የቴክኖሎጂ ልማት፣ ሥርጸትና አጠቃቀም ደካማ መሆን፤ • ቴክኖሎጂን መሰረት ያደረገ ውስጣዊ አሰራር፣ ውጫዊ ቅንጅት፣ እና አገልግሎት አሰጣጥ አለመዘመኑ • በዩኒቨርሲቲዎችና በምርምር ተቋማት የሚካሄዱ ምርምሮች ከልማት ፕሮግራሞች • የቴክኖሎጂ ፍላጎት ጋር የተጣጣሙ አለመሆን፤ • መካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪዎች ቴክኖሎጂን 	<ul style="list-style-type: none"> • በሌሎች የለማውን ቴክኖሎጂ በመቅዳት ቴክኖሎጂን ለመጠቀም ዕድል መኖሩ • ቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግር ፖሊሲ በመንግስት በኩል እየተዘጋጀ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> • ሌሎች የደረሱበትን ዕድገት ለመከተል ያለው አቅምና ክፍተት

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
			<p>የማላመድ፣ የምርምርና ስርዓት ስራ የማያከናውኑ መሆኑ፤</p> <ul style="list-style-type: none"> • የአእምሮቱ ንብረት የደረጃዎች እና ሌሎች ተዛማጅ መረጃዎች ለቴክኖሎጂ ሽግግር በስፋት ጥቅም ላይ እንዲውሉ የሚያስችል ስርዓትና ትስስር ያልዳበረ መሆን 		
10	የምርምርና ስርዓት ተግባር				
	<p>የምርምርና ስርዓት የአሰራር ስርዓት ስለመኖሩ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የአሰራር ስርዓት ለመዘርጋት መከራዎች መጀመራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • የተሟላ የአሰራር ስርዓት ተዘርግቶ እየተከናወነ አለመሆኑ • የምርምርና ስርዓትን ውጤታማ ለማድረግ የሚያስችል የማበረታቻና የሰው ሃይል ድልድል ስርዓት በተሟላ አግባብ ያልተጠናቀቀ መሆን 	<ul style="list-style-type: none"> • በሃገር ውስጥ በምርምርና ስርዓት ስራ የረጅም ጊዜ ልምድ ያላቸው ተቋማት መኖር/ግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት/ • እንደ ሃገር እየተዘጋጀ ያለው የምርምር ፖሊሲ • የምርምር ተቋማት በተለየ ሁኔታ እንዲታዩ መደረጉ 	<ul style="list-style-type: none"> • የማበረታቻ ማዕቀፍና የምርምር ስርዓቱን ለመዘርጋት በጀት የሚፈልገው በመሆኑ የበጀት እጥረት
	<p>ምርምርና ስርዓት ከሚሰሩ ተቋማት ጋር ያለው ቅንጅታዊ አሰራር</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ከዩኒቨርሲቲዎች ጋር ጅምር ስራዎች መኖራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> • በዩኒቨርሲቲ፣ በምርምር ተቋማትና በኢንዱስትሪዎች 	<ul style="list-style-type: none"> • ባለድርሻ አካላት ጋር የተፈጠረው መልካም 	<ul style="list-style-type: none"> • በቀጣይነቱ ዙሪያ • ተጠያቂነትና አስገዳጅ

ተ.ቁ	የመገምገሚያ ነጥቦች	ጥንካሬ	ድክመት	መልካም አጋጣሚ	ስጋት
		<ul style="list-style-type: none"> በተወሰነ ደረጃ የጋራ ስምምነት በመፍጠር በጋራ የመስራት ጅምር መኖር፤ 	<ul style="list-style-type: none"> መካከል የትብብር ስልጠናን፤ የማማከር፤ የምርምርና የቴክኖሎጂ ረገድ የተጠናከረ ትስስር ያለመኖር 	ግንኙነት	ከማድረግ አንፃር
	የምርምርና ስርዓት የሚለሩ ባለሙያዎችን አቅም ማሳደግ	<ul style="list-style-type: none"> ኘሮጀክት በመቅረብ የሰው ሃይል አቅም ግንባታ መጀመሩ 	<ul style="list-style-type: none"> የአቅም ክፍተት መኖሩ የተነሳሽነት ማነስ 	<ul style="list-style-type: none"> ወቅቱ የተደረሰበት ቴክኖሎጂ ለምርምር ምቹ ሁኔታ መፍጠሩ 	<ul style="list-style-type: none"> የምርምር አቅምን ለማሳደግ ተከታታይነት ያለውን ስራ ከመስራት ያለው ውስን ሃብት/በጀት

6.4.2 የውጭ ሁኔታዎች ትንተና (PESTEL)

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
1	ፖለቲካዊ ሁኔታ		
	የፖለቲካ መረጋጋት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአፍሪካና የዓለም መንግስታት ትብብር መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በአቅም ማነስ ምክንያት የሌሎች ሀገራት ጣልቃ ገብነት ማስከተሉ
	የፖለቲካ አመራሮች አመለካከት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ከሌሎች አገሮች ጋር የአገርን ጥቅም ባስከበረ መልኩ ለመስራት ፍላጎት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የውጭ መንግስታት የአገራትን ግንኙነት ከራሳቸው ጥቅም አንጻር ብቻ ማየት
	የፖለቲካ ርዕዮተ ዓለም	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የጠራ ርዕዮተ ዓለም እንዲኖር ጥረት እተደረገ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የውጭ መንግስታት የሚፈልጉትን ርዕዮተ ዓለም እንድንከተል የሚያደርጉት ተጽዕኖ
	የመንግስት ፖሊሲ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአገራችንን ጥቅም የሚያስጠብቁ ፖሊሲዎች መኖር ➢ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪ ልማትን የሚያግዙ ፖሊሲዎች መነደፋቸውና ወደ ተግባር መግባታቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ፖሊሲውን ለማስፈጸም የሚደረገውን ጥረት በውጭ መንግስታት የፖለቲካ ተጽእኖ መኖር
	የኢንቨስትመንት ፖሊሲ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ኢንቨስትመንትን የሚያበረታታ ፖሊሲ መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ወቅቱን እና አለማቀፋዊ ሁኔታውን ያገናዘበ የፖሊሲ ክለሳ አለመደረጉ ➢ የአገራችንን ፀጋና ተፈጥሮአዊ አቅም ተጠቅሞ ተወዳዳሪ የሚያደርግ የፖሊሲ ክፍተት መኖር
	የመንግስት አይነቶች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ፌዴራላዊ የመንግስት አወቃቀር መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ አስተዳደራዊ አወቃቀሩ ወጥነት ላለው የፓሊሲ ትግበራ ላይ ክፍተት መፍጠሩ
	ዓለም አቀፍ ተጽዕኖ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የህዝብ አንድነት መፍጠር መቻሉ ➢ የፖለቲካ አመራሩ ቁርጠኛ እንዲሆን 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በሃያላን አገሮች የሚደረጉ ማዕቀቦች

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
		<p>ማስቻሉ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ የራስ እምቅ አቅም አውጥቶ ለመጠቀም መቻልን መፍጠሩ 	
2	Economically		
	የኢኮኖሚ ዕድገት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የኢኮኖሚው ቀጣይነት ባለው መልኩ እድገት ማስመዘግብ መቻሉ ➢ የሀገር በቀል የኢኮኖሚ ማሻሻያ ለዘርፉ የሰጠው ትኩረት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ኢኮኖሚን መሰረት ያደረገ ማዕቀቦች ➢ የሰላም እጦት፣ ወረርሽኝ መነሳት ➢ በዓለም ዙሪያ የሚደረጉ ጦርነቶች ➢ በአለማቀፍ ደረጃ ዋጋ እየናረ መምጣት
	የገቢ ደረጃ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የነፍስወከፍ ገቢ ማደግ መቻሉ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የነፍስወከፍ ገቢ ከእጅ ወደ አፍ ያልዘለለ መሆን ➢ ወደ ኢንቨስትመንት ሊመቀየር የሚችል ገቢ/ቁጠባ አለመኖር ➢ በሃብታምና በድሃ መካከል የነፍስ ወከፍ ገቢ ልዩነት ከፍተኛ መሆኑ (high disparity index)
	የኢንዱስትሪ መስፋፋት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በመንግስትና በባለሀብቶች የኢንዱስትሪ ፓርኮችና የኢንዱስትሪ ክላስተር ማዕከላት ማስፋፋት ጅምር መኖር ➢ ዘርፍን ሊቀላቀሉ የሚችሉ አቅም ያላቸው ባለሀብቶች መኖራቸው ➢ የውጪ ባለሀብቶች ኢንቨስት ማድረግ መጀመራቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የሰላም መደፍረስና የአገር አለመረጋጋት የኢንዱስትሪውን መስፋፋት መግታት ➢ የተቀላጠፍ የአሰራር ስርዓት አለመኖር ➢ ኢንቨስትመንትን ለማስተናገድ ተመቻችቶ (በመሰረተ ልማት ተሟልቶ) የተቀመጠ መራት አለመኖር
	የገንዘብ አቅርቦት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የፋይናንስ ተቋማት መስፋፋትና የማበደር አቅም መጨመር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የፋይናንስ ተቋማት ብድር የመስጠት ስርዓት ውስብስብና አዝጋሚ መሆን

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	የኢንቨስተሮች ተሳትፎ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ፕራይቪታይዜሽን ትኩረት ማግኘት ➢ የመንግስትና የግል አጋርነት ፕሮግራም መጀመሩ (PPP) ➢ ቀጥተኛ የውጭ ኢንቨስትመንት እያደገ መምጣት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ኢኮኖሚውን ሊያነቃቁ የሚችሉ አቅም ያላቸው የውጭ የፋይናንስ ተቋማት በበቂ ሁኔታ አለመኖር ፤ ➢ አገር በቀል ካምፓኒዎች ተወዳዳሪ ያለመሆን ስጋት
	ኢኮኖሚውን የሚደግፉ መሰረተ ልማቶች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የመሰረተ ልማት አውታሮች ግንባታ መጠናከር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የውጭና የአገር ውስጥ ባለሀብቶች በመሰረተ ልማት ግንባታ ላይ ያላቸው ተሳትፎ ዝቅተኝነት ➢ የመሰረተ ልማት አለመሟላት አናሳ መሆን ኢንቨስትመንት ለመሳብ እንቅፋት መሆን ➢ በመሰረተ ልማት አገልግሎት አሰጣጥ ደካማ መሆን
	የማምረቻ ማሽኖች አቅርቦት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የካፒታል ሊዝ ስርዓት መኖር ➢ የቀረጥ ነጻ ማበረታቻ መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የማምረቻ ማሽኖች ዋጋ መናርና ➢ የማሽን ተክላና ጥገና ባለሙያ በሃገር ውስጥ ያለመኖር
	የውጭ ኢኮኖሚ ግንኙነት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የባለብዙ እና የሁለተኛው የንግድ ስምምነቶች እያደገ መምጣት ➢ አጀንዳ 2030 የልማት ግቦች ተግባራዊነት መጀመሩ ➢ የአፍሪካ ነጻ ገበያ ጅም መኖሩ ➢ የቻይና ቤልት ኤንድ ሮድ ኢንሺዩቲቭ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለኢንዱስትሪ ምርቶች ግብዓት የሚሆኑ ጥሬ ዕቃዎች በብዛትና በጥራት በአገር ውስጥ አለመገኘታቸው ➢ የኢኮኖሚያዊ ዲፕሎማሲ ስራ ደካማ መሆን ➢ የገቢና የወጪ ምርቶች ንግድ ሚዛን አለመጣጣም
	ዓለም አቀፍ ተደራሽነት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የግሎባላይዜሽን /አለም አቀፍ የገበያ ትስስር/ እየተስፋፋ መምጣቱ፤ ➢ በአገር ውስጥና በዓለም አቀፍ ንግድ ትርኢትና ሲምፖዚየም እድሎች 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ግሎባላይዜሽን በኢኮኖሚ ያላደጉ ሀገራት ላይ የሚያስከትለው ተጽዕኖ

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
		መኖሩ	
	የገበያ ተወዳዳሪነት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ነፃ የገበያ ቀጠና በአገራችን መጀመሩ ➢ ውድድር የሚያመጣው መልካም ተጽዕኖ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአገር ውስጥ ምርቶች ከውጭ ከሚገቡ ምርቶች ጋር የመወዳደር አቅም ዝቅተኛ መሆኑ ➢ የኢንዱስትሪ ምርቶች በህገወጥ ንግድ ወደ ውጪ መውጣትና ወደ አገር ውስጥ በመግባት
	የአገር ውስጥ ኢንቬስቲቮች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የኢትዮጵያ ታምርት ፕሮጀክት ተነሳሽነት ➢ አረንጓዴ አሻራ ➢ የሌማት ትሩፋት ➢ ገበታ ለሃገር እና ለትውልድ ➢ የሃገር ምርትን ለመጠቀም የተጀመሩ ንቅናቄዎች 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የተጀመሩ ፕሮጀክቶች ዘላቂ ሆኖ የመቀጠል ችግር ➢ የፋይናንስ አቅም
	ግብርናና ኢንዱስትሪ ግንኙነት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በግብርናውና ኢንዱስትሪን መካከል የግብአትና ምርት ቅብብሎሽ መኖሩ ➢ ኢንዱስትሪ መር ግብርና ስትራቴጅ መከተሉ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በጥራት፣ በመጠን፣ በአይነትና በጊዜ የግብዓቶች አቅርቦት ችግር
	Fiscal/Monitory policy	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለአገር በቀል ኢንዱስትሪዎች የወጪ መጋራት የማበረታቻ ስርዓት መኖሩ ➢ የአውቀትና ቴክኖሎጂ ሽግግር እንዲፋጠን ለውጭ ባለሙያ ቅጥር የወጪ መጋራት ማበረታቻ ስርዓት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በውጪ ንግድ ስም የሀብት ማሸሽ ስጋት ➢ Under invoice እና Over invoice ክስተቶች
	ሙስና	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ሙስናን ለመከላከል የሚሰሩ ተቋማት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በውጭና በአገር ውስጥ ባለሀብቶች ላይ አሉታዊ ተጽኖ

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
		<p>መኖራቸው</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ የአሰራር ስርዓት መዘርጋቱ ➢ በመንግስት ክፍተኛ ትኩረት መሰጠቱ 	<p>እያሳደረ መምጣቱ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ የልማት እንቅፋት መሆኑ ➢ መንግስትን በህዝብ አመኔታ ማሳጣቱ ➢ በህዝብ ላይ የኑሮ ጫና ማስከተሉ ➢ የአገሪቱን ህልውና መፈታተኑ
3	Socio-cultural Environment		
	Population growth/የህዝብ ብዛት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በዘርፉ ሊሰማራ የሚችልና በቀላሉ ሊሰለጥን የሚችል የሰው ኃይል መኖሩ፤ ➢ በኢንዱስትሪ ውስጥ የሴቶች፣ የወጣቶችና የአካል ጉዳተኞች ተሳታፊነትና ተጠቃሚነት እየጨመረ መምጣቱ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የስራ አጥ ቁጥር መጨመር ➢ በሚፈለጉ ሙያዎች የሰለጠነ የሰው ሃይል አጥረት
	እምነትና የሰራ ባህል (Beliefs & customs of people and Work)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በስራ የሚያምን ህዝብ መኖር ➢ በኢንዱስትሪ ውስጥ የሴቶች፣ የወጣቶችና የአካል ጉዳተኞች ተሳታፊነትና ተጠቃሚነት እየጨመረ መምጣቱ፤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ትጋት የጎደለው ማህበረሰብ እየጨመረ መምጣት ➢ ወደ የኢንዱስትሪ የሰራ ባህል ያለመሸጋገር ➢ በአቋራጭ ሃብት የማግኘት ዝንባሌ መበራከት ➢ የማህበረሰብ አሳታፊነትና እኩልነት ጥያቄ ውስጥ መግባት
	ልማድና ማህበራዊ ተቋማት (Traditions and social institution)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በህብረት የመስራት ልምድ መኖር /ደቦ፣ጀጌ፣አቁብ፣ እድር/ ➢ ባህልን፣እምነትንና ምርትን ማስተዋወቅ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ማህበራዊ ተቋማት ማህበረሰብን በሞራል ከማነጽ አንጻር እየተዳከመ መምጣት ➢ ግላዊነት አስተሳሰብ መስፋፋት ➢ የመተሳሰብ እሴት እየተቀዛቀዘ መምጣት ➢

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	ባህላዊ የስራ ዘርፎች	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የዕድሜ ጥበብ መሰረት በመሆን ለኢኮኖሚ ምንጭ፣ የቴክኖሎጂ መሰረት እና ሃገር በቀል ፍልስፍና ማስቀጠላቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአገር በቀል አውቀትን በቴክኖሎጂ አለማሳደግና አለመጠቀም ➢ የበታችነት ስሜት የእርስ በርስ ግጭትና የሰላም እሴት ➢ በጥቂቱና በብዙሃኑ መካከል የሃብት ልዩነት ክፍተኛ መሆን
	የእድሜ ስብጥር (Age Distribution)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ወደ ሥራ ሊሰማራ የሚችል ክፍተኛ ቁጥር ያለው ወጣት የሰው ሃይል መኖሩ ➢ የማህበረሰብን ባህልና እምነትን ማስቀጠል 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በሌሎች ፍልስፍና በቀላሉ መወሰድና የራስን ማጣት (ለባዕድ ባህል ወረርሽኝ ተጋላጭነት) ➢ ሊያመርት የሚችለው ሃይል ለአፍሪካ ድርጊቶች በቀላሉ መወሰድ
	በስራ የማደግ አመለካከት (Carrere Attitudes)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ እራሱን በማሻሻል ለተሻለ ሥራ እና ገቢ ለማግኘት ያለው ፍላጎት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ሰርቶ ለማደግ የሚያስችሉ ዘረፎች በቀላሉ ተደራሽ አለመሆን ➢ ወጣቱ ትውልድ ላይ አገራ ላይ ሰርቶ አድጋለሁ የሚል አመለካከት እየተዳከመ መምጣት ➢ እድገትና ስኬትን በገንዘብ ብቻ የመለካት ዝንባሌ ➢ የስራ ሞራልና ተነሳሽነት ማጣት
	የአኗኗር ዘይቤና አመለካከት (Life style Attitudes)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአኗኗር ዘይቤ እያደገ በመምጣቱ ለኢንዱስትሪ ምርቶች ፍላጎት መጨመሩ፣ ➢ ተቀራራቢ ዘይቤና ባህል ያለው ማህበረሰብ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የህብረተሰብ ክፍፍልን ያስከትላል ➢ የራስን ከማዘመን ይልቅ በውጪው የአኗኗር ስታይል የመወሰድ ዝንባሌ እያደገ መምጣት
	ለጤንነት ያለው ግንዛቤ (Health consciousness)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለጤና አስፈላጊነት ግንዛቤ ማደግ ➢ የማህበራዊ ጤና መድሃኒት ዋስትና 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለሰራተኛ ጤንነት ትኩረት አለመስጠት ➢ የሠራተኛ ምርታማነት መቀነስ

