

تعليمات إدارة القيادات المستقبلية لسنة ٢٠٢٥صادرة بمقتضى المادة (٢٢) من نظام القيادات الحكومية رقم (٧٠) لسنة ٢٠٢٤

● استناداً لأحكام المادة (٢٢) من نظام القيادات الحكومية رقم (٧٠) لسنة ٢٠٢٤، وبناءً على توصية اللجنة القانونية الصادرة عن جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٥/٦/١٧، وتنسيب هيئة الخدمة والإدارة العامة، قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٥/٦/٢٥ الموافقة على (تعليمات إدارة القيادات المستقبلية لسنة ٢٠٢٥)، بصيغتها التالية.

المادة ١- تسمى هذه التعليمات (تعليمات إدارة القيادات المستقبلية لسنة ٢٠٢٥) ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

المادة ٢- أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :-

الهيئة	:	هيئة الخدمة والإدارة العامة
المعهد	:	معهد الإدارة العامة.
الرئيس	:	رئيس الهيئة.
اللجنة	:	اللجنة التوجيهية لإدارة مسارات القيادات المستقبلية
التوجيهية	:	المشكلة بموجب هذه التعليمات.
القيادات	:	شاغلو وظائف الإدارة الوسطى الذين يتولون إدارة موارد الدائرة بما يمكن شاغلي وظائف الفئة العليا من تحقيق الأهداف وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط والبرامج والمشاريع وتشمل الوظائف الإشرافية من مساعد أمين عام ومدير ورئيس وحدة تنظيمية.
القيادات المستقبلية	:	الموظفون ذوو الأداء المتميز والإمكانات القيادية الذين يتم الاستثمار في تدريبهم وتأهيلهم لتحقيق متطلبات إشغال الوظائف الإشرافية والقيادية من خبرات ومهارات وكفايات معرفية وسلوكية.
وثيقة الالتزام	:	تعهد من الموظف الذي تم اختياره للالتحاق بمسارات القيادات المستقبلية يتعهد فيه بقبوله والتزامه بشروط تنظيم وتنفيذ المسار، وتحديد الالتزامات المترتبة عليه في حال إخلاله بأي منها.

ب- تعتمد التعاريف الواردة في نظام القيادات الحكومية ونظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام حيثما ورد النص عليها في هذه التعليمات ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

المادة ٣- تسري أحكام هذه التعليمات على الموظفين المدرجة وظائفهم على جدول التشكيلات.

المادة ٤- تركز عملية إدارة القيادات المستقبلية في القطاع العام على المبادئ التالية: -

أ- التعرف المبكر على المواهب القيادية المستقبلية والشابة.

- ب- إعداد القيادات المستقبلية القادرة والمؤهلة للتنافس على تولي الوظائف القيادية التنفيذية أو العليا في القطاع العام.
- ج- اعتماد الكفايات أساساً في اختيار وتأهيل وتطوير القيادات المستقبلية.
- د- استدامة تلبية الاحتياج المستمر من القيادات الكفوة المؤهلة والمدربة بشكل منهج يتوافق مع الأولويات الوطنية والرؤى المستقبلية.
- هـ- تعزيز المسؤولية الذاتية للتعلم المستمر للقيادات المستقبلية.

المادة ٥- يكون للقيادات المستقبلية مساران:-

- أ- مسار القيادات الشابة: مسار خاص لموظفي القطاع العام من غير شاغلي وظائف الإدارة الوسطى، ممن لم تتجاوز أعمارهم (٢٨) سنة وأكملوا فترة التجربة وخبرتهم الفعلية في القطاع العام أقل من سنتين، بما في ذلك أوائل الأفواج الجامعية الذين يتم استقطابهم وتعيينهم وفقاً لتعليمات الاستقطاب والتعيين في القطاع العام وذلك بهدف تمكين المواهب وتعزيز استعدادها وفرص توليها للوظائف القيادية في المستقبل.
- ب- مسار القيادات التنفيذية: مسار خاص لموظفي القطاع العام، من شاغلي وظائف الإدارة الوسطى ممن لم تتجاوز أعمارهم (٤٥) سنة، بهدف تمكينهم من امتلاك الكفايات اللازمة لتولي وظائف قيادية أعلى.

