



الدليل الإجرائي للحوافز المادية والمعنوية

عنوان الدليل	الدليل الإجرائي للحوافز المادية والمعنوية
Guide Title	Guide for Financial and Non-Financial Incentives
رقم الدليل	الدليل-10
Guide Number	Guide-10
مالك الدليل	قسم الشؤون الإدارية والمالية
Guide Owner	Department of Administrative and Financial Affairs
نطاق التطبيق	الكلية والاقسام والفروع العلمية
Application Scope	Colleges, Departments, and Academic Branches
تاريخ التطبيق	2025-09-1
Date of Implementation	Sep. 1, 2025
الموقع الرسمي	/https://iunajaf.edu.iq
Official Website	/https://iunajaf.edu.iq/en

مصادقة رئيس الجامعة :



الدليل الإجرائي للحوافز المادية والمعنوية

المقدمة

انطلاقاً من رؤية الجامعة الإسلامية ورسالتها في تعزيز بيئة عمل أكاديمية وإدارية محفزة، وتنفيذاً لمحاور خطتها الاستراتيجية الخمسية (2024-2028)، تولي الجامعة أهمية قصوى لتقدير جهود منتسبيها من الأكاديميين والإداريين من خلال منظومة متكاملة للحوافز المادية والمعنوية. تُعد الحوافز عاملاً أساسياً في رفع الروح المعنوية، وتحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز الانتماء المؤسسي، إضافة إلى استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها في ظل التنافس المتزايد في بيئة التعليم العالي.

ويهدف هذا الدليل إلى وضع إطار واضح ومنهجي لآلية تقديم الحوافز في الجامعة، بما يعزز الشفافية والعدالة ويرتقي بالأداء نحو الجودة والتميز المؤسسي. كما يشمل أنواع الحوافز المختلفة، وشروطها، وضوابط تنفيذها، وآليات تقييم الأداء المرتبط بها، بما يضمن توافقها مع أهداف الجامعة وتطلعاتها.



أهداف الدليل

1. تعزيز دافعية الموظفين الأكاديميين والإداريين نحو التميز والإبداع في الأداء.
2. استقطاب الكفاءات المؤهلة من داخل العراق وخارجه.
3. الاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة وتقليل تسرب الكفاءات.
4. دعم البحث العلمي والابتكار من خلال مكافآت موجهة للنشر العلمي وبراءات الاختراع.
5. تحقيق العدالة والشفافية في منح الحوافز وفق أداء واقعي وقابل للقياس.

أنواع الحوافز وآلياتها

1. الحوافز العامة للموظفين الأكاديميين والإداريين

أ. أهداف الحوافز:

- استقطاب الأكاديميين والموظفين المتميزين.
- زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الأداء.



• تقليل معدلات الدوران الوظيفي.

• مواءمة الأداء الفردي مع الأهداف المؤسسية.

ب. أنواع الحوافز:

أولاً: الحوافز المالية

- المكافآت العامة: تُمنح بناءً على الأداء السنوي المتميز أو إنجاز مشروع أكاديمي أو إداري.
- مكافآت الساعات الإضافية: تُمنح للموظفين الذين يؤديون واجبات إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي.

ثانياً: الحوافز غير المالية

- شهادات التقدير الرسمية: تصدر من رئيس الجامعة أو عمادات الكليات.
- الجوائز الرمزية: مثل الميداليات، الدروع، أو التكريم في المحافل الرسمية للجامعة.
- الترشيح للمؤتمرات والدورات الخارجية.



2. حوافز البحث العلمي والابتكار

- مكافآت النشر العلمي: تُمنح للأبحاث المنشورة في مستوعبات عالمية معترف بها (Scopus ، Clarivate)
- براءات الاختراع: مكافآت مالية وشهادات تقدير تُمنح لحاملي براءات الاختراع المحلية والدولية.
- شكر وتقدير رسمي: من رئيس الجامعة للباحثين المتميزين.
- الدعم اللوجستي: تغطية نفقات المشاركة بالمؤتمرات أو مشاريع الابتكار.

3. حوافز تقييم الأداء

- جوائز الأداء السنوي: تُمنح لأفضل ثلاثة أكاديميين وأفضل موظف إداري وفق نتائج تقييم الأداء.
- رسائل الشكر: من رئيس الجامعة أو الإدارات العليا بناءً على تقارير الأداء السنوي.



الخاتمة

تؤمن الجامعة الإسلامية أن التحفيز الفعال أحد أهم أدوات تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في بيئة العمل. ويُعد هذا الدليل مرجعًا تنظيميًا لضمان تطبيق سياسات الحوافز وفق منهجية عادلة وشفافة تركز على الإنجاز والمهنية. كما تدعو الجامعة إلى المراجعة الدورية لأنظمة الحوافز، لضمان مواءمتها مع المتغيرات المحلية والعالمية، ومع تطلعات الكوادر الأكاديمية والإدارية.

إن التزام الجامعة بتحفيز كوادرها هو التزام استراتيجي يتجاوز مجرد التقدير إلى بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الأداء والابتكار، بما ينعكس إيجابًا على الطلبة والمجتمع والجامعة ككل.