

Document Summary

Document Code	5-1-1-2
Standard	Fifth

Document Title	Recruitment plan at Majmaah University for the year 2023
Issuer	Majmaah University, Deanship of Human Resources
Issue Date	2023

Summary:

The employment plan guide at Al Majmaah University for the year 2023 explains the recruitment process, where the priorities of the employment plan are determined according to specific criteria according to the results of the strategic workforce planning process and its priorities. The recruitment process consists of researching, evaluating, and assigning competencies in the required numbers, capabilities, and skills needed in the appropriate place and time in accordance with the outcomes of strategic workforce planning for the workers.

The importance of the university's recruitment process lies in: Following an organized and accurate interview and evaluation process enables the university to attract and employ the best talents, enabling the university to promote itself as a recruitment destination and attract more talents through the presence. An effective and coordinated recruitment process, applying evaluation criteria for candidates to enhance integrity, reduce bias and provide equal opportunities based on skills and selection Merit, following a flexible approach to the process of determining recruitment priorities and preparing the recruitment plan to ensure alignment with the work needs of the workforce, setting and following objective and structured criteria in the process of studying employment applications for nominations for specific jobs.

Recruitment elements on which the university is based: Job information, recruitment methods and sources, Emiratization requirements, selection and appointment committees, type of interviews and evaluation methods, time frame for filling the position.

The recruitment phase begins through:

- Prepare a comprehensive job advertisement that includes the following elements: An overview of the entity as needed, based on the entity's annual report, a clear job description that includes the main tasks and responsibilities, qualifications, practical experience, the main skills required, and an overview of the entity's culture and values.
- Use appropriate recruitment channels to announce job vacancies. Optimal and effective channels must be used for recruitment in the relevant positions in accordance with the recruitment plan to ensure the efficiency of the recruitment process by reducing the time taken to search for and appoint talent and reducing the cost related to recruitment.
- Creating a distinct recruitment experience for the nominated talents. It is important to work on enhancing the candidates' experience during the various stages of recruitment, as the stage of attracting and attracting talent is considered the candidate's first experience with the entity. Therefore, we must work to leave distinct impressions about the entity to attract talent by explaining the details of the recruitment stages to the candidate and sharing any Necessary information with the candidate in a timely manner. Ensuring that the confidentiality and privacy of candidates' data is maintained and avoiding delays in the various recruitment stages. Transparency regarding the recruitment stages and responding to candidates' inquiries about the status of the job application in a timely manner.

Series of steps in the selection process:

It is the process of finally selecting candidates based on the results of the interviews and evaluation process and selecting the best candidates to fill the targeted positions.

The selection process steps through the following:

Discussing and determining the final candidate evaluation results, classifying candidates according to the final evaluation results, reviewing and approving the list of candidates for appointment. Then, the performance of the recruitment process is monitored and followed up through specific performance indicators to ensure the efficiency of the process.

The effectiveness of recruitment is reviewed and evaluated by the Human Resources Department annually in order to determine the extent to which the recruitment plan achieves the desired goals at the university by measuring a

set of performance indicators. The final recruitment report is then prepared based on measuring the key performance indicators of the recruitment plan. The effectiveness of the recruitment process is evaluated, the main success elements and lessons learned are identified, and then recommendations are issued regarding areas of improvement in the plan to increase the recruitment process. Periodic reports are submitted by the Human Resources Department regarding the percentages of achieving the key performance indicators specified for the workflow of the recruitment process. The guide also explains the five-year plan for the Saudization of academic jobs for each specialty according to job needs. The Academy, in accordance with the decision of the University Affairs Council, to increase the number of admissions to specializations that keep pace with future aspirations and meet the needs of the labor market. It also explained the need for health and administrative jobs, the difficulties that hinder the recruitment process for academic, health, and administrative jobs, and the proposals that address that problem.