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
		ጅምር መኖር	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለጤና የሚከፈለው ወጪ ከጊዜ ወደ ጊዜ እየናረ መምጣት ➢ የጤና መደህን ዋስትና ተደራሽ አለመሆን
	የባህል ተጽዕኖ (Culture Barriers)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ አዲስ አስተሳሰብና ጠቃሚ ባህልን መቀበል የሚችል ትውልድ መፈጠሩ ➢ በቴክኖሎጂ አማካይነት የሚመጡ ቀለል ያለ የአሰራርና የአኗኗር ዘዴዎች 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለለውጥ የሚገዳደር ማህበረሰብ ➢ ቴክኖሎጂን አለመቀበል ➢ ተወዳዳሪነትን ማጣት ➢ የውጪ ባህል ወረርሽኝ
4	ቴክኖሎጂ		
	ኢንተርኔት	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የቴሌኮም ዘርፍ አገልግሎት መስፋት ➢ የአምራች ዘርፉን የአመራረት፣ የገቢያ እና የመረጃ ልውውጥ ስርዓቶችን ማዘመን ➢ በየደረጃው የሚሰጡ አገልግሎቶችን ያቀላጥፋል 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ከኢንተርኔት መስፋፋት ጋር ተያይዞ የሚመጣው የሳይበር ደህንነት ስጋት ➢ የሶሻል ሚዲያው አሉታዊ ተጽእኖ ➢ የኢንተርኔት መሰረተ ልማት ተደረሽነት አናሳ መሆን
	ውስብስብ እና የተራቀቁ ሶፍትዌሮችን መጠቀም	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የምርት አመራረት ሂደትን ማቀላጠፍ ➢ በአመራረት ሂደት ይከሰቱ የነበሩትን የጊዜ እና ከግብዓት ብክነቶች ይቀንሳል ➢ ምርትና ምርታማነት እንዲጨምር ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያበረክታል ➢ በየደረጃው የሚሰጠውን አገልግሎት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በሶፍትዌሮች ላይ በእጅጉ ጥገኛ የሆነ ስርዓት ሲፈጠር በኤሌትሪክ ሀይል መቆራረጥ፣ በቪዲዮ እና የተለያዩ ሁኔታዎች በሚከሰቱ ችግሮች ስራዎች አደጋ ላይ መውደቅ ➢ የስራ ሶፍትዌሮች ወጋ ውድ መሆን ሚስጥር ከመጠበቅ አንጻር ተግማኒነታቸው የሚያጠራጥር መሆን

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
		<p>ፈጣን፣ ቀልጣፋና፣ ተደራሽ እንዲሆን ያስችላል</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ እንደ አጠቃላይ የመረጃ አያያዝን፣ ፍላጎትን እና ተደራሽነትን ያሳልጣል 	
	<p>የቴክኖሎጂ ማትሪያ (Technology Incentive)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ አዲስና ተቀባይነት ያላቸውን ቴክኖሎጂዎች አምራች ተቋማት ሲጠቀሙ የቴክኖሎጂ ማትሪያ ድጋፍ ሊያገኙ የሚችሉበት ዕድል መኖሩ ➤ ቴክኖሎጂ የሚያፈለቁ የሚፈጥሩ ትውልድ እየተፈጠረ መምጣቱ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ያለውን ዕድል ያለመጠቀም ➤ ለለውጥ ያለው አቀባበል ዝቅተኛ መሆን
	<p>የፈጠራ ስራ የሚገኝበት ደረጃ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ በመንግስት በኩል ለሳይንስና ቴክኖሎጂ እንዲሁም ለፈጠራ ስራ የተሰጠው ትኩረት ከፍተኛ መሆን ➤ ለፈጠራ ሥራ ምቹ የቴክኖሎጂ ግብዓቶች በቀላሉ መገኘታቸው 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ የፈጠራ ስራ የሚገኝበት ደረጃ ገና ያልዳበረ እና በጣም ዝቅተኛ ሊባል የሚችል መሆኑ ➤ የበጀት እና የሀብት እጥረት ➤ የተወዳዳሪነት ላይ ከፍተኛ ስጋት ያለበት መሆኑ
	<p>አውቶሜሽን (Automation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ የምርትና ምርታማነት መጨመር ➤ የተቀላጠፈ አገልግሎት መስጠት 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ብዛት ያለው የኢንዱስትሪው የሰው ሀይል ከስራ መፈናቀል
	<p>ጥናትና ምርምር</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ለጥናትና ምርምር የተሰጠው ትኩረት ከፈተኛ መሆን ➤ የጥናትና ምርምር ተቋማት መስፋፋት 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ለጥናትና ምርምር የሚመደበው በጀት በቂ አለመሆን ➤ የተመራማሪዎች ፍልሰት
	<p>ስለቴክኖሎጂ ያለ ግንዛቤ (Technological Awareness)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ በየጊዜው ስለሚፈጠሩ ቴክኖሎጂዎች ግንዛቤ ለመጨበጥ ምቹ ሁኔታዎች 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ቴክኖሎጂዎችን በአግባቡ አለመጠቀም

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
		መኖራቸው	
	የቴክኖሎጂ ለውጥ (Technological Change)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ቴክኖሎጂዎች በየወቅቱ እያደገና እየተለዋወጡ የሚመጡበት ፍጥነት መጨመር ➢ የምርት ጥራትና ምርታማነትን በዛው ልክ ማሳደጉ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ከለውጡ ጋር አብሮ አለመራመድ ➢
	አለምባቀፋዊ ተጽዕኖ (International Influence)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ተወዳዳሪ ለመሆን የሚፈጥረው በጎ ተጽዕኖ ➢ በቴክኖሎጂ ፈጠራ እና ልማት ላይ ከተሰራ ከቴክኖሎጂ ጥገኝነት መላቅ መቻል ➢ ከአዳዲስ ቴክኖሎጂዎች ጋር ትውውቅ መፍጠሩ ➢ የራስን አቅም ለመጠቀም መቻሉ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በቴክኖሎጂ በበለጸጉ ሀገራት ተጽዕኖ ስር መውደቅ ➢ አገር በቀል እውቀት ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ማሳደር
5	➢ የህግ ማዕቀፍ /Legal frame work		
	➢ የሰራተኛ ህግ/Employment Law	➢ በአዋጅ የተደገፈ የሰራተኛ ህግ መኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የህግ አተገባበሩ ሙሉ ያለመሆን ➢ በየተቋማቱ የህግ ጥሰት እየተበራከ መምጣት
	➢ የቅጂና የፓተንት ህግ/Copyright and patent Laws	➢ የቅጂና የፓተንት ህግ መኖሩ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የህጉ ተግባራዊነትና ጠበቃ አካላት መሆን ➢ ማህበረሰቡ እውቀት ዝቅተኛ መሆን

ተ.ቁ.	የመገምገሚያ ሁኔታዎች	መልካም አጋጣሚዎች	ስጋቶች
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የስራ ላይ ጤናና ደህንነት ህግ/ Health and safety Laws 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በህገ መንግስቱ እና በአዋጅ የተደነገገ የስራ ላይ ጤንነትና ደህንነት ህግ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በተቋማት የህጉ አተገባበር ዝቅተኛ መሆን ➢ ለስራ ጤናና ደህንነት መሟላት የሚገባ ግብዓቶች አለመሟላት ➢ የሰራኛው ግንዛቤ እና ንቃተ ህሊና አነስተኛ መሆን
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ አካታችነት (ሴቶች፣ አካል ጉዳተኛ ወዘተ.) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በአዋጅና በህግ ደረጃ ትኩረት ማግኘቱ ➢ የአካቶ ትምህርት ስርዓት መዘረጋቱ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የህጉ አተገባበር ላይ ክፍተት መኖሩ
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የታክስ ስርዓት (Tax policy, Laws) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የታክስ ስርዓቱ መኖሩ ➢ የታክስ ስርዓቱ በየጊዜው የሚሻሻልና ተለማጭ መሆኑ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ አስፈጻሚው እና የግል ባለሀብቱ በቂ የሚባል ግንዛቤ አለመጨበጡ
6	አካባቢ ጥበቃና ስነ-ህዝብ		
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአካባቢ ጥበቃ ፖሊሲ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአካባቢ ጥበቃ ፖሊሲ መኖሩ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በአግባቡ ተግባራዊ አለመደረጉ ➢ የድጋፍ ማበረታቻና ማስፈጸሚያ አሰራር አለመዘርጋቱ
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የአየር ንብረት ለውጥ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ለአካባቢ ተስማሚ የሆኑ ለአረንጓዴ ኢንዱስትሪዎች መስፋፋት ትኩረት መሰጠቱ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የድርቅና የበረሀነት መስፋፋት የሃገርን ውስን ሃብት መሻማት መቻላቸው
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የከተማነት መስፋፋት 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የከተማ መስፋፋት ➢ የአኗኗር ዘይቤ ይቀየራል 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የስራ አጥነት መጨመር ➢ የኢኮኖሚ ጫና ማስከተል
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የሴቶች ተሳትፎ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በመንግስት ትኩረት መሰጠቱ ➢ የሰዎች ምርታማነት መጨመር ➢ የስራ ቁርጠኝነት መኖር 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ በልጆች እድገት ላይ ተጽእኖ ማስከተል ➢ ጤናማ ትውልድ ማፍራት አለመቻል ➢ በሴቶች ላይ የስራ ጫና ማስከተል
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የረጅ ድርጅት ተጽእኖ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ የራስን አቅም መጠቀም ያስችላል ➢ አቅምን ያሳለብታል 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ጥገኛ መሆን ➢ የራሳቸውን ፍላጎትና አጀንዳ ለማስፈጸም መጠቀም

6.5 አባሪ አምስት፡ የውጭ ሃገራት ተሞክሮ ዝርዝር ዳሰሳ

1. የደቡብ ኮሪያ ሪፐብሊክ ተሞክሮ

ኮሪያ በጥቂት አስርት አመታት ውስጥ ኢኮኖሚያዊ ከግብርና ጥገኝነት አላቃ ወደ ቀዳሚዎቹ የዓለም የኢንዱስትሪ መሪ ሀገራት ተርታ መሰለፍ የቻለች ሲሆን በእነዚህ በአንጻራዊነት አጭር ሊባሉ በሚችሉ አመታት የዜጎቿን የነፍስ ወከፍ ገቢ ከፍተኛ የዕድገት ደረጃ ላይ በማድረስ ይህን ማድረግ ከቻሉ ጥቂት ሀገራት አንዷ ለመሆን በቅታለች።

የኮሪያን የኢኮኖሚያዊ ዕድገት ጉዳይ ለማጥናት ቀላልና ተመራጭ ከሚያደርጉት ምክንያቶች ውስጥ ዋናው የሂደቱን «የተጨመቀ» ታሪክ ወይም በ 50 ዓመታት ውስጥ የተካሄዱትን ተለዋዋጭ የኢኮኖሚ ልማቶች እና በሂደቶቹም ስለተፈጠረው ኢኮኖሚያዊ ሽግግር በግልፅ ለመረዳት በመቻሉ ነው። በአስርት አመታት የጊዜ ገደብ የተከፋፈሉ አምስት የልማት እድገት ደረጃዎችን ለመግለፅ እና ለመተንተን ሊረዱ የሚችሉ የአተያይ መንገዶች ቢኖሩም ለዚህ ሰነድ የሚረዳን የኢኮኖሚያዊ ልማት እድገት ሂደት እንደሚከተለው ቀርቧል።

- (1) 1950 ዎቹ፡- ድህረ ጦርነት የመልሶ ግንባታ ወቅት፤
- (2) በ1960ዎቹ፡- እራሱን የሚደግፍ ኢኮኖሚ/ self-supporting economy/ ለመገንባት መሰረት የተጣለበት ወቅት፤
- (3) 1970 ዎቹ፡- የኢንዱስትሪ መዋቅር እና የገጠር ልማት ማሻሻያዎች የተደረገበት ወቅት፤
- (4) 1980ዎቹ፡- ወደ ክፍት እና ሊበራል ኢኮኖሚ ሽግግር የተደረገበት ወቅት፤
- (5) የ1990ዎቹ፡- ግሎባላይዜሽን እና መዋቅራዊ ማስተካከያ ናቸው።

ከነጻነት በኋላ፣ የኮሪያ መንግስት በ1949 የእርሻ መሬት ማሻሻያ ህግን በማውጣት እና በ1950 መልሶ በማሻሻል እየጨመረ የመጣውን የግብርና መሬት ጥያቄን ለመመለስ ችሏል። የመሬት ማሻሻያው 'የካሳ ክፍያ እና ነፃ ያልሆነ ክፍፍል' በሚለው መርህ ላይ የተመሰረተ ሲሆን በዚህም መሰረት መንግስት የእርሻ መሬቶችን ከመሬት ባለቤቶች በተወሰነ/በተቆረጠ ዋጋ ገዝቶ ለገበሬዎች ከገበያ በታች በሆነ ዋጋ ይሸጣል። በመሆኑም ይህ የግብርና መሬት ማሻሻያ መልካም አበርክቶው ለሀገራዊ-ግንባታ ብቻ ሳይሆን የተመጣጠነ የሀብት ክፍፍል እንዲኖር በማስቻል የገቢ ኢ-ፍትሃዊነትን እንዲቀንስ አስተዋፅኦ አድርጓል። ይህ ስርዓት ይብዛም ይነስ የእያንዳንዱ ግለሰብ ተጨማሪ ሀብት የመፍጠር ስኬት ከቤተሰብ ከሚወረስ ሀብት የመነጨ ከመሆን ይልቅ ግለሰቦች በራሳቸው ጥረትና ላብ ላይ የተመሰረተ እንዲሆን አድርጎታል።

ብዙዎች እንደሚስማሙበት የኮሪያውያን ዓይነተኛ ትጋት፣ ለለውጥ መነቃቃት እና በትምህርት ላይ እምነት የመጣል አዝማሚያ የመጣው በዚህ የእኩል ዕድል ግንዛቤ አስተሳሰብ መስፋትና መስረጽ የተነሳ እንደሆነ ያምናሉ።

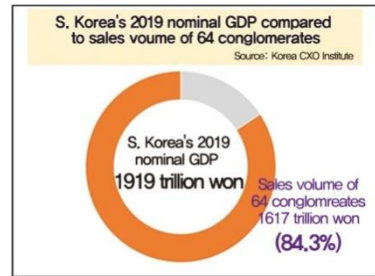
እ.ኤ.አ ሰኔ 25 ቀን 1950 ሰሜን ኮሪያ በደቡብ ኮሪያን በመውረሯና በዚሁም መነሻ ሀገራቱን ያወደመ የሶስት አመት ጦርነት በመደረጉ በሚሊዮኖች የሚቆጠሩ ሰዎች ህይወታቸውን አጥተዋል። በደቡብ ኮሪያ ከ42-44% የሚሆኑ የማምረቻ ተቋማት እና 40-60% የኃይል ማመንጫ ተቋማት ወድመዋል። መኖሪያ ቤቶች፣ ትምህርት ቤቶች፣ ጤና ጣቢያዎች፣ የውሃ እና ፍሳሽ ፣ መንገዶች እና የመገናኛ ተቋማት መሰረተ ልማቶች ከፍተኛ ጉዳት ደርሶባቸዋል። የደረሰውን ኢኮኖሚያዊ የጉዳት መጠን በ1953 እ.ኤ.አ ከተመዘገበው የኮሪያ አጠቃላይ ብሄራዊ የምርት መጠን/GNP/ በ1.05 ጊዜ የበለጠ ነበር።

የኮሪያ የኢንዱስትሪ ፖሊሲ የእውቀት ይዘትን ሊያሳድጉ የሚችሉ ኢንዱስትሪዎች መስፋፋትን ፣ ወደ ሀገር የሚገቡ የተመረጡ ግብዓትና ምርቶች ላይ ገደቦችን የሚጥሉ በአንጻሩ ለኤክስፖርት ምርቶች ማበረታቻ የሚሰጡ የንግድ ፖሊሲዎችን መንደፍ እንዲሁም የውጪ ምንዛሪ ተጠቃሚነት ሀገራዊ ምርቶችን ወደ ውጪ ለሚልኩ ኢንዱስትሪዎች እንዲሰጥ በዋናነት ቅድሚያና ትኩረት የሰጠባቸው ጉዳዮች እንዲሆኑ አድርጓል። እየጨመረ የሚመጣውን የአገር ውስጥ ኢንዱስትሪዎች የሰለጠነ የሰው ኃይል ፍላጎት ለማሟላት የሰው ሀይል ልማት ፖሊሲዎች በቅድሚያ ትኩረታቸው መሰረታዊ ትምህርትን በማስፋፋት ላይ የነበረ ሲሆን በኋላም ከኢንዱስትሪው እድገት ጋር የሚሄድ በስልጠና እና በምርምር የላቀ ደረጃን ተላበሰ የሰው ሀይል በማፍራት ላይ ትኩረት ሰጥተዋል ።

መንግስት ትምህርትን በማበረታታትና በመደገፍ የሀገር ውስጥ ኢንዱስትሪዎች እንዲዘምኑና በቴክኖሎጂ እንዲሻሻሉ በማድረጉ ቀስ በቀስ ሀገር በቀል ሳይንሳዊ እውቀቶችና የቴክኖሎጂ አቅሞች እንዲፈጠሩ አስችሏል። በመጀመሪያዎቹ የኢኮኖሚ የእድገት ደረጃዎች ወቅት የመንግሥት አቅጣጫ በግልባጭ ምህንድስና/ reverse engineering/ እና ከውጭ ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቅሰም ላይ ያተኮረ ነበር። ከ 1970 ዎቹ ጀምሮ ግን የሀገር ውስጥ አቅምን ለማጎልበት የመንግስት የምርምር ተቋማትን ለመፍጠር ኢንቨስት አድርጓል ። በተለይ ከ1980ዎቹ ጀምሮ የመንግስት ተቋማት የጥናትን ምርምር ተግባራትን ያከናውኑ የነበረ ሲሆን በዚህ ወቅት መንግስት የግሉ ሴክተር በጥናትና ምርምር ስራ ላይ ኢንቨስት እንዲያደርግ

ማበረታቻዎችን ሰጥቷል። እ.ኤ.አ. በ1990ዎቹ ቻቦልስ (*conglomerate*) ለጥናትና ምርምር ስራ ከፍተኛ ትኩረት የሰጡበት ወቅት የነበረ ሲሆን መንግስት ከግሉ ሴክተር እየጨመረ ካለው ፍላጎት ጋር በተጣጣመ መልኩ የተለያዩ የቢዝነስ ስራዎችን ለማስፋት የሚያስችል ድጋፎችን ያካተተ ቅይጥ የጥናትና ምርምር የፖሊሲ ነድፎ ወደ ተግባር ተሻገረበት ዘመን ነው።

A *conglomerate* is a multi-industry company – i.e., a combination of multiple business entities operating in entirely different industries under one corporate group, usually involving a parent company and many subsidiaries. Conglomerates are often large and multinational.



