



www.nu.edu.sa

وكالة الجامعة للتطوير والجودة

الإطار التوظيفي بجامعة نجران



إعداد

د. إبراهيم مصطفى شعبان
رئيس فريق المستشارين
وكالة الجامعة للتطوير والجودة

د. حسين محمود قمح
مكتب المتابعة وإدارة المخاطر
أمانة الخطة الإستراتيجية

يتطلب نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها «الإطار التوظيفي»، حيث يعكس شخصية الجامعة، وتضع الأطر العامة لخصائص العاملين فيها، وتعد أيضاً من محددات السلوك التنظيمي فهي تؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم ويزداد أهمية وجود «الإطار التوظيفي» في ظل التغيرات التنظيمية السريعة التي تعيشها الجامعات والمنافسة الشديدة، وتطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مما يفرض على الجامعة الإبداع والتطوير المستمرين، فهي مراكز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، وهي المنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح والتطور ويعرض «الإطار التوظيفي بجامعة نجران» الخصائص المرغوبة للعاملين بالجامعة من خلال دراسة عدة متغيرات مثل التركيب العمري، والتركيب النوعي، والمؤهلات العلمية، والمزيج الثقافي، وأخيراً «السعودة»، وذلك لأعضاء هيئة التدريس والإداريين كل على حده.

١- التركيب العمري

المرتبة	العمر	النسبة من جملة هيئة التدريس	ملاحظات
معيد	٢٥ - ٣٥	١٥	توزيع النسب يراعي توزيع الدرجات العلمية بنسبة ١ : ٢ : ٣ وفقاً لمستهدف الخطة الاستراتيجية للجامعة
محاضر	٢٦ - ٣٠	١٣	
أستاذ مساعد	٣٠ - ٤٠	٣٦	
أستاذ مشارك	٤٠ - ٥٠	٢٤	
أستاذ	٥٠ فأكثر	١٢	
الجملة	-	١٠٠ %	

٢ - التركيب النوعي

المرتبة	النوع		النسبة من جملة هيئة التدريس	ملاحظات
	نسبة الذكور	نسبة الإناث		
معيد	٦٥	٣٥	١٥	توزيع النسب يراعي توزيع الدرجات العلمية بنسبة ١ : ٢ : ٣ وفقاً لمستهدف الخطة الاستراتيجية للجامعة
محاضر	٦٥	٣٥	١٣	
أستاذ مساعد	٦٠	٤٠	٣٦	
أستاذ مشارك	٦٥	٣٥	٢٤	
أستاذ	٧٠	٣٠	١٢	
الجملة	-	-	١٠٠ %	

٣- المؤهل العلمي

٧٠ % من القائمين بالتدريس من حملة الدكتوراه.

عناصر الإطار التوظيفي

أولاً: أعضاء هيئة التدريس



ع- الدرجة العلمية

المعيار			ملاحظات
١ : ٢ : ٣	١ استاذ يقابله	٢ اساتذة مشاركين	مستهدف الخطة الإستراتيجية لجامعة نجران
		٣ اساتذة مساعدين	
معدل الطلبة إلى هيئة التدريس	في التخصصات الطبية ١ : ١٠ في التخصصات العلمية والهندسية ١ : ١٧ في التخصصات النظرية ١ : ٢٢		المستهدف الوطني لخطة آفاق

لا بد وأن تكون معدلات الطلاب إلى هيئة التدريس تساوى نظائرها في القسم النسائي لنفس البرنامج ❖

٥ - المزيج الثقافي

الجنسية	النسبة من جملة هيئة التدريس	ملاحظات
سعودي	٦٥ ٪	المستهدف الوطني لخطة آفاق
غير سعودي	٣٥ ٪	
الجملة	١٠٠ ٪	

لاتزيد نسبة أي جنسية غير سعودية من أعضاء هيئة التدريس عن 50 ٪ من جملة غير السعوديين ❖

ثانياً : الإداريين

ا- معايير عامة

المعيار	النسبة من الإداريين	ملاحظات
معدل الموظفين الذين يحملون مؤهل فوق الثانوية	٨٥ ٪	المستهدف الوطني لخطة آفاق
نسبة الموظفين الذين يحملون درجة الماجستير فأكثر	٥ ٪ من جملة الموظفين بالجامعة	
معدل أعداد الجهاز الإداري إلى الطلاب	١ : ٥٠	روعي في تحديد المعدل عدد طلاب الجامعة
معدل الفنيين السعوديين	٨٠ ٪	المستهدف الوطني لخطة آفاق

معدل أعداد الموظفين (رجال) إلى الطلاب تساوي معدل أعداد الموظفين (نساء) إلى الطالبات ❖

٢- التركيب الوظيفي

يقترح أن يكون التوزيع النسبي للموظفين وفقاً لمرتباتهم الوظيفية على النحو الذي يوضحه الشكل رقم (١).



