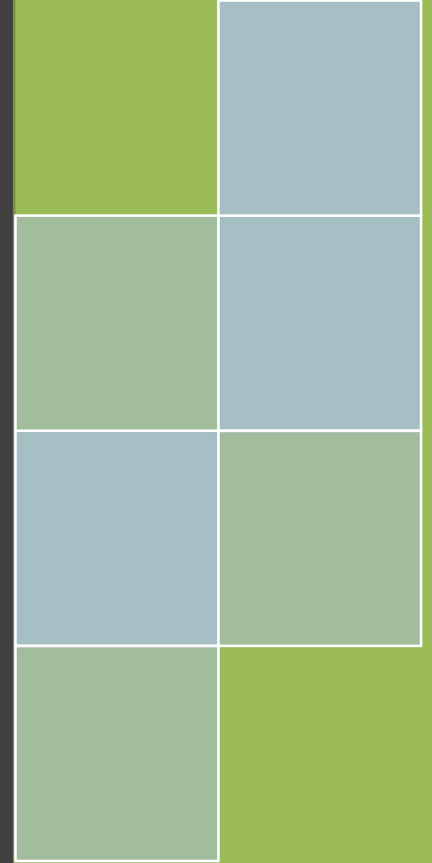




التقرير السنوي لعمادة الموارد البشرية



الصفحة	الفهرس
٣	كلمة عميد الموارد البشرية
٤	نبذة عن العمادة
٤	رؤية العمادة
٤	رسالة العمادة
٤	قيم العمادة
٤	الأهداف الاستراتيجية للعمادة
٦	الهيكل التنظيمي
٧	الفصل الأول: القوى البشرية بعمادة الموارد البشرية
٨	(١/١) البيانات الإحصائية لمنسوبي العمادة حسب المؤهل الدراسي
٨	(٢/١) البيانات الإحصائية لمنسوبي العمادة حسب الادارة
١١	الفصل الثاني: أنشطة وفعاليات عمادة الموارد البشرية
١٢	(١/٢) فعاليات العمادة التوعوية و التدريبية
١٤	(٢/٢) أنشطة العمادة الإحصائية
٢٣	الفصل الثالث: انجازات عمادة الموارد البشرية
٢٤	(١/٣) حققت العمادة المركز الثاني من فئة العمادة في جائزة الجودة والتميز
٢٤	(٢/٣) تحويل الانتدابات الى نظام الالكتروني
٢٥	(٣/٣) إطلاق نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني
٢٦	(٤/٣) زيارة وفد من الإدارة العامة للإداء ومراقبة الدوام لمعهد الإدارة العامة ووزارة الموارد البشرية
٢٧	(٥/٣) برنامج خدماتي
٢٧	(٦/٣) تدريب منسوبي الجامعة خلال عام التقرير
٢٩	الفصل الرابع: مؤشرات قياس الأداء والرؤى المستقبلية لعمادة الموارد البشرية
٣٠	(١/٤) أهداف و مبادرات الخطة التشغيلية للعمادة في عام التقرير
٣٣	(٢/٤) مؤشرات الأداء للعمادة في عام التقرير
٣٤	(٣/٤) أهم التحديات و المعوقات و مقترحات التحسين
٣٤	(٤/٤) الرؤى المستقبلية للعمادة
الصفحة	فهرس الجداول

٨	جدول (١-١-١) حصر أعداد منسوبي العمادة حسب المؤهل الدراسي
٩	جدول (١-٢-١) منسوبي العمادة و أعدادهم حسب الادارات
١٢	جدول (٢-١-١) تفعيل الاحتفال باليوم الوطني السعودي
١٤	جدول (٢-٢-١) بدلات أعضاء هيئة التدريس و الموظفين
١٥	جدول (١-٢-٢) أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم حسب الرتبة العلمية و الجنس و الجنسية
١٩	جدول (١-٣-٢) بيان بأعداد موظفي الجامعة حسب المجموعة الوظيفية والسنة
٢١	جدول (٢-٣-٢) بيان بإحصائيات الإجازات
٢٧	جدول (١-٦-٣) تدريب منسوبي الجامعة
٣٠	جدول (٤-١-١) أهداف ومبادرات الخطة التشغيلية لعمادة الموارد البشرية
٣١	جدول (٤-١-٢) يبين ماتم تنفيذه من الخطة التشغيلية للعام ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ
٣٣	جدول (٤-٢-١) يبين مؤشرات الأداء عن عام ١٤٤١-١٤٤٤ هـ
الصفحة	فهرس الأشكال
٨	شكل (١-١-١) حصر أعداد منسوبي العمادة حسب المؤهل
٩	شكل (١-٢-١) منسوبي العمادة و أعدادهم حسب الادارات
٩	شكل (٢-٢-١) منسوبي العمادة و نسبتهم من الإجمالي حسب الادارات
١٥	شكل (١/٢/٢) بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين
١٧	شكل (١-٢-٢) أعضاء هيئة التدريس من السعوديين وغير السعوديين
١٧	شكل (٢-٢-٢) أعضاء هيئة التدريس السعوديين حسب الرتبة
١٨	شكل (٣-٢-٢) أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين حسب الرتبة
١٨	شكل (٤-٢-٢) أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم حسب الرتبة العلمية و الجنس
١٩	شكل (٥-٢-٢) نسبة أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم من السعوديين الي غير السعوديين حسب الأعوام المذكورة
٢٠	شكل (١-٣-٢) بيان بنسب موظفي الجامعة حسب المجموعة الوظيفية خلال عام ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ
٢٢	شكل (٢-٣-٢) بيان إحصائيات الإجازات
٢٥	شكل (٣-٣-١) بيان يبين توزيع أعداد ميثاق الأداء الوظيفي
٢٦	شكل (٢-٣-٣) بيان بنسب المواثيق المعتمدة والموثيق المعادة للتعديل
٢٨	شكل (١-٦-٣) تدريب منسوبي الجامعة

كلمة عميد الموارد البشرية



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وآله وصحبه وبعد:

مما لا شك فيه أن عمادة الموارد البشرية من أهم العمادات المساندة بالجامعة حيث تهدف العمادة الى تطوير سير العمل وتسهيل إجراءات العمل وتطوير مستوى الكوادر البشرية واستقطاب أفضل العناصر البشرية في كافة التخصصات بهدف الرقي بمستوى الجامعة على الصعيد الإداري والأكاديمي. في ضوء تلك الأهداف تم العمل على تحسين بيئة العمل المناسبة وكذلك تطوير التعاون بين العمادة والإدارات الأخرى بالجامعة بهدف العمل على الارتقاء بالأداء العام للعمادة ومواكبة التطور الإداري أيضا. وتتلقى العمادة أي مقترحات وتعليقات من خلال الموقع الإلكتروني للعمادة بهدف تحسين الخدمات المقدمة للعمادة، ويعرض هذا التقرير أهم إنجازات العمادة مع تقديم الرؤية المستقبلية للنهوض بالعمادة وتقديم أهم التحديات التي تم التغلب عليها لتحقيق الأهداف المنشودة.

عميد الموارد البشرية المكلف

د. منصور بن علي الغريب

نبذة عن العمادة

تأسست عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة المجمعة بتاريخ ١٤٣٢/٩/١٠ هـ بناءً على قرار رقم ٢٧٤٠٩/م ب حيث تسعى العمادة الى مواكبة سوق العمل من الناحية الإدارية والاكاديمية بهدف خدمة المجتمع وتطوير الكوادر البشرية مما يعود بالخير على البلاد لتحقيق رؤية ٢٠٣٠. وتلعب العمادة دور فاعل في إيجاد فرص عمل حقيقية لأبناء المجتمع مع استقطاب أفضل العناصر والكفاءات التدريسية من الداخل والخارج. وتقوم العمادة بربط الجامعة بالمجتمع المحلي من خلال تفعيل بعض البرامج المجتمعية والتوعوية بهدف تدريب الكفاءات البشرية المتاحة وتطويرها حتى يتم الاستفادة منها، حيث تعمل العمادة على نشر ثقافة العمل الجاد والتعاون والايمان بمبدأ التخصص للوصول الى أفضل النتائج وتحقيق الأهداف المرجوة. وبالتالي كان لابد من تطوير سير العمل والإجراءات داخل العمادة فتم انشاء قاعدة الكترونية ضخمة لتسيير الاعمال وتسهيل الإجراءات مع وجود آلية متكاملة للتقويم والتطوير وذلك بهدف خدمة منسوبي الجامعة والافراد والمؤسسات التي من الممكن أن تستفيد من خدمات العمادة للنهوض بالمجتمع ككل.

رؤية العمادة

الريادة في إدارة الموارد البشرية وتقديم خدمات متميزة لمنسوبي الجامعة من خلال بيئة عمل متطورة ومثالية بحيث تكون العمادة رائدة في خدماتها على مستوى الجامعة وعلى المستوى المحلي والإقليمي.

رسالة العمادة

تقديم الخدمات لمنسوبي الجامعة وفقاً لأعلى درجات الإتقان والجودة في الأداء من خلال أفضل المعايير والممارسات المتميزة.

قيم العمادة

الإخلاص - العدالة - المبادرة - الشفافية والمصداقية - التعاون

الأهداف الاستراتيجية للعمادة

هدف العمادة العام هو إستقطاب أفضل الكفاءات البشرية في كافة التخصصات، مع الحفاظ على الكفاءات الموجودة بالفعل و تقديم الخدمات لمنسوبي الجامعة وفقاً لأعلى درجات الإتقان والجودة في الأداء من خلال أفضل المعايير والممارسات المتميزة.

كما حرصت العمادة أن تتوافق أهدافها مع أهداف الخطة الاستراتيجية الثالثة للجامعة ومن أهم تلك الأهداف:

- بناء القدرات التنافسية للطلبة وفق متطلبات سوق العمل ومجتمع المعرفة.
- الارتقاء بقدرات ومهارات الكوادر الاكاديمية والإدارية.
- تطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية.
- تطوير البنية التحتية والتقنية ورفع كفاءتها التشغيلية.
- الإرتقاء بالقيمة النوعية للبحث العلمي والإبتكار وفقاً لأولويات التنمية.
- الوفاء بمتطلبات ضمان الجودة والتهيئة للاعتماد المؤسسي والبرامجي .
- تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية.

