



جامعة الأمير سّطام بن عبدالعزيز
PRINCE SATTAM BIN ABDULAZIZ UNIVERSITY

دليل التميز القيادي من الاستقطاب إلى التطوير



الفهرس

| الموضوع | الصفحة |
|---|--------|
| مقدمة | ٤ |
| الأهداف العامة | ٦-٥ |
| الفصل الأول: آلية استقطاب واختيار الكفاءات | ٧ |
| الفصل الأول: مراحل استقطاب واختيار الكفاءات | ٨ |
| الفصل الأول: مؤشرات قياس نجاح آلية الاستقطاب | ١١ |
| الفصل الثاني: آلية تنمية القيادات الحالية | ١٣ |
| الفصل الثاني: مراحل تنمية القيادات الحالية | ١٤ |
| الفصل الثاني: مجالات تنمية القيادات الحالية | ١٥ |
| الفصل الثالث: آلية اعداد القيادات المستقبلية | ١٧ |
| الفصل الثالث: مراحل اعداد القيادات المستقبلية | ١٩-١٨ |
| الفصل الثالث: نتائج وآثار اعداد القيادات المستقبلية | ٢٠ |

مقدمة

في إطار سعي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز لتحقيق رؤيتها الرائدة في التعليم العالي والبحث العلمي، وتماشياً مع أهدافها الاستراتيجية لتعزيز التميز الأكاديمي والإداري، يأتي هذا الدليل كأداة استراتيجية لضمان استقطاب الكفاءات المتميزة وتنمية القيادات الحالية وإعداد قادة المستقبل. يعد هذا الدليل مرجعاً شاملاً يهدف إلى تعزيز ثقافة التميز القيادي داخل الجامعة، حيث يجمع بين الأسس العلمية والممارسات العملية في مجالات استقطاب الكفاءات، وتطوير القيادات الحالية، وبناء قادة المستقبل الذين سيقودون مسيرة الجامعة نحو آفاق جديدة من الإنجاز والابتكار. نؤمن في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأن القيادة الفاعلة هي الركيزة الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي، وهذا الدليل يمثل خطوة استباقية لضمان استدامة النجاح ومواكبة التحديات المستقبلية في بيئة تعليمية سريعة التغير.

الأهداف العامة

١. تعزيز استقطاب الكفاءات المتميزة:

- وضع آليات فعالة وممنهجة لاستقطاب الكفاءات الأكاديمية والإدارية المتميزة التي تتماشى مع رؤية ورسالة الجامعة.
- ضمان جذب الكوادر المؤهلة التي تساهم في تحقيق التميز الإداري.

٢. تنمية القيادات الحالية:

- تطوير مهارات وقدرات القيادات الحالية في الجامعة من خلال برامج تدريبية متخصصة وخطط تنمية مهنية.
- تعزيز ثقافة التميز القيادي وتمكين القيادات من مواكبة التحديات الحديثة في مجال التعليم العالي.

٣. إعداد القيادات المستقبلية:

- بناء قاعدة قوية من القيادات الشابة الواعدة من خلال برامج إعداد وتأهيل ممنهجة.
- تعزيز مهارات القيادة والابتكار لدى الكوادر الشابة لضمان استدامة التميز المؤسسي.

٤. تعزيز ثقافة التميز والريادة:

- نشر ثقافة التميز القيادي داخل الجامعة من خلال تبني أفضل الممارسات العالمية في مجال القيادة والإدارة.
- تعزيز روح الابتكار والإبداع بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.

الأهداف العامة

5. تحقيق الاستدامة المؤسسية:

- ضمان استدامة النجاح المؤسسي من خلال بناء نظام متكامل لاستقطاب الكفاءات وتنمية القيادات.
- تأهيل الكوادر القادرة على قيادة الجامعة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل.

6. تعزيز الشراكة المجتمعية والتأثير الاجتماعي:

- تعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع من خلال إعداد قيادات قادرة على قيادة المبادرات المجتمعية والتنمية.
- تعظيم تأثير الجامعة في المجتمع من خلال تطوير برامج قيادية تسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- تعزيز التعاون بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية لخلق قيادات مؤثرة تسهم في تطوير المجتمع.

7. تعزيز الابتكار والتحول الرقمي في القيادة:

- تمكين القيادات الحالية والمستقبلية من تبني أدوات التحول الرقمي والابتكار في ممارساتهم القيادية.
- تطوير برامج تدريبية متخصصة في القيادة الرقمية لمواكبة التطورات التكنولوجية في مجال التعليم العالي.
- تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال بين الكوادر الأكاديمية والإدارية لضمان بقاء الجامعة في طليعة المؤسسات التعليمية.

الفصل الأول

آلية استقطاب واختيار الكفاءات



مراحل استقطاب الكفاءات

١. التخطيط للاستقطاب:

- تحليل احتياجات الجامعة من الكفاءات الإدارية.
- تحديد المواصفات والمهارات المطلوبة لكل وظيفة.
- وضع خطة استقطاب تشمل القنوات والأدوات المناسبة (مثل الإعلانات، المؤتمرات، الشبكات المهنية).

٢. جذب الكفاءات:

- استخدام قنوات متنوعة للوصول إلى الكفاءات المناسبة (مثال: المنصات، برامج التوظيف).
- تعزيز صورة الجامعة كبيئة جاذبة للكفاءات من خلال تسليط الضوء على الفرص والمزايا التي توفرها.

٣. تقييم واختيار الكفاءات:

- وضع معايير واضحة لتقييم المتقدمين (مثل الخبرة، المؤهلات العلمية، المهارات القيادية، الإنجازات العملية).
- استخدام أدوات تقييم متنوعة (مثل المقابلات، الاختبارات العملية، تقييم الأداء السابق).
- تشكيل لجان متخصصة تضم خبراء أكاديميين وإداريين لضمان نزاهة وموضوعية عملية الاختيار.

٤. التعيين والتوجيه:

- تقديم عروض عمل تنافسية لجذب الكفاءات المختارة.
- تصميم برامج توجيهية لمساعدة الكفاءات الجديدة على الاندماج بفاعلية في بيئة العمل بالجامعة.

التحديات

١. المنافسة العالمية على الكفاءات:

- تواجه الجامعات منافسة شديدة من المؤسسات التعليمية والبحثية العالمية لجذب الكفاءات المتميزة، خاصة في التخصصات النادرة أو ذات الطلب المرتفع.
- قد تفقد الجامعة الكفاءات لصالح مؤسسات توفر عروضاً أكثر تنافسية من حيث الرواتب أو المزايا.

٢. محدودية الميزانية:

- قد لا تتمكن الجامعة من تقديم عروض مالية تنافسية مقارنة بالمؤسسات الخاصة أو الدولية، مما يؤثر على قدرتها على جذب الكفاءات العالية.

٣. طول فترة الاستقطاب:

- قد تستغرق عملية الاستقطاب وقتاً طويلاً بسبب الإجراءات البيروقراطية أو صعوبة العثور على الكفاءات المناسبة، مما يؤخر تحقيق الأهداف المؤسسية.

٤. عدم توافق الكفاءات مع ثقافة الجامعة:

- قد يتم استقطاب كفاءات ذات مهارات عالية ولكنها لا تتوافق مع قيم وثقافة الجامعة، مما يؤثر على اندماجها وفعاليتها.

الحلول

١. تعزيز الشراكة:

- بناء شراكات استراتيجية مع جامعات ومؤسسات بحثية مرموقة لتبادل الكفاءات والخبرات.
- المشاركة في المؤتمرات والمعارض الدولية لعرض فرص العمل والبرامج التي توفرها الجامعة.

٢. تحسين المزايا غير المالية:

- تقديم مزايا غير مالية جاذبة مثل فرص البحث العلمي، التمويل للمشاريع الأكاديمية، بيئة عمل محفزة، وفرص التطوير المهني.
- توفير برامج دعم للكفاءات الدولية مثل المساعدة في السكن والتأقلم الثقافي.

٣. تقييم التوافق الثقافي:

- إدراج مقابلات تقييم التوافق الثقافي كجزء من عملية الاختيار لضمان انسجام الكفاءات مع قيم وثقافة الجامعة.
- توفير برامج تأهيلية للكفاءات الجديدة لمساعدتها على فهم ثقافة الجامعة والتكيف معها.

٤. برامج الاحتفاظ بالكفاءات:

- تصميم برامج تطوير مهني مستمرة لضمان بقاء الكفاءات المتميزة وتحفيزها على الاستمرار في العمل بالجامعة.
- توفير بيئة عمل داعمة تشجع على الإبداع والابتكار.



مؤشرات قياس نجاح آلية الاستقطاب

| المؤشر | الوصف | طريقة القياس | الهدف |
|---|---|--|---|
| نسبة الكفاءات المتميزة التي تم استقطابها | يقيس هذا المؤشر عدد الكفاءات المتميزة التي تم جذبها مقارنة بعدد الوظائف الشاغرة أو الأهداف المحددة. | مقارنة عدد الكفاءات المتميزة التي تم تعيينها بعدد الوظائف الشاغرة. تحليل جودة الكفاءات من حيث المؤهلات العلمية والخبرات العملية. | ضمان أن نسبة كبيرة من الوظائف الشاغرة يتم شغلها بكفاءات عالية الجودة. |
| مستوى رضا الكفاءات الجديدة | يقيس مدى رضا الكفاءات الجديدة عن عملية الاستقطاب والاندماج في الجامعة. | اجراء استبيانات لقياس رضا الكفاءات الجديدة . تجربة الاندماج في الجامعة (مثل برامج التوجيه، بيئة العمل، الدعم الإداري). | تحسين تجربة الكفاءات الجديدة لضمان استمراريتهما وفعاليتها في الجامعة. |
| تأثير الكفاءات الجديدة على الأداء المؤسسي | يقيس مدى مساهمة الكفاءات الجديدة في تحقيق أهداف الجامعة الأكاديمية والبحثية والإدارية. | تحليل أداء الكفاءات الجديدة في تحقيق أهدافهم الوظيفية (مثل نجاح المشاريع، تحسين العمليات الإدارية). مقارنة أداء الأقسام أو الكليات قبل وبعد تعيين الكفاءات الجديدة. | ضمان أن الكفاءات الجديدة تسهم بشكل فعال في تعزيز التميز المؤسسي. |
| رضا الجهات المستفيدة | يقيس مدى رضا الأقسام أو الكليات عن الكفاءات التي تم استقطابها. | اجراء استبيانات لقياس رضا رؤساء الأقسام أو الكليات عن أداء الكفاءات الجديدة. تحليل ملاحظات الجهات المستفيدة حول جودة الكفاءات. | ضمان أن الكفاءات تلبى احتياجات الأقسام أو الكليات بشكل فعال. |

الفصل الثاني

آلية تنمية القيادات الحالية



آلية تنمية القيادات الحالية

مقدمة:

تُعد تنمية القيادات الحالية ركيزة أساسية لضمان استمرارية التميز المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز فالقادة اليوم ليسوا فقط مسؤولين عن إدارة العمليات اليومية، بل هم أيضاً محركون للتغيير وقادة للابتكار، ويساهمون في تعزيز مكانة الجامعة كمؤسسة رائدة على المستويين المحلي والدولي، وحيث أن تنمية القيادات الحالية ليست مجرد استثمار في الأفراد، بل هي استثمار في مستقبل الجامعة بأكملها، من خلال تمكين القيادات من اكتساب المهارات اللازمة وتطوير قدراتهم القيادية، يمكن للجامعة أن تضمن وجود كوادر قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية بثقة وكفاءة.

الأهداف العامة:

- ١- تعزيز مهارات القيادة والإدارة لدى الكوادر الحالية.
- ٢- تمكين القيادات من قيادة التغيير والابتكار داخل الجامعة.
- ٣- تحسين أداء القيادات لضمان تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية.
- ٤- تعزيز ثقافة التميز والريادة بين القيادات الحالية.

