



اللقاء الخامس برؤية 2030

تبنت حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، بمتابعة وتوجيه من سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود - حفظهم الله-، رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتي تضمنت العديد من الأهداف الاستراتيجية منها رفع كفاءة رأس المال البشري، ورفع مستوى الشراكات الاستراتيجية بين كل من وزارة الخدمة المدنية ووزارة المالية من جهة والجهات الحكومية الأخرى ومنها الجامعات من خلال الارتقاء بمستوى أداء وإنتاجية الموظفين، والذي يعدّ أحد أهم الأهداف المتوخاة ضمن برنامج الملك سلمان بن عبدالعزيز لتنمية الموارد البشرية.

تعتبر إدارة شؤون الموظفين العمود الفقري للعمليات الإدارية والمالية لموظفي الجامعة، حيث تقدم العديد من الخدمات المحورية لكافة المنسوين بدءاً من التعيين إلى حين انتهاء علاقة الموظف بالجامعة، بل إن خدمات هذه الإدارة تمتد لموظفي الجامعة المتقاعدين من خلال تقديم بعض الخدمات اللوجستية للمتقاعدين، تتمثل في الاستفادة من الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجامعة أسوة بالموظفين على رأس العمل.

من هذا المنطلق يسعد جامعة الملك عبدالعزيز استضافة اللقاء الخامس لعمداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات، والذي سيناقش العديد من المحاور ذات العلاقة المباشرة برؤية المملكة 2030، وبرنامج الملك سلمان بن عبدالعزيز لتنمية الموارد البشرية، ويأتي في مقدمتها تجارب إنشاء إدارة الأداء وتفعيلها بالجامعات من خلال استعراض تجربة جامعة الملك عبدالعزيز في إنشاء هذه الإدارة ونشر الوعي بها وتطبيقها من خلال استحداث برنامج إلكتروني خاص بها ضمن باقة الأنظمة الإلكترونية بجامعة المؤسس، وصولاً إلى الهدف الأسمى والمتمثل بتحسين جودة مخرجات رأس المال البشري للموظفين الإداريين والفنيين ومن في حكمهم بشطري الطلاب والطالبات بكافة فروع الجامعة.

أ.د. عبدالله مصطفي مهرجي
وكيل الجامعة

الجامعة تستضيف اللقاء الخامس لعمداء ومدراء شؤون هيئة التدريس والموظفين بالجامعات السعودية



أ.د. عبدالرحمن اليوبي

تستضيف جامعة الملك عبدالعزيز يوم الخميس 27 / 6 / 1439 هـ اللقاء الخامس لعمداء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم في الجامعات السعودية، برعاية معالي مدير الجامعة الأستاذ الدكتور عبدالرحمن ابن عبيد اليوبي، بمشاركة 28 جامعة.

ويناقش اللقاء أربعة محاور: عرض نظام تعاقد (وزارة التعليم) يقدمه الدكتور عبدالله القحطاني مدير عام الإدارة العامة للعلاقات الجامعية، ومحور تجربة جامعة الملك

عبدالعزيز في تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي الجديد، يقدمه الأستاذ عبدالرحمن بن سعيد المالكي مدير الإدارة العامة لشؤون الموظفين بالجامعة، بالإضافة إلى محور تجربة جامعة حائل في التحول إلى إدارة الموارد البشرية يقدمه الدكتور محمد بن عبدالوهاب الوهيب المشرف على الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة حائل، وسيتمطرق الاجتماع في المحور الرابع إلى ما يستجد من أعمال مشتركة.

ويهدف المشاركون في اللقاء من خلال هذه المحاور إلى إلقاء الضوء على الأنظمة التي ستقدمها وزارة التعليم لمنسوبي التعليم الجامعي، والاطلاع على دور الأداء الوظيفي الجديد ومدى الاستفادة من هذه التجارب الحديثة لإدارات عمادات هيئة التدريس والموظفين بالجامعات، وأيضاً مشروع التحول إلى إدارة الموارد البشرية، ومدى تطبيق هذه التجارب بين الجامعات والاستفادة من هذه الخبرات، وتحسين أدائها

ويهتم اللقاء الخامس الذي تستضيفه جامعة الملك عبدالعزيز، بالنظر في عمادات شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين وإعطائهم الدور الريادي في تخطيط وتنمية الموارد البشرية على الوجه الأكمل من خلال بيئة عمل آمنة وظيفياً ومحفزة على البذل والعطاء والتميز وتعزيز التعاون المتبادل بين الجامعات السعودية بما يساهم في تطوير العمل الإداري كمنظومة واحدة من خلال تبادل الخبرات بين المختصين والاستفادة من التجارب المشتركة.

في داخل العدد ..

- | | |
|----|---|
| 02 | نظام «تعاقد» الأبعاد والأهمية |
| 04 | الموارد البشرية.. وإعادة ترتيب الهيكل التنظيمي للإدارات الحديثة |
| 09 | استعراض تجربة الجامعة لإدارة الأداء الوظيفي |
| 04 | عرض الأنظمة الإلكترونية في الشؤون الإدارية والمالية |

نظام (تعاقد).. الأبعاد والأهمية للجامعات السعودية



الإداري ولها ميزانية مستقلة ضمن ميزانية الوزارة وحدد المشروع 13 اختصاصاً لها من بينها تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والتوجهات العامة في التعليم الجامعي. ويتوافق نظام التعاقد في التعليم الجامعي مع مشروع الإصلاح الاقتصادي والإداري، إذ سيضمن العدالة والشفافية، ويتيح التمايز بين الأكاديميين والموظفين

ومع اتجاه الرؤية الوطنية التي تتيح فرصاً أكبر للشباب والشابات من الأكاديميين والأكاديميات للعمل في مؤسسات التعليم العالي.

وتقوم وزارة التعليم بتطوير نظام آلي تقني حديث يسهل لمن يرغب التعاقد مع الجامعات السعودية أن يرفع شهادته على هذا النظام، ويتم التأكد من صحة وسلامة شهادته ومؤهلاته التي حصل عليها بشكل آمن ودقيق، وهذا سيعين الكثير من الجامعات وسيخفف أيضاً من الوقت الذي كان ينتظره المتعاقد لإنهاء إجراءات المصادقة، وستكون هذه الإجراءات أكثر سهولة من ناحية الدقة وضبط الجودة، والتسهيل بدرجة عالية، وأن المتبع حالياً هو أن تخضع الشهادات للتأكد من صحتها بالطريقة التقليدية عن طريق المخاطبات مع الملاحق الثقافية ومصادقتها منهم، وما يدعم ذلك هو ما طرح في الاجتماع اليوم وهو ما يمكننا عمله من أجل التسريع بهذه الإجراءات باستخدام التواصل الإلكتروني مع الملاحق الثقافية لسرعة إنجاز مصادقة تلك الشهادات.

العلمية عملية الإشراف على تعيين أعضاء هيئة التدريس، والترقيات العلمية.

وكان معالي وزير التعليم الدكتور أحمد العيسى، قد كشف عن انتقال كل الأكاديميين والموظفين في الجامعات السعودية للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على نظام العقود بعد إقرار نظام الجامعات الجديد.

وسيتيح النظام للجامعات فرصة بناء لوائحها وأنظمتها بنفسها ووفق السياسات التي يقرها مجلس الأمناء في الجامعة، فيما استبعد العيسى أن يكون الأمر فيه تهديد للأمان الوظيفي للأكاديمي، وأنه وجد للمصلحة العامة وللارتقاء بالمهنة.

وحددت المادة 16 من المشروع الجديد اختصاص مجلس أمناء الجامعة وهو المرجعية العليا في كل جامعة بإقرار لوائح الجامعة المالية، وإقرار اللوائح الخاصة بمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وهيئة إدارية وفنية وغيرهم، بما في ذلك المزايا المالية بما لا يتعارض مع اللوائح المشتركة.

ويكون تكليف مدير الجامعة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح مجلس الأمناء، ويكون القرار بتأييد رئيس مجلس شؤون الجامعات، ويعامل من حيث المزايا معاملة موظفي المرتبة الممتازة ويحدد مجلس الأمناء راتبه ومزاياه المالية، وذلك بحسب المادة 33 من المشروع.

