

١٤٥١٧
١٤٥١٧



أَخْبَيَاذُ الْقِيَادَةِ الْإِدَارِيَّةِ

بَيْنَ الْقَانُونِ وَعِلْمِ الْإِدَارَةِ

١٤٥١٧

رسالة مقدمة

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في القانون
من

صَاحِبِ الرَّحْمَةِ مُحَمَّدِ بْنِ مُحَمَّدٍ الْخِزَرِيِّ

لجنة الحكم على الرسالة

الأستاذ الدكتور / محمد سرور خيري

أستاذ القانون العام
بكلية الحقوق - جامعة عين شمس
« رئيساً ومقرراً »

الأستاذ الدكتور / محمد محمد دبر

أستاذ ورئيس قسم القانون العام
بكلية الحقوق - جامعة القاهرة
« عضواً »

الأستاذ الدكتور / محمد عبد الوكيل

أستاذ القانون العام المساعد
بكلية الحقوق - جامعة عين شمس
« عضواً »

١٩٩٧ م - ١٤١٧ هـ



T07-01034

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ ارْزُقْنِي إِنَّكَ أَنْتَ غَفُورٌ رَحِيمٌ
وَعَلَى وَالِدِي وَالْإِلَهِ الْأَعْلَى الْأَرْحَمَ الْأَرْحَمَ
بِعَمَلِكَ فِي الْجَنَّةِ وَالْجَنَّةِ وَالْجَنَّةِ

سورة النمل . الآية ١٩

شكر وتقدير

الى استاذي الدكتور محمد رفيع خيري

فقد أخذ بيدي من بداية الطريق حتى نهايته ، حيث تقهّدني بالتوجيه السديد والإرشاد السليم ، ووضع قدمي على الطريق الصحيح ، وأخرجني من ظلمة اليأس وسدّني إلى نور الأمل ، وأمدني بالغزير من علمه الفياض وخبرته الرشيدة وحكمته في الحياه ، فأنا مدين له بالفضل والعرفان على مدى الزمان. ويعجز اللسان عن أن يوفيه حقه في الشكر والتقدير ، ولا أجده الكلمات التي تفي بفضله على . ولا يسعني إلا أن أتوجه إلى الله متضرعاً وداعياً له بالسحب والعافية وطول البقاء وأن ينزل ذخراً وعوناً وسنداً لمن يحتاج إلى علمه الغزير وقلبه الكبير . جزاءه الله وحسن جزاءه .

الى استاذي الدكتور محمد سعيد الربيعي

عهدته أخاك كريماً ، وخلفاً نبيلاً ، ووجهاً بشوشاً ، ولست فيه رقة الشعور ، وعفة اللسان ، وطهارة الثوب وسماحة النفس وأدركت فيه طيبة القلب وسعة الصدر والمبر على تحمل المكاره ، والأخذ بيد من يلجأ إليه . ولن أنسى لأستاذي مواقف الكريمة المشرفة ، فقد أحسن توجيهي ولم يبخل عليّ بإرشاداته السديدة ، حيث أضاف الكثير من خبراته وعلمه إلى رسالتي ، وأعوذ بالله مخلصاً أن يتبس غير الجزاء

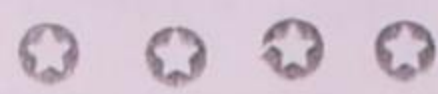
الى استاذي الدكتور محمد زبدان

يسعدني أن أقدم خالص الشكر وعظيم التقدير لسيادته لتفضله بالمشاركة في مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها ، لأن ذلك يعد وساماً على صدرى . وفقه الله إلى الخير والرفق دائماً وشكر الله له .

لما أنعم بالمشكور والعرفان بالجميل لعل من عرفنا منكم ومنى وقتنا هذا

أَهْلُكُمْ أَوْ

• إلى روح والدي و والدي
والله يسكنها الله في جنته ، ومردداً من
أعماق قوادي .. قوله تعالى :
« وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا »



• إلى روح أستاذي الطاهرة ، الأستاذ الدكتور سليمان الطحطاوي
الذي تعلمت على يديه ، ونهل من علمه الفياض في حياته وبعد مماته ،
رحم الله رحمة واسعة وطيب تراب أسكنه في جنته



إلى زوجتي ورفيقة عمري وشريكة رحلة كفاحي
التي أثقلت كاهلها بمسئوليات جسام فام تضجر ولكنها
ساعدتني على التفرغ لهذه الرسالة
حقاً : « وراء كل عظيم امرأة »



• إلى أبنائي : إيهان ومحمد ومحمد وأمان وأحمد
فقد حببت نفسي عنهم ، واقتطعت من سعادتهم البريئة الكثير
ومن لهم الحمد ... وأدعو الله أن يوفقني إلى تعويضهم
وإسعادهم .

