

المعايير الجديدة لاختيار وتعيين القيادات الادارية و التي يجب مراعاتها بالإضافة إلى
المعايير المعمول بها وفقا لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحة
التفذية وطبقا للقانون رقم 5 لسنة 1991 بشأن شغل الوظائف القيادية

عنى قانون القيادات بتعريف الوظيفة القيادية ، فقرر أنها الوظيفة من درجات (مدير عام - العالية - الممتازة - الدرجة التى تعلو الدرجة الممتازة) وهى درجة نائب وزير وما يعادل هذه الدرجات.

والوظيفة القيادية هى التى يتولى شاغلها القيادة الانتاجية أو القيادة لتحقيق خدمة ، ويراس شاغلو هذه

الوظائف وحدات أو تقسيمات تنظيمية من مستوى ادارات عامة أو إدارات مركزية أو قطاعات وما في مستواها.

وهذه الوظائف القيادية تكون في جهات معينة حددها القانون وهى:-

•الادارات الحكومية ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة.

•الاجهزة الحكومية التى لها موازنة خاصة.

•هيئات القطاع العام وشركاته والمؤسسات العامة.

•بنوك القطاع العام والاجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة.

وقد صدر القانون رقم 5 لسنة 1991

متضمنا لأهم المبادئ والأسس في اختيار القيادة الإدارية وهى * :-

إفساح المجال للقادرين على القيادة ، لكى يتقدموا لشغل الوظائف القيادية الشاغرة من خلال تكافؤ الفرص ومن داخل الوحدة وخارجها.

ان تتوافر في المتقدمين شروط شغل الوظائف وان يتقدموا بانجازاتهم التى حققوها خلال فترة حياتهم العملية ، وبمشروع لتطوير العمل وانشطته في الوحدة التى يتقدمون لالتحاق بها وان تتخذ هذه العناصر اساسا لاجراء المفاضلة بينهم وفق معايير موضوعية ترتبط بقدراتهم ومهاراتهم القيادية.

الإعداد المسبق للقيادات التي وقع الاختيار عليها ، وتدريبها على وسائل الادارة الحديثة من خلال مركز اعداد القادة التابع للجهاز المركزى للتنظيم والادارة الذى تم تزويده باحدث ما توصلت اليه علوم الادارة من مساعدات تدريبية ومعينات سمعية وبصرية وامكانيات مادية.

ان يتم تقييم اداء شاغلى الوظائف القيادية بشكل منتظم ومستمر وفق ما حققه من انجازات ونتائج وفى حدود ما تقدموا به من خطط مشروعات للتطوير ، وتنحية من لم يثبت قدرته وجدارته للاستمرار فى شغل الوظائف القيادية ونقله الى وظيفة غير قيادية مناسبة بصفة شخصية ، وله ان يطلب احالته للتقاعد وحصوله على معاش تيسيرى.

الاختيار لشغل الوظيفة لم يعد مستندا اساسا الى قياس الكفاية أو ترتيب الاقدمية انما يتم على اساس عنصرين رئيسيين.

العنصر الأول : التاريخ الوظيفى للمتقدم، ويتضح منه الوظائف التى شغلها والتى ندب إليها أو أعيد إليها والمؤهلات التى حصل عليها ومدى اتصالها بوظيفته ، خطابات الشكر والجوائز.

العنصر الثانى : تقديم مشروع لتطوير احد أنشطة الوحدة فى اى مجال من مجالات التطوير فى تدريب العاملين ، فى تحسين الانتاج ، تخفيض التكلفة ، تبسيط الاجراءات ومشروع التطوير يلزم ان يكون ممكنا وواعيا فى ضوء الامكانيات المتاحة والظروف القائمة.

مقترح ضوابط ومعايير جديدة لاختيار وتعيين القيادات الإدارية :

الاطار العام للمقترح

أولاً: أمين الكلية

الخبرات السابقة:

خبره أكثر من ثلاثة وعشرون سنة في مجال الإدارة

شروط شغل الوظيفة:

- ١- درجة مدير عام على الأقل
- ٢- اجتياز التدريب الذي تتيحه الكلية والجامعة بنجاح
- ٣- معرفة بالتشريعات والقوانين والانظمة المعمول بها
- ٤- مهارة عالية في القيادة والإشراف والتوجيه
- ٥- مهارة إدارة الوقت
- ٦- مهارة عالية في الاتصال وإعداد التقارير
- ٧- قدره عالية على اتخاذ القرارات وتحمل المسئوليات
- ٨- مهارات متقدمة في مجال التخطيط الاستراتيجي
- ٩- مهارة في إدارة الأزمات وحل المشكلات
- ١٠- رأي القيادات الأكاديمية بالكلية

ثانياً: رؤساء الأقسام الإدارية

الخبرات السابقة:

خبره من أربعة الي ست سنوات في مجال العمل بالقسم الذي يعمل به

شروط شغل الوظيفة:

- ١- الدرجة الثانية على الأقل
- ٢- المجموعة النوعية للدرجة المطلوبة للعمل بالإدارة التي يعمل بها طبقا لوصف الوظيفة
- ٣- اجتياز التدريب الذي توفره الكلية والجامعة بنجاح
- ٤- مهارة في التخطيط والتنسيق والتنظيم وفن التعامل مع الآخرين.
- ٥- مهارة في استخدام الحاسب الالى.
- ٦- مهارة في الاتصال وإعداد التقارير .
- ٧- معرفة بالتشريعات والقوانين والانظمة المعمول بها
- ٨- مهارة في القيادة والإشراف وادارة الوقت.
- ٩- قدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات
- ١٠- قدرة على التوجيه والتحليل المنطقي
- ١١- مهارة العمل بروح الفريق والقدرة على العمل تحت الضغط
- ١٢- الإشتراك في أنشطة الجودة والتطوير والعمل المجتمعي
- ١٣- رأي القيادات الأكاديمية بالكلية