المادة ٦- تكون الهيئة الجهة المسؤولة عن تخطيط وإطلاق ومتابعة مسارات القيادات المستقبلية وتتولى المهام التالية:-

- أ- متابعة ومراقبة حسن إدارة مسارات القيادات المستقبلية وتنفيذها حسب الأطر المقررة لها.
- ب- إعداد الدراسات والتقارير لتقييم احتياجات الدوائر ومخرجات مسارات القيادات المستقبلية وإعداد مؤشرات ومعايير أداء القيادات وتطوير السياسات الخاصة بها ومتابعة خريجي هذه المسارات.
- ج- إعداد الأدلة والنماذج المتعلقة بإدارة القيادات المستقبلية.
- د- الرقابة على حسن تنفيذ الدوائر للإجراءات المرتبطة بالتزامات الدائرة الواردة في هذه التعليمات وتطبيقها.

المادة ٧- يكون المركز المعني بتقييم الكفايات في الهيئة الجهة المسؤولة عن تقييم الكفايات للمرشحين المشاركين في المسارات القيادية المستقبلية خلال مراحلها المختلفة، ويجوز للجنة التوجيهية الاستعانة بجهة متخصصة لإجراء بعض التقييمات والاختبارات.

المادة ٨- يكون المعهد الجهة المسؤولة عن تصميم وإدارة وتنفيذ البرامج التأهيلية والتدريبية المرتبطة بمسارات القيادات المستقبلية، ويتولى المهام التالية:-

- أ- تصميم البرامج والحقائب التدريبية المرتبطة بالمسارات بما في ذلك الدبلوم والشهادات المهنية ذوات العلاقة وتنفيذها.
- ب- متابعة الأنشطة المتعلقة بالتدريب المطلوبة بالتنسيق مع الهيئة.
- ج- بناء وإدارة الشراكات مع الخبراء في القطاعين العام والخاص، وتفعيل المشاركة في البرامج التدريبية، وفق التشريعات النافذة.

- د- إنشاء قاعدة بيانات بالمشاركين وخريجي القيادات المستقبلية بالتنسيق مع الهيئة.
- المادة ٩-تلتزم الدائرة بما يلي:-
- أ- إصدار القرارات الإدارية اللازمة لمشاركة الموظف في مسارات القيادات المستقبلية.
- ب- توقيع الموظف على وثيقة الالتزام الخاصة بالمسارات المستقبلية والمعدة من قبل الهيئة.
- ج- تقديم كافة الترتيبات والتسهيلات اللازمة لمشاركة الموظف في مسارات القيادات المستقبلية في مراحله وأنشطته كافة.
- د- تمكين الموظف من تنفيذ الأنشطة المحددة للمسار داخل الدائرة حسب الإطار المقرر بما في ذلك التدوير الوظيفي والإحلاق وتفويض الصلاحيات.
- هـ- رصد المخصصات المالية اللازمة ضمن موازنة التدريب السنوية لتغطية الأنشطة التدريبية للمشاركين في المسارات القيادية المستقبلية.
- و- تحفيز المشاركين في مسارات القيادات المستقبلية من خلال المشاركة في اللجان واللقاءات والمؤتمرات وأي أنشطة تعزز إكسابهم الكفايات المرتبطة بالمسار.
- ز- تزويد الهيئة والمعهد بخطط الدائرة المتعلقة بالتعاقب الوظيفي لوظائف الإدارة الوسطى.
- ح- الالتزام بتنفيذ القرارات ذوات العلاقة الصادرة عن اللجنة التوجيهية.
- المادة ١٠- أ- تشكل لجنة توجيهية لإدارة مسارات القيادات المستقبلية برئاسة رئيس الهيئة وعضوية كل من:-
- ١- مدير عام المعهد نائباً للرئيس.
- ٢- مدير وحدة إدارة وتنفيذ برنامج تطوير القطاع العام في رئاسة الوزراء.
- ٣- المدير المعني في الهيئة يسميه رئيس الهيئة.
- ٤- المدير المعني في المعهد يسميه مدير عام المعهد.
- ٥- خبيرين في مجال الإدارة العامة يسميهما رئيس الهيئة.
- ب- تتولى اللجنة التوجيهية المهام التالية:-
- ١- تحديد أولويات مسارات القيادات المستقبلية في ضوء أولويات الحكومة وتوصيات لجنة تخطيط الموارد البشرية في القطاع العام.
- ٢- اعتماد الإطار التنفيذي لمسارات القيادات المستقبلية ولمختلف الأفواج.
- ٣- إطلاق مسارات القيادات المستقبلية.
- ٤- تحديد الكفايات الرئيسة والفرعية ومؤشراتها السلوكية المطلوبة لاختيار المشاركين واجتياز كل مرحلة من مراحل مسارات القيادات المستقبلية استناداً إلى إطار الكفايات الخاص بالوظائف القيادية المحدد في المادة (٤) من نظام القيادات الحكومية.
- ٥- اعتماد أدوات التقييم لمختلف مراحل مسارات القيادات المستقبلية.
- ٦- اعتماد قائمة المرشحين للمشاركة في المسار وقائمة خريجي المسار.
- ٧- تشكيل لجنة المقابلات واللجان التي تمكنها من القيام بمهامها.
- ج- تجتمع اللجنة التوجيهية بدعوة من رئيسها كلما دعت الحاجة، ويكون اجتماعها قانونياً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون رئيس اللجنة أو نائبه من بينهم وتتخذ قراراتها بأغلبية أصوات أعضائها.
- د- يسمي رئيس الهيئة أحد موظفي الهيئة أمين سر اللجنة التوجيهية.

