



إستراتيجية - السودان أولاً
المرحلة الثانية - مرحلة التعافي
الجزء السادس - اختيار الطاقم التنفيذي
لحكومة صناعة السودان العظيم
وتسليم السلطة



السودان أولاً خارطة طريق

www.sudantobefirst.com

2.9 لجان الاختيار النزيهة (القطاع المدني فقط)

2.9.1 المقدمة

مع التحوّل إلى نموذج الهيئات العليا التسعة عشر (البند 2.7) وتفعيل المشاريع القومية بقيادة حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG)، يصبح تأسيس لجان اختيار نزيهة شرطاً حاسماً لضمان التوظيف على أساس الجدارة، الشفافية، وتكافؤ الفرص على المستويات الثلاثة: المركزي - الولائي - المحلي.

< ملاحظة مهمة: هذا البند يغطّي التوظيف المدني والمؤسسي فقط داخل الهيئات والمكاتب التابعة لها. أما اختيار وإعادة هيكلة القوات النظامية فيُعَالَج تفصيلياً في المرحلة الثالثة (البند 3.1) بعد تسلم الحكومة الجديدة لمهامها.

2.9.2 المبادئ الحاكمة

1. الاستقلال والنزاهة: تعمل اللجان دون تدخل سياسي أو قبلي، وفق نظم تضارب مصالح معلنة.
2. الشفافية الرقمية: الإعلان عن الوظائف ومعايير المفاضلة ونتائج المراحل عبر منصة توظيف وطنية.
3. الجدارة أولاً: اعتماد اختبارات ومعاينات معيارية بأوزان نقاط معلنة مسبقاً.
4. الشمول والإنصاف: تمكين النساء والشباب وذوي الإعاقة، ومراعاة العدالة الجغرافية.
5. الرقابة المجتمعية: مراقبون غير مصوتين من م.ن.ع/DEC محلياً، ومن مجالس الولاية أو البرلمان على المستويين الولائي والمركزي.
6. الالتزام الزمني: دورة توظيف قياسية لا تتجاوز 30-60 يوماً مع لوحات متابعة عامة.
7. حماية البيانات: وفق معايير حكومية رقمية تحافظ على الخصوصية والأمان.

2.9.3 البنية المؤسسية وتشكيل اللجان

تنشئ هيئة الخدمة المدنية والتحول الرقمي في حكومة GSMG اللجان على المستويات الثلاثة، وتوحد النماذج والأدلة الإجرائية.

تشمل المستويات:

مركزي: للتعيينات القيادية والعابرة للولايات.

ولائي: للمكاتب الولائية.

محلي: لوحدات الخدمة بالمحليات.

تتكوّن اللجنة من 5-7 أعضاء: قاضٍ مستقل، خبيران تقنيان، ممثل نزاهة، خبير

موارد بشرية، اختصاصي نفسي، ومراقبين من م.ن.ع/DEC.

تُمنح الأولوية للسودانيين، ويُستعان بخبراء أجانب مؤقتين فقط عند الندرة.

2.9.4 دورة التوظيف القياسية (منشورة وملزمة)

1. تحليل المنصب: إعداد وصف تفصيلي للمهام والمخرجات ومؤشرات الأداء (KPIs) والمهارات المطلوبة.
2. الإعلان العلني: عبر المنصة الوطنية، مواقع الهيئات، ووسائل الإعلام الرسمية.
3. الفرز الأولي: آلي ويدوي، لمطابقة الشروط الأساسية (الشهادة، الخبرة، المهارات).
4. الاختبارات المعيارية: تشمل الجوانب التقنية والوظيفية، والمهارات الرقمية، واللغات.
5. المقابلات المهيكلية: بأسئلة موحدة ومحاور موقفية ودراسات حالة عملية.
6. التقييم النفسي والسلوكي: للوظائف القيادية والحساسة (السلامة، الذكاء العاطفي، القدرة على ضبط الضغط).
7. التحقق والنزاهة: مراجعة السيرة، إقرارات الذمة، فحص تضارب المصالح.
8. أوزان المفاضلة: معرفة تقنية 40٪، خبرة عملية 30٪، سلوكيات وقيم 20٪، لياقة نفسية واجتماعية 10٪.
9. القرار المعلل: تنشر أسماء الفائزين ودرجاتهم الإجمالية مع حق الاطلاع على التقرير الموجز
10. الاستئناف المنظم: نافذة تظلّم خلال 10 أيام عمل، تُبث فيها لجنة مستقلة خلال 15 يومًا.

2.9.5 المنصة الرقمية الوطنية للتوظيف

- ربط المنصة بالهوية الرقمية الوطنية.
- نماذج توظيف موحدة، تتبع رقمي للمتقدمين، اختبارات مؤتمتة، وتوثيق إلكتروني لكل خطوة.
- لوحات شفافية عامة تُظهر عدد الوظائف والمتقدمين ونسب النجاح ومدد الإنجاز.
- مؤشرات تنوع جنس وجوهوي.
- مستودع قرارات مؤرشف يُتيح المراجعة القضائية والإدارية لاحقًا.

2.9.6 نطاق الوظائف المشمولة

- تشمل المنصة جميع وظائف الهيئات التسعة عشر على المستويات الثلاثة:
- قيادية – تخصصية – إدارية – خدمية.
 - أمثلة: مفوضو الهيئات ونوابهم، المديرون العامون، مدراء الإدارات، الأطباء، المعلمون، المهندسون، خبراء البيانات، مفتشو الجودة، المحامون، المليون، التقنيون.



ج6 - اختيار الطاقم التنفيذي لحكومة صناعة السودان العظيم وتسلم السلطة

2.9.7 المؤهلات العامة الإلزامية

1. إجادة اللغتين العربية والإنجليزية بمستوى يتناسب مع نوع الوظيفة.
2. كفاءة رقمية عملية تشمل التعامل مع أدوات الحكومة الإلكترونية، إدارة الملفات، وأساسيات أمن المعلومات.
3. سجل نزاهة مهني خالٍ من قضايا الفساد أو الإخلال بالشرف الوظيفي.
4. القدرة على العمل الجماعي والتواصل في بيئات متعددة الثقافات، مع الالتزام بأخلاقيات الخدمة العامة.
5. التعلم المستمر: إلزام الموظف بتجديد ترخيص الكفاءة كل خمس سنوات، والخضوع لساعات تدريب سنوية معتمدة
6. معرفة محلية بالبيئة الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية، خصوصاً للوظائف الميدانية، لضمان كفاءة الأداء والتفاعل مع المجتمعات المحلية.

2.9.8 وضع الموظفين الحاليين في الدولة

إعادة التوظيف المباشر:

لكل من يحقق 70٪ أو أكثر من اشتراطات المنصب الجديد
ويجتاز الاختبارات بنجاح.

إعادة التأهيل السريع:

لمن يحتاج إلى تدريب قصير المدى (من 3 إلى 6 أشهر)
قبل إعادة التوضع في الهيئات الجديدة.

الإحالة إلى لجنة المسرّحين (البند 3.1):

للموظفين غير المستوفين للشروط أو الراسبين في الاختبارات،
حيث يتم إدماجهم في برامج تدريب معقّمة ثم تمويل مشاريع صغيرة
أو ربطهم بالقطاع الخاص.

مدة عمل اللجنة:

تستمر لجنة المسرّحين لمدة عام إلى عامين،
ثم تُرْكَل مهامها إلى هيئة الخدمة المدنية والتحول الرقمي.

2.9.9 الحوكمة والرقابة والتدقيق

تدقيق نصف سنوي: تُجري هيئة العدل والقضاء والنيابة مراجعة عشوائية لعينات من المسابقات للتأكد من نزاهتها.

تقارير شفافة ربع سنوية: تُعلن للناس بيانات حول عدد الوظائف المطروحة والمشغولة، متوسط زمن التعيين، ونسب الاعتراضات المقبولة والمرفوضة.

