



كلية الطب
Faculty of Medicine



اختيار معايير الادارية القيادات

الاعتماد تاريخ: 13 / 05 / 2020



الفهرس

الصفحة	الموضوع
1	مقدمة
2	(القيادات الإدارية) (المفهوم والهدف)
3	منهجية اعداد معايير اختيار القيادات الإدارية
4	معايير اختيار القيادات الإدارية
4	.المعيار الاول: السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة
4	المعيار الثاني: الكفاءة والنشاط العلمي
5	المعيار الثالث: المشاركة في الأنشطة القومية والخدمات الطلابية ومجال التطوير والجودة
5	المعيار الرابع: الكفاءة الإدارية والقيادية
6	المعيار الخامس: السمات الشخصية
7	آلية التعيين في أحد المناصب القيادية الإدارية
8	ضوابط تعين القيادات الإدارية

مقدمة

وفي ضوء ما تنتهجه الكلية نحو تطبيق مفاهيم الجودة على المؤسسة التعليمية بكافة عناصرها ومواردها كان لابد من أن يمتد ذلك ليشمل الجانب الإداري للمؤسسة، وقد كان تطوير معايير وآليات اختيار القيادات الإدارية بالمؤسسة أحد أهم الخطوات الفاعلة لتأسيس نظام إداري منضبط وعلى درجة كبيرة من الكفاءة، وهو ما يحقق ضمان لاستمرار عملية الجودة الشاملة بالكلية.

لذا حرصت الكلية أن يكون اختيار القيادات الإدارية عمل مؤسسي ومبني على آليات وإجراءات دقيقة ومعايير موضوعية، تأخذ في الاعتبار كل السمات القيادية والعلمية والكفاءة الإدارية المطلوبة التي ينبغي توافرها في قيادات الكلية الإدارية. وذلك من أجل تحرى الدقة في اختيار هذ القيادات مما يضمن تحقيق التطوير الداعم والمستمر ورفع كفاءة وفاعلية المؤسسة يجب ان يتم تفعيل العمل بهذه المعايير الموضوعية.

وتراعي هذه المعايير كافة الجوانب والمتطلبات اللازمة لانتخاب قيادات ادارية واعية قادرة على التخطيط الاستراتيجي ودراسة القدرة المؤسسية ووضع السياسات اللازمة واتخاذ القرارات الملائمة سعيا لدعم العملية التعليمية للنهوض بالكلية واعلاء لكفاءتها وفاعلية أدائها كمؤسسة تسعى الى التميز.

تعريف القيادة الإدارية

هي النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ واصدار القرارات والاشراف الإداري على الآخرين. باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق أهداف المؤسسة.

الهدف من تحديد معايير اختيار القيادات الإدارية

لقد أصبح اختيار القيادات الإدارية وتأهيلهم ذو أهمية بالغة لجميع المؤسسات المجتمع بأنواعها المختلفة من أجل الارتقاء بمستوى أداء العمل وذلك لأن القادة هم المسئولون عن العمل وتيسير الأعمال وتحفيز العاملين لتحقيق الأهداف الرئيسية للمؤسسة وقيادة قاطرة تنمية الموارد البشرية ومن هنا كان من الضروري أن يتم اختيار قيادات قادرة ومعدة بشكل ملائم وتطوير قدراتها للمحافظة على رفع الأداء الوظيفي.

وحيث أنه يستلزم لمنصب القيادة الإدارية الجامعية وجود شخصية ذات قدرات قيادية وإدارية متميزة، فضلاً عما يجب أن تتحلى به من صفات شخصية تؤهل للقيادة في مناخ من التعاون مع القدرة على إدارة الأزمات والتواصل مع مختلف فئات المجتمع، وكذلك تكون لها القدرة على تحمل مسؤولية التغيير وقيادة منظومة التطور والجودة في الأداء. فقد كان من اللازم وضع معايير موضوعية تضمن اختيار القيادات الملائمة لأداء هذه الادوار الفعالة لضمان الكفاءة والجودة في العمل المؤسسي الموكل لهذه القيادات.

تحديد القيادات الإدارية

- أمين الكلية
- مديرو الإدارات
- مدير مكتب عميد الكلية
- مدير المكتبة

منهجية اعداد معايير اختيار القيادات الإدارية

المرحلة الاولى : تشكيل فريق لوضع المعايير.

المرحلة الثانية : اعداد النسخة المبدئية لمعايير اختيار القيادات الإدارية.

المرحلة الثالثة: استطلاع آراء مجلس الكلية والعاملين من غير هيئة التدريس.

المرحلة الرابعة: اعداد النسخة النهائية و الاعتماد.

معايير اختيار القيادات الإدارية

المعيار	المسمى	الوزن النسبي
المعيار الاول	السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والكفاءة	معيار حاكم
المعيار الثاني	الكفاءة الادارية والقيادية	30%
المعيار الثالث	المهارات والقدرات والمعارف الاساسية في مجالات الجودة والتطوير	35%
المعيار الرابع	المشاركة في الأنشطة القومية والخدمات الطلابية ومجال التطوير والجودة	15%
المعيار الخامس	السمات الشخصية	20%

المعيار الاول:

السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة

هذا المعيار حاكم بمعنى انه يتم استبعاد من لم يستوفي هذا الشرط من واقع السجل الوظيفي (إذا كان المرشح حاصلًا على جزاءات او تورط في أي شيء مخل يتم استبعاده).

