



السياسة العامة للابتعاث في القطاع العام

❖ أولاً : المقدمة

يهدف الابتعاث في القطاع العام إلى رفع كفاءة وأداء الموارد البشرية وتطوير كفاياتها الوظيفية، ويعتد عاملاً هاماً في تنفيذ خارطة تحديث القطاع العام، التي تهدف إلى بناء جهاز حكومي حديث، ومزّن، يمتلك موظفوه معرفة تخصصية قادرة على قيادة التحول الحكومي وتحقيق التنمية المستدامة، وقادر على تقديم خدمات حكومية عالية الجودة بكفاءة وفعالية. وتأتي هذه السياسة لتوجيه عملية الابتعاث وفق معايير واضحة وشفافة ومبنية على الاحتياجات الفعلية والأولويات الوطنية، وبما يعزز بناء القيادات الحكومية، ويطوّر المهارات المستقبلية، كما تساهم في تعزيز قدرات الموظف الحكومي، وتمكينه من تحويل المعرفة إلى أثر مؤسسي ملموس.

❖ ثانياً: أهداف السياسة العامة للابتعاث

- رفع الجاهزية المؤسسية للدوائر الحكومية وتحسين كفاءتها.
- تطوير الكفايات المستقبلية للموظفين لدعم الأولويات الوطنية.
- تحسين جودة الخدمات الحكومية ورفع فاعلية الأداء المؤسسي.
- سد الفجوات في الكفايات المرتبطة بالوظائف التخصصية والدرجة.
- المساهمة في إعداد قيادات حكومية قادرة على قيادة التغيير والتحول الحكومي.
- دعم التحول الرقمي والابتكار عبر كوادر مؤهلة مهنيّاً وتقنيّاً.
- توجيه الابتعاث نحو البرامج المهنية ذات الأولوية الاستراتيجية وتعظيم العائد المؤسسي.

❖ ثالثاً: نطاق تطبيق السياسة

تطبق هذه السياسة على:
جميع الدوائر الحكومية الخاضعة لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤ وتعديلاته .

❖ رابعاً: الحوكمة والإطار المؤسسي

تعمل منظومة الابتعاث وفق إطار مؤسسي محكم يضمن الكفاءة والشفافية في اختيار وابتعاث الموظفين :

❖ الدائرة

- إعداد خطة ابتعاث سنوية مبنية على الاحتياجات الاستراتيجية للدائرة.
- ترشيح المستهدفين وفق معايير مفاضلة معتمدة.
- متابعة المبتعثين وتقييم أثر الابتعاث بعد انتهاء الابتعاث.

✱ هيئة الخدمة والإدارة العامة:

- إعداد الإطار التنظيمي العام للابتعاث .
- تقديم الدعم الفني والاستشاري.
- الرقابة على مدى امتثال الدوائر للتعليمات والأسس والمعايير المعتمدة للابتعاث .

✱ لجنة ابتعاث الموظفين في القطاع العام

- اعتماد السياسة العامة للابتعاث.
- إقرار أسس المفاضلة والاختيار.
- اعتماد القوائم النهائية للمرشحين.
- تحديد بدلات الكتب والتنقلات للمبتعثين والنظر في المواضيع الواردة إليها من قبل هيئة الخدمة والإدارة العامة.

✱ خامسا: ممكنات السياسة العامة للابتعاث

- نظام ادارة الموارد البشرية في القطاع العام.
- تعليمات ابتعاث الموظفين في القطاع العام.
- لجنة ابتعاث الموظفين في القطاع العام.
- دليل اجراءات الابتعاث في القطاع العام.
- أسس ومعايير المفاضلة بين المرشحين.
- متابعة الـامتثال من قبل هيئة الخدمة والإدارة العامة .

١- الحوكمة التشريعية والتنظيمية:

- وجود وحدة تنظيمية متخصصة في هيئة الخدمة والإدارة العامة لتقديم الدعم الفني والاستشاري.
- بناء قدرات موظفي الموارد البشرية في مجال إدارة عملية الابتعاث.
- التنسيق مع الجهات المانحة لموائمة برامج الابتعاث مع متطلبات الوظائف التخصصية والمهنية في القطاع العام.

٢- الموارد المؤسسية :

- متابعة المبتعثين وفق اجراءات محددة .
- إلزام كل مبتعث بخطة نقل معرفة معتمدة.
- إنشاء قاعدة بيانات "خبراء حكوميين" للمبتعثين العائدين.