• إلى أشقائي ... تقديراً وعرفاناً

أهري حرة جهري (كنواضح)

المقدمة

القيادة ظاهرة تهتم كل عضو من أعضاء المجتمع البشرى ، وتدخل فى حياته ، وفى جميع مظاهر نشاطه .

وقد أصبحت القيادة بوجه عام ، والقيادة الإدارية بوجه خاص موضوعاً من موضوعات الساعة ، وذلك لأنها عماد كل نشاط ، وأساس كل عمل ، وقلب الإدارة النابض ، وعليها تتوقف كفاءة التنظيم ، وكفاءة العاملين وولائهم .

فقد أدى التطور السريع الذى تعيشه الإدارة الحديثة ، واتساع دورها فى ظل دولة الإدارة ، إلى ازدياد حاجتها لإدارة ديناميكية مرنة ، قادرة على مواجهة التحديات ، وإلى نوع من القادة لديهم حس فنى فى إدارة الجهاز الإدارى ، كى يكونوا قادرين على القيام بواجباتهم بفطنة ودراية وكفاءة وإخلاص ، وبالتالي ازداد الطلب على الكفاءات القادرة لقيادة عملية التنمية ومواجهة مشكلاتها .

وكما هو معروف أن مفتاح التنمية هو الإدارة العامة الحديثة الفعالة ، وروحها هى القيادة الإدارية ، حيث إنه قد ثبت بالدليل القاطع أن تقدم الدول الكبرى يرجع أهم أسبابه إلى الأسلوب الإدارى الناجح ، وإلى الاختيار الموضوعى والعلمى للقادة ، فهو السبيل لإحداث هذا التقدم .

فالمشكلة ليست فى الإمكانيات المادية ، بل فيما نحتاج إليه من قادة قادرين على سرعة الحركة والابتكار بما يتناسب مع ظروف المجتمع ، ومتطلبات المتغيرات العالمية المعاصرة ، التى فرضت على الإدارة فى الدولة الحديثة ضرورة أن تكون قوية ومتقدمة ؛ لتكون قادرة على مواجهة تلك المتغيرات العالمية الجديدة ، والتى من أهمها التكتلات الدولية الإقليمية ، والاتجاه المتزايد لتحالف الشركات العالمية الكبرى ، والاتجاه إلى السوق الحرة والخصخصة ، وظهور النمر الآسيوية . بالإضافة إلى الجات وجولاتها المتعددة التى آخرها جولة أورجواى ، والتى سوف تحدد نتائجها مستقبل التجارة الدولية ، وسوف تغير خريطة التجارة العالمية ، والتى بدورها ينتج عنها تأثير مباشر وغير مباشر على اقتصاديات الدول المختلفة ...

هذا بالإضافة إلى العديد من المتغيرات الأخرى التى تخرج عن نطاق البحث .

وتعتبر تلك المتغيرات وغيرها تحدياً يواجه القادة اليوم وغداً ، وتزيد أهمية دورهم ، وتعقد مهامهم باعتبار أن القائد هو الذى يتولى التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرار ... فى المنظمة ، بل أكثر من هذا فإن دور القائد المعاصر لم يعد مقصوراً على مجرد القيام بالوظائف الإدارية بالشكل التقليدى ، بل تعددت أدواره وتنوعت لتشمل اتخاذ القرارات المبنية على المعلومات ، وإدارة التفاعل التنظيمى ، وإدارة الوقت ، وإدارة التغيير والتطوير التنظيمى ، وإدارة التفاوض ، وإدارة الضغوط ، واستقطاب واختيار وتدريب وحفز عمالة فعالة ، تستطيع تصميم وتقديم خدمات متميزة ، وتهيئة جودة شاملة ... إلخ . وبالإجمال : قادة يدركون المتغيرات والتحديات العالمية ، واقتناص ما تهيؤه من فرص وكيفية التعامل مع ما تفرضه من تحديات أو قيود .

