



جامعة المستقبل
Mustaqbal University
أول جامعة أهلية بمنطقة القصيم

سياسة الاستقطاب والاستبقاء بجامعة المستقبل

إعداد
اللجنة الدائمة للاستقطاب والتعاقد

الإصدار الثاني

يناير 2025



بطاقة تعريف السياسة

سياسة الاستقطاب والاستبقاء	مسمى السياسة
UOM-FAC-RCSC-POL-003-V2-Ar	الكوود
اللجنة الدائمة للاستقطاب والتعاقد	المالك
اللائحة التنفيذية لنظام العمل بشركة جامعة المستقبل اللائحة التنظيمية للجامعات والكليات الأهلية	المرجعية
إنشاء إطار مؤسسي يضمن جذب الكفاءات المؤهلة والمحافظة عليها عبر ممارسات توظيف عادلة وشفافة، وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم التطور المهني والاستقرار الوظيفي.	الغرض
إدارة الموارد البشرية وجميع الوحدات الأكاديمية والإدارية في الجامعة	نطاق التنفيذ
مجلس الجامعة	الاعتماد
2023 م	الإصدار الأول
2024 م	المراجعة الأخيرة
الإصدار الثاني- يناير 2025	الإصدار الحالي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المحتويات

1. المقدمة
2. سياسة الاستقطاب والاستبقاء
أولاً: الإطار الحاكم للسياسة
ثانياً: الأهداف
ثالثاً: مبادئ الاستقطاب والاستبقاء
رابعاً: إجراءات الاستقطاب
خامساً: معايير الاستقطاب
سادساً: سياسة الاستبقاء
سابعاً: الأدوار والمسؤوليات
ثامناً: المراجعة والتحديث
تاسعاً: أحكام ختامية

1. المقدمة

تُعدّ الموارد البشرية الركيزة الأساسية لنجاح الجامعات وتنافسيتهما، والعامل الأكثر تأثيرًا في جودة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وفي ظل التحولات الوطنية الكبرى التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، وما صاحبها من تطور في منظومة التعليم العالي، أصبحت الجامعات مطالبة ببناء سياسات متقدمة لاستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، بما يضمن قدرتها على تحقيق التميز والاستدامة والريادة.

وانطلاقًا من مكانة جامعة المستقبل كإحدى الجامعات الأهلية الرائدة، وسعيها لتحقيق رؤيتها في التميز الوطني في التعليم والتمهين لكفاءات المستقبل، فإنها تلتزم بتطوير منظومة متكاملة لإدارة الكوادر البشرية، تركز على العدالة والشفافية والكفاءة، وتستند إلى الأنظمة الوطنية، ومعايير هيئة تقويم التعليم والتدريب، وأفضل الممارسات في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية.

وتأتي هذه السياسة لتكون إطارًا شاملاً ينظم عمليات الاستقطاب والاستبقاء في الجامعة، ويعزز قدرتها على:

- جذب الكفاءات المتميزة محليًا ودوليًا.
 - المحافظة على المواهب البشرية وتقليل معدل دوران الموظفين.
 - دعم النمو الأكاديمي والبحثي للجامعة.
 - مواءمة الموارد البشرية مع الخطط الاستراتيجية.
 - تحقيق متطلبات الاعتماد المؤسسي والبرامجي.
 - بناء بيئة عمل جاذبة ومحفزة ومستدامة.
- وتستند هذه السياسة على قواعد ومعايير اللائحة التنفيذية لنظام العمل بشركة جامعة المستقبل، وسياسة إدارة الموارد البشرية بالجامعة.
- كما تستند هذه السياسة إلى أفضل التجارب في الجامعات السعودية، التي تبنت خلال السنوات الأخيرة نماذج متقدمة في إدارة المواهب، مثل:
- الاستقطاب الدولي للكفاءات (جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية).