ملخص الوثيقة

2-1-1-5	كود الوثيقة:
الخامس	المعيار

خطة التوظيف في جامعة المجمعة لعام 2023	عنوان الوثيقة
جامعة المجمعة عمادة الموارد البشرية	جهة الإصدار
2023	تاريخ الإصدار

الملخص:

يوضح دليل خطة التوظيف في جامعة المجمعة لعام 2023 عملية التوظيف حيث يتم تحديد أولويات خطة التوظيف وفقاً لمعايير محددة بحسب نتائج عملية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وأولوياتها وتتمثل عملية التوظيف في البحث وتقييم وتعيين الكفاءات بالأعداد المطلوبة والإمكانيات والمهارات اللازمة في المكان والوقت المناسب وفقاً لمخرجات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

وتكمن أهمية عملية التوظيف للجامعة من خلال:

اتباع عملية المقابلة والتقييم وتكون منظمة ودقيقة تمكن الجامعة من استقطاب وتوظيف أفضل الكفاءات، تمكين جامعة من ترويض نفسها كوجهة الاستقطاب وجذب المزيد من

الكفاءات من خلال وجود عملية فعالة ومنسقة للتوظيف ، وتطبيق معايير التقييم للمرشحين لتعزيز النزاهة ولتقليل من التحيز وتوفير فرص متساوية بناءً على المهارات واختيار الجدارة، اتباع نهج مرن لعملية تحديد أولويات التوظيف وإعداد خطة التوظيف لضمان المواءمة مع احتياجات العمل من القوى العاملة، وضع واتباع معايير موضوعية ومنظمة في عملية دراسة طلبات التوظيف للترشيح للوظائف المعنية.

عناصر التوظيف التي تستند عليها الجامعة:

المعلومات الوظيفية ، طرق ومصادر التوظيف ، متطلبات التوظيف، لجان الاختيار والتعيين ، نوع المقابلات وأساليب التقييم ، الاطار الزمني لشغل الوظيفة.

حيث تبدأ مرحلة التوظيف من خلال:

- اعداد إعلان وظيفي شاملا و متضمنا العناصر التالية :نظرة عامة حول الجهة حسب الاحتياج بناءً على التقرير السنوي للجهة وصف وظيفي واضح يشتمل على المهام والمسؤوليات الرئيسية والمؤهلات والخبرة العملية والمهارات الرئيسية المطلوبة و نظرة عامة حول ثقافة وقيم الجهة.
- استخدام قنوات التوظيف المناسبة لإعلان الوظائف الشاغرة و يجب استخدام القنوات الأمثل والفعالة للتوظيف في الوظائف المعنية وفقاً لخطة التوظيف لضمان كفاءة عملية الاستقطاب من خلال خفض الوقت المستغرق للبحث عن وتعيين المواهب وخفض التكلفة المتعلقة بالتوظيف.
- خلق تجربة توظيف متميزة للمواهب المرشحة من المهم العمل على تعزيز تجربة المرشحين خلال مراحل التوظيف المختلفة، حيث تعتبر مرحلة الجذب واستقطاب المواهب تجربة المرشح الأولى مع الجهة وعليه يجب العمل على ترك انطباعات متميزة حول الجهة لجذب المواهب من خلال شرح تفاصيل مراحل التوظيف للمرشح ومشاركة أي معلومات لازمة مع المرشح في الوقت المناسب. ضمان الحفاظ على سرية بيانات وخصوصية المرشحين وتجنب التأخير في مراحل التوظيف المختلفة. الشفافية بخصوص مراحل التوظيف والرد على استفسارات المرشحين حول حالة طلب التقدم للوظيفة في الوقت المناسب.

سلسلة خطوات عملية الاختيار:

هي عملية اختيار المرشحين بشكل نهائي بناء على نتائج عملية المقابلات والتقييم واختيار أفضل المرشحين لشغل الوظائف المستهدفة .

خطوات عملية الاختيار من خلال التالي:

مناقشة وتحديد نتائج تقييم المرشحين النهائية ، تصنيف المرشحين حسب نتائج التقييم النهائية ، مراجعة واعتماد قائمة المرشحين للتعين.

ومن ثم مراقبة ومتابعة أداء عملية التوظيف من خلال مؤشرات أداء محددة لضمان كفاءة العملية وتتم مراجعة وتقييم فعالية التوظيف من قبل إدارة الموارد البشرية سنويًا وذلك للوقوف على مدى تحقيق خطة التوظيف الاهداف المرجوة منها في الجامعة عبر قياس مجموعة من مؤشرات الأداء.

