

اسلوب الترقية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي

حيدر مطر عيدان

أ.د علي نجيب حمزه

كلية القانون جامعة القادسية

كلية القانون جامعة القادسية

law.mas 20.18 @qu.edu.iq

ali2013najeb@gmail.com

تاريخ الاستلام: ١٠-٤-٢٠٢٢

تاريخ قبول النشر: ١٩-٧-٢٠٢٢

المستخلص.

الترقية في قوى الامن الداخلي تمثل دعامة من اهم الدعومات التي تقوم عليها الوظيفة الشرطية، كون الترقية تحفز منسوبي هذا المرفق على العمل الامني وتأملمهم بالتقدم في السلم الاداري لهذه المؤسسة، وذلك لجمعها بين المزايا المادية والمعنوية التي تشملها الترقية، حيث يرتفع مركز الضابط في السلم الاداري لها نتيجة لتوليه وظيفة اعلى من وظيفته السابقة، اضافة الى ما ترتبه من زيادة في راتبه، وتعتبر كذلك من اهم وسائل شغل الوظائف العليا في المرفق الامني كونها تغرس الحماس في نفوس منتسبي قوى الامن الداخلي للضفر بتلك الوظائف عند توفر الكفاءة اللازمة، اضافة الى ما تتضمنها من تحفيز لبذل افضل ما يمتلكه منتسبي ذلك المرفق للمهام الامنية بكفاءة وفاعلية لتطوير مستوى الوظيفة الشرطية، كل هذا ينعكس ايجاباً على المرفق الامني برمته كونه يجعل المرفق الامني يتطور بالشكل السليم.

الكلمات المفتاحية: الترقية ، القيادات الادارية الامنية ، قوى الامن الداخلي .

Abstract

Promotion in the internal security forces represents one of the most important pillars on which the police function is based, because the promotion motivates the employees of this facility to work security and their hope to progress in the administrative ladder of this institution, in order to combine the material and moral advantages covered by the promotion, where the position of officer in the administrative ladder rises as a result of taking a higher job than his previous job, in addition to the resulting increase in his salary, and is also considered one of the most important means of filling jobs The supreme in the security facility as it instills enthusiasm in the members of the internal security forces to braid these functions when the necessary efficiency is available, in addition to the incentive to do the best that the members of that facility have for security tasks efficiently and effectively to develop the level of police function, all of this reflects positively on the security facility as a whole as it makes the security facility develop properly.

Keywords: Promotion - Security Administrative Leaders - Internal Security Forces

اسس ومعايير محددة تساهم في تحسين وتطوير

المقدمة

اداء الوظيفة الشرطية وعلى اساسها يتطور المرفق

اختيار القائد الاداري في قوى الامن

الامني بتقديمه لأفضل الخدمات الامنية من اجل

الداخلي وفقاً لأسلوب الترقية يتم على ضوء

نتناول في المطلب الاول مفهوم الترقية في قوى الامن الداخلي، بتعريفها في فرع اول وبيان اهداف وشروط الترقية في فرع ثاني، ونتطرق في المطلب الثاني الى انماط الترقية في قوى الامن الداخلي، وهي الترقية بالأقدمية في فرع اول والترقية بالاختيار في فرع ثاني ومن ثم نختم البحث بخاتمة متضمنة النتائج والمقترحات .

المطلب الاول

مفهوم الترقية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي

بما ان التنظيم الاداري لمرفق الامن يكون على شكل هرم متعدد المستويات تكون قمته ضيقة جداً؛ حيث لا يتولى هذه القمة الا ذو الكفاءة والمهنية والاختصاص في مجال الوظيفة الشريطية ومتدرج في مجال هذه الوظيفة التي تتطلب شروط ومواصفات خاصة لشاغليها، على عكس قاعدة هذا الهرم التي تتسم بالسعة وذلك لتطلبها شروط ومواصفات اقل في المتولين لهذا المستوى من الوظائف الشريطية، وبالتالي فأن الفرصة في التدرج بهذه المستويات تكون عن طريق الترقية وتقل هذه الاخيرة كلما صعد منسوبي هذه الوظيفة سلم الهرم المتعدد الدرجات، وللقوف على مفهوم الترقية بشيء من التفصيل لا بد لنا من دراسته عن طريق تقسيمة الى فرعين نتناول في الفرع الاول تعريف الترقية في قوى الامن الداخلي، ثم نبحت في الفرع الثاني اهدافها وشروطه وكالتالي :

الفرع الاول

تعريف الترقية في قوى الامن الداخلي

درجت جل تشريعات الوظيفة الشريطية في الدول العربية ولا سيما الدول محل المقارنة على تبني مصطلح الترقية وليبان ذلك في اطار تلك

تحقيق هدفه ضمن السياسة العامة للدولة، ويعد اسلوب الترقية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي من الاساليب المتقدمة في الاختيار ويترتب عليها اثار قانونية مختلفة منها ابقاء الرابطة القانونية الى ان تنتهي بإحدى الاسباب التالية ومنها التقاعد والفصل والاستقالة وغيرها .

اهمية البحث:

تبرز اهمية الترقية في اختيار القادة الاداريين لقوى الامن الداخلي من خلال الدور الذي تؤديه في صعود وارتقاء القائد الاداري في سلم الوظيفة الشريطية عن طريق الترقية في رتب هذه الوظيفة من جهة والصعود في سلم المناصب او الوظائف العليا من جهة اخرى، اضافة الى تطلب كل منصب الى رتب معينة لشغله محددة في ضوء الهيكل التنظيمي للمرفق الامني، وتختلف الترقية في الوظيفة الشريطية من دولة الى اخرى بالنسبة الى تحديد مدة الترقية لكل رتبة من جانب وحرية الادارة في اختيار قادة هذه الوظيفة بالترقية للمناصب العليا من جانب اخر .

مشكلة البحث :

تعد العدالة والمساواة بشكل عام بشكل عام الجوهر في القوانين ابتداءً بالدستور وانتهاءً بالقوانين التي تنظم الوظيفة الشريطية، ومشكلة البحث تظهر من خلال الدور الذي تلعبه الترقية بتولي المناصب القيادية في قوى الامن الداخلي وكيفية تحقيقها للعدالة بين ضباط قوى الامن الداخلي في توليهم للرتب او المناصب العليا في هذا المرفق .

خطة البحث :

لتسليط الضوء على موضوع الترقية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي يتطلب الامر تقسيم البحث الى مقدمة ومطلبين



الرأسي للمرفق الامني وزيادة سلطاته ومسؤولياته ، وتعني ايضاً زيادة مرتبه وامتيازاته (٥) .

كما عرفها البعض الاخر بأنها " رفع الضابط من وظيفته الحالية الى وظيفة اخرى ذات مستوى اعلى وكذلك مسؤولية اكبر ، وعادة ما تقترن الترقية بزيادة في الراتب ولا تعتبر هذه الزيادة بحد ذاتها معيار للترقية ما لم يصاحبها زيادة في المسؤوليات والسلطات (١) .

نلاحظ من ذلك ان اصحاب الاتجاه الثاني يتطلبون للترقية عدة شروط منها :

- ١ . ان تكون الوظيفة او المنصب المرقي له الضابط ذات مسؤولية وسلطة اكبر من الوظيفة التي كان يشغلها الضابط قبل الترقية .
- ٢ . ان تقترن تلك الترقية بزيادة في الراتب .