مراحل تنمية القيادات الحالية

١. تقييم الاحتياجات التنموية:

- تحليل المهارات والقدرات الحالية للقيادات.
- تحديد الفجوات بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- استخدام أدوات التقييم مثل الاستبيانات، المقابلات، ومراجعة الأداء.

٢. تصميم برامج التنمية:

- وضع خطط تنمية فردية وجماعية بناءً على نتائج التقييم.
- تصميم برامج تدريبية متخصصة في مجالات مثل القيادة الاستراتيجية، إدارة التغيير، والابتكار.

٣. تنفيذ برامج التنمية:

- تنظيم الدورات التدريبية وورش العمل بالتعاون مع خبراء محليين ودوليين.
- تطبيق برامج التوجيه والإرشاد لتعزيز نقل الخبرات.

٤. المتابعة والتقييم:

- تقييم مدى فعالية برامج التنمية من خلال قياس التطور في مهارات القيادات.
- جمع الملاحظات من المشاركين لتحسين البرامج المستقبلية.
- متابعة تأثير التنمية على أداء القيادات وتحقيق الأهداف المؤسسية.

مجالات تنمية القيادات الحالية

القيادة الاستراتيجية

- تطوير مهارات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات الفعالة.
- تعزيز القدرة على تحليل البيئة التنافسية ووضع الخطط طويلة المدى.

القيادة الرقمية

- تعزيز مهارات القيادة في البيئة الرقمية، بما في ذلك إدارة الفرق الافتراضية واستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- تمكين القيادات من قيادة التحول الرقمي داخل الجامعة.

الابتكار وريادة الأعمال

- تطوير مهارات الابتكار وريادة الأعمال لتعزيز الإبداع في الأداء المؤسسي.
- تشجيع القيادات على تبني أفكار جديدة وتحويلها إلى مشاريع ناجحة.

إدارة التغيير

- تمكين القيادات من قيادة التغيير بفاعلية في بيئة سريعة التغير.
- تعزيز مهارات إدارة المقاومة للتغيير وبناء ثقافة مؤسسية داعمة.

التواصل الفعال

- تطوير مهارات التواصل والتفاوض لتعزيز التعاون بين الفرق والمؤسسات.
- تعزيز القدرة على إيصال الرؤية والأهداف بشكل واضح ومؤثر.

الفصل الرابع

آلية إعداد القيادات المستقبلية



آلية إعداد القيادات المستقبلية

مقدمة:

انطلاقاً من رؤية جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في تأهيل قيادات مؤهلة وقادرة على مواجهة التحديات المستقبلية، تأتي آلية إعداد القيادات المستقبلية كخطوة استراتيجية تهدف إلى تمكين الكفاءات الإدارية وبناء جيل قيادي يتمتع بالمهارات والخبرات اللازمة لقيادة التطوير وتحقيق الأهداف المؤسسية، حيث أصبح إعداد القيادات المستقبلية ضرورة حتمية لضمان استمرارية التميز المؤسسي. تعتمد هذه الآلية على منهجية شاملة تركز على التدريب، التوجيه، والتطوير المستمر لضمان إعداد قادة قادرين على اتخاذ القرارات الفعالة وتعزيز الابتكار والاستدامة في بيئة العمل، كما تركز على مبادئ العدل والمساواة والشفافية في اختيار وتأهيل القيادات وفق معايير واضحة تضمن تكافؤ الفرص للجميع.

الأهداف العامة:

- ١- اكتشاف الكفاءات الشابة ذات الإمكانيات القيادية العالية داخل الجامعة.
- ٢- تزويد الكفاءات الواعدة بالمهارات والمعارف اللازمة لقيادة المستقبل.
- ٣- تعزيز ثقافة القيادة والتميز بين الكوادر الشابة في الجامعة.
- ٤- إعداد قادة مستقبليين قادرين على قيادة الجامعة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- ٥- تمكين القيادات المستقبلية من تبني أفكار مبتكرة وقيادة التحولات المستقبلية.