ومن ثم إعداد التقرير النهائي للتوظيف بناء على قياس مؤشرات الأداء الرئيسية لخطة التوظيف ، يتم تقييم مدى فعالية عملية التوظيف وتحديد عناصر النجاح الرئيسية والدروس المستفادة ومن ثم إصدار التوصيات بمجالات التحسين في الخطة لزيادة عملية التوظيف. ويتم رفع تقارير دورية من قبل إدارة الموارد البشرية بنسب تحقيق مؤشرات الاداء الرئيسية المحددة لسير عمل عملية التوظيف.

ويوضح الدليل أيضاً الخطة الخمسية لسعودة الوظائف الأكاديمية لكل تخصص وفقاً للاحتياج الوظائف

الأكاديمية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل كما اوضح احتياج الوظائف الصحية والإدارية والصعوبات التي تعيق عملية التوظيف لك من الوظائف الأكاديمية والصحية والادارية والمقترحات التي تعالج تلك المشكلة.



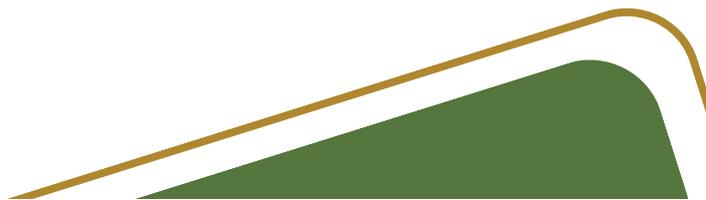
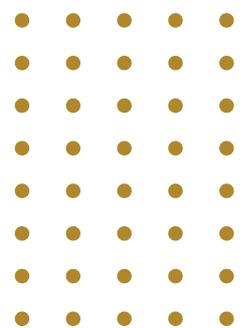




جامعة المجمعة
Majmaah University

عمادة الموارد البشرية

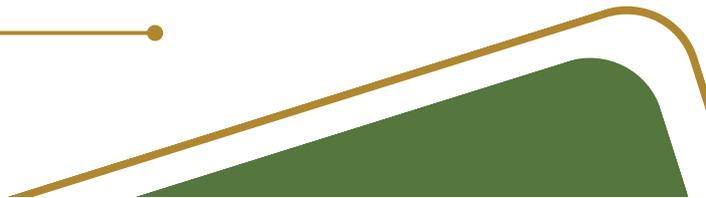
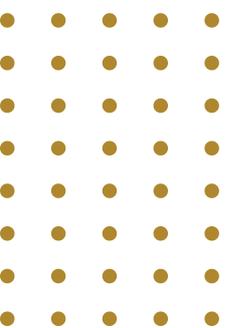
خطة التوظيف في جامعة المجمعة لعام 2023



من ضمن جهود جامعة المجمعة لتحقيق رؤيتها المتمثلة بتعزيز منظومة موارد بشرية متكاملة ذات كفاءة وفعالية وإنتاجية تنافسية، حيث تسعى الجامعة إلى توظيف الكفاءات المتميزة ذات القدرات العالية من أعضاء هيئة التدريس و الموظفين و وفقاً لمتطلبات وأولويات واحتياج سوق العمل بما يتوافق مع رؤية 2030 م بهدف تحقيق أهداف الجامعة الاستراتيجية وتعزيز ثقافة التميز.

وتعد مرحلة إعداد خطط التوظيف المرحلة الأساسية ضمن عملية التوظيف حيث يتم تحديد أولويات الخطة وفقاً لمعايير محددة بحسب نتائج عملية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وأولوياتها.

وتتمثل عملية التوظيف في البحث وتقييم وتعيين الكفاءات بالأعداد المطلوبة والإمكانيات والمهارات اللازمة في المكان والوقت المناسب وفقاً لمخرجات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.





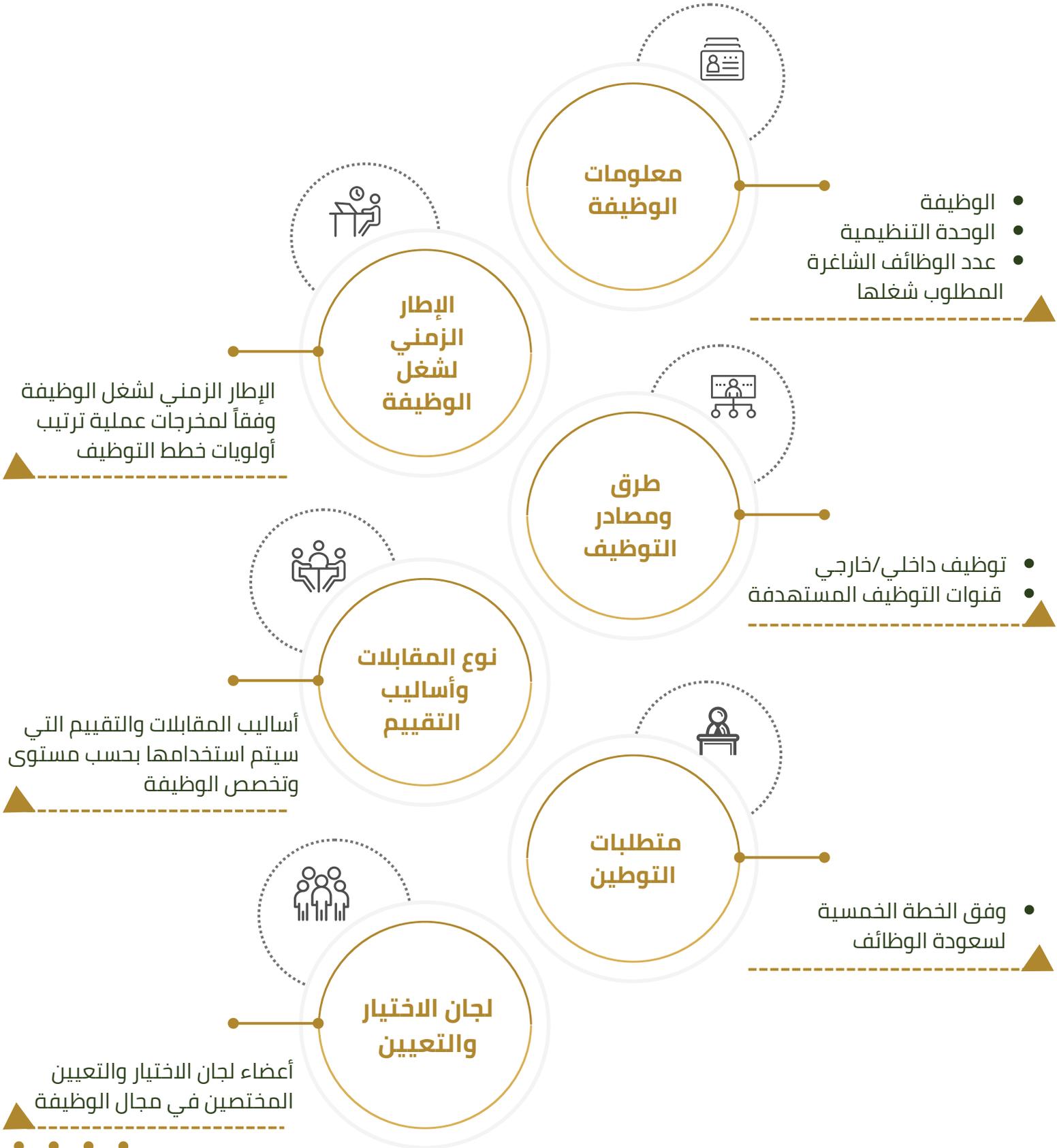
5 وضع واتباع معايير موضوعية ومنظمة في عملية دراسة طلبات التوظيف.

4 اتباع نهج مرن لعملية تحديد أولويات التوظيف وإعداد خطة التوظيف لضمان المواعمة مع احتياجات العمل من القوى العاملة.

3 تطبيق معايير التقييم للمرشحين لتعزيز النزاهة ولتقليل من التحيز وتوفير فرص متساوية بناءً على المهارات واختيار الجدارة.

2 تمكين جامعة من ترويج نفسها كوجهة الاستقطاب وجذب المزيد من الكفاءات من خلال وجود عملية فعالة ومنسقة للتوظيف.

1 اتباع عملية المقابلة والتقييم منظمة ودقيقة تمكن الجامعة من استقطاب وتوظيف أفضل الكفاءات.



توظيف الباحثين عن عمل



اعداد إعلان وظيفي شامل

يجب كتابة الإعلان وظيفي متضمناً العناصر التالية:

- نظرة عامة حول الجهة.
- حسب الاحتياج بناءً على التقرير السنوي للجهة.
- وصف وظيفي واضح يشتمل على المهام.
- والمسؤوليات الرئيسية والمؤهلات والخبرة.
- العملية والمهارات الرئيسية المطلوبة.
- نظرة عامة حول ثقافة وقيم الجهة.

