



اسم الوثيقة	الدليل اجرائي لألية استقطاب وتعيين الموارد البشرية في الجامعة
نوع الوثيقة	دليل اجرائي
رمز الوثيقة	AUB-GUIDE
تاريخ الإصدار	2026 / 04 / 10
الإصدار	V1.0
الفترة الزمنية للخطة	خمس سنوات
الجهة المالكة	رئاسة الجامعة
الجهة المنفذة	تشكيلات الجامعة
المراجعة	قسم ضمان الجودة / اللجنة المختصة
الاعتماد	موثقة ومعتمدة
الموقع الرسمي	http://abu.edu.iq/ar

مصادقة رئيس الجامعة:



الدليل اجرائي لألية استقطاب وتعيين الموارد البشرية في الجامعة

تعمل جامعة أهل البيت عليهم السلام إلى استقطاب وتعيين موارد بشرية ذات كفاءة عالية، تمتلك المعرفة والخبرة والجدارة المهنية، بما ينسجم مع رؤيتها في بناء مؤسسة تعليمية رائدة قائمة على التميز والجودة. وانطلاقاً من هذا التوجه، يأتي هذا الدليل ليكون إطاراً إجرائياً متكاملًا ينظم عمليات استقطاب وتعيين الكوادر الأكاديمية والإدارية وفق معايير شفافة وعادلة، تضمن اختيار الأفضل من بين المتقدمين، وتعزز كفاءة الأداء المؤسسي.

ويهدف هذا الدليل إلى تحقيق العدالة في التوظيف، وضمان توافق الكفاءات مع احتياجات الجامعة، وتعزيز مبدأ الجدارة المهنية، بما يساهم في دعم مسيرة الجامعة نحو التميز والريادة.

أولاً: الأهداف العامة للدليل

1. استقطاب أفضل الكفاءات البشرية وفق معايير موضوعية .

2. ضمان الشفافية والعدالة في جميع مراحل التعيين .



3. مواءمة الموارد البشرية مع احتياجات الجامعة الاستراتيجية .

4. تعزيز مبدأ الجدارة والكفاءة في الاختيار .

5. دعم التخصصات الأكاديمية والإدارية ذات الأولوية .

6. تقليل الاعتماد على التعيينات غير المبنية على الكفاءة .

7. تحسين جودة الأداء المؤسسي من خلال اختيار كفاءات عالية .

8. تعزيز التنافسية في استقطاب الكوادر المتميزة .

9. تطوير نظام توظيف حديث قائم على البيانات والتحليل .

10. دعم الاستدامة في إدارة الموارد البشرية .



ثانياً: الإطار الإجرائي لعملية الاستقطاب والتعيين

1- تحديد الاحتياج الوظيفي

- تحديد الشواغر الوظيفية بناءً على احتياجات الأقسام.
- تحليل الفجوة بين الموارد الحالية والمطلوبة.
- تحديد الوصف الوظيفي لكل وظيفة. (Job Description)
- تحديد المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة.
- مراجعة الخطة الاستراتيجية للجامعة لضمان المواءمة.

2- الإعلان عن الوظائف

- نشر الإعلان عبر الموقع الرسمي للجامعة ووسائل الإعلام.
- تحديد شروط التقديم بوضوح (المؤهلات، الخبرة، المهارات).
- تحديد فترة زمنية محددة للتقديم.



- ضمان وصول الإعلان إلى شريحة واسعة من المتقدمين.
- استخدام منصات التوظيف الحديثة لتعزيز الاستقطاب.

3- استقبال الطلبات وفرزها

- استقبال الطلبات إلكترونياً أو ورقياً.
- التحقق من استيفاء الشروط الأساسية.
- تصنيف المتقدمين حسب المؤهلات والخبرة.
- إعداد قائمة أولية بالمرشحين المؤهلين.
- استبعاد الطلبات غير المستوفية للشروط.



4- التقييم الأولي

- تحليل السيرة الذاتية وفق معايير محددة.
- تقييم المؤهلات الأكاديمية.
- احتساب سنوات الخبرة.
- مراجعة الإنجازات العلمية (الأبحاث، الشهادات).
- إعطاء درجات لكل متقدم وفق نظام تقييم موحد.

5- المقابلات الشخصية

- تشكيل لجان مقابلات متخصصة.
- إجراء مقابلات منظمة تعتمد على معايير موحدة.
- تقييم المهارات العلمية والشخصية.
- قياس مهارات التواصل والقيادة.
- توثيق نتائج المقابلات بشكل رسمي.



6- الاختبارات التخصصية

- إجراء اختبارات علمية أو عملية حسب طبيعة الوظيفة.
- تقييم المهارات التقنية والمعرفية.
- استخدام أدوات تقييم معيارية.
- تحليل النتائج بشكل موضوعي.
- ربط النتائج بمتطلبات الوظيفة.

7- التقييم النهائي واتخاذ القرار

- دمج نتائج الفرز، المقابلة، والاختبارات.
- ترتيب المرشحين حسب أعلى الدرجات.
- اختيار المرشح الأكثر كفاءة.
- اعتماد القرار من الجهات المخولة.
- توثيق جميع الإجراءات لضمان الشفافية.



8- إجراءات التعيين والتعاقد

- إصدار قرار التعيين الرسمي.
- توقيع العقد الوظيفي.
- تحديد الراتب والامتيازات.
- توضيح الواجبات والمسؤوليات.
- تعريف الموظف بسياسات الجامعة.