ولذلك : فإنه يجب على تشريعات الدول المختلفة تغيير النظرة إلى الشروط الواجب توافرها فى شغل المناصب القيادية ، والتركيز على الشروط والمواصفات التى تضمن قدرة شاغل الوظيفة العليا على التطوير والابتكار بكفاءة وفاعلية .

ذلك أن المتغيرات العالمية تعتبر تحدياً يجعل من الصعب إن لم يكن من المستحيل على أية دولة أن تتعامل مع هذه التحديات بالفكر الإدارى التقليدى ، بل يجب أن تتبنى الدول الفكر الإدارى الجديد الذى يتمثل فى ضرورة الاهتمام بالقيادات الإدارية على اختلاف مستوياتها ، نظراً للدور الهام والاستراتيجى الذى يمكن أن تؤديه هذه القيادات فى مجال الإدارة العامة ، والذى يؤكد حقيقة هامة هى : أن تطوير أساليب وتقنيات الإدارة بما يتلاءم مع المتغيرات العالمية الجديدة - السالف الإشارة إليها - لا يمكن تحقيقه اعتماداً على مبادرات القيادات السياسية العليا فقط ، أو مع الاستعانة بالخبرات العالمية . (بل لابد من توافر مساندة وتفهم من قبل باقى مستويات القيادة الإدارية التى تقوم بتوجيه العمل وتحقيق النتائج) .

أى القيادة بالمعنى الشامل التى توجه وترشد وتشجع ، وتقيم الأداء الذى يقوم به الأفراد ، وتخلق الظروف المناسبة لذلك .

قيادة تقوم على التفاهم المشترك مع العملاء والعاملين ، والتعايش الكامل مع ظروف العمل الطبيعية ، والاتصال الوثيق بمختلف القوى العاملة ، والقضاء على جميع العوامل التى تدفعهم للتراخى واللامبالاة ، والعمل على إيجاد القدرات اللازمة التى تعينهم على حسم المواقف ، وعلى التصرف بحكمة مع السرعة والثبات فى جميع الظروف .

قيادة تمتاز بقدر من المرونة والدبلوماسية ، وبقدر أكبر من البصيرة النافذة وبعد النظر ، كما تمتاز بالإحساس بالقيم التى تفرض نفسها على عالمنا الجديد ، وتدعو فى نفس الوقت إلى توافر المهارات الفائقة التى تساعدهم على حسن التصرف فى العلاقات الاجتماعية مع الناس ، والعمل على خدمتهم ، والبصيرة النافذة وبعد النظر والتفكير الاستراتيجى فى التصرفات والقرارات ، وكذا القدرة على تفهم القواعد والتدابير الحكومية التى تتخذ لضبط وتوجيه الخدمات والتجاوب معها . قيادة تؤمن بأن الجميع شركاء فى المسؤولية . . . إلخ .

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تنظيم عملية اختيار القيادات الإدارية بشكل يساعد على إتاحة الفرصة للقيادات التى تتوافر لديها القدرة ، والرغبة فى الأداء بمهارة عالية . وبالتالى تحقيق أهداف المنظمة بالفاعلية المطلوبة ، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال وجود معايير موضوعية تضمن الاختيار السليم للقيادات الإدارية .

ولذا كان حرصنا على أن نتصب دراستنا على " اختيار القيادة الإدارية بين القانون وعلم الإدارة " موضوعاً لهذه الدراسة ، وستنقسم خطة البحث من خلال دراستنا إلى قسمين وذلك على النحو التالى :

القسم الأول : النظرية العامة للقيادة الإدارية .

القسم الثانى : الجانب التطبيقى أو العملى وموضوعه

اختيار القيادة الإدارية فى جمهورية مصر العربية .

