



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 معرفة احتياجاتهم التدريبية وبناءً عليه يتم إعداد خطة التدريب الخاصة بالجهاز الإداري. مرفق (5-1)
- تم 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 للعام 2011-2012

المتدربين			الدورة التدريبية
العدد الكلي	النسبة	العدد	
131	31%	41	دورات تخصصية في مجال الشؤون الإدارية
	100%	131	دورات في الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل
	40.5%	53	تنمية وعى الجهاز الإداري بمفهوم الجودة والاعتماد
	8.3%	11	دورات في الإسعافات الأولية
	3.8%	5	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 أنه بوجه عام يرى العاملون الذين أدلوا بأرائهم أن النظم المستخدمة تحقق المصداقية من حيث الآتي:
- من حيث أداء العمل ومستواه وجد أنه يحقق مصداقية بنسبة 75% وذلك لدرجة إتقان العمل.
 - القدرات الإدارية والفنية تتحقق بها المصداقية من حيث القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية بنسبة 78%.

- المهارات السلوكية تتوفر بها مهارات علاقات الهيئة الإدارية مع بعضهم البعض بالإضافة إلى الانضباط داخل العمل وقد حققت المصادقية بنسبة 78% لكل على السواء

مرفق(5-2)

- 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 وتقرير 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 , تم أيضاً وضع معايير لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين .

مرفق(5-3)

- وتستخدم الكلية آليات لتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة منها توزيع أعباء العمل حسب التخصص قدر الإمكان نظراً للعجز في أعداد العاملين حيث تم إعداد وثيقة لتوزيع أعباء العمل ووثيقة ربط الحافز بالإنتاج , 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. أيضاً تم وضع خطة للاستفادة من الموارد البشرية وعلاج النقص في أعداد العاملين وتم تحديد الاحتياجات من العمالة الإدارية وتم عمل المخاطبات اللازمة.

2/5 الرضا الوظيفي

1/2/5 وسائل قياس الرضا الوظيفي

- تقيس الكلية مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال الاستبيان الخاص بقياس الرضا الوظيفي وتحليله تبين أن (42.9%) أقل من نصف الإداريين الذين أدلوا بأرائهم راضيين تماماً عن مصداقية الإدارة, في حين أن نفس النسبة راضيين إلى حد ما عن المشاركة في اتخاذ القرار. بالنسبة للأعباء الوظيفية والدورات التدريبية وفاعلية وحدة ضمان الجودة وجد أن ما يزيد عن النصف راضيين تماماً عنها بالنسب الآتية على التوالي (61.9% , 52.4% , 57.2%) . أيضاً وجد أن الغالبية العظمى من الإداريين راضيين تماماً عن المتطلبات الوظيفية والدعم غير المادي.

مرفق(5-4)

2/2/5 دور المؤسسة في تحسين الرضا الوظيفي (التوازن المتخذة ومناقشة النتائج مع العاملين)

تتم مناقشة نتائج قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية من خلال عقد ورشة عمل مع الأقسام المختلفة .
وحرصاً من إدارة الكلية على تحسين الرضا الوظيفي يتم إعادة توزيع الأعباء الوظيفية حسب التخصص
سنوياً إضافة إلى تعزيز المهارات العملية لجميع العاملين بالكلية ومعرفة احتياجاتهم وإعطائهم فرصة
للتعبير عن مدى رضائهم من عدمه.

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.
6. مناقشة نتائج الرضا الوظيفي مع العاملين
7. الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة.

نقاط تحتاج إلى تحسين

1. عدم تطبيق معايير اختيار وتعيين القيادات الإدارية.
2. عدم توافر الإجراءات التصحيحية الكافية لتحسين الرضا الوظيفي.
3. تكديس المكاتب الإدارية.

مقترحات التحسين

1. تطبيق معايير اختيار وتعيين القيادات الإدارية.
2. تطوير خطة التدريب للعاملين فيما يخص المخصصات المالية والتمويل المطلوب.
3. دعم الإجراءات التصحيحية الكافية لتحسين الرضا الوظيفي.
4. دعم نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.
5. مناقشة نتائج الرضا الوظيفي مع العاملين.
6. سرعة الانتهاء من المبنى الإداري الجديد