المادة ١١ - لغايات تنفيذ مسارات القيادات المستقبلية، يقوم المعهد بالإجراءات التالية: -

أ- تصميم مسودة الإطار التنفيذي لمسارات القيادات المستقبلية على أن يتضمن الإطار ما يلي:-

- ١ - الوظائف المشكلة للمسار ومواضيع التدريب والساعات المعتمدة ومتطلبات الانتقال عبر مراحل المسار.
- ٢ - ضوابط تقييم الكفايات وضوابط إنهاء المشاركة في أي مرحلة من مراحل المسار.
- ٣ - شروط المشاركة وأي شروط خاصة يتم تحديدها ليتم إدراجها في الإعلان ووثيقة الالتزام.
- ب- استقبال طلبات المتقدمين من الدوائر وفرزها وتدقيقها للتحقق من مطابقتها لشروط الإعلان.
- ج- التنسيق مع المركز المعني بتقييم الكفايات في الهيئة لتقييم من انطبقت عليهم شروط المشاركة، وتقييم المشاركين عند انتقالهم عبر مراحل المسار.
- د- إعداد قائمة بأسماء المرشحين للمشاركة بالمسار ممن اجتازوا التقييم الأولي للكفايات.

هـ- تحديد قائمة بأسماء العدد المطلوب أو المتوفر من الأعلى تقييماً ويتم إبلاغهم بموعد المقابلات الشخصية.

و- إعداد قائمة المرشحين الذين تم اختيارهم وفقاً لمجموع نتائج التقييم الأولي للكفايات والمقابلات الشخصية، والتنسيب للجنة التوجيهية لاعتمادها.

ز- التنسيق مع الدوائر التي يعمل بها المرشحون لتوقيع وثيقة الالتزام المعدة من الهيئة.

ح- إعداد قائمة بأسماء خريجي المسار والتنسيب للجنة التوجيهية لاعتمادها.

ط - إعداد تقارير متابعة تنفيذ المسارات ورفع التوصيات التطويرية والتحسينية للجنة التوجيهية.

المادة ١٢ - أ- يتكون مسار القيادات الشابة من المراحل التالية:-

- ١ - المرحلة الأولى: الخضوع للبرنامج التدريبي التأهيلي وتكون مدته ثلاثة أشهر.
- ٢ - المرحلة الثانية: التدريب على رأس العمل في دائرته ضمن بيئة تمكينية لمدة ستة أشهر، ويتم تسمية مرشد له من الدائرة.
- ٣ - المرحلة الثالثة: تتضمن هذه المرحلة خضوع المشارك إلى أحد الخيارات التالية وبما ينسجم مع الكفايات المرتبطة بالمسار ووفقاً لما تقررره اللجنة التوجيهية، على أن لا تقل مدة هذه المرحلة عن ستة أشهر ولا تزيد على ثلاث سنوات، وعلى النحو التالي: -
- ابتعاث أكاديمي.
- ابتعاث مهني.
- تدريب متقدم معتمد من المعهد.