شكل (١) التوزيع النسبي للجهاز الإداري وفقاً لمرتباتهم الوظيفية

٣ - التركيب العمري والنوعي

ملاحظات	النوع		العمر	المرتبة
	نسبة الذكور	نسبة الإناث		
روعي في التوزيع عدد البرامج في القسمين الرجالي والنسائي، وكذلك عدد الطالبات في الجامعة.	٦٥	٣٥	٢٥ - ٢٠	١ - ٤
	٦٥	٣٥	٣٠ - ٢٦	٥ - ٨
	٦٥	٣٥	٤٠ - ٣٠	٩ - ١٢
	٦٥	٣٥	٥٠ - ٤٠	المرتبة ١٢ فما فوق

2- Job Structure

It is recommended that the distribution of employees is based on their professional ranks, as illustrated in figure(1):

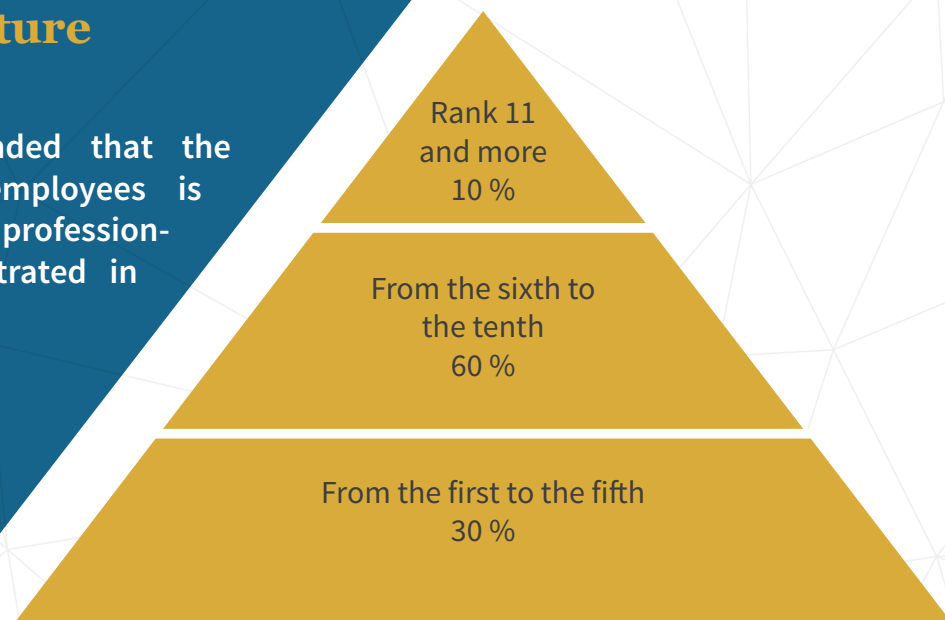


Fig. (1) Distribution of the administrative structure according to their professional ranks

3- Age and Gender Variables

Rank	Age	Sex		Notes
		Males %	Females %	
1 - 4	20 - 25	65	35	Distribution considers the number of programs in male and female sections and the number of NU female students.
5-8	26 - 30	65	35	
9-12	30 - 40	65	35	
12th and more	40 - 50	65	35	

4 - Academic degree:

Standard			Notes
1: 2: 3	1 Full Professor to	2 Associate professors 3 Assistant professors	The target of NU strategic plan
Students to faculty members	In the medical disciplines 10: 1 In the scientific and engineering disciplines 17: 1 in the theoretical disciplines 22: 1		The national target of Afaq plan

- The ratio of students to the faculty members should be equal to their corresponding ratios of the female section in the same program.

5 - Cultural Blending (Nationality and Saudization)

Nationality	Percentage out of the total number of the faculty members	Notes
Saudi	65 %	The national target of Afaq plan
Non-Saudi	35 %	
Total	100 %	

- The percentage of non-Saudi faculty members should not be more than 50%.

II. Administrators

1 - General Standards

Standard	Percentage Administrators	Notes
Employees of post-secondary degree holders	85%	The national target of Afaq plan
Employees of MA. degree holders and more	5% of NU employees	
The numbers of the personnel to students	1: 50	The number of NU students is considered.
The percentage of Saudi technicians	80%	The national target of Afaq plan

- * The ratio of employees (males) to male students equals the number of employees (females) to female students.



Components of Job Framework

I. Faculty members

1 - Age variable

Rank	Age	Percentage out of the total number of the faculty members	Notes
Demonstrator	23 -25	15	Percentage distribution considers academic degrees of 1: 2: 3 according to the target of NU strategic plan
Lecturer	26-30	13	
Assistant Professor	30 -40	36	
Associate professor	40 - 50	24	
Full professor	50 years and more	12	
Total		100 %	

2 - Gender variable

Rank	Gender		Percentage out of the total number of the faculty members	Notes
	Male percentage	Female percentage		
Demonstrator	65	35	15	Percentage distribution considers academic degrees of 1: 2: 3 according to the target of NU strategic plan
Lecturer	65	35	13	
Assistant Professor	60	40	36	
Associate professor	65	35	24	
Full professor	70	30	12	
Total	-		100 %	

3 - Academic qualification

70% of the faculty members are Ph.D. holders.

Job Framework of Najran Universit

Prepared by

Dr. Ibrahim Mostafa Shaban
Head of Consultants
Vice-Rectorship for Development
and Quality

Dr. Hussien Mahmoud Qamh
Following-up and Risk Management office
Secretariat of the Strategic Plan

The success of any university in accomplishing its objectives requires a number of organizational changes to be appropriately available, the most important is “the job framework” that reflects the identity of the university. This also sets the general frames of the employees’ features and it is part of the determinants of organizational behavior because it affects the employees’ satisfaction and performance.

The significance of “job framework” lies in the rapid organizational changes, firm competitiveness and applying the standards of quality and academic accreditation in universities. This requires continuous innovation and development because universities are the centers of thinking and knowledge updates. In addition, they are the starting points of the opinions of thinkers, scholars and pioneers of reformation and development.

“NU Job Framework” shows the desired features of university employees by studying many variables, such as: age, gender, academic qualifications, cultural blending and Saudization of the faculty members and personnel.

S U C C E S

Vice-Rectorship for Development and Quality

Job Framework of Najran University