يبدو لنا ان قوى الامن الداخلي في الدول محل المقارنة والعراق تأخذ بالاتجاهين معاً اي تأخذ بالترقية على ضوء الرتبة الشخصية وكذلك بالترقية على ضوء المنصب ، كون الشرطة في جميع دول العالم تعتبر مهنة ينقطع منتسبوها للخدمة فيها طوال حياتهم ، فالضابط الذي يعين في اول درجات السلم الاداري للوظيفة الشرطة يضع دائماً نصب عينه احتمال صعوده في مدارج سلم تلك الوظيفة وتقلده للوظائف العليا فيها حتى وصوله الى القمة ، والواقع العملي للوظيفة الشرطة يجمع بين الاتجاهين معاً فمثلاً يرقى لمنصب مدير شرطة محافظة في العراق ضابط برتبة عميد تعتبر هذه الحالة ترقية بالوظيفة او المنصب كون ذلك المنصب تنطوي عليه مسؤولية وسلطة اكبر من المنصب السابق الذي يتولاه ذلك الضابط وهذا يطابق التعريف اللغوي للترقية والذي مضمونه الصعود والارتقاء

الوظيفة يتطلب منا الوقوف على تعريف الترقية في قوى الامن الداخلي من حيث الرتبة او الوظيفة والمنصب حيث تعرف الترقية لغة بأنها الصعود والارتقاء (١) ، وتدور التعريفات الفقهية للترقية حول المعنى اللغوي لها وانقسم الفقه الى قسمين بالنسبة لتعريفهما الاول يرى انها تتمثل بالترقية من رتبة الى اخرى اعلى منها ، وفريق ثاني يحصر الترقية بالوظيفة او المنصب الاعلى من حيث مستوى المسؤوليات والواجبات (٢) .

حيث عرفها انصار الفريق الاول عدة تعريفات منهم من نص بأنها " كل ما يطرأ على المنتسب للوظيفة الشرطة من تغير في مركزه القانوني من شأنه ان يقدمه ويميزه عن اقرانه " (٣) ، من ذلك يلاحظ ان الترقية متحققة في كل حالة يتقلد فيها منتسبو المرفق الامني لرتبة تعلو ربتهم في مدارج سلم ذلك المرفق .

واخر عرفها بأنها " تغيير في مركز الضابط يقدمه على غيره من اقرانه في مدارج السلم الاداري لمرفق قوى الامن الداخلي ، وذلك بترقيته لرتبة اعلى من التي يشغلها في ذلك السلم " (٤) .

يبدو لنا ان اصحاب الاتجاه الاول قد اكتفوا بتغيير رتبة الضابط التي من شأنها ان تقدمه على اقرانه حيث اعتبروا هذا الامر يؤدي الى ترقيته ، ولم يتطلبوا صعود ذلك الضابط الى وظيفة ذات مستوى اعلى من حيث المسؤولية والسلطة ، بمعنى ان الضابط يعتبر حاصلاً على ترقيته حتى لو مارس ذات المسؤوليات والسلطات التي كان يمارسها قبل ترقيته .

اما بالنسبة لأنصار الفريق الثاني فمنهم من عرف الترقية بأنها " صعود الضابط في السلم

وبقرار من رئيس مجلس الوزراء) (١١)، اما بالنسبة لإسناد المناصب العليا في قوى الامن الداخلي فتكون لوكيل الوزير حسب من نص عليه الدستور العراقي الصادر عام ٢٠٠٥ النافذ على ان (يمارس مجلس الوزراء الصلاحيات الاتية ومنها ، خامساً : التوصية الى مجلس النواب بالموافقة على تعيين وكلاء الوزارات والسفراء واصحاب الدرجات الخاصة ...) (١٢)، ونص على تعيين المدراء العاميين النظام الداخلي لمجلس الوزراء رقم (٢) لسنة ٢٠١٩ على ان (الموافقة على تعيين المديرين العاميين ومن بدرجتهم على وفق القانون ونظام كبار موظفي الخدمة المدنية على وفق الدستور والتشريعات ذات الصلة النافذة بموجبه ، واحالتهم على التقاعد بناءً على طلبهم) (١٣) .

الفرع الثاني

اهداف وشروط الترقية في قوى الامن الداخلي

بما ان الترقية في قوى الامن الداخلي تحقق غرضين معاً الاول يتمثل بترقية منسوبي المرفق الامني لوظيفة او رتبة اعلى اضافة الى زيادة في مرتبتهم ، وبالنسبة للغرض الثاني الذي يتحقق هو نفعاً للإدارة كونها تضمن حسن سير المرفق الامني بانتظام واضطراد ، ولبيان الاهداف والشروط التي تحققها الترقية نتناولها كالتالي
اولاً : اهداف الترقية في قوى الامن الداخلي :
تهدف الترقية في الوظيفة الشرطة الى تحقيق التالي :

١. تخلق الترقية روح من التفاؤل والامل بين منسوبي قوى الامن الداخلي وتضمن تأهيلهم وذلك لاختيار افضلهم من حيث الخبرة والكفاءة لشغل المناصب العليا فيه .

بمناصب الوظيفة الشرطة ، وبالنسبة للترقية بالرتبة لنفس الضابط اي ترقيته لرتبة لواء من شروطها الاساسية هو تقلد ذلك الضابط لمنصب يتحمل ترقيته لرتبة لواء اضافة الى الخبرة والكفاءة والمهنية والامنية بتوفرها يرقى الضابط لرتبة اعلى وهي لواء .

ان منح تلك النوعين من الترقية للقيادات الادارية والامنية يتم على ضوء الاختيار حيث نص قانون هيئة الشرطة المصرية المرقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل بالنسبة للترقية بالرتبة تكون بالاختيار (٧) ، والمخول بمنحها هو وزير الداخلية (٨) ، اما بالنسبة للترقية بالوظيفة او المنصب بالنسبة للمناصب القيادية العليا في الوزارة حيث نص قانون هيئة الشرطة المصرية المرقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل بأنها (يعين مساعدو اول ومساعدو وزير الداخلية ورؤساء القطاعات ونوابهم ورؤساء المصالح ونوابهم بقرار من رئيس الجمهورية ...) (٩) .

اما بالنسبة لقانون الشرطة والامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل وحدة بين الترقية بالرتبة والترقية بالوظيفة او المنصب ولم يفرق بينهما حيث نص بأن (يعين الضابط في القوة بقرار من الوزير عدا من هم برتبة مقدم فما فوق فيعينون بمرسوم اتحادي) (١٠) يلاحظ من ذلك ان عند استحقاق الضابط لرتبة اعلى يصدر له مرسوم اتحادي برتبته اضافة الى منصبة .

اما بالنسبة الى للمشرع العراقي فقد نص قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ بالنسبة للترقية بالرتبة بأنها تمنح للضابط و(يرقى ويحال الى التقاعد ويعاد الى الخدمة باقتراح من الوزير