٤- المرحلة الرابعة: الخضوع لبرنامج تطوير وتأهيل شاغلي وظائف الإدارة الوسطى بسوية رئيس قسم المعتمد في المعهد.

٥- المرحلة الخامسة: الخضوع لبرنامج تطوير وتأهيل شاغلي وظائف الإدارة الوسطى بسوية مدير المعتمد في المعهد، بعد مضي سنتين من المرحلة الرابعة.

ب- لغايات أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يتم تقييم الكفايات المرتبطة بكل مسار وأداء المشاركين خلال شهرين من نهاية كل مرحلة من مراحل المسار.

المادة ١٣- يتضمن مسار القيادات التنفيذية ما يلي:-

أ- شاغلي وظيفة رئيس قسم أو ما يماثلها: يخضع خلال مدة سنة لمجموعة من الأنشطة والبرامج وفق الإطار التنفيذي للمسار إضافة الى خضوعه الى برنامج تأهيل وتطوير شاغلي وظيفة المدير المعتمد في المعهد.

ب- شاغلي وظيفة مدير أو ما يماثلها: يخضع خلال مدة سنة لمجموعة من الأنشطة والبرامج وفق الإطار التنفيذي للمسار إضافة لخضوعه الى برنامج قيادات حكومية متقدم أو الدبلومات المهنية المعتمدة في المعهد والموجهة إلى القيادات.

المادة ١٤- أ- يتم الإعلان عن إطلاق مسارات القيادات المستقبلية على الموقع الرسمي للهيئة والمعهد متضمناً القطاعات والدوائر المستهدفة وشروط المشاركة، وآلية تقديم الطلبات.

ب- يتم اختيار المرشحين في المسارات المستقبلية استناداً الى تحقيق شروط المشاركة والمتطلبات الواردة في الإطار التنفيذي، شريطة اجتيازهم برنامج توجيه الموظف الجديد الذي يعقده المعهد.

ج- يتم اختيار المشاركين وفق نتائج تقييم الكفايات والمقابلات.

المادة ١٥- أ- يعتبر الموظف المستنكف عن إجراءات التدريب والتقييم في أي من مراحل المسار غير ملتزم، ويتم فصله من المسار بقرار اللجنة التوجيهية.

ب- في حال تم ابتعاث الموظف داخل المملكة أو خارجها تطبق عليه الأحكام الواردة في تعليمات ابتعاث الموظفين في القطاع العام ووثيقة الالتزام، في كل مرحلة من مراحل المسار.

المادة ١٦- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من المادة (٦) من تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في القطاع العام يحق لخريج مسار القيادات الشابة ما يلي:-

أ- التنافس لإشغال وظيفة رئيس قسم بعد مضي (٣) سنوات خدمة فعلية في الدائرة وبعد اجتيازه المرحلة الرابعة من المسار بتقييم كفايات وأداء يفوق (٩٠%)^{١٠}

ب- التنافس لإشغال وظيفة مدير بعد مضي (٧) سنوات خدمة فعلية في الدائرة واجتيازه المرحلة الخامسة من المسار.

المادة ١٧ - على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من المادة (٦) من تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في القطاع العام يحق لخريج مسار القيادات التنفيذية المستقبلية ما يلي:

أ- التنافس لإشغال وظيفة مدير شريطة أن تكون لديه خبرة إشرافية لا تقل عن (٣) سنوات في وظيفة رئيس قسم، وخبرة حكومية لا تقل عن (٧) سنوات، وتحقيقه الكفايات المطلوبة للوظيفة.

ب- التنافس لإشغال وظيفة أمين عام / مدير عام شريطة أن تكون لديه خبرة إشرافية لا تقل عن (٥) سنوات في وظائف الإدارة الوسطى وخبرة حكومية لا تقل عن (١٢) سنة وتحقيقه الكفايات المطلوبة للوظيفة.

المادة ١٨ - تطبق على الموظفين غير الخاضعين لأحكام هذه التعليمات من خريجي برامج القيادات الحكومية المتقدمة وخريجي الدبلوم المهني الموجهة للقيادات المعتمدة في المعهد أحكام المادتين (١٦) و(١٧) من هذه التعليمات.

المادة ١٩ - تعرض كل حالة لم يرد عليها نص في هذه التعليمات على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها بناء على تنسيب رئيس الهيئة.