استخدام قنوات التوظيف المناسبة
الإعلان الوظائف الشاغرة

- يجب استخدام القنوات الأمثل والفعالة للتوظيف في الوظائف المعنية وفقاً لخطة التوظيف لضمان كفاءة عملية الاستقطاب من خلال:
- خفض الوقت المستغرق للبحث عن وتعيين المواهب.
- خفض التكلفة المتعلقة بالتوظيف.

خلق تجربة توظيف
متميزة للمواهب المرشحة

من المهم العمل على تعزيز تجربة المرشحين خلال مراحل التوظيف المختلفة، حيث تعتبر مرحلة الجذب واستقطاب المواهب تجربة المرشح الأولى مع الجهة وعليه يجب العمل على ترك انطباعات متميزة حول الجهة لجذب المواهب من خلال:

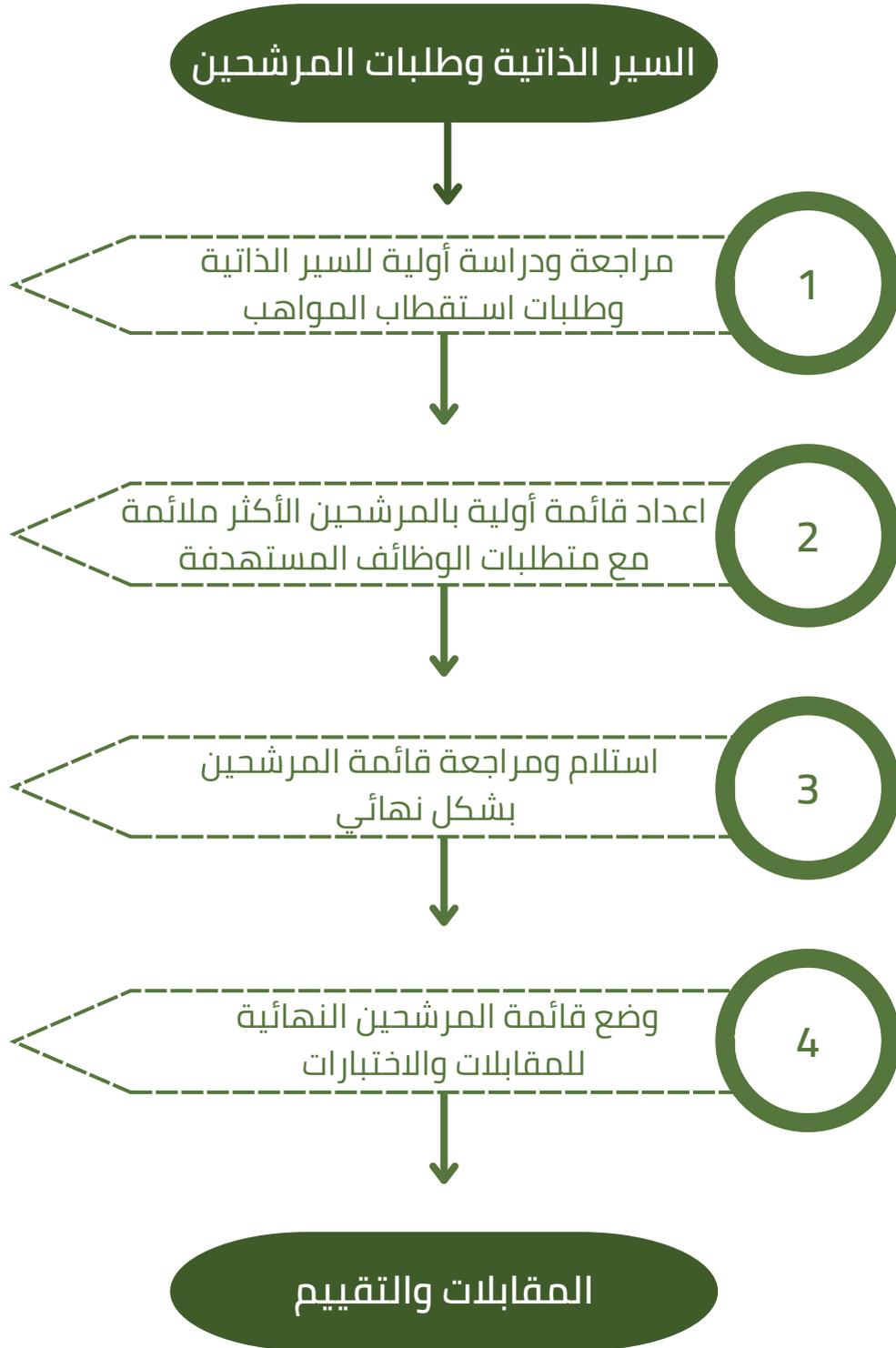
- شرح تفاصيل مراحل التوظيف للمرشح ومشاركة أي معلومات الزمة مع المرشح في الوقت المناسب.
- ضمان الحفاظ على سرية بيانات وخصوصية المرشحين.
- تجنب التأخير في مراحل التوظيف المختلفة.
- الشفافية بخصوص مراحل التوظيف.
- الرد على استفسارات المرشحين حول حالة طلب التقدم للوظيفة في الوقت المناسب.

مرحلة دراسة طلبات التوظيف

هي مرحلة تتضمن دراسة مجموعة الطلبات المقدمة للتوظيف في الجهة واختيار المرشحين الأكثر ملائمة لخوض مرحلة التقييم والمقابلات وفقاً لمعايير محددة. يتحمل فريق التوظيف مسؤولية دراسة طلبات التوظيف بالتعاون مع الجهات المعنية.

يتم دراسة طلبات التوظيف واعتماد قائمة نهائية بالمرشحين من خلال مقارنة خبرات ومؤهلات وقدرات وكفاءات المرشحين مع متطلبات الوظائف المستهدفة يوضح الجدول أدناه أبرز معايير التي يجب مراعاتها خلال الدراسة:





مرحلة اجراء المقابلات والتقييم وخطواتها

هي عملية التقييم الدقيق للمرشحين لشغل الوظائف المستهدفة من خلال مجموعة من المقابلات وأساليب التقييم بغرض اختيار المرشح الأكفأ من الناحية الفنية والسلوكية ومدى ملائمة خبراته ومؤهلاته العلمية مع متطلبات الوظيفة المستهدفة وذلك لتحقيق المستويات المرغوبة من الأداء الفردي والجماعي على مستوى الجامعة

قائمة المرشحين النهائية

يتم تحديد وجدولة المقابلات والاختبارات لكل مرشح وفقاً لخطة التوظيف الموضوعية واطار جميع الأطراف المعنية.

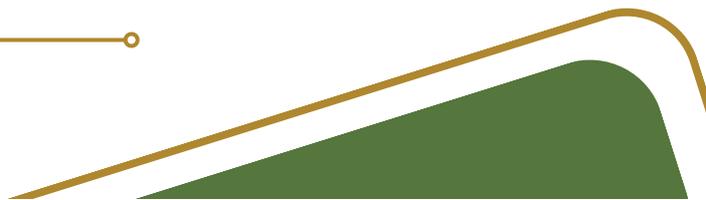
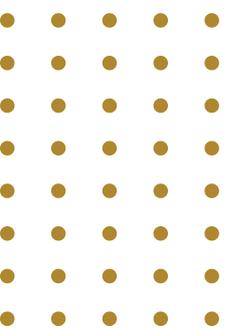
تحديد وجدولة
المقابلات والاختبارات

يتم عقد المقابلات واجراء الاختبارات المحددة للمرشحين.

عقد المقابلات
واجراء الاختبارات

يتم جمع نتائج تقييم كل مرشح بناء على المقابلات والاختبارات التي أجريت ورفع النتائج الى لجان الاختيار والتعيين المعنية.

جمع نتائج التقييم



هي عملية اختيار المرشحين بشكل نهائي بناء على نتائج عملية المقابلات والتقييم وبهدف عملية التعيين واختيار أفضل المرشحين لشغل الوظائف المستهدفة. خطوات عملية الاختيار:

سلسلة خطوات عملية الاختيار

مراجعة واعتماد قائمة المرشحين للتعين

استلام ومراجعة واعتماد قائمة المرشحين الذين تم اختيارهم بحسب ترتيبهم وفقاً لنتائج تقييمهم النهائي.