The revenues posted last year by 64 of South Korea’s chaebol (family-run conglomerates) accounted for 84% of the country’s gross domestic product (GDP), while only representing about 10% of jobs, a new report finds. These 64 groups included 2,284 affiliates, which posted total sales of 1617 trillion won (US\$1.34 trillion). That represents 84.3% of Korea’s nominal GDP last year of 1919 trillion won (1.59 trillion). The analysis covered the 64 groups that the Fair Trade Commission (FTC) declared to have at least 5 trillion won (US\$4.15 billion) in assets.

ኮሪያ እና ከሰሃራ በታች ያሉ የአፍሪካ ሀገራት ብዙ ተመሳሳይ ታሪካዊ ተሞክሮዎችን ይጋራሉ። እ.ኤ.አ. በ1945 ኮሪያ ከጃፓን ቅኝ አገዛዝ ነፃ ብትወጣም ብዙም ሳይቆይ በ1950 የጀመረው የኮሪያ ጦርነት አገሪቱን አወድሞ ለሁለት እንድትከፈል አድርጓታል ። ነገር ግን በ1950ዎቹ መንግስት ህዝቡን ለማነቃቃትና ለማበረታታት ፕሮግራሞች ነድፎ በመተግበር የተጓዘበት መንገድ እና በኋላም ይህን ተከትሎ በደቡብ ኮሪያ ታሪክ ላይ ያመጣው ታላቅ ለውጥ ለአፍሪካ ኢኮኖሚያዊ የልማት እድገት ጠቃሚ ትምህርቶችን የሚሰጥ ነው።

በየትኛውም ሀገር ደረጃ በመሪዎቹ እና በህዝቡ አስተሳሰብ/ወቅረ-ልቦና/ ላይ መሰረታዊ ለውጥ ካልመጣ እውነተኛ እድገት ሊኖር እንደማይችል ማንም የሚስማማበት ሀቅ ነው። ዕቅዶችን ማቀድና ግቦችን መጣል እንዲሁም ምኞቶችን መግለፅ ከተግባር አንጻር ሲታይ ቀላል ነገር ሆኖ

ሊታይ ይችላል ሆኖም ግን የታቀዱ ዕቅዶች በተጨማሪም ድርጊቶች ተደግፈው ወደ ተግባር እስካልተቀየሩ ምንም ፋይዳ የሌላቸው ምኞቶች ሆነው ይቀራሉ።

ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ ሀገራት ውስጥ ያለውን ሰፊ የውቅረ-ልቦና/ mindset/ ችግር ይዘትን በተመለከተ ምልክቶች (syndrome) ሊያሳዩ የሚችሉ ስምንት ምልክቶች ያሉ ሲሆን እነሱም፡-

- (1) የጥገኝነት ምልክቶች/ the dependency syndrome
- (2) 'ለእኔ የሚሆን ምን አለው' ምልክቶች/ the 'what's-in-it-for-me' syndrome
- (3) 'የኋልዎሽ ጉዞ' ምልክቶች/ the 'backtracking syndrome'
- (4) አጭር ጊዜ እይታ/ expediency or short-sightedness
- (5) የድርጊት እና የአፈፃፀም እጥረት/ a lack of action and implementation
- (6) ደካማ የኃላፊነት ወይም የባለቤትነት ስሜት/ a weak sense of responsibility or ownership
- (7) ደካማ የሀገር ፍቅር ስሜት/ a weak sense of nation or patriotism እና
- (8) 'የኮሚሽን ባህል'/ a 'commission culture' ናቸው።

ልማታዊ እሴት/ Development-Mindedness

ልማታዊ እሴት ማለት ለሰዎች የስራና ሁለንተናዊ ስብዓና እድገት አስፈላጊ የሆነ ውቅረ-ልቦና/ mindset ማለት ነው። ከሀብረተሰብ አወቃቀር እይታ አንጻር ('Structural functionalism' in sociology) የተለያዩ አመክንዮአዊ ጽሁፎች እንደሚያመለክቱት ሀገር ማለት በእያንዳንዱ ዜጋ ስብስብ የሚመሰረት እንደመሆኑ የሀገራ ልማታዊ እድገትም የእነዚህ ዜጎች ትጋት፣ የስራ ውጤትና አስተዋጽኦ ድምር ነው። በመሆኑም በሰዎች ላይ የሚሰሩ ልማቶች ከቁሳዊው ልማት በላይ ለአንድ ሀገር የልማት እድገት አስፈላጊና ወሳኝ ናቸው።

ልማታዊ እሴት ጽንሰ-ሀሳብ

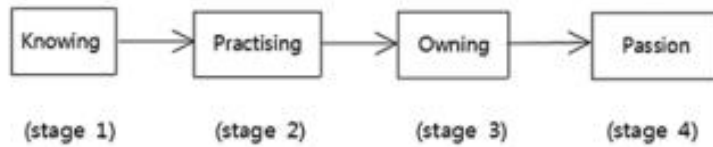


Fig. 5.1 Basic stages of development-mindedness (KPOP)

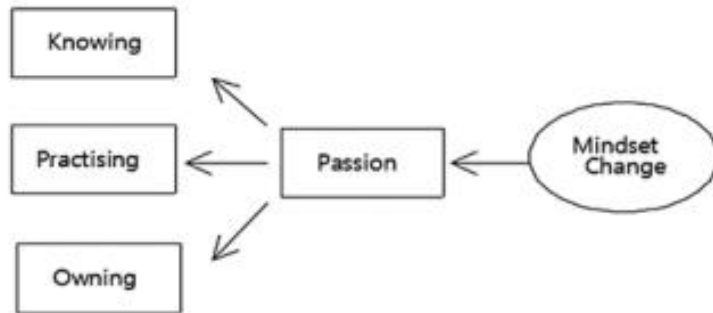


Fig. 5.2 Reverse engineering of development-mindedness

ምስል 5.1 እና 5.2 የልማታዊ እሳቤን እና የተገላቢጦሽ ምህንድስናን እቅድ/ reverse engineering scheme መሰረታዊ የዝግመተ ለውጥ ደረጃዎችን/ሂደቶችን ያሳያሉ። በምስል 5.1 ላይ የሚታየው ቅደም ተከተል በጥሬው መወሰድ የሌለበት ሲሆን አጠቃላይ ጽንሰ-ሀሳብን ለማብራራት የተቀመጠ ነው ስለሆነም ጉዳዩ እንደ ግለሰቦች ሁኔታና እንደ አስፈላጊነቱ ቅደም ተከተሉ ሊለያይ ይችላል።

ምስል 5.2 በደቡብ ኮሪያ ውስጥ ስኬታማ የነበረውን የውቅረ-ልቦና ለውጥ ፕሮግራም አመክንዮ ያሳያል። የተሳካ የውቅረ-ልቦና ለውጥ አስተምሮ የሰዎችን መነሳሳት፣ አመለካከት እና ባህሪ በቅጽበት የመነካካት ጥቅም አለው።

ከሳኢማውል ኡን-ዶንግ 'አዲሱ መንደር ንቅናቄ' ስኬት ጀርባ ያለው አመክንዮ በሰዎች አእምሮ ላይ የ'እንችላለን'/ can-do እሳቤን በማስረጽ፣ በአዎንታዊ መነሳሳት እና በትብብር እንዲሰሩ ማበረታታት በመቻሉ ነበር። ሰዎች በአንድ ጉዳይ ላይ ከውስጣቸው አምነው ሲነሳሱ ስለህ ነገር የመማርና እንዲሁም የተማሩትን ለመተግበር የሚኖራቸው ፍላጎት ጠንካራ ይሆናል።

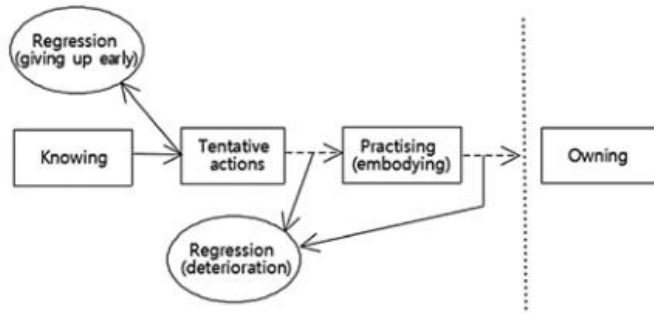


Fig. 5.3 'Backtracking syndrome'

ምስል 5.3 ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ አገሮች ውስጥ ያለውን ተደጋጋሚ የልማታዊ-እሳቤ ንድፍ ያሳያል/ 'backtracking syndrome':። እዚህ ያለው ትልቁ ችግር የእውቀት ስፋት ወይም ደረጃ ሳይሆን ለመሠረታዊ ነገሮች እና ለዝርዝሮች ጉዳዮች ትኩረት አለመስጠት ጠንካራ የተግባር ሰው አለመሆን ናቸው።

በምስሉ እንደተመላከተው 'የኋልዮሽ ጉዞ' ምልክቶች / backtracking syndrome/ ብዙ ተግዳሮቶች ባሉት የለወጥ መንግድ ከመቀጠል ይልቅ 'የበሬቱ ሁኔታ' ወይም 'አሁን ያለንበት ሁኔታ' ይሻላል በሚል አስተሳሰብ ወደ ኋላ መመለስን የሚገልጽ ነው። በሌላ አገላለጽ ይህ ምልክት ሰዎች በእለት ከእለት ሥራቸው የጀመሯቸውን ተግባራት በሚገባ ሳይተገብሯቸው ወይም በተደጋጋሚ ተግብረውት የራስ ለማድረግ ሳይችሉ ሲቀሩና ቀድሞ ወደ ነበሩበት ሁኔታ መንሸራተትን የሚያሳይ ነው። በዘላቂ መፍትሄ ምትክ እሱን ተክተው የሚወሰዱ ጊዜያዊ መፍትሔዎች መኖራቸው በጉዳዩ ዙሪያ ግለሰቡ ያለውን የእውቀት ክፍተት ፍንትው አድርጎ የሚያሳይ ነው። ይህ 'የኋልዮሽ ጉዞ' ምልክቶች ከሰሃራ በታች ባሉ የአፍሪካ ሀገራት ከግለሰብ አንስቶ እስከ መንግስትና መንግስታዊ ተቋማት ላይ በስፋት ተንሰራፍቶ ይታያል።

የኮሪያ የልማት ሞዴል

የኮሪያ ልማት ሞዴል አራት እንደ 'ማዕዘን ድንጋይ' ሊወሰዱ በሚችሉ ጉዳዮች ላይ የተመሰረተ ነው። በእነዚህ የልማት እድገቱ የማዕዘን ድንጋዮች ላይ የተመሰረቱ ሁለት ዋነኛ ምሶሶዎች ያሉ ሲሆን እነሱም የኢኮኖሚያዊ ዘርፉ እና የማህበራዊ-ፖለቲካዊ ዘርፉ ናቸው። ከታች በምስሉ እንደተመላከተው በኢኮኖሚ ጎራ የተገኙ የልማት እድገት ውጤቶችን የሚወክለው የላይኛው

ረድፍ ሲሆን የታችኛው ረድፍ ደግሞ በማህበረሰብ-ፖለቲካዊ ጎራ የተገኙ የልማት እድገት ውጤቶችን ያሳያል።

በኢኮኖሚው ጎራ፣ የ'ኢኮኖሚ መድልዎ'/'Economic Discrimination' (ED) ደንብ በፈጣን ኢንዱስትሪያላይዜሽን ወቅት የዕድገት ዋና አንቀሳቃሽ ኃይል ነበር። ለ'ኢንዱስትሪያላይዜሽን መነሻ'/'industrial take-of' አስቸጋሪው የጊዜ መስመር ከ1960ዎቹ እስከ 1970ዎቹ የነበረው ሲሆን 'የኢንዱስትሪያላይዜሽን ማስተካከያ'/'industrial adjustment' ወቅት የሚባለው ከ1980ዎቹ እስከ 1990ዎቹ ውስጥ የተከሰተው ነበር፣ በመጨረሻም 'የኢንዱስትሪያላይዜሽን ብስለት' 'industrial maturity' ወቅትን የሚወክለው ከ2000 እስከ አሁን ድረስ ያለውን ጊዜ ነው። ቀደም ሲል እንደተገለጸው 'የኢኮኖሚ መድልዎ'/'Economic Discrimination' (ED) በፕሮፌሰር ጃው ሱንግ-ህ/Professor Jwa, Sung-Hee የተፈጠረ ጽንሰ-ሐሳብ ሲሆን ይህ ፅንሰ-ሀሳብ በ'ኢንዱስትሪያላይዜሽን መነሻ'/'industrial take-of' ወቅት የኮሪያን ኢኮኖሚያዊ ልማት ስኬት ለመገንዘብ እንደ መሳሪያነት የሚጠቅም ነው።

ይህ በእንዲህ እንዳለ በማህበራዊና ፖለቲካዊ መስክ በሀገሪቱ ውስጥ ልማት አስተሳሰብ/'Strong Development Mindset' (DM) ብቅ ማለቱና መስፋፋቱ ግለሰቦችን በማበረታታትና ሰፊውን ሕዝብ በማነቃነቅ የተሻለ ኑሮና ሕይወትን እንዲገኝ እንዲሁም ሀገሪቱን ለማዘመን እንዲቻል ወሳኝ ሚና ተጫውቷል። የኢኮኖሚው ጎራ እና ማህበረሰብ-ፖለቲካዊ ጎራ ከፍተኛ ትስስር ወይም መስተጋብር ሊኖራቸው እንደሚገባ መካድ አይቻልም። በመሆኑም የ'ኢኮኖሚ መድልዎ'/'Economic Discrimination' (ED) እና የ'ልማት አስተሳሰብ'/'Strong Development Mindset' (DM) እስከ ዛሬ ድረስ አስተሳሰብ እና አጠንክሮ ያቆየው ጉዳይ የኮሪያውያን 'የእኩልነት መንፈስ'/'egalitarian spirit' ነው።

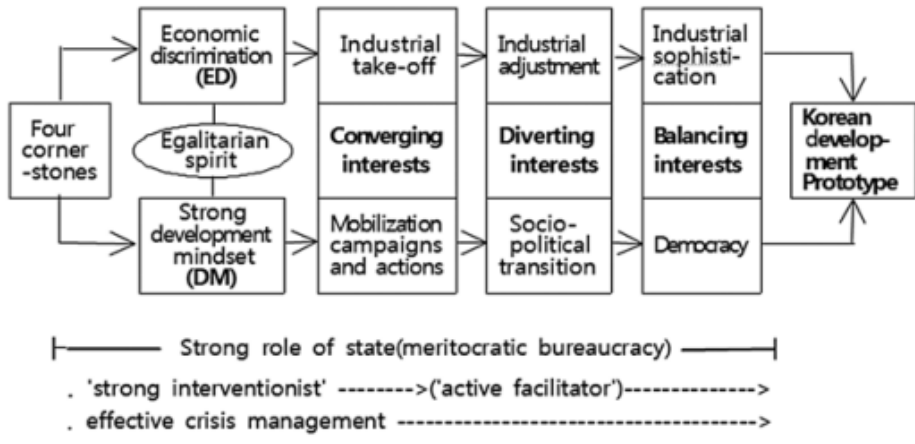
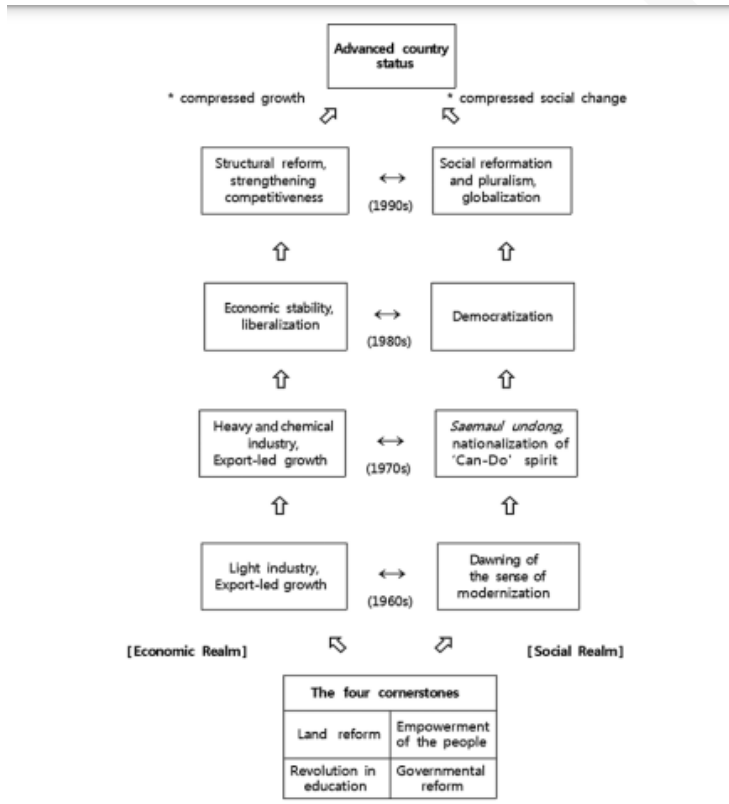


Fig. 8.1 Korea's development model



ከኮሪያ የምርታማነት ንቅናቄ የምንወስዳቸው ትምህርቶች

- ✓ የፖለቲካ አመራር ቁርጠኝነት:- የሳኢማውል ኡን-ዶንግን ቅናቄ ለማራመድ የረዳው ዋናው ምክንያት ንቅናቄው ራሱ በዋናነት የተመራው የወቅቱ ፕሬዝዳንት በነበሩት

ፓርክ ቹንግ ሂ ሲሆን በዚህም በንቅናቄው የተሻለ ውጤት ለማምጣት ቁርጠኝነት ያለው ጠንካራ ሀገራዊ የፖለቲካ አመራር ተሳትፎ በየደረጃው እንዲፈጠር አስችሏል። በሀገራችንም የአምራች ዘርፉን እድገት በታቀደው ልክ ለማሳካት ከዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት በዘለለ በከፍተኛ ሁኔታ የሌሎችን መንግስታዊ ተቋማት የማይተካ ሚና በከፍተኛ ሁኔታ የሚጠይቅ ነው። ከፌደራል እስከ ክልል ያሉ መንግስታዊ አደረጃጀቶችን ተጠቅሞ ለአምራች ኢንዱስትሪው እድገት ምቹ ሁኔታና አካባቢን ለመፍጠር የፖለቲካ አመራሩ በተግባር የሚገለጽ ቁርጠኝነት ወሳኝ ይሆናል።

