معايير اختيار القيادات الإدارية والعاملين بالكلية

الحساس باهمية رسالة الكلية وأهدافها

الشخصية القوية: من خلال قدرته على قياس درجة القدرة على مواجهة الحافات القاسية والحيات

الكثيري بشجاعة وإقدام(0)

القضايا والآراء الجيدة: من خلال قدرته على قياس قدرات على قياس قدرات على قياس قدرات على قياس قدرات

وال комисستة والتنشيط بين المهم وغير المهم(0)

الحزم:

الآراء والترابط: من خلال توفير قدر كبير من فضاحة اللسان وقوة التعبير وذلك لبيان

المقدرة على التأثير في المروسين لأن لذة المهارة أثر كبير على مخرجات العمل المطلوب إنجاز. فكلما

كان تأثير المجاد만 أكبر كلما كانت إحتمالية المخرجات الموضوعية أكبر. وكلما زاد معرفة المدير بمرؤوسين

كلما زادت قدرته على قيادتهم.

القرارات الإدارية: القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ويشكل فريق العمل وتقديم الأداء....

الخ

الريراة: من خلال قدرته على قياس ما يمتلك به المرشح بمواهب مميزة للقيادة ويكونون محط أنظار

من حولهم

أصالة التفكير: من خلال قدرته على قياس قدرته على التفكير عند المرشح للقيادة للتعرف على طريقة

تفكيره وفدي ما يمتلك به من إبتكارية وإبداع في التفكير

صغر الشخصية: من خلال قدرته على قياس قدرة على قياس قدرة على إشاعة الاعتقادات فيم حوله

أمين ويمكن الاعتماد عليها: من خلال قدرته على قياس مدى الأمانة وثقة الآخرين به

ضرورة تتمتع القائد الإداري بمستوى تعليم عالي والخبرة والممارسة الفعلية التي تؤهله على القيام بأفضل

وجه
تعيين القيادات الأدارية والعمالين بالكلية:

طبقا لقانون تنظيم الجامعات رقم 17 لسنة 1982 والذي ينص علي:

- مادة (8): تضع كل وحدة هيكلا تنظيميا لها تعتمد من السلطة المخصصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ويراعي في تقسم الوحدة آلي قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم مجالات العمل المتميزة لكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية.

- مادة (9): يصدر رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التي يقتضيها تنفيذها ويدخل ضمن ذلك الحد الأدنى للخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة الإداري مباشرة.

- مادة (10): يجوز في حالة الضرورة القصوى تبنا لمقتضيات العمل الملحة في بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية للدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب عليه ذلك ميزة مادية قبل الارتفاق بالوظيفة للدرجة المالية الأعلى.

- مادة (11): تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية تعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب.

- مادة (12): يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين والترقية والنقل والندب ومراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة.

ترقيه القيادات الأدارية والعمالين بالكلية:

يتم ترقيتهم طبقا لقانون تنظيم الجامعات ولاحته التنفيذية لقانون رقم 151 لسنة 1983 وتعديلاته.

- مادة (37): تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالمتميزة وذلك على أساس بيانات الأداء وماورد في ملفات خدماتهم من عناصر الامتياز.

- مادة (37): قبل التعديل الوردي بقانون رقم 151 لسنة 1983 كانت كالآتي:

1. يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبتة ممتازة في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصول على مرتبتة ممتازة في السنة السابقة عليها مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمة في ذات مرتبتة الكفاية.
2. يشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تتيح له الوحدة التي يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على إقتراح لجنة شنون العاملين إضافية ضوابط للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة

مادة (38): يصدر قرار للترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقبة نافذة من تاريخ صدور القرار بها. ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقمة إليها أو علاوة من علاواتها أبىما أكبر من هذا التاريخ ولا يحل ذلك باستحقيق العلاة الدورية في موعدها

مادة (39): يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شنون الخدمة المدنية اعتبار العاملين من مجموعة وظيفية في وحدتين أو أكثر من الوحدات التي تسري عليها أحكام هذا القانون وحدة واحدة في مجال الترقب.

معايير ترقية القيادات الإدارية والعاملين طبقا لنظام الكلية:

- أن يكون لديه خبرة العمل على تنفيذ السياسات المالية والإدارية بالكلية
- لدية خبرة علمية باللوائح والقوانين التي تحكم نظام العمل بالكلية
- لدية القدرة على رفع أداء العاملين بالوقوف على احتياجات التدريبية والمهنية وتوظيفها والاستفادة منها
- لدية خبرة عالية في التعامل مع الجهاز المركزي والجامعة وكافة الادارات بالكلية
- لدية القدرة على التواصل مع قيادات الكلية وكليات وإدارة الجامعة للتضييق وتبادل الآراء وعرض المقتراحات والتوصيات اللازمة لنجاح العمل
- أن يكون مشهور له بالكفاءة وال pomysł وسرعة البت وتجنب الاندفاع والتهمور
- المواطنة والالتزام في العمل ليكون قدوة لمناصرة
- أن يتمتع بحسن الخلق والكفاءة والتنظيم الجيد والخبرة في اختيار العاملين والمعاونين للادارة وتوزيع الأعمال وتنسيق العمل فيها بينهم
- لديه القدرة على التفاعل مع مروية بالإدارة والعمل بروح الفريق
- لديه الخبرة الكافية لرسم الانشطة الثقافية والفنية والرياضية والاجتماعية لكلية وتنسيق بينها وبين إدارة الجامعة
- لديه القدرة على التوجية الدائم للعاملين ورفع مستوى إدائهم

يعتمد عميد الكلية

أ.د/ عبد الرحيم سعد شلوج