وتنص المادة على أن الأمانة العامة تتبع لمجلس شؤون الجامعات وهي مسؤولة عن العمل

يتوقع أن يعالج نظام الجامعات الجديد كثيراً من المشكلات البيروقراطية الحالية ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك كونه يأتي متوافقاً مع الممارسات الدولية في جامعات دول العالم المتقدم، ويحقق في نفس الوقت مضامين رؤية المملكة 2030.

ويمنح النظام استقلالية حقيقية للجامعات كمؤسسات تعليم عال وبحث علمي، وسيوفر نظام حوكمة جديداً بحيث يمكنها من بناء أنظمتها ولوائحها الأكاديمية، والمالية، والإدارية بحسب إمكانياتها وظروفها الاقتصادية والجغرافية وفق السياسات العامة التي تقرها الدولة، كما سيدفع النظام الجديد الجامعات إلى تنافس إيجابي في ما بينها لتجويد العملية التعليمية، سيسهم النظام الجديد في تخفيض اعتماد الجامعات على ميزانية الدولة وسيدفعها إلى إيجاد مصادر تمويل جديدة. ووفق مسودة النظام فإنه سيسهم في تخفيف البيروقراطية الإدارية وترشيد الإنفاق، إذ سيتم تحويل وظائف أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين إلى عقود سنوية تحت نظام التأمينات الاجتماعية. ويؤسس النظام الجديد لحقبة جديدة للتركيز على التعليم الفني والتطبيقي، إذ قضت إحدى مواد المشروع بإنشاء مجلس أمناء موحد يسمى «مجلس أمناء الجامعات التطبيقية» وتطردت المسودة إلى اعتبار مجلس الجامعة هو السلطة الإشرافية لتصريف الشؤون العلمية والتعليمية، والإدارية، والمالية، وتنفيذ السياسة العامة للجامعة، كما أكد النظام على أن تتولى المجالس



لقاء الرواد الإداريين

تأتي استضافة الجامعة للقاء الخامس لعمداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين والمدراء العموم في جامعات المملكة متزامنا مع انطلاق برنامج خادم الحرمين الشريفين لتنمية الموارد البشرية، وتطوير قدراتها الوظيفية، وإعداد وبناء القادة، والاستثمار الأمثل في رأس المال البشري باعتباره يمثل محورا مهما من محاور العمل الإداري، وركيزة أساسية في ركائز التميز والإبداع الإداري.

وانطلاقا من هذا المفهوم فإن لقاء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم الخامس يمثل فرصة رائدة لتعزيز هذا المفهوم، والعمل من خلاله وتبادل المعلومات والخبرات والأفكار لما تتطلبه المرحلة القادمة من تطلعات وأهداف، واستكمالا لما تحقق من إنجازات من خلال اللقاءات السابقة، والتي تشرفت بالمشاركة فيها من خلال اللقائين الثالث والرابع ممثلا لجامعة المؤسس، والتي كان لها أكبر الأثر في تعزيز مفهوم العمل المشترك، حيث طرحت من خلال هذه اللقاءات العديد من المحاور المهمة، ونوقشت في ثنائياتها العديد من الأفكار والرؤى التي تصب في مجملها في مصلحة جامعتنا الغالية ومنسوبيها.

وها نحن اليوم نجدد الترحيب بكافة القيادات الإدارية ورواد العمل الإداري بجامعات المملكة في جامعة المؤسس، متطلعين بمشيئة الله تعالى إلى أن يكون هذا اللقاء لقاء خير وبركة يسعى من خلاله الجميع إلى مناقشة العديد من المحاور المهمة التي تتناول الموضوعات التي نرى أهمية استمرار تقديمها لحاجة جامعتنا جميعا إليها، وبين هذه الموضوعات الإدارية الجديدة تماما والتي فرضتها المتغيرات الحديثة في هذا المجال، بالإضافة إلى تبادل الخبرات حول تطوير العمل الإداري والارتقاء بكل عناصره من خلال نشر الثقافة الإدارية والاستفادة من التقنيات الحديثة وتطويرها لمصلحة العمل الإداري والأكاديمي، باعتبارها السبيل الأمثل في تسهيل الإجراءات الإدارية والتعليمية والأكاديمية في الجامعات، وإحداث نقلة نوعية من مفهوم التنمية الإدارية التقليدية إلى مفهوم أحدث وأشمل لمفهوم التنمية الإدارية ..

وفقنا الله جميعا لخدمة ديننا وقيادتنا ووطننا وجامعتنا الغالية وجميع منسوبيها . والله ولي التوفيق.

مدير عام إدارة شؤون الموظفين
عبدالرحمن بن سعيد المالكي

جدول الاجتماع للقاء الخامس لعمداء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم بالجامعات

م	الوقت	المواضيع
1	8:30 – 8.00	الاستقبال والتسجيل
2	8.40 – 8.30	كلمة الافتتاح لسعادة وكيل الجامعة
3	9.40 – 8.40	المحور الاول عرض نظام تعاقد (وزارة التعليم)
		د. عبدالله بن علي القحطاني مدير عام الإدارة العامة للعلاقات الجامعية
4	10 – 9.40	استراحة
5	10.15 – 10.00	ترحيب معالي مدير الجامعة بالضيوف
6	11.15 – 10.15	المحور الثاني تجربة جامعة الملك عبدالعزيز في تطبيق نظام إدارة الاداء الوظيفي الجديد
		أ. عبدالرحمن بن سعيد المالكي مدير عام الإدارة العامة لشؤون الموظفين
7	12.15 – 11.15	المحور الثالث تجربة جامعة حائل في التحول إلى إدارة الموارد البشرية
		المشرف على الإدارة العامة للموارد البشرية د. محمد بن عبدالوهاب الوهيب
8	12.45 – 12.15	المحور الرابع مايستجد من أعمال
9	1.15 – 12.45	استراحة وصلاة الظهر
10	2.00 – 1.15	إقرار التوصيات والختام
11	2.00	حفل الغداء لاصحاب السعادة ضيوف الجامعة الكرام

اللقاء الخامس تجسيد للأعمال والمبادرات الإدارية لجامعات المملكة



وتظهر أهمية بناء تطوير المؤسسات الجامعية على أسس سليمة وواضحة خاصة ما يتعلق بنظم الإدارة فيها، ومن هنا بدأت الدراسات والبحوث تهتم بقضايا حديثة كإعادة هندسة العمليات الإدارية، والإدارة المفتوحة والإدارة التشاركية في الجامعات، من أجل وضع أسس سليمة وواضحة لنظام الإدارة بكل مستوياته، وأحد القضايا المهمة التي يتم التركيز عليها عند تطبيق تلك الأساليب هي الشفافية الإدارية، وتتضمن الشفافية الإدارية في مؤسسات التعليم العالي جملة العلاقات والممارسات والتعاملات والسلوكيات التي تتسم بالشفافية، وتوفير مناخ تنظيمي صحي على كافة المستويات الإدارية والأكاديمية يتضمن المصادقية والثقة بين الإدارة والأفراد.

وتتعامل الإدارة الجامعية مع نوعين من القوى: النوع الأول يتعلق بقوى داخلية (تأتي من داخل النظام الجامعي نفسه)، والنوع الثاني يرتبط بقوى من خارج النظام الجامعي (البيئة الخارجية للجامعة)، وهذا يستلزم من الجامعة أو المؤسسة الأكاديمية تعزيز الشفافية الإدارية الداخلية وما يرتبط بها من توفير مناخ تنظيمي صحي يشمل التنسيق بين مختلف المستويات وتوزيع المسؤوليات بشكل واضح للحد من التوتر وتضارب الصلاحيات بين العاملين وتشجيع العمل بروح الفريق، وبناء الثقة بين أفرادها، وموضوعية تقييم أدائهم، وإشراكهم في صناعة القرار، وتحفيزهم، وتنمية الرقابة الذاتية،

والاختيار وتطوير أداء العاملين، والمحافظة على العناصر المميزة، وذلك من خلال منظور استراتيجي يرتبط بالاستراتيجيات والأهداف المراد تحقيقها.