- ✓ የልማታዊ ውቅረ-ልቦና እና የኢኮኖሚ አግላይነት ጥምር ሞዴል ኮርያ ለፈጣን ሁለንተናዊ የልማት እድገት መሰረት የሆነው በወቅቱ በአጠቃላይ አመራሩና ማህበረሰቡ ላይ ይስተዋሉ የነበሩ ስር የሰደዱ የአመለካከት ችግሮችን የውቅረ-ልቦና/ mindset/ ተከታታይ ስልጠናዎችን በማዘጋጀትና በመስጠት ለመቅረፍ ችለዋል። ነገር ግን በአመለካከት/ውቅረ-ልቦና/ mindset/ ላይ የመጣው ለውጥ ቀጣይና ዘላቂ እንዲሆን የኢኮኖሚ አግላይነት ስርዓትን ጎን ለጎን ተግብረዋል። በኢኮኖሚ አግላይነት ስርዓት መርህ መሰረት በመጀመሪያ ለሁሉም ዜጎች ሁለንተናዊ እድገትን የሚያረጋግጥ ምቹ ሁኔታን መፍጠር ፤ በመቀጠል በተፈጠረው ምቹ ሁኔታ ዜጎች በአበርክቷቸውና ልፋታቸው ልክ ተጠቃሚ የሚሆኑበትን ዕድል የፈጠረ ነው።
- ✓ ከመሰረተ ትምህርት እስከ ከፍተኛ ትምህርትና ስልጠና እንዲሁም የጥናትና ምርምር ስራዎች የነበሩ ሂደቶች
- ✓ የግል ዘርፉ የተጫወተው መንግስትን በኢንዱስትሪያላይዜሽን ሂደቱ የመተካት ሚና
- ✓ የሚከተለው ርዕዮተ ዓለም ለንቅናቄው አጋዥ መሆን፡-በንቅናቄው ውስጥ የህብረተሰቡን ተሳትፎ ለማሳደግ ከረዱት ዋና ዋና ጉዳዮች መካከል የሳኢማውል ኡን ዶንግ ንቅናቄ የራሱ የሆነ ርዕዮተ ዓለም/ ideology guidance ሚና አንዱ ነበር። የርዕዮተ ዓለም መመሪያውም በዋናነት የሚያጠነጥነው የማህበረሰቡ አባላት አመለካከታቸውን ከታዛዥነት ወደ በበጎ ፍቃደኝነት ላይ ወደ ተመሰረተ የማህበረሰቡ ልማት ማሸጋገር ነበር። ህዝቡ የሳኢማውል ኡን ዶንግ ፕሮጀክቶችን በመተግበር ያስመዘገባቸው ድሎችም የራሳቸውን እጣፈንታ በራሳቸው አቅም የመለወጥ

ብቃታቸውን አረጋግጠዋል። ይህን አመለካከት ለማምጣት በሳይማኩል ትምህርት የሥልጠና ካምፕ የተዘጋጁ ኮርሶች ትልቅ ሚና ነበራቸው።

✓ አካታች የሆነና የታቀደ ስልጠና፡-የሳይማኩል ትምህርት በሳይማኩል ኡን ዶንግ ንቅናቄ ውስጥ ሰፊ ተሳትፎን ለማበረታታት ወሳኝ ነገር ነበር። የሳይማኩል ትምህርት ሂሳብ ታዳሚዎች ጾታ፣ ዕድሜ፣ ማህበራዊ ሁኔታ፣ ክልላዊ ዳራ ወይም በሃይማኖታዊ እምነት ሳይገደቡ ከሁሉም የሕይወት ዘርፍ የተውጣጡ ሰዎችን ያካተተ ሲሆን። በሳይማኩል የስልጠና ተቋም ውስጥ የካምፕ ስርዓት ደረጃ III (ስርጭት) ወቅት የሳይማኩል ስልጠና ተሳታፊዎች በገጠር መንደሮች ውስጥ ያሉ መሪዎች እና የአካባቢ የአስተዳደር መኮንኖች ጀምሮ ለከተማ ልሂቃን አባላት፣ ከፍተኛ የመንግስት ባለስልጣናት እንዲሁም የቻይናል (ትልቅ የኢንዱስትሪ ኮንግረስት ቡድኖች) ስራ አስፈጻሚዎች፣ አነስተኛ እና መካከለኛ የንግድ መሪዎች፣ የዩኒቨርሲቲ ፕሮፌሰሮች፣ የተማሪ መሪዎችን፣ ጠበቆችን እና የህክምና ባለሙያዎች ድረስ ስልጠናው ተደራሽ ሆኗል።

2. የጃፓን የጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ ተሞክሮ መነሻ

እ.ኤ.አ. በ1950ዎቹ ጃፓን በግሉ ሴክተር፣ በመንግስት እና በአካዳሚዎች መካከል የትብብር ጥረት ለጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ ጀመረች። የጃፓን ምርታማነት ንቅናቄ ከድኅረ ጦርነቱ በኋላ ለአኮኖሚ ማገገም እና ለኢንዱስትሪ መስፋፋት በሚል ስሜት ተንቀሳቅሷል። የሁለተኛው አለም ጦርነት ውድመት መንግስትም ሆነ የአምራቹ ዘርፍ የተመረቱ ምርቶችን ወደ ውጭ ለመላክ ከነበረው የጥራት ችግር አንጻር በጣም ከባድ እንዲሆን አድርጎባቸዋል። ይህን የጥራት እና ምርታማነት ችግር በማሻሻል በወቅቱ በአለም ገበያ ተወዳዳሪ ለመሆን ጠንክሮ መስራት ግዴታ ሆኖባቸው ነበር። የጃፓን የጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ መነሻ ከሁለተኛው የአለም ጦርነት በኋላ ከዩናይትድ ስቴትስ ሊሂቃን የተቀዳ የጥራት ቁጥጥር (QC) ዘዴ ሲሆን የሀገሪቱም ኢንዱስትሪዎች እሳቤውን በፍጥነት ከራሳቸው ጋር በመዋሃድ ብሎም በራሳቸው እሳቤና ባህል ጭምር መቅረጽና መቃኘት ችለዋል።

የግል ሴክተሩ የጥራትና ምርታማነት የማሻሻያ ዘዴዎች የማስተዋወቅ፣ የማላመድ እና የማሰራጨት ሚናን የተወጡት በራሳቸው ተነሳሽነት የነበረ ሲሆን የጃፓን ሳይንቲስቶች እና

መሐንዲሶች ህብረት (JUUSE)፣ የጃፓን ምርታማነት ማዕከል (JPC) እና የጃፓን ማኔጅመንት ማህበር (JMA) ያሉ ትላልቅ ተቋማትን በዋነኛ በራሳቸው መመስረት ችለዋል።

ጥራት እና ምርታማነት ንቅናቄ በጃፓን የተካሄደበት መንገድ በሦስት ደረጃዎች ከፍሎ ማየት የሚቻል ሲሆን እነዚህም፡-

ደረጃ አንድ መማር፡- ከምዕራባውያን አዳዲስ የጊዜውን ቴክኖሎጂዎች መማርደረጃ ሁለት

መከራ እና ማሻሻያ፡- ከምዕራባውያን የተማሯቸውን ቴክኖሎጂዎች እና የአሰራር ስልቶች ከራሳቸው ባህልና አስተሳሰብ አኳያ መቃኘት እና ማሻሻል

ደረጃ ሦስት ማሰራጨት፡- በራሳቸው መንገድ ተቃኝተውንና ተሻሽለው የቀረቡ ቴክኖሎጂዎችንና የአሰራር ስልቶችን ለኢንዱስትሪዎቻቸው በስፋት ማዳረስ

1. ከምዕራባውያን አገሮች አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን መማር

ጃፓንናውያን በወቅቱ ያሏቸውን ተመራመሪዎች እና መሐንዲሶች ወደ ምዕራብ አውሮፓ እና አሜሪካ በመላክ ብሎም ከምዕራባውያን ምሁራንን በመጋበዝ ዕውቀት የገበዩ ሲሆን የተገኙትን ዕውቀቶች በራሳቸው ቋንቋ በሚገባ መዘግበው ማስቀረት ችለዋል።

2. በጃፓን ውስጥ የቴክኖሎጂዎችን ተለዋዋጭነት እና ትክክለኛነት መመርመር እና አስፈላጊ ማስተካከያዎችን ማድረግ

በዚህ ደረጃ ከኢንዱስትሪ ፣ከመንግስት እና ከትምህርቱ ዘርፍ የተውጣጡ ባለሙያዎች እና ተመራማሪዎች የውጭ ቴክኖሎጂዎችን ለመላመድ፣ ለማጥናት እና አስፈላጊ ማስተካከያዎችን ለማድረግ የተለያዩ ኮሚቴዎችና የሥራ ቡድኖችን አቋቁመው የመከራ ፕሮጀክቶችም ተግባራዊ አድርገዋል። የግል ኩባንያዎች የምዕራባውያንን ቴክኖሎጂዎች እንደወረዱ አልተገበሯቸውም ይልቁንም የውጭ ቴክኖሎጂዎችን በማጥናት ከጃፓን አውድ ጋር እንዲስማሙ አድረገው ቃኝተዋቸዋል

3. አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን ማሰራጨት

በዚህ ደረጃ የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ ቴክኖሎጂዎችን ለማሰራጨት፣ተግባራዊ ምርታማነት ማሻሻያ ዘዴዎችና ቴክኒኮችን ለመተግበር ብሎም በግልሴክተሩ የማማከር

አቅምን ለማዳበር የተለያዩ እርምጃዎች ተወስደዋል። እርምጃዎቹ ትምህርት እና ስልጠና ካራኩለሞችን ማሻሻል፣ የብቃት ማረጋገጫ እና የምስክር ወረቀት ስርዓቶችን መዘርጋት፣ ዓመታዊ የሽልማት ሥነ-ምግባራዊ ስርዓቶችን በማዘጋጀት ኢንዱስትሪዎችንና ባለሙያዎችን ማበረታታት፣ በማማከር አገልግሎቶች ሴሚናሮች በማዘጋጀት መልካም ተሞክሮዎችን መለዋወጥ እና መሰል ተግባራትን ያካትትታል። ሦስቱ የግል ሴክተሮች ማለትም የጃፓን የሳይንቲስቶች እና መሐንዲሶች ህብረት (JUSE)፣ የጃፓን ምርታማነት ማዕከል (JPC) እና የጃፓን ማኔጅመንት ማህበር (JMA) የንግድ ሥራ አስኪያጆችን፣ ሥራ አስፈጻሚዎችን፣ የኢንዱስትሪ አስተዳዳሪዎችን እና ሠራተኞችን በጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ላይ ግንዛቤያቸውን የማሳደግ ሰፊና ውጤታማ ሥራዎችን መስራት ችለዋል። ከዚህም በተጨማሪ የተለያዩ መወያያ አጀንዳዎችን በመቅረጽ እና የተለያዩ አካላትን በማሳተፍ ኮንሺንሽኖችን እና ሲምፖዥየሞችን ያካሄዱ ሲሆን ለአምራች ዘርፉ የብቃት ማረጋገጫ እና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ ስርዓቶችን ዘርግተው ተግብረዋል ።

የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና/ Training Within Industry

በ1940 የመከላከያ ቁስ አምራች ተቋራጮችን ምርታማነት ለማሳደግ በዩናይትድ ስቴትስ የጦር ሰው ኃይል ኮሚሽን ስር የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና (TWI) አገልግሎት ተጀመረ። በዚያን ጊዜ ዩናይትድ ስቴትስ በሁለተኛው የዓለም ጦርነት ውስጥ ቀጥተኛ ተሳታፊ አልነበረችም ነገር ግን በወቅቱ የነበሩት የመንግስት ባለስልጣናት በጦርነቱ እየተሳተፉ ለነበሩ አጋሮቻቸው የጦር ቁሳቁሶችን ማቅረብ እንዳለባት ወስነው ነበር። ይህ ተልእኮ ወሳኝ ነበር ምክንያቱም ዩኤስኤ ከታላቁ የኢኮኖሚ ድቀት እየወጣች ስለነበረች እና ለትልቅ ጦርነት የሚያስፈልጉትን የጦር መሳሪያዎች ለማቅረብ ምንም አይነት የክልከላ ቅድመ ሁኔታዎች ስር ስላልነበረች ነው። ከአገልግሎቱ ውስን ጅምሮችና ካስገኛቸው ውጤቶች እንዲሁም ከነበረው ነባራዊ ሁኔታ በመነሳት የኮሚሽኑ ዳይሬክሮች እና ሰራተኞቹ በመከላከያ ኢንዱስትሪ ውስጥ ባሉ ሁሉም ኩባንያዎች ውስጥ ምርታማነትን እንዴት ማሳደግ እንደሚቻል ጥሩ የሚባል ትምህርትን ያገኙበት ሲሆን ያለውን ችግር ለመፍታት ብቸኛው መንገድ ኢንዱስትሪው እራሱን መርዳት መሆኑን ተገንዝበዋል ። ተግባር ተኮር ስልጠና ቁልፍ የችግሩ መፍቻ ሆኖ በመወሰዱ ኢንዱስትሪው በራሱ አቅም እራሱን የሚያበቃበት ብቸኛ አማራጭ ተደረጎ ተወስዷል። በመሆኑም ለፕሮግራሙ ስኬት እንደ ዋነኛ ጉዳይ ከሚጠቀሱት ነጥቦች መሀከል በኢንዱስትሪው የካበተ ልምድ ያላቸውን ሰዎች ተመርጠው በፕሮግራሙ እንዲሳተፉ

መደረጋቸው፣ በተሳታፊ ኩባንያዎች ፍላጎት ላይ መሰረት ያደረገ መሆኑ እና በወቅቱ በሀላፊዎቹ በኩል ፕሮግራሙን ለማስፈጸም የተወሰዱ ስትራቴጂካዊ እርምጃዎች ተጠቃሽ ናቸው። በጦርነቱ ማብቂያ ላይ በ16,511 ፋብሪካዎች ላይ ፕሮግራሙን ተግባራዊ ማድረግ የተቻለ ሲሆን ይህም አስራ አራት ሚሊዮን የሚጠጉ ሰዎችን ያሳተፈ ነበር።

የአምስቱ ፍላጎቶች ጽንሰ-ሀሳብ/THE FIVE NEEDS CONCEPT

የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና አገልግሎት ዳይሬክተሮች የመረጃ ግብዓቶችን በሚያጣሩበት ወቅት ምን መደረግ እንዳለበት የሚያመለክት አንድ መሰረታዊ ጉዳይ ጎልቶ ሊወጣ ችሏል። በአምራች ኩባንያዎች ውስጥ ተቀጥረው የሚሰሩ ሰራተኞች እና አመራሮች በደረጃ ከፍለው በተግባርና ሀላፊነቶቻቸው ዙሪያ የተሰበሰቡ መረጃዎችን በፈተሹ ጊዜ ወደ አንድ ለፕሮግራሙ ወሳኝ ወደ ሆኑ የግለሰብ ስብስቦች ሊጠቁማቸው ችሏል። ይህም የግለሰቦች ስብስብ የፊት መስመር ሱፐርቫይዘሮች የሚገኙበት ቡድን ሲሆኑ እነዚህ የፊት መስመር ሱፐርቫይዘሮች በሰራተኞች እና በአመራሮች መሀል እንደ ድልድይ የአገናኝነት ሚናን የሚጫወቱ ከመሆናቸው ባሻገር ቴክኒካልና በተወሰነ መልኩ የማይገኝ/አመራር ስራዎች ላይ በልምድ የዳበረ እውቀትና ክህሎት አላቸው ተብሎ ይታመናል። ከላይ በመግቢያችን ለመጥቀስ እንደሞከርነው ይህ ፕሮግራም የተፈጠረው በአውሮፓ በወቅቱ የተከሰተውን ሰፊ ጦርነትና ይህን ተከትሎ የተፈጠረውን የጣር መሳሪያና የቁሳቁስ ሰፊ ገበያ ለመሸፈን የዩኤስኤ አምራች ተቋማት ምርታማነታቸውን ለማሳደግ እንደሆነ ተጠቅሷል ነገር ግን ይህ ጦርነት ድንገተኛ የተከሰተ ከመሆኑ ጋር በተያያዘ የኢንዱስትሪ ዉስጥ ስልጠና ፕሮግራሙን በስፋት ተደራሽ ለማድረግ በቂ የሀብት አቅም ስላልነበር የፕሮግራሙ ሀላፊዎች በእነዚህ ሱፐርቫይዘሮች ላይ እንዲያተኩሩ ሌላኛው ምክንያት ሆኗቸዋል።

የፕሮግራሙ ዳይሬክተሮች ስለ ኢንዱስትሪው ያላቸውን እውቀትና ከኩባንያዎቹ ከሰበሰቧቸው የፍላጎት ዳሰሳ ምላሾች እያንዳንዱ ሱፐርቫይዘር አምስት ዋና ዋና ፍላጎቶች እንዳሉት መረዳት የቻሉ ሲሆን ስኬታማ ለመሆን ከተፈለገ እነዚህን ፍላጎቶች ማርካት አስፈላጊ መሆኑን ሊገነዘቡ ችለዋል ። በተጨማሪም እነዚህን ፍላጎቶች በሁለት ክፍል በመክፈል የተመለከቷቸው ሲሆን እነዚህም እውቀት ወይም ትምህርት እና ክህሎቶች ይሰኛሉ። እውቀት አንድ ሰው በማንበብ፣ በማዳመጥ እና በመመልከት የሚያገኛቸው መረጃዎችን የሚገልጽ ሲሆን እነዚህም መረጃዎች፣ ፣ በሃሳቦች፣ በእውነታዎች ወይም መርሆዎች ወዘተ... ላይ የተመሰረቱ ሲሆኑ ይችላሉ። በአንጻሩ ክህሎት ማለት በእውቀት ያገኙትን መረጃ በመተግበር ተፈላጊውን ተግባር ማከናወን

የሚያስችል ችሎታ ሲሆን ብዙውን ጊዜ በልምድ እና በተግባር ስልጠና የሚገኝ ነው። ሰዎች ብዙውን ጊዜ በተግባር ልምድ የተገኙ እና በተፈጥሮ በተቸራቸው ችሎታ መጠን የሚወስኑ የተለያዩ የብቃት ደረጃ ያላቸው ክህሎቶች ሊኖሯቸው ይችላል። ዛሬ ላይ ባለው ሁኔታ እነዚህ ፍላጎቶች በሱፐርሻይዘሮች ብቻ ላይ የሚተገበሩ ሳይሆን በሁሉም ሰራተኞች እንደሚተገበሩ ይፈለጋል። እነዚህ አምስቱ ፍላጎቶች እንደሚከተለው ተጠቅሰዋል፡-