٢. افساحها المجال امام ضباط المرفق الامني لغرض وصولهم للمناصب العليا في ذلك المرفق ، ومن شأنها ايضاً ان تخلق جو من التنافس بينهم لبذل اقصى ما يستطيعون من جهد رغبة لفوزهم بالترقية .
٣. شعور منسوبي المرفق الامني بالأمان وذلك بسبب التقدم المستمر الذي تحققه لهم الترقية في مدارج السلم الاداري للمرفق الامني اضافة الى ما ترتبه من زيادة في الراتب.
٤. تشجع الترقية منسوبي المرفق الامني على الابتكار والتجديد اذا ما اشترط عليهم رأس الهرم في ذلك المرفق بأن ترقيتهم تتوقف على ما يقدمونه من ابتكار وتحديداً في المجال الامني من شأنه ان يؤهلهم للترقية .
٥. تُبقي الترقية على الكفاءات في المرفق الامني وتحفزهم على البقاء من اجل تطوير ذلك المرفق .
٦. الترقية في قوى الامن الداخلي تعتبر الوسيلة الطبيعية لأعداد قادة اداريين وامنيين وتؤهلهم لتحمل المسؤولية^(١٤) .
- ثانياً : شروط الترقية في قوى الامن الداخلي :
- الترقية في المفصل الامني لا تمثل حق من حقوق المنتسب في تلك القوة يكتسبها عن توفر تلك الشروط^(١٥) ، وانما هي مسألة ملائمة تستقل الادارة العليا في المرفق الامني بتقديرها حسب الظروف ومقتضيات الصالح العام وحاجة المرفق الامني بأعتبار ذلك من مناسبات اصدار القرار الاداري ، الا ان الادارة اذا اختارت طريقاً معيناً للترقية فعليها الالتزام بأحكامه وقواعده حتى لا
- يكون قرارها مشوباً بعيب التعسف بأستعمال السلطة^(١٦) ، وليبيان الشروط اللازم توفرها في الترقية على الرغم من تفاوتها من رتبة الى اخرى الا انها على العموم تستلزم التالي :
١. وجود وظيفة شاغرة اعلى لها اعتماد مالي في ميزانية المرفق الامني يمكن ان يرقى لها الضابط .
٢. تباين الوظيفة التي يرقى لها الضابط في المرفق الامني عن الوظيفة التي يشغلها سابقاً من حيث المسؤوليات والواجبات .
٣. توفر المؤهلات العلمية المطلوبة في الضابط المرشح للترقية وفق القانون ، مثال ذلك حصول الضابط على شهادة علمية مطابقة للمنصب الوظيفي المراد ترقيته اليه ، اجتيازه لبرنامج تدريبي له علاقة بمهام المنصب المرشح اليه .
٤. حصول الضابط المرشح على درجة مقبولة في تقارير الكفاءة المعد من الجهة العليا المسؤولة عنه خلال سنة او اكثر .
٥. توافر شرط الاقدمية للترقية الى وظيفة اعلى بعد مضي المدة المقرر لأشغال الوظيفة الادنى في سلم الوظائف والدرجات .
٦. لا يجوز ترقية الضابط مباشرة الى وظيفة او رتبة اعلى من التي يشغلها ، وعند حصول ذلك تعد الترقية باطله ما لم يرد نص في القانون والأنظمة النافذة .
٧. الترشيح لوظيفة او منصب اعلى في المرفق الامني يأخذ احد الاتجاهين التاليين :
- أ. حالة اذا كان الترشيح للترقية محصور بين ضباط المديرية او القسم او الشعبة التي تشغر فيها وظيفة معينة .

الفرع الاول

الترقية بالأقدمية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي

تعني الاقدمية في قوى الامن الداخلي بأنها صلاحية الضابط للترقية بعد قضاءه فترة زمنية معينة تحددها القوانين والانظمة والتعليمات ، ومن ثم يستمد الضابط حقه في الترقية منها مباشرة (١٨) ، وتعني ايضاً ان الضابط الذي امضى مدة زمنية اطول من مدة اقرانه له الاولوية بالترقية للوظيفة الاعلى الشاغرة ، شرط ان تزيد تلك المدة عن الحد المطلوب للترقية ، وبناءً على ذلك يمكن ان تترتب الاقدمية حسب المستوى الوظيفي للضباط المرشحين او حسب اقدميتهم في الخدمة ضمن المستوى الوظيفي نفسه (١٩) .

حيث تتم الترقية للوظائف العليا وفقاً لهذه الطريقة تلقائياً ، وذلك بترقية الضابط من درجته الى الدرجة العليا الشاغرة على اساس اقدميته وبطريقة اليه ، وذلك لينقطع على الادارة سبيل التعسف باستخدام السلطة ، وهذا النوع من الترقية يربط بين خدمة الضابط وجدارته المكتسبة خلال تلك الخدمة برابط وثيق ، حيث ينظر للأقدمية بأنها تؤهل صاحبها للترقية بطريقة اليه اذا حل دوره ولم يتوفر لديه سبب يحرمه منها (٢٠) .

فالترقية بالأقدمية لا تعتبر حقاً حتمياً ثابتاً من تلقاء ذاته للضابط في قوى الامن الداخلي بحيث يتوجب على الادارة تقريرها له ، ويفرض كقيد على حريتها في حالة حرمانه منها ، حتى وان قامت مبررات توجبها مصلحة المرفق الامني ، بل ان مناطها هو الصلاحية للمنصب او الوظيفة المرقى اليها ، وتقدير هذه الصلاحية خاص بجهة الادارة العليا ولا معقب عليها في ذلك ان خلا قرارها من اساءة استعمال السلطة واتخذت بناءً

ب. حالة اتاحة الترقية لجميع العاملين في المرفق الامني ومنحها للذي تتوفر فيه المؤهلات التي تنطبق على الوظيفة الشاغرة (١٧) .

يبدو لنا من خلال ما تقدم ان صعود الضابط في مدارج السلم الادري للمرفق الامني تكون بطريقتين وهما الترقية بالرتبة واخرى بالوظيفة او المنصب ، وترقية الضابط اليهما يجب ان تتم اساساً على ضوء الكفاءة او الصلاحية اضافة الى الاقدمية وان يكون تقدير الكفاءة على اساس موضوعية بعيدة ان المحسوية .

المطلب الثاني

انماط الترقية في قوى الامن الداخلي

طبيعة النظام الاداري في كل مؤسسة من مؤسسات الدولة لا سيما قوى الامن الداخلي تقتضي ان ينشئ فيها مستويات ادارية متعددة ، حيث توجب الضرورة ان تتناقص تلك المستويات كلما تقدم سلم الوظائف الى الاعلى وهذا يعني الايتاح لكل ضباط المؤسسة الامنية الانتقال دفعة واحدة الى الرتب او الوظائف الاعلى ، بل الضرورة تحتم ان تختار الادارة العليا من بينهم عدداً يتفق وتلك المناصب الشاغرة في المستوى الاعلى وما يتطلبه ذلك المستوى من شروط لا بد من توفرها في الضابط المرشح لذلك المنصب ليتمكن من القيام بمسؤولياته .

ولبيان سلم الترقية في ذلك المرفق لا بد من تناول الانماط التي على ضوئها ينتقل الضابط من رتبة الى اخرى ومن منصب الى اخر وذلك في فرعين نتناول في الفرع الاول الترقية بالأقدمية وفي الفرع الثاني الترقية بالاختيار كالآتي :



- على اسباب صحيحة وجديّة ولا يرد على تلك السلطة من قيد الا الالتزام بترتيب الاقدمية بين المرشحين للترقية^(٢١).
- ولبيان هذا المعيار في الترقية بالشكل الدقيق والوقوف على مدى تطبيقه لا بد من تناول مميزاته وعيوبه ومدى تطبيقه في قوى الامن الداخلي وكالاتي :
- اولاً : مميزات معيار الترقية بالأقدمية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي : يمتاز هذا المعيار بمميزات عديدة نلخصها بالتالي :
- ١ . يحقق هذا النمط من الترقية المساواة والعدالة بين ضباط قوى الامن الداخلي ويؤمن مستقبلهم الوظيفي ، كذلك يشجع في نفوسهم الطمأنينة بالترقية للوظيفة العليا ، هذا على خلاف الترقية بالاختيار الذي تدعو لتدخل المحسوبية في ترجيح كفة البعض على البعض الاخر خصوصاً في حالة عدم وجود ضوابط او معايير موضوعية تقيّد سلطة الادارة العليا^(٢٢).
 - ٢ . يتميز اسلوب الاقدمية بالوضوح والبساطة في التطبيق كون من سيضفر بالترقية هو اقدم الضباط المتنافسين^(٢٣) ، ويكون الانتقال فيه بطريقة الية للوظائف العليا الشاغرة^(٢٤).
 - ٣ . تطبيق معيار الترقية بالأقدمية من شأنه ان يرفد الادارة الامنية بمن هو اكثر دراية ومهارة وخبرة في مجال العمل الامني كونه اكتسبها وذلك بتبوء للمناصب الإشرافية في هذه المؤسسة ، حيث يرى البعض وجود علاقة وثيقة تربط بين طول مدة الخدمة للضباط من شأنها ان تزيد من كفاءة في المجال الامني
- وبالتالي تجعله اكثر خبرة للقيام بالمهام الامنية الموكلة اليه^(٢٥).
- ٤ . اتباع الادارة لأسلوب الاقدمية في الترقية لاختيار القيادات العليا في قوى الامن الداخلي يدفعها للاهتمام بتلك القيادات فتحرص على تأهيلهم وذلك بإتاحة التدريب اللازم لهم لرفع قدرتهم الادارية والامنية ليتمكنوا من شغل الوظيفة العليا^(٢٦).
- ٥ . يعتبر اسلوب الترقية بالأقدمية للضباط لقاء الفترة الذي قضاها في الوظيفة الشرطية كون الترقية مرتبطة بالزيادة في الراتب مما يجعل الضباط يرتب اعباءه المستقبلية على هذا الاساس^(٢٧).
- ثانياً : عيوب اسلوب الترقية بالأقدمية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي : على الرغم من المزايا التي يتمتع بها اسلوب الترقية بالأقدمية الا ان يعيبه عدداً من العيوب نلخصها بالتالي :
- ١ . القول بأن الترقية بالأقدمية تحقق المساواة والعدالة بين ضباط قوى الامن الداخلي قول فيه مغالطة نوعاً ما بالنسبة لأسلوب الترقية بالأقدمية في اختيار القيادات الادارية في المرفق الامني^(٢٨) ، كون الاستناد الى مدة الخدمة اساساً في الترقية والابتعاد عن الكفاءة والجدارة يغلق الباب امام الكفاءات التي بإمكانها ادارة المرفق الامني بفاعلية عالية .
 - ٢ . ان ضفر الاقدم بالترقية بين المتنافسين امر يؤدي الى اشاعة نوع من التراخي والخمول وعدم التنافس للضفر بالوظائف العليا ، خاصة بالنسبة للضباط ذوي الكفاءة العالية والذين لم يجدوا طوال خدمتهم في الوظيفة

هذا الاساس ، وان حرمانه منها وتفضيل اخر عليه معناه عدم امكانيته القيام بأعباء الوظيفة العليا الشاغرة (٣٣) .

نرى من جانبنا ان هذه الحالة قضت عليها الادارة نوعاً ما وذلك بتفريقها بين امرين :

الاول : عالجت الادارة وذلك بعدم توقفها بمنح العلاوات للضابط عن الرتبة التي تلي رتبته مباشرة وذلك ليوافقه زيادة الاعباء المالية المستقبلية .

الثاني : بالنسبة لترقية الضابط لوظيفة اعلى من وظيفته بالواجبات والمسؤوليات لا يجوز له ان يرتب الامل للترقية اليها الا اذا كان جديراً بها ، وان تكون شاغرة ، وبهذا لا تعتبر حقاً للضابط عند وصوله الى رتبة عقيد في قوى الامن الداخلي بل الواجب ربطها بالكفاءة والصلاحية حتى يبذل قصارى جهده للضفر بها .

ثالثاً : تطبيق اسلوب الترقية بالاقدمية في اختيار القيادات الادارية في قوى الامن الداخلي : اخذ بهذا الاسلوب من الترقية جهاز الشرطة والامن المصري وذلك بالترقية من رتبة ملازم وحتى رتبة عقيد ، حيث نص قانون هيئة الشرطة المصرية رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل على انه (تكون الترقية الى كل رتبة من السابقة عليها بالاقدمية المطلقة حتى رتبة عقيد ، ويشترط في جميع الاحوال للترقية ان يجتاز الضابط بنجاح الفرق التدريبية او الدراسات التدريبية او العليا التي يقرها وزير الداخلية بعد اخذ رأي المجلس الاعلى للشرطة بالنسبة الى كل رتبة (٣٤) ، وعليه المشرع المصري قيد سلطة الوزير بالترقية حتى رتبة عقيد ، في هذه

الشرطية اي تقدير لكفاءتهم ، كون الجميع متساوين في الترقية ، من هذا يلاحظ ان الاقدمية وحدها تؤدي الى خفض الكفاءة في قيادة المفصل الامني وهذا يؤدي الى عدم الدقة في رسم السياسة العامة للوزارة وجعلها مناسبة للسياسة العامة للدولة وبالتالي عدم تحقيق هدف الوزارة الاساسي وهو حفظ الامن والنظام (٢٩) .

٣. على الرغم من التسليم بأن طول الفترة التي يقضيها الضابط في الوظيفة الشرطية تزيد من خبرته في المجال الامني ، الا ان توفرها بمفردها لا يجدي نفعاً بالنسبة لشغل الوظائف العليا في المرفق الامني (٣٠) ، اضافة لذلك ان الكفاءة لا يمكن قياسها بعدد سنوات الخدمة ، فقد يكون الضابط الاحدث اكثر صلاحية وكفاءة بسبب ما يمتلكه من موهبة شخصية وقدرة على الاداء بشكل سليم ، حيث هذه القدرة تختلف من ضابط لآخر في المؤسسة الامنية (٣١) .

٤. القول بأن الترقية بالاقدمية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي يجعل الادارة العليا اكثر اهتماماً وذلك بوضعها برامج تدريبية للقيادات الاشرافية ، قول غير سليم كون من واجب الادارة وضع برامج تدريبية لرفع كفاءة منتسبيها بغض النظر عن الاسلوب التي تنتهجها بالترقية (٣٢) .

٥. اما فيما يتعلق بترقية القيادات الادارية في قوى الامن الداخلي بأسلوب الاقدمية بأنها مكافئة للضابط لقاء الفترة المقضية في الوظيفة الشرطية والتي على ضوءها يزداد مرتبه الشهري ، حيث يرتب اعباؤه المستقبلية على

والكفاءة على وفق الاسس والمعايير المحدد بالتعليمات والانظمة الداخلية التي تصدرها الوزارة، ثالثاً: اجتاز امتحان الترقية المحدد لرتبته الى رتبة (رائد) داخل (٤١)، من ذلك نلاحظ ان الترقية من رتبة ملازم وحتى رتبة عقيد تكون بالأقدمية (٤٢).

ونحن بدورنا لا نؤيد الاعتماد على الترقية بالأقدمية فقط بالنسبة لاختيار القيادات الادارية في قوى الامن الداخلي، ويمكن الاعتماد عليها ولكن بجعلها عاملاً ثانوياً بالنسبة لاختيار تلك القيادات، الا ان الاخذ بها فيما يتعلق بترقية الضباط ممن هم ليسوا من مرشحو استلام الوظائف العليا وكذلك الوظائف الإشرافية وجعلها اي (الأقدمية) ذات اهمية كبرى لاستحقاق الضابط اي من رتبة (ملازم الى عقيد)، وذلك ليشعر هذا الاخير بالاستقرار في الوظيفة الشرطية وتجعله بمنأى عن القلق من احتمال عدم ترقيته لرتبة اعلى حتى رتبة عقيد.

الفرع الثاني

الترقية بالاختيار للقيادات الادارية في قوى الامن الداخلي
يعد هذا الاسلوب في اختيار القيادات الادارية الامنية من اكثر الاساليب انتشاراً، ويتم بموجبه اختيار القادة من بين المتنافسين الذين يشغلون وظائف على مستوى واحد والذين تتفاوت مستوياتهم العلمية وخبراتهم في مجال الوظيفة الشرطية وتتم الترقية بالاختيار في المرفق الامني بناءً على هذين العاملين اضافة الى تقارير تقييم الاداء الدورية التي يعدها القائمين على المرفق الامني عن المرشحين للترقية الى الرتب القيادية والامنية العليا (٤٣)، وليبيان هذا الاسلوب في الترقية والوقوف على مدى تطبيقه لا بد من

الحالة اجبره على التزام الاقدمية وعدم تخطي صاحبها الا في الحدود التي رسمها القانون، وهذا لا يعني انه حق مطلق للضابط يؤول اليه تلقائياً بمجرد قضائه فترة زمنية معينة (٣٥)، وبما ان الترقية لرتبة اعلى هي اسناد مسؤوليات وسلطات اعلى تفترض في الضابط ان يكون كفاءً بالمسؤوليات التي يتلقاها (٣٦)، ولهذا نص قانون هيئة الشرطة المصري على ان (الضابط الذي قدم عنه تقرير سنوي واحد بتقدير ضعيف او تقريران متتاليان بتقدير دون المتوسط لا تجوز ترقيته خلال تلك السنة ...) (٣٧).

اما بالنسبة للمشرع في الامارات العربية المتحدة فأنه اخذ بأسلوب الترقية بالأقدمية في قانون قوة الشرطة والامن رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل وذلك بنصه على ان تكون ترقية الضباط الى الرتبة التالية لرتبتهم مباشرة وبالأداة التي يتم بها تعيينهم طبقاً لما نص عليه في المادة (١٦) من القانون.

ب. يشترط لترقية الضباط من رتبة الى اخرى حتى رتبة رائد ان يجتازوا دورات تدريبية (٣٨)، حيث اشترط القانون ترقية الضباط من رتبة ملازم وحتى رتبة رائد بالأقدمية (٣٩).

وبالنسبة للمشرع العراقي فانه اخذ بالترقية بالأقدمية في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل، حيث اشترط لترقية الضباط من رتبته الى رتبة اعلى ما يأتي (اولاً: ان يكون قد امضى في رتبته المدة المنصوص عليها في المادة (٩) (٤٠) من هذا القانون، ثانياً: ان يكون مشهود له بالإخلاص



يتبعها زيادة في المرتب ليشعر الضابط بمعنى الترقية وهذا ما يدفعه الى العمل بكفاءة ومهنية في المجال الامني^(٤٨).

٥. اسلوب الترقية بالاختيار من الاساليب المهمة والمثلى في اختيار قادة المناصب الادارية العليا^(٤٩)، وحتى المناصب الاشرافية في المؤسسة لا ينبغي الاعتماد على اسلوب الاقدمية وحده في اختيار المرشحين لتلك المناصب كونها لا تكشف بالضرورة عن جدارة الضابط المرشح لها.

ثانياً: عيوب الترقية بالاختيار: على الرغم من المزايا المذكورة في اختيار القيادات الادارية والامنية وفقاً لأسلوب الترقية بالاختيار الا انه يأخذ عليه بعض من العيوب نوجزها بالتالي:

١. من شأن الترقية بالاختيار ان تفتح المجال واسعاً امام المحسوبة، وعلى اثرها تشيع حالة من عدم الاستقرار بين ضباط المؤسسة الامنية^(٥٠)، ما لم يكن هنالك معايير موضوعية تدعم الاستقرار للضباط في ظل رقابة القضاء^(٥١).

٢. الترقية بالاختيار يشعر من خلالها ضباط المؤسسة الامنية بالقلق نتيجة تخطي بعض ضباط الدورة الواحدة اقرانهم بالترقية^(٥٢).

٣. يتيح هذا الاسلوب للإدارة الى التعسف باستخدام سلطتها والانحراف بها^(٥٣).

٤. يتم هذا الاسلوب من الترقية وفق للتقدير الشخصي غير الموضوعي للسلطة العليا حيث يرقى الضباط بناءً على رأي الرئيس الاداري وبعيداً عن اعتبارات الاقدمية والاستحقاق، وان امكن ذلك وتم الاختيار

بيان مميزاته وعيوبه والتطبيق العملي لاختيار تلك القيادات الادارية في قوى الامن الداخلي وكالاتي:

اولاً: مزايا اسلوب الترقية بالاختيار لقيادات قوى الامن الداخلي: يمتاز هذا الاسلوب بميزات عديدة نلخصها بالتالي:

١. الترقية بالاختيار تعتبر عنصراً مهماً واساسياً في تقدم الادارة الامنية ورفقيها، ويتحقق ذلك عندما يعي الضابط جيداً ان كفاءته ومهارته في مجال الوظيفة الشرطية لها دور حاسم في اداء مهامها وذلك ينعكس بالإيجاب على الادارة الامنية^(٤٤)، وترقية الضابط.

٢. الترقية بالاختيار تعمل على فرز الضابط الجيد، حيث يتم اختيار الاكفاء ويستبعد المقصر وهذا ما يؤدي الى رفد المستويات الادارية العليا في الوظيفة الشرطية بضباط اكفاء في المجال الامني^(٤٥).

٣. الترقية بالاختيار تشجع الضباط الاكفاء في الترقية لتولي المناصب الامنية العليا^(٤٦)، كونها توازن بين رغبة الضباط في الترقية من جهة وحاجة الوظيفة الشرطية الى حصر المناصب المهمة فيها على الاكفاء من الضباط في المجال الامني من جهة اخرى^(٤٧)، بناءً على ذلك يتفانى الضباط في اداءه الوظيفة الشرطية ليكشف عن قدرته في سبيل الحصول على الترقية.

٤. يترتب على الاخذ بأسلوب الترقية بالاختيار في قوى الامن الداخلي حصول الضباط المجد على مزايا مادية ومعنوية تناسب والجهد المبذول في الوظيفة الشرطية، وبذلك يحصل على ترقية الى وظيفة ذات مسؤوليات وسلطات اعلى من وظيفته السابقة، وكذلك

يقدرها عدم ترقيته واحالته الى المعاش وتكون الخدمة في رتبة لواء لمدة سنة يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة او اكثر تنتهي خدمته بانتهاؤها ولو رقى خلالها الى رتبة مالية اعلى ، وتكون الترقية الى الرتب الاعلى بالاختيار^(٥٥) ، ونص ذات القانون على الجهة المختصة بإصدار قرار التعيين بأنه (يعين مساعداً اول ومساعدو وزير الداخلية ورؤساء القطاعات ونوابهم ورؤساء المصالح والادارات العامة بقرار من رئيس الجمهورية ... ويكون التعيين في غير ذلك من وظائف هيئة الشرطة بقرار من وزير الداخلية بعد اخذ رأي المجلس الاعلى للشرطة)^(٥٦) ، حيث يصدر قرار الترقية من رتبة عميد وحتى رتبة لواء من وزير الداخلية بعد موافقة المجلس الاعلى للشرطة .

وفي دولة الامارات العربية المتحدة نلاحظ ان المشرع لم يشر بشكل مباشر الى أسلوب الترقية بالاختيار في قانون قوى الاشرطة والامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل ، الا انه ذكر ان تعيين الضابط برتبة مقدم فما فوق يكون بمرسوم اتحادي بعد قضائه المدة المحددة في المادة (٤٣) من القانون اعلاه^(٥٧) ، حيث نص بأن (يعين الضابط في القوة بقرار من الوزير عدا من هم برتبة مقدم فما فوق فيعينون بمرسوم اتحادي)^(٥٨) ، من ذلك نلاحظ ان المشرع الاماراتي خلط بين التعيين والترقية من رتبة الى اعلى ولم يشر الى الترقية بالاختيار بشكل مباشر .