وتعتبر المؤسسات الأكاديمية وسيلة أساسية لبناء الإنسان الصالح وأداة المجتمع الرئيسة لتحقيق التقدم والتنمية وعليه تأتي أهمية ربط الجامعة بالمجتمع من خلال ربط مواقع العلم بمواقع الإنتاج، بحيث يكون هناك جسور اتصال ثابتة وواضحة بين الجامعة وتلك المواقع لضمان تحقيق تدفق المعلومات بينهما. ويتطلب ذلك تبني نظاماً مفتوحاً وتطبيق نهجاً ديمقراطياً في صناعة القرارات، واتباع الأسلوب العلمي في التنظيم ومراعاة التخصص الوظيفي والتعامل مع مشاكلها ومشاكل المجتمع.



يعكس اللقاء الخامس لعمداء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم الذي تستضيفه جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، تكاملاً في الأهداف والرؤى بين الجامعات السعودية الحكومية، خاصة وأن تطوير العمل الإداري داخل المؤسسات الأكاديمية يصب في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال إعداد البرامج وعقد الندوات بما يضمن تحقيق أعلى مستويات التميز والإبداع في الإدارة الجامعية ومخرجاتها.

ويهتم اللقاء الخامس لعمداء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم، الذي تستضيفه جامعة الملك عبدالعزيز، بالنظر في عمادات شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين وإعطائهم الدور الريادي في تخطيط وتنمية الموارد البشرية لتكون رعاية شؤون منتسبي الجامعات السعودية على الوجه الأكمل من خلال بيئة عمل آمنة وظيفياً ومحفزة على البذل والعطاء والتميز للسعوديين وغير السعوديين، وذلك بتفعيل دور المعرفة الضمنية والصريحة والممارسات الموثقة لتحقيق الأداء المؤسسي المتقارب والأمثل بين الجامعات الحكومية.

وتوصف إدارة الموارد البشرية داخل الجامعات، بأنها الإدارة التي تدير القوى العاملة بكفاءة وفعالية عالية لتحقيق الأهداف المنوطة بها سواء أهداف المؤسسة أو أهداف العاملين أو أهداف المجتمع من خلال وظائف محددة مثل: تحليل وتخطيط القوى العاملة والاستقطاب



ووضوح قنوات الاتصال هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن الجامعة كمؤسسة تقدم العديد من الخدمات وتتأثر بعوامل البيئة الخارجية من خلال المستفيدين من الأبحاث والدراسات والاستشارات ومؤسسات التوظيف ومراكز البحوث والجامعات الأخرى والمؤسسات الوطنية والدولية ذات العلاقة بالجامعة.

وتعتبر الشفافية الإدارية التي تعتمد على خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال متاحة ومنظورة ومفهومة وصادقة للمستفيدين، من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة التي يتوجب على الإدارات الواعية ضرورة الأخذ بها، لما لها من أهمية في إحداث التنمية الإدارية الناجحة، إضافة إلى مساهمتها في تنمية التنظيمات الإدارية والوصول إلى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة والتغيرات المحيطة،

وقد دعا الكثير من رواد الفكر الإداري إلى ضرورة بذل الجهود لمعالجة المشاكل الإدارية والتعرف على المعوقات التي تواجه التنمية الإدارية، والروتين، والملل، والغموض في أساليب العمل وإجراءاته، فكانت محاولات تطبيق الشفافية في العمليات الإدارية من الأمور المهمة الواجب مراعاتها في الممارسات الإدارية في أجهزة الإدارة المختلفة.

ويكون لدى إدارة الموارد البشرية دليلاً تقوم بإعداده يتوافق مع سياسات العمل، ويحدد الأطر ويوضح سياسات ونظم العمل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مما يساعد المديرين ورؤساء الأقسام في التعامل مع المرؤوسين

بإبداعات وطاقات الموظفين.. خاصة وأن التغيرات الهائلة في البيئة الخارجية للمؤسسة يكون هو المحرك الرئيس لتطوير آليات وأساليب جديدة في العمل الإداري، والتي تؤكد على أهمية دور العاملين في إحداث التكيف المطلوب مع البيئة الخارجية، الأمر الذي تطلب تبني استراتيجيات تدعم قدرات العاملين وتمكينهم من حرية التصرف المباشر لاستغلال الفرص المتاحة وتجنب المخاطر أو التقليل من آثارها، وبالتالي أصبح الاهتمام بمشاركة العاملين مطلباً حديثاً يعتمد بشكل رئيس على جودة الخدمات التي يقدمها العاملين من خلال توظيف مهاراتهم وقدراتهم.

وتوجيههم ومتابعتهم، ويهدف هذا الدليل إلى الحفاظ على الروح المعنوية للموظفين، وتطوير الأداء وتوحيد نظم وسياسات التعامل في كل إدارات المنظمة، ويجب أن ينشر هذا الدليل في موقع إدارة الموارد البشرية الإلكتروني ليكون متاحاً للاطلاع عليه من قبل كل العاملين. ومن المفاهيم الإدارية الحديثة أيضاً المشاركة الإدارية بين الموظفين، والتي تعتمد على تبادل الأفكار بهدف تحديد وصياغة الأهداف التنظيمية، ومشاركة العاملين في صنع القرارات، ومشاركة رئيس القسم أو المدير مرؤوسيه في القرارات أو اللوائح التي سيتم اتخاذها لتنظيم العمل، وهو ما يخلق إيمان القيادة التنظيمية

عدد الإداريون والفنيون السعوديون حسب المؤهل العلمي في مؤسسات التعليم العالي

الإجمالي

30,014

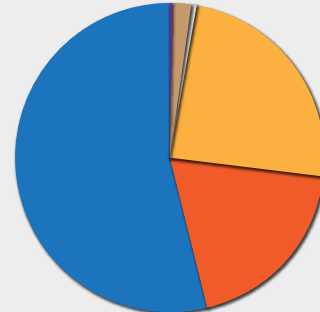
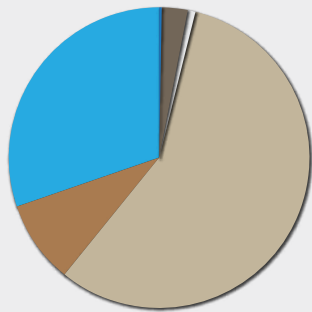
عدد الإناث السعوديات



الإجمالي

41,745

عدد الذكور السعوديون



المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم

اللقاء الخامس لعمداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم بالجامعات

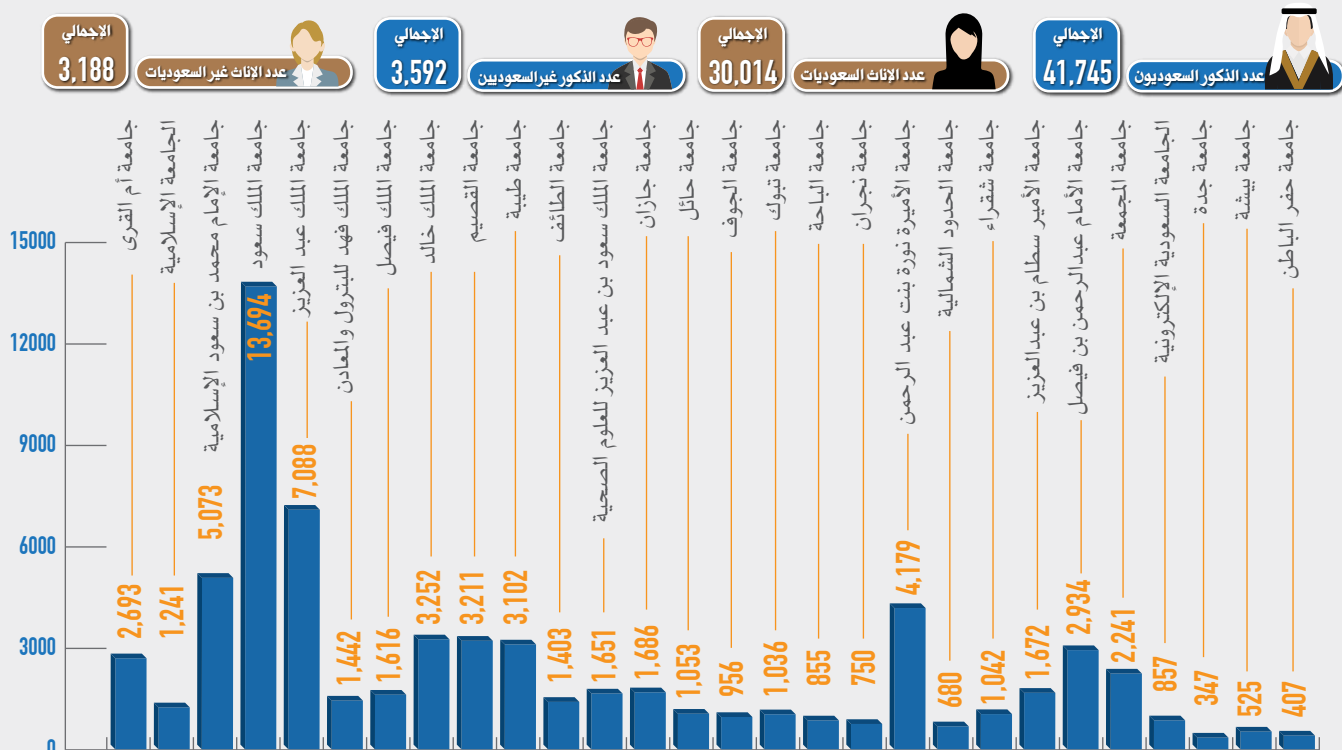
المنعقد يوم الخميس الموافق 27 / 06 / 1439 هـ