وفي ضوء الأهداف الاستراتيجية للجامعة وهدف العمادة الإستراتيجي العام السابق ذكره تتجلى أهداف العمادة الإستراتيجية بشكل واضح ومنها الاتي :-

- الارتقاء بقدرات ومهارات الكوادر الاكاديمية والإدارية.
- تطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية.
- الوفاء بمتطلبات ضمان الجودة والتهيئة للاعتماد المؤسسي والبرامجي.
- تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية.

ومن خلال آلية تقييم الأداء يتم رصد الأهداف التي تم تحقيقها مع رصد التحديات والمعوقات وذلك لتفاديها والعمل على حلها مستقبلا بهدف الوصول لأفضل أداء ممكن للعمادة وتحقيق باقي الأهداف المنشودة.

جامعة المجمعة
Majmaah University



الهيكل التنظيمي للعمادة

Majmaah University



جامعة المجمعة
Majmaah University

الفصل الأول

القوي البشرية بعمادة الموارد البشرية

١/١ البيانات الإحصائية لمنسوبي العمادة حسب المؤهل الدراسي

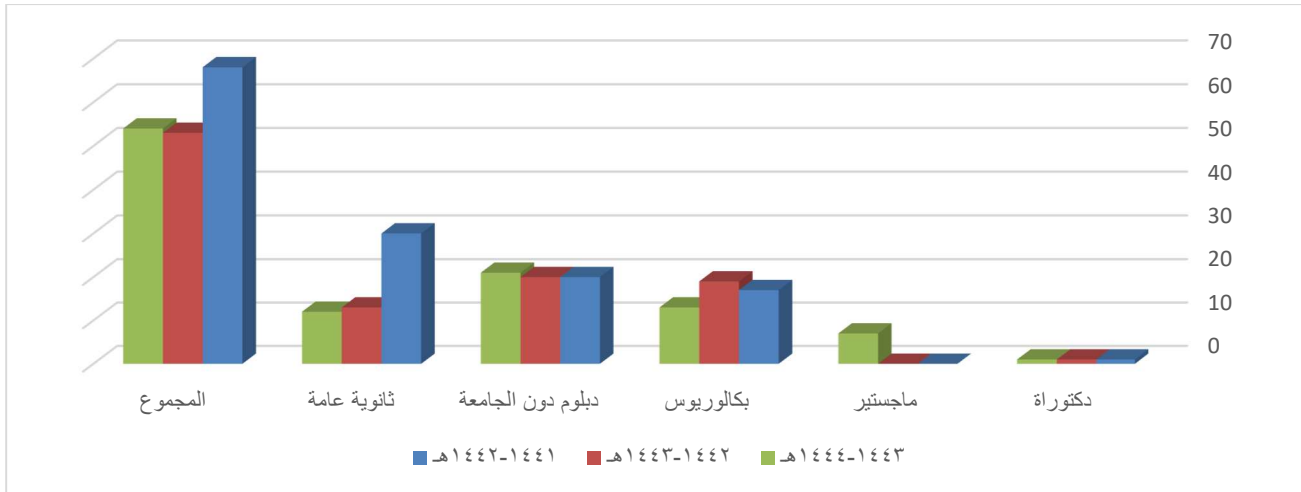
نتناول هنا منسوبي العمادة وأعدادهم والمؤهلات الدراسية لديهم بهدف الوقوف على الإمكانيات المتاحة لمنسوبي العمادة، ومدى تنوع المؤهلات الموجودة بهدف خدمة الجامعة في مختلف التخصصات وتقديم خدمات متعددة بشكل أفضل. الجدول التالي يوضح ذلك:-

جدول (١-١-١)

حصر أعداد منسوبي العمادة حسب المؤهل الدراسي

المؤهل	دكتوراة	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم دون الجامعة	ثانوية عامة	المجموع
١٤٤٢-١٤٤١ هـ	1	0	17	20	30	68
١٤٤٣-١٤٤٢ هـ	1	0	19	20	13	53
١٤٤٤-١٤٤٣ هـ	1	7	13	21	12	54

يتضح من الجدول السابق حصر أعداد منسوبي العمادة حسب المؤهل والعدد، ويلاحظ أن الغالبية منهم من الحاصلين على دبلوم ما دون الجامعة خلال عام ١٤٤٢-١٤٤٣ هـ كما إرتفع عدد الموظفين الحاصلين على مؤهل الماجستير خلال عام ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ. والشكل التالي لتوضيح العدد حسب المؤهلات لكل من عام ١٤٤٢-١٤٤١ هـ وعام ١٤٤٣-١٤٤٢ هـ وعام ١٤٤٤-١٤٤٣ هـ لحملة المؤهلات من منسوبي العمادة.



شكل (١-١-١)

حصر أعداد منسوبي العمادة حسب المؤهل

٢/١ البيانات الإحصائية لمنسوبي العمادة حسب الإدارة

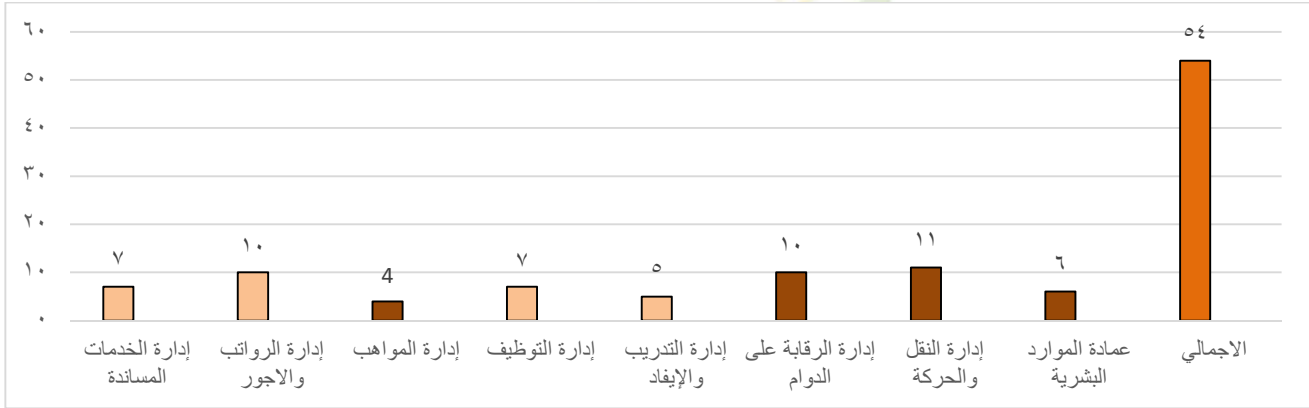
نتناول هنا منسوبي العمادة و أعدادهم حسب الإدارات بهدف الوقوف على أكثر الإدارات استيعاباً لمنسوبي العمادة و معرفة الإدارات ذات الكثافة العالية من الناحية البشرية والعملية أيضاً داخل العمادة و الجدول التالي يوضح ذلك:-

جدول (١-٢-١)

منسوبي العمادة وأعدادهم حسب الإدارات

الإدارة والعمادة	إدارة الموارد البشرية	إدارة التوظيف	إدارة المواهب	إدارة الرواتب والأجور	إدارة خدمات المساندة	إدارة الرقابة على الدوام	إدارة التدريب والإيفاد	إدارة النقل والحركة	المجموع
أعداد الموظفين	٦	٧	٤	١٠	٧	١٠	٥	١١	٥٤

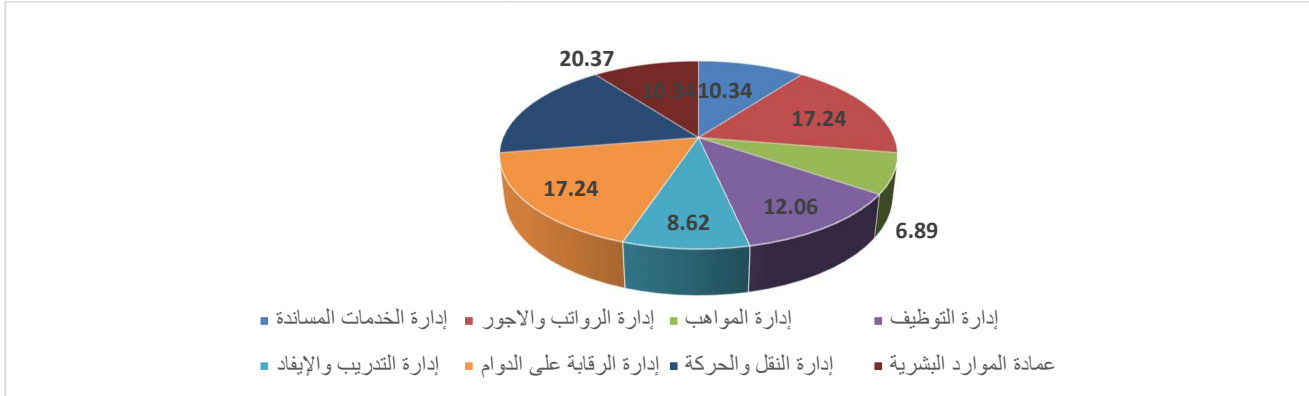
يتضح من الجدول السابق أن أقل الإدارات عدداً هي المواهب لأنها إدارة تحتاج إلى إداريين ذو كفاءة ومهارة لأعداد خطط تطويرية للموظفين وتنفيذها، أما أعلى عدد من الموظفين تتمركز في إدارة النقل والحركة وذلك لتعدد مهام تلك الإدارات بالعمادة، ولمزيد من التوضيح تم تصميم الشكل الآتي.



شكل (١-٢-١)

منسوبي العمادة وأعدادهم حسب الإدارات

يتضح من الشكل السابق أن إجمالي عدد منسوبي العمادة ٥٤ ويتوزعون بأعداد متساوية في عدد من الإدارات وهي إدارة الرقابة على الدوام وإدارة الرواتب والأجور وصولاً بأقل إدارة عدداً وهي إدارة المواهب، ولمزيد من التوضيح تم تصميم الشكل التالي:



شكل (١-٢-٢)

منسوبي العمادة وونسبتهم من الإجمالي حسب الإدارات



يوضح الشكل السابق أن أعلى نسبة إدارة بها موظفين هي إدارة النقل والحركة بنسبة ٢٠,٣٧% وإدارة الرقابة على الدوام وإدارة الرواتب والأجور بنسبة متساوية تعادل ١٧,٢٤% وأقل إدارة بها موظفين هي إدارة المواهب بنسبة ٦,٨٩%

أما في الصفحات التالية، نستعرض معاً الفصل الثاني من التقرير السنوي الخاص بالأنشطة والفعاليات التي تقدمها عمادة الموارد البشرية و من تلك الفعاليات و الأنشطة ما هو إحصائي و منها ما هو توعوي و تعليمي.



جامعة المجمعة
Majmaah University



الفصل الثاني

أنشطة وفعاليات

إدارة الموارد البشرية

جامعة المجمعة
Majmaah University

الفصل الثاني

أنشطة وفعاليات عمادة الموارد البشرية

١/٢ فعاليات العمادة التوعوية والتدريبية

مما لاشك فيه أن عمادة الموارد البشرية لها دور تثقيفي وتعليمي داخل وخارج العمادة، حيث تم إقامة ورشة عمل بعنوان (تقييم الأداء الوظيفي) موجبة لقيادات الجامعة. وفي الصفحات التالية يتم لقاء الضوء عن هذه الدورات بمزيد من التفصيل.

١/١/٢ تفعيل احتفالية اليوم الوطني السعودي

يعدُّ اليوم الوطني في المملكة العربية السعودية أحد أهم الأيام في البلاد، حيث يتم الاحتفال به في داخل الدولة كل عام وتسعى عمادة الموارد البشرية الى تثقيف الموظفين عن أهمية هذا اليوم حيث يعود تاريخه إلى يوم الثالث والعشرين من شهر سبتمبر من عام ١٩٣٢ م، ففي ذلك اليوم تم تأسيس المملكة العربية السعودية بعد أن أصدر الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود - رحمه الله تعالى- وطيب ثراه قرارًا ملكيًا يقتضي إطلاق اسم المملكة العربية السُّعودية على جميع المناطق التي وحدها تحت سلطته وحكمه، وتم تخصيص راية موحدة للمملكة تحمل شهادة الإسلام.

جدول ١/١/٢

تفعيل الاحتفال باليوم الوطني السعودي

العنوان	المكان	المستفيدين	عدد المستفيدين
احتفالية اليوم الوطني السعودي	عمادة الموارد البشرية	مديري ادارات العمادة ومنسوبيها	٥٤



صورة من تفعيل احتفالية اليوم الوطني السعودي

٢/١/٢ إقامة ورشة عمل بعنوان (تقييم الأداء الوظيفي) لموجهة لقيادات الجامعة

نظراً لنجاح إقامة الورشة الأولى ولرغبة قيادات الجامعة ممن لم يتسنى لهم الحضور ولرغبة إدارة الأداء من تعميم الفائدة للجميع فقد تمت إقامة ورشة العمل الثانية بعنوان (تقييم الأداء الوظيفي) والموجهة لقيادات الجامعة، وقد تم استقبال عدد (٧٠) مرشح من قيادات الجامعة لحضورها.



صورة من ورشة عمل تقييم الأداء الوظيفي

٣/١/٢ تفعيل احتفالية يوم التأسيس السعودي

صدر الأمر الملكي الكريم من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود بأن يكون يوم ٢٢ فبراير يوماً للتأسيس وهو اليوم الذي يرمز إلى العمق التاريخي والحضاري والثقافي للمملكة العربية السعودية عندما أسس الإمام محمد بن سعود الدولة السعودية الأولى عام ١١٣٩ هـ / ١٧٢٧ م وهو مناسبة وطنية للاحتفاء بذكرى تأسيس الدولة السعودية التي أسسها الإمام محمد بن سعود قبل ثلاثة قرون؛ حيث أسس كياناً سياسياً يحقق الوحدة والاستقرار والازدهار، وفي هذا اليوم أصبحت الدرعية عاصمة الدولة السعودية الأولى.



صورة من إحتفالية يوم التأسيس السعودي

٢/٢ أنشطة العمادة الإحصائية

إن عمادة الموارد البشرية لها دورا هاما في تجهيز التقارير و البيانات الإحصائية عن منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والكادر الصحي وعمال بند الأجور وفئة المستخدمين و يعتبر تجهيز تلك البيانات و الإحصائيات من أهم أنشطة العمادة خلال العام و في الصفحات التالية سيتم عرض أبرز تلك الأنشطة الإحصائية.

١/٢/٢ بيان بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة

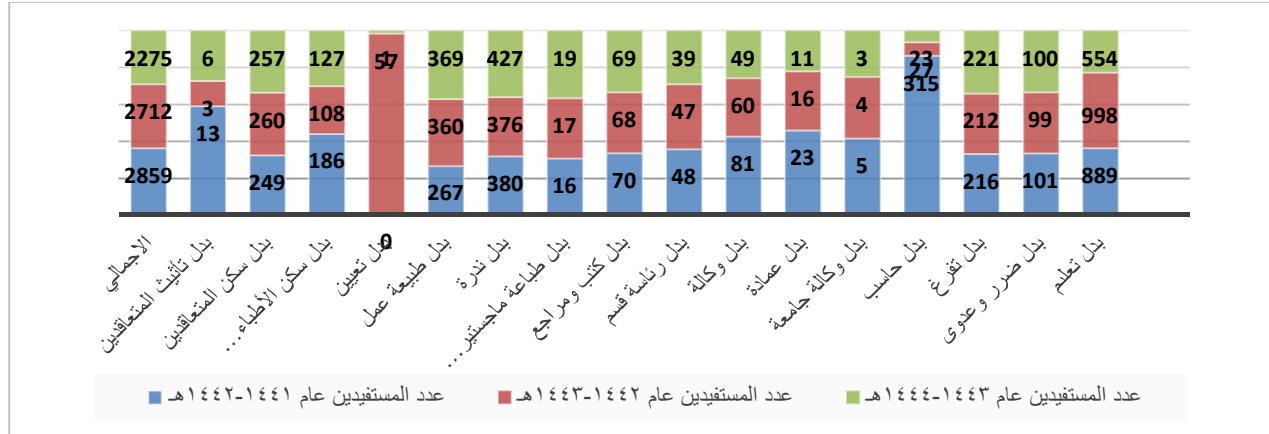
يوضح الجدول التالي بيان بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة هذا العام:-

جدول (١/٢/٢)

بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين

عدد المستفيدين عام ١٤٤٣-١٤٤٤هـ	عدد المستفيدين عام ١٤٤٢-١٤٤٣هـ	عدد المستفيدين عام ١٤٤١-١٤٤٢هـ	مسمى البديل
٥٥٤	٩٩٨	٨٨٩	بدل تعليم
١٠٠	٩٩	١٠١	بدل ضرر وعدوى
٢٢١	٢١٢	٢١٦	بدل تفرغ
٢٣	٢٧	٣١٥	بدل حاسب
٣	٤	٥	بدل وكالة جامعة
١١	١٦	٢٣	بدل عمادة
٤٩	٦٠	٨١	بدل وكالة
٣٩	٤٧	٤٨	بدل رئاسة قسم
٦٩	٦٨	٧٠	بدل كتب ومراجع
١٩	١٧	١٦	بدل طباعة ماجستير ودكتوراه
٤٢٧	٣٧٦	٣٨٠	بدل ندرة
٣٦٩	٣٦٠	٢٦٧	بدل طباعة عمل
١	٥٧	٠	بدل تعيين
١٢٧	١٠٨	١٨٦	بدل سكن الأطباء السعوديين
٢٥٧	٢٦٠	٢٤٩	بدل سكن المتقاعدين
٦	٣	١٣	بدل تأثيث المتقاعدين
٢٢٧٥	٢٧١٢	٢٨٥٩	الاجمالي

نلاحظ ان هناك فروقات في بدل الحاسب الآلي وذلك بسبب ايقاف البدل في بعض السنوات. وكذلك هناك فروقات في بدل طبيعة العمل وذلك بسبب ترقية الموظفين من وظائف لايشملها بدل طبيعة عمل الى وظائف يشملها بدل طبيعة العمل ، ولزيد من التوضيح والتفصيل عن بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة هذا العام حيث تم توضيحه في الشكل التالي:



شكل (١/٢/٢)

بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين

٢/٢/٢ بيان أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم حسب الرتبة العلمية والجنس والجنسية

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (١٤٢٦) عضواً في عام ١٤٤١-١٤٤٢هـ وبلغ عدد اجمالي أعضاء هيئة التدريس (١٣٨٠) في عام ١٤٤٢-١٤٤٣هـ وبلغ عدد اجمالي أعضاء هيئة التدريس في عام ١٤٤٣-١٤٤٤هـ (١٣١٨) عضواً ونعرض لكم بيانات تفصيلية عن عدد أعضاء هيئة التدريس بشكل مفصل وفق الرتبة العلمية والجنس والجنسية لجميع الاعوام المذكورة أعلاه بالتفاصيل التالية:-

جدول (١/٢/٢/٢)

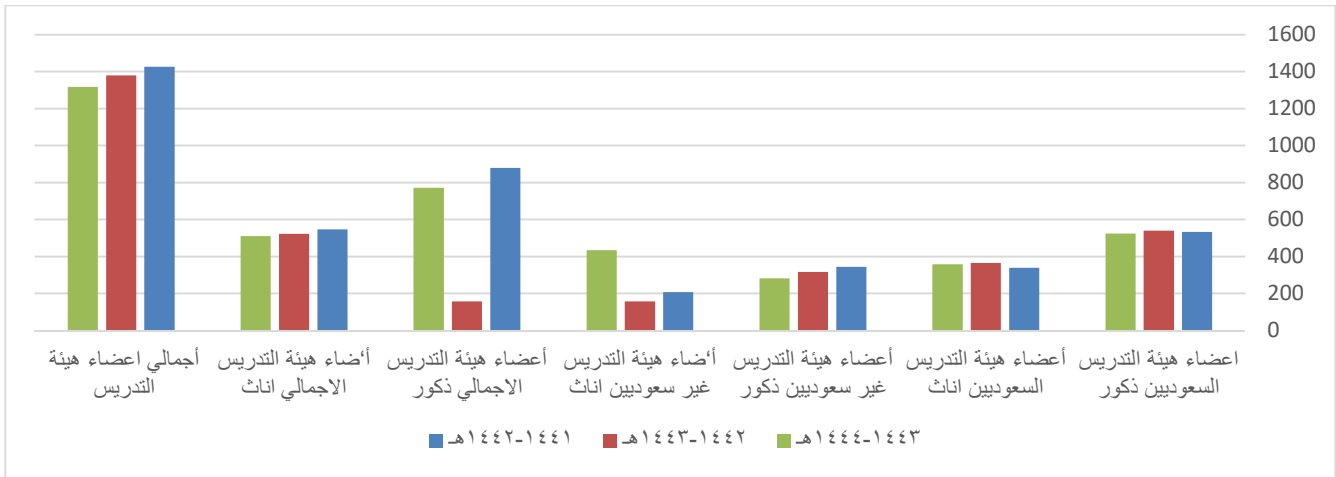
أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم حسب الرتبة العلمية والجنس والجنسية

١٤٤٢-١٤٤١هـ										
المرتبة العلمية		السعوديين			غير السعوديين			الإجمالي		
		ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع
أعضاء هيئة التدريس	أستاذ	٤١	١	٤٢	١٨	٥	٢٣	٥٩	٦	٦٥
	أستاذ مشارك	١٣٦	١٤	١٥٠	٥٥	٢٠	٧٥	١٩١	٣٤	٢٢٥
	أستاذ مساعد	٢١٧	١١٢	٣٢٩	١٨٧	١٤٢	٣٢٩	٤٠٤	٢٥٤	٦٥٨
	المجموع	٣٩٤	١٢٧	٥٢١	٢٦٠	١٦٧	٤٢٧	٦٥٤	٢٩٤	٩٤٨
المحاضرين والمعيرين ومدرسي اللغة	محاضر	١٠٨	١٨٥	٢٩٣	٧٧	٤٠	١١٧	١٨٥	٢٢٥	٤١٠
	معيد	٣٢	٢٨	٦٠	-	-	-	٣٢	٢٨	٦٠
	مدرس لغة	-	-	-	٨	-	٨	٨	-	٨
المجموع	١٤٠	٢١٣	٣٥٣	٨٥	٤٠	١٢٥	٢٢٥	٢٥٣	٤٧٨	
الإجمالي	٥٣٤	٣٤٠	٨٧٤	٣٤٥	٢٠٧	٥٥٢	٨٧٩	٥٤٧	١٤٢٦	

١٤٤٣-١٤٤٢ هـ										
المرتبة العلمية		السعوديين			غير السعوديين			الاجمالي		
		ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع
أعضاء هيئة التدريس	أستاذ	٣٩	١	٤٠	١٣	٤	١٧	٥٢	٥	٥٧
	أستاذ مشارك	١٢٨	١٤	١٤٢	٨٤	١٧	١٠١	٢١٢	٣١	٢٤٣
	أستاذ مساعد	٢٠٧	١١٤	٣٢١	١٥٤	١٠٦	٢٦٠	٣٦١	٢٢٠	٥٨١
	المجموع	٣٧٤	١٢٩	٥٠٣	٢٥١	١٢٧	٣٧٨	٦٢٥	٢٥٦	٨٨١
المحاضرين والمعيدين ومدرسي اللغة	محاضر	١٢٠	٢٠١	٣٢١	٦٠	٣١	٩١	١٨٠	٢٣٢	٤١٢
	معيد	٤٦	٣٥	٨١	-	-	-	٤٦	٣٥	٨١
	مدرس لغة	-	-	-	٦	-	٦	٦	-	٦
المجموع	١٦٦	٢٣٦	٤٠٢	٦٦	٣١	٩٧	٢٣٢	٢٦٧	٤٩٩	
الإجمالي	٥٤٠	٣٦٥	٩٠٥	٣١٧	١٥٨	٤٧٥	١٥٨	٥٢٣	١٣٨٠	

١٤٤٤-١٤٤٣ هـ										
المرتبة العلمية		السعوديين			غير السعوديين			الاجمالي		
		ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع
أعضاء هيئة التدريس	أستاذ	٣٦	١	٣٧	٨	٤	١٢	٤٤	٥	٤٩
	أستاذ مشارك	١٢٣	١٤	١٣٧	٧٥	١٧	٩٢	١٩٨	٣١	٢٢٩
	أستاذ مساعد	٢٠٣	١١٤	٣١٧	١٤١	١٠٢	٢٤٣	٣٤٤	٢١٦	٥٦٠
	المجموع	٣٦٢	١٢٩	٤٩١	٢٢٤	١٢٣	٣٤٧	٥٨٦	٢٥٢	٨٣٨
المحاضرين والمعيدين ومدرسي اللغة	محاضر	١١٩	١٩٦	٣١٥	٥٤	٢٨	٨٢	١٧٣	٢٢٤	٣٩٧
	معيد	٤٤	٣٤	٧٨	-	-	-	٤٤	٣٤	٧٨
	مدرس لغة	-	-	-	٥	-	٥	٥	-	٥
المجموع	١٦٣	٢٣٠	٣٩٣	٥٩	٢٨	٨٧	١٨٦	٢٥٨	٤٨٠	
الإجمالي	٥٢٥	٣٥٩	٨٨٤	٢٨٣	١٥١	٤٣٤	٧٧٢	٥١٠	١٣١٨	

و لمزيد من التوضيح بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين و غير السعوديين تم تصميم رسم بياني يوضح اجمالي أعداد هيئة التدريس و من في حكمهم من السعوديين و غير السعوديين الجنسية و الجنس



شكل ١/٢/٢/٢

أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين

ولمزيد من التوضيح نعرض عليكم هذا الشكل و يبين اعداد اعضاء هيئة التدريس السعوديين على مختلف الرتب وفق السنوات الموضحة في الشكل



شكل ٢/٢/٢/٢

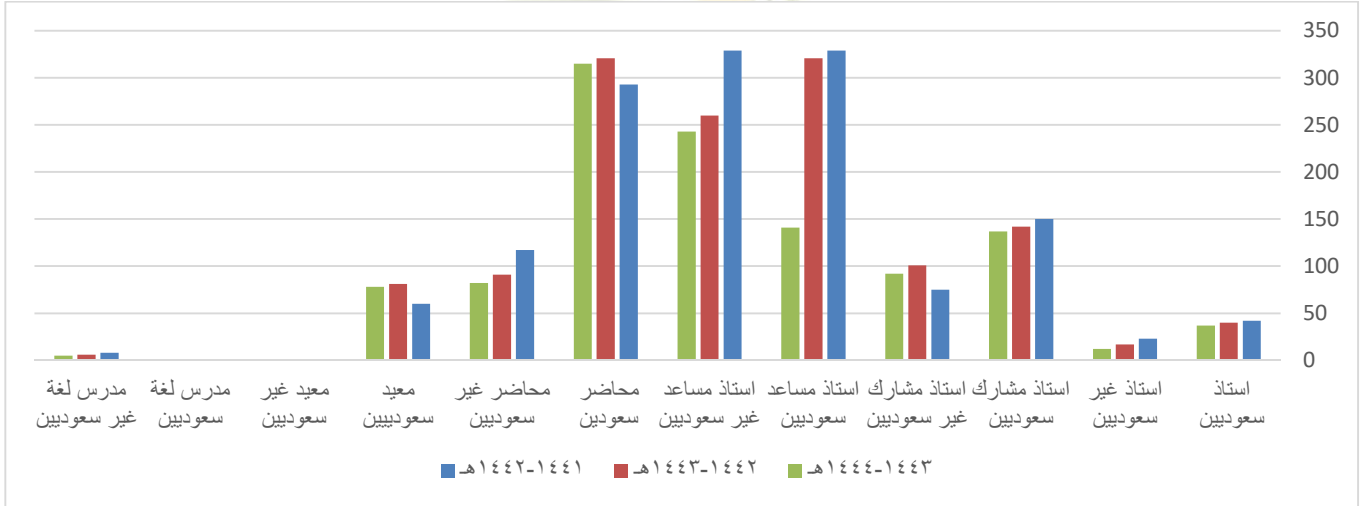
أعضاء هيئة التدريس السعوديين حسب الرتبة



شكل ٣/٢/٢/٢

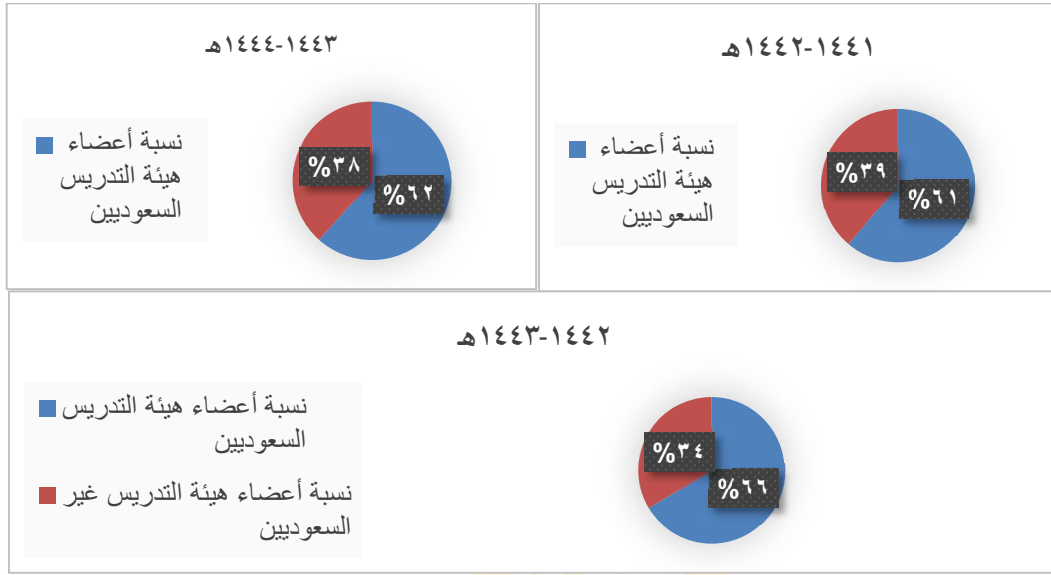
أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين حسب الرتبة

كما نضع بين ايديكم مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين حسب الرتبة خلال السنوات الموضحة بالشكل



شكل ٤/٢/٢/٢

أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم حسب الرتبة العلمية و الجنس



شكل ٥/٢/٢/٢

نسبة أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم من السعوديين الي غير السعوديين حسب الأعوام المذكورة في الشكل

٣/٢/٢ بيان بأعداد موظفين الجامعة حسب المجموعة الوظيفية

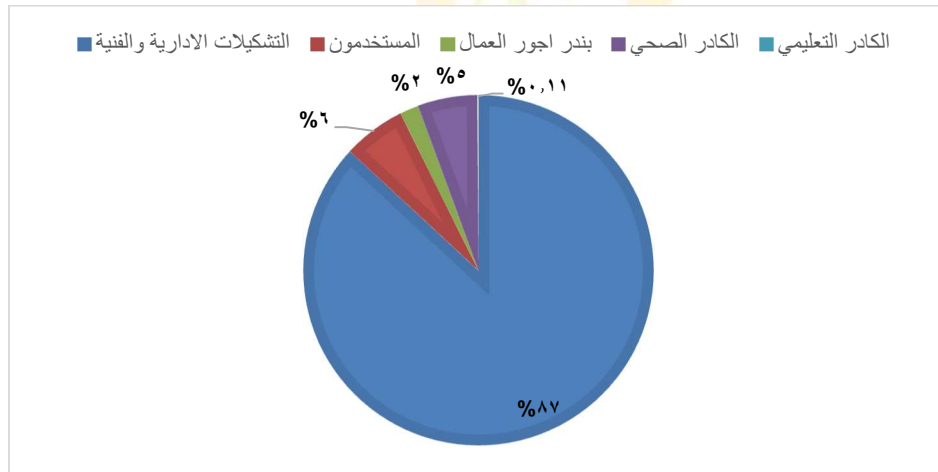
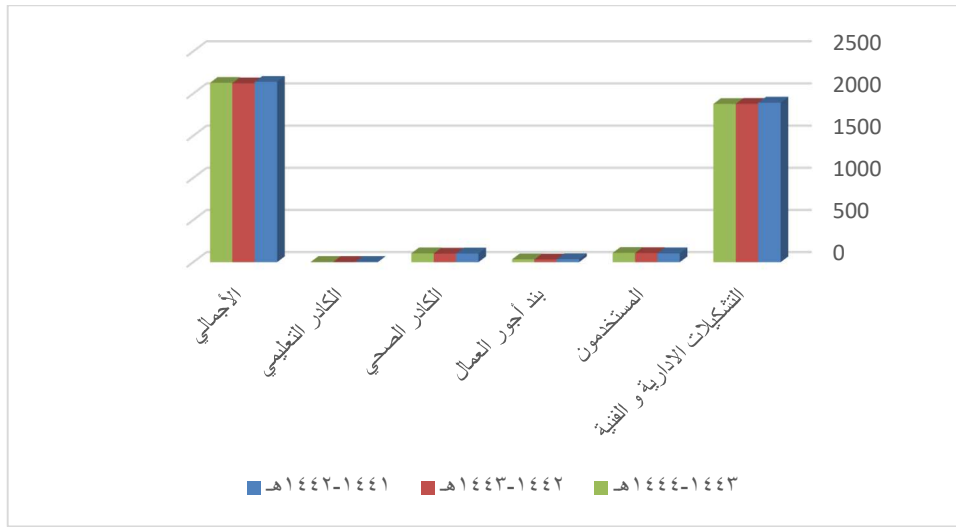
يوضح الجدول التالي إجمالي أعداد الموظفين بالجامعة موزعين حسب المجموعة الوظيفية والسنة وتشير البيانات أن عدد إجمالي الموظفين في عام ١٤٤٢-١٤٤١ هـ حيث بلغ الإجمالي (٢١٣٩) وفي عام ١٤٤٣-١٤٤٢ هـ بلغ الإجمالي (٢١٢١) وفي عام ١٤٤٤-١٤٤٣ هـ حيث بلغ الإجمالي (٢١٢٧)

جدول (١/٣/٢/٢)

بيان بأعداد موظفي الجامعة حسب المجموعة الوظيفية والسنة

١٤٤٤-١٤٤٣ هـ	١٤٤٣-١٤٤٢ هـ	١٤٤٢-١٤٤١ هـ	التشكيل الإداري
١٨٧٧	١٨٧٩	١٨٩٣	التشكيلات الإدارية والفنية
١١٠	١٠٧	١٠٥	المستخدمون
٣٣	٣٢	٣٥	بند أجور العمال
١٠٥	١٠١	١٠٣	الكادر الصحي
٢	٢	٣	الكادر التعليمي
٢١٢٧	٢١٢١	٢١٣٩	الإجمالي

ولمزيد من التوضيح والتفصيل بأعداد موظفي الجامعة حسب المجموعة الوظيفية والسنة حيث تم توضيحه في الشكل التالي:-



شكل ١/٣/٢/٢

بيان بنسب موظفي الجامعة حسب المجموعة الوظيفية خلال عام ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ

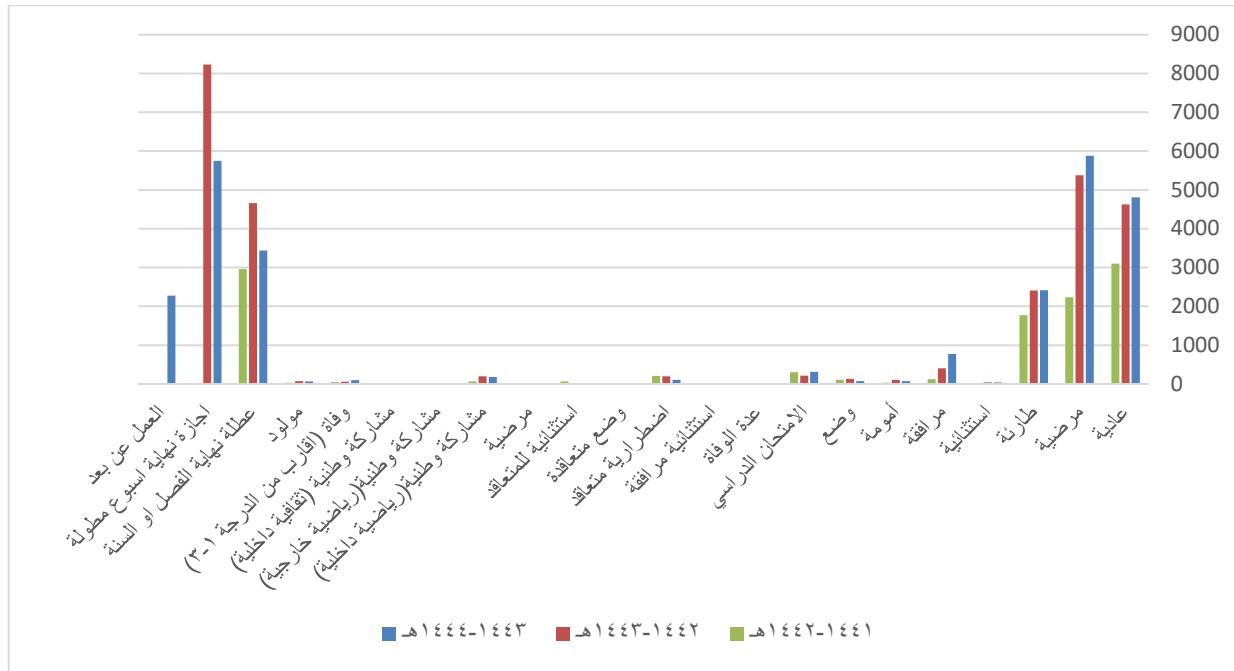
من الشكل السابق يتضح أن أعلى نسبة من الموظفين تقع تحت فئة التشكيلات الادارية و الفنية بنسبة ٨٧% و أقل نسبة كانت بالكادر التعليمي بنسبة ٠,١١% ويلمهم بند أجور العمال بنسبة ٢% ونسبة فئة المستخدمين ٦% وفئة الكادر الصحي بنسبة ٥%

بيان بإحصائيات الاجازات

جدول (٢/٣/٢/٢)