تصنيف المرشحين حسب نتائج التقييم النهائية:

يتم تصنيف وترتيب المرشحين حسب نتائج التقييم النهائية ووضع قائمة بالمرشحين الذين لهم أفضلية التعيين

مناقشة وتحديد نتائج تقييم المرشحين النهائية

يتم عقد اجتماعات لمناقشة نتائج تقييم المرشحين ضمن مراحل التقييم المختلفة ومدى ملائمتهم لشغل الوظائف المستهدفة ووضع نتائج تقييم نهائية لكل مرشح.

مراقبة ومتابعة أداء عملية التوظيف

يتم مراقبة ومتابعة أداء عملية التوظيف من خلال مؤشرات أداء محددة لضمان كفاءة العملية وتتم مراجعة وتقييم فعالية التوظيف من قبل إدارة الموارد البشرية سنويًا وذلك للوقوف على مدى تحقيق خطة التوظيف للأهداف المرجوة منها في الجامعة عبر قياس مجموعة من مؤشرات الأداء.

اعداد التقرير النهائي لتوظيف

بناء على قياس مؤشرات الأداء الرئيسية لخطة التوظيف، يتم تقييم مدى فعالية عملية التوظيف وتحديد عناصر النجاح الرئيسية والدروس المستفادة ومن ثم إصدار التوصيات بمجالات التحسين في الخطة لزيادة عملية التوظيف. ويتم رفع تقارير دورية من قبل إدارة الموارد البشرية بنسب تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة لسير عمل عملية التوظيف.

الخطة الخمسية لسعودة
الوظائف الاكاديمية بجامعة المجمعة (1444-1445) :

البرامج	المستهدف في الخطة العامة	المتحقق خلال العام
توظيف السعوديين	90	57
إلغاء عقود المتعاقدين الغير سعوديين	80	86
الاحتياج المستقبلي من الوظائف والتخصصات المطلوبة لها	219	0

الاحتياج للوظائف الاكاديمية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
15	هندسة ميكانيكا	7	8	طب الاسرة والمجتمع	1
11	إدارة الاعمال	8	10	علوم الحاسب	2
8	محاسبة	9	11	نظم المعلومات	3
10	قانون	10	10	هندسة الحاسب	4
11	العلوم الأساسية	11	8	هندسة كهربائية	5
4	امراض النساء والولادة	12	17	هندسة مدنية وبيئية	6

الاحتياج للوظائف الاكاديمية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطورات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
15	تمريض	19	8	لغة أنجليزية	13
5	الجراحة	20	12	تقنية معلومات	14
6	العلاج الطبيعي والتأهيل الصحي	21	9	علوم تربوية	15
10	تقنية الأجهزة الطبية	22	5	الصحة العامة	16
7	التخصصات الباطنية	23	6	التعليم الطبي	17
6	أمراض الاطفال	24	7	علوم المختبرات الطبية	18

الصعوبات التي تعيق سعودة الوظائف الاكاديمية :

م	الصعوبات
1	استحداث الوظائف موقف من وزارة المالية
2	عدم رغبة بعض أعضاء هيئة التدريس للعمل في المحافظات لوجود فرص اكبر في المدن

المقترحات التي تساهم في سعوته الوظائف الاكاديمية :

م	المقترحات
1	إيجاد حوافز وبدلات ومميزات للوظائف الاكاديمية
2	استقطاب المميزين من مبتعثي بعثات خادم الحرمين الشريفين
3	وضع خطة للإعلان عن الوظائف بشكل مكثف من خلال استخدام القنوات الفعالة للتوظيف

الوظائف الصحية بجامعة المجمعة (1444-1445):

المتحقق خلال العام	المستهدف في الخطة العامة	الاحتياج للوظائف الصحية
0	250	الاحتياج المستقبلي من الوظائف والتخصصات المطلوبة لها

الاحتياج للوظائف الصحية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
4	أخصائي تخدير	7	10	أخصائي علاج طبيعي	1
4	صيدلي	8	8	أخصائي تغذية	2
9	طبيب مقيم	9	12	أخصائي صحة عامة	3
8	طبيب نائب	10	8	أخصائي صحة وسلامة طبية	4
12	طبيب استشاري	11	15	أخصائي تمرير	5
5	أخصائي نفسي	12	2	أخصائي قبالة	6