فهرست

رقم
الصفحة

الموضوع

المقدمة : ١

القسم الأول

النظرية العامة للقيادة الإدارية

الباب الأول

دراسة في مفهوم القيادة الإدارية ٧

الفصل الأول : ماهية القيادة الإدارية ومقوماتها وصفاتها
والعوامل المحددة لنجاحها ١١

المبحث الأول : ماهية القيادة وتمييزها عن بعض المفاهيم الأخرى ١٢

المطلب الأول : تعريف القيادة الإدارية وتحديد ماهيتها ١٢

الفرع الأول : تعريف القيادة الإدارية لدى علماء الإدارة العامة ١٢

الفرع الثاني : تعريف القيادة الإدارية لدى علماء القانون ١٧

الفرع الثالث : تعريف القيادة الإدارية لدى علماء النفس والاجتماع ١٨

الفرع الرابع : تعريف القيادة الإدارية في الشريعة الإسلامية ٢١

المطلب الثاني : تمييز القيادة الإدارية عن بعض النظم المشابهة ٢٣

الفرع الأول : القيادة الإدارية والزعامة ٢٤

الفرع الثاني : القيادة الإدارية والرئاسة ٢٤

الفرع الثالث : القيادة الإدارية والإدارة ٢٩

الفرع الرابع : القيادة الإدارية والقيادة السياسية ٣٠

المبحث الثاني : صفات القيادة الإدارية ومقوماتها والعوامل
المحددة للقيادة الإدارية الناجحة ٣٣

المطلب الأول : صفات القيادة الإدارية ومقوماتها ٣٣

الفرع الأول : مقومات القيادة الإدارية لدى علماء الإدارة والنفس والاجتماع ... ٣٣

الفرع الثاني : مقومات القيادة الإدارية لدى فقهاء القانون ... ٤٤

٤٦	مقومات القيادة الإدارية فى الشريعة الإسلامية ...	الفرع الثالث
٤٩	الاتجاهات الحديثة لمقومات القيادة الإدارية	الفرع الرابع
٥٣	العوامل المحددة للقيادة الإدارية الناجحة	المطلب الثانى
٥٣	خصائص القائد	الفرع الأول
٥٤	خصائص الأفراد التابعين	الفرع الثانى
٥٤	طبيعة الموقف	الفرع الثالث
٥٥	الوقت	الفرع الرابع
٥٦	التطور التاريخى لنظم القيادة الإدارية وأنماطها ووظائفها	الفصل الثانى
٥٧	التطور التاريخى لنظم القيادة الإدارية وأنماطها	المبحث الأول
٥٧	التطور التاريخى لنظم القيادة الإدارية	المطلب الأول
٥٧	المدرسة القانونية ، وفكرة القيادة الإدارية	الفرع الأول
٥٨	المدرسة الاقتصادية ، وفكرة القيادة الإدارية	الفرع الثانى
٥٩	مدرستا تايلور وفايول ، وفكرة القيادة الإدارية	الفرع الثالث
٦٢	المدارس اللاحقة لتايلور وفايول ، وفكرة القيادة الإدارية	الفرع الرابع
٦٧	أنماط القيادة الإدارية	المطلب الثانى
٦٧	أنماط القيادة الإدارية من وجهة نظر علماء الإدارة العامة ...	الفرع الأول
٧٢	أنماط القيادة الإدارية من وجهة نظر علماء النفس ...	الفرع الثانى
٧٣	أنماط القيادة الإدارية من وجهة نظر فقهاء القانون ..	الفرع الثالث
٧٥	أنماط القيادة الإدارية فى الإسلام	الفرع الرابع
٨١	وظائف القائد الإدارى	المبحث الثانى
٨١	دور القائد الإدارى من وجهة نظر علماء الإدارة	المطلب الأول
٨٢	التخطيط	الفرع الأول
٨٢	التنظيم	الفرع الثانى
٨٣	الاتصالات	الفرع الثالث
٨٥	اتخاذ القرارات	الفرع الرابع
٩٠	الرقابة	الفرع الخامس
٩٣	دور القائد الإدارى من وجهة نظر العلوم الإنسانية الأخرى ، والشريعة الإسلامية ، وفى ظل المتغيرات المعاصرة	المطلب الثانى

- الفرع الأول : دور القائد الإداري من وجهة علماء النفس ٩٣
- الفرع الثاني : دور القائد الإداري من وجهة نظر علماء الاجتماع ٩٤
- الفرع الثالث : دور القائد الإداري من وجهة نظر فقهاء القانون ... ٩٦
- الفرع الرابع : دور القائد الإداري من وجهة نظر فقهاء الشريعة الإسلامية ٩٩
- الفرع الخامس : دور القائد الإداري في ظل المتغيرات العالمية المعاصرة ... ١٠٦