المعيار الثاني:

(الكفاءة الادارية والقيادية (الحد الاقصى 30 درجة

الدرجات	طريقة التقييم
10	المشاركة في دورات التنمية البشرية ودورات اعداد القادة ودورات الجودة
10	تقييم المرشح من الناحية الادارية إذا كان قد سبق له تقلد مناصب ادارية في ضوء التغذية الراجعة من المرؤوسين وفحص السيرة الذاتية

10

الخبرات السابقة، خبرة سنوات في مجال العمل بالإدارة التي يعمل بها

المعيار الثالث:

(المهارات والقدرات والمعارف الأساسية في مجالات الجودة والتطوير (الحد الاقصى 35 درجة

الدرجات	طريقة التقييم
3.5	مهارة في القيادة والاشراف
3.5	مهارة ادارة الوقت
3.5	مهارة في الاتصال واعداد التقارير
3.5	قدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسئوليات
3.5	قدرة على التوجيه والتحليل المنطقي
3.5	معرفة بالتشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها
3.5	مهارات في مجال التخطيط الاستراتيجي
3.5	مهارة العمل بروح الفريق
3.5	القدرة على العمل تحت الضغط
3.5	القدرة على استخدام الحاسب والأنظمة والقوانين المعمول بها

المعيار الرابع:

(المشاركة في الانشطة القومية والخدمات الطلابية ومجال التطوير و الجودة (الحد الاقصى 15 درجة

الدرجات	طريقة التقييم
5	ذورؤية في أعمال التطوير والجودة من خلال المشاركة في مشاريع التطوير والجودة

5	المشاركة في أعمال أو مجالس قومية
5	(المشاركة في مشاريع النهوض بالمجتمع (القوافل الطبية

المعيار الخامس:

(السمات الشخصية (الحد الاقصى 20 درجة

الدرجات	طريقة التقييم
5	الابداع، أصيل التفكير وله ابداعاته، أكثر ابداعا من الشخص العادي
5	الاتصال بالناس والقبول الشعبي، متحدث بارع ومن أكثر الناس قبولا
5	الريادة، يتمتع بمواهب مميزة للقيادة ويكون محط أنظار من حوله ويحتل دائماً مركز الصدارة
5	أمين ويمكن الاعتماد عليه، يتمتع بدرجة عالية من احترام الناس وثقتهم

- يتم تقييم المعايير الأربعة الأولى لكل مرشح طبقاً لما تم تقديمه من مستندات ووثائق مرفقة مع طلب الترشيح للوظيفة الذي يقدمه المترشح بذاته.
- ويتم تقييم المعيار الخامس من خلال اجراء مقابلة شخصية مع المتقدم بطلب الوظيفة ويمكن طلب عمل عرض تقديمي حول موضوع محدد من المرشح خلال المقابلة ويتم تقييمه بناء على هذا المعيار من كافة الأفراد المعنيين بعملية التقييم وحساب متوسط قيم التقييم لكل عضو مشترك بعملية التقييم لحساب الدرجة الكلية لتقييم المعيار الخامس.

آلية تعين القيادات الإدارية

- ♣ يتم الاعلان عن الوظيفة الشاغرة بالطرق الآتية:
 - لوحة الإعلانات الخاصة بذلك.
 - وضع إعلانات بأروقة الكلية.
 - الموقع الالكتروني للكلية.
- ♣ يتضمن الإعلان المعايير المعلنة والمعتمدة اللازم توافرها بالموظف المتقدم للمنصب وكذلك المهام الوظيفية (الاختصاصات والمسئوليات)، وموعد انتهاء استقبال الطلبات.
- ♣ على من تطبق عليه الشروط اللازمة لشغل المنصب التقدم بطلب لمكتب السيد الأستاذ الدكتور/عميد الكلية أو اللجنة المختصة باستقبال الطلبات (لجنة من شئون العاملين)، مرفق معه السيرة الذاتية وخطة استراتيجية لتشغيل وتطوير الوحدة المنوط بها الإعلان ويتم تسليم الأوراق بصفة شخصية.
- ♣ يتم تلقي الطلبات خلال المدة المحددة من تاريخ الإعلان عن المنصب.
- ♣ تفرز الجهة المختصة الطلبات المقدمة وعمل تصفية بين السادة المرشحين حسب المعايير الموضوعة والمعتمدة والمعلنة. وغالبا ما تضم لجنة التقييم كلا من:
 - أمين عام الجامعة ومستشار الموارد البشرية ومدير شئون العاملين وعميد الكلية.
- ♣ تقوم الجهة المختصة بالتقييم بعمل مقابلة شخصية مع السادة المرشحين كل على حدي لعرض أفكارهم ومقترحاتهم واتمام عملية التقييم تبعا للمعايير المعتمدة.
- ♣ يتم اختيار أنسب السادة المرشحين (الأعلى تقيما تبعا لآلية التقييم المعلنة والمعتمدة لكل منصب) ويتم رفع طلبه للجهة المختصة لإصدار قرار تعيينه.
- ♣ في حالة عدم تقدم أحد للترشح لشغل المنصب خلال المدة المحددة لتلقي الطلبات يكون للجهة المعنية بالتعيين الحق في تعيين من تراه مناسبا للمنصب بناءات على المعايير المعلنة والمعتمدة.

