

Recruitment, Selection & Hiring

leaders

معايير اختيار القيادات

القيادات الاداريه

الهدف من وضع معايير إختيار القيادات الإدارية :

القياده الاداريه هي النشاط الذي يمارسه القائد الاداري في مجال اتخاذ واصدار القرار باستخدام السلطه الرسميه والتاثير على الاخرين واستمالتهم للتعاون البناء لتحقيق الاهداف المرجوه. ومن ثم تم وضع معايير تضمن تحري الدقه في الاختيار بحسب الوظيفه و أن يكون المحرك الرئيسي للاختيار هو الكفاءة المهنية

منهجية العمل :

- إقتراح مجموعه من المعايير الأولية التي تتكون من مؤشرات عديدة يتم الإختيار من بينها الأنسب لطبيعة الوظيفه
- عرض تلك المعايير على مجلس الكلية و ذلك لعرضها على السادة الإداريين و الموظفين لإبداء الرأي
- إستلام المقترحات و إعادة العرض على أعضاء مجلس الكلية لإعتماد المعايير النهائية
- إعتماد المعايير النهائية من مجلس الجامعة
- نشر و تطبيق المعايير المعتمدة بالكلية

معايير الأولوية

المؤشر الرئيسي	المؤشرات الفرعية	عدد النقاط لكل مؤشر	إجمالي النقاط	
1 - المؤهلات و الدراسات	درجة تناسب المؤهل الدراسي لطبيعة العمل بالإدارة	فوق المتوسط 5 عالي 10	10	
	سنوات الأقدمية منذ الحصول على المؤهل بحد أقصى 30 سنة	1/ سنة	30	
	الدرجة المالية	ثالثة 5 ثانية 10 أولى 15	15	
	الدورات التي حصل عليها (بحد أقصى 3 دورات)	5/ دورة	15	
	ورش العمل التي شارك فيها	5/ ورشة	30	
	المجموع الكلي لنقاط المؤشر الرئيسي			100
2-الكفاءة القيادية والإدارية	سنوات الأقدمية في الوظيفة (بحد أقصى 20 سنة)	1 / سنة	20	
	التقارير السنوية في الخمس سنوات السابقة	2/ إمتياز	10	
	الحصول على علاوة تشجيعية	مرة 5 مرتين 10	10	
	المشاركة في أنشطة وضع الخطة الاستراتيجية والتنفيذية للكلية والجامعة	5/ مشاركة	10	
	منصب قيادي ادارى في مؤسسة تعليم عالي معترف بها (رئيس قسم - وكيل إدارة)	5 / فترة تولى فيها المنصب	10	
	المشاركة في لجان التطوير بوحدة ضمان الجودة بالكلية	5 / لجنة	10	
	خدمة المجتمع			
	1. عضوية الجمعيات الأهلية ومؤسسات المجتمع المدني. 2. عضوية اللجان الداخلية بالجامعة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة 3. المشاركة في تنفيذ المشروعات التنموية الخاصة بمؤسسات المجتمع	5 لكل نشاط	10	
المشاركة في الأنشطة الطلابية	4 لكل نشاط	20		
المجموع الكلي لنقاط المؤشر الرئيسي			100	
3 - خبرات ومهارات خاصة	الحصول على شهادة دولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL)	حاصل (20) غير حاصل (صفر)	20	
	الحصول على جائزة من المؤسسة	10 / جائزة	20	
	خبرات أخرى غير مذكورة و مقدمة من المرشح	5 / خبرة	10	
المجموع الكلي لنقاط المؤشر الرئيسي			50	
تقييم خاص من إدارة الكلية (مجلس الكلية) عن جميع السمات الشخصية للمرشح من حيث السلوك والمظهر والتعامل مع الآخرين.. الخ			50	
المجموع الكلي للنقاط			300	

يشترط للترقية حصول الفرد على 225 نقطة (75%)

يشترط للتعيين في منصب وكيل ادارة الحصول على 240 نقطة (80%)
يشترط للتعيين في منصب مدير إدارة- الحصول على 255 درجة (85%)

مدير مجمع العيادات: يختاره عميد الكلية ومهمته متابعة جميع الاعمال التي تقدم بمجمع العيادات للمرضي ومتابعه العاملين والتمريض. التعامل مع المشاكل التي تعترض العمل اليومي بالعيادات واتخاذ القرارات المناسبة لحلها. يرفع اي اقتراحات لتطوير العمل او احتياجات العيادات من عاملين او اجهزة او مستلزمات لمجلس ادارة الكلية. التوصية بايقاع الجزاءات او التقدير للعاملين بالعيادات الي الادارة العليا. اضافة او حذف اي مهام وظيفية للعاملين بالعيادات بعد الرجوع لمجلس الكلية. علي درايه تامه بقواعد مكافحه العدوي بالمستشفيات Infection control policy.

مدير اداري مجمع العيادات: يختاره مدير مجمع العيادات لمساعدته في جدول اعماله المزدهم لحل المشاكل ومراقبه العمل بالعيادات

مدير الكلية (مدير المبني): يختاره عميد الكلية مهمته الاشراف العام على الجهاز الإداري بالكلية بمتازبمعرفة تامة بالتشريعات والقوانين والأنظمة مع مهارة عالية في القيادة و الإشراف . وقدره علي الإتصال وإعداد التقارير . مع القدرة على التوجيه والتحليل المنطقي و تحمل ضغط العمل.

مشرف الدور: الاشراف على جميع اعمال الخدمات المعاونة والصيانة و كل ما يتعلق بالشئون الادارية للعاملين بالدور. التأكد من كفاءة تشغيل المستلزمات و الوسائل التعليمية و تجهيز المبني خلال فترة الامتحانات و تحديد مكان اللجان والأعداد المطلوبة.

رئيسه التمريض: يختارها مدير مجمع العيادات لمساعدته في متابعه التمريض والغيابات والاجازات وتنظيم العمل بينهم

آليات ضمان الشفافية عند تطبيق معايير اختيار القيادات

- 1- يتم ترشيح الاسماء المختاره من قبل سياده العميد
- 2- يتم العرض علي مجلس الكلية
- 3- يتم الانتخاب في حضره مجلس الكلية بشرط اكتمال النصاب
- 4- يتم رفع النتيجة الي رئيس الجامعه
- 5- تتم اجراءات التعين