9 - التهيئة والتوجيه (Onboarding)

- تعريف الموظف الجديد بالجامعة.
- شرح الأنظمة والتعليمات.
- توفير التدريب الأولي.
- دمج الموظف في بيئة العمل.
- متابعة الأداء في الفترة التجريبية.

Ahl Al-Bayt University

**Central Supreme Committee for
Institutional Accreditation**

**Towards Fourth Generation
University: Quality, Technology,
Leadership, Innovation, and Excellence**



جامعة أهل البيت (ع)

**اللجنة المركزية العليا للاعتماد
المؤسسي**

**نحو جامعة الجيل الرابع: جودة،
تكنولوجيا، ريادة، ابتكار والتميز**

ثالثاً: معايير الاختيار والتقييم

1- الكفاءة العلمية

- المؤهل العلمي المناسب.
- جودة المؤسسة التعليمية.
- التخصص الدقيق.

2- الخبرة العملية

- سنوات الخبرة.
- طبيعة الأعمال السابقة.
- الإنجازات المهنية.



3- المهارات الشخصية

- مهارات التواصل.
- القدرة على العمل الجماعي.
- القيادة واتخاذ القرار.

4- الكفاءة البحثية (للتدريسيين)

- عدد البحوث المنشورة.
- جودة المجالات العلمية.
- المشاركة في المؤتمرات.

5- المهارات التقنية

- استخدام التكنولوجيا.
- المهارات الرقمية.
- التعامل مع الأنظمة الحديثة.



6- النزاهة والسلوك المهني

- السمعة المهنية.
- الالتزام الأخلاقي.
- السجل الوظيفي.

رابعًا: مصفوفة التقييم (Evaluation Matrix)

- تحديد وزن لكل معيار (مثل: 20% المؤهل، 30% الخبرة، إلخ).
- استخدام نموذج تقييم موحد.
- منح درجات لكل معيار.
- احتساب الدرجة النهائية لكل مرشح.
- اختيار الأعلى تقييمًا.



خامساً: لجان التوظيف

- تشكيل لجان متخصصة ومحايدة.
- تضم خبراء في التخصص.
- ضمان التنوع في اللجنة.
- الالتزام بالحياد والشفافية.
- توثيق جميع محاضر الاجتماعات.

سادساً: مبادئ التوظيف في الجامعة

1. الشفافية في جميع مراحل التعيين .
2. العدالة وتكافؤ الفرص .
3. الاعتماد على الجدارة والكفاءة .
4. عدم التمييز بين المتقدمين .



5. الالتزام بالقوانين والأنظمة .

6. التوثيق الكامل للإجراءات .

7. السرية في التعامل مع البيانات .

8. الاستقلالية في اتخاذ القرار .

9. تعزيز النزاهة المؤسسية .

10. التركيز على الجودة وليس الكم .

سابعًا: إدارة المخاطر في التوظيف

• منع المحاباة والواسطة.

• تقليل الأخطاء في التقييم.

• ضمان سلامة الإجراءات.



• معالجة أي تضارب في المصالح.

• مراقبة العملية من قبل جهات رقابية.

ثامناً: مؤشرات الأداء (KPIs)

• مدة استكمال عملية التوظيف.

• نسبة التعيينات الناجحة.

• مستوى رضا الأقسام عن الموظفين الجدد.

• نسبة الالتزام بمعايير التوظيف.

• جودة أداء الموظفين خلال السنة الأولى.



تاسعاً: التقييم بعد التعيين

- تقييم الأداء خلال فترة التجربة.
- متابعة مدى التكيف مع بيئة العمل.
- قياس الإنتاجية والكفاءة.
- تقديم التغذية الراجعة.
- اتخاذ قرار التثبيت أو عدمه.

عاشراً: إرشادات خاصة بالجامعة

1. التخطيط الاستراتيجي

ربط التوظيف بالخطّة الاستراتيجية للجامعة .

2. التحول الرقمي

استخدام أنظمة إلكترونية لإدارة التوظيف .



3. التكامل المؤسسي

التنسيق بين الكليات والوحدات الإدارية .

4. الاستقطاب النوعي

استقطاب الكفاءات المتميزة محلياً ودولياً .

5. بناء العلامة المؤسسية

تعزيز صورة الجامعة كجهة عمل متميزة .

6. التحسين المستمر

تطوير آليات التوظيف بشكل دوري .

7. التدريب والتطوير

دعم الموظفين الجدد ببرامج تدريبية .

8. العدالة المؤسسية

تطبيق معايير موحدة على الجميع .



9. الشفافية والمساءلة

توثيق جميع مراحل التوظيف .

10. الاستدامة البشرية

بناء قاعدة موارد بشرية مستدامة .

الخاتمة

يمثل هذا الدليل الإجرائي إطاراً متكاملًا لتنظيم عمليات استقطاب وتعيين الموارد البشرية في جامعة أهل البيت عليهم السلام، بما يضمن اختيار الكفاءات المناسبة وفق معايير الجدارة والكفاءة والشفافية. ويسهم تطبيق هذا الدليل في تعزيز جودة الأداء المؤسسي، وبناء فريق عمل متميز قادر على تحقيق أهداف الجامعة ورؤيتها المستقبلية. إن نجاح عملية التوظيف يعتمد على الالتزام بالمعايير العلمية، والعمل المؤسسي المنظم، والتقييم الموضوعي، بما يضمن استقطاب أفضل الطاقات البشرية، ودعم مسيرة الجامعة نحو التميز والريادة على المستويين المحلي والدولي.