قناة بلاغات فساد آمنة: تُتاح نافذة رقمية لتلقي الشكاوى بسرية تامة مع تتبّع إلكتروني لنتائج التحقيقات.

مدونة أخلاقية: يوقع عليها كل عضو في اللجان وكل متقدّم للوظائف، تحظر الهدايا والوساطات والتسريب، وتؤكد مبادئ النزاهة والمساواة في الفرص.

2.9.10 العدالة الجندرية والجغرافية (أهداف توجيهية)

1. تمثيل نسائي فعال: استهداف أكثر من 25٪ من الترشيحات القصيرة للنساء، متى ما سمحت طبيعة الدور الوظيفي.
2. عدالة جغرافية: منح نقاط إضافية غير مُخلّة بالجدارة للولايات والأقاليم الأقل حظًا من حيث التنمية والفرص.
3. دمج ذوي الإعاقة: توفير تيسيرات واقعية للاختبارات والمقابلات مثل البيئة المكانية المناسبة، أو الزمن الإضافي، لضمان تكافؤ حقيقي في المنافسة.

2.9.11 الجداول الزمنية القياسية

- إعلان الوظيفة → إغلاق التقديم: 14 يومًا.
- الفرز والاختبارات: 14-21 يومًا.
- المقابلات والتقييمات النهائية: 7-14 يومًا.
- إصدار القرار والتظلم: حتى 15 يومًا.

< المجموع الكلي المستهدف:

من 30 إلى 60 يومًا كحد أقصى من لحظة الإعلان حتى صدور القرار النهائي المعلّل، مع حفظ جميع البيانات على المنصة الرقمية الوطنية.

2.9.12 الترابط مع بقية البنود

تعمل لجان الاختيار النزيهة بتناغم كامل مع عملية إعادة الهيكلة المؤسسية الواردة في البند (2.7)، ومع خطط منطقة السودان العالمية الحرة (S-GLOFA) المبينة في البند (2.6). هذا الترابط يضمن أن عملية التوظيف تتماشى مع متطلبات التنمية والإنتاج، ومع احتياجات القطاعات القومية التي حددتها حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG).

أما ما يخص القوات النظامية وآليات اختيارها وإعادة هيكلتها، فيتناوله تفصيلاً البند 3.1 ضمن المرحلة الثالثة بعد تسلم الحكومة الجديدة مهامها رسمياً، تحقيقاً لمبدأ الفصل بين المدني والعسكري في الإدارة العامة.

2.9.13 الفوائد المتوقعة

1. ارتفاع الثقة العامة: بفضل علنية المعايير والنتائج والتقارير.
2. جهاز مدني محترف:
3. قائم على الكفاءة لا الولاء، وعلى الجدارة لا المحسوبية.
4. زمن تعيين أقصر: عبر المنصة الموحدة والاختبارات الرقمية المعيارية.
5. الاحتفاظ بالخبرات الوطنية: عبر مسارات إعادة التأهيل والتوظيف المتدرج.
6. مكافحة الفساد: من خلال التدقيق الدوري وقنوات البلاغات المحمية الهوية.
6. تمكين النساء والشباب: وضمان تمثيل جغرافي متوازن في مؤسسات الدولة.

الخلاصة التنفيذية

تُشكّل «لجان الاختيار النزيهة» العمود الفقري لبناء جهاز دولة حديث في مرحلة حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG).
منهج الجدارة والشفافية الرقمية، والرقابة القضائية والمجتمعية، وتكاملها مع الهيئات التسعة عشر، يجعل من التوظيف المدني أداة لإعادة بناء السودان على أسس مهنية وعدلية مستدامة، تمهيداً لمرحلة الدولة الحديثة التي تُرسخ الحكم الرشيد وتحقق العدالة بين كل أبناء الوطن.



ج6 - اختيار الطاقم التنفيذي لحكومة صناعة السودان العظيم وتسلم السلطة

2.10 انتقال السلطة من حكومة الأزمة

إلى حكومة صناعة السودان العظيم

(GSMG – Government of Sudan Making Great)

2.10.1 المقدمة

بانعقاد لجان الاختيار النزيهة (البند 2.9) وتعيين كل وظائف الدولة بما فيها المفوضون، تكون حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG) قد اكتملت وأصبحت جاهزة لتسلم مهامها رسميًا. وبذلك تُطوى صفحة حكومة الأزمة ذات الطابع الطارئ، وتبدأ صفحة جديدة عنوانها تأسيس الدولة السودانية الحديثة. نظرًا للطبيعة التأسيسية لهذه الحكومة، فإن مدتها لن تقل عن ست سنوات، قابلة للتديد لعامين إضافيين بقرار من برلمان الأزمة، وتشرف في نهايتها على المؤتمر الدستوري القومي (البند 3.8) لإقرار الدستور الدائم للبلاد.

2.10.2 الخطوات التمهيدية للانتقال

1. إكمال المؤتمرات التأسيسية:
المؤتمر القومي للتخطيط الاستراتيجي (2.6).
مؤتمرات هيكل القطاعات (2.7).
مؤتمرات الحكم المحلي (2.8).
إتمام عمل لجان الاختيار النزيهة (2.9).
2. إقرار الدستور الانتقالي المؤسسي:
يحدد صلاحيات الهيئات الـ 19 ويضع القواعد المنظمة لعلاقة السلطات.
يؤسس لمبدأ الفيدرالية الذكية واللامركزية المجتمعية.
3. إكمال عملية التعيين:
المفوضون، مدراء الإدارات، ورؤساء المجالس المحلية والولائية.
استيعاب من لم يقع عليهم الاختيار عبر لجنة المسرّحين (البند 3.1).

2.10.3 آلية انتقال السلطة

تسليم تدريجي للملفات: تنتقل المهام من حكومة الأزمة إلى الهيئات الجديدة بشكل منظم، مع مراعاة التوازن بين الاستمرارية والإصلاح.
فترة موازاة انتقالية: تمتد لنحو ستة أشهر، تُدار خلالها الدولة بشكل مشترك بين الفريقين، لضمان عدم حدوث فراغ إداري أو سياسي.
جلسة رسمية للانتقال: تجمع بين برلمان حكومة الأزمة والمجلس التأسيسي لاعتماد حكومة صناعة السودان العظيم رسمياً وإعلان بدء المرحلة الجديدة.
حل حكومة الأزمة: يتم فور اكتمال عملية التسليم، بعد اعتماد التقارير الختامية ومراجعة كل الملفات التنفيذية والمالية والإدارية.
تُرفع نسخة موحدة من "وثيقة الانتقال" إلى البرلمان والمجالس الولائية للتوثيق والمتابعة.

2.10.4 مهام حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG)

1. إدارة الدولة عبر الهيئات العليا الـ19 بدل الوزارات التقليدية.
2. تنفيذ المخرجات الاستراتيجية للمؤتمر القومي للتخطيط (2.6).
3. تطوير البنية التحتية والخدمات العامة والاقتصاد الوطني.
4. استيعاب وتدريب المسرحين عبر اللجنة المختصة (3.1).
5. الإشراف على مؤتمرات تقييم دورية (سنوياً على الأقل).
6. إعداد مشروعات القوانين الأساسية: قانون الأحزاب، قانون الانتخابات، قانون المفوضيات المستقلة.
7. تشكيل المفوضيات المستقلة:
مفوضية الانتخابات، مفوضية الأحزاب.
مفوضية مكافحة الفساد، مفوضية حقوق الإنسان.
8. الإشراف على أول انتخابات عامة شاملة بعد الحرب، مع ضمان الرقابة الدولية والمجتمعية.
9. تسليم السلطة إلى الحكومة المنتخبة الشرعية باعتبارها آخر محطة من محطات حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG).

2.10.5 الضمانات

رقابة تشريعية: تُمارس عبر البرلمان القومي والمجالس الولائية لضمان الشفافية والمساءلة.

رقابة مجتمعية: تتولاها المستويات القاعدية (العشريات، الألفيات، والولايات) لضمان المشاركة الشعبية في المتابعة.

