

وزارة التعليم

جامعة سيها



دليل

دليل معايير اختيار القيادات الإدارية والأكاديمية بجامعة سيها

جامعة سيها

إعداد

د. محمد ارحيم عمر

راجعته

د. منير سعد

ا. محمد البصير

معتد بقرار رقم 34 لسنة 2019 م الصادر عن مجلس جامعة سيها

2019

دليل معايير اختيار القيادات الإدارية والأكاديمية بجامعة سبها

مقدمة:

أن أحد أسباب نجاح أي مؤسسة تكمن بالأساس في معايير وأسس اختيار العناصر التي نمكها من مناصب قيادية، والتي يجب ان تكون مؤهلة وتملك مفهوم القيادة الإدارية، ومعرفة بتوظيف عناصر العمل الإداري والبشري والفني، وتحكمها معايير الشفافية والموضوعية. وبصورة عامة يجب على القيادات الإدارية التي تتقلد مناصب قيادية ان تخدم أهداف الجامعة، وان تحقق رؤية متخذي القرار.

مصطلحات الدليل:

هناك العديد من المصطلحات التي تستخدم في هذا الدليل:

1. الإدارة: هي عملية استثمار الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية لتحقيق اهداف الجامعة
2. القرار: هو اختيار بين البدائل المختلفة
3. الصلاحيات: هي عملية إعطاء افراد قدرات ومسؤوليات وفقا للتشريعات النافذة
4. القيادة: هي تقديم افراد لتقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة

الغرض من الدليل:

الغرض من الدليل هو بيان السياسات والإجراءات المتبعة داخل جامعة سبها لتقلد مناصب إدارية في إطار القوانين ذات الصلة ووضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة

اهداف الدليل:

أعد هذا الدليل ليشمل أسس والقواعد الواجب إتباعها في الجوانب الادارية لتطبيق النظم السليمة التي تهتم الجامعة . وحفاظا وتعزيزا لمبادئ الشفافية، فان هذا الدليل يهدف الي:

1. إيضاح وتوحيد الية اختيار المكلفين بالمناصب الإدارية
2. المشاركة في اخذ القرارات
3. تعزيز مبدأ الشفافية الإدارية
4. ضمان المساواة والشمول في النظام الإداري
5. العدالة والمصداقية في الاختيار.
6. تحري الدقة في اختيار القيادات
7. ضمان التطوير المستمر

8. رفع كفاءة وفعالية الجامعة
9. بناء منظومة الجودة بالجامعة
10. تحسين جودة مخرجات التعليم والتعلم

أهمية الدليل:

1. ان الارتقاء بأداء الجامعة يتم من خلال تعيين الكفاءات وأصحاب المهارات والقدرات العالية في المناصب القيادية
2. اختيار الشخص القيادي المناسب في المكان المناسب
3. الأمان الوظيفي في الاحقية في التقديم على المناصب الإدارية
4. اتباع السياسات الفعالة والعدالة في الاختيار
5. زيادة ثقة العاملين بالجامعة في اليات الاختيار داخل الجامعة
6. الرغبة في العمل كشخص قيادي عن طريق التقديم المحكمة تقلل من حدوث المشكلات الإدارية

تحديد القيادات:

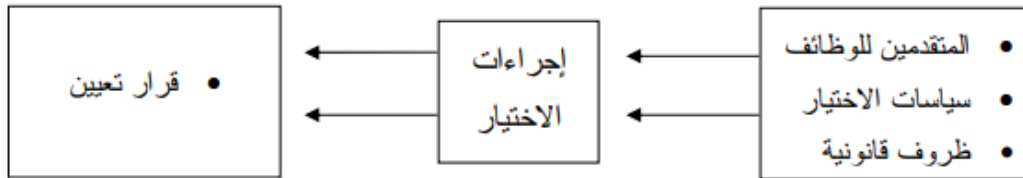
1. عمداء الكليات
2. وكلاء الكليات
3. رؤساء الأقسام العلمية والإدارية
4. مدراء الإدارات
5. مديرو المكاتب
6. اللجان الدائمة

يشترط للتقديم على المناصب الإدارية والاكاديمية بجامعة سبها ما يلي:

1. ان يكون لبي الجنسية
2. ان يكون حاصلًا على الدرجة العلمية المطلوبة وتحسب الأعلى درجة من ضمن المتقدمين
3. لديه القدرة على التخطيط الاستراتيجي
4. المشاركة الفعالة في أنشطة الجامعة
5. أن يكون عضواً في اللجان الداخلية بالجامعة.
6. ان يكون المتقدم متعين بجامعة سبها بمدة لا تقل عن اربع سنوات
7. ان تكون لديه خبرة لا تقل عن أربع سنوات بمجال الإدارة
8. ان يكون المتقدم مكلفا في لجان بالجامعة لا تقل عن 10 لجان إدارية او تنفيذية او غيرها

9. ان لا يكون قد حقق معه من قبل
10. ان يكون حسن السيرة والسلوك
11. التمتع بصفات قيادية
12. لديه القدرة على مواجهة الازمات وحل الخلفات
13. ان يجمع توقيعات بعدد 40% من موظفو الإدارة المتقدم عليها
14. ان يكون له دراية بالقوانين المعمول بها بجامعة سبها والدولة
15. تقديم صورة من تقرير الكفاءة السنوي للمتقدم لمدة أربع سنوات الأخيرة
16. صورة من ملف المعني من الشؤون الإدارية او إدارة أعضاء هيئة التدريس
17. ان يكون لديه القدرة على إشراك كل الموظفين في عملية اتخاذ القرارات بشكل جماعي.
18. لديه المهارة اللازمة في التعامل مع أحدث وسائل التكنولوجيا.
19. لديه دراية كافية بالتشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لإدارة المتقدم عليها
20. لديه دورات تدريبية في أحد مجالات القيادة والحوكمة أو الإدارة الجامعية.
21. لديه دورتين تدريبيتين. على الأقل. في المجالات التالية:
22. (أساليب ومهارات الإدارة. إدارة الوقت. وحل الأزمات. التخطيط الاستراتيجي -الاعتماد المؤسسي والبرامجي. إدارة الموارد المالية والبشرية).
23. لديه القدرة على المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية والإدارية
24. ان يكون تمتع بالسلامة الصحية، والقدرة على العمل لساعات طويلة.
25. أن يكون يتمتع بالسمعة الطيبة، والمكانة العلمية المرموقة، في الأوساط الأكاديمية، والمجتمعية.
26. كما يمكن ان تضاف بعض الشروط عند اختيار بعض الوظائف الخاصة

بوضوح مدخلات ومخرجات منظومة الاختيار والتعيين



طرق التكليف بجامعة سبها

في جامعة سبها هناك طريقتين التكليف العاملين بالجامعة بمهام إدارية او اشرافية او تنفيذية:

- أ. عن طرق التقديم على الوظيفة
- ب. عن طريق التكليف المباشر على الوظيفية

أولاً: عن طريق التقديم على الوظيفة

اللية التقديم

تتم عملية التقديم وفقاً للشروط الآتية:

1. يتم الإعلان عن المنصب الشاغر لمدة لا تقل عن شهر من تاريخ الإعلان ولأزيد عن ثلاثة أشهر
2. تسلم الملفات المقتردين لشغل الوظيفة إلى الجهة التي يقرهاها رئيس الجامعة
3. تتم عملية التسليم والاستلام وفقاً للنموذج المعد محصوراً فيه عدد الأوراق المقدمة مع الاحتفاظ بصورة منه لدى المتقدم واللجنة
4. لأتقبل أي أوراق من المتقدمين بعد تسليم الملفات

تشكيل اللجنة

تشكل لجنة فرز الملفات وفقاً للشروط الآتية:

1. يتم تشكيل لجنة بعدد لا يقل عن 5
2. تكون عضوية إدارة القانونية دائمة ومقرراً لها
3. تكون عضوية مكتب الجودة وتقييم الأداء بالجامعة دائمة ومراقب لها
4. لا يجوز أن يكون أحد أعضاء اللجنة من المكلفين بالمناصب العليا بالجامعة
5. تقوم اللجنة بفرز الملفات والمقابلة الشخصية بعد انتهاء مدة الإعلان
6. تفتح الملفات من قبل اللجنة وذلك للفرز المبدئي وفقاً لاجتماع اللجنة

خصائص اللجنة

1. الموضوعية: يجب أن يأخذ المتقدم حقه من العلامات من قبل اللجنة كلاً على حدة مع الجمع في النهاية وأخذ المتوسط الحسابي لجميع العلامات
2. الثبات في النتائج: يجب أن تكون نتائج اللجنة ثابتة في العلامات المقدمة حتى بعد فترة من التقديم
3. الصدق: يجب على اللجنة اختيار المعايير اللازمة لمقاييس الاختبار وتكون موحدة للجميع
4. التزامن: يجب على اللجنة فرز كل الملفات في يوم واحد مستقل وتتم المقابلة في نفس اليوم أيضاً للجميع ولا يسمح لإعادة الفرز إن كان التخلف من المتقدم

اللية الاجتماع

تكون اجتماعات اللجنة على النحو التالي:

1. تعقد اجتماعات اللجنة وتكون صحيحة بحضور الكل
2. يعقد اجتماع تقابلي للجنة للبحث في الطلبات المقدمة
3. يعقد اجتماع مع كل من المتقدمين على حدة
4. تحتفظ اللجنة اجتماعاتها سرية ولا تحال الا بعد استكمال عملها كاملا

اللية الاختيار

تكون الية الاختيار وفقا للمعايير الاتية:

1. تكون الية الاختيار وفقا لجدول معد به نقاط محددة تحسب فيها الشهادة والخبرة والمناصب الإدارية السابقة
2. تكون للجنة نسبة 85% من الاختيار من المجموع الكلي
3. تكون نسبة 15% لرئيس الجامعة في الاختيار

التنبيهات العامة

1. يجب على المتقدمين عدم مقابلة اللجنة المكلفة مها كانت الظروف
2. يجب على اللجنة الاحتفاظ بسرية المعلومات

قواعد سنوات الخبرة

هناك العديد من القواعد التي يجب مراعاتها في سنوات الخبرة ملا يلي:

1. كل سنة خبرة داخل الجامعة تحسب خطوة واحدة للموظف
2. كل سنة خبرة خارج الجامعة وفي مجال الجامعة أي في جامعة مناظرة تحسب تعتبر سنة خبرة داخل الجامعة
3. كل سنة خبرة خارج في مجال عمل غير مجال عمل الجامعة تعتبر نصف سنة خبرة داخل الجامعة.

حالات عامة

1. يحق لرئيس اللجنة وبالتشاور مع رئيس الجامعة تغير أحد أعضاء اللجنة
2. يحق لرئيس الجامعة تغير رئيس اللجنة او احد أعضائها اذ اقتضت الضرورة

عن طريق التكاليف المباشر

هناك العديد من الحالات التي يتم فيها الاختيار المباشر من رئيس الجامعة او وكيل الجامعة او الكاتب العام او عميد الكلية بالتكاليف عن طريق الاختيار المباشر وهي:

1. في حالة الإعلان عن الوظيفة ولم يتقدم احد عليها في المدة المتاحة
2. في حالة اختيار مباشر دون عرضها للتقديم أصلا
3. في حالة المهام المستعجلة التي لا تتحمل الانتظار للتقديم
4. في حالة تقديم عن طريق الاختيار لا يوجد منافس للمتقدم

تدفق الاجراء

تتم عملية تسلسل الإجراءات كالتالي:

1. تشكيل لجنة فرز الملفات والمفاضلة لشغل منصب اداري
2. الإعلان عن فتح باب التقديم عن شغل منصب داخل الجامعة
3. تقديم المستندات: يتم تقديم مستندات المتقدمين على شغل المنصب للجهة المعلنة في الزمن المحدد ولايجوز باي شكل من الاشكال قبوله بعد الموعد
4. اعلان أسماء المتقدمين: يجب على اللجنة الإعلان عن أسماء المتقدمين بعد ثلاثة أيام فقط من تاريخ انتهاء التقديم
5. مراجعة الملفات: تجتمع اللجنة بكامل أعضائها في مدة لا تتجاوز الأسبوع ويتم خلالها فرز الملفات بناء على التحليل الوظيفي للمنصب المراد شغله والكشف عن الموظفين المراد اختيارهم لشغل المنصب
6. المقابلات: وهي عبارة عن مقابلة شفوية للمتقدم ويتم من خلالها قياس بعض النواحي مثل الشخصية والاهتمامات والمظهر العام

يوضح تسلسل خطوات عملية الاختيار و التعيين



معايير تقلد المناصب الإدارية بجامعة سبها

1. الاقدمية في الخدمة في نفس المجال 10%
2. موافقة 40% من موظفي الإدارة على تقلد المنصب 15%
3. المؤهل العلمي: 20%
4. الكفاءة والجدارة: 20%
5. تقارير الكفاءة السنوية 10%
6. تقديم مقترح تطوير الإدارة 25%
7. توصيات رئيس الجامعة 5%

مرجعية الدليل

يستخدم هذا الدليل كمرجعية للعمل في جامعة سبها بحيث يتم الرجوع إلى الأجزاء ذات العلاقة من فقط وذلك من خلال الاسترشاد به سواء على مستوى الجامعة او الكلية او الادارات التي تتبع جامعة سبها. وهذا الدليل هو دليل موحد بحيث يمكن تطبيقه على جميع المستويات داخل الجامعة وفقا لما يناسب مع خصوصيتها وقدراتها وحجمها.

الوثائق المرجعية للدليل:

استند دليل تطبيق جودة اختيار المكلفين بجامعة سبها الي الوثائق المرجعية التالية:

1. قانون العمل 12 لسنة 2010م
2. لائحة 595 لسنة 2010م
3. لائحة 5010 لسنة 2010م
4. قانون التعليم 18 لسنة 2010م