م	اسم الجامعة	المنصب	الاسم	شعار الجامعة
1	جامعة أم القرى	مدير عام شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ / سعيد بن رزيق السلمي	
2	الجامعة الإسلامية	مدير عام إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس	أ / سليمان بن سليم الصاعدي	
3	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس	د / يوسف بن عبدالرحمن الشبل	
4	جامعة الملك عبدالعزيز	مدير عام إدارة شؤون الموظفين	أ / عبدالرحمن بن سعيد المالكي	
5	جامعة الملك سعود	المشرف العام على شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ . د / سالم بن صالح الرجيعي	
6	جامعة الملك فيصل	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / عبدالله بن حمود النفيعي	
7	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	عميد شؤون الأساتذة والموظفين	د / عمر بن عبدالله السويلم	
8	جامعة الملك خالد	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / محمد بن حامد البحيري	
9	جامعة القصيم	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / عبدالله بن حسين العايد	
10	جامعة طيبة	مدير عام شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ / عبدالكريم بن محمد المطيري	
11	جامعة الطائف	مدير عام الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ / عبدالله بن خلوقة آل السريجة	
12	جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية	المدير العام للشؤون المالية والإدارية	أ / سعود عبدالعزيز البكر	
13	جامعة الأميرة نورة بن عبدالرحمن	عميدة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / سارة بنت عبدالله العديلي	
14	جامعة حائل	مدير عام الإدارة العامة للموارد البشرية	د / محمد بن عبدالوهاب الوهيب	
15	جامعة تبوك	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / صالح بن حامد الحربي	
16	جامعة نجران	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ . د / منصور بن نايف العتيبي	
17	جامعة جازان	مدير عام شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ / صالح بن محمد رجب	
18	جامعة الباحة	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / عماد بن جمعان الزهراني	



م	اسم الجامعة	المنصب	الاسم	شعار الجامعة
19	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	مدير عام شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ / عبدالله بن سعيد أبو راس	
20	جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / مشرف بن أحمد الزهراني	
21	جامعة المجمعة	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / الحميدي بن محمد الصيدان	
22	جامعة الحدود الشمالية	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / فرج بن عبدالله الغامدي	
23	جامعة الجوف	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / محمد بن ضحوي العنزي	
24	جامعة بيشة	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / سعيد بن عبدالله القرني	
25	جامعة حفر الباطن	مدير عام شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ / صالح بن حماد الشعبي	
26	جامعة شقراء	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / محمد عواض الطريس	
27	جامعة جدة	المشرف العام على الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	د / فهد بن عبدالمنعم السلمي	
28	الجامعة السعودية الإلكترونية	عميد شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	أ. د / عبدالعزيز بن سليمان الدويش	

الإداريون والفنيون السعوديون والسعوديات حسب الجهة التعليمية



معايير التخطيط الاستراتيجي للجامعات مفاهيم إدارية حديثة



والتطوير، يمكنه أن يتغلب على أي عائق نحو النمو والتقدم، بما يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية وتحسين أوضاع الجامعة ونتائج أعمالها.

ونظراً لأهمية التخطيط الاستراتيجي في تطوير العمل والارتقاء بالجامعات والمؤسسات المختلفة، فقد أجريت دراسات خلصت إلى العديد من النقاط المشتركة التي تسهم في تطوير مؤسسات التعليم العالي ومن أبرزها: (وضوح دور القيادة العليا والتزامها)، حيث يتوجب على رئيس الجامعة أن يكون له صورة مرئية واضحة في عملية التخطيط، خاصة وأن اهتمام رئيس الجامعة بالخطة يعزز من قيمتها ويمنحها مشاركة واسعة من قبل أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين وكافة منسوبي الجامعة، ومن النقاط المهمة أيضاً (الانخراط الحقيقي لأعضاء هيئة التدريس ومديري الإدارات في عملية التخطيط الاستراتيجي)، لا سيما وأن أعضاء هيئة التدريس والإداريين والموظفين يكون لهم دوراً كبيراً ومؤثراً في نجاح الخطة الاستراتيجية كونهم أحد أهم الموارد البشرية داخل الجامعة، ويقع عليهم عبء كبير في العمل الأكاديمي والإداري داخل

بين الجامعات، للإسهام في تطوير العملية التعليمية داخل جامعات المملكة.

وتعدّ الموارد البشرية في الجامعة من أهم عناصر العملية الإنتاجية فيها، إذ لابد من توافر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز، فهناك علاقة تكاملية مهمة بين إدارة الموارد البشرية وغيرها من الإدارات أو الوظائف الأخرى للجامعة، لتجعل من العنصر البشري قوة عمل حقيقية وفعالة ومفيدة داخل الجامعة، ويدين لها بالانتماء والولاء، ويعمل بكل طاقاته وإمكانياته لرفع شأن الجامعة من خلال خطة استراتيجية تشتمل على رؤية واضحة، وسياسات وبرامج وإجراءات في مجال التحفيز المعنوي والمادي لهذا المورد البشري، فضلاً عن القيام بأداء واجبات عمله.

والاستثمار في الموارد البشرية داخل الجامعات أمراً مهماً وضرورياً، لا سيما وأن أعضاء هيئة التدريس والموظفون في الأعمال الإدارية هم الثروة الحقيقية والرئيسة لتقدم الجامعات سواء على المستوى الأكاديمي أو المستوى الإداري، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والابتكار

تتبنى جامعات السعودية معايير التخطيط الاستراتيجي كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة، وأداة فعالة لتحقيق أهداف إدارية وتعليمية طويلة الأمد من أجل تحسين وتحقيق معايير ضمان الجودة المقدمة لمسوبيها وللمجتمع، حيث يعتبر التخطيط الاستراتيجي مرحلة أساسية ومهمة من مراحل العملية الإدارية، كونه يمثل أسلوب في التفكير والمفاضلة بين أساليب وطرق العمل، لاختيار أفضل البدائل ملائمة مع الإمكانيات المتاحة من ناحية، وطبيعة الأهداف المرغوب تحقيقها من ناحية أخرى.

ويأتي اللقاء الخامس لعمداء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم الذي تستضيفه جامعة الملك عبدالعزيز، ضمن منظومة المشاريع التطويرية للجامعات السعودية بما يحقق رؤية 2030 ويناقش تطوير وتنمية الموارد البشرية في الجامعات، ويبحث تبادل الخبرات بين الجامعات، ويستعرض التجارب الناجحة بين الجامعات وسبل تفعيلها في الجامعات الأخرى، بالإضافة إلى مناقشة الاتفاقيات بين الجامعات وإمكانية الاستفادة منها، والدعوة إلى مزيد من التبادل الأكاديمي

والإداريين، بهدف إعداد أجيال وكفاءات في المعرفة واستخدام التقنية الحديثة لتضع نفسها في خارطة المؤسسات العالمية التي تهتم بالتعليم العالي وتدريب القوى العاملة الماهرة واستمرار تحسين وتطوير الدراسة والإدارة، خاصة وأن مفهوم الجودة الشاملة وتطبيقها على الجامعات لها أثر كبير في تنمية الموارد البشرية والتي من أهم عناصرها الطالب والأكاديمي والموظف والإداري، والتي تسهم في التجديد والإبداع والعطاء وتحسين الوضع المادي للفرد، وتحسين مستوى المعيشة للمجتمع.

حيث بات التنافس بين جامعات المملكة على تخطيط الموارد البشرية الاستراتيجي شيئاً محورياً ويسهم في إعادة فحص الافتراضات والاستراتيجيات والخدمات التي تقدمها لمسبوبيها وكيفية تقويمها أو تعديلها أو إيقافها، كما يشجع التخطيط الاستراتيجي على التفكير المبدع، واتخاذ المبادرات في تقديم كل ما هو جديد ومختلف، فضلاً عن تقليل الفجوة بين موقع الجامعة الحالي وبين نظرتها المستقبلية إلى ما تصبو أن تصل إليه، فيشجع التخطيط الاستراتيجي المديرين على التفكير للمستقبل، وعلى إحداث التغيير، واستخدام موارد الجامعات الحكومية بالمملكة بكفاءة وفعالية في سبيل تعزيز مركزها التنافسي.

يدور من حوله من التحديات والتغيرات ليكون مواكباً وعنصر مرناً في العمل والبيئات الإدارية والتنظيمية التي تتسم بسرعة التحول والتغير وغيرها من التغيرات. وترتكز الجامعات في المملكة على البعد الاجتماعي لتنمية الموارد البشرية لدورها المهم في عمليات التنمية حيث تشير إحصائيات منظمة العمل الدولية إلى أن العمل يعد من أهم العناصر الإنتاجية المؤثرة في المجتمع والتنمية.

والاستثمار في رأس المال البشري ذو فائدة عظيمة للدولة وللشخص، إذ يقدم للفرد معارف ومهارات تزيد في دخوله المادية، وتعزز بيئة العمل في المؤسسات التي يعمل فيها الفرد، وتساعد على استغلال التقنية الحديثة واستخدامها بما ينفع، وقد يكون الإنفاق على تعليم الفرد وتدريبه عاملاً مساعداً في إظهار الفرد لقدراته ومهارته في المجال الذي يقوم فيه، وهذا من ثم يؤدي إلى زيادة التنمية البشرية، ولذلك يمكننا أن نعد الفرد الذي أهل في الجامعات التي طبقت مفاهيم الجودة الشاملة بكل عناصرها عنصراً مفيداً من أجل القيام بما يطلبه سوق العمل من قدرات وكفاية والمنافسة في سوق العمل المحلي والعالمي.

وتولي الجامعات السعودية اهتماماً كبيراً بتطبيق الجودة في الجامعات سواء في البرامج الأكاديمية للطلاب أو التدريب والتأهيل لمسبوبيها من أعضاء هيئة التدريس والموظفين

الجامعة، حيث يكون الجميع على قلب رجل واحد لتعظيم وتطوير الموارد البشرية داخل الجامعة على كافة المستويات والإدارات.

وتمثل الجامعات قمة الهرم التعليمي ليس لمجرد كونها آخر مراحل السلم التعليمي فحسب، بل لأنها تضطلع بمهام عظيمة تتمثل في تنمية الثروة الحقيقية للمجتمع وتنمية الطاقات البشرية وإعداد الكوادر البشرية بوصفها من أعلى درجات الاستثمار الذي يعود بالنفع مستقبلاً على الجامعة وعلى المجتمع وعلى الأجيال الجديدة، وأخذت العناية بتنمية الموارد البشرية داخل جامعات المملكة أبعاداً عدة منها: الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية، فمثلاً في الأبعاد الاقتصادية اهتمت جامعات المملكة بتوفير كافة عناصر التأهيل للكوادر البشرية من خلال جلب أحدث أنواع الأجهزة والتكنولوجيا التي تسهم في إعداد كفاءات مؤهلة ومدرّبة، فالموظف المؤهل تأهيلاً تعليمياً في ضوء الجودة الشاملة وبجودة عالية وتدريب مستمر سيحافظ على الدقة في العمل ويزيد من فرص التعليم الجيد ويحافظ على الوقت.

أما البعد الثقافي لتنمية الموارد البشرية فيتمثل في تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع، ويزيد من معرفة الفرد وتمسكه بهويته الثقافية من حيث التراث واللغة والفلكور ويزداد مستوى الوعي لديه لما

دورة إدارة الأداء الوظيفي لعام 1438 هـ



الخدمات الإدارية بالجامعات.. كفاءات تسهل الإجراءات وتذلل العقبات



يشهد العالم في الآونة الأخيرة تغيرات وتطورات متسارعة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والتعليمية، وقد عكست تلك التغيرات نفسها على طبيعة العمل الإداري في المنظمات والمؤسسات التعليمية، مما استوجب عليها السعي للمنافسة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي للحفاظ على مركزها، عبر اعتماد مداخل إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات والتي تسهم في تغيير رؤية العاملين من العمل التقليدي إلى العمل المتقن والمجود، سعياً إلى تحقيق الجودة في كل المراحل والعمليات من أجل الوصول إلى مخرجات تتصف بالتميز والجودة العالية. ونجاح الخدمات التي تقدمها الجامعات من خدمة التدريس وخدمة المجتمع وخدمة البحث العلمي وغيرها من الخدمات الأكاديمية والاجتماعية الأخرى، يتوقف بشكل رئيس على جودة الخدمات الإدارية المعاونة، لا سيما وأن ميكانيكية العمل الجامعي تتطلب مسؤولية إدارية كبيرة وشاقة تتمثل في تسهيل الإجراءات وتقديم الخدمات وتذليل العقبات وتوفير الجو الأمن المطمئن بحيث يتفرغ أعضاء هيئة التدريس للعمل الأكاديمي في التدريس والبحث العلمي، وحتى تتكامل هذه الأدوار يستلزم على الوحدات الإدارية المساندة داخل الجامعات أن يكون على قدر كبير من التدريب والتأهيل العالي.

ومن المعروف أن الجامعات العالمية في مختلف دول العالم تتنافس على إعداد هيكل إداري متميز يسهل الإجراءات ويكون عموداً ومرتكزاً في العملية الأكاديمية، وذلك عبر توفير مناخ جيد للعمل ممزوج بسهولة الإجراءات أمام أعضاء هيئة التدريس والطلاب وكافة منسوبي الجامعة، وهو ما دفع جامعات المملكة إلى وضع رؤى بعيدة المدى في استقطاب وجذب الكفاءات للعمل في الجامعات والكليات من أجل الارتقاء بمستواها الإداري، والإسهام في الوقت نفسه في توطيد الوظائف بها، بما يتماشى مع سياسة السعودية التي تتبناها الدولة، خاصة وأن استقطاب الكفاءات يسهم في التنمية البشرية، ومن ثم في التنمية الشاملة للبلاد، التي من ثمارها الصروح العلمية الحكومية والأهلية على مستوى التعليم العام والتعليم

العناصر المتميزة والاحتفاظ بها، وبما يتوافق مع تطور الأداء الأكاديمي وخطط الجامعة لتعظيم مكانتها العلمية والأكاديمية والبحثية وصولاً إلى الميزة التنافسية المتواصلة بما يشجع على الالتزام بالتحسين المستمر داخل جامعات المملكة.

وعززت الجامعات السعودية مكانتها من الناحية الإدارية وفق تفعيل اتجاهات مختلفة نحو التنمية المستقبلية التي تنتهجها المملكة للوصول إلى مجتمع معرفي واعد متسلح بالعلم والتكنولوجيا، وتهتم جامعات المملكة باستقطاب أفضل الكفاءات من الداخل للارتقاء بالمنظومة الإدارية واختيار أفضل العناصر ليكونوا نواة الجامعة في المستقبل وأحد دعائم وركائز التنمية الإدارية المواكبة للعصر الحديث القائم على التكنولوجيا.

ويعد تحسين أداء المؤسسات الحديثة بما فيها المؤسسات التعليمية، اهتماماً عالمياً في جميع دول العالم، يضاف إلى ذلك أن قدرة أي مجتمع على إدارة مؤسساته وبرامجه الحيوية، ليس فقط بفاعلية وكفاءة، وإنما بعدالة وابتكار، تعتبر من أهم الخصائص التي تميز أي مجتمع عن غيره من المجتمعات، ومن أبرز مميزات المجتمعات المتقدمة ومؤسساتها، ما يتوفر في مؤسساتها من قدرات أو طاقات، وما يمتلكه الأفراد فيها من مهارات، وخاصة المهارات الإدارية.

العالي، التي تبرز حجم ما يبذل من جهد في إعداد الكفاءات التي تقود حركة البناء والتطور في المؤسسات التعليمية بالمملكة. وتولي جامعات المملكة اهتماماً متزايداً برعاية الكفاءات المتميزة وفق رؤية واضحة تستند إلى رؤية المملكة 2030، وذلك بتأمين بيئة جاذبة للعناصر المتميزة، والتخطيط لإيجاد أعضاء جدد يشغلون الوظائف الشاغرة للاستفادة من طاقاتهم وإمكاناتهم لتحقيق الجودة والتميز، ومنحهم الفرص المناسبة للترقي، ومكافأة الأداء المتميز بما يعزز القدرة التنافسية للجامعة بين أعضاء هيئة التدريس، وضمان تواصل أجيال الكفاءات، وإتاحة الفرصة أمام الكفاءات المتميزة للتقدم الوظيفي، كوسيلة لجذب

”
لم تغفل الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية الاهتمام بالتدريب لأعضاء الهياكل الإدارية داخل هذه المؤسسات، كون التدريب يلعب دوراً فعالاً في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم
“

التنظيم الإداري.. سياسات عادلة لمواجهة مشاكل الموظفين وتحفيز الذات



تزداد الحاجة للتنظيم الإداري كلما زاد حجم المؤسسة وتتوعد أنشطتها وخدماتها التي تقدمها، ولعل المؤسسات الجامعية بالسعودية من أكبر وأهم المؤسسات الحكومية التي تهتم بالتنظيم الإداري، خاصةً وأنها تتعامل يومياً مع مئات الآلاف من الطلاب، فضلاً عن الآلاف من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس، وهو ما يلقي بمهام جسيمة على عاتق المنظومة الإدارية داخل الجامعات لتنظيم العمل والتعامل السلس مع أزمات ومشاكل العملية التعليمية والإدارية ووضع خطط وسبل التغلب عليها.

وتتقسم الموارد البشرية داخل الجامعات الحكومية في المملكة إلى العديد من الفئات الرئيسية هي: (أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والموظفين، ومنسوبي الخدمات المساندة ذات العقود مع الجامعات)، وكل فئة من هؤلاء يكون لهم تعامل مختلف وفق نظام مؤسسي ولائحة داخلية تضعها الجامعة لتنظيم العمل بين هذه الفئات، فأعضاء هيئة التدريس يعملون وفق لائحة تتضمن تسهيلات في الابتعاث والإعارة والمكافآت وحضور الندوات داخلياً وخارجياً ونظام متميز للحوافز والبدلات والرواتب الجيدة. أما الطلاب فتم تسهيل إجراءات التسجيل والقبول داخل كافة جامعات المملكة، وبات النظام إلكترونياً ويسمح للطلاب بتسجيل كافة رغباته إلكترونياً واختيار أماكن الاختبار والأنظمة المتاحة وبرامج الدراسة والموعد المناسب.

في حين يجد الموظفون داخل جامعات المملكة أنفسهم أمام لوائح إدارية متعددة ومختلفة من جامعة إلى أخرى، فمعظمهم يتعاملون وفق أوضاع وظيفية متباينة مثل سلم الرواتب المغاير من جامعة إلى أخرى، ويصل الاختلاف إلى نظام الترقيات والحوافز والتدريب وإثبات الحضور والانصراف عن طريق البصمة الإلكترونية، رغم إن الموظفين أكثر الناس تعاملًا مع الجمهور ومع المستفيدين وتتداخل أعمالهم في العلاقات العامة، والأمن والسلامة، والقبول والتسجيل، وشؤون الطلاب، وشؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين، بجانب مهام إدارية أخرى.

وأشارت العديد من الدراسات إلى أن الهدف الأساسي من معالجة مشاكل العاملين هو الإحساس بالرضا الوظيفي مما يدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد وتحسين مستوى

إحساس الفرد بالرغبة في تحمل المسؤولية والقيام بالمهام المناطة به وعدم استغلال كافة طاقاته لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها.

الأداء الوظيفي، وبالتالي المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الجامعة، خاصةً وأن الجامعات الحكومية تزخر بمجموعات مختلفة من القوى البشرية العاملة لديها والتي تختلف فيما بينها من حيث المشاعر والأحاسيس والرغبات والاحتياجات التي تسعى إلى إشباعها، بما أن كل فرد يختلف عن الأفراد الآخرين في كثير من النواحي مما يؤدي إلى حدوث مشاكل في العمل.

وهناك العديد من المشاكل التي تواجه العاملين في إدارة الموارد البشرية عند تعاملها مع الموظفين العاملين في المؤسسات التعليمية أو الجهات الحكومية بشكل عام وهي: الترقية: حيث يجب أن تتوفر سياسات عادلة وواضحة تمكن إدارة الموارد البشرية من القيام بهذه المهمة بشكل سليم ومحفز للموظفين، والمقصود بالترقية هي الترقية الوظيفية التي يتم على أساسها ترقية الموظف من وظيفة إلى وظيفة أعلى في السلم الهرمي للوظائف وتترافق مع زيادة في الأجر في غالب الأحيان. وهناك أيضاً النقل: ويعني الانتقال من وظيفة إلى أخرى دون الارتقاء في السلم الوظيفي وقد يكون النقل لسبب إيجابي أو سلبي كأن يكون وسيلة تأديب أو عقاب للموظف.

ومن المشاكل التي تواجه الموظفين هي: ضعف الالتزام: والمقصود بضعف الالتزام عدم

كيفية التواصل مع الموظفين غير المتحمسين للعمل:

- التعرف على المشكلة وتحديد الأسباب التي ربما أدت إلى أن يصبح الموظفون غير عابئين بالعمل.



- إجراء نقاشات مع الموظفين وجها لوجه وفي هذا الشأن يتعين على المدير أن يحرص على أن ينصت إليهم خلالها أكثر مما يتحدث.



- إتاحة الفرصة للموظفين لتخصيص وقت أطول للعمل على الأشياء التي يهتمون بها أكثر من غيرها



- توفير مناخ تشجيع فيه أجواء العمل الجماعي وروح الفريق بشكل أكبر.



- عقد اجتماعات لتحفيز الموظفين وجعلهم أكثر اهتماماً وحماساً.



التكنولوجيا والأداء الوظيفي.. تحقيق السرعة وتنمية الإبداع والابتكار



وتستهدف عمادات التعاملات الإلكترونية أو تقنية المعلومات في جامعات المملكة، بكل ما يخص البنية التحتية التقنية في الجامعة، والإشراف على إجراءات التعليم الإلكتروني بتوفير بيئة إلكترونية محفزة للتعليم وداعمة للأداء، وميكنة الخدمات والإجراءات الإدارية لغرض تحويلها إلى تعاملات إلكترونية، كما توفر العمادة طاقم مؤهل لتقديم خدمات وبرامج التعليم الإلكتروني وخدمات الدعم والمساندة التقنية لجميع أجهزة وأنظمة الجامعة وقواعد المعلومات والخوادم وأجهزة الاتصالات والشبكة السلكية واللاسلكية، وتقوم إدارة الشاشات الإعلامية بدور الجانب الإعلامي في توفير المعلومات والإرشادات لدى منسوبي الجامعة، وتقديم خدمات العناية بالمستفيدين في جميع قطاعات الجامعة، وما يتبع ذلك من إجراءات لضمان أمن المعلومات داخل نطاق الجامعة.

