

وسائل المؤسسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بها

● اسقصاءات :

يجب تكثيف البحث والتقصي من القيادات الادارية فى الكلية لقيوم اداء العاملين بكل ادارة وانشاء قاعدة بيانات توضح الدورات التدريبية الحاصل عليها الموظف فى كل ادارته وتحديد اوجه القصور فى جميع التخصصات الادارية والفنية والقدرات الزهنية والاستيعابية المتفاوتة بين العاملين وتحديد حاجة كل ادارته من المتخصصين وطلب امداد كل ادارته باحتياجاتها من الموظفين ورفعها الى ادارته الكلية (مطلوب فعلا تعيينات من خريجي كليات الحقوق والاداب والتربية الرياضية) وