

5- الجهاز الإداري

المحور الأول : القدرة المؤسسية

5 – الجهاز الإداري

1/5 تنمية القيادات وتقييم الأداء

1/1/5 تنمية القيادات الإدارية والعاملين

- تم تحديد الإحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية والعاملين بالكلية من خلال توزيع إستمارة إستبيان لمعرفة إحتياجاتهم التدريبية . (مرفق 9)
- البرامج والدورات التدريبية التي تم تنفيذها من المخطط لكل فئة خلال السنوات الثلاث السابقة (عددها 7 وتم تنفيذ 5 منها) وهي كالتالي:

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

2/1/5 نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين

- لمعرفة رأي العاملين في مدى مصداقية النظم الحالية المستخدمة لتقييم أدائهم سيتم عمل إستبيانات وتوزيع وتحليل نتائجه .
- تستخدم الكلية العديد من الوسائل لتقييم أداء العاملين منها الإستبيانات المعدة لذلك , تقارير الأداء السنوية وأيضا تفعيل المراجعة الداخلية وتقرير الكلية السنوي.
- وتستخدم الكلية آليات لتعظيم الإستفادة من الموارد البشرية المتاحة منها توزيع أعباء العمل حسب التخصص , معرفة الإحتياجات التدريبية لهم وترشيحهم للدورات حسب الإحتياجات التدريبية, مراعاة الكفاءة عند الترشيح لعقد الندوات والدورات التدريبية , أو منح شهادات التقدير أو المكافآت المادية, مراعاة الدور والأقدمية عند التقدم للترقية , عمل خطة لزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على البقاء داخل الكلية.

2/5 الرضا الوظيفي

1/2/5 وسائل قياس الرضا الوظيفي

بعد تحليل الإستيبيانات الخاصة بقياس الرضا الوظيفي تبين أن نسبة الرضا الوظيفي للعاملين كان حوالي 85% .
(مرفق 10)

ومن أهم عوامل الرضا :

- العدالة والموضوعية
- عم وجود قرارات متعسفة من قبل الإدارة
- العلاقة الإيجابية والعمل الجماعي مع الزملاء
- تقدير الرؤساء لما يبذل من مجهود في العمل
- توفير الدورات التدريبية في مجال العمل
- توفير العديد من الإمكانيات اللازمة للعمل
- توافر فرص تنميه المهارات المهنية

وعوامل عدم الرضا

- عدم تقدير الإدارة للمشاكل والإحتياجات الخاصة .
- الفرصة في التعبير عن رد الفعل اتجاه القرارات الغير مرضية بالقسم
- المكان الخاص بالعمل من حيث التجهيز وتوافر الخصوصية
- الإحساس بالأمان والإستقرار
- تناسب الأعباء الوظيفية

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

نظرا لوجود عوامل عدم رضا لدى العاملين بالكلية فقد تم إتخاذ قرارات لتحسين الرضا الوظيفي لديهم مثال لذلك يتم توزيع الأعباء الوظيفية حسب التخصص إضافة إلى تعزيز المهارات العملية بالتدريب لجميع العاملين بالكلية , لمعرفة إحتياجات العاملين وإعطائهم فرصه للتعبير عن مدى رضائهم أو عدم رضائهم يتم توزيع إستبيانات خاصة بذلك , وفيما يخص أماكن العمل فهي مجهزة على أحسن مستوي ولمزيد من الخصوصية تم توزيع كل تخصص مع بعضهم مثل شئون الطلاب وأيضا تقوم لجنة الإستيبيانات بمناقشه نتائج قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية من خلال عمل لقاءات وحلقات نقاشيه معهم .