جامعة الزقازيق
كلية الطب البشري
إدارة الموارد البشرية

وثيقة آلية التعامل مع العجز في أعضاء الجهاز الإداري

أولاً: تحديد الاحتياجات

تعتمد الكلية على خطوات علمية دورية (سنوية) لتحديد حجم القوة العاملة الفعلية ومقارنتها بالمستهدف:

1. رصد حالات التقاعد، الإجازات الطويلة، أو النقل المتوقعة خلال العام.
2. يقوم مدير كل إدارة بتحديد عدد الموظفين الحاليين والعجز أو الفائض الفعلي.

ثانيا: في حال وجود عجز يؤثر على سير العمل داخل الكلية، تتبع هذه الإجراءات:

- **إعادة الهيكلة في بعض الإدارات وإعادة التوزيع** :نقل أو ندب موظفين من أقسام بها فائض مؤقت إلى الأقسام التي تعاني من العجز.
- **أوامر تكليف داخلية لمده سنه تجدد او تلغي كل عام**
- **الندب الخارجي** :مخاطبة مجلس المدينة والري لندب موظفين الي الكلية لسد العجز
- إعادة تأهيل وتدريب الموظفين بعد الانتقال لمجموعات نوعية أخرى تعاني من نقص من خلال on job training عمل تدريب مع الموظفين المنقولين بين الإدارات المختلفة لتأهيلهم لطبيعة العمل الجديد بالاستعانة بالموظفين القدامي لتدريب المندتبين باهم اساسايات العمل المطلوبة قبل البدء الفعلي للعمل.
- فتح باب التعاقدات المؤقتة لبعض المهام الحرجة وفق الميزانيات المتاحة.
- الميكنة والتحول الرقمي :رقمنة الكثير من العمليات الإدارية لتقليل الاعتماد على العنصر البشري في المهام الروتينية.

يعتمد