1. የሥራ እውቀት/ Knowledge of Work
2. ተግባራዊ ኃላፊነትን ጠንቅቆ ማወቅ/ Knowledge of Responsibilities
3. የማስተማር/ማሰልጠን/ Skill in Instructing
4. የአሰራር ዘዴዎችን/ስርዓቶችን የማሻሻል ክህሎት/ Skill in Improving Methods
5. የመምራት/አቅጣጫ የመስጠት ክህሎት/ Skill in Leading ናቸው።

የሥራ እውቀት/ Knowledge of Work/ ለድርጅቱ ምርት/አገልግሎት የሚያስፈልጉ ጥሬ ዕቃዎችን፣ ቁሳቁሶችን፣ መሳሪያዎችን፣ የአሰራር ሂደቶችን እና ቴክኒካዊ ክህሎቶችን ያመለክታል/ያካትታል። ተግባራዊ ኃላፊነትን ጠንቅቆ ማወቅ/ Knowledge of Responsibilities/ ለድርጅቱ ስኬታማ አስፈላጊ የሆኑትን ፖሊሲዎች፣ ስምምነቶች፣ መመሪያዎች፣ ደንቦች፣ የጊዜ ሰሌዳዎች፣ የእርስ በርስ ግንኙነቶች፣ ድርጅታዊ መዋቅር እና ተዋረድ ወዘተ... በሚገባ ጠንቅቆ ማወቅን ያመለክታል/ያካትታል። የሥራ እውቀት / Knowledge of Work/ ሰራተኛው በስራው ውስጥ ምን መስራት እንዳለበት የሚገልጽ ሲሆን፤ ተግባራዊ ኃላፊነትን ጠንቅቆ ማወቅ/ Knowledge of Responsibilities/ በየትኛው የስራ ባታ ላይ መስራት እንደሚችልና በቦታው ውጤታማ ለመሆን ምን አስፈላጊ ጉዳዮችን ማሟላት እንዳለበት ይገልጻል። የማስተማር/ማሰልጠን/ Skill in Instructing አንድ ሰው በመደበኛ ስልጠናም ሆነ መመሪያ በሚሰጥበት ጊዜ እውቀቱን ለሌሎች በሚገባ ከማስተላለፍ ጋር የተያያዘ ክህሎት ነው። የአሰራር ዘዴዎችን/ስርዓቶችን የማሻሻል ክህሎት/ Skill in Improving Methods ማንኛውንም አይነት በስራ ውስጥ የሚገኙ ብክነቶችን በማስወገድ፣ ሂደቶችን በማቅለል ወይም በማዋሃድ ወይም አሰራርን በተሻለ አሰራር በመቀየር ቀልጣፋና ውጤታማ እንዲሆን የሚያስችል ክህሎት ነው። የመምራት/አቅጣጫ የመስጠት ክህሎት/ Skill in Leading ከሌሎች ጋር ጠንካራ እና አወንታዊ ግላዊ ግንኙነቶችን በማዳበር እና በማዘለቅ ተምሳሌታዊ አመራር/የመስጠት ክህሎት ነው።

እንደሚታወቀው የዚህ አገልግሎት/ፕሮግራም ዋነኛ አላማ ኢንዱስትሪው በራሱ አቅም እራሱን እንዲያበቃ ታስቦ እንደመዘጋጀቱ ተደራሽነቱም የዛኑ ያህል ለዘርፉ በሚፈልገው ደረጃ መሆን ነበረበት። በተጨማሪም ፕሮግራሙ በማንኛውም ድርጅት ማለትም አምራችም ሆነ አገልግሎት በሚሰጡ ድርጅቶች ውስጥ ጥቅም ላይ ሊውሉ በሚችሉበት መጠን ደረጃውን የጠበቀ እንዲሆን ይጠበቅበታል። ከአምስቱ ፍላጎቶች መሀከል አንዱ የሆነውንና የአንድን ሥራ ቴክኒካል ገፅታዎች ሚያመለክተውን የሥራ እውቀት ብንመለከት ፍላጎቱ ከኩባንያ ኩባያ ከመለያየቱ አልፎ ተርፎም በአንድ ኩባንያ ውስጥ ባሉ የስራ ክፍሎች መሀከል እንኳ ስለሚለያይ ደረጃውን የጠበቀና ወጥ የሆነ የሥልጠና ፕሮግራም ለመፍጠር አዳጋች ነበር።

በመሆኑም ይህን ችግር እንደ አጠቃላይ ለመፍታት የስልጠና ፕሮግራም ልማት ዳይሬክተሮችን እና ሌሎች የአመራር አባላትን በማሳተፍ ሁኔታዎችን እንዲተነትኑ እና በእያንዳንዳቸው በኩል ያለውን ልዩ ጉዳይ የሚፈታ ስልጠና እንዲያዳብሩ የሚያስችል እንቅስቃሴ በ1941 ተጀምሮ በ1944 የተጠናቀቀ ሲሆን ይህም በተለይ ሁለቱን ‘የእውቀት’ ፍላጎቶች ላይ የሚስተዋሉ ክፍተቶችን ለማሟላት የታሰበ ነበር።

ምንም እንኳን ‘የእውቀት ፍላጎቶች’ በሰፊው ቢለያዩም፣ ሌሎቹ ሦስቱ ፍላጎቶች በትክክል ከተከናወኑ በማንኛውም አውድ ውስጥ ሊተገበሩ የሚችሉ ችሎታዎች ናቸው። ስለሆነም ዳይሬክተሮቹ ለእያንዳንዳቸው ለእነዚህ ሦስት ፍላጎቶች ደረጃቸውን የጠበቁ የስልጠና ፕሮግራሞች መፍጠር ችለዋል። እነዚህ ሶስት የስልጠና ዓይነቶች አንድ ላይ ሆነው ሦስቱ የ“ጋ” ፕሮግራሞች ተብለው ይጠራሉ ። የሥራ መመሪያ ስልጠና/ Job Instruction Training (JIT) አንድ ሰው እውቀቱን ወደ ሌላ ሰው/ዎች ማስተላለፍ የሚችልበትን ክህሎት ያስጨብጣል፤ የሥራ ዘዴዎች ሥልጠና /Job Methods Training (JMT) በአሰራርና ስርዓቶች ላይ ቀጣይነት ያለው መሻሻልን እንዴት መፍጠር የሚቻልበትን ክህሎት የሚያሰጥ ሲሆን የሥራ ግንኙነት ሥልጠና/Job Relations Training (JRT) ሰዎችን በስራ አካባቢያቸው ከሌሎች ሰዎች (ከባልደረቦቻቸው፣ ከአለቆቻቸው፣ ከደንበኞቻቸው ወዘተ..) ጋር መልካም ግንኙነትን እንዴት ማዳበር እና ማዘለቅ የሚችሉበትን ክህሎት ያስጨብጣል።

ምንም እንኳን በመላው የጃፓን ኩባንያዎች የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠናዎች (TWI) ስለ ፈጠሩት መልካም ተፅዕኖ ብዙ ማስረጃዎች ቢኖሩም በአንጻራዊነት ከስልጠናዎቹ ውስጥ ግን ተጽዕኖው በጣም በጉልህ የታየው የሥራ ዘዴዎች ሥልጠና /Job Methods Training (JMT)

መርሃ ግብር ሲሆን ይህም ለጃፓኖቹ የስራ አመራር ፍልስፍና ካይዘን መሰረት እንደጣለ ይታመናል። የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና (TWI) ፕሮግራሞች እስከ ዛሬ ድረስ በጃፓን ጥቅም ላይ እየዎሉ ቢሆንም በዩኤስኤ የነበራቸው ተቀባይነት ከ1970ዎቹ አጋማሽ ጀምሮ ደብዘዘል ። በጃፓን ፕሮግራሞቹ እንደታሰበው ጥቅም ላይ መዋል በመቻላቸው በምርታማነት፣ በጥራት፣ በደህንነት እና በዋጋ ላይ ትልቅ የሚባል መሻሻሎችን ሊያስገኙ ችለዋል ። ምንም እንኳን ብዙ የጃፓን ኩባንያዎች በእነዚህ ፕሮግራሞች ተጠቅመው ውጤታማ መሆን ቢችሉም ፣ የቶቶታን ያህል ተጠቅሞ ውጤታማ የሆነ የለም በተለይ ቶቶታ እነዚህን የስልጠና ፕሮግራሞች ከራሱ ነባራዊ ሁኔታ ጋር በማጣጣምና ከብክነት ነጻ የማምረት እሳቤ/ Lean Production/ ጋር በማቀናጀት ቶቶታ ምርታማነት ስርዓትን/ Toyota Production System (TPS) መፍጠር ችሏል ።

ከጃፓን የምርታማነት ንቅናቄ የምንወስዳቸው ትምህርቶች

1. የግል ዘርፉ በምርታማነት ንቅናቄው ውስጥ የነበረው ሚና የአንበሳውን ድርሻ የሚወስድ ሲሆን በተለይ በአምራች ዘርፉ ላይ በወቅቱ ይታዩ የነበሩ የጥራትና የምርታማነት ችግሮችን ለመቅረፍ በተከናወኑ የአቅም ግንባታባና ልማት ስራዎች ላይ የሚሳተፉ የተለያዩ ሙያዊና የዘርፍ ማህበራትን በማቋቋምና በመምራት በግንባር ቀደምትነት ተሳትፏል።
2. ከውጪ ሀገራት የቀሰሟቸውን የተለያዩ እውቀቶች እና ክህሎቶች እንደወረዱ ሳይሆን ከራሳቸው ቋንቋ፣ ባህል፣ ስነ-ልቦና እና ነባራዊ ሁኔታዎች ጋር በሃደት በመቃኘት የራሳቸውን የስራ አመራር ፍልስፍና መፍጠር መቻላቸው።
3. ጃፓን በተፈጥሮ ሀብት የታደለች እና ይህን አልምቶ ለማደግ እድል ባይኖራትም ከዚህ ይልቅ ያላት ሰፊ የሰው ሀብት ልማት ላይ አትኩራ በመስራት በጣርነት የወደመ ኢኮኖሚዋን በአጭር ጊዜ መልሳ ለማልምት የቻለች ሀገር ናት። በተለይ በአምራች ዘርፉ በጦርነቱ በመጎዳቱ ምርታማነትና ጥራቱን የጠበቀ ምርት አምርቶ በገበያ ተወዳዳሪ ለመሆን ብዙ የአቅም ክፍተቶች ነበሩበት። ይህን ችግር ለመፍታት ጃፓኖቹ ከተከተሏቸው አዋጭና ውጤታማ መንገዶች አንዱ የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና (TWI) ነው። ይህ የስልጠና ፕሮግራም ከደጋፊ ተቋማት የተወሰነ (በተለይ በአሰልጣኞች ስልጠና) ድጋፍ ከተደረገለት ኢንዱስትሪው የራሱን አቅም ተጠቅሞ እራሱን የሚያበቃበት እድል የሚፈጥር ነው።

4. የጥራት ቁጥጥር ቡድን (Quality Control Circle) አይነት አደረጃጀቶችን በአምራችም ሆነ በአገልግሎት ሰጪ ተቋማት መፍጠር። ሰራተኞች ከቅርብ መሪዎቻቸው እና እርስ በእርሳቸው በስራቸው ዙሪያ የሚማሩበትን እንዲሁም በስራቸው ዙሪያ የሚገጥሙባቸውን በራሳቸው አቅም መፈታት የሚችሉ ችግሮችን የሚፈቱበት ስርዓት በየደረጃው መዘርጋት ።

3. የሕንድ አገር መልካም ተሞክሮ

ሕንድ ለአምራች ኢንዱስትሪ ከፍተኛ ትኩረት ሰጥታ እየተንቀሳቀሰች ያለች ሃገር ናት። ሃገሪቷ በዚህ መስክ የምታደርገው እንቅስቃሴ አምራች ቴክኖሎጂን በማጎልበት፣ ምርምርና ሥርጸትን በማካሄድ፣ የከፍተኛ ደረጃ ትምህርት አቅርቦት በማመቻቸት፣ የኢንተርፕራይዥን ምክር አገልግሎት በመለገስ፣ የሰው ኃይል በማልማት እና የመሳሰሉትን ድጋፍ ያካተተ አገልግሎት ዘርግቶ እየሰጠ ይገኛል። በተለይ በአገሪቱ የኢንዱስትሪ ፖሊሲ ከተቀመጡት አላማዎች አንዱ ሰው ሃይል በአግባቡ ጥቅም ላይ እንዲውል ማብቃትና ውጤታማ እንዲሆን ማድረግ ሲሆን ለአቅም ግንባታ ዘርፍ ልዩ ትኩረት በመስጠት የኢንዱስትሪ ፓርክ ክልሎች የአቅም ግንባታ ፕሮግራም በመቅረጽ የኢንዱስትሪውን ዘርፍ ተወዳዳሪ ለማድረግ ድጋፍ የሚደርግ ሲሆን ዘርፉንም ለማሳደግ አገሪቱ ካስቀመጠችቸው ዋና ዋና አቅጣጫዎች መካከል የእውቀትና የቴክኖሎጂ አቅም ማሳደግ፣ የካፒታል አቅርቦት በአስተማማኝ ሁኔታ መዘርጋት እንዲሁም የፋይናንስ ስርዓቱ ለዘርፉ ምቹ እንዲሆን ማሻሻያዎች ይገኙባቸዋል።

የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ የተሟላ የአቅም ግንባታ ድጋፍ እንዲያገኝ ለማስቻል የህንድ የሳይንስና ኢንዱስትሪ ምርምር ካውንስል ተመስርቶ በስሩ በተለያዩ ዘርፎች የተደራጁ ከ 41 ያላነሱ ኢንስቲትዩቶች ያሉት ሲሆን የአምራች ኢንዱስትሪውን ዘርፍ ተወዳዳሪነትና ውጤታማነት ለማረጋገጥ፣ በዘርፉ ያሉ ችግሮችን ለመፍታት እና በሚያመርቷቸው ምርቶች ዙሪያ ውጤታማ የጥናትና ምርምር፣ ማማከርና የስልጠና እና የቴክኖሎጂ ልማት ድጋፍ በማድረግ በየደረጃው ያለው ባለድርሻ አቅሙ እንዲገነባ እየተደረገ ይገኛል።

የህንድ መንግስት ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ ቀጣይነት ያለው የአቅም ግንባታ ድጋፍ የማኑፋክቸሪንግ ዘርፉ በአለማቀፍ ደረጃ ካሉ ተወዳዳሪዎች እኩል ለማድረስ የሚደረግ ጥረት በመሆኑን እኛም ይህን ተሞክሮ ለአምራች ኢንዱስትሪው አቅም ግንባታ ለምናደረገው ድጋፍ ልንማርበት ይገባል።

6.6 አባሪ ስድስት፡ በSWOT የተለዩ ክፍተቶች፣ በተመረጡ አምራች ኢንዱስትሪዎች ላይ በተከናወነው የኬዝ ጥናት የተለዩ ነጥቦች፣ ከምርጥ ተሞክሮ የተለዩ ነጥቦች እና ቀድመው ከተጠኑ ጥናቶች የተወሰዱ አንኳር ጉዳዮች ከስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች ጋር ያላቸው ተዛምዶ

6.6.1 በSWOT የተለዩ ክፍተቶች ከስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች ጋር ያላቸው ተዛምዶ

