

سياسة توظيف مدير الجامعة

موضع

سياسة توظيف مدير الجامعة

المكتب المسؤول: مكتب مدير الجامعة

تاريخ السريان

2025-00-00

تاريخ المراجعة التالية

2028-00-00

رقم الصفحة

3 من 1

المحتويات

1	سياسة توظيف مدير الجامعة
1	نظرة عامة
1	النطاق
1	الاهداف
2	المادة 1: مبادئ السياسة العامة
2	المادة 2: المبادئ التوجيهية للسياسات
3	المادة 3: الرصد والاستعراض
3	المادة 4: التنفيذ
3	المادة 5: تاريخ النفاذ
3	المادة 6: مصفوفة صلاحيات التوقيع

سياسة توظيف مدير الجامعة

نظرة عامة

تهدف هذه السياسة إلى إنشاء إطار منظم وشفاف وعادل لتوظيف مدير الجامعة في جامعة الإمارات العربية المتحدة. ويلعب مدير الجامعة دورا محوريا في تشكيل الاتجاه الأكاديمي والإداري والاستراتيجي والمستقبلية للجامعة. وبصفته الرئيس التنفيذي، فإن مدير الجامعة مسؤول عن دفع الابتكار، وضمان التميز الأكاديمي، وتعزيز ثقافة البحث والتعاون، وتمثل الجامعة على المنصات الوطنية والعالمية. تضمن عملية التوظيف القوية والفعالة امتلاك المرشح المختار للرؤية والمهارات القيادية والالتزام اللازم للنهوض برسالة الجامعة وتعزيز مكانتها كمؤسسة رائدة في التعليم العالي والبحوث. كما وتهدف هذه السياسة إلى ضمان توافق عملية التوظيف مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة، وتعكس التزامها بالتنوع والشمول، والالتزام بسياسة التوطين في دولة الإمارات العربية المتحدة.

النطاق

تنطبق هذه السياسة على عملية التوظيف والاختيار والتعيين لمنصب مدير الجامعة في جامعة الإمارات العربية المتحدة.

الاهداف

تهدف هذه السياسة إلى ضمان عملية توظيف صارمة وشفافة وقائمة على الجدارة لمنصب مدير الجامعة، من خلال إعطاء الأولوية للتميز في القيادة، وتسعي السياسة إلى تحديد وتعيين مرشح يتمتع بقدرات أكademie وإدارية واستراتيجية استثنائية يمكنه من دفع رسالة الجامعة إلى الأمام وتعزيز سمعتها العالمية. وتم عملية التوظيف بأعلى معايير العدالة والحياد والشفافية لدعم الثقة والمصداقية بين أصحاب المصلحة. وتماشيا مع التزام الجامعة بالتنوع والشمول، تعزز هذه السياسة تكافؤ الفرص لجميع المرشحين المؤهلين مع ضمان إعطاء المواهب الإماراتية الأولية الواجبة وفقاً لسياسة التوطين في الدولة. ويتم تنظيم عملية التوظيف وذلك بإشراك أصحاب المصلحة الرئيسية، بما في ذلك قيادة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس وخبراء خارجيين، مما يضمن أن المرشح المختار يعكس التطلعات الجماعية لمجتمع الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، تدمج السياسة أفضل الممارسات الدولية في توظيف قيادات التعليم العالي، وتعزيز الأهداف الاستراتيجية للجامعة ووضعها مؤسسة رائدة في التميز الأكاديمي والبحثي.

سياسة توظيف مدير الجامعة

موضع	تاريخ السريان	2025-00-00
سياسة توظيف مدير الجامعة	تاريخ المراجعة التالية	2028-00-00
المكتب المسؤول: مكتب مدير الجامعة	رقم الصفحة	3 من 3

المادة 1: مبادئ السياسة العامة

1. التميز في القيادة

وتهدف عملية التوظيف إلى تحديد المرشحين ذوي المهارات القيادية الاستثنائية، وهم يمتلكون سجل حافل في التميز الأكاديمي والإداري، والقدرة على دفع الجامعة نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها.

2. التنوع وتكافؤ الفرص

تلزم جامعة الإمارات العربية المتحدة بتعزيز مجتمع أكاديمي متنوع وشامل. وستتضمن عملية التوظيف تكافؤ الفرص لجميع المرشحين المؤهلين، بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو العرق أو الدين أو غيرها من الخصائص.