- برامج الاحتفاظ بالكفاءات عالية الأداء (جامعة الملك سعود).
 - المسارات الوظيفية الواضحة للأكاديميين والإداريين (جامعة الإمام، وجامعة الملك عبد العزيز).
 - التحفيز البحثي والمهني (جامعة الملك فهد للبترول والمعادن).
- وتسعى جامعة المستقبل من خلال هذه السياسة إلى بناء منظومة متكاملة تُعنى بجذب الكفاءات والمحافظات عليها، وتضمن توافقها مع احتياجات الجامعة الحالية والمستقبلية، وتدعم قدرتها على المنافسة محلياً وإقليمياً، وتساهم في تحقيق رسالتها التعليمية والتنموية.

2. سياسة الاستقطاب والاستبقاء

أولاً: الإطار الحاكم للسياسة

تستند سياسة الاستقطاب والاستبقاء إلى:

- نظام الجامعات واللائحة التنظيمية للجامعات والكليات الأهلية.
- نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية.
- لائحة تنظيم العمل بجامعة المستقبل (المعتمدة برقم 347853).
- النظام الأساسي للجامعة وقرارات مجلس الأمناء ومجلس الجامعة.
- معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- الأدلة والسياسات الداخلية، ومنها:
 - سياسة الاستقطاب والإحلال (1442هـ).
 - السياسة العامة للموارد البشرية (2025م).

ثانياً: الأهداف

1. أهداف الاستقطاب

- جذب أفضل الكفاءات الأكاديمية والإدارية وفق معايير عادلة وشفافة.
- ضمان مواءمة المرشحين مع احتياجات الجامعة الحالية والمستقبلية.
- دعم التوسع الأكاديمي والبحثي للجامعة.
- تعزيز التنوع المعرفي والخبراتي داخل الجامعة.
- رفع جودة التعليم والبحث العلمي من خلال استقطاب متميزين محلياً ودولياً.

2. أهداف الاستبقاء

- المحافظة على الكفاءات المتميزة وتقليل معدل دوران الموظفين.
- تعزيز الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي.
- توفير بيئة عمل محفزة وآمنة.



- دعم التطوير المهني والمسارات الوظيفية.
- ضمان الاستقرار الأكاديمي والإداري.

ثالثاً: مبادئ الاستقطاب والاستبقاء

1. مبادئ الاستقطاب

- العدالة وتكافؤ الفرص: الالتزام بالشفافية في الإعلان والاختيار.
- الكفاءة والأمانة.
- الأولوية للسعوديين مع الالتزام بضوابط توظيف غير السعوديين.
- الالتزام بالإجراءات النظامية (مجلس القسم – مجلس الكلية – المجلس العلمي – مجلس الجامعة).
- الاعتماد على الوصف الوظيفي المبني على الكفايات.
- التأكد من الاحتياج الفعلي قبل الإعلان أو التعيين.

2. مبادئ الاستبقاء

- التحفيز العادل وربط الأداء بالحوافز.
- توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة.
- التطوير المستمر عبر التدريب والتأهيل.
- المسارات الوظيفية الواضحة.
- الاعتراف بالإنجازات.
- التواصل الفعال بين الإدارة ومنسوبي الجامعة.

رابعاً: إجراءات الاستقطاب

1. تحديد الاحتياج

- تقوم الكليات والإدارات بحصر الاحتياج سنوياً وفق النموذج المعتمد.

- تعتمد اللجنة العليا للاستقطاب الاحتياج بعد مراجعته.
- تتولى الكليات والأقسام والإدارات حصر جميع الاحتياجات الوظيفية.

2. الإعلان عن الوظائف

- يتم الإعلان عبر:
 - موقع الجامعة.
 - حسابات الجامعة الرسمية.
 - منصات التوظيف المعتمدة.
- يجب أن يتضمن الإعلان:
 - المؤهلات المطلوبة.
 - شروط التقديم.
 - المستندات المطلوبة.
 - موعد الإغلاق.

3. استقبال الطلبات وفرزها

- تتولى إدارة الموارد البشرية استقبال الطلبات.
- يتم الفرز وفق معايير الاستقطاب المعتمدة (الأكاديمية/الإدارية).
- يتم رفع المرشحين المستوفين للشروط للكلية/الإدارة.