بيان بإحصائيات الإجازات

م	نوع الاجازة	١٤٤٣ هـ	١٤٤٢ هـ	١٤٤٣ هـ
١	عادية	٤٨٠٩	٤٦٢٦	٣١٠١
٢	مرضية	٥٨٧٧	٥٣٧٣	٢٢٣٣
٣	طارئة	٢٤١٩	٢٤٠٣	١٧٧٤
٤	استثنائية	٣٨	٤٣	٢٠
٥	مرافقة	٧٧١	٤٠٤	١١٨
٦	أمومة	٧٣	١٠٩	٣٤
٧	وضع	٧٥	١٣٣	١٠٦
٨	الامتحان الدراسي	٣١٥	٢١٥	٣٠٥
٩	عدة الوفاة	١	-	١
١٠	استثنائية مرافقة	٣	٨	٢
١١	اضطرارية متعاقد	١٠٩	١٩٦	٢٠٨
١٢	وضع متعاقد	١	٣	٢
١٣	استثنائية للمتعاقد	٤	٢٠	٦٥
١٤	مرضية	١	٤	٩
١٥	مشاركة وطنية (رياضية داخلية)	١٧٦	١٩٤	٦٧
١٦	مشاركة وطنية (رياضية خارجية)	١٠	٣	٠
١٧	مشاركة وطنية (ثقافية داخلية)	٦	٣	٢
١٨	وفاة (اقارب من الدرجة ١-٣)	٩٧	٥٧	٤٦
19	مولود	٦٨	٧٠	٣٢
20	عطلة نهاية الفصل او السنة	٣٤٣٧	٤٦٥٧	٢٩٥٨
21	اجازة نهاية اسبوع مطولة	٥٧٤٧	٨٢٣	-
22	العمل عن بعد	٢٢٧٧	-	-



شكل ٢/٣/٢/٢

بيان بإحصائيات الإجازات

خلال هذا الفصل من التقرير تم استعراض فعاليات العمادة كالفعاليات الوطنية وتضمنت إقامة ورشة عمل حول ميثاق الاداء الوظيفي ، ثم تم توضيح بعض الأنشطة الإحصائية الهامة التي قامت بها العمادة مثل بيان بدلات أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة و بيان بمصروفات أعضاء هيئة التدريس والموظفين و بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم حسب الرتبة العلمية و الجنس و الجنسية ثم بيان اخر بأعداد موظفين الجامعة حسب المجموعة الوظيفية.

أما الفصل القادم من التقرير سيتم عرض انجازات العمادة و التحديث الذي طرأ على أساليب العمل داخل العمادة على المستوى التقني و الإداري و المهني بما يتناسب مع طبيعة المرحلة الحالية و أهداف الجامعة الموضوعية بالخطة الاستراتيجية الثالثة.

جامعة المجمعة
Majmaah University



الفصل الثالث

انجازات عمادة الموارد البشرية



جامعة المجمعة
Majmaah University

١/٣ حققت العمادة المركز الثاني من فئة العمادة في جائزة الجودة والتميز

احتفلت عمادة الموارد البشرية بمناسبة حصولها على جائزة سعادة رئيس الجامعة للجودة والتميز ، حيث حصلت على المركز الثاني كما تم تتويج العمادة بالجائزة ضمن حفل الجودة والتميز الذي اقيم برعاية وحضور سعادة رئيس الجامعة أ.د صالح بن عبدالله المزعل.

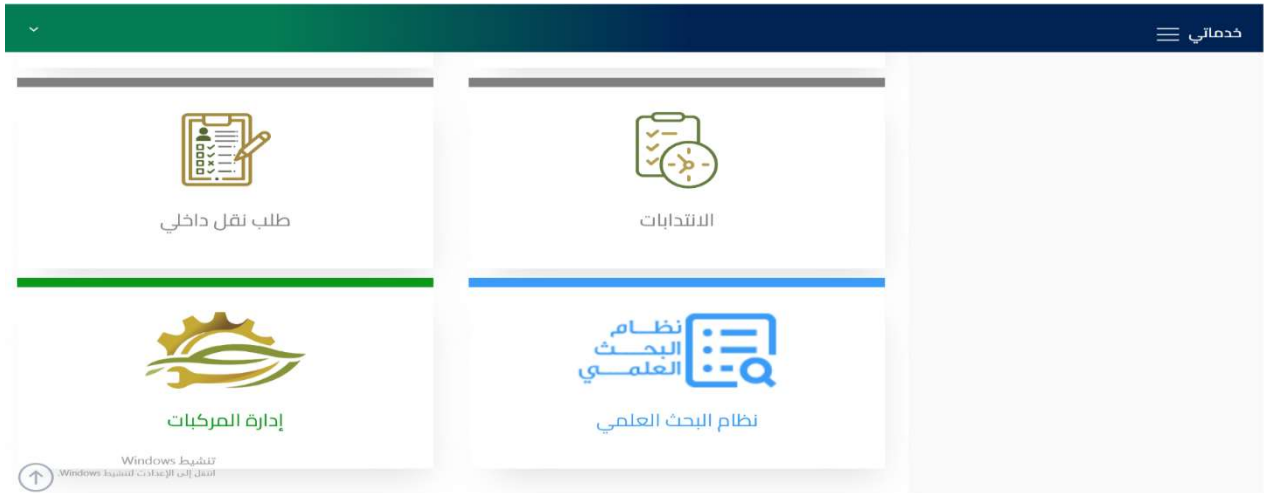


٢/٣ تحويل الانتدابات إلى نظام إلكتروني :

في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده عصرنا الحاضر، أصبح تحول العمليات التقليدية إلى عمليات إلكترونية أمراً حيويًا لتحسين الفعالية وتسريع وتيرة التطور ، ويعد تحويل نظام الانتداب إلى نظام إلكتروني خطوة ذكية وذلك للعديد من الفوائد التي تعود على الجامعة حيث يتميز تحويل نظام رفع الانتدابات من النظام الورقي إلى النظام الإلكتروني إلى توفير الموارد وزيادة الشفافية حيث يوفر تتبع دقيق للعملية ويمكن الدخول على الخدمة عن طريق الرابط التالي: <https://eservices.mu.edu.sa/>

١/٢/٣ التحسينات:

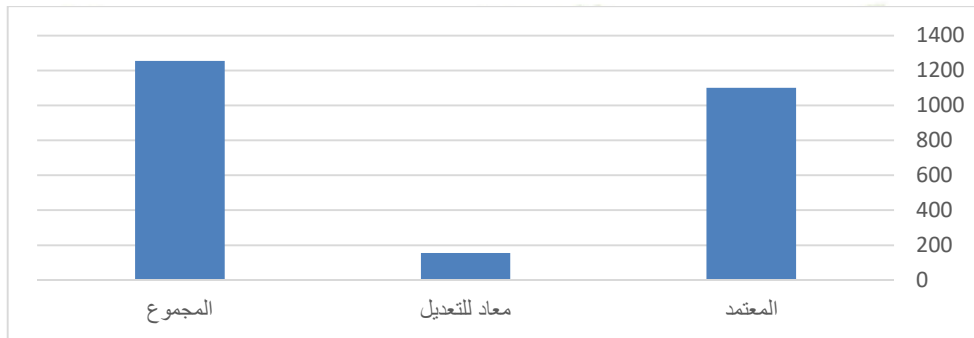
- تسريع العمليات
- زيادة الفاعلية
- توفير الموارد
- زيادة الشفافية
- سهولة التواصل
- تحسين تجربة المستخدم.



٣/٣ إطلاق نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني:

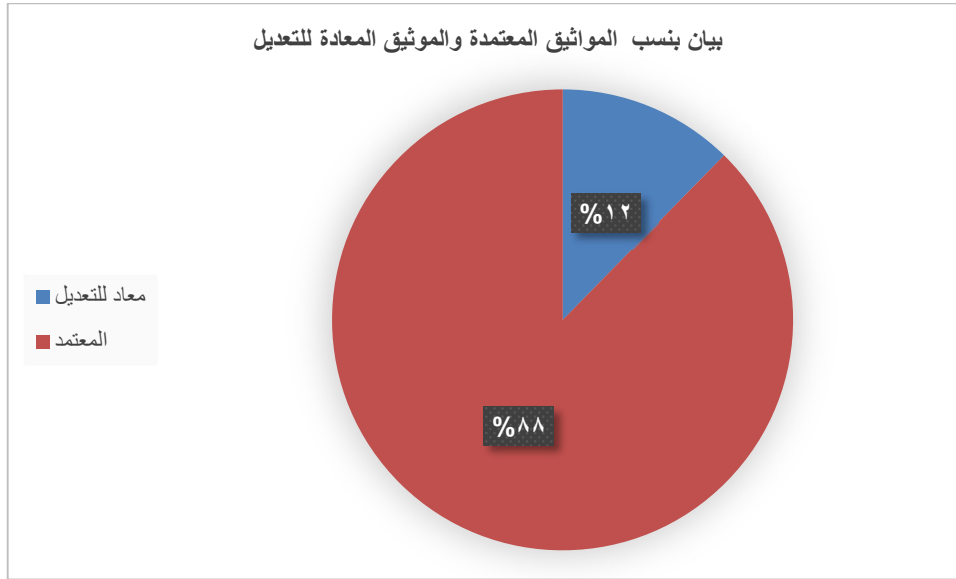
تم اطلاق النظام عبر البوابة الالكترونية للجامعة (خدماتي) لجميع موظفي وموظفات الجامعة خلال شهر يناير وحتى شهر مارس من عام التقرير ، واستقبلت إدارة الأداء الوظيفي ميثاق الأداء لتدقيقه واعتماده او اعادته للتعديل وكان على النحو الآتي:

المجموع	معاد للتعديل	المعتمد
١٢٥٥	١٥٥	١١٠٠



شكل ١/٣/٣

بيان يبين توزيع أعداد ميثاق الأداء الوظيفي



شكل ٢/٣/٣

بيان بنسب المواثيق المعتمدة والموثق المعادة للتعديل

٤/٣ زيارة وفد من الإدارة العامة للأداء ومراقبة الدوام لمعهد الإدارة العامة ووزارة الموارد البشرية

زيارة إدارة الأداء بمعهد الإدارة العامة : تمت مقابلة مدير إدارة الأداء وكان لقاء ودي تم خلاله تبادل الخبرات ومناقشة تجربة المعهد لنظام الأداء الوظيفي حيث تم اطلاعنا على النظام الالكتروني للأداء الوظيفي وتبين انه مماثل للنظام الالكتروني المعمول به بالجامعة مع بعض الاختلافات الاجرائية على النحو الاتي:

- 1- تثبيت الوزن النسبي للجدارات ، ودرجة الجدارة المطلوبة عند الرقم (٤).
- 2- عدم اشتراط اطلاع الموظف على درجة التقييم قبل اعتماده.
- 3- في حال رغبة الموظف بالتظلم يكون هناك فترة لمدة خمس أيام بعد انتهاء مرحلة اعتماد التقييم يمكن للموظف رفع التظلم خلالها ولا يقبل التظلم بعد انقضاء المدة.
- 4- يمكن لإدارة الأداء التعديل على اهداف الموظف استثناءً حسب تقدير الموظف المختص بالإدارة.
- 5- كما ان التحليل لديهم عبارة عن خانة يمكن للرئيس المباشر كتابة مريثاته حيال الموظف وما يحتاج إليه من تطوير في نموذج تقييم الأداء.
- 6- يمكن مراجعة وتعديل ميثاق الأداء خلال فترة السبعة اشهر الأولى من العام.
- كما تم زيارة رئيس برامج الموارد البشرية بالمعهد للاستفسار حول وجود برامج تدريبية متخصصة بتحليل الأداء الوظيفي وأفاد وجود دورة بمسمى مؤشرات الأداء الرئيسية في الموارد البشرية وتقييم الأداء.

