

## حوكمة دراسة طلبات التحول

المصدر: جريدة ام القرى  
تاريخ النشر: 23 أكتوبر 2026

## أولاً: الهدف

تهدف هذه الحوكمة إلى دراسة طلبات تحول الجهات الحكومية وفقاً للقواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحول والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (616) وتاريخ 20/10/1442هـ، ودراسة طلبات تحول الجهات العامة؛ وذلك من خلال وضع ضوابط واشتراطات تُسهم في تحقيق توجهات التحول ودقة مخرجاته المتعلقة بالموارد البشرية، والأثر المالي، ومسوغات الطلب والنتيجة المرجوة منه.

## ثانياً: النطاق

تسري هذه الحوكمة على جميع الجهات العامة والحكومية.

## ثالثاً: مسوغات طلب التحول

على الجهة طالبة التحول تقديم مسوغات طلبها بحسب أدوارها ومهامها ورؤيتها على أن تكون في محاور ذات ارتباط مباشر بطلب التحول، متضمنة الآتي:

- 1- التحديات التي تواجهها.
- 2- الدوران الوظيفي (الاستقطاب، والاستقالات، والتقاعد المبكر أو النظامي).
- 3- وجود استراتيجية وطنية معتمدة مالياً أو مبادرات تحقيق رؤية أو مشاريع كبرى.
- 4- أن يكون طلب التحول ناتجاً عن تغير جوهري في مهمات الجهة واختصاصاتها وأدوارها.

## رابعاً: الأثر المالي الناتج عن التحول

على الجهة طالبة التحول تقديم الدراسات المالية اللازمة لطلبها، متضمنة الآتي:

- 1- إعداد تحليل مالي دقيق عن الآثار المالية الناتجة عن التحول على مستوى جميع النفقات والالتزامات وغيرها، وذلك لثلاث سنوات مالية متتالية.
- 2- تقديم سيناريو للأثر المالي المترتب على التحول، ومصدر تمويله والخطوات التي ستتخذ لاستيعابه، وتضمن الوفاء بالالتزامات المالية والتعاقدية.
- 3- ما يفيد ألا يترتب على طلب التحول تجاوز للأسقف الإرشادية المبلغة للجهة طالبة التحول بأي حال من الأحوال.

#### خامساً: خطة التعامل مع الموارد البشرية

على الجهة طالبة التحول تقديم الآتي:

- 1- خطة القوى العاملة، مشتملة على الآتي: (الفئات الوظيفية الحالية، والمستهدفة، وأعدادها، والأثر المالي الناتج عن التحول)، وذلك بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومطابقة الموظف أو العامل للاحتياج وفق التصنيف السعودي الموحد للمهن.
- 2- تسجيل جميع بيانات الكفاءات غير المستغلة شاغلي الوظائف الفائضة بقاعدة بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- 3- تقديم خطة محفزات للتعامل مع القوى العاملة الفائضة التي لم يتوفر لها احتياج وفق نتائج تخطيط القوى العاملة تتضمن الانتقال إلى القطاع الخاص أو إنهاء الخدمة أو التقاعد المبكر.

#### سادساً: وثيقة رؤية الجهة طالبة التحول

على الجهة طالبة التحول تقديم رؤية شاملة لتحولها ومستهدفاته، متضمنة الآتي:

- 1- الهيكل التنظيمي الحالي والمستهدف.
- 2 - استراتيجية شاملة تهدف نحو التطوير وتعزيز الأداء، على ألا تتجاوز خطط تنفيذها (ثلاث) سنوات.
- 3- تقرير عن أداء الجهة الحالي، والأداء المتوقع تحقيقه نتيجة للتحول.

#### سابعاً: النضج المالي للجهة طالبة التحول

على الجهة طالبة التحول تقديم أدائها المالي وفق المتطلبات الآتية:

1- تقرير عن أداء الميزانية لآخر (ثلاث) سنوات مالية.

2- نسب الانحراف -إن وجدت- والتخطيط المالي متوسط وطويل المدى للموارد البشرية.

#### ثامناً: السريان

تسري هذه الحوكمة من تاريخ الموافقة عليها، وذلك على جميع طلبات التحول الواردة أو القائمة.