آلية مراجعة دورية: تُقدّم تقارير نصف سنوية مفصلة تُعرض للرأي العام، تشمل نسب الإنجاز، الملاحظات، وخطط التصحيح.

التزام دستوري: يُمنع تمديد عمر الحكومة خارج المدة المحددة (6 سنوات + سنتان بقرار خاص من برلمان الأزمة فقط)، ويُعتبر أي تمديد إضافي خرقاً للوثيقة الانتقالية المؤسسية.

ضمانات سياسية وقانونية: تشمل بقاء مؤسسات الدولة الأساسية عاملة، واستمرار البرلمان في ممارسة دوره الرقابي إلى حين انتخاب برلمان جديد.

2.10.6 الفوائد المتوقعة

1. انتقال منظم وسلمي للسلطة بين الحكومتين دون حدوث فراغ سياسي أو إداري.
2. بناء مؤسسات حديثة تعتمد الكفاءة والنزاهة بدل المحاصصة السياسية.
3. استقرار سياسي واقتصادي يشجع الاستثمار ويُسرّع التنمية الوطنية.
4. استعادة ثقة الشعب عبر خدمات عادلة وسريعة وقرارات شفافة.
5. تمهيد الأرضية لمؤتمر دستوري ودستور دائم يؤسس لجمهورية مستقرة.
6. إرساء قواعد راسخة لحكومة منتخبة تمثل نهاية مرحلة صناعة السودان العظيم وتبدأ عهد الدولة الحديثة.

الخلاصة

البند 2.10 هو المرحلة المفصلية التي تربط بين حكومة الأزمة وحكومة صناعة السودان العظيم (GSMG).

فهي لا تكتفي بإدارة الدولة مؤقتاً، بل تضع الأسس الدستورية والمؤسسية لبناء السودان الجديد:

من تأسيس الهيئات والمفوضيات إلى الإشراف على الانتخابات وتسليم السلطة بسلاسة، لتكون بحق مرحلة صناعة السودان العظيم وبداية الدولة الحديثة.

3.0 مقدمة المرحلة الثالثة:

ومباشرة حكومة صناعة السودان العظيم عملها

بعد أن طويت صفحة الحرب عبر حكومة الأزمة التي تشكّلت في ظرف استثنائي، وساندتها جماهير الشعب السوداني من كل حذب وصوب عبر مستويات التكامل والوفاق الوطني، استطاع الوطن أن يعبر أخطر منعطف في تاريخه الحديث.

فقد تمت معالجة آثار الحرب عبر "مارشال سوداني كبير" — وهو برنامج وطني ضخم لإعادة الإعمار والتنمية ساهمت فيه دول صديقة وشريكة عديدة — بما أعاد التوازن للمجتمع وأرسى أرضية صلبة للانطلاق نحو البناء.

وعقب ذلك، انعقدت المؤتمرات التأسيسية بكاملها، حيث ناقشت وأجازت أهم المشاريع الاستراتيجية التي تمثّل العمود الفقري لنهضة السودان، وفي مقدمتها المشروع الحلم: منطقة السودان العالمية الحرة (S-GLOFA)، إلى جانب بقية المشاريع المطلوبة والمخطط لها ضمن الرؤية الشاملة للتنمية.

كما جرى إقرار القوانين والتشريعات اللازمة، وتشكيل الهياكل الإدارية الحديثة القادرة على تشغيل هذه المشاريع بكفاءة عالية.

وبعد استكمال هذه اللبّات المؤسسية، تم اعتماد طاقم الدولة الكامل بصورة احترافية، بحيث اكتملت مؤسسات الحكم والإدارة على كافة المستويات، وتهيأت البنية المؤسسية والفكرية والقانونية التي يحتاجها السودان للانطلاق.

وبذلك حان الوقت للانتقال إلى مرحلة نوعية جديدة: مرحلة تأسيس الدولة السودانية الحديثة، التي تنقل الوطن من مربع الأزمة والتعافي إلى أفق البناء الشامل، لإرساء قواعد السودان العظيم الذي يحلم به أبنائه.