الباب الثاني

اختيار القادة الإداريين وتدريبهم في الأنظمة المقارنة

(دراسة موازنة)

١١٣

- الفصل الأول : اختيار القادة الإداريين وتدريبهم وأثر التطور العلمي في قياس قدراتهم ١١٧
- المبحث الأول : كيفية اختيار القادة الإداريين ١١٩
- المطلب الأول : كيفية اختيار القادة الإداريين من وجهة نظر علماء الإدارة العامة والقانون ١١٩
- الفرع الأول : الحرية المطلقة في الاختيار ١١٩
- الفرع الثاني : المركز الاجتماعي ١٢١
- الفرع الثالث : الانتخاب ١٢٣
- الفرع الرابع : التعليم والإعداد ١٢٤
- الفرع الخامس : الاختبارات المهنية ١٢٥
- الفرع السادس : الخبرة والتجربة ١٢٥
- الفرع السابع : الإدارة ١٢٦
- المطلب الثاني : كيفية اختيار القادة في الإسلام ١٢٨
- الفرع الأول : الانتخاب ١٢٨
- الفرع الثاني : معيار اختيار " أبي بكر الصديق رضي الله عنه " ١٣١
- الفرع الثالث : الاستخلاف ١٣٤
- الفرع الرابع : الوراثة ١٣٦
- الفرع الخامس : الشيعة ١٣٧
- المبحث الثاني : أثر التطور العلمي في قياس قدرات القادة ١٣٩
- المطلب الأول : قدرات القادة الإداريين في ظل التقدم العلمي والتكنولوجيا الحديثة ١٣٩
- الفرع الأول : التطور العلمي والتكنولوجي ودوره في ظهور المعايير

الموضوعية لاختيار القادة	١٣٩
الفرع الثانى :	القادة الإداريون ومتطلبات الإدارة الحديثة
الفرع الثالث :	قدرة التطور العلمى فى قياس الصفات الجسدية للقادة
الفرع الرابع :	قدرة التطور العلمى فى قياس الصفات العقلية للقادة
المطلب الثانى :	أهم المقاييس الحديثة للكشف عن الصفات أو السمات القيادية
الفرع الأول :	اختبارات الكشف عن الشخصية
الفرع الثانى :	معايير الخبرة والتاريخ الوظيفى
الفرع الثالث :	التخصص
الفرع الرابع :	التقييم متعدد الأساليب
المبحث الثالث :	مفهوم التدريب ووسائله وأنواعه ودوره وأهميته فى إعداد القادة
المطلب الأول :	تعريف التدريب ووسائله
الفرع الأول :	تعريف التدريب
الفرع الثانى :	وسائل التدريب
المطلب الثانى :	أنواع التدريب وأهداف التدريب القيادى
الفرع الأول :	أنواع التدريب
الفرع الثانى :	أهداف التدريب القيادى
الفصل الثانى :	اختيار القادة الإداريين وتدريبهم وإعدادهم فى الأنظمة المقارنة (دراسة موازنة)
المبحث الأول :	القيادة الإدارية فى الدول الأنجلوسكسونية (فى بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية)
المطلب الأول :	القيادة الإدارية فى المملكة المتحدة (بريطانيا)
الفرع الأول :	القواعد العامة للتعيين والترقية فى بريطانيا
الفرع الثانى :	أهم دعائم النظام الوظيفى فى بريطانيا
الفرع الثالث :	إعداد القادة وتدريبهم فى بريطانيا
الفرع الرابع :	معايير الاختيار فى بريطانيا
المطلب الثانى :	القيادة الإدارية فى الولايات المتحدة الأمريكية
الفرع الأول :	القواعد العامة للنظام الوظيفى فى الولايات المتحدة الأمريكية ...
الفرع الثانى :	أهم دعائم النظام الوظيفى فى الولايات المتحدة الأمريكية ...

١٨٥	: إعداد القادة وتدريبهم فى الولايات المتحدة الأمريكية...	الفرع الثالث
١٨٨	: معايير اختيار القادة الإداريين فى الولايات المتحدة الأمريكية...	الفرع الرابع
١٩٣	: القيادة الإدارية فى فرنسا.....	المبحث الثانى
١٩٤	: النظام الوظيفى فى فرنسا.....	المطلب الأول
٢٠٢	: الترقية فى النظام الوظيفى الفرنسى.....	المطلب الثانى
٢٠٤	: اختيار القادة الإداريين فى فرنسا.....	المطلب الثالث
٢١٠	: تدريب القادة الإداريين فى فرنسا.....	المطلب الرابع
٢١٩	: أهم دعائم النظام الوظيفى فى فرنسا.....	المطلب الخامس
٢٢١	: القيادة الإدارية فى بعض البلدان العربية النامية . (المملكة المغربية ودولة الإمارات العربية)	المبحث الثالث
٢٢١	: القيادة الإدارية فى المملكة المغربية	المطلب الأول
٢٢٢	: الأجهزة المركزية للخدمة المدنية	الفرع الأول
٢٢٥	: تعيين ونقل وترقية الموظفين	الفرع الثانى
٢٢٩	: تقارير الكفاءة	الفرع الثالث
٢٢٩	: السلطات العليا فى المملكة المغربية وكيفية اختيارها	الفرع الرابع
٢٣١	: القيادة الإدارية فى دولة الإمارات العربية	المطلب الثانى
٢٣٢	: الجهاز المركزى للخدمة المدنية ومعهد التنمية الإدارية	الفرع الأول
٢٣٣	: شروط التعيين فى الوظائف العامة	الفرع الثانى
٢٣٦	: معايير الاختيار للوظائف الإدارية	الفرع الثالث
٢٣٧	: معايير الاختيار لشغل الوظائف القيادية	الفرع الرابع

القسم الثانى

اختيار القيادة الإدارية فى جمهورية مصر العربية

الباب الأول

التجارب السابقة للقيادة الإدارية فى مصر

(مرحلة ما قبل القانون (٥) لسنة ١٩٩١) ٢٤٥

الفصل الأول : التنظيم القانون للقيادة الإدارية قبل ثورة

يوليو ١٩٥٢

٢٤٩	 القيادة الإدارية في مصر الفرعونية	: المبحث الأول
٢٥٣	 القيادة الإدارية في مصر الحديثة (في عهد محمد علي)	: المبحث الثاني
٢٥٦	 القيادة الإدارية في مصر بعد الاستقلال وحتى صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١	: المبحث الثالث
٢٥٨	 القيادة الإدارية في ظل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١	: المبحث الرابع
٢٦٢	 التنظيم القانوني للقيادة الإدارية في عهد ثورة يوليو ١٩٥٢	: الفصل الثاني
٢٦٣	 القيادة الإدارية في ظل القانونين (٤٦) لسنة ٦٤ ، (٥٨) لسنة ١٩٧١	: المبحث الأول
٢٦٤	 القيادة الإدارية في ظل القانون (٤٦) لسنة ١٩٦٤	: المطلب الأول
٢٦٩	 القيادة الإدارية في ظل القانون (٥٨) لسنة ١٩٧١	: المطلب الثاني
٢٧٢	 القيادة الإدارية في ظل القانونين (٤٧) لسنة ٧٨ ، (٤٨) لسنة ١٩٧٨	: المبحث الثاني
٢٧٢	 القيادة الإدارية في ظل القانون (٤٧) لسنة ٧٨	: المطلب الأول
٢٧٥	 القيادة الإدارية في ظل القانون (٤٨) لسنة ٢٦٦	: المطلب الثاني
٢٨٠	 التدريب القيادي في مصر قبل صدور القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١	: المبحث الثالث
٢٨٠	 تدريب القادة واعدادهم قبل ثورة يوليو ١٩٥٢	: المطلب الأول
٢٨٢	 تدريب القادة واعدادهم في ظل ثورة يوليو ١٩٥٢	: المطلب الثاني
	 التدريب القيادي في ظل القانونين (٥٨) لسنة ١٩٧١ ، (٦١) لسنة ١٩٧١ .	: المطلب الثالث
	 القانونين (٤٧) لسنة ١٩٧٨ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .	
٢٨٨	 القرار الجمهوري رقم ٢٧ لسنة ٨١ (بإنشاء أكاديمية السادات للعلوم الادارية)	
٢٩٥	 الرقابة القضائية في مجال الترقية بالاختيار	: المبحث الرابع
٢٩٦	 أولا : تأسيس الترقية بالاختيار على أساس الكفاية	
٢٩٨	 ثانيا : الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في مجال الترقية بالاختيار	
٢٩٨	 ١ - الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في إجراء الترقية	