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
<ul style="list-style-type: none"> የዘርፉ ተልዕኮ፣ ራዕይ እና እሴቶች በየደረጃው ባሉ አመራር አለመስረጃቸው፣ ግልጽነት የጎደለው እና ከኢንዱስትሪው ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንጻር የተቃኘ ያለመሆን፤ በየደረጃው ያለው አመራር ዘርፉ የሚጠይቀውን እውቀት፣ አመለካከት እና ክህሎት ተላብሶ የማስፈጸም አቅም ማነስ፤ በየደረጃው ለሚገኙ አመራሮች የሚሰጡ ክህሎት ማበልጸጊያ ስልጠናዎች ዘርፍ ተኮር አለመሆን፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ፡ የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ግብ 2፡- የዘርፉን መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት ማብቃት</p>
<ul style="list-style-type: none"> እቅድን በተሟላ ሁኔታ የማቀድ፣ በየደረጃው የማውረድ እና ስትራቴጂክ ሆኖ አፈጻጸምን የመከታተል፣ የመለካት እና ግብረ-መልስ የመስጠት ክፍተት መኖር፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ፡ ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ግብ 3፡- የዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት ዕቅድ በፌዴራል፣ በክልል፣ በከተማ መስተዳድር ደረጃ ተናባቢነቱን በጠበቀ ሁኔታ ማዘጋጀትና መተግበር</p>
<ul style="list-style-type: none"> በሀገር ደረጃ የተያዘውን የኢንዱስትሪ ልማት ዘርፍ ሊሸከም የሚችል ወጥ እና ተናባቢ መዋቅራዊ አደረጃጀት አለመኖሩ፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ፡ ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 1፡ የመዋቅርና አደረጃጀት ማሻሻያ</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዩቲቮች
<ul style="list-style-type: none"> የሰው ኃይል የሚመዘንበት፣ ብቃቱ የሚረጋገጥበትና ስምሪቱ የሚከናወንበትን አሠራር ስርዓት አለመዘርጋቱ፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ፡ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን</p>	<p>ግብ-5፡-የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የተሰማሩ የምህንድስና ባለሙያዎችና ተቋማት የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት ማስጀመር</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዩቲቮች 2፡- የሙያ ብቃትና የማህበራት የስራ ፍቃድ ማረጋገጫ ስርዓት ሰነድ ዝግጅት(ለዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት ባለሙያዎች፣ለአምራች ኢንዱስትሪዎች እና ማህበራት)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ውጤታማ የጥናትና የምርምር፣ የምርት ልማት፣ የማማከር፣ የቴክኖሎጂ ፈጠራና ሽግግር አቅም አለመዳበር፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5፡ ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2፡- ከትምህረትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል</p>
<ul style="list-style-type: none"> ተቋማዊ የስራ ባህል እና የስራ ተነሳሽነት እንዲሁም የሙያዊ ስነ-ምግባር ደካማ መሆን ተቋማዊ የስራ ባህል እና የስራ ተነሳሽነት እንዲሁም የሙያዊ ለማሳደግ የሚያስችል የማበረታቻ እና የማትጊያ ስርዓቶች አለመዘርጋት፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ፡የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 3፡- ተቋማዊ መማማር/ Develop learning organization እና የስራ ባህልን ማጎልበት/ Develop organization Culture</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዩቲቮች 4፡- የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት</p>
<ul style="list-style-type: none"> በየደረጃው ቴክኖሎጂ የተደገፈ የዕውቀት ዕቀብ (KMS)፣ የመረጃ ሥራ አመራር እና የአገልግሎት አሰጣጥ (E-service) ሥርዓት በበቂ ሁኔታ አለመዳበር፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3፡ የመሰረተ ልማትና የሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 3፡- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት ዝርጋታንና የመጠቀም አቅምን ማሳደግ</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዩቲቮች 8፡- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ አጠቃቀም</p>
<ul style="list-style-type: none"> ከአጋር አካላት የሚገኘውን የፋይናንስ ድጋፍ በሚጠበቀው ደረጃ የኢንዱስትሪውን 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3፡ የመሰረተ ልማትና የሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 1፡- ተጨማሪ የፋይናንስ ምንጭን ማሳደግ እና የአቅም ግንባታና ልማት በጀት</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢንሺዩቲቮች
<p>የተወዳዳሪነት አቅም ለማሳደግ ጥቅም ላይ ያለማዋል፤</p> <ul style="list-style-type: none"> • በየደረጃው ለአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉ የተሟላ ድጋፍ መስጠት የሚያስችል የፋይናንስ፣ የመሠረተ ልማት እና የቁሳዊ ሃብት ግብዓት በብዛት፣ በጥራትና በወቅቱ ያለመቅረብ፤ 		<p>አጠቃቀም ውጤታማነትን ማሻሻል</p> <p>ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮ 6:- የውስጥ ሀብትን በአግባቡ መጠቀም የሚያስችሉ ስርዓቶች</p> <p>ስትራቴጂክ ኢንሺዩቲቮ 9:- ከአጋር አካላት ጋር የሚኖር የትብብር ስርዓት</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ሳይንሳዊ ጽንሰ ሃሳብን የተከተለ የአቅም ግንባታ አሰራርን ተፈጻሚ ያለማድረግ፤ • የአቅም ግንባታ ሥልጠናዎች ያመጡት ፋይዳ በጥናት አለመፈተሽ እና ተገቢውን የማሻሻያ እርምጃዎች የሚወስድበት አሰራር አለመኖሩ፤ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 :የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 3:- ተቋማዊ መማማር/ Develop learning organization እና የስራ ባህልን ማጎልበት/ Develop organization Culture</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ለአምራች ኢንዱስትሪው እየተሰጡ ያሉ ስልጠናዎች ላይ የጥራት፣የተደራሽነት እንዲሁም ተተግባሪነት ችግር መኖሩ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4: ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-1:- የአምራች ኢንዱስትሪውን የሰው ሀብት አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የስልጠና አገልግሎቶች ተደራሽነት ማስፋት</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ለአምራች ኢንዱስትሪው እየተሰጡ ያሉ የማማከር አገልግሎቶች ላይ የጥራት፣የተደራሽነት እንዲሁም የውጤታማነት ችግር መኖሩ 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-2:- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአሰራር አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የማማከር ድጋፍ አገልግሎቶችን ተደራሽነት ማስፋት</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ለኢንተርፕራይዞች የሚሰጡ የኢንዱስትሪ ኤክስፐርትን የድጋፍ አገልግሎቶች ውጤታማነት ላይ የሚስተዋሉ ችግሮች መኖራቸው 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-3:- ለአምራች ኢንዱስትሪዎች የኢንዱስትሪ ኤክስፐርትን አገልግሎት ውጤታማነትን ማሳደግ</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዩቲቮች
<ul style="list-style-type: none"> • አምራች ኢንዱስትሪዎች የተሰጧቸውን የአገልግሎት ድጋፎች በባለቤትነት ወስደው አለመተግበርና ውጤታማነታቸውን አለማዘለቅ • የአምራች ኢንዱስትሪውን ተወዳደሪነትና ተጠቃሚነትን የሚያረጋግጡ አቅም ግንባታ የድጋፍ ማዕቀፎችና የአሰራር ስርዓቶች የተጠናከሩ አለመሆን፤ 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ 4:- ለአምራች ኢንዱስትሪው በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በተሰጡ አገልግሎቶች የተገኙ ውጤቶችን ማዘለቅ</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዩቲቮ 7:- የአገልግሎቱ ስታንዳርድ ዝግጅት</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ከአጋር አካላት ጋር ያለ ግንኙነት በተፈላጊው ደረጃ ልክ የተጠናከረ አለመሆኑ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5: ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1:- በአቅም ግንባታና ልማት ላይ በጋራ መስራት ከሚችሉ አጋር አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት መፍጠር</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር በጥናትና ምርምር፣ በዩኒቨርሲቲ-ኢንዱስትሪ ትስስርና ሌሎች ጉዳዮች ዙሪያ ያለው ቅንጅታዊ አሰራር ውጤታማ ያለመሆን 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2:- ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል</p>
<ul style="list-style-type: none"> • የሰራተኞች ጤናና ደህንነት፣ የአሰሪና ሰራተኞች ግንኙነት እንዲሁም የወጪ ባለሙያዎችን ዕውቀት ከማስቀረት አንጻር ከሚመለከታቸው አካላት ጋር ያለው ቅንጅታዊ አሰራር የላላ መሆኑ 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 3:- የሠራተኛ ደህንነት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትና የውጭ ባለሙያዎችን የዕውቀት ሽግግር ውጤታማነትን ማሳደግ</p>
<ul style="list-style-type: none"> • በዘርፉ ባለድርሻ አካላት መካከል የጋራ ዕቅድ፣ ድጋፍ እና ክትትል እንዲሁም የግብረ-መልስ አሰራር ስርዓት ተጠያቂነትን የሚያሰፍን 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1: ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 4:- ለዘርፉ እድገት ሚና ካላቸው ባለድርሻ አካላት ጋር ያለውን ግንኙነት ማጠናከር</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
አለመሆን፤		
<ul style="list-style-type: none"> የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት በበቂ ሁኔታ የሰለጠነ የሰው ሀይል አለመግኘታቸው 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 :የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 1:- የዘርፉን የሰው ሀብት ማሟላት</p>
<ul style="list-style-type: none"> ልዩ ድጋፍ በሚሹ ክልሎች ላይ በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በቂ ትኩረት ተሰጥቶ አለመሰራቱ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 :የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 4:- ልዩ ድጋፍ የሚሹ ክልሎች የሰው ሀብት የአቅም ግንባታ ልማት ልዩ ድጋፍ መስጠት</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 3:- የክልሎች ልዩ ድጋፍ ማዕቀፍ</p>
<ul style="list-style-type: none"> የዘርፉ አብዛኛው የመንግስት ተቋማት ለሰራተኞቻቸውና ለተገልጋይ ደንበኞቻቸው ምቹ፣ ጤናማና ደህንነታቸው የተጠበቀ የስራ አካባቢ አለመሆናቸው 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3: የመሰረተ ልማትና የሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 2:- ለሰራተኞችና ተገልጋዮች ምቹ፣ ጤናማና ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ መፍጠር</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 6:- የውስጥ ሀብትን በአግባቡ መጠቀም የሚያስችሉ ስርዓቶች (የውስጥ ገቢን ማመንጨትና መጠቀም የሚያስችል የህግ መዓቀፍ ሰነድ፣ የስራ ቦታ ስታንዳርድ ሰነድ፣የተሻሻለ የንብረት አስተዳደር ሰነድ)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ለዘርፉ እድገት ቁልፍና የማይተካ ሚና ያላቸው ባለድርሻ አካላት ላይ የሚስተዋል የግንዛቤና የአመለካከት ችግር 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1:ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 1:- ከዘርፉ ውጭ ላሉ የባለድርሻ አመራር አካላት ኢንዱስትሪያላይዜሽን ላይ ያላቸውን እውቀትና አመለካከት ማላደግ</p>
<ul style="list-style-type: none"> በየጊዜው በሚዘጋጁ የዘርፉ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና ሌሎች የአሰራር ስርዓቶች ላይ የባለድርሻ አካላት ተሳትፎና የግንዛቤ ደረጃ በቂ አለመሆን 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1:ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 2:- በዘርፉ ሀገራዊ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂዎች ላይ ግንዛቤ ለአመራሩ መፍጠር እና አጋዥ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን አጥንቶ ማዘጋጀት</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
<ul style="list-style-type: none"> • ከባለድርሻ አካላት ጋር በቅንጅት መሻሻልና መዘጋጀት የሚገባቸው የአምራች ዘርፉን የሚደግፉ የህግ መዳቀፎች ጊዜውን ጠብቀው በአግባቡ አለመዘጋጀታቸው 		

DRAFT

6.6.2 በተመረጡ አምራች ኢንዱስትሪዎች ላይ በተከናወነው የኬዝ ጥናት የተለዩ ነጥቦች ከስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች ጋር ያላቸው ተዛምዶ

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
<ul style="list-style-type: none"> አብዛኞቹ ከባንደዎች በስትራቴጂ እና/ወይም በዕቅድ የተደገፈ የአቅም ግንባታና ልማት ፕሮግራም እንዳላቸው ቢጠቅሱም፣ ከፕሮግራሞቹ ተፈላጊ ጥራት፣ ውጤታማነት፣ ይዘትና ተደራሽነት፣ በአመራርና ሰራተኞች ከሚሰጠው ትኩረት እንዲሁም ከሚመደበው በጀት አንጻር ብዙ ጉድለቶች ያለባቸው መሆኑ ታይቷል። 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4፡ ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-1፡- የአምራች ኢንዱስትሪውን የሰው ሀብት አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የስልጠና አገልግሎቶች ተደራሽነት ማስፋት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-2፡- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአሰራር አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የማማከር ድጋፍ አገልግሎቶችን ተደራሽነት ማስፋት</p>
<ul style="list-style-type: none"> በተቋማቱ የውስጥ አቅምም ሆነ በመንግስት የሚሰጡ ስልጠናዎች በአብዛኛው ቴክኒካል በሆኑ ጉዳዮች ላይ ያመዘኑና መሆናቸው ጥሩ ሆኖ ለአመራር አቅም ግንባታ በቂ ትኩረት የሰጡ ያለመሆናቸው 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-3፡- ለአምራች ኢንዱስትሪዎች የኢንዱስትሪ ኤክስፔንሽን አገልግሎት ውጤታማነትን ማሳደግ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ 4፡- ለአምራች ኢንዱስትሪው በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በተሰጡ አገልግሎቶች የተገኙ ውጤቶችን ማዘለቅ</p>
<ul style="list-style-type: none"> ከአቅም ግንባታና ልማት ጋር ተያያዥነት ያላቸው መሰረተ ልማቶች በተለይ የላብራቶሪ፣ የምርምርና የምርት ልማት ፋሲሊቲዎች በበቂ ሁኔታ ያለመሟላት 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-5፡- የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የተሰማሩ የምህንድስና ባለሙያዎችና ተቋማት የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት ማስጀመር</p>
<ul style="list-style-type: none"> በመንግስትም ሆነ በከባንደዎች የሚሰጡ ስልጠናዎች በሀገር ደረጃ የወጥነት(ስታንዳርድ) ስርዓት ያልተዘረጋላቸው መሆኑ። 		<p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 2፡- የሙያ ብቃትና የማህበራት የስራ ፍቃድ ማረጋገጫ ስርዓት ሰነድ ዝግጅት(ለዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት ባለሙያዎች፣ ለአምራች</p>
<ul style="list-style-type: none"> አብዛኛዎቹ ከባንደዎች ከመንግስት ለሚደረግላቸው 		

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
<p>ድጋፍ በከፊልም ሆነ ሙሉ ለሙሉ ወጪ ያለመጋራት</p>		<p>ኢንዱስትሪዎች እና ማህበራት)</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 4:- የእውቅናና ማበረታቻ ስርዓት (ለዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት፣ ለአምራች ኢንዱስትሪዎች እና ለባለድርሻ አካላት)</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 5:- የሙያ ስነምግባር ማስጠበቂያ ስርዓት</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 6:- የውስጥ ሀብትን በአግባቡ መጠቀም የሚያስችሉ ስርዓቶች (የውስጥ ገቢን ማመንጨትና መጠቀም የሚያስችል የህግ መዓቀፍ ሰነድ፣ የስራ ቦታ ስታንዳርድ ሰነድ፣ የተሻሻለ የንብረት አስተዳደር ሰነድ)</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቭ 7:- የአገልግሎት ስታንዳርድ ዝግጅት (የስልጠና አገልግሎት ስርዓትና ፓኬጆች ሰነድ፣ የማማከር አገልግሎት ስርዓትና ፓኬጆች ሰነድ፣ የኢንተርፕራይዥን የስልጠናና ማማከር ድጋፍ አገልግሎት ስርዓት ሰነድ፣ የጥናትና ምርምር ስርዓት ሰነድ፣ የአገልግሎት አሰጣጥ ስታንዳርድ ሰነድ)</p>

6.6.3 ከምርጥ ተሞክረሮ የተለዩ ነጥቦች ከስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች ጋር ያላቸው ተዛምዶ

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
የደቡብ ኮሪያ ሪፖብሊክ ተሞክሮ		
<ul style="list-style-type: none"> የፖለቲካ አመራር ቁርጠኝነት የልማታዊ ውቅራ-ልቦና እና የኢኮኖሚ አግላይነት ጥምር ሞዳል አካታች የሆነና የታቀደ ስልጠና 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1፡-ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 1፡- ከዘርፋ ውጭ ላሉ የባለድርሻ አመራር አካላት ኢንዱስትሪያላይዜሽን ላይ ያላቸውን እውቀትና አመለካከት ማሳደግ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 2፡- በዘርፉ ሀገራዊ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂዎች ላይ ግንዛቤ ለአመራሩ መፍጠር እና አጋዥ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን አጥንቶ ማዘጋጀት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 3፡- የዘርፉን የአቅም ግንባታ ልማት ዕቅድ በፌዴራል፣ በክልል፣ በከተማ መስተዳድር ደረጃ ተናባቢነቱን በጠበቀ ሁኔታ ማዘጋጀትና መተግበር</p>
የጃፓን የጥራት እና ምርታማነት ማሻሻያ ንቅናቄ ተሞክሮ		
<ul style="list-style-type: none"> የግሉ ዘርፍ እና የሙያ ማህበራትን ተሳትፎ ብሎም ባለቤትነት ማጠናከር የኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና የጥራት ቁጥጥር ቡድኖችን ሚና ማሳልበት 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4፡- ለኢንዱስትሪው የሚሰጠው የአቅም ግንባታና ልማት አገልግሎት የድጋፍ ማዕቀፎች ውጤታማ ያለመሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-1፡- የአምራች ኢንዱስትሪውን የሰው ሀብት አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የስልጠና አገልግሎቶች ተደራሽነት ማስፋት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-2፡- የአምራች ኢንዱስትሪውን የአሰራር አቅም ሊያጎለብቱ የሚችሉ የማማከር ድጋፍ አገልግሎቶችን ተደራሽነት ማስፋት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-3፡- ለአምራች ኢንዱስትሪዎች የኢንዱስትሪ ኤክስፔንሽን አገልግሎት ውጤታማነትን ማሳደግ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ 4፡- ለአምራች ኢንዱስትሪው በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ በተሰጡ አገልግሎቶች የተገኙ ውጤቶችን ማዘለቅ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-5፡- በአቅም ግንባታና ልማት ዙሪያ የዘርፈ ብዙ ጉዳዮችና አካቶ ስርዓት ውጤታማነት ማሳደግ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 4 ግብ-6፡- የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ የተሰማሩ</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
		የምህንድስና ባለሙያዎችና ተቋማት የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት ማስጀመር
ከህንድ የምንወስዳቸው ትምህርቶች		
<ul style="list-style-type: none"> • ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ከኢንዱስትሪዎች ጋር ያላቸው ትስስር • የጥናትና ምርምር ተቋማት ከኢንዱስትሪዎች ጋር ያላቸው ትስስር 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5፡ ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1፡- በአቅም ግንባታና ልማት ላይ በጋራ መስራት ከሚችሉ አጋር አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት መፍጠር</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2፡- ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል</p> <p>ስትራቴጂክ ኢኒሺዬቲቮ 9፡- ከአጋር አካላት ጋር የሚኖር የትብብር ስርዓት</p>

ቀድመው ከተጠኑ ጥናቶች የተወሰዱ አንኳር ጉዳዮች ከስትራቴጂክ ጉዳዮች፣ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች ጋር ያላቸው ተዛምዶ