3.1 لجنة معالجات المسرحين من الخدمة

3.1.1 التعريف

بعد الحرب، ومع اعتماد الهيكل الجديدة للدولة وتطبيق الحكومة الذكية تحت إشراف حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG)، أصبح مئات الآلاف من الموظفين خارج الخدمة لعدم وجود مواقع لهم في الجهاز الإداري الحديث. كما تم تسريح أعداد كبيرة من عناصر الجيش والشرطة والأمن ضمن خطة إصلاح قطاع الأمن.

ونظرًا لأن حجم معالجة هذه الأوضاع سيكون كبيرًا في السنوات الأولى فقط، تقرر إنشاء لجنة وطنية عليا مؤقتة لمعالجة الملف خلال عام أو عامين، ثم يُحال إلى إدارة متخصصة داخل هيئة الموارد البشرية والتشغيل.

3.1.2 الأهداف

1. معالجة عاجلة ومنظمة لأوضاع المسرحين من الخدمة المدنية والعسكرية والأمنية.
2. منح معاش مبكر كريم للفئات غير القابلة للتأهيل أو كبار السن.
3. إعادة تأهيل الفئات القادرة للاندماج في سوق العمل عبر برامج تدريبية ومهنية.
4. تمكين المسرحين من تأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة عبر قروض بلا فوائد.
5. تعزيز الاستقرار الاجتماعي ومنع تهميش هذه الشريحة.

3.1.3 تكوين اللجنة الوطنية المؤقتة

تُشكل بقرار من رئيس GSMG، وتضم ممثلين من الإدارات المعنية (الموارد البشرية، المالية، الأمن والإصلاح المؤسسي). تنشأ لها فروع في الولايات تستقبل طلبات المسرحين. يُمنح كل مسرّح خطاب تحويل رسمي من اللجنة العليا يُضاف إلى ملف خدمته، ليتجه إلى الولاية التي يرغب الاستقرار فيها. تتولى الفروع مهام استلام الملفات، تسجيلها، وبدء إجراءات التأهيل أو المعاش أو القرض. ترفع اللجنة تقارير فصلية علنية توضح نسب التنفيذ والنتائج المحققة.

3.1.4 إدارة المسرحين داخل هيئة الموارد البشرية والتشغيل
(بعد انتهاء عمل اللجنة)

متابعة برامج التدريب والتأهيل المهني.
مراجعة دراسات الجدوى التي يعدها المسرحون ومنحهم القروض بلا فوائد
لتأسيس مشروعاتهم.
التنسيق مع مستويات الحكم القاعدي (العشريات - المحليات - الولايات) لضمان
الدمج المجتمعي.
تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للفئات المحتاجة.
3.1.5 آلية استقبال الطلبات وإدارتها

يُنشأ مركز وطني موحد (اللجنة العليا) يفتح باب التسجيل إلكترونياً وميدانياً،
وتشرف الفروع الولائية على المتابعة المباشرة.
تُصنّف الملفات إلى ثلاث مجموعات رئيسية:
1. معاش مبكر
2. إعادة تأهيل (تدريب + قروض).
3. إعادة دمج أمني (لمن يصلح وفق إصلاحات SSR).

3.1.6 برامج التدريب والتأهيل

تُنشأ معاهد ولوائية للتدريب المهني مرتبطة بقرارات العشريات والمحليات.
تشمل الدورات السريعة (3-6 أشهر) مجالات الزراعة، الكهرباء، الميكانيكا،
السياحة، والحرف اليدوية.
أما البرامج المتقدمة (6-12 شهراً) فتغطي الإدارة، تقانة المعلومات،
والصناعات الصغيرة.
3.1.7 آلية منح القروض بلا فوائد

يُنشأ صندوق وطني للمسرحين بإشراف هيئة الموارد البشرية والبنك المركزي.
الحد الأعلى للقرض: 10,000 - 15,000 دولار للفرد حسب دراسة الجدوى.
فترة سماح: سنتان.
السداد على 7-10 سنوات.
الضمانات: المشروع نفسه + كفالة عشيرة أو محلية.