- بالاختيار.....
- ٢٩٩ : ٢ - الرقابة القضائية على نسبة بالاختيار
- ٢٩٩ : ٣ - الرقابة القضائية على شروط الترقية بالاختيار
- ٣٠٢ : ٤ - الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في وضع ضوابط إضافية للترقية بالاختيار

الباب الثاني

القيادة الإدارية في مصر في ظل القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١
(بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية)

٣٠٩

- ٣١٣ : الفصل الأول : قواعد الاختيار لشغل الوظائف القيادية وإجراءاتها
وكيفية إعداد القادة وتدريبهم
- ٣١٤ : المبحث الأول : تعريف الوظائف القيادية في ظل القانون رقم (٥)
لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية التنفيذية ونطاقها
- ٣١٤ : المطلب الأول : تعريف الوظائف المدنية القيادية
- ٣١٦ : المطلب الثاني : الجهات والوظائف المستثناة من تطبيق أحكام القانون رقم
(٥) لسنة ١٩٩١
- ٣١٨ : المطلب الثالث : الوظائف المختلف عليها
- ٣١٨ : الفرع الأول : شركات قطاع الأعمال العام الخاضعة لأحكام القانون ٢٠٣
سنة ١٩٩١
- ٣٢٠ : أولاً : الاتجاه المؤيد لتطبيق قانون القيادات رقم (٥) لسنة ١٩٩١
على شاغلي الوظائف القيادية بشركات قطاع الأعمال العام
- ٣٢٢ : ثانياً : الاتجاه المعارض لتطبيق القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١
على العاملين بقطاع الأعمال العام الخاضعين للقانون رقم (٢٠٣)
لسنة ١٩٩١
- ٣٢٤ : الفرع الثاني : أعضاء الإدارات القانونية الخاضعون للقانون ٤٧ لسنة ١٩٩١ ...
- ٣١٧ : المبحث الثاني : شروط شغل الوظيفة القيادية ومدة شغلها
- ٣٢٧ : المطلب الأول : شروط شغل الوظيفة القيادية
- ٣٣٢ : المطلب الثاني : مدة شغل الوظيفة القيادية
- ٣٣٥ : المبحث الثالث : قواعد شغل الوظائف القيادية وإجراءاتها ودور اللجان
الدائمة للوظائف القيادية وأماناتها الفنية
- ٣٣٥ : المطلب الأول : قواعد شغل الوظائف القيادية وإجراءاتها
- ٣٣٦ : المطلب الثاني : الإعلان عن الوظائف الخالية لشغلها
- ٣٣٩ : المطلب الثالث : اللجان الدائمة لاختيار القيادات القيادية وأماناتها الفنية