3. إعداد حزمة وظيفة المرشح

تقوم الجامعة بإعداد حزمة شاملة للمترشحين ومشاركتها مع المرشحين المختارين. ستتضمن هذه الحزمة معلومات مفصلة حول الدور ورؤى الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، بالإضافة إلى المسؤوليات والمؤهلات والتوقعات لمنصب مدير الجامعة. كما تحدد المكافآت والمزايا وشروط التوظيف بما ينماذج مع لوائح وسياسات الجامعة وأفضل الممارسات العالمية.

4. التوطين

تماشياً مع السياسات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، ستولي عملية التوظيف الاعتبار الواجب للمرشحين الإماراتيين المؤهلين، مما يضمن تعزيز المواهب الإماراتية والريادة في التعليم العالي.

5. الشفافية والإنصاف

تمت عملية التوظيف بأعلى معايير الشفافية والحياد والإنصاف لضمان الثقة والمصداقية بين جميع أصحاب المصلحة.

6. إشراك أصحاب المصلحة

تشمل عملية التوظيف مدخلات من أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك قيادة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين، لضمان اختيار مدير الجامعة الذي يمثل التطلعات الجماعية لمجتمع الجامعة.

المادة 2: المبادئ التوجيهية للسياسات

يتبع تعيين مدير الجامعة عملية منتظمة وشفافة، تستند إلى المبادئ الرئيسية التالية:

1. تشكيل لجنة التوظيف

يتم إنشاء لجنة توظيف من قبل مجلس أمناء الجامعة، من ممثلي مجلس الإدارة وقيادة الجامعة وخبراء خارجيين، للإشراف على عملية التوظيف.

2. تطوير ملف تعريف المنصب

يتم تطوير ملف تعريف شامل للوظيفة، يحدد الأدوار والمؤهلات والتوقعات من مدير الجامعة، والموافقة عليه قبل بدء عملية التوظيف.

3. الإعلان عن الوظيفة

يتم الإعلان عن الوظيفة عبر منصات متعددة، بما في ذلك القنوات الرسمية للجامعة، والمنصات الأكاديمية الدولية، وشبكات المواهب الإماراتية، لضمان التواصل الواسع والشامل.

4. تقييم ونقوص المرشحين

يتم تقييم المتقدمين بناءً على معايير الاختيار المحددة مسبقاً، بما في ذلك أوراق الاعتماد الأكاديمية والقيادية، والمواءمة الثقافية، والرؤية الاستراتيجية. وقد تتضمن عملية التقويم مقابلات منتظمة وعروض تقييمية واختبارات مرجعية.

سياسة توظيف مدير الجامعة

موضع	تاريخ السريان	2025-00-00
سياسة توظيف مدير الجامعة	تاريخ المراجعة التالية	2028-00-00
المكتب المسؤول: مكتب مدير الجامعة	رقم الصفحة	3 من 3

5. الأولوية للتوظيف

تماشياً مع سياسة التوطين، سيتم إعطاء الأولوية للمرشحين الإماراتيين المؤهلين الذين يستوفون المعايير المطلوبة، مع توفير فرص تطوير القيادة حسب الحاجة.

6. إجراءات التعيين

توصي لجنة التوظيف المرشح النهائي لمجلس أمناء الجامعة للموافقة عليه، يليه المصادقة من الجهة الحكومية المختصة.

المادة 3: الرصد والاستعراض

تقوم لجنة التوظيف بتوثيق ومراجعة عملية التوظيف للتأكد من الامتثال لهذه السياسة. ويتم جمع التعليقات من أصحاب المصلحة لتحسين عمليات التوظيف المستقبلية.

المادة 4: التنفيذ

تتولى لجنة التوظيف تنفيذ هذه السياسة بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والوحدات الأخرى ذات العلاقة. وتم توضيح الخطوات والأدوات والمنهجيات التفصيلية لتنفيذ هذه الإرشادات في وثيقة إجراءات التوظيف الخاصة بمدير الجامعة.

المادة 5: تاريخ النفاذ

هذه السياسة سارية اعتباراً من اعتمادها وسيتم مراجعتها بشكل دوري لضمان التوافق مع أهداف الجامعة والأولويات الوطنية.

المادة 6: مصفوفة صلاحيات التوقيع

جامعة امانة	ادارة الموارد	لجنة التوظيف	المهام
I			إنشاء لجنة التوظيف
A	R		اختيار المرشحين وتقديم القائمة المختصرة
	C	R	الإشراف على عملية التوظيف والتوصية بالمرشح النهائي
	A & C	I	ضمان الامتثال الإجرائي والدعم اللوجستي
A	R		يقدم التصديق النهائي على التعيين
A			الموافقة على الاختيار النهائي وتعيين مدير الجامعة