٥/٣ برنامج خدماتي:

تسعى عمادة الموارد البشرية في تطوير الخدمات المقدمة للمستفيدين بالتعاون مع قسم تقنية المعلومات ، مما ساهم في اصدار برنامج خدماتي لخدمة الموظفين و أعضاء هيئة التدريس على موقع الجامعة و من الممكن تحميل البرنامج على الهواتف المحمولة أيضا. و من الخدمات أو الميزات التي يقدمها هذا البرنامج للموظفين و أعضاء هيئة التدريس الاتي:-

- التعاريف
- الاجازات
- طلب امر اركاب
- المسيرات الافرادية
- الجدول الدراسي
- خدمات السيارات
- نقل فاعلة
- التفويضات
- طلب تصريح مركبة
- مهمة عمل
- الدعم الفني
- طلب هاتف
- القروض
- تقييم الاداء
- دليل الهاتف
- المكتبة الرقمية السعودية
- طلب استئذان
- تقرير البصمة
- طلب صيانة
- تنظيم مناسبة
- تعريف راتب
- النماذج الالكترونية
- اصدار شهادات الخبرة

رابط الدخول: <https://eservices.mu.edu.sa/>

٦/٣ تدريب منسوبي الجامعة خلال عام التقرير

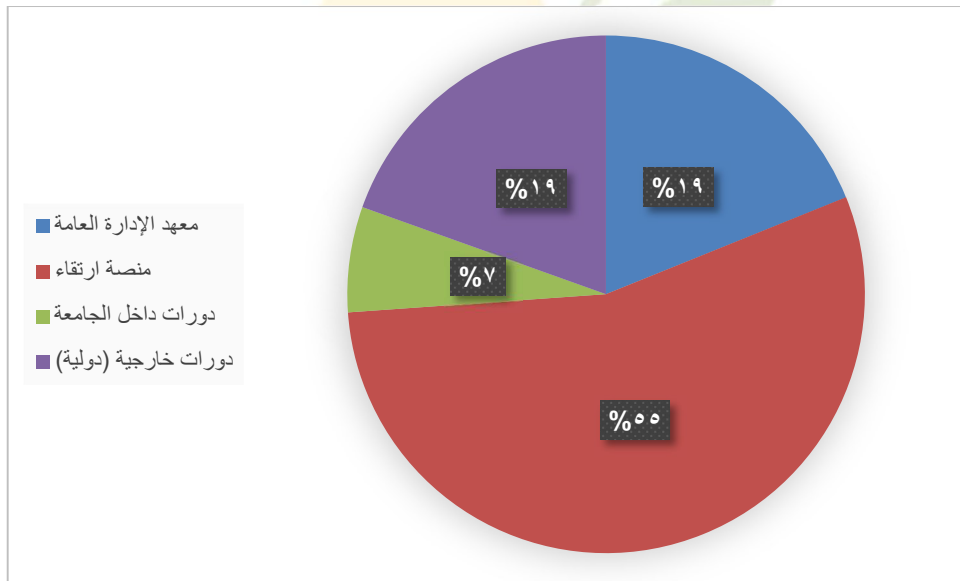
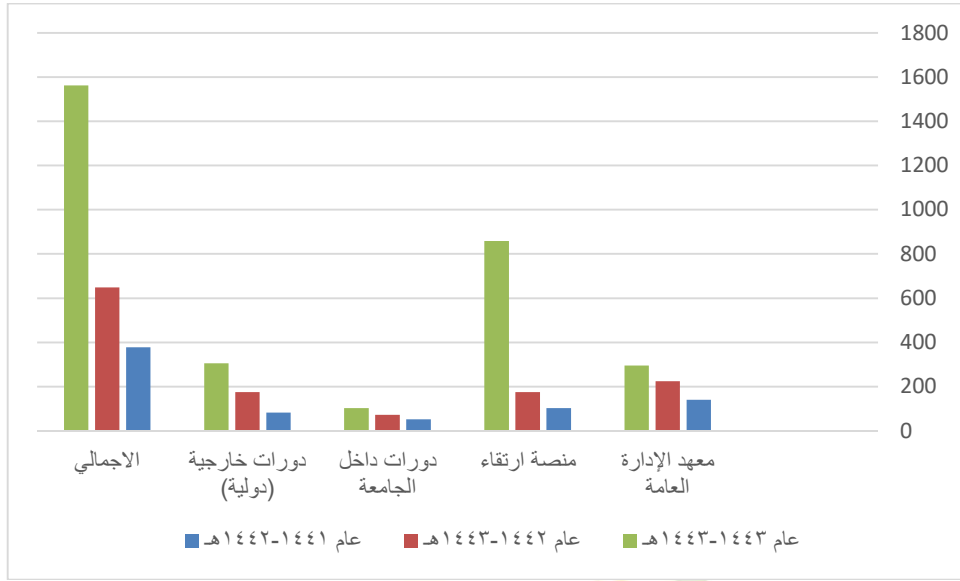
جاء اعداد هذا التقرير لإلقاء نظرة شاملة عن اعمال التطوير والتدريب بعمادة الموارد البشرية بهدف تسليط الضوء على ما تقدمه من برامج تساعد في التنمية المعرفية والمهنية لمنسوبي الجامعة .

جدول (١-٦-٣)

تدريب منسوبي الجامعة

الدورات التدريبية				
الاجمالي	عدد المستفيدين عام ١٤٤٣- ١٤٤٣ هـ	عدد المستفيدين عام ١٤٤٢- ١٤٤٣ هـ	عدد المستفيدين عام ١٤٤١- ١٤٤٢ هـ	نوع الدورة
٦٦٠	٢٩٥	٢٢٤	١٤١	معهد الإدارة العامة
١١٣٨	٨٥٩	١٧٦	١٠٣	منصة ارتقاء
٢٢٨	١٠٣	٧٣	٥٢	دورات داخلية
٥٦٢	٣٠٥	١٧٥	٨٢	دورات خارجية

يتضح من الجدول أعلاه عدد المستفيدين من الدورات التي تقدمها العمادة



شكل (١/٦/٣)

تدريب منسوبي الجامعة

من الشكل أعلاه يتضح ان النصيب الاكبر يكون عن طريق منصة ارتقاء (اونلاين) ثم يليها بالتساوي الدورات الخارجية الدولية ودورات معهد الادارة العامة ومن ثم يليها دورات داخلية بالجامعة



الفصل الرابع

مؤشرات قياس الأداء والرؤى المستقبلية لعمادة الموارد البشرية

جامعة المجمعة
Majmaah University

١/٤ أهداف ومبادرات الخطة التشغيلية للعمادة في عام التقرير

قامت عمادة الموارد البشرية بإعداد الخطة التشغيلية للفترة من ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ ، ويوضح الجدول التالي أهداف ومبادرات الخطة.

جدول (١/١/٤)

أهداف ومبادرات الخطة التشغيلية لعمادة الموارد البشرية

ملاحظات	عدد المبادرات			الهدف التفصيلي	الهدف الاستراتيجي
	الغير متحقق	المتحقق جزئيا	المتحقق الإجمالي		
-	-	-	٢	٢	الهدف الأول الارتقاء بقدرات ومهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية
-	-	-	٣	٣	١- الارتقاء بأداء الموظفين وتطوير مهاراتهم ٢- تعزيز مشاركة العنصر النسائي في المناصب الأكاديمية والإدارية
-	-	-	٢	٢	٣- تعزيز الاخلاقيات المهنية والعمل وفق قيم العمادة الموضوعية
-	-	-	٦	٦	الهدف الثاني تطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية
-	-	-	٣	٣	١- تحديث الهيكل التنظيمي والمهام الوظيفية ٢- تطبيق متكامل لنظام الإدارة الالكترونية داخل اقسام العمادة
-	-	-	١	١	٣- الحوكمة المؤسسية للمنظومة الإدارية
-	-	-	١	١	الهدف الثالث الوفاء بمتطلبات ضمان الجودة
تم تفعيل ورش عمل و دورات تدريبية و ندوات خاصة بالجودة لنشر الثقافة الإدارية والمؤسسية	-	٢	٢	٢	١- تطوير نظام العمادة بما يوافق متطلبات ضمان الجودة ٢- نشر الثقافة الإدارية والمؤسسية لدى موظفي العمادة

الهدف الرابع تعزيز المسئولية والشراكة المجتمعية	١- تطوير أداء وخدمات العمادة في ضوء احتياج المجتمع والتعاون مع المؤسسات الحكومية والخاصة	١	١	١	جاري العمل بشكل أكبر على عقد بروتوكولات تعاون مع المنظمات المجتمعية
---	--	---	---	---	---