اما بالنسبة للمشرع العراقي فانه لم يشير الى الترقية بالاختيار في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل الا

من السلطة المختصة بتجريد وبعيداً عن غرائزها القائمة على التمييز بين ضابطاً و آخر ومن الحاقها الاذى ببعض الضباط لأصبحت هذه الطريقة من انجح الطرق المتبعة في ترقية ضباط المرفق الامني ، الا انها في الحقيقة تعد من ابغض الطرق في نظر ضباط المؤسسة الامنية ، وعلى اساس ذلك تستخدم هذه الطريقة في اختيار اصحاب الوظائف العليا في المرفق الامني^(٥٤) ، وكذلك تستخدم في اختيار اصحاب الوظائف الإشرافية اضافة للأقدمية .

ثالثاً : التطبيق العملي لأسلوب الترقية بالاختيار

للقیادات الادارية في قوى الامن الداخلي : اخذ قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل بأسلوب الترقية بالاختيار ، وذلك لاختيار قادة الشرطة من رتبة عقيد صعوداً وذلك بنصها على ان (تكون الخدمة في رتبة عقيد لمدة سنتين يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة او اكثر حتى حلول الدور في الترقية الى رتبة عميد ، وتكون الترقية الى رتبة عميد بالاختيار ومن لا يشمل الاختيار يحال الى المعاش مع الترقية الى رتبة عميد الا اذا رأى المجلس الاعلى للشرطة لأسباب هامة يقدرها عدم ترقيته واحالته الى المعاش وتكون الخدمة في رتبة عميد لمدة سنة يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة او اكثر حتى حلول الدور في الترقية الى رتبة لواء ، وتكون الترقية الى رتبة لواء بالاختيار ومن لا يشمل الاختيار يحال الى المعاش مع ترقية الى رتبة لواء الا اذا رأى المجلس الاعلى للشرطة لأسباب هامة

- انه اشترط للترقية في ذات القانون ما نصه (رابعاً وجود شاغر في الملاك لرتبة عميد صعوداً^(٥٩) ، من ذلك نلاحظ ان المشرع اشترط للترقية من رتبة عميد صعوداً اضافة الى توفر المدة اللازمة للترقية والمشاركة في المادة (٩) من القانون اعلاه^(٦٠) ، اشترط وجود منصب يؤهل للترقية وذكر عبارة (الملاك يساعد) وان يمضي على توليه ذلك المنصب مدة (٩٠) يوم^(٦١) ، من ذلك نلاحظ ان المشرع خالف المضمون الخاص بالترقية وهو الزيادة في المسؤوليات والسلطات كون الترقية الى رتبة عميد صعوداً تتم بعد اسناد منصب رئيس قسم على الاقل حيث اسناد هذا المنصب ادى الى زيادة في المسؤوليات والسلطات اما بالنسبة للترقية لرتبة عميد مستندة اساساً على المنصب المسند الى ذات الضابط على الاقل قبل (٩٠) يوم من الترقية نستنتج من ذلك ان ترقية في الرتبة لم تزد من المسؤوليات والسلطات فقط زيادة في الراتب ، كما وان للترقية الى رتبة لواء تستوجب ان يسند الى الضابط منصب يؤهل وان يكون تاريخ الاسناد قبل (٩٠) يوم ، ندعو المشرع الى النص بان تكون الترقية الى رتبة عميد صعوداً على اساس الاختيار شرط ان يتضمن ذلك الاختيار زيادة في الراتب مع زيادة في المسؤوليات والسلطات اي ان تتضمن الترقية للرتبة والوظيفة في ذات القرار.
- الخاتمة**
- بعد الانتهاء من دراسة موضوع بحثنا الموسوم اسلوب الترقية في اختيار القيادات الادارية لقوى الامن الداخلي حق علينا ان نثبت اهم ما توصلنا اليه من استنتاجات ومقترحات
- اولاً : الاستنتاجات
١. يعد موضوع الترقية في قوى الامن الداخلي من اهم الموضوعات وادقها في نطاق الوظيفة الشرطية ، كونها متضمنة للحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها الضابط اثناء خدمته في الوظيفة الشرطية .
 ٢. عند النظر لقوانين الوظيفة الشرطية في الدول محل المقارنة والعراق نستنتج اخذها لمعيار الترقية بالأقدمية اضافة الى الترقية بالاختيار .
 ٣. المشرع العراقي والمصري سارا على نهج واحد بالنسبة لتحديد الترقية بالأقدمية الى رتبة عقيد الا ان المشرع المصري حسناً فعل عند تحديده الترقية بالاختيار من رتبة عقيد صعوداً وجعلها لمدة سنتين يمكن مدها لمرّة واحدة او اكثر ومن لم يشمل التمديد يحال الى التقاعد بدون توفر المدة القانونية .
 ٤. الترقية بالأقدمية بشكل منفرد لا تصلح للترقية في الوظيفة الشرطية ولا تصلح بالمطلق للترقية الى المناصب العليا في المرفق الامني .
 ٥. الترقية في قوى الامن الداخلي ليست حقاً مقررّاً سلفاً لمنتسبي الوظيفة الشرطية دون شروط او ضوابط تقررها القوانين والانظمة والتعليمات ومجموعها تمثل شروطاً يضمن من خلالها الحصول على الترقية في المفصل الامني .

ثانياً : المقترحات

١. ندعو المشرع العراقي الى تحديد مدة الترقية من رتبة عقيد الى عميد بمدة (سنتين) ومن عميد صعوداً بمدة سنة واحدة قابلتين للتمديد مرة واحدة او اكثر كما فعل المشرع المصري وذلك لاستمرار تحقق الكفاءة والصلاحية في



تلك المناصب ومن يثبت كفاءة عالية اسناده
لمناصب اعلى شرط توفر التخصص في تلك
الوظيفة .

٢. قصر مدة الترقية بالاختيار يؤدي الى ان تعتلي
الطاقات الشابة المناصب القيادية العليا في
قوى الامن الداخلي مدة اطول وذلك
لاستمرار تقديم افضل الخدمات الامنية .

٣. ندعو المشرع الى استثناء ضباط قوى الامن
الداخلي من الاحالة الجوازية وجعلها
وجوبية من اختصاص لجنة تشكل من
الكفاءات المهنية العليا في وزارة الداخلية ، مع
وضع الضوابط التي تحقق المساواة والعدالة
بين ضباط قوى الامن الداخلي ، وذلك من
شأنه ان يقضي على الترهل في الرتب العليا في
الوزارة التي من الواجب ان تتناقص كلما
ارتفع سلم الوظائف الى الاعلى .

٤. ندعو المشرع الى وضع الضوابط الخاصة
بتقارير تقييم الاداء وجعل التقييم فيها يكون
على اساس من المهنية والكفاءة والصلاحية
والابتعاد عن المحسوبية في التقييم ، كون تلك
العملية تعتبر بنك المعلومات التي يمكن
الاعتماد عليها في حالتي الترقية .

٥. ندعو المشرع العراقي الى اعادة النظر في
عملية توصيف وترتيب الوظائف الشرطية
وذلك لارتباطها الوثيق بنظام الترقية ولزيادة
المهام الملقاة على عاتقها بسبب تطور الحياة
الاجتماعية .



