

سياسة التعاقب الوظيفي			Jامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University
الموضوع	جدول المحتويات	المكتب المسئول: مدير الجامعة	رقم الصفحة
تاريخ بدء التطبيق	تاریخ المراجعة القادمة	المكتب المسئول: مدير الجامعة	1 من 5
2025/05/08	2028/09/01		

## جدول المحتويات

- 2 ..... سياسة التعاقب الوظيفي
- 3..... المادة (1): مبادئ السياسة العامة
- 3..... المادة (2): عملية تحطيط التعاقب الوظيفي
- 4..... المادة (3): التركيز على التوطين
- 5..... المادة (4): صاحب الوثيقة
- 5..... المادة (5): مساعلة ومسؤولية مدير الجامعة
- 5..... المادة (6): مراجعة السياسات

سياسة التعاقب الوظيفي			 جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University
الموضوع	تاريخ بدء التطبيق	تاريخ المراجعة القادم	
سياسة التعاقب الوظيفي	2025/05/08	2028/09/01	
المكتب المسؤول: مدير الجامعة	رقم الصفحة	2 من 5	

## سياسة التعاقب الوظيفي

### نظرة عامة

تللزم جامعة الإمارات العربية المتحدة ("الجامعة") بتعزيز خط قيادة قوي يتواءم مع رؤيتها الاستراتيجية وأهدافها الوطنية، بما في ذلك مبادرات التوطين في دولة الإمارات العربية المتحدة. تهدف سياسة التعاقب الوظيفي هذه إلى ضمان الانتقال السلس والفعال للمناصب القيادية الرئيسية مع دعم تطوير المواهب الإماراتية في جميع أنحاء الجامعة.

### نطاق التطبيق

تُطبق هذه السياسة على جميع المناصب القيادية العليا في الجامعة، بما في ذلك على سبيل المثال وليس الحصر:

1. مدير الجامعة
2. نائب مدير الجامعة للشؤون الأكademية
3. نائب مدير الجامعة للشؤون المالية والإدارية
4. النواب المشاركون
5. العمداء ووكلاء الكليات
6. مديرو الإدارات والمراكز الرئيسية

### الهدف

1. الغرض من السياسة هو تحديد المبادئ التي تسترشد بها السياسة. وصف عملية تخطيط التعاقب الوظيفي، تعكس أهمية التوطين، وتتضمن الجدول الزمني لإصدار التقارير السنوية. وتحديد مسأله ومسؤولية مدير الجامعة عن تنفيذ السياسات.
2. يتمثل الهدف الأساسي لسياسة التعاقب الوظيفي في تحديد وتطوير والاحتفاظ بمجموعة من الأفراد ذوي الإمكانيات العالية، مع التركيز بشكل خاص على الموظفين الإماراتيين، لتولي مناصب قيادية داخل الجامعة. يدعم هذا النهج جهود التوطين الأوسع نطاقاً في دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يضمن مواءمة احتياجات القيادة في الجامعة مع أولويات القوى العاملة الوطنية.

سياسة التعاقب الوظيفي			الموضوع سياسة التعاقب الوظيفي المكتب المسئول: مدير الجامعة	جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University <b>UAEU</b>
2025/05/08	تاريخ بدء التطبيق			
2028/09/01	تاريخ المراجعة القادمة			
3 من 5	رقم الصفحة			

## المادة (1): مبادئ السياسة العامة

### 1. الالتزام بالتوطين

تلزم الجامعة بزيادة تمثيل مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة في الأدوار القيادية بما يتماشى مع أهداف التوطين. على هذا النحو، ستعطى الأفضلية للمرشحين الإماراتيين المؤهلين عند التفكير في التعاقب الداخلي أو التوظيف الخارجي للمناصب القيادية.

### 2. التطوير القائم على الجدارة

يعتمد تخطيط التعاقب الوظيفي على الأداء والإمكانات والقدرة. مع إعطاء الأولوية للمرشحين الإماراتيين، ويجب على جميع الأفراد الذين يتم اختيارهم للتعاقب استيفاء المؤهلات وإظهار المهارات المطلوبة للأدوار القيادية.

### 3. التطوير المستمر للقيادة

تستثمر الجامعة في برامج تطوير القيادة لإعداد الموظفين الإماراتيين وغير الإماراتيين ذوي الإمكانات العالية لتولي أدوار قيادية مستقبلية. يتضمن ذلك تقديم فرص الإرشاد والتدريب والتطوير الوظيفي.

### 4. الشفافية والإنصاف

تكون عملية التعاقب الوظيفي شفافة وعادلة وخالية من التحيز، مما يضمن تقييم جميع المرشحين المؤهلين بناء على معايير موضوعية.

## المادة (2): عملية تخطيط التعاقب الوظيفي

### 1. تحديد المواقف الحرجية

تقوم إدارة الموارد البشرية، بالتشاور مع القيادة العليا، بتحديد المناصب القيادية الهامة التي تتطلب التخطيط لتعاقب الموظفين. ويشمل ذلك المناصب الضرورية للأهداف الاستراتيجية للجامعة وتلك ذات التأثير الكبير على الوظائف الأكademية والإدارية.