مراحل آلية إعداد القيادات المستقبلية

١. تحديد الاحتياجات القيادية:

- تحليل الوضع الحالي للقيادات داخل المؤسسة وتحديد الفجوات القيادية.
- وضع معايير واضحة لتحديد الموظفين ذوي الإمكانيات القيادية العالية.
- دراسة الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة لضمان توفير القيادات المناسبة.

٢. اختيار المرشحين للبرنامج القيادي:

- تحديد الموظفين ذوي الأداء العالي والمؤهلين لتولي مناصب قيادية.
- استخدام معايير شفافة مثل تقييم الأداء، الكفاءة، والقدرات الإدارية.
- إتاحة الفرصة لجميع الموظفين للمشاركة وفق شروط محددة تضمن العدل والمساواة والشفافية.

٣. تنفيذ البرامج التدريبية والتطويرية:

- التدريب النظري: يشمل ورش عمل ودورات تدريبية حول مهارات القيادة، اتخاذ القرار، وإدارة الفرق.
- التدريب العملي (التجريبي): يشمل تكليف المرشحين بمهام قيادية فعلية لتطبيق ما تعلموه في بيئة عمل حقيقية.
- التوجيه والإرشاد: يتم تعيين قادة ذوي خبرة كموجهين لتقديم النصح والإرشاد للمرشحين الجدد.

مراحل آلية إعداد القيادات المستقبلية

٤. قياس وتقييم الأداء :

- متابعة أداء المرشحين من خلال تقييمات دورية لقياس مدى تقدمهم في تطوير مهاراتهم القيادية.
- استخدام أدوات مثل التغذية الراجعة ٣٦٠ درجة، والاستبيانات، والمقابلات الشخصية لتقييم تقدم المرشح.
- تقديم ملاحظات بناءة وتحديد مجالات التحسين لكل مرشح.

٥. التمكين والتكليف التدريجي :

- إتاحة الفرصة للمرشحين لشغل مناصب قيادية تجريبية لفترات محددة.
- منحهم صلاحيات تدريجية تساعدهم في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات القيادية.
- تقييم أدائهم وتحديد مدى جاهزيتهم لتولي مناصب قيادية بشكل دائم.

٦. الاستدامة والتطوير المستمر :

- تصميم خطط تطوير مستمرة لضمان بقاء القادة الجدد على اطلاع بأحدث استراتيجيات القيادة والإدارة.
- توفير برامج تطوير مهني مستدامة تساعدهم في النمو والتكيف مع التغيرات التنظيمية.
- تعزيز بيئة تحفيزية تتيح للقيادات الجديدة المساهمة في وضع الاستراتيجيات المؤسسية وتحقيق الأهداف العامة.

نتائج وآثار آلية إعداد القيادات المستقبلية

ضمان الاستدامة المؤسسية

- إعداد كوادر قيادية مؤهلة يضمن استمرارية العمل الإداري بسلاسة، حتى في حال تقاعد أو انتقال القادة الحاليين.
- يقلل من مخاطر الفراغ القيادي ويضمن وجود بدائل جاهزة لتولي المناصب القيادية عند الحاجة.

تعزيز تحقيق الأهداف الاستراتيجية

- تساهم القيادات المدربة في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى، حيث تمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لتحليل التحديات واتخاذ القرارات المناسبة.
- يؤدي إلى رفع جودة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ المشروعات وفق أعلى المعايير.

تعزيز ثقافة الابتكار والتطوير المستمر

- القادة المدربون يمتلكون مهارات التفكير الإبداعي وإدارة التغيير، مما يساعد المؤسسة على التكيف مع المتغيرات الحديثة.
- يساهم في تقديم حلول مبتكرة للتحديات التشغيلية والإدارية.

تحسين جودة اتخاذ القرار

- تمكين القادة من تحليل البيانات واتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية واستراتيجية.
- التقليل من الأخطاء الإدارية وتحقيق كفاءة أعلى في تنفيذ الخطط.

تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية

- وجود قادة مؤهلين يعزز بيئة عمل صحية قائمة على التعاون، الشفافية، والاحترام المتبادل.
- تحسين أنظمة التواصل داخل المؤسسة وزيادة التفاعل بين الفرق المختلفة.

ودمتهم في حفظ الله

