

مقترح آلية لمواجهة العجز والزيادة في الأعداد للجهاز الإداري بالكلية

مقترح آلية التعامل مع العجز والزيادة في أعداد الجهاز الإداري بالكلية

وعندما يكون ناتج الطرح موجباً فإن هذا معناه وجود عجز في الجهاز الإداري نتيجة لزيادة العدد المطلوب عن العدد المتاح ، أما لو كان ناتج الطرح سالباً فإن هذا معناه وجود فائض نتيجة زيادة من الجهاز الإداري عن المطلوب منها. وتطلب كل حالة من الحالتين السابقتين (الفائض أو العجز) إتباع أساليب معينة في التعامل معها.

(الفائض أو العجز في الجهاز الإداري = العدد المطلوب - العدد المتاح)

أولاً: كيفية التعامل مع الزيادة

١ - إعادة تأهيل هذه النوعية من الموظفين:

وذلك للقيام بأعمال أخرى قد تحتاجها الكلية مستقبلاً ويمكن أن يتم ذلك من خلال التدريب التحويلي حيث يتم تدريب العمالة الزائدة على القيام بأعمال أخرى تحتاجها الكلية، ويفضل أن يتم تدريب العمالة على أعمال ووظائف تتميز بأن معدلات ترك الخدمة بها عالية.

٢ - الاحتفاظ بالعمالة لمواجهة حالات ترك الخدمة:

ويتم اتباع هذا الأسلوب خاصة عندما يكون فائض العمالة في أعمال أو مهن تتسم بالندرة، حيث تقوم الكلية باستبقاء هؤلاء العاملين في وظائفهم مع إعادة توزيع عبء العمل عليهم ليقوموا بأعباء عمل أقل، أو إسناد أعمال أخرى إليهم على أن تكون ذات صلة بعملهم الأصلي.

٣ - تشجيع التقاعد المبكر:

وبالنسبة لهذا الأسلوب فإنه يتطلب تعديل بعض قوانين التأمينات الإجتماعية، وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن تقوم المنظمة بوضع قواعد للتقاعد المبكر (في سن ٥٥ على سبيل المثال) على أن تقوم بدفع مكافأة نهاية خدمة مجزية للمتقاعد، وفي نفس الوقت تقوم الشركة بتحمل الفروق المستحقة للتأمينات الإجتماعية بحيث يحصل العامل على معاشه كاملاً.

٤-تعويضات البطالة:

ويتطلب هذا البديل تعديل بعض التشريعات المتعلقة بإعانة البطالة بحيث يحصل الموظف على التعويض الذي يمكنه من ممارسة عمل خاص به.

٥ - إيجاد فرص عمل بديلة:

ويمكن أن يتم هذا الأسلوب بين الكلية والكليات الأخرى في الجامعة أو في إدارة الجامعة بحيث يتم نقل العمالة من المنظمات التي بها فائض عمالة إلى المنظمات التي تواجه عجز في العمالة مع إعطاء العمال بعض المزايا نتيجة انتقالهم لمؤسسة جديدة والحفاظ على حقوقهم التأمينية.

ثانياً: كيفية التعامل مع العجز:

١-البحث عن مصادر جديدة للعمالة:

*إعلان لوظائف شاغرة

*مخاطبة الكليات والإدارات المختلفة بالجامعة التي بها زيادة في عدد الجهاز

الإدارى برغبة الكلية فى قبول الموظفين بالنقل أو عن طريق الإنتداب.

٢ - رفع مستوى إنتاجية الفرد:

ويتم ذلك من خلال زيادة نواتج الأداء دون أن يصاحبها زيادة في عدد الأفراد، ومن

الأساليب التي تؤدي إلى رفع إنتاجية الفرد، التدريب المكثف ورفع مستوى المهارة.

٣ - تكبير الوظائف:

وفي هذا الأسلوب يتم إضافة بعض المهام ألي الوظيفة بحيث يتمكن شاغل الوظيفة من

القيام بأعباء عمل أكبر، وذلك ينعكس أثره على زيادة الإنتاجية من ناحية وتنويع خبرات

الأفراد من ناحية أخرى.