من الجدول التالي يتضح أن إدارة الموارد البشرية لديها (١٩) مبادرة تغطي (٩) أهداف تفصيلية و(٤) أهداف استراتيجية للجامعة، وحُقق منها بشكل كامل أو بشكل جزئي (١٨) بنسبة ٩٤,٧% ولم يتحقق مبادرة واحدة بنسبة ٥,٣%. وللقاء المزيد من الضوء على المبادرات و ما تم تنفيذه و ما لم يتم ، تم تصميم الجدول الآتي :-

جدول (٢/١/٤)

يبين ماتم تنفيذه من الخطة التشغيلية للعام ١٤٤٢-١٤٤٣ هـ

م	المبادرة/النشاط	المستهدف	المتحقق	ملاحظات
١	تطوير أداء الموظفين	% ٨٠	% ٨٠	
٢	تفعيل ملف الإنجاز الوظيفي	% ١٠٠	% ١٠٠	
٣	تفعيل التواصل مع الأقسام النسائية	% ٣٠	% ٣٠	تم تفعيل الأقسام النسائية بالعمادة
٤	الميثاق الأخلاقي للمهنة (الحقوق- الواجبات-قواعد السلوك الوظيفي)	% ١٥	% ٢	نسبة المخالفات الادارية ٢% فقط
٥	زيادة رضا المستفيدين من أداء الموظفين بالعمادة	% ٨٠	% ٧٨,٦	
٦	تطوير الهيكل التنظيمي للعمادة	% ١٠٠	% ١٠٠	
٧	تطوير وتحديث مهام إدارة علاقات منسوبي العمادة	% ١٠٠	% ١٠٠	
٨	تطوير وتحديث مهام إدارة الرواتب والبدلات	% ١٠٠	% ١٠٠	
٩	تطوير وتحديث مهام إدارة شؤون اعضاء هيئة التدريس	% ١٠٠	% ١٠٠	
١٠	تطوير وتحديث مهام إدارة شؤون الموظفين	% ١٠٠	% ١٠٠	
١١	تطوير وتحديث مهام إدارة التوظيف	% ١٠٠	% ١٠٠	
١٢	تفعيل نظام الإدارة الالكترونية	% ٨٠	% ٨٠	
١٣	تطوير و تفعيل التوثيق الإلكتروني	% ٨٠	% ٨٠	
١٤	تحديث المحتوى المعرفي لموقع العمادة	متزايد	متزايد	1 تم اضافة عدد من الادلة

2	مشروع تاهيل القيادات الواعدة بالجامعة			
3	وخطة التعاقب الوظيفي			
4	الدليل الاجرائي لإدارة التواصل الداخلي			
5	خطة التدريب وورش العمل			
6	التواصل الداخلي اهدافه ومهامه			
7	طريقة الدخول على منصة التظلم الوظيفي			
8	تم اضافة كثير من النماذج الالكترونية باللغتين العربية و الانجليزية			
15	تم طبع و توزيع الادلة التنظيمية و الاسترشادية على الموظفين	متزايد	متزايد	تطوير الأدلة التنظيمية والارشادية للعمادة
16	مدى رضا المستفيدين من خدمات العمادة	٨٠%	٨٠%	التقويم الدوري للعمادة
17	يهتم بالجودة مديري الادارات و الاقسام فقط بالعمادة و نعمل على زيادة عدد الموظفين كي يساهموا بشكل فاعل في برامج الجودة	٢١%	٧٥%	تطوير نشر ثقافة الجودة بين منسوبي العمادة
18	تم تغيير مسي العمادة من عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس و الموظفين الي عمادة الموارد البشرية و تم استحداث هيكل تنظيمي جديد	١٠٠%	١٠٠%	تطوير وتحديث معيار الاعتماد المؤسسي الخاص بالتوظيف
19	جاري العمل بشكل أكبر على عقد بروتوكولات تعاون مع المنظمات المجتمعية	متزايد	متزايد	تفعيل تعاون العمادة مع المؤسسات المجتمعية

من الجدول السابق يتضح أنه تم تنفيذ المستهدف في معظم الأنشطة باستثناء النشاط الثالث حيث جارى العمل على أستحداث وحدة نسائية تابعة للعمادة . أما بالنسبة للنشاط الخامس الخاص برضا المستفيدين تعمل العمادة على تطوير و تحديث العمادة و تقديم أفضل الخدمات بهدف الوصول لنسبة رضا متماشية مع أهداف العمادة. أما المبادرة السابعة عشر الخاصة بنشر ثقافة الجودة بين منسوبي العمادة فتعمل ادارة تطوير الموارد البشرية على زيادة البرامج التدريبية الخاصة بنشر ثقافة الجودة بين الموظفين الاداريين.

٢/٤ مؤشرات الأداء للعمادة في عام التقرير

تبنت عمادة الموارد البشرية عدد (١٤) مؤشر للأداء بهدف قياسها بشكل دوري للتعرف الأداء الحالي ومقارنته بالمستهدف وبمقدار تحققه العام الماضي.

جدول (١/٢/٤)

يبين مؤشرات الأداء عن عام ١٤٤١ هـ حتى ١٤٤٤ هـ

رمز المؤشر	المؤشر	المستهدف (%)	معدل الأداء ١٤٤٢/١٤٤١	معدل الأداء ١٤٤٣/١٤٤٢	معدل الأداء ١٤٤٣/١٤٤٢
SMU23	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون مؤهلات دكتوراه مصادق عليها	50%	50.4%	51%	52%
SMU24	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين غادروا الجامعة في السنة السابقة لأسباب عدا تقاعد السن	10%	24.12%	26%	30%
SMU26	معدل أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية والتقنية	20%	31%	32%	33%
SMU27	معدل أعضاء الطلبة الى أعضاء هيئة التدريس حسب التخصصات	علوم وتقنية (71:1) طب (01:1) أخرى (22:1)	علوم وتقنية (15.6:1) طب (9.8:1) أخرى (6.26:1)	علوم وتقنية (14.6:1) طب (9.8:1) أخرى (6.26:1)	علوم وتقنية (14.6:1) طب (9.8:1) أخرى (6.26:1)
SMU28	معدل أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين	40%	41.4%	36%	36%
SMU32	مستوى الرضا عن أداء الإداريين	80%	80%	80%	80%
SMU35	نسبة الطلبة للكادر الإداري	10:1	9.6:1	10:1	10:1
SMU36	معدل الفنيين السعوديين بالعمادة	100%	100%	100%	100%
SMU37	نسبة التمثيل النسائي في المناصب التنفيذية أو الإدارية بالعمادة	30%	-	30%	30%
SMU38	نسبة المخالفات الإدارية للموظفين	15%	2%	1.5%	1.5%
SMU50	تقييم نسبة المستفيدين من خدمات العمادة	80%	78.8%	80%	80%

82%	82%	80.2%	80%	تقييم نسبة المستفيدين من خدمات العمادة المقدمة على الموقع الإلكتروني	SMU51
100%	100%	100%	100%	مستوى الأداء لأقسام العمادة	SMU57
45%	45%	25%	80%	نسبة منسوبي العمادة الذين تلقوا تدريبات في مجال الجودة	SMU64

يوضح الجدول السابق مدى نجاح العمادة في تطبيق الخطة التشغيلية من خلال قياس مؤشرات الأداء، و يتضح ذلك بوضوح حيث نجد أن هناك ارتفاع أداء لمستوى العمادة العام . نجد أيضا قلة نسبة المخالفات الإدارية مما يدل على انتظام سير العمل بالعمادة. وارتفاع معدل الفنيين السعوديين حيث وصلت النسبة (١٠٠ %) مما يدل على اتباع سياسة تمكين الكوادر السعودية الشابة للنهوض بالبلاد. وكذلك هناك ارتفاع عام لمستوى الرضا عن أداء الأداريين بالعمادة.

٣/٤ أهم التحديات والمعوقات ومقترحات التحسين

من خلال ماسبق تم عرض أهم نقاط الخطة التشغيلية للعمادة متضمنة الأهداف الاستراتيجية و الأهداف التفصيلية و المبادرات و مؤشرات الأداء، و فيما يلي التحديات و المعوقات التي واجهت القائمين على تنفيذ الخطة التشغيلية للعمادة :-

- قلة نسبة منسوبي العمادة الحاصلين على دورات وتدريبات في مجال الجودة
- قلة الوعي بثقافة الجودة بالعمادة

ولتفادي تلك التحديات والمعوقات في المستقبل تم اقتراح الحلول الآتية :-

- زيادة ورش العمل والدورات الخاصة بنشر ثقافة الجودة لزيادة عدد المستفيدين مع ربط الحضور بحافز مادي أو معنوي.
- نشر كتيبات تثقيفية وإعلانات على الموقع الجامعي عن دور العمادة داخل الجامعة وذلك لزيادة المستفيدين .
- إضافة مقترحات التحسين بالخطة التنفيذية للعمادة للتطبيق فيما بعد.

٤/٤ الرؤية المستقبلية للعمادة

تتطلع عمادة الموارد البشرية إلى أن تكون رائدة بين عمادات الموارد البشرية على مستوى المملكة كلها و ذلك من خلال الآتي:-

- خلق كيانات ادارية ابداعية داخل العمادة تعمل على تطويرها
- ربط الترقيات بمدى قدرة الموظف على تطوير مهاراته الشخصية و المهنية
- العمل على تجهيز صف اداري اشرافي اخر من خلال مبدأ تفويضات الصلاحيات
- تهيئة بيئة عمل سليمة قائمة على قيم العمادة السابق ذكرها
- بث روح المبادرة و الفكر الابداعي داخل العمادة.
- تطبيق مبدأ الثواب و العقاب بشكل عادل بين الموظفين

وفي نهاية التقرير نسأل الله العزيز القدير أن يساعدنا جميعا في تحقيق الأهداف المرجوة لتطوير العمادة ورفع الوطن الغالي

تم بحمد الله