ضوابط تعين القيادات الإدارية

أمين الكلية

تقع هذه الوظيفة على رأس أمانة الكلية وتختص بالإشراف والمراجعة والتوجيه والتنسيق لكافة الأعمال المتعلقة بالنواحي المالية والإدارية.

شروط شغل الوظيفة:

- لديه مؤهل دراسي عالي مناسب لمجال العمل.
- يكون أخصائي شئون مالية وإدارية) حاصل على بكالوريوس تجارة أو حقوق (.
- لديه خبرة في مجال العمل الإداري.
- يكون على درجة مدير عام على الأقل.
- لم يوقع عليه جزاءات سابقة و لديه سجل وظيفي يشيد بالالتزام والنزاهة.
- اجتياز البرامج التدريبية المؤهلة لهذا العمل.

رئيس مكتب عميد الكلية

شروط شغل الوظيفة:

- حسن المظهر.
- الإلمام بقواعد التعامل مع الجمهور.

- إتقان أحد اللغات الأجنبية.
- لديه مهارات عالية في إدارة الوقت وتنظيم الاجتماعات.

مدير المكتبة

شروط شغل الوظيفة:

- ليسانس آداب مكتبات أو مؤهل دراسي عالي مناسب لمجال العمل إلى جانب توافر خبرة في هذا المجال.
- قضاء مدة كافية مي تاريخه الوظيفي في العمل بمكتبات الجامعة.
- لديه المعرفة والفهم الكافي لطبيعة العمل.
- الإلمام باللوائح والاجراءات المنظمة للعمل.
- لديه مهارات عالية في استخدام الحاسب الألى.
- لديه قدرة فائقة في التعامل مع قواعد البيانات.

رؤساء الأقسام

شروط شغل الوظيفة:

- لديه مؤهل دراسي عالي مناسب لمجال العمل.
- لديه خبرة سابقة في مجال العمل.
- يكون على درجة الدرجة الثانية على الأقل.

- لديه القدرة على التوجيه والقيادة.
- لم يوقع عليه جزاءات سابقة و لديه سجل وظيفي يشيد بالالتزام والنزاهة.
- اجتياز البرامج التدريبية المؤهلة للمنصب.

ويتم إضافة معايير خاصة لكل إدارة :

♣ مدير إدارة شئون التعليم والطلاب:

- لديه خبرة بالورائح والقوانين المنظمة للأعمال والامتحانات والكنترول.
- لديه قدرة على التنسيق لتنظيم أعمال الامتحانات.
- لديه القدرة على التواصل الفعال مع الطلاب.

♣ مدير إدارة رعاية الشباب:

- القدرة على الابتكار والتجديد لتنمية الأنشطة المختلفة.
- خبرة في مجال العمل الاجتماعي.
- قادر على تشجيع روح التنافس.

♣ مدير إدارة شئون العاملين:

- القدرة على القيادة.
- الإلمام بمبادئ تنمية الموارد البشرية.
- القدرة على تنفيذ خطط للارتقاء بالموارد البشرية للمؤسسة.

♣ مدير إدارة الحسابات:

- الإلمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالحسابات .
- خبرة في الرد على المناقصات المالية والأجهزة الرقابية بالدولة.
- لديه رؤية مستقبلية لتطوير العمل وحفظ المستندات.

Port Said University
Faculty of Medicine
Dean's Office



جامعة بورسعيد
كلية الطب
عميد الكلية

محضر مجلس كلية الطب

الجلسة رقم (٧٢)

أنه في يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢٠/٥/١٣ في تمام الساعة العاشرة والنصف صباحا اجتمع مجلس كلية الطب بقاعة مجلس الكلية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور / خالد صبري سلامة - عميد كلية الطب .

(٧٢/٨) الموضوع: بشأن الخطاب الوارد من مدير وحدة الجودة بالكلية المتضمن المعايير المقترحة لاختيار القيادات الإدارية في الكلية وذلك لضمان الاختيار الأمثل للأفراد مما يضمن التمثيل الأفضل للكلية والعمل بالطريقة المثلى لتحقيق الإنتاجية الأعلى للعمل بالكلية ولترقي الكلية لمكانتها حيث يتم عرض المفاهيم والأهداف والمعايير والمنهجية لاختيار القيادات الإدارية لتتناسب وظيفتها .

التوصية: وافق المجلس

عميد الكلية
أ.د/ خالد صبري سلامة