3.1.8 التوزيع الجغرافي للمشروعات

تُوجّه المشاريع بما يخدم خريطة الإنتاج السودانية على النحو الآتي:

- زراعة: القضارف، الجزيرة، الشمالية.
- ثروة حيوانية: كردفان، دارفور، النيل الأبيض.
- صناعات صغيرة: الخرطوم، مدني، بورتسودان.
- سياحة: البحر الأحمر، دنقلا، جبل مرة.

3.1.9 مصادر التمويل

1. الخزانة العامة للدولة: تمويل أساسي من الموازنة القومية ضمن المارशल السوداني الكبير، لتغطية تكاليف المعاش المبكر والإدارة التنفيذية.
2. المساهمات الدولية: دعم مباشر من الأمم المتحدة (UNDP، ILO، UNHCR) والاتحاد الأفريقي، إضافةً لمساهمات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي.
3. القروض الميسرة بلا فوائد: عبر صندوق خاص للمسرحين بتمويل مشترك من الدولة والمانحين.
4. شركات القطاع الخاص: إشراك الشركات الوطنية والعالمية ضمن مسؤوليتها الاجتماعية.
5. المساهمات المجتمعية: عبر العشرية والمحليات بصناديق تكافلية لدعم المسرحين

< الخلاصة التمويلية: 40% من الدولة – 40% من الشركاء الدوليين
– 20% من القطاع الخاص والمجتمع المحلي.

3.1.10 الآثار المتوقعة

حل مؤقت وفعل يخفف العبء الكبير في العامين الأولين.
استيعاب مئات الآلاف من المسرحين عبر المعاش المبكر
أو إعادة الدمج الاقتصادي.
تحويل المسرحين إلى قوة إنتاجية تسهم في الاقتصاد الوطني.
الحفاظ على رشاقة الدولة بعدم إضافة هيئة جديدة.
تعزيز الوفاق الوطني ومنع الاحتقان الاجتماعي.



ج6 - اختيار الطاقم التنفيذي لحكومة صناعة السودان العظيم وتسلم السلطة

3.1.11. الفوائد والميزات

1. الاستقرار الأمني:

معالجة أوضاع المسرحين تمنع تحولهم إلى مجموعات ناقمة قد تهدد الأمن العام.

2. السلام الاجتماعي:

دمج المسرحين عبر شبكات العشرية والمحليات يعزز السلم الأهلي ويمنع الإقصاء.

3. التنمية الاقتصادية:

تحويل كتلة بشرية ضخمة من عبء مالي إلى قوة إنتاجية ترفد الاقتصاد الوطني.

4. العدالة الاجتماعية:

تقديم معاش كريم وضمان حياة كريمة لجميع المسرحين وفق معايير واضحة.

5. بناء الثقة الدولية:

إسهام المنظمات الدولية في تمويل البرامج يؤكد جدية السودان في تنفيذ برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الدمج (DDR).

6. رشاقة الدولة:

اللجنة مؤقتة، ثم تُستبدل بإدارة صغيرة دائمة داخل هيئة الموارد البشرية، ما يمنع التضخم الإداري.

7. تعزيز صورة الحكومة الذكية:

تُبرهن هذه الآلية قدرة الدولة على معالجة الملفات الكبرى بطرق علمية غير بيروقراطية.

الخلاصة التنفيذية

تُعد لجنة معالجات المسرحين من الخدمة أحد أهم جسور العبور نحو الاستقرار، إذ تُحوّل ملفاً ضخماً ومعقداً إلى مشروع وطني للتمكين الاقتصادي والاجتماعي. فمن خلال برامج التدريب، القروض الميسرة، والمعاشات الكريمة، تُعيد الدولة دمج عشرات الآلاف من المسرحين في المجتمع والاقتصاد، بما يعزز السلام الدائم ويثبت أركان حكومة صناعة السودان العظيم (GSMG) في مرحلة تأسيس الدولة الحديثة.