



الهيئة العامة للصناعات العسكرية  
General Authority for Military Industries

# سياسة تنمية رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية



المعتمدة بموجب قرار مجلس إدارة الهيئة العامة للصناعات  
العسكرية رقم (ج/ت/٤٩)  
وتاريخ ١٨ جمادى الآخرة ١٤٤٤ هـ الموافق ١١ يناير ٢٠٢٣ م



## المحتويات

٣.....	١. المقدمة
٤.....	٢. الفصل الأول: أحكام عامة
٥.....	٣. الفصل الثاني: منظومة رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية
٧.....	٤. الفصل الثالث: المجلس الاستشاري القطاعي المشترك
٨.....	٥. الفصل الرابع: التعليم والتدريب
٨.....	٦. الفصل الخامس: العاملون في القطاع
٩.....	٧. الفصل السادس: مخالفة أحكام السياسة
٩.....	٨. الفصل السابع: أحكام ختامية



## المقدمة

تم إطلاق رؤية (٢٠٣٠) في عام (٢٠١٦م)؛ لدفع التنمية الاقتصادية، والتقنية، والصناعية، والاجتماعية؛ لتحقيق الرخاء، وصياغة المستقبل للمملكة العربية السعودية. وتتضمن هذه الرؤية هدفاً أساسياً، وهو توطین ما لا يقل عن (٥٠٪) من الإنفاق على المعدات العسكرية بحلول عام (٢٠٣٠م)، وجاء القرار السامي الكريم من مجلس الوزراء بتأسيس الهيئة العامة للصناعات العسكرية؛ لتجسد بذلك طموح المملكة – رعاها الله - نحو تعزيز قدرات التصنيع العسكري الوطنية، والسعي إلى توطین قطاع الصناعات العسكرية في المملكة، وجعله رافداً هاماً للاقتصاد الوطني؛ وبذلك تكون الهيئة هي الجهة المشرفة لقطاع الصناعات العسكرية في المملكة العربية السعودية، والمسؤولة عن تنظيمه وتطويره ومراقبته أدائه.

ومع صدور قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ (١٤٤٠/٤/٢٥هـ) بالموافقة على تنظيم الهيئة العامة للصناعات العسكرية، حيث حددت المادة الثالثة الفقرة (١) أن للهيئة وضع السياسات والاستراتيجيات وإعداد الأنظمة واللوائح ذات الصلة بقطاع الصناعات العسكرية والرفع عما يستلزم استكمال إجراءات نظامية في شأنه، وحددت الفقرة (١٠) العمل مع الجهات ذات العلاقة لموائمة مخرجات التعليم والتدريب الفني مع احتياجات قطاع الصناعات العسكرية، والعمل على استقطاب الكفايات الفنية إلى القطاع.

بالإضافة إلى صدور قرار مجلس إدارة الهيئة رقم (١٤/٤/ج) بتاريخ (١٧ رمضان ١٤٤٢هـ) الموافق (٢٩ أبريل ٢٠٢١م) بالموافقة على استراتيجية القوى البشرية لقطاع الصناعات العسكرية، والتي تهدف إلى تمكين وبناء نظام محفز لتنمية الكوادر البشرية مبني على استراتيجية توطین الصناعات والأبحاث في قطاع الصناعات العسكرية وضمان جاهزية القوى البشرية المؤهلة من أجل تحقيق أهداف التوطین لقطاع الصناعات العسكرية والبحوث والتقنية وذلك من خلال تطوير برامج تعليمية وتدريبية وبرامج السياسات وبرامج التوجيه والإرشاد – بالعمل مع الجهات ذات العلاقة - تهدف إلى تحقيق متطلبات التنمية الشاملة بما يسهم في تنمية وصقل المعارف والقدرات اللازمة في المجالات والتخصصات المرتبطة بالصناعات العسكرية والدفاع والأمن وفق رؤية المملكة (٢٠٣٠).