- الفرع الأول : تشكيل اللجان الدائمة لاختيار القيادات الإدارية ٣٤٠
- الفرع الثاني : تشكيل الأمانة الفنية للجان الدائمة لاختيار القيادات الإدارية ٣٤٦
- الفرع الثالث : اختصاصات اللجان الدائمة لاختيار القيادات الإدارية وكيفية تقويم أعمالها ٣٤٧
- الفرع الرابع : صدور قرار التعيين من السلطة المختصة بإصداره ٣٥٠
- المبحث الرابع : قواعد الإعداد والتدريب لشغل الوظائف القيادية في ظل أحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ٣٥٣
- المطلب الأول : أهداف الإعداد والتدريب لشغل الوظائف القيادية ٣٥٦
- المطلب الثاني : إجراءات الالتحاق ببرامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية ٣٥٧
- المطلب الثالث : برامج التدريب ومددها ومواعيدها ٣٥٨
- المطلب الرابع : أساليب تدريب المشاركين في البرامج وتقويمهم ٣٦٤
- الفصل الثاني : قواعد تقويم نتائج أعمال شاغلي الوظائف القيادية وإجراءات تجديد مدة شغلهم للوظيفة وانتائها ٣٦٦
- المبحث الأول : قواعد تقويم نتائج أعمال شاغلي الوظائف القيادية ٣٦٧
- المبحث الثاني : إجراءات تجديد مدة شاغلي الوظائف القيادية وانتهائها ٣٧٢
- المطلب الأول : إجراءات تجديد مدة شاغلي الوظائف القيادية ٣٧٢
- المطلب الثاني : إجراءات إنهاء مدة شاغلي الوظائف القيادية ٣٧٤
- المطلب الثالث : كيفية تسوية حقوق العامل الذي يطلب إنهاء خدمته بعد عدم الموافقة على التجديد ٣٧٥
- المبحث الثالث : أحكام الوظائف القيادية طبقاً للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية في قضاء مجلس الدولة وفتاويه ٣٧٩
- أولاً : عدم الاعتداد بأي قواعد أخرى مقررة لشغل الوظائف القيادية بالجهات المخاطبة بأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ سوى الواردة في هذا القانون ولائحته التنفيذية ٣٨٠
- ثانياً : تشكيل الأمانة الفنية للجان هو إجراء تنظيمي لا يترتب بطلان على مجرد التأخير فيه خاصة إذا تحققت الغاية من تشكيل هذه الأمانة ٣٨٢
- ثالثاً : بطلان تشكيل اللجنة الدائمة للقيادات إذا صدر قرار تشكيلها من غير مختص أو إذا وجد ضمن أعضائها من هو أحدث من المرشحين لشغل الوظائف القيادية الشاغرة المشكلة للجنة بخصوصها ٣٨٣
- رابعاً : قرارات اللجنة الدائمة للقيادات ليست قرارات إدارية نهائية . ٣٨٥

٣٨٦	خامساً : بطلان تقدير اللجنة الدائمة للقيادات المستند إلى تقرير هيئة الرقابة الإدارية الباطل
٣٨٨	سادساً : بطلان استبعاد بعض المرشحين إذا كان ذلك راجعاً لقرارات باطلة صادرة من الإدارة
٣٨٩	سابعاً : المفاضلة بين المرشحين أمر متروك للسلطة التقديرية للجنة الوظائف القيادية بلا معقب عليها في ذلك إلا إذا ثبت وجود عيب الانحراف بالسلطة
٣٩٢	ثامناً : عدم الاعتداد بالأقدمية الوظيفية بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية طبقاً لقانون القيادات
٣٩٣	تاسعاً : تعليمات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والضوابط والمعايير التي يضعها هي مجرد تعليمات سترشادية غير ملزمة ولا يترتب على مخالفتها بطلان قرارات التعيين
٣٩٤	عاشراً : عدم محو الجزاءات لا يحول دون الترقيات وإنما المعول عليه هو المدد المنصوص عليها في المادة ٨٥ من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ ويشترط قضاء تلك المدد قبل صدور قرار التعيين وليس الترشيح
٣٩٦	حادى عشر : وجوب الطعن في قرارات التعيين والترقية التي تمت وفقاً لأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ خلال المدة المقررة لطعن
٣٩٧	ثانى عشر : مدى جواز تعديل فئة العلاوة الخاصة لبعض المعينين على وظائف قيادية
٣٩٨	ثالث عشر : جواز الندب من وظيفة غير قيادية إلى وظيفة قيادية ...
٤٠٠	رابع عشر : عدم سريان قانون القيادات الإدارية رقم (٥) لسنة ١٩٩١ على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بعد وضع لوائح نظم العاملين بها
٤٠١	خامس عشر : جواز منح شاغلي وظائف الإدارة العليا من الوظائف القيادية العلاوة التشجيعية متى توافرت فيهم شروط منحها ...
٤٠٤	المبحث الرابع : أهم المزايا والسلبات الناجمة عن تطبيق القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وتوصيات البحث
٤٠٤	المطلب الأول : مميزات القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١
٤٠٥	المطلب الثانى : عيوب وسلبات وثغرات القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ وأهم مقترحات علاج وتوصيات البحث
٤١٢	الخاتمة :
٤٢١	الملاحق :
٤٦٥	المراجع :
٤٩٣	الفهرس :