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
የሀገር ውስጥ የግል ባለሀብት በአምራች ኢንዱስትሪው ውስጥ የሞተርነት ሚናውን ከመጫወት አኳያ ያሉት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የመፍትሄ አቅጣጫዎች ከዳሰሰ ጥናት የተወሰደ		
<ul style="list-style-type: none"> የኢንዱስትሪ ልማት ፓሊሲዎችና ስትራቴጂዎችን በተመለከተ በሁሉም አካላት ላይ የሚስተዋል የአመለካከት ብሻርታ መኖሩ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1: ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 2:- በዘርፉ ሀገራዊ ፖሊሲ፣ ስትራቴጂዎች ላይ ግንዛቤ ለአመራሩ መፍጠር እና አጋዥ የሆኑ የህግ ማዕቀፎችን አጥንቶ ማዘጋጀት</p>
<ul style="list-style-type: none"> የትራንስፎርሜሽን አመራር ብቃት መጓደል Absence of transformational leadership qualities/ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1: ኢንዱስትሪያላይዜሽን በተሟላ፣ ሁለንተናዊና የጋራ ተቋማዊ አቅም አለመመራቱ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2: የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 1 ግብ 1:- ከዘርፉ ውጭ ላሉ የባለድርሻ አመራር አካላት ኢንዱስትሪያላይዜሽን ላይ ያላቸውን እውቀትና አመለካከት ማሳደግ</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2:- የዘርፉን መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት ማብቃት</p>
በኢትዮጵያ አምራች ኢንዱስትሪ የቴክኖሎጂ ሽግግርና ልማት ተግዳሮቶች፣ ዕድሎችና የፖሊሲ አማራጮችን ከዳሰሰ ጥናት ላይ የተወሰደ		
<ul style="list-style-type: none"> የመጀመሪያ ዲግሪ እና ከዚያ በላይ የትምህርት ዝግጅት ያላቸው ባለሙያዎች ቁጥር ከሚጠበቀው በታች መሆኑና ይህም ዘመናዊ ቴክኖሎጂን 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2: የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2:- የዘርፉን መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት ማብቃት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1:- በአቅም ግንባታና ልማት ላይ በጋራ መስራት</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዩቲቮች
<p>ለመረዳት እና ደረጃውን የጠበቀ ምርምርን ለማካሄድ አስቸጋሪ ሁኔታን መፍጠሩ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5፡ ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ</p>	<p>ከሚችሉ አጋር አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት መፍጠር</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2፡- ከትምህራትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል</p>
<ul style="list-style-type: none"> • አምራች ኢንዱስትሪው የማምረት አቅሙን ለማሳደግና ተወዳዳሪ ለመሆን የሚያስችሉትን ቴክኖሎጂዎች ከመምረጥ ጀምሮ መረጃን አደራጅቶ እስከ መያዝ የሚስተዋሉ ችግሮች • ከቴክኖሎጂ ሽግግር አንጻር በመንግስት የሚቀርበው ድጋፍና ማበረታቻ እጅጉን ዝቅተኛ መሆኑ • በዘርፉ የቴክኖሎጂ ሽግግር ስራዎች ከመረጃ አሰባሰብ፣ አያያዝና አጠቃቀም አኳያ ሰፊ ክፍተት መኖሩ • በውጭ ካምፒሊዎች ለሰራተኞች የሚሰጡት ስልጠናዎች ከቴክኖሎጂ ጋር ምንም ዓይነት ግንኙነት 		<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 3፡- የሠራተኛ ደህንነት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትና የውጭ ባለሙያዎችን የዕውቀት ሽግግር ወጤታማነትን ማሳደግ</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዩቲቮች
<p>አለመኖሩን</p> <ul style="list-style-type: none"> • በቴክኖሎጂ ልማትና ሽግግር ዙሪያ የባለድርሻ አካላት ተሳትፎና ሚና ዝቅተኛ መሆኑ 		
<p>የሳይንስና ቴክኖሎጂ የሰው ሃብት አቅርቦትና ፍላጎት በኢትዮጵያ ከዳሰሰ ጥናት የተወሰደ</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • በአምራች ኢንዱስትሪዎች ስፔሻላይዜሽን የሚፈልጉ የሙያ መስኮች ላይ የስልጠናና እጥረት መኖሩ • ኢንዱስትሪዎች የሀገሪቱን ዓለም አቀፋዊ ተወዳዳሪነት ለማሳደግ የምርምር እና ልማትን (R&D) ስራን የማካሄድ አቅም መገንባት • ዘርፉን በየጊዜው የሚቀላቀሉ ከክፍተኛ ትምህርት ተቋማት የተመረቁ ተማሪዎች ኢንዱስትሪው ከሚፈልገው አኳያ የሙያዊ ስነምግባር የስራ ባህልና ክህሎት በበቂ ሁኔታ አለመላበሳቸው 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2: የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5: ከአቅም ግንባታና ልማት አኳያ ደካማ ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የላላ ስትራቴጂካዊ ትብብርና አጋርነት መኖሩ</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2:- የዘርፉን መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት ማብቃት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 1:- በአቅም ግንባታና ልማት ላይ በጋራ መስራት ከሚችሉ አጋር አካላት ጋር ጠንካራ ግንኙነት መፍጠር</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 2:- ከትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጋር ያለን የትብብርና ቅንጅታዊ አሰራር ማሻሻል</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 5 ግብ 3:- የሠራተኛ ደህንነት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትና የውጭ ባለሙያዎችን የዕውቀት ሽግግር ወጤታማነትን ማሳደግ</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዩቲቮች
<ul style="list-style-type: none"> የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የአጭር ጊዜ ስልጠናዎችን ኢንዱስትሪው በሚፈልገው ልክ አዘጋጅተው ተደራሽ አለማድረጋቸው 		
ክዩኒዶ UNIDO ጥናት የተወሰደ (capacity building assessment at the Ministry and its institutes)		
<ul style="list-style-type: none"> በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር እና በስሩ ያሉ ኢንሲቲዩቶች(ማዕከላት) በ2014 እ. አ. አ. ያዘጋጁቸውን የስትራቴጂ ሰነዶች በመዳሰስ የስትራቴጂ፣ የቴክኒክ እና የትግበራ ብቃት ውስንነት በኢንሲቲዩት ደረጃ መኖሩ፤ በተለየ ሁኔታ የሰው ኃይል ልማት ዕቅድና የትግበራ መርሃ ግብር አለመቀመጡ፤ ከሰራተኞች ክህሎት አንጻር የቴክኒካዊ፣ ቴክኖሎጂካዊ አስተዳደር፣ ፋይናንስ እና ፕሮጀክት አስተዳደር ላይ 	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2: የዘርፉ መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት የአቅም ግንባታና ልማት ደካማ መሆን</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3: የመሰረተ ልማትና የሀብት ውስንነትና አጠቃቀም ችግር</p>	<p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 1:- የዘርፉን የሰው ሀብት ማሟላት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 2:- የዘርፉን መንግስታዊ ተቋማት የሰው ሀብት በእውቀትና በክህሎት ማብቃት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 3:- ተቋማዊ መማማር/ Develop learning organization እና የስራ ባህልን ማጎልበት/ Develop organization Culture</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 2 ግብ 4:- ልዩ ድጋፍ የሚሹ ክልሎች የሰው ሀብት የአቅም ግንባታ ልማት ልዩ ድጋፍ መስጠት</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 1:- ተጨማሪ የፋይናንስ ምንጭን ማሳደግ እና የአቅም ግንባታና ልማት በጀት አጠቃቀም ውጤታማነትን ማሻሻል</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 2:- ለሰራተኞችና ተገልጋዮች ምቹ፣ ጤናማና ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ መፍጠር</p> <p>ስትራቴጂክ ጉዳይ 3 ግብ 3:- የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት</p>

እንደ ክፍተት የታዩ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ጉዳዮች	ስትራቴጂክ ግቦች እና ኢኒሺዬቲቮች
<p>ክፍተት መኖሩ፤</p> <ul style="list-style-type: none"> • አምራች ተቋማት ውስጥ የምርታማነት እና ውጤታማነት ውስንነት ያለ መሆኑን ሲያመለክት ለዚህ እንደ ማረጋገጫ ያቀረባቸው ነጥቦች ደግሞ ደካማ የሃገር ውስጥ የቢዝነስ አስተዳደር፣ በቂ ያልሆነ የግብይት ሥርዓት፣ ውስን ምርምርና ጥናት፣ ዝቅተኛ የቴክኖሎጂ አቅም፣ ደካማ የኢንተርፕራይዝ ክህሎት በዋናነት የተጠቀሱ ናቸው። 		<p>ዝርጋታንና የመጠቀም አቅምን ማሳደግ</p>

6.7 አባሪ ሰባት፡ የመረጃ ማሰባሰቢያ መጠይቅና ቼክሊስት

1. ከአመራርና ከባለሙያ ጋር ለሚደረግ ውይይት የተዘጋጀ ቼክ ሊስት

ተ. ቁ	የምልክታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	በጉዳዩ ዙሪያ ወደፊት መሰራት የሚኖርባቸው ተግባራት
1	<p>አመራር</p> <p>1.1. የዘርፉን ፍላጎት መሰረት ያደረገ፣ አካታች እና አሳታፊ የረጅምና የአጭር ጊዜ አጠቃላይ ስትራቴጂ ዕቅድ እና/ወይም አቅም ግንባታ ስትራቴጂ ዕቅድ ከመንደፍ አኳያ።</p> <p>1.2 የተዘጋጀው የአቅም ግንባታ ስትራቴጂ/ዕቅድ ከተቋሙም ሆነ ከሀገራዊው የኢንዱስትሪ ፖሊሲና ስትራቴጂ ጋር የተጣጣመ/የተናበበ ከማድረግ አንጻር</p> <p>1.3. የተዘጋጀውን አጠቃላይ ስትራቴጂ ዕቅድ እና/ወይም አቅም ግንባታ ስትራቴጂ ዕቅድ ዙሪያ ለተቋሙ ሰራተኞች፣ ለዘርፉ ኢንዱስትሪዎች እና ለሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት ግንዛቤ ከመፍጠር አኳያ</p> <p>1.4. በሀገር፣ በክልል፣ በተቋሙ ደረጃ የአቅም ግንባታ ማስተግበሪያ (ምሳሌ ተቋማዊ የሰው ሀይልን፣ መሰረተ ልማትና የፋይናንስ ሀብት አቅምን ከማልማት) የአሰራር ስርዓት ከመዘርጋት እና ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ</p> <p>1.5. በየደረጃው (ከፌዴራል እስከ ወረዳ) ዘርፉን የሚደገፉ መንግስታዊ ተቋማት ፣ ኢንዱስትሪዎችና የሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት(ምሳሌ የቴ/ሙ/ት/ስ/ተቋማት፣ የኒቨርሲቲዎች፣ የዘርፍ ማህበራት መ/ቤቶች...) ጋር አቅም ግንባታን በተመለከተ የተዘረጋ ቅንጅታዊ አሰራር ስርዓት ዘርግቶ ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ</p>					

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	በጉዳዩ መሰራት ተግባራት ዙሪያ ወደፊት የሚኖርባቸው
	<p>1.6. የአቅም ግንባታ ስራዎች ከዕቅድ አንጻር የተጠናከረ የክትትልና ድጋፍ ስርዓት (ክትትል፣ ድጋፍ፣ ግምገማ እና የዕርምጃ እርምጃ መውሰድ) ተዘርግቶ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር</p> <p>1.7 በየደረጃው ያለውን የፈጻሚ፣ የአስፈጻሚ አካላት እና አምራች ኢንዱስትሪዎችን አቅም የሚገነባበት ምቹ ሁኔታዎችን እንዲፈጠሩ ከማድረግ አንጻር</p> <p>1.8. አመራሩ እራሱ በቅቶ በየደረጃው ያሉትን የዘርፉ አመራርና ፈጻሚዎችን በእውቀት፣ በክህሎት እና በአመለካከት እንዲበቁና ተተኪ አመራሮችን ከማበቃት አኳያ</p> <p>1.9. በየደረጃው ባለው የዘርፉ መዋቅራዊ አደረጃጀት ውስጥ የአቅም ግንባታ ስራን የሚመራና የማያስተባብር የስራ ዘርፍ/መደብ አዋቅሮ ወደ ስራ ከማስገባት አንጻር</p> <p>1.10. የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉን ሊደግፍና ሊያሸጋገር የሚችል በፌደራል ደረጃ ካሉት ኢንዱስትሪ ዘርፉን ከሚደግፉ ተቋማት ጋር በክልል፣ በዞን፣ በከተማ እና በወረዳ ተናባቢ መዋቅራዊ አደረጃጀት ከመዘርጋት አንጻር</p> <p>1.11. የአምራች ኢንዱስትሪ ዘርፉን ሊሸከም የሚችል የሰው ሃይል ያሟላ መዋቅር እስከ ታችኛው መዋቅር(ወረዳ) ድረስ ማዋቀር እና የሰው ሃይል ከማሟላት አንጻር</p> <p>1.12 በአጠቃላይ የተቋማዊ አመራሩ ዕቅዶችን ከማስፈጸም አኳያ ያለው ቁርጠኝነት</p>					
2.	የሰው ሀብት ልማት					

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	በጉዳዩ መሰረት ተግባራት ዙሪያ ወደፊት የሚኖርባቸው
	2.1 የዘርፉን ፍላጎት መሰረት ያደረገ፣ አሳታፊ፣ የረጅምና የአጭር ጊዜ የሰው ሀብት ልማት እቅድ አዘጋጅቶ ከመፈጸም አኳያ					
	2.2 ዘርፉን ሊደግፍ የሚችልና ብቁ የሆነ የሰው ሀይል ፍላጎት ጥናት ኢንዱስትሪዎችንና ባለድርሻ አካላትን ባሳተፈ መልኩ ከማከናወን አንጻር					
	2.3. የዘርፉ ፍላጎት መሰረት ያደረገ የሰው ሀይል ምልመላና ቅጥር የሚከናወኑት አሰራር ስርዓት ከመዘርጋትና ከመተግበር አኳያ					
	2.4. ለዘርፉ አዲስ ሰራተኞች የኢንዱስትሪ ስልጠና በወቅቱና አግባብ ባለው መልኩ ከመፈጸም አኳያ					
	2.5. የዘርፉን አመራርና ባለሙያዎች የእውቀት ፣ የክህሎትና የአመለካከት ክፍተቶች በየወቅቱ በመለየት ክፍተቶቹ የሚሞላበት አሰራር አቅዶ ከመተግበር አኳያ					
	2.6. ዘርፉን የሚደግፉ አመራርና ባለሙያዎች ተመዝነው ባስገኙት ወጤት ልክ የማበርቻ ስራዓት ከመዘርጋትና ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ					
	2.7. የዘርፉን አመራርና ባለሙያዎች በትምህርትና ስልጠና ዕድሎች፣ በደረጃ ዕድገት፣ በጥቅማ ጥቅሞች ከሰራተኛና ባለሙያዎች የሚነሱ ቅሬታዎች የሚስተናገዱበት እና የፈጣን ውሳኔ የሚሰጥበት አሰራር ነድፎ ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ					
	2.8 በተቋማት የሚገኙ ሰራተኞችና ባለሙያዎች በስራ ልምድ ቆይታ፣ በስልጠናዎችና በትምህርት ያገኟቸውን እውቀቶችና ክህሎቶች ለባልደረቦቻቸው ልምድ የሚያጋሩበት አሰራር ስርዓት ስለመኖሩ					
3.	መሰረተ ልማት እና ትክኖሎጂ አጥቃቀም					
	መሰረተ ልማት ከማሟላት አኳያ					

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	በጉዳዩ መሰራት ተግባራት ዙሪያ ወደፊት የሚኖርባቸው
	3.1 የቢሮ አደረጃጀት ሁኔታ (layout)					
	3.2 የቢሮ መገልገያ መሳሪያዎች (ለስራ የሚያስፈልጉ መገልገያ መሳሪያዎች ስለመሟላቱ (መኪና፣ ወንበር፣ ላፕቶፕ፣ ኢንተርኔትና የስራ ደህንነት መጠበቂያ የመሳሰሉት) ስለመሟላቱ					
	3.3 የመረጃ ልውውጥ ስርዓት ስለመዘርጋቱ					
	3.4 ኤግዚ.ቢ.ሸን ማሳያ (ምርትና አገልግሎት ማሳያ) ስለመኖሩ					
	3.5 የኢንክብሽን ማዕከላት ስለመኖራቸው					
	ከቴክኖሎጂ አጠቃቀም አኳያ					
	3.6 የአይ.ሲ.ቲ መሰረተ ልማት ስለመኖሩ					
	3.7 በቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሰራር ስርዓት (ERP, MIS...) ስለመተግበሩ					
	3.8 ቴክኖሎጂ መቅዳት፣ ማለማመድና የማሸጋገር ስርዓት ስለመኖሩ					
4.	ፋይናንስና በጀት					
	4.1 ለአቅም ግንባታ ልማት በቂ በጀት ስለመያዙ					
	4.2 የአጋር ድርጅቶች የአቅም ግንባታ የበጀት ድጋፍ ስለመኖሩ					
	4.3 የአጋር ድርጅቶች የስልጠና በጀት ለተያዘለት ዓላማ ስለመዋሉ					
	4.4 የበጀት አጠቃቀም ክትትልና ግምገማ ስርዓት ስለመኖሩ					
5.	የተቋሙ አገልግሎት አሰጣጥ					
	5.1. ኢንዱስትሪን የማብቃት አቅም ግንባታ ዕቅድ ስለመኖሩ					
	5.1.1. በባለሙያ ሥልጠና					

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	በጉዳዩ መሰራት ተግባራት	ዙሪያ ወደፊት የሚኖርባቸው
	5.1.2. በፋይናንስ						
	5.1.3 በመሰረት ልማት						
	5.1.4. በቴክኖሎጂ						
	5.2. የአገልግሎት ማሻሻያ ፓኬጅ አፈጻጸም ያለበት ደረጃ በተመለከተ						
	5.3. በተቋሙ አገልግሎት አሰጣጥ ሂደት ባለሙያው አገልግሎቶቹን ለመስጠት በቂ አቅም ስለመኖሩ (ከዕውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት አንጻር)						
	5.4. የተቀመጡ የአገልግሎት አሰጣጥ ስታንዳርድ ከመፈፀም አንጻር የአመራሩ ክትትልና ድጋፍ፤						
	5.5. ተቋሙ ለሚሰጠው አገልግሎት የእርካታ መረጃ ማሰባሰቢያ ስርዓት ተዘርግቶ ስለመለካቱ፤						
	5.6. የውጭ ተገልጋይዎች ቅሬታ የሚያቀርቡበትና የሚፈታበት ስርዓት ስለመዘርጋቱ						
6.	ትብብርና አጋርነት						
	6.1 በተቋሙ ዕቅድ ዝግጅትና ትግበራ ላይ አጋር አካላት ተሳትፎ፤						

ተ. ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	በጉዳዩ መሰራት ተግባራት ዙሪያ ወደፊት የሚኖርባቸው
	6.2 አጋር አካላት ለተቋሙ ተወዳዳሪነት የአቅም ግንባታ ድጋፍ የሚያደርጉበት ሁኔታ (ከስልጠና፤ ከፋይናንስ፤ የቢሮና መስርያ ቁሳቁስ፤ ቴክኖሎጂ.....አንጻር)					
	6.3 ከአጋር አካላት ለሚሰሩ ስራዎች የአሰራር ስርዓት ስለመኖሩ ክትትል ስለመደረጉ					
7.	የምርምርና ስርዓት ተግባር					
	7.1. በዘርፉ ውስጥ የምርምርና ስርዓት ተግባራት የሚከናወኑበት የአሰራር ስርዓት ስለመኖሩ					
	7.2. በየደረጃው ያለው አደረጃጀት ሌሎች ምርምርና ስርዓት ከሚሰሩ ተቋማት ጋር ያለው ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የጥናትና ምርምር ስራዎች በአግባቡ ስለመደረጋቸውና ያስገኙት ውጤት ስለመኖሩ					
	7.3. በተቋሙ ውስጥ የምርምርና ስርዓት የሚሰሩ ባለሙያዎችን አቅም ለማሳደግ የተደረጉ ድጋፎች					

