

معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية طبقاً لموافقة واعتماد مجلس كلية الطب

أولاً :اختيار وتعيين القيادات الإدارية

الهدف :

وضع معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية بالرغم من اعتماد الكليه سواء في التعيين أو الترقية للقيادات الإدارية علي الكفاءة والأقدمية ، فقد تم وضع عدة معايير أخرى (والهدف من وضع هذه المعايير هو إتاحة الفرصه المتكافئة سواء في التعيين او الترقى لكافة العاملين) منها :

1- أمين الكلية:

* الخبرات السابقة:

خبرة في مجال الإدارة على حسب قانون 47
* شروط شغل الوظيفة:

- درجة مدير عام علي الأقل .
- اجتياز التدريب الذي تنتجه الكلية والجامعة بنجاح .
- اجتياز المقابلة الشخصية (للتأكد من الثقافه العامه والسمات الشخصيه كالاتزان والايثار والموضوعية والانضباط والنشاط والحيوية والمبادرة).
- * **المهارات والقدرات والمعارف الأساسية:**
- مهارة عالية في القيادة والإشراف والتوجيه .
- أن يجيد التعامل مع الكمبيوتر .
- أن يكون حاصل على شهادة قيادة الكمبيوتر الدولي (ICDL).
- أن يكون ملماً بقانون 47 لعام 1978
- مهارة إدارة الوقت .
- مهارة عالية في الاتصال وإعداد التقارير .
- قدرة عالية علي اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات.
- عدم وجود جزاءات في سجله الوظيفي .
- السجل الوظيفي (الخبرات والتدريب).
- ان يكون من نفس ذات التخصص.

2 : مديري الادارات

* الخبرات السابقة

خبرة في مجال الإدارة التي يعمل بها حسب قانون 47

* شروط شغل الوظيفة:

الدرجة الأولى علي الأقل .

- المجموعة النوعية للدرجة المطلوبة للعمل بالإدارة التي يعمل بها طبقاً لوصف الوظيفة

* المهارات والقدرات والمعارف الأساسية

- مهارة في القيادة والإشراف .

- مهارة في إدارة الوقت .

- مهارة في الاتصال وإعداد التقارير .

- قدرة علي اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات .

- قدرة علي التوجيه والتحليل المنطقي .

- معرفة بالتشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها .

- عدم وجود جزاءات في سجله الوظيفي . مهارة العمل بروح الفريق .

- القدرة علي العمل تحت الضغط .

3 : رؤساء الأقسام الادارية

* الخبرات السابقة

خبرة في مجال القسم التي يعمل بها حسب قانون 47 .

* شروط شغل الوظيفة

- الدرجة الثانية علي الأقل .

- المجموعة النوعية للدرجة المطلوبة للعمل بالإدارة التي يعمل بها طبقاً لوصف الوظيفة

* المهارات والقدرات والمعارف الأساسية:

- مهارة في التخطيط والتنسيق والتنظيم وفن التعامل مع الآخرين .

- معرفة في استخدام الحاسب والأنظمة والقوانين المعمول بها .

- قدرة علي التنظيم والتنسيق والمتابعة وإعداد التقارير .

ثانيا:ترقية القيادات الاداريه

أسس الترقيات الوظيفية:

1. الأقدمية:

حيث يتم المفاضلة من بين الأفراد في مجال الترقية على أساس أقدميتهم, فالأقدم له أولوية الترقية للوظيفة الشاغرة, واستخدام سياسة الترقية له عدة مبررات أو مزايا, أهمها: الموضوعية, مناسبتها, تقاليد وقيم المجتمع, فالشخص الأكبر سناً يتولى الوظائف الأعلى في المركز, ولو تمت الترقيات وفق مبادئ عادلة, فإنها تُسهم في رفع مستوى مصداقية الإدارة وإنتاجية الموظفين.

2. الكفاءة:

ولا شك أن الترقية على أساس الكفاءة مرغوب فيه من الناحية النظرية, ولكن عملياً يعترض هذا الأساس صعوبات كثيرة, فلا يوجد مقاييس دقيقة موضوعية لقياس الكفاءة.

3. الأقدمية مع الكفاءة:

تعتمد هذه السياسة على ضرورة وجود حد أدنى من الأقدمية لكي يسمح باختيار الفرد للترقية, بمعنى أنه إذا ما توافر الحد الأدنى من سنوات الأقدمية لدى أكثر من موظف يستحقون الترقية تتم المفاضلة بينهم على أساس الكفاءة.

4. دورات في الحاسب الآلي.

5. دورات في مجال عمله.

6. التخصص (السكن الوظيفي).

7. الالمام بكافة الجوانب الادارية والمالية والتنظيمية للمؤسسة.

8. القدرة على احتواء مرؤوسية والتعامل معهم ومعرفة امكانات كل منهم.

ولكن حتى تُؤتي سياسة الترقية أكلها في بناء الرضا الوظيفي, لا بد وأن يصاحبها التزام بتلك الأسس المتفق عليها في نظام الترقية, وخضوع الجميع لها دون تفريق; حتى لا يؤدي ذلك إلى سخط الموظفين.