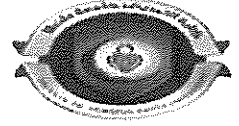




جامعة طنطا - كلية التمريض
وحدة ضمان الجودة



**الآلية المتبعة لربط الحافز بالانتاج بالنسبة لأعضاء
الجهاز الإداري للعام الجامعي ٢٠٢٣-٢٠٢٤**

الآلية المتبعة لربط الحوافز بالانتاج بالنسبة لأعضاء الجهاز

الإداري للعام الجامعي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

الهدف من السياسة: وضع اطار عمل لتحقيق ربط الحوافز بمستويات الاداء لأعضاء وقادة الجهاز الإداري بالكلية.

السياسة:-

تحرص كلية التمريض علي اهتمام بالموارد البشريه بها, وتسعي لاكتشاف الطاقات الكامنه في مواردها البشرية, والتوزيع العادل لمهام العمل علي كافة الفئات, وايجاد الفرص المنافسه الفعاله وترسيخها بين العاملين لدفعهم للتميز في الاداء, وتحقيق العدالة والتكافؤ والانصاف قي منح الحوافز وربط هذه الحوافز بمستويات الاداء. وتضم الاجراءات التي تتبع لتحقيق ذلك ما يلي:-

١- تضع الكلية مجموعة متنوعة من الحوافز الايجابية سواء كانت حوافز مادية او حوافز معنوية. وتمثل الحوافز المادية في:-

- الزيادات والعلاوات السنويه في الاجور لأعضاء وقادة الجهاز الإداري بالكلية.
- المكافئات السنوية للعاملين.
- التعويضات التي تطبق علي الحالات التي تحددها الجامعة مثل (بدلات طبيعة العمل وطبيعة التخصص, وحوافز التميز, والمكافئات لبذل المزيد من الجهد , الخدمات المادية والصحيه... الخ).
- المزايا العينية ذات القيمة المادية مثل (بدلات السفر).

هذا بالاضافه الي الحوافز المعنوية والتي تضم:

- اختيار الموظف المثالي ومدير الادارة المثالي سنويا.
- الجوائز وشهادات التقدير.
- الترقي الوظيفي.
- تفويض الصلاحيات .
- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل مع الرئيس المباشر.
-

٢- تضع الكلية الآليات التي تضمن ان يكون توزيع تلك الحوافز علي العاملين بالكلية قائما علي مجموعة من الأسس والمعايير والتي من أهمها:

- أن يرتبط الحافز باداء العاملين والادارة معا.
- أن يكون عادلا, وأن يطبق وفقا للقوانين واللوائح الادارية النافذة علي الجميع.
- أن يكون مناسباً لما يبذله الشخص من جهود في العمل.
- أن يكون محققا للمعدلات المطلوبه في الاداء, ومراعياً لطبيعة العمل ودرجة صعوبته وتعقيده.
- أن يكون مشجعا للتطلعات النفسية والانسانية.
- أن يكون الحافز محققا للتطور الفعلي للأداء.

٣- تطبق الكلية الآليات التي تحدد السلطات والمسئوليات ومعرفة العاملين بالمهام الموكلة اليهم حتي يسهل المتابعة والتقويم, ومن ثم تحديد الجهد الاضافي والاثابة عنه.

٤- تكون المتابعة والتقويم هما الوسيلة لتحديد مستوي الاداء من ناحية, واداء للتطوير والتحسين المستمر من ناحية اخري, ومن ثم ربط الحافز بالاداء والانتاج.

٥- تعمل الكلية علي التحقق المستمر من الربط بين نتائج التقييم الاداء الثانوي, وبين منح الحوافز والمكافئات.

٦- تعمل الكلية علي التعرف بشكل دوري علي مدي رضا كافة العاملين والاستجابته بشكل فوري وحل اسباب عدم الرضا.

٧- تسعى الكلية الي توفير الآليات التي تعمل علي ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر

مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة علي جميع أعضاء وقادة الجهاز الاداري بالكلية.

الرقابة والمتابعة والتقييم:

تخضع هذه السياسة في تطبيقها للرقابة والمتابعة المباشرة من عميد الكلية, وتنفذها الادارات المختصة, ويتم تقييمها بصورة دورية.

عميد الكلية
جاءة عفاف بصل
كلية التمريض
١١/٩/١١

مدير وحدة ضمان الجودة
ا. م. د. ولاء عيد

د. ولاء عيد