- (١) رقي في السلم اي صعده فيه ورقاه ، وترقى فلان اي تنقل من حال الى حال ، او ارتفع من درجة الى درجة ، ابراهيم انيس واخرون ، المعجم الوسيط ، اصدار مجمع اللغة العربية ، الجزء الاول ، الطبعة الرابعة ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٦٧ .
- (٢) نقلاً عن : د . وليد سعد القاضي ، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٢ ، ص ٨٢ .
- (٣) د . شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص ١٤٧ ؛ د . مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، بلا طبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٥٥ .
- (٤) د . علي خطار شطناوي ، دراسة في الوظيفة العامة ، بلا طبعة ، منشورات الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٩٩ ، ص ١٢٧ ؛ د . نواف كنعان ، القضاء الاداري ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٦ ، ص ١٢١ .
- (٥) د . سليمان محمد الطماوي ، الاسس العامة لتنظيم الترقية والترقية ، مجلة العلوم الادارية ، صادرة من الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية ، العدد الثالث ، المجلد السابع ، ١٩٦٥ ، ص ١٩١ .
- (٦) د . عصمت عبد الكريم خليفة ، نظم الترقية للوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان ، ١٩٨١ ، ص ١٦-١٧ .
- (٧) حيث نصت المادة (١٩) من قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل بأنه (... تكون الترقية الى رتبة لواء بالاختيار ومن لا يشملها الاختيار يحال الى المعاش مع الترقية الى رتبة لواء الا اذا رأى المجلس الاعلى للشرطة لأسباب هامة يقدرها عدم ترقيته واحالته الى المعاش وتكون الترقية لرتبة لواء لمدة سنة يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة او اكثر وتنتهي خدمته بأنتهاؤها ولو رقى خلالها الى درجة مالية اعلى ، وتكون الترقية الى الرتب الاعلى بالاختيار) .
- (٨) كما نصت المادة (٢٠) من قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل بأن (يصدر وزير الداخلية قرار ترقية الضباط بعد اخذ رأي المجلس الاعلى للشرطة) .
- (٩) ينظر نص المادة (٨) من قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (١٠) ينظر نص المادة (١٦) من قانون قوى الشرطة الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل .
- (١١) ينظر نص المادة (٤) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل .
- (١٢) ينظر نص المادة (٨٠) من دستور جمهورية العراق الصادر عام ٢٠٠٥ النافذ .
- (١٣) ينظر نص المادة (٢) من الفقرة (الثانية عشر) من النظام الداخلي لمجلس الوزراء رقم (٢) لسنة ٢٠١٩ .
- (١٤) نقلاً عن : محمد انس قاسم جعفر ، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٢٦-٢٧ .
- (١٥) د . نجم عبد الله العزاوي ، د . عباس حسين جواد ، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية ، الطبعة العربية ، دار اليازودي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠ ، ص ٤٩٦ .
- (١٦) د . محمد انس قاسم جعفر ، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة ، المصدر السابق ، ص ٢٨ .
- (١٧) د . نجم عبد الله العزاوي ، د . عباس حسين جواد ، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية ، مصدر سابق ، ص ٤٩٦-٤٩٧ .
- (١٨) د . محمد انس قاسم جعفر ، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة ، مصدر سابق ، ص ١٣٦ .

- (١٩) د. نجم عبد الله العزاوي، د. عباس حسين جواد، مصدر سابق، ص ٤٩٨-٤٩٩ .
- (٢٠) د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، د. سالم جيروان النقيب، القيادة الادارية الامنية ودورها في صنع القرار، بلا طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٢٥٥ .
- (٢١) د. محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة، المصدر نفسه، ص ٢٩ .
- (٢٢) د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، د. سالم جيروان النقيب، مصدر سابق، ص ٢٥٦ .
- (٢٣) د. سليمان محمد الطماوي، الاسس العامة لنظم الترقية والترفيغ، مصدر سابق، ص ١٨٤ .
- (٢٤) د. حسين حمودة المهداوي، شرح احكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، مصراته، ٢٠٠١، ص ١٥٠ .
- (٢٥) نقلاً عن: د. وليد سعد القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص ١١٩ .
- (٢٦) د. محمد انس جعفر و د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ١٣٥ .
- (٢٧) د. محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة، مصدر سابق، ص ١٣٨ .
- (٢٨) د. محمد انس جعفر و د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص ١٣٥ .
- (٢٩) د. محمد انس قاسم جعفر، المصدر نفسه، ص ١٣٥ .
- (٣٠) سليمان الطماوي، مبادئ علم الادارة، بلا طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٢، ص ٥٥٣ .
- (٣١) سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، بلا طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢٧ .
- (٣٢) د. محمد انس جعفر و د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص ١٣٧ .
- (٣٣) د. محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة، مصدر سابق، ص ١٤٠ .
- (٣٤) ينظر نص المادة (١٧) من قانون هيئة الشرطة المصرية رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (٣٥) حيث نصت المادة (٦) من قانون هيئة الشرطة المصرية رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل على ان (يكون التعيين بصفة مؤقتة تحت الاختبار لمدة سنة... ويعتبر تعيين من ثبت صلاحيته نهائياً من تاريخ التعيين تحت الاختبار ويرقى من تاريخ تثبيته الى رتبة ملازم اول... ويرقى الملازم اول الى رتبة نقيب بأقتضاء اربع سنوات على بدأ تعيينه برتبة ملازم) .
- وحددت مدة الترقية من رتبة ملازم الى رتبة ملازم اول بسنة واحدة واعتبرت مدة تجربة، والترقية من ملازم اول الى نقيب بمدة ثلاث سنوا، اما بالنسبة الى مدة الترقية من رتبة النقيب الى الرائد ومن رتبة الرائد الى المقدم ومن رتبة المقدم الى العقيد تتم الترقية لهما حسب احتياجات الوزارة والموازنة المالية واعداد كل دفعة، ينظر في ذلك، محمد عبد العزيز محمد، القرار الاداري في هيئة الشرطة في ضوء احكام قانون الشرطة وتعديلاته وقضاء مجلس الدولة، بلا طبعة، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، ٢٠٠٧، ص ١٨٨-١٨٩ .
- (٣٦) المقدم . د. محمد خميس العثماني، نحو اعداد الصف الثاني للقيادات الامنية (دراسة تطبيقية على المؤسسات الامنية في الامارات، الطبعة الاولى، مركز بحوث شرطة، الشارقة، ٢٠١٤، ص ٣٢٢ .
- (٣٧) ينظر نص المادة (١٥) من قانون هيئة الشرطة المصرية رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (٣٨) ينظر نص المادة (٤٢) من قانون قوة الشرطة والامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل .
- (٣٩) حدد قانون قوة الشرطة والامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل المدة المحددة للترقية بالأقدمية وذلك في المادة (٤٣) حيث ذكر بأن (١- الترقية من ملازم الى ملازم اول ومنه الى نقيب ثلاث سنوات لكل رتبة، ٢-

