



كلية التمريض
جامعة المنصورة

5- الجهاز الإداري

المحور الأول: القدرة المؤسسية

5 - الجهاز الإداري

1/5 تنمية القيادات وتقييم الأداء

1/1/5 تنمية القيادات الإدارية والعاملين

- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية والعاملين بالكلية من خلال توزيع استمارة استبيان لمعرفة احتياجاتهم التدريبية وبناءً عليه يتم إعداد خطة التدريب الخاصة بالجهاز الإداري.
- تم إعداد خطة لتدريب الجهاز الإداري للفترة من 2008-2010 والجدول التالي يوضح الدورات التدريبية وعدد المتدربين والنسبة من إجمالي عدد الجهاز الإداري بالكلية :

المتدربين		الدورة التدريبية
النسبة	العدد	
31.2%	39	دورات تخصصية في مجال الشؤون الإدارية
11.2%	14	دورات في الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل
100%	125	دورات في الإسعافات الأولية
48%	60	تنمية وعى الجهاز الإداري بمفهوم الجودة والاعتماد
16%	20	رفع مهارات IT

- وتم إعداد خطة لتدريب الجهاز الإداري للفترة من 2010-2012 والجدول التالي يوضح الدورات التدريبية التي تم تنفيذها من المخطط وعدد المتدربين والنسبة من إجمالي عدد الجهاز الإداري

المتدربين		الدورة التدريبية
النسبة	العدد	
46.5%	27	دورات تخصصية في مجال الشؤون الإدارية
28.5%	10	دورات في الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل
50%	58	تنمية وعى الجهاز الإداري بمفهوم الجودة والاعتماد
3.4%	1	رفع مهارات اللغة الانجليزية

2/1/5 نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين

• تطبق الكلية نظم لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين وذلك للوقوف على رأيهم في مدى مصداقية النظم الحالية المستخدمة لتقييم أدائهم حيث تم عمل استبيانات لذلك ووجد أن أكثر من نصف العاملين (54.8%) الذين أدلوا بأرائهم قالوا أنه تتحقق المصداقية في النظم المستخدمة في تقييم أداء العاملين.

• تستخدم الكلية العديد من الوسائل لتقييم أداء العاملين منها الاستبيانات المعدة لذلك , تقارير الأداء السنوية حيث يتاح للعاملين فرصة الاطلاع عليها وأيضاً نشر نتائج المراجعة الداخلية الخاصة بذلك وتقدير الكلية السنوي , كما تم تطبيق نظام البصمة الالكترونية للحضور والانصراف وهي متصلة بالنظام الالكتروني بالكلية حيث توفر للموظف الحصول على بياناته ومواعيد أخذ البصمة كما تتيح لإدارة الكلية المتابعة للحضور والانصراف .

مرفق (3-5) وتستخدم الكلية آليات لتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة منها توزيع أعباء العمل حسب التخصص قدر الإمكان نظراً للعجز في أعداد العاملين , وتهتم الكلية بمعرفة الاحتياجات التدريبية لهم وترشيحهم للدورات حسب الاحتياجات التدريبية, ومراعاة الكفاءة عند الترشيح لعقد الندوات والدورات التدريبية , أو منح شهادات التقدير أو المكافآت المادية, مراعاة الدور والأقدمية عند التقدم للترقية.

2/5 الرضاء الوظيفي

1/2/5 وسائل قياس الرضاء الوظيفي

تقيس الكلية مستوى الرضاء الوظيفي للعاملين من خلال الاستبيان الخاص بقياس الرضاء الوظيفي وتحليله تبين أن (62.3%) أكثر من نصف الإداريين الذين أدلوا بأرائهم راضيين بشكل مقبول.

ومن أهم عوامل الرضاء :

- مصداقية الإدارة
- الدورات التدريبية
- فاعلية وحدة ضمان الجودة

وعوامل عدم الرضاء:

- الأعباء الوظيفية
- المتطلبات الوظيفية
- الدعم المادي

مرفق (4-5)

2/2/5 دور المؤسسة في تحسين الرضاء الوظيفي:

سعى من الكلية لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى مجتمع الكلية فقد تم اتخاذ قرارات لتحسين الرضا الوظيفي لديهم مثال لذلك يتم توزيع الأعباء الوظيفية حسب التخصص أضافه الى تعزيز المهارات العملية بالتدريب لجميع العاملين بالكلية , معرفه احتياجات العاملين وإعطائهم فرصه للتعبير عن مدى رضائهم أو عدم رضائهم ويتم استقصاء هذه البيانات من خلال استبيانات خاصة بذلك , وفيما يخص أماكن العمل فهي مجهزة بالإمكانيات المطلوبة ولمزيد من الخصوصية تم توزيع كل تخصص مع بعضهم مثل شؤون الطلاب ورعاية الشباب وتم الاتفاق مع الجامعة على تخصيص الأرض خلف مبنى الكلية لبناء مبنى إداري لتحقيق احتياجات الأقسام وأيضاً يتم مناقشه نتائج قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية من خلال مجلس الكلية واجتماعات مع الأقسام المختلفة.

نقاط القوة

1. علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.
2. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.
3. توجد معايير واضحة لاختيار القيادات الإدارية.
4. قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية.
5. وجود آلية لقياس مستوي الرضا الوظيفي للعاملين.

نقاط تحتاج إلى تحسين

1. عدم تطبيق معايير اختيار وتعيين القيادات الإدارية.
2. محدودية مراجعة برامج التدريب للعاملين بناء على التغذية الراجعة .
3. محدودية مناقشة نتائج الرضا الوظيفي مع العاملين.
4. عدم توافر الإجراءات التصحيحية لتحسين الرضا الوظيفي.

مقترحات التحسين

1. نشر معايير اختيار وتعيين القيادات الإدارية وتطبيقها.
2. تطوير خطة التدريب للعاملين.
3. مراجعة برامج التدريب للعاملين بناء على التغذية الراجعة .
4. مناقشة نتائج الرضا الوظيفي مع العاملين.
5. توافر الإجراءات التصحيحية لتحسين الرضا الوظيفي.
6. دعم نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.
7. الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة.