



اسم السياسة: ربط الحوافز بمستويات الأداء

القسم: سياسات الموارد البشرية
رقم الإجراء :
تاريخ موافقة مجلس الكلية/ الجامعة : أكتوبر ٢٠١٤
تاريخ آخر تعديل :
الجهة المسنولة عن التنفيذ : مكتب رئيس الجامعة شئون أعضاء هيئة التدريس - شئون العاملين
الهدف من السياسة: وضع إطار عمل لتحقيق ربط الحوافز بمستويات الأداء بين أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والإداريين من موظفي الكليات وإدارات الجامعة.

السياسة:

تحرص جامعة ٦ أكتوبر على الاهتمام بالموارد البشرية بها، سواء من أعضاء هيئة التدريس أو أعضاء الهيئة المعاونة أو الإداريين والعاملين، وتسعى لاكتشاف الطاقات الكامنة في مواردها البشرية، والتوزيع العادل لمهام العمل على كافة الفئات، وإيجاد فرص المنافسة الفعالة وترسيخها بين العاملين لدفعهم للتميز في الأداء، وتحقيق العدالة والتكافؤ والإنصاف في منح الحوافز، وربط هذه الحوافز بمستويات الأداء. وتضم الإجراءات التي تتبع لتحقيق ذلك ما يلي:

١. تضع الجامعة مجموعة متنوعة من الحوافز الإيجابية سواء كانت حوافز مادية أو حوافز معنوية. وتتمثل

الحوافز المادية في:

✚ الزيادات والعلاوات السنوية في الأجور لجميع فئات العاملين بالجامعة.

✚ المكافآت السنوية للعاملين.

✚ التعويضات التي تطبق على الحالات التي تحددها الجامعة (مثل بدلات طبيعة العمل وطبيعة

التخصص، وحوافز التميز، والمكافآت لبذل المزيد من الجهد- الخدمات المادية والصحية...إلخ).

✚ المزايا العينية ذات القيمة المادية (مثل بدلات السفر والمشاركة في نفقات النشر العلمي...وغيرها).

هذا بالإضافة إلى الحوافز المعنوية، والتي تضم:

✚ الترقى الوظيفي.

✚ تفويض الصلاحيات.

✚ المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل مع الرئيس المباشر.

✚ الجوائز وشهادات التقدير.

٢. تضع الجامعة الآليات التي تضمن أن يكون توزيع تلك الحوافز على العاملين بالجامعة قائماً على مجموعة

من الأسس والمعايير، والتي من أهمها:

✚ أن يرتبط الحافز بأداء العاملين والإدارة معاً.

✚ أن يكون عادلاً، وأن يطبق وفقاً للقوانين واللوائح الإدارية النافذة على الجميع.

✚ أن يكون مناسباً لما يبذله الشخص من جهود في العمل.

✚ أن يكون محققاً للمعدلات المطلوبة في الأداء، ومراعياً لطبيعة العمل ودرجة صعوبته وتعقيده.

✚ أن يكون مشجعاً للتطلعات النفسية والإنسانية.

✚ أن يكون الحافز محققاً للتطوير الفعلي للأداء.

٣. تطبق الجامعة الآليات التي تحدد السلطات والمسئوليات ومعرفة العاملين بالمهام الموكلة إليهم حتى يسهل المتابعة والتقييم، ومن ثم تحديد الجهد الإضافي والإثابة عنه.

٤. تكون المتابعة والتقييم هما الوسيلة لتحديد مستوى الأداء من ناحية، وأداة للتطوير والتحسين المستمر من ناحية أخرى، ومن ثم ربط الحافز بالأداء والإنتاج سواء كان إنتاجاً علمياً أو إدارياً.

٥. تعمل الجامعة على التحقق المستمر من الربط بين نتائج تقييم الأداء السنوي، وبين منح الحوافز والمكافآت.

٦. تعمل الجامعة على التعرف بشكل دوري علي مدي رضا كافة العاملين والاستجابة بشكل فوري وحل أسباب عدم الرضا.

٧. تسعى الجامعة إلى توفير الآليات التي تعمل علي ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.

مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة على جميع فئات العاملين بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والإداريين والعاملين.

الرقابة والمتابعة والتقييم:

تخضع هذه السياسة في تطبيقها للرقابة والمتابعة المباشرة من رئيس الجامعة، وتنفذها الإدارات واللجان ذات الصلة، ويتم تقييمها بصورة دورية.

السياسات الأخرى ذات العلاقة:

الهيكل التنظيمي للجامعة - سياسة الجامعة في توزيع أعباء العمل على الموارد البشرية