٣- المتابعة والتقييم:

❖ سادساً: مرتكزات السياسة العامة للابتعاث

ترتكز هذه السياسة على مجموعة من المبادئ والقيم التي تشكل أساس التنفيذ والتوجيه، وهي:

١. الارتباط الاستراتيجي :

- توجيه الابتعاث نحو التخصصات والكفايات الاستراتيجية الداعمة لمشاريع ومحركات النمو وفق رؤية التحديث الاقتصادي، مع التركيز على مجالات التحول الرقمي، والطاقة والمياه والأمن الغذائي، فضلاً عن القطاعات الحيوية مثل الصحة والتعليم والنقل والسياحة والصناعات الإبداعية لتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني.
- مواءمة الابتعاث مع خارطة تحديث القطاع العام والبرامج الحكومية المعتمدة عبر تأهيل القيادات الحكومية، وتطوير الكفايات الرقمية ، ورفع الوظائف التخصصية والدرجة بالكفايات اللازمة، بما يعزز فعالية الإجراءات والخدمات الحكومية وفق أفضل الممارسات.
- التكامل مع الاستراتيجيات الوطنية والقطاعية لتلبية الاحتياجات الحيوية، ورصد الفجوات المرتبطة بكفايات الوظائف التخصصية والدرجة ومعالجتها ، وتحديد أولويات ابتعاث تدعم تحقيق المستهدفات القطاعية وتعزز انسجام السياسات الحكومية.
- اعداد خطط ابتعاث مبنية على الاحتياج الفعلي للدوائر الحكومية ونطاق عملها، وربطها بالمشاريع التطويرية والكفايات المستقبلية.

٢. الكفاءة والجدوى :

- ضمان أن تسهم برامج الابتعاث في تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير الكفايات التخصصية والقيادية للموظفين.

٣. الاستدامة المالية:

- تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المالية عبر توجيه برامج الابتعاث نحو المسارات الأكثر كفاءة من حيث التكلفة والعائد، وبما يضمن استمرار جودة الابتعاث وتمييز مخرجاته، مع تعزيز كفاءة الإنفاق وتعظيم الاستفادة من فرص المنح الدولية المتاحة.

٤. العدالة وتكافؤ الفرص:

- إتاحة فرص الابتعاث لجميع الموظفين المؤهلين وفق معايير موضوعية وشفافة تضمن المساواة والاستحقاق.

٥. الشفافية والمساءلة :

- اعتماد نهج مؤسسي واضح في إدارة الابتعاث قائم على الإفصاح، والتوثيق، والمساءلة عن النتائج والمخرجات.

٦. نقل المعرفة:

- تمكين المبتعثين من نقل المعارف والخبرات المكتسبة إلى بيئات عملهم، بما يعزز مفهوم الدائرة المتعلمة .

❖ سابعاً: المراجعة والتحديث

تُراجع هذه السياسة بشكل سنوي أو عند الحاجة لضمان:

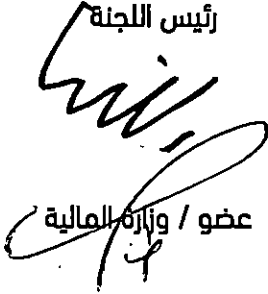
- اتساقها مع برامج التحديث الاقتصادي والإداري والبرامج الحكومية المعتمدة.
- انسجامها مع منظومة إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.
- فعالية مخرجات الابتعاث في تحسين الأداء المؤسسي.
- تحديث أولويات الابتعاث وفق التوجهات الحكومية.

- اعتمدت هذه السياسة بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/١٧.

لجنة ابتعاث الموظفين في القطاع العام

أمين عام هيئة الخدمة والإدارة العامة/

رئيس اللجنة

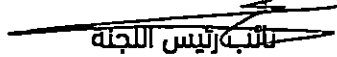


عضو / وزارة المالية

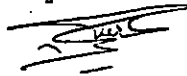
عضو / معهد الإدارة العامة

وزارة التخطيط والتعاون الدولي/

نائب رئيس اللجنة



عضو / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



عضو / وزارة الخارجية وشؤون المغتربين

عضو / وحدة إدارة وتنفيذ برنامج تحديث القطاع العام في رئاسة الوزراء

أمانة سر لجنة ابتعاث الموظفين في القطاع العام