### 2. تحديد المرشح وتقييمه

يتم تحديد المرشحين المحتملين للتعاقب الوظيفي من خلال الآليات التالية:

أ. تقييمات الأداء: يتم استخدام مراجعات الأداء السنوية لتقييم قدرات الخلفاء المحتملين.

سياسة التعاقب الوظيفي			 <b>جامعة الإمارات العربية المتحدة</b> <b>United Arab Emirates University</b> <b>UAEU</b>
الموضوع	تاريخ بدء التطبيق	تاريخ المراجعة القادم	
سياسة التعاقب الوظيفي	2025/05/08	2028/09/01	
المكتب المسئول: مدير الجامعة	رقم الصفحة	4 من 5	

ب. تقييم إمكانات القيادة: تقييمات متعمقة لإمكانات القيادة، بما في ذلك المقابلات السلوكية وتقييمات القيادة والتعليقات بزاوية 360 درجة.

ج. تحديد المواهب الإماراتية: يتم إيلاء اهتمام خاص لتحديد وتطوير الموظفين الإماراتيين الذين أظهروا إمكانات عالية والتزامهم بأهداف الجامعة.

### 3. خطط تطوير الموظفين ذوي الإمكانات العالية

يتم وضع خطط تطوير مخصصة للأفراد ليتم تحديدهم كخلفاء محتملين للتعاقب الوظيفي. وستركز هذه الخطط على:

أ. تنمية المهارات: التدريب على القيادة أو الشهادات الأكademية أو الدورات المتخصصة.

ب. التناوب الوظيفي: التعرض للمجالات المختلفة للجامعة وذلك لاكتساب الفهم الشامل لعمل الجامعة.

ج. برامج الإرشاد: إقراض الخلفاء المحتملين بكتاب القادة للتدريب والتوجيه المهني.

د. برامج تطوير القيادات الإماراتية: برامج مصممة خصيصاً تركز على رعاية المواهب الإماراتية، مع التركيز على أولويات القيادة الوطنية.

### 4. الرصد والمراجعة

تقوم إدارة الموارد البشرية، إلى جانب القيادة العليا، باستعراض التقدم المحرز في المرشحين بانتظام. وستجري المراجعات سنوياً لتقييم تطورهم واستعدادهم للأدوار القيادية.

### 5. التوظيف الداخلي والخارجي

في حين سيتم إعطاء الأولوية للمرشحين الداخليين في عملية التعاقب الوظيفي، وخاصة الموظفين الإماراتيين، قد تبحث الجامعة أيضاً عن مرشحين خارجيين لشغل المناصب القيادية عند الضرورة. سيركز التوظيف الخارجي على تحديد الأفراد الذين ينماشى مع قيم الجامعة وأهداف التوطين.

## المادة (3): التركيز على التوطين

### 1. تطوير القيادات الإماراتية الاستراتيجية

لتحقيق أهداف التوطين لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، تقوم الجامعة:

أ. بوضع أهداف قابلة للقياس لعدد من الإماراتيين في المناصب القيادية.

ب. بالشراكة مع الجهات الحكومية للوصول إلى برنامج تطوير القيادات الإماراتية.

ج. إنشاء برنامج المسار السريع للمواطنين ذوي الأداء العالي في الإدارة الوسطى للانتقال إلى مناصب قيادية عليا خلال فترة محددة.

سياسة التعاقب الوظيفي			 <b>جامعة الإمارات العربية المتحدة</b> <b>United Arab Emirates University</b> <b>UAEU</b>
الموضوع	تاريخ بدء التطبيق	تاريخ المراجعة القادمة	
سياسة التعاقب الوظيفي	2025/05/08	2028/09/01	
المكتب المسئول: مدير الجامعة		رقم الصفحة	5 من 5

## 2. المسارات الوظيفية للموظفين الإمارتيين

تعمل الجامعة على إنشاء مسارات وظيفية واضحة للموظفين الإمارتيين، من المناصب المبتدئة إلى المناصب القيادية العليا. ويتم دمج الإرشاد المهني والتدريب والتعرض للقيادة في هذه المسارات لضمان الاستعداد لفرص القيادة.

## 3. تقرير عن التقدم المحرز في مجال التوطين

يقدم مدير الجامعة تقارير منتظمة إلى مجلس الأمناء والجهات الحكومية المختصة عن التقدم المحرز في تحقيق أهداف وغايات التوطين.

## المادة (4): صاحب الوثيقة

مدير الجامعة هو المالك لهذه السياسة.

## المادة (5): مسأله ومسؤولية مدير الجامعة

1. مدير الجامعة مُساعل ومسئول عن تنفيذ السياسة.
2. يتمتع مدير الجامعة بسلطة تفويض مسؤولية تنفيذ السياسة إلى أحد أعضاء فريق الإدارة.
3. لا يُخلي التفويض المقدم من مدير الجامعة عن مسؤوليته أمام مجلس الأمناء للإشراف على تنفيذ السياسة.

## المادة (6): مراجعة السياسات

تم مراجعة هذه السياسة كل (3) ثلاث سنوات لضمان التوافق مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة والأولويات الوطنية.