وفي بعض الجامعات تؤدي عمادة التقنية خدمات إلكترونية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين، من خلال المعلومات العامة للموظف من رقم التوظيف والإجازات

في السعودية أن تواكب الركب التكنولوجي، سعياً لتحقيق الربط الإلكتروني بين كافة الإدارات، سواء في عمادات شؤون الطلاب أو في عمادات شؤون الموظفين، وغيرها من العمادات التي تتعامل بشكل إلكتروني داخلي، يسهل الإجراءات على المتعاملين والمتريدين على هذه العمادات، وأيضاً للإسراع في إنهاء الأعمال الداخلية بشكل يحقق إنجاز الإجراءات للموظف والمسؤولين في آن واحد، بعيداً عن الروتين المعتاد والأوراق المكتبية.

وتزامناً مع أهداف ومعايير الخطة التنفيذية للتعاملات الإلكترونية الحكومية "يسر"، استطاعت العديد من جامعات المملكة أن تتبوأ موقفاً متقدماً بين الجهات الحكومية الأكثر تطبيقاً للنظم الإلكترونية في مجال التعاملات الحكومية الإلكترونية، حيث يعد البرنامج تقييماً حكومياً لقياس نضج الخدمات الإلكترونية الحكومية لجميع قطاعات الدولة من هيئات ووزارات وجامعات ومؤسسات الحكومية والتي تصل إلى أكثر من 160 جهة حكومية.

نتيجة لازدياد تغلغل تكنولوجيا المعلومات في حياتنا اليومية، شجعت الأجهزة الإلكترونية ووسائل التواصل الحديثة الموظفون على الارتباط بمكان العمل طوال الوقت وعلى مدار الساعة، حيث تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يحصلون على أجهزة وبرامج متطورة يكونوا أكثر فاعلية وقدرة على تسهيل بيئة العمل وتسريع التواصل بين الجهات الإدارية الداخلية، حيث يشعرون بأنهم يظلوا على اتصال وترابط دائم بالعمل طوال الوقت، وأن عليهم مسؤوليات كبرى تجاه مؤسساتهم في القيام بأفضل الأعمال وتطوير الأداء.

ويمتاز استخدام التكنولوجيا في العمل الإداري بتوفير العناصر التالية: (تقديم الخدمات للمستفيدين بصورة مرضية، وتحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل بتكلفة مالية مناسبة، وتعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية، والحفاظ على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار، والحفاظ على أمن وسرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدها). واستطاعت الجامعات الحكومية



فوائد تكنولوجيا المعلومات إدارياً

السرعة والدقة في إنجاز الأعمال المطلوبة



الحد من استخدام الملفات الورقية



أرشفة وحفظ البيانات والمعلومات



القدرة على التنسيق بين الدوائر والأقسام الإدارية المختلفة



اتخاذ القرارات عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب



وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والإداريين والعمال، وأيضاً إمكانية استخدام البريد الإلكتروني الموحد لكل إدارة حفاظاً على سرية العمل الداخلي وسرعة التجاوب بين الموظفين داخل المكتب الإدارة الواحدة، حيث يتم معالجة البيانات والتي تتضمن التنظيم والتبويب والتخزين والترميز وصولاً إلى النتائج المترتبة للاستفادة منها في الوقت والشكل المناسبين بكل سهولة.

وساعدت التكنولوجيا أيضاً في تعميق روح العمل الجماعي ورفع كفاءة وفعالية الأداء الإداري، نظراً لوجود علاقة إيجابية بين التكنولوجيا وعناصر الأداء الإداري من ناحية الفاعلية والكفاءة، كما أسهمت التكنولوجيا في تغيير الأسلوب التقليدي في أداء جميع الأعمال الإدارية والاهتمام بالكوادر البشرية وتطوير مهاراتهم، حتى أصبحت التكنولوجيا عاملاً محفزاً للمنافسة والتميز في مخرجات الجامعات وفي الكفاءة والفاعلية في أدائها تجاه منسوبيها من طلاب وأعضاء هيئة التدريس، ولذلك تسارع جامعات المملكة في استخدام أحدث أنواع النظم الإدارية وربطها بالتكنولوجيا لرفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين القرارات الإدارية وتبسيط وتسهيل الإجراءات والاستغلال الأمثل للقوى العاملة.

والرواتب وطلب الالتحاق بالدورات التدريبية وغيرها من الإجراءات الشخصية للموظف، إذ يسهل هذا النظام على أعضاء هيئة التدريس إنجاز الخدمات الوظيفية إلكترونياً بدلاً من الإجراءات اليدوية.

وفي ظل بيئة العمل التي تتسم بالتغير السريع استطاعت المؤسسات التعليمية داخل المملكة أن تكون على قدر المسؤولية في اتباع واستخدام البرامج والنظم التي تسهل العمل الإداري داخل الجامعات، نظراً للحاجة المتزايدة إلى السرعة في الإنجاز، والقيام بخدمات عديدة وبصورة أكثر تطوراً وبدقة متناهية في الجوانب الإدارية المختلفة، حيث أسهمت التكنولوجيا في إحداث تغييرات كبيرة ومهمة، تمثلت في تخفيض الوقت، وتحسين الجودة المقدمة لمنسوبي الجامعات، وتحقيق المؤسسات التعليمية أهدافها في النمو والتوسع في أداء أعمالها، بالاعتماد على ما توفره هذه التكنولوجيا من وسائل وأدوات مناسبة تواكب متطلبات العصر.

وباتت مخرجات تكنولوجيا المعلومات داخل المنظومة الإدارية لجامعات السعودية، منفذاً لظهور العديد من مجالات التطوير الإداري مثل: استخدام البرامج المتطورة على أجهزة الكمبيوتر، وتطوير قواعد البيانات الداخلية، وأرشفة المعلومات الداخلية لكافة الطلاب

اللقاء الخامس لعمداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات ورؤية 2030



بتعاظم دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، بمخرجاتها من الكوادر المهنية والعلمية المطلوبة لبناء الوطن وتحقيق التقدم والرخاء، حيث تسعى الجامعات لتحقيق الرؤية والسعي لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام، وتطوير مخرجاتها، لتصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام (2030م)، وسيتمكن طلاب المملكة من إحراز نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتعليم.

ومن المؤمل أن يخرج الملتقى الخامس لعمداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم بالجامعات الذي تستضيفه جامعة الملك عبدالعزيز بجدة بتوصيات تتسق مع رؤية المملكة 2030، لا سيما وأن الجامعات السعودية تهدف من خلال الرؤية إلى إعداد مناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء الشخصية، وتعزيز دور المعلم وتأهيله، ونشر نتائج المؤشرات التي تقيس مستوى مخرجات التعليم بشكل سنوي، والعمل مع المتخصصين لضمان مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وعقد الشراكات مع الجهات التي توفر فرص التدريب للخريجين محلياً ودولياً، وإنشاء المنصات التي تعني بالموارد البشرية في القطاعات المختلفة من أجل تعزيز فرص التدريب والتأهيل، وتطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي، ومن أجل متابعة مخرجات التعليم وتقييمها وتحسينها سيتم إنشاء قاعدة بيانات شاملة لرصد المسيرة الدراسية للطلاب بدءاً من مراحل التعليم المبكرة إلى المراحل المتقدمة. ويشهد التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية دعماً سخياً ومتواصلاً من حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز (يحفظه الله)، وسعيًا من وزارة التعليم لتحقيق رؤيتها وإدراكاً منها لأهمية التحول لمجتمع المعرفة وتطوير العملية التعليمية في الجامعات السعودية، فقد قامت الوزارة بتخصيص ميزانيات لدعم عدد من المبادرات والمشاريع التطويرية في مجال التعليم الجامعي، حيث تشير التوجهات

ومؤشرات لقياس مدى التحسن في الأداء. وتهدف المملكة العربية السعودية لأن تكون في صدارة المحافل الدولية المتخصصة في التعريف بمؤسسات التعليم الجامعي المحلية والإقليمية والعالمية، وأن يصبح أداة فاعلة في تحويل المجتمع السعودي ومؤسساته إلى مجتمع معرفي منافس. ويمثل المعرض جزءاً من جهود وزارة التعليم - التعليم الجامعي المتواصلة للرفق بنوعية التعليم الجامعي وفتح قنوات للتواصل مع مؤسسات التعليم الجامعي العالمية المرموقة. ومن أهدافه:

- إتاحة الفرصة للمجتمع بمختلف مؤسساته وفئاته وأفراده وبخاصة الراغبين في الابتعاث في التعرف على مؤسسات التعليم الجامعي العالمية بما في ذلك استيعاب أنظمتها وإجراءاتها التعليمية والعلمية، والتفاعل معها.
- تحفيز مؤسسات التعليم الجامعي في المملكة نحو الارتقاء بقدراتها العلمية والعملية للوصول إلى أفضل المستويات التي تتمتع بها نظيراتها العريقة.
- تمكين الجامعات المحلية وأعضاء هيئة التدريس من التعرف على الخبرات والوسائل والإمكانات العالمية.