الاحتياج للوظائف الصحية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
4	طبيب أنف وأذن وحنجرة	19	5	أخصائي أشعة	13
4	طبيب عيون	20	7	طبي طوارئ	14
4	طبيب أطفال	21	8	طبيب باطنية	15
6	طبيب نساء وولادة	22	6	طبيب جراح	16
7	طبيب مسالك بولية	23	9	طبي فم ووجه وفكين	17
5	طبيب صدرية	24	7	طبيب أسنان عام	18

الاحتياج للوظائف الصحية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
12	أخصائي معلومات صحية	30	3	طبيب قلب	25
13	فني معلومات صحية	31	4	جراح مخ وأعصاب	26
15	فني تمرير	32	6	طبيب غدد صماء وسكر	27
10	أخصائي مختبرات طبية	33	10	طبي أسرة	28
			8	أخصائي اجتماعي	29

الصعوبات التي تعيق سعودة الوظائف الصحية :

م	الصعوبات
1	استحداث الوظائف موقف من وزارة المالية
2	صعوبة وجود أطباء سعوديين للعمل في المحافظات
3	قلة عدد خريجي كليات الطب من الجامعات الحكومية والاهلية

المقترحات التي تساهم في سعوته الوظائف الصحية :

م	المقترحات
1	إيجاد حوافز للكوادر الصحية العاملين في المحافظات
2	استقطاب المميزين من مبعثي بعثات خادم الحرمين الشريفين
3	وضع خطة للإعلان عن الوظائف بشكل مكثف من خلال استخدام القنوات الفعالة للتوظيف

الوظائف الإدارية بجامعة المجمعة (1444-1445):

المتحقق خلال العام	المستهدف في الخطة العامة	الاحتياج للوظائف الإدارية
0	250	الاحتياج المستقبلي من الوظائف والتخصصات المطلوبة لها

الاحتياج للوظائف الإدارية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
4	مساعد إدارة	7	6	أخصائي قانوني	1
8	أخصائي موازنة مالية	8	3	أخصائي بحث قضايا	2
6	أخصائي رقابة إدارية	9	3	مدقق أمن سيبراني	3
5	أخصائي تعويضات	10	7	أخصائي أمن سيبراني	4
8	مطور برامج	11	6	مطور أمن سيبراني	5
9	فني دعم تقنية معلومات	12	4	باحث أمن سيبراني	6

الاحتياج للوظائف الإدارية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
6	أخصائي إعلامي	19	4	أخصائي إيرادات حكومية	13
4	أخصائي رقابة إعلامية	20	4	أخصائي توظيف	14
3	فني مختبر طبي	21	4	أخصائي موارد بشرية	15
4	أخصائي مشتريات	22	4	أخصائي تطوير أمن نظم	16
3	مندوب مشتريات	23	5	أخصائي تطوير إداري	17
9	سكرتير تنفيذي	24	5	أخصائي علاقات عامة	18

الاحتياج للوظائف الإدارية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
4	محقق مالي	31	10	مراجع داخلي	25
10	أخصائي ذكاء أعمال	32	10	مراقب مالي	26
10	أخصائي استشارات أعمال	33	4	أخصائي مراقبة مخزون	27
8	محقق إداري	34	5	أخصائي اقتصاد	28
7	محاسب	35	5	أخصائي استثمار	29
9	مصمم نظم	36	6	أخصائي تحليل مالي	30

الاحتياج للوظائف الإدارية وفقاً لقرار مجلس شؤون الجامعات لزيادة أعداد القبول في التخصصات التي تواكب التطلعات المستقبلية وتلبي احتياج سوق العمل:

عدد الوظائف	التخصص	م	عدد الوظائف	التخصص	م
4	أخصائي أرصاد جوية	39	10	محلل نظم	37
4	أخصائي علوم فلك	40	8	أخصائي رقابة أنظمة عمل	38

الصعوبات التي تعيق الوظائف الادارية :

م	الصعوبات
1	استحداث الوظائف موقف من وزارة المالية
2	وقف التوظيف من الوزارة
3	التسرب الوظيفي
4	زيادة عبء العمل وضعف البدلات والامتيازات الوظيفية

المقترحات التي تساهم في التوظيف الإداري:

م	المقترحات
1	إيجاد حوافز للكوادر الادارية العاملين في المحافظات
2	وضع خطة للإعلان عن الوظائف بشكل مكثف من خلال استخدام القنوات الفعالة للتوظيف