## الفصل الأول: أحكام عامة

### المادة الأولى: التعريفات:

يقصد بالألفاظ الآتية -أيما وردت في هذا السياسة- المعاني المبينة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

المصطلح	التعريف
المملكة	المملكة العربية السعودية.
الهيئة	الهيئة العامة للصناعات العسكرية.
السياسة	سياسة تنمية رأس المال البشري في قطاع الصناعات العسكرية.
القطاع	قطاع الصناعات العسكرية.
أنشطة الصناعات العسكرية	الأنشطة التي ترخصها الهيئة حسب اللائحة المنظمة لمزاولة أنشطة الصناعات العسكرية.
المنشأة/ المنشآت	أي كيان نظامي أو جهة عامة أو خاصة تقوم بأي من الأنشطة التي ترخصها الهيئة.
الجهات العسكرية والأمنية	هي وزارة الدفاع ووزارة الداخلية ووزارة الحرس الوطني ورئاسة الحرس الملكي ورئاسة أمن الدولة، ورئاسة الاستخبارات العامة.
الجهات ذات العلاقة	كل جهة حكومية لها حق الإشراف والرقابة على المنشآت العاملة في قطاع الصناعات العسكرية بموجب أنظمتها.
الترخيص	هو الترخيص التي تمنحه الهيئة للمورد أو المتعاقد أو أي جهة أخرى لتوفير المعدات العسكرية أو الخدمات المتعلقة بها، أو الترخيص الصادر من الجهات التعليمية والتدريبية ذات الصلة بمزاولة أنشطة التعليم والتدريب، أو الترخيص الصادر من الجهات المنظمة لسوق العمل لمزاولة المهن في المملكة.
الرخصة المهنية	هي الرخصة المهنية اللازمة لمزاولة المهنة التي تحددها الهيئة أو الجهات المعنية.
المجلس الاستشاري القطاعي المشترك	هو مجموعة أعضاء من منظومة رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية والجهات ذات الصلة بهدف زيادة مساهمة الكوادر الوطنية في قطاع الصناعات العسكرية.

نسب التوطين المهني	تحديد نسب المهن المستهدفة بالتوطين في قطاع الصناعات العسكرية.
قائمة المهارات المطلوبة	الاحتياج المستقبلي للمهن في قطاع الصناعات العسكرية.

### المادة الثانية: أهداف السياسة:

تختص الهيئة بتنظيم وتمكين ومراقبة أداء رأس المال البشري في قطاع الصناعات العسكرية ، وتسعى إلى تطوير وتحسين الكفاءات وبناء الخبرات المناسبة للمساهمة في تحقيق أهداف التوطين من خلال العمل مع الجهات ذات العلاقة، ولها- في سبيل ذلك- القيام بما يلزم لتحقيق أهدافها، ومن ذلك ما يأتي:

١. موائمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات قطاع الصناعات العسكرية.
٢. ضمان تمكين المنشآت العاملة في قطاع الصناعات العسكرية في تنمية وتطوير رأس المال البشري.
٣. تحقيق أهداف تنمية قدرات رأس المال البشري في المملكة، وزيادة نسبة التوطين وتنمية رأس المال البشري في القطاع.
٤. مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتطوير قاعدتها في القطاع.

### المادة الثالثة: نطاق السياسة:

تطبق أحكام هذه الوثيقة على جميع المنشآت العاملة في قطاع الصناعات العسكرية التي تقوم بمزاولة أي من الأنشطة التي تشرف عليها الهيئة أو ترخصه، ولا تنطبق هذه الوثيقة على الجهات العسكرية والأمنية.

## الفصل الثاني: منظومة رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية

### المادة الرابعة: منظومة رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية:

تتكون المنظومة من الجهات التالية: الهيئة، والجهات المستفيدة (المستخدمين النهائيين)، والجامعات والمعاهد والجهات التعليمية والتدريبية، والشركات والمؤسسات الصناعية العسكرية، والجهات الحكومية الداعمة مثل: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة الاستثمار، ووزارة التعليم، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وهيئة تقويم التعليم والتدريب، وصندوق تنمية الموارد البشرية، والجهات الأخرى ذات الصلة.



### المادة الخامسة: دور الهيئة مع منظومة رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية:

تقوم الهيئة بالعمل مع منظومة رأس المال البشري لقطاع الصناعات العسكرية؛ بما يلي:

١. دراسة نسب التوطين المناسبة للمهن بشكل عام، وأهمهن المهمة للقطاع بشكل خاص ورفعها للمجلس الاستشاري.
٢. موائمة مخرجات التعليم الفني والتدريب مع احتياجات قطاع الصناعات العسكرية، واستقطاب الكفاءات الفنية للقطاع.
٣. العمل مع الجهات ذات الصلة؛ لتوجيه الدعم المالي اللازم لتمكين استدامة رأس المال البشري في القطاع.
٤. العمل مع الجهات ذات الصلة؛ لخلق وتطوير فرص الاستثمار في التعليم والتدريب ذات الصلة بالقطاع.
٥. مراقبة أداء مؤشرات رأس المال البشري في القطاع، والتي تشمل -على سبيل المثال لا الحصر- نسب التوطين في المهن الهندسية والفنية والإدارية.
٦. تحديد العلوم والمهارات التي يجب تضمينها في معايير الاعتماد للبرامج التعليمية والتدريبية ذات الصلة للتحقق من توفرها، وأي متطلبات أخرى تساهم في تحسين جودة مخرجات التعليم والتدريب وتعزيز موائمة مخرجاتها مع احتياجات القطاع، وذلك بالتنسيق مع الجهات التعليمية والتدريبية.
٧. الموائمة مع المستفيدين (المستخدمين النهائيين)؛ لتمكين استدامة رأس المال البشري في القطاع.

### المادة السادسة: دور الهيئة مع المنشآت العاملة في قطاع الصناعات العسكرية:

١. يجوز للهيئة طلب البيانات والمعلومات ذات الصلة من جميع المنشآت العاملة في قطاع الصناعات العسكرية، وتشمل -على سبيل المثال لا الحصر- الخطط المستقبلية لتنمية رأس المال البشري، وخطط التوظيف، ونقص المهارات، والتقارير الدورية.
٢. تلتزم المنشآت العاملة في القطاع بإعداد خطة تطوير رأس المال البشري، ورفعها إلى الهيئة لاعتمادها، وفقاً للمتطلبات وشروط الهيئة.
٣. تلتزم المنشآت العاملة في القطاع والتي تخضع لرقابة الهيئة، بتقديم تقارير دورية عن التقدم المنجز في خطة تنمية رأس المال البشري المتفق عليها.
٤. تقوم الهيئة بتكثيف دعمها للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ومراقبة أدائها فيما يتعلق برأس المال البشري. وللهيئة التنسيق مع الجهات ذات الصلة لدعم تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تشارك في سلاسل التوريد.
٥. تقوم الهيئة بوضع ضوابط للتعيين على المناصب الحساسة أو القيادية في قطاع الصناعات العسكرية.



## الفصل الثالث: المجلس الاستشاري القطاعي المشترك

### المادة السابعة: أهداف المجلس الاستشاري:

يختص المجلس الاستشاري المنشأ بموجب موافقة مجلس الإدارة رقم (ج/٤/١٤) وتاريخ (٢٠٢١/٤/٢٩ م) بتوطين الكوادر البشرية في القطاع لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- زيادة مساهمة الكوادر الوطنية في القطاع ذات الأولوية من خلال توفير حلول نوعية تعزز توطين المنتجات واستدامتها.
- ٢- تثبيت رصيد الأمان المهني وتقليل الانكشاف المهني بالقطاع وذلك من خلال ربط البرامج التعليمية والتدريبية بمتطلبات القطاع.
- ٣- حصر المهن الحرجة بالقطاع، ورفع المواثمة بين العرض والطلب والالتزام بتنفيذ خطط التوظيف والتعليم والتدريب على رأس العمل.

### المادة الثامنة: مهام المجلس الاستشاري:

١. التوصية بالحد الأدنى السنوي للتوطين في مهن القطاع، بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
٢. اقتراح إطار زمني لبدء تنفيذ التوطين.
٣. التوصية بالدعم المالي المطلوب.
٤. اقتراح "مؤشرات أداء" في الخطة التنفيذية، وتقييم نتائجها.
٥. تقديم الخطط التعليمية والتدريبية، والمشاركة في تنفيذها.
٦. التوصية حيال نوع التدخل والإنفاذ المطلوب في المهن الخاصة بالقطاع.
٧. اقتراح خطة التوطين للمهن في القطاع، بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
٨. تقديم تقارير نصف سنوية عما تم إنجازه - على سبيل المثال لا الحصر- إحصائيات عن أعداد الطلاب، والمتدربين، والذين تم توطينهم في القطاع -، إضافةً إلى مقترحات التطوير.

### المادة التاسعة: أعضاء المجلس الاستشاري:

١. ممثلان من الهيئة العامة للصناعات العسكرية، احدهما رئيساً.
٢. ممثلان من الجهات العسكرية.
٣. ممثل من وزارة التعليم.
٤. ممثل من الهيئة العامة للتطوير الدفاعي.
٥. ممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٦. ممثل من صندوق تنمية الموارد البشرية.
٧. ممثل من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
٨. أربعة ممثلين دائمين يمثلون أربع شركات رائدة في القطاع.
٩. ممثلان غير دائمين يمثلون المنشآت المتوسطة والصغيرة والجامعات.