العالمية المعاصرة إلى زيادة اعتماد الدول مستقبلاً على جودة الإنجازات التعليمية فيها، وعلى مستوى الاستثمار المعرفي في الموارد البشرية.

ومن المتوقع أن يشهد العالم تنافساً في هذا المجال قد يجعل المعرفة بديلاً منافساً يحل محل الثروات المادية لتمثل كدافع رئيس للتنمية الاقتصادية، ومن هذا المنطلق، بادرت وزارة التعليم - التعليم الجامعي بتوجيه من القيادة الرشيدة في القيام بمشروع إعداد خطة مستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة تبنى على أساليب التخطيط الاستراتيجي وآلياته.

ويهدف هذا المشروع إلى صياغة خطة استراتيجية بعيدة المدى لفترة خمس وعشرين سنة، مع تحديد الرؤية والرسالة والأبعاد الاستراتيجية، ووضع آلية عملية للتنفيذ، وأخذت في حساباتها الشمولية لمجمل القضايا ذات العلاقة، وتحقيق متطلبات النجاح، وتوسيع قاعدة المشاركة، والصلة بالجهات والخطط التنموية ذات العلاقة، والاستفادة من الخبرات والتوجهات الدولية، وضمان الجودة، وتطوير ثقافة توضع محل التطبيق لإحداث الأثر المنشود، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المطلوبة مع وضع آلية

دور الجامعات السعودية في خلق بيئة عمل آمنة وظيفياً



المؤشرات المهمة لتحديد مجالات التحسين والتطوير في الأنظمة والإجراءات الداخلية في المؤسسة، لتوفير أفضل بيئة داعمة للموظفين، لضمان تطويرهم ونجاح مؤسسة العمل. ولتحسين وتطوير بيئة العمل دور مهم في انتماء العاملين لمؤسسات عملهم، فعندما يجد العامل أو الموظف في المؤسسة أفضل بيئة للعمل، سيشعر بانتمائه إليها وأنه فرد مرغوب فيه، وبالتالي سوف يقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات كامنة، أي إن بيئة العمل المثالية، قد ساهمت في رفع مستوى كفاءة وأداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي العمل على تطور المؤسسة ورفع مكانتها وتميزها.

المتيزة بين الرؤساء والمرؤوسين، وأساليب غرس الانتماء بين الموظفين ومؤسسة العمل، ووسائل الترفيه والجوانب الاجتماعية لمنسوبي الجامعة، إلى غير ذلك من معايير وعوامل جاذبة تسهم في سعادة ورضا الموظفين وشعورهم بالأمن والأمان الوظيفي، واجتذاب المزيد من الكفاءات والعناصر البشرية المتميزة. وتساعد بيئة العمل الآمنة في توفير الأمن والاستقرار الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على تفعيل رسالة الجامعات في تحسين حياة الأفراد وخلق مجتمعات أفضل، وتقديم أساليب منهجية بسيطة تقوم على البحث، وبناء الخبرات وقياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين، حيث يعدّ الرضا الوظيفي ملاذاً يشعر به الموظف تجاه نفسه ووظيفته ومؤسسة العمل، وهو من

تحظى بيئة العمل باهتمام عالمي متزايد كونها من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح المؤسسات، على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة عن بيئة العمل ينعكس على كفاءتهم وأدائهم، وبالتالي نجاح المؤسسة، وإذا نظرنا إلى الجامعات السعودية فإنها تقدم بيئة عمل آمنة ومتميزة تجاه منسوبيها سواء من الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين والإداريين، نظراً لاعتمادها على العديد من الجوانب والمعايير المطبقة عالمياً في إدارة الجامعات، وإنتهاجها أساليب وممارسات الإدارة والقيادة وتقييم الأداء، وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي، والرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي، والعلاقة



Scan Here

رئيس التحرير
المشرف العام على المركز الإعلامي
د. شارع بن مزيد البقمي

المشرف العام
مدير الجامعة
أ.د. عبد الرحمن بن عبيد اليوبي

مدير التحرير
أحمد العمري

نائبة رئيس التحرير
نائبة المشرف العام على المركز الإعلامي
د. ريم بنت علي الرايفي

نائب رئيس التحرير
نائب المشرف العام على المركز الإعلامي
د. أحمد بن علي الزهراني

أخبار
الجامعة

تصدر عن المركز الإعلامي بالجامعة



الأنظمة الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين بالجامعة



"جامعات المملكة نحو تثمين رأس المال البشري"

تشرف جامعة الملك عبدالعزيز باستضافة "اللقاء الخامس لعمداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ومدراء العموم بالجامعات"، ويمثل هذا اللقاء الفرصة الأبرز لتبادل الخبرات والآراء بين جامعات المملكة من خلال مناقشة المحاور المتعلقة بتثمين رأس المال البشري في الجامعات والذي يمثل الآن العامل الأساسي لنجاح المشروعات في رؤية (2030).

إذ أن سلسلة هذه اللقاءات ستثمر في رفع جودة عمل الكوادر البشرية في الجامعات من خلال توفير قدرات الفرد وتوجيهه نحو العطاء؛ إذ أن الموارد المادية من أموال ومواد ومعدات ستكون مختزلة دون القوى البشرية التي تديرها وتعمل على تشغيلها وتلك القوى البشرية التي استثماراً مثمراً من شأنها تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة إنتاجها إذا ما أحسنت إدارتها وتوجيهها وتحفيزها وتطويرها بإنصاف وموضوعية لكي يبرز أفضل ما لديها فالإنسان أثمن رأس مال وذلك ليس بالنظر إلى أهميته وإنما للإمكانيات الغير محدودة لتطويره، ومن هنا يظهر لنا أهمية دور إدارة شؤون الموظفين لتحقيق ثلاثة أهداف (زيادة الانتاجية ورفع كفاءة الأداء، كفاءة العدالة والمساواة، تنمية روح التعاون لتحقيق أهداف المنظمة).

لذا فإنه من واجبنا كقيادات عليا وضع آليات موحدة للعمل تنصب في خدمة الأهداف العليا لوزارة التعليم ورؤية المملكة (2030) لتنمية مواردها البشرية وهذه اللقاءات من شأنها تمكين هذا التوحد بتبادل الآراء والأفكار والاستفادة من تجارب الآخرين، ونحن في جامعة المؤسس لدينا الكثير من السياسات والآليات المنظورة والتي من شأنها ميكنة الإجراءات؛ كما أن لنا تجارب ناجحة في تفعيل تقييم إدارة الأداء الجديد وآلية التوظيف الإلكترونية وآلية الدوران والتي جميعها تنصب في سبيل تسهيل كافة الخدمات الإدارية على منسوبي الجامعة.

وفي النسخة الخامسة من هذا اللقاء ستكون جامعة المؤسس بإذن الله سباقاً في عرض ونشر تجاربها لتحقيق الاستفادة القصوى الممكن تبادلها مع الجامعات الأخرى سعياً لتحقيق هدف وطني واحد تسعى إليه المملكة قيادة وشعباً وهو (أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً في العالم على كافة الأصعدة).

وكيلة شطر الطالبات

أ.د. هناء بنت محمد مجوم



أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

المستخدمين

الإداريين والفنيين

البند:

الأجور - 105 التشغيل - الموارد الذاتية

الصحين:

أطباء أخصائيين - ميادلة - فنيين

موظفي الشركات