- الترقية من نقيب الى رائد اربع سنوات ، ٣- الترقية من رتبة الرائد الى المقدم والى العقيد والعميد خمس سنوات لكل رتبة ، ٤- الترقية من رتبة عميد الى اللواء والى الفريق غير محددة) .
- (٤٠) حيث حدد المادة (٩) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل على مدد ترقية الضباط وهي كما يأتي (١- الترقية من ملازم الى ملازم اول ومنه الى نقيب ثلاث سنوات لكل رتبة ، ٢- الترقية من رتبة نقيب الى رائد والى مقدم ومنه الى عقيد وعميد اربع سنوات لكل رتبة ، ٣- الترقية من رتبة عميد الى اللواء والى الفريق ست سنوات لكل رتبة) .
- (٤١) ينظر نص المادة (١٠) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل
- (٤٢) حيث حدد قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل المدة اللازمة للترقية وذلك بنصه في المادة (٩) منه تكون رتب الضباط ومدد توقيتهم كما يأتي (١- الترقية من ملازم الى ملازم اول ومنه الى نقيب ثلاث سنوات لكل رتبة ، ٢- الترقية من رتبة نقيب الى رائد والى مقدم ومنه الى عقيد وعميد اربع سنوات لكل رتبة ، ٣- الترقية من رتبة عميد الى اللواء والى الفريق ست سنوات لكل رتبة)
- (٤٣) نقلاً عن : د . عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد ، د . سالم جبروان النقيب ، مصدر سابق ، ص ٢٥٥ .
- (٤٤) د . رمضان محمد بطيخ ، الوسيط في القانون الاداري ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ٥٠٩ .
- (٤٥) د . وليد سعد القاضي ، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص ١٤٠ .
- (٤٦) د . سعد نواف العنزى ، النظام القانوني للموظف العام ، مصدر سابق ، ص ١٠١ .
- (٤٧) د . سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، بلا طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ٤٢٩ .
- (٤٨) نقلاً عن : د . وليد سعد القاضي ، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص ١٤١ .
- (٤٩) د . سعيد السيد علي ، الوجيز في مبادئ واصول الادارة ، بلا طبعة ، الجزء الاول ، دار ابو امجد للطباعة ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٣٨ .
- (٥٠) د . انور احمد رسلان ، وسيط القانون الاداري (الوظيفة العامة) ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ٢٢٤ .
- (٥١) نقلاً عن : احمد حمود سالم المعاينة ، مصدر سابق ، ص ١٨٧ .
- (٥٢) د . احمد السليطي ، ترقية الموظف العام في قطر ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٣٢ .
- (٥٣) د . محسن العبودي ، الاتجاهات الحديثة في ترقية القيادات الادارية في ظل القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ١٤ .
- (٥٤) سليمان الطماوي ، الاسس العامة لنظم الترقية والترفيه ، مصدر سابق ، ص ١٨٦ .
- (٥٥) ينظر نص المادة (١٩) من قانون هيئة الشرطة المصرية رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (٥٦) ينظر نص المادة (٨) من قانون هيئة الشرطة المصرية رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (٥٧) حيث نصت المادة (٤٣) من قانون قوة الشرطة والامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل على ان (يخضع الضباط للمدد المبينة فيما يلي للترقية من رتبة الى اخرى كحد ادنى : (أ- من مرشح الى ملازم " بعد انقضاء مدة الدراسة ، ب- من ملازم الى ملازم اول ثلاثة سنوات ، ج- من ملازم اول الى نقيب ثلاثة سنوات ، د- من نقيب الى رائد اربع سنوات ، ه- من رائد الى مقدم خمس سنوات ، و- من مقدم الى عقيد خمس سنوات ، ز- من عقيد الى عميد خمس سنوات ، ح- من عميد الى لواء غير محددة ، ط- من لواء الى فريق غير محددة)
- (٥٨) ينظر نص المادة (١٦) من قانون قوة الشرطة والامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل .



(٥٩) ينظر نص المادة (١٠) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل.
 (٦٠) حيث نصت المادة (٩) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل على
 (تكون رتب الضباط ومدد ترفيتهم كما يأتي (من ملازم الى ملازم اول ثلاثة سنوات ، من ملازم اول الى نقيب
 ثلاثة سنوات ، من نقيب الى رائد اربع سنوات ، من رائد الى مقدم اربع سنوات ، من مقدم الى عقيد اربع سنوات ،
 من عقيد الى عميد اربع سنوات ، من عميد الى لواء ست سنوات ، من لواء الى فريق ست سنوات) .
 (٦١) كتاب وزارة الداخلية ، وكالة الوزارة للشؤون الادارية والمالية ، مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة ،
 مديرية الشؤون الادارية والمالية ، قسم ادارة الافراد ، العدد ٢٧٢٦٩ في ١ / ٨ / ٢٠٢١ ، (غير منشور) .

المصادر

اولاً: الكتب

١. ابراهيم انيس واخرون ، المعجم الوسيط ، اصدار مجمع اللغة العربية ، الجزء الاول ، الطبعة الرابعة ، ٢٠٠٤ .
٢. د . احمد السليطي ، ترقية الموظف العام في قطر ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ .
٣. د . انور احمد رسلان ، وسيط القانون الاداري (الوظيفة العامة) ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
٤. د . حسين حمودة المهداوي ، شرح احكام الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع ، مصراته ، ٢٠٠١ .
٥. د . رمضان محمد بطيخ ، الوسيط في القانون الاداري ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
٦. د . سعد نواف العنزوي ، النظام القانوني للموظف العام ، بلا طبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ .
٧. د . سعيد السيد علي ، الوجيز في مبادئ واصول الادارة ، بلا طبعة ، الجزء الاول ، دار ابو امجد للطباعة ، القاهرة ، ٢٠٠٥ .
٨. د . سليمان الطماوي ، مبادئ علم الادارة ، بلا طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٧٢ .
٩. د . سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، بلا طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
١٠. د . شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
١١. د . عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد ، د . سالم جيروان النقبي ، القيادة الادارية الامنية ودورها في صنع القرار ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ .
١٢. د . عصمت عبد الكريم خليفة ، نظم الترقية للوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان ، ١٩٨١ .



١٣. د. علي خطار شطناوي ، دراسة في الوظيفة العامة ، بلا طبعة ، منشورات الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٩٩ .
١٤. د. مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، بلا طبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٥ .
١٥. د. محسن العبودي ، الاتجاهات الحديثة في ترقية القيادات الادارية في ضل القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
١٦. د. محمد انس جعفر و د. اشرف انس جعفر ، الوظيفة العامة ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣ .
١٧. د. نجم عبد الله العزاوي ، د. عباس حسين جواد ، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية ، الطبعة العربية ، دار اليازودي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠ .
١٨. د. نواف كنعان ، القضاء الاداري ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٦ .
١٩. د. وليد سعد القاضي ، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٢ .
٢٠. د. محمد انس قاسم جعفر ، نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الادارة ، بلا طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣ .
٢١. محمد عبد العزيز محمد ، القرار الاداري في هيئة الشرطة في ضوء احكام قانون الشرطة وتعديلاته وقضاء مجلس الدولة ، بلا طبعة ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، ٢٠٠٧ .
٢٢. المقدم . د. محمد خميس العثماني ، نحو اعداد الصف الثاني للقيادات الامنية (دراسة تطبيقية على المؤسسات الامنية في الامارات ، الطبعة الاولى ، مركز بحوث شرطة ، الشارقة ، ٢٠١٤ .

ثانياً : الرسائل والاطاريح

١. احمد حمود سالم المعاينة ، النظام القانوني للتعين في الوظائف القيادية الادارية العليا ، اطروحة دكتوراه ، كلية القانون ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩ .

ثالثاً : البحوث المنشورة

١. د. سليمان محمد الطماوي ، الاسس العامة لنظم الترقية والترفيح ، مجلة العلوم الادارية ، صادرة من الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية ، العدد الثالث ، المجلد السابع ، ١٩٦٥ .

رابعاً : التشريعات

أ. الدساتير

١. دستور جمهورية العراق الصادر عام ٢٠٠٥ النافذ .
٢. دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ٢٠١٤ المعدل النافذ .
٣. دستور الامارات العربية المتحدة الصادر عام ١٩٧١ المعدل النافذ .



ب. القوانين والانظمة

١. قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل
 ٢. قانون قوى الشرطة الامن الاماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل .
 ٣. قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل .
 ٤. النظام الداخلي لمجلس الوزراء رقم (٢) لسنة ٢٠١٩ .
- ج. الكتب غير المنشورة
١. كتاب وزارة الداخلية ، وكالة الوزارة للشؤون الادارية والمالية ، مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة ، مديرية الشؤون الادارية والمالية ، قسم ادارة الافراد ، العدد ٢٧٢٦٩ في ١ / ٨ / ٢٠٢١ ، (غير منشور) .