## الفصل الرابع: التعليم والتدريب

### المادة العاشرة: تحديد احتياجات المهارات ذات الأولوية المتعلقة بالقطاع:

تطبق الأحكام التالية في مرحلة تحديد الاحتياجات المتعلقة بقائمة المهارات ذات الأولوية في قطاع الصناعات العسكرية:

١. تقوم الهيئة بإعداد قائمة تحدد فيها المهارات ذات الصلة بالقطاع والنقص فيها وتضع التوقعات حول الاحتياجات المستقبلية للقطاع.
٢. تحدد الهيئة - بالتعاون مع الجهات ذات الصلة - الاحتياجات لسد الثغرات في المهارات غير المتوفرة ضمن مخرجات التعليم والتدريب.
٣. على الجهات المشرفة على التعليم والتدريب في المملكة التنسيق مع الهيئة قبل إعداد أو إطلاق البرامج التدريبية أو التعليمية المتعلقة بالقطاع.
٤. على الجهات المشرفة على التعليم والتدريب في المملكة التنسيق مع الهيئة قبل الموافقة على إنشاء منشأة تعليمية أو تدريبية لتقديم برامج في مجال الصناعات العسكرية.
٥. يجب على المنشآت المحلية أو الأجنبية التنسيق مع الهيئة قبل إبرام أي شراكات استراتيجية أو مذكرات تفاهم أو تعاون تتعلق بالتعليم والتدريب، أو الدخول في عضوية إدارة المشاريع التعليمية والتدريبية، أو عقد أي مؤتمرات أو ورش عمل تتعلق بالتعليم أو التدريب.
٦. تتعاون الهيئة مع الجهات ذات الصلة لإطلاق برامج تعليمية وتدريبية لتنمية مهارات القطاع التي تلبي متطلبات قائمة المهارات المطلوبة.

## الفصل الخامس: العاملون في القطاع

### المادة الحادية عشرة: ترخيص العمالة:

١. تحدد الهيئة الحاجة إلى المهن المطلوبة في قطاع الصناعات العسكرية، وتضع التوقعات حول الاحتياجات المستقبلية للقطاع.
٢. تعمل الهيئة مع الجهات ذات الصلة؛ لإصدار القرارات التي تقتضي مزاولة المهن التي تحددها.
٣. تعمل الهيئة مع الجهات ذات الصلة؛ لتسهيل إجراءات دخول العمالة الماهرة الوافدة إلى المملكة لسد النقص في المهن التي تحددها الهيئة.
٤. يجب أن تضمن المنشآت امتلاك العمالة الوافدة للمهارات اللازمة لأداء المهنة التي تعمل بها، وذلك بإجراء الاختبارات التقني والمهنية حسب متطلبات الجهات ذات الصلة.
٥. تلتزم المنشآت بالقرارات الصادرة عن الهيئة أو الجهات ذات الصلة بشأن حصول العمال على التراخيص اللازمة لمزاولة المهن التي تحددها.



## الفصل السادس: مخالفة أحكام السياسة

### المادة الثانية عشرة: المخالفات والجزاءات الإدارية:

للهيئة في حال مخالفة المنشأة لأي من أحكام هذه الوثيقة أو أي من السياسات المنظمة لقطاع الصناعات العسكرية اتخاذ الجزاءات الإدارية المناسبة حسب نوع وطبيعة وجسامة المخالفة:

١. الإنذار الإداري للمنشأة المخالفة، متضمناً تفاصيل المخالفة والإجراء الذي يجب اتخاذه من قبل المنشأة والمهلة الممنوحة من قبل الهيئة للتصحيح.
٢. تعليق الترخيص حسب المدة التي تراها الهيئة، ولها تجديد تلك المدة عند عدم قيام المنشأة بالتصحيح.
٣. المنع من التقديم على المنافسات المستقبلية للعقود العسكرية.
٤. إلغاء الترخيص.

## الفصل السابع: أحكام ختامية

### المادة الثالثة عشرة:

١. للهيئة حق تفسير ومراجعة وتحديث هذه الوثيقة عند الحاجة، والرفع بمقترح التحديث إلى مجلس الإدارة.
٢. كل ما لم يرد به نص خاص في هذه الوثيقة يطبق بشأنه تنظيم الهيئة ولوائحها وقراراتها المعتمدة.
٣. مع عدم الإخلال بالمتطلبات التنظيمية الواردة في الأنظمة واللوائح الأخرى، تعد هذه السياسة ملزمة للمنشآت وتسعى لتسهيل وتعزيز الامتثال داخل القطاع.
٤. يعمل بهذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها ونشرها.