2. ከኢንዱስትሪያሊስቱ እና ማህበራት ጋር ለሚደረግ ውይይት መነሻ ነጥቦች

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	ወደፊት መሰራት የሚኖርባቸው ተግባራት
1	<p>የኢንዱስትሪው አስተዳደራዊ ሁኔታ</p> <p>a. ከሃገራዊ ማኑፋክቸሪንግ ዘርፍ ጋር የተጣጣመ ራዕይ ከመቅረብ አኳያ</p> <p>b. የኢንዱስትሪውን ፍላጎት መሰረት ያደረገ፣ አሳታች እና አሳታፊ የረጅምና የአጭር ጊዜ አጠቃላይ ስትራቴጂ ዕቅድ እና/ወይም አቅም ግንባታ ስትራቴጂ ዕቅድ ከመንደፍ አኳያ።</p> <p>c. የተዘጋጀው ስትራቴጂ/ዕቅድ ከሀገራዊው የኢንዱስትሪ ፖሊሲና ስትራቴጂ ጋር የተጣጣመ/የተናበበ ከማድረግ አንጻር</p> <p>d. የተዘጋጀውን ስትራቴጂ ዕቅድ ዙሪያ ለኢንዱስትሪው አመራሮችና ሰራተኞች ግንዛቤ ከመፍጠር አኳያ</p> <p>e. ተቋማዊ የሰው ሀይልን፣ የፋይናንሻል ሀብት አቅምን ከማልማት የአሰራር ስርዓት ከመዘርጋት እና ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ</p> <p>f. በየአመራርና ሰራተኞች አቅም የሚገነባበት ምቹ ሁኔታዎችን እንዲፈጠሩ ከማድረግ እና የአመራርና ሰራተኞች በእውቀት ፣ በክህሎት እና በአመለካከት እንዲበቁ ከማብቃት አኳያ</p> <p>g. በኢንዱስትሪው መዋቅራዊ አደረጃጀት ውስጥ የአቅም ግንባታ ስራን የሚመራና የማያስተባብር የስራ ዘርፍ/መደብ አዋቅሮ ወደ ስራ ከማስገባት አንጻር</p>					
2.	<p>የሰው ሀብት ልማት</p> <p>a. የኢንዱስትሪውን ፍላጎት መሰረት ያደረገ፣ አሳታፊ፣ የረጅምና የአጭር ጊዜ የሰው ሀብት ልማት እቅድ አዘጋጅቶ ከመፈጸም አኳያ</p>					

ተ.ቁ	የምልክታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	ወደፊት መሰራት የሚኖርባቸው ተግባራት
	<p>b. ኢንዱስትሪውን ፍላጎት መሰረት ያደረገ የሰው ሀይል ምልመላና ቅጥር የሚከናወኑት አሰራር ስርዓት ከመዘርጋትና ከመተግበር አኳያ</p> <p>c. ለኢንዱስትሪው አዲስ ሰራተኞች የኢንዱስትሪ ስልጠና በወቅቱና በአግባብ ከመፈጸም አኳያ</p> <p>d. የኢንዱስትሪውን አመራርና ባለሙያዎች የእውቀት፣ የክህሎትና የአመለካከት ክፍተቶች ለይቶ ክፍተቶቹ የሚሞላበት አሰራር አቅዶ ከመተግበር አኳያ</p> <p>e. ለኢንዱስትሪውን አመራርና ባለሙያዎች የማበረታቻ ስራዓት ከመዘርጋትና ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ</p> <p>f. የኢንዱስትሪውን አመራርና ባለሙያዎች በትምህርትና ስልጠና ዕድሎች፣ በደረጃ ዕድገት፣ በጥቅማ ጥቅሞች ከሰራተኛና ባለሙያዎች የሚነሱ ቅሬታዎች የሚስተናገዱበት እና የፈጣን ውሳኔ የሚሰጥበት አሰራር ነድፎ ተግባራዊ ከማድረግ አኳያ</p> <p>g. በኢንዱስትሪው የሚገኙ ሰራተኞችና ባለሙያዎች በስራ ልምድ ቆይታ፣ በስልጠናዎችና በትምህርት ያገኟቸውን እውቀቶችና ክህሎቶች ለባልደረቦቻቸው ልምድ የሚያጋሩበት አሰራር ስርዓት ስለመኖሩ</p>					
3.	<p>መሰረተ ልማት እና ቴክኖሎጂ አጠቃቀም</p> <p>የተቋም የመሰረተ ልማት ከማሟላት አኳያ</p> <p>a. የቢሮ አደረጃጀት ሁኔታ (layout)</p> <p>b. ለአቅም ግንባታ ስልጠና አመቺ የሆኑ የማህልጠኛ ክፍሎችና ፋሲሊቲዎች ስለመሟላቱ</p> <p>c. የመረጃ ልውውጥ ስርዓት ስለመዘርጋቱ</p> <p>d. የምርት ልማት/የቴክኖሎጂ ልማት ስርዓቱ ስለመዘርጋቱ</p> <p>e. ኢንዱስትሪው የሚፈልገውን ላብራቶሪ ስለመደራጀታቸው</p> <p>ከቴክኖሎጂ አጠቃቀም አኳያ</p> <p>f. የአይ.ሲ.ቲ መሰረተ ልማት ስለመኖሩ</p>					

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	ወደፊት መሰራት የሚኖርባቸው ተግባራት
	g. በቴክኖሎጂ የተደገፈ የአሰራር ስርዓት (ERP, CRM, MIS...) ስለመተግበሩ					
	h. ቴክኖሎጂ መቅዳት፣ ማለማመድና የማሸጋገር ስርዓት ስለመኖሩ					
4.	ፋይናንስና በጀት					
	4.1. ለአቅም ግንባታ ልማት በቂ በጀት ስለመያዙ					
	4.2. የአጋር ድርጅቶች የአቅም ግንባታ የበጀት ድጋፍ ስለመኖሩ					
	4.3. የፋይናንስ አጠቃቀም ክትትልና ግምገማ ስርዓት ስለመኖሩ					
5.	ምርታማነት					
	የጥራት ስራ አመራር					
	5.1. የጥራት ስራ አመራር/ ISO, TQM, HACCP.../					
	የማምረት አቅም አጠቃቀም					
	5.2. ዓመታዊ የማምረት አቅም አጠቃቀምን አቅይ ተግባራዊ ለማድረግ አንጻር /የሠራተኛ ምርታማነትና የማሸን/					
	5.3. የማምረት አቅም አጠቃቀምን በሳይንሳዊ መንገድ ለመለካትና ለማስፈጸም አካሄድ					
	የቴክኖሎጂ አቅም					
	5.4. ወቅቱ የሚፈለገውን የማኑፋክቸሪንግ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም አካሄድ					
	5.5. ቴክኖሎጂውን የሚመጥን የሰው ሃይል ለመጠቀም አንጻር /ከውጭ ባለሙያ ቅጥር እና ከሃገር ውስጥ ባለሙያ ቅጥር/					
	5.6. የውጭ ባለሙያዎችን የምንጠቀም ከሆነ ለሃገር ውስጥ ባለሙያ የዕውቀትና የክህሎት ሽግግር ለመፍጠር አካሄድ					
6	ገበያ ልማት					
	6.1. የሀገር ውስጥ የገበያ ስርዓት መዘርጋትና ተደራሽነት					

ተ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	ጥንካሬ/ Strength	ክፍተት/ weakness	መልካም ዕድሎች/ Opportunity	ስጋት/ Threat	ወደፊት መሰራት የሚኖርባቸው ተግባራት
	6.2.የውጭ የገበያ ስርዓት መዘርጋትና ተደራሽነት					
	6.3.የገበያ ንግድ ስትራቴጂ ማዘጋጀት ወደ ትግበራ ማስገባት					
	6.4.የምርት ስርጭት ስልትና ሞዴሎች መንደፍና ተግባራዊ ማድረግ					
7.	ትብብር፣ አጋርነትና ባለድርሻ አካላት					
	7.1.በማህበራት ተደራጅቶ ከመንቀሳቀስ አንጻር፤					
	7.2.በኢንዱስትሪ - ዩኒቨርሲቲ /የቴክኒክና የሙያ ትምህርት ስልጠና ተቋማት ጋር ያለው ትስስር (ከትብብር ስልጠና፣ ከኤክስተርንሽን፣ ከኢንተርንሽን፣ ከምርምርና ከማማከር.....አንጻር)					
	7.3.ከአጋር አካላት ለሚሰሩ ስራዎች የአሰራር ስርዓት ስለመኖሩ					
	7.4.አቅም ግንባታ ላይ ሚና ካላቸው ባለድርሻ አካላት ጋር በትብብር ከመስራት አንጻር					
8.	የምርምርና ስርጸት ተግባር					
	8.1.በኢንዱስትሪ ውስጥ የምርምርና ስርጸት ተግባራት የሚከናወኑበት የአደረጃጀትና የአሰራር ስርዓት ስለመኖሩ					
	8.2.ምርምርና ስርጸት ከሚሰሩ ተቋማት ያለው ቅንጅታዊ አሰራር እንዲሁም የጥናትና ምርምር ስራዎች በአግባቡ ስለመደረጋቸውና ያስገኙት ውጤት ስለመኖሩ					
	8.3.በኢንዱስትሪ ውስጥ የምርምርና ስርጸት የሚሰሩ ባለሙያዎችን አቅም ለማሳደግ የተደረጉ ድጋፎች					

3. ለግል አምራች ኢንዱስትሪው የተዘጋጀ መጠይቅ

1. መግቢያ

በአምራች ኢንዱስትሪዎች አሁን ላይ ያለውን የአቅም ግንባታና ልማት የሚገኝበትን ደረጃና ሁኔታ ለመረዳት እንዲቻል ይህ የዳሰሳ ጥናት መጠይቅ ተዘጋጅቷል። በመሆኑም በመጠይቁ አማካኝነት የሚሰበሰበውን መረጃ በመተንተን በቀጣይ የኢንዱስትሪ ሚኒስትር እያዘጋጀ ባለው ሀገራዊ የአምራች ኢንዱስትሪ የአቅም ግንባታና ልማት ስትራቴጂ የመንግስት ተቋማት ከሚወጡት ኢንዱስትሪውን የመደገፍ ግዴታ ጎን ለጎን የግል አምራች ዘርፉ መጫወት የሚገባውን ሚና እንዲሁም የሚጠበቅበትን ተግባርና ሀላፊነት በግልጽ ለይቶ ለማመላከት ታስቦ የተዘጋጀ መጠይቅ በመሆኑ እርስዎም የሚፈለገውን መረጃ በጥራትና በፍጥነት በመስጠትዎ ስለ ቀና ትብብርዎ እናመሰግናለን።

2. አጠቃላይ መረጃ

የኩባንያው ስም:

ኩባንያው የተሰማራበት ንዑስ ዘርፍ: አግሮ ፕሮሰሲንግ ብረታብረትናኢንጂነሪንግ

ቆዳና የቆዳ ውጤቶች ጨርቃ ጨርቅና አልባሳት ኬሚካልና የኮንስትራክሽን

ግብዓቶች

ኩባንያው የሚገኝበት ክልል:

		በ 2013 ዓ.ም	እና በ 2014 ዓ.ም
አጠቃላይ የሰራተኛ ብዛት			
አመታዊ የሽያጭ መጠን በብር			
የኩባንያው ዋና ስራ አስፈጻሚ/ስራ አስኪያጅ ቦታ እና የትምህርት ደረጃ	በቅጥር የሚመራ	በባለሀብቱ የሚመራ	የትምህርት ደረጃ
			ሦስተኛ ዲግሪ
			ሁለተኛ ዲግሪ
			የመጀመሪያ ዲግሪ
			ከመጀመሪያ ዲግሪ በታች

	ቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ/ስርተፊ ኬት ያላቸው ብዛት	የመጀመሪያ ዲግሪ ያላቸው ብዛት	ሁለተኛ ዲግሪ ያላቸው ብዛት	ሦስተኛ ዲግሪ ያላቸው ብዛት
የከብንያው የበላይ አመራሮች/ ማኔጅመንት(የምርት፣ የማርኬቲንግ፣ የሰው-ሀይል፣ የፋይናንስ ወዘተ... ሀላፊዎች) የትምህርት ደረጃ				

	ምንም አይነት የትምህርት ዝግጅት የሌላቸው	መደበኛ ትምህርት	ቴክኒክና ሙያ	የመጀመሪያ ዲግሪ	ሁለተኛ ዲግሪ	ሦስተኛ ዲግሪ
የፋብሪካው የምርትና ደጋፊ የስራ ክፍል ሰራተኞች የትምህርት ዝግጅት ብዛት						

3. ዝርዝር መረጃ

3.1 በከብንያችሁ የሰው ሀብት አቅም ግንባታ ስራን በስትራቴጂ ወይም በዕቅድ አካቶ ያስተገብራል? ይተገብራል አይተገብርም

3.2 ሥልጠናን በከብንያ ደረጃ ያለው አፈጻጸም

	በ 2013 ዓ.ም			በ 2014		
	የማኔጅመንት ስልጠናዎች ብዛት	የቴክኒክ ስልጠናዎች ብዛት	ለስልጠናዎቹ የወጣ ወጪ ብር	የማኔጅመንት ስልጠና ብዛት	የቴክኒክ ስልጠና ብዛት	ለስልጠናዎቹ የወጣ ወጪ ብር
በከብንያው አማካኝነት የተሰጡ ስልጠናዎች						
ከከብንያው ውጪ በሌሎች አካላት የተሰጡ ስልጠናዎች						

	በ 2013 ዓ.ም			በ 2014		
	የማኔጅመንት ስልጠናዎች ብዛት	የቴክኒክ ስልጠናዎች ብዛት	ለስልጠናዎቹ የወጣ ወጪ በብር	የማኔጅመንት ስልጠና ብዛት	የቴክኒክ ስልጠና ብዛት	ለስልጠናዎቹ የወጣ ወጪ በብር
(ምሳሌ በኢንዱስትሪ ሚኒስቴር፣ በካይዘንና በሌሎች ኢንስቲትዩቶች)						

3.3 ከኩባንያው ውጪ በመንግስት ተቋማት እየተሰጡ የሚገኙ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን ጠቀሜታቸውንና ተግባራዊነታቸውን እንዴት ይገልጹታል

በጣም ከፍተኛ

ከፍተኛ

መካከለኛ

ዝቅተኛ

3.4 ለስልጠና፣ ምርምርና ጥናት የሚያግዙ ፋሲሊቲዎች በእርስዎ ኩባንያ የሚገኙበትን ደረጃ እንዴት ይገልጹታል

	የተሟላ	በከፊል የተሟላ	ምንም የሌለው
የስልጠና			
የላብራቶሪ			
የምርምርና የምርት ልማት (R&D)			

ተጨማሪ አስተያየት ካለዎት?

ለቀና ትብብርዎ በእጅጉ እናመሰግናለን።

በመጠይቁ አሞላልና ጥያቄዎቹ ላይ ግልጽ ያልሆነልዎ ጉዳይ ካለ እባክዎ በእነዚህ ስልኮች ደውለው ማብራሪያ መጠየቅ ይችላሉ።

0911735404

0911645734

7. ማጣቀሻ ሰነዶች

1. የኢንዱስትሪ ልማት ስትራቴጂ (1994)
2. የኢ.ፌ.ድ.ሪ ፕላንና ልማት ሚኒስቴር የአስር ዓመት የልማት ዕቅድ (2013-2022)
3. የኢ.ፌ.ድ.ሪ የኢንዱስትሪ ሚኒስቴር የአስር ዓመት መሪ የልማት ዕቅድ (2013-2022)
4. የአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት የአምስት ዓመት (2013 - 2017 ዓ.ም) የሚዛናዊ ውጤት ተኮር ዕቅድ
5. የአምራች ኢንዱስትሪ ልማት ኢንስቲትዩት የአስር ዓመት መሪ ዕቅድ (2013 - 2022 ዓ.ም)
6. የአምራች ኢንዱስትሪ ፖሊሲ፣ ለዘርፉ ባለደርሻ አካላት ለውይይት የቀረበ
7. የኢ.ፌ.ድ.ሪ የኢንተርፕራይዝ ልማት ስትራቴጂ ረቂቅ ሰነድ
8. Manufacturing Industry White Paper 2020-2030 GC: Federal Democratic Republic of Ethiopia May 2021
9. FDRE: Industrial Policy in Ethiopia Vision for Inclusive Industrial Growth; part1. Diagnostic study
10. FDRE MoH: National Human Resources for Health Strategic plan for Ethiopia 2016-2025
11. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጂ (2013 ዓ.ም)
12. በፌዴራል አነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎች ልማት ኤጀንሲ በአነስተኛና መካከለኛ ማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎች ዘርፍ የሚታዩ ተግዳሮቶች እና በሌሎች ዘርፎች የተሰማሩ ኢንተርፕራይዞች ወደ ዘርፉ ለመግባት ያልቻሉባቸውን ማነቆዎች ለመለየት የተጠና ጥናት (2010 ዓ.ም)
13. የኢትዮጵያ ኢንተርፕራይዝ ልማት፡ ከፌዴራል እስከ ክልል/ ከተማ አስተዳደር በተዘረጋው የጥቃቅን፣ አነስተኛና መካከለኛ አምራች ኢንዱስትሪ ዘርፍ መዋቅራዊ አደረጃጀት ዙርያ ያለውን ችግር ለመለየት የተዘጋጀ የጥናት ሪፖርት (2014 ዓ.ም)
14. የከተሞች የማስፈጸም አቅም ግንባታና የህዝብ ንቅናቄ ስትራቴጂዎችና ማስፈጸሚያ ስልቶች (2004 ዓ.ም)
15. United Nations Development Group, UNDAF Companion Guidance: Capacity Development

16. European Parliament Briefing, Understanding capacity-building/ capacity development A core concept of development policy, April 2017
17. Ministry of Industry, Human Resource Requirement Plan for Ethiopian Manufacturing Industries (2016-2025), Addis Ababa, Ethiopia April, 2015
18. Peter M.Senge, The Fifth Discipline: The Art And Practice Of The Learning Organization, published in hardcover by Currency Doubleday, a division of Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc., in 1990
19. David A. Garvin, Building a Learning Organization: Beyond high philosophy and grand themes lie the gritty details of, Harvard Business School Magazine, August 1993
20. Korea Saemaulundong Center, The Successful Cases of the Korea's Saemaul Undong (New Community Movement)
21. Sunjin Kim, The Korean Model Of Development Planning And Its Applicability To African Developing Countries: Case Study On Ethiopia, Master Of Public Policy 2011
22. Jong-Dae Park, Re-Inventing Africa's Development: Linking Africa to the Korean Development Model, ISBN 978-3-030-03946-2 (eBook)
23. Donald A. Dinero, Training Within Industry: Fundamental Skills in Today's Workplace, The TWI Learning Partnership Rochester, NY 14612 USA
24. Masanori Hashimoto, Employment-Based Training in Japanese Firms in Japan and in the United States: Experiences of Automobile Manufacturers, Publication Date: January 1994, URL: <http://www.nber.org/chapters/c8779>
25. Asian Development Bank, The Saemaul Undong movement in the Republic of Korea: Sharing knowledge on community-driven development. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2012.
26. Dirk Basten and Thilo Haamann, Approaches for Organizational Learning: A Literature Review, SAGE Open July-September 2018: 1–20 © The Author(s) 2018
27. Mats Alvesson, Understanding Organizational Culture, SAGE Publications Ltd 6 Bonhill Street London EC2A 4PU, published 2002