4. المقابلات والاختبارات

- إجراء مقابلات مهنية وأكاديمية.
- إجراء اختبارات تخصصية عند الحاجة.
- توثيق نتائج المقابلات وفق النماذج المعتمدة.

5. التوصية بالتعيين

- مجلس القسم ثم مجلس الكلية ثم المجلس العلمي (للأكاديميين).



- الرفع لرئيس الجامعة ثم المدير التنفيذي.

6. التعاقد والمباشرة

- إعداد عقد العمل وفق النموذج الموحد.
- تسليم نسخة للموظف.
- مباشرة العمل وفق الإجراءات النظامية.

خامسًا: معايير الاستقطاب

أ. معايير عامة لجميع الوظائف (أكاديمية – إدارية – فنية)

1. معايير الكفاءة العلمية والمهنية

تشمل:

- المؤهلات العلمية المعتمدة من جامعات سعودية أو جامعات موصى بها من وزارة التعليم.
- معادلة الشهادات الصادرة من الخارج.
- توافق التخصص الدقيق مع الاحتياج الفعلي.
- جودة الجامعة المانحة للمؤهل (تصنيفات – اعتماد – سمعة أكاديمية).
- جودة السجل الأكاديمي (معدل – مشاريع – بحث تخرج – إشراف).
- الخبرة العملية ذات الصلة بالوظيفة.

2. معايير السلوك المهني والأخلاقي

- حسن السيرة والسلوك.
- عدم وجود سوابق جنائية أو قضايا مخلة بالشرف.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- الانضباط والالتزام بالأنظمة.
- السلوك الإيجابي في بيئة العمل.

3. معايير المهارات الشخصية

- مهارات الاتصال الفعال.
- القدرة على العمل ضمن فريق.
- مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار.
- مهارات القيادة (للقائدات الأكاديمية والإدارية).
- القدرة على التكيف مع التغيير.
- مهارات العرض والإقناع.

4. معايير الالتزام المؤسسي

- الالتزام برسالة الجامعة وقيمها.
- الاستعداد للتفرغ الكامل.
- القدرة على تمثيل الجامعة داخليًا وخارجيًا.
- الاستعداد للمشاركة في الأنشطة التطويرية.

ب. معايير استقطاب أعضاء هيئة التدريس

1. المؤهلات العلمية

- الدكتوراه من جامعة معترف بها وموصى بها.
- توافق التخصص الدقيق مع البرنامج الأكاديمي.
- الأفضلية لمن يحمل رتبة علمية معتمدة (أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد).

3. الخبرة الأكاديمية

- خبرة تدريس جامعي لا تقل عن سنتين (للأستاذ المساعد).
- خبرة بحثية مثبتة.
- خبرة في الإشراف على مشاريع التخرج أو الرسائل العلمية.
- خبرة في تطوير المناهج أو ضمان الجودة.



4. الإنتاج العلمي والبحثي

- نشر أبحاث في مجلات محكمة مصنفة.
- المشاركة في مؤتمرات علمية.
- وجود مشاريع بحثية أو براءات اختراع (للتخصصات العلمية).
- القدرة على جذب تمويل بحثي.

5. الكفاءة التدريسية

- القدرة على التدريس باستخدام استراتيجيات حديثة.
- إجادة التعليم الإلكتروني.
- القدرة على تصميم المقررات وفق NCAAA.
- نتائج تقييم الطلاب السابقة (إن وجدت).
- القدرة على التدريس بلغتين (عربي/إنجليزي) حسب التخصص.

6. المساهمة المجتمعية

- المشاركة في مبادرات خدمة المجتمع.
- تقديم دورات تدريبية أو ورش عمل.
- المشاركة في اللجان الأكاديمية.

7. الكفاءة التقنية

- إجادة أنظمة إدارة التعلم.
- إجادة أدوات التعليم عن بعد.
- القدرة على استخدام أدوات التحليل الإحصائي (للتخصصات العلمية).

ج. معايير استقطاب القيادات الأكاديمية والإدارية

1. الخبرة القيادية

- خبرة لا تقل عن 3-5 سنوات في منصب قيادي جامعي.
- القدرة على إدارة الفرق وبناء الخطط الاستراتيجية.
- سجل مثبت في تحسين الأداء المؤسسي.

2. السمات القيادية

- النزاهة والشفافية.
- القدرة على اتخاذ القرار.
- مهارات إدارة الأزمات.
- مهارات التفاوض.

3. الإنجازات المهنية

- مبادرات تطويرية ناجحة.
- مشاريع أكاديمية أو إدارية تم تنفيذها.
- جوائز أو تكريمات مهنية.

د. معايير استقطاب الموظفين الإداريين

1. المؤهلات العلمية

- مؤهل مناسب لطبيعة الوظيفة.
- الأفضلية لحملة الشهادات المهنية.

2. الخبرة العملية

- خبرة في نفس المجال.
- القدرة على استخدام الأنظمة الإدارية الوطنية والعالمية.

3. المهارات التقنية

- إجادة الحاسب الآلي.
- إجادة اللغة الإنجليزية (حسب الوظيفة).
- القدرة على إعداد التقارير.

هـ. معايير استقطاب الفنيين والمختبرات

1. المؤهلات الفنية

- دبلوم أو بكالوريوس في التخصص.
- شهادات مهنية، مثل (CCNA – AWS – Lab Technician Certificates) :

2. الخبرة العملية

- خبرة في تشغيل وصيانة الأجهزة.
- القدرة على إعداد التجارب العملية.



سادسًا: سياسة الاستبقاء

1. برامج التحفيز

- مكافآت الأداء.
- حوافز البحث العلمي.
- مكافآت التميز الإداري.
- برامج الولاء الوظيفي.

2. التطوير المهني

- خطط تدريب سنوية.
- دعم حضور المؤتمرات وورش العمل.
- برامج تطوير القيادات.
- دعم الدراسات العليا وفق الضوابط.

3. المسارات الوظيفية

- مسارات أكاديمية (معيد ثم محاضر ثم أستاذ مساعد.....).
- مسارات إدارية (مستويات وظيفية واضحة).
- ربط الترقية بالأداء والإنجاز.

4. بيئة العمل

- توفير بيئة آمنة وصحية.
- تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
- دعم التوازن بين العمل والحياة.

5. إدارة الأداء

- تقييم سنوي مبني على مؤشرات واضحة.
- خطط تحسين الأداء.
- ربط الأداء بالحوافز والترقيات.

6. برامج الاحتفاظ بالكفاءات

- تحديد الموظفين ذوي الأداء العالي.
- إعداد خطط إحلال وتعاقب وظيفي.
- توفير فرص نمو وظيفي.

سابعًا: الأدوار والمسؤوليات

1. الإدارة العليا

- اعتماد السياسات.
- توفير الموارد اللازمة.
- متابعة التنفيذ.

2. إدارة الموارد البشرية

- تنفيذ السياسة.
- إدارة عمليات التوظيف.
- إعداد تقارير دورية.
- متابعة الأداء والاستبقاء.

3. الكليات والإدارات

- تحديد الاحتياج.
- المشاركة في المقابلات.
- متابعة الموظفين الجدد.

4. الموظفون

- الالتزام بالأنظمة.
- المشاركة في برامج التطوير.
- دعم بيئة العمل الإيجابية.

ثامنًا: المراجعة والتحديث



- تتم مراجعة السياسة سنويًا.
- يتم تحديثها وفق:
 - المتغيرات التنظيمية.
 - الأنظمة الوطنية.
 - متطلبات الاعتماد.
 - احتياجات الجامعة.

تاسعًا: أحكام ختامية

- تُعد هذه السياسة جزءًا من السياسات الداخلية للجامعة.
- تُطبق على جميع منسوبي الجامعة.
- تُفسر أحكامها بما لا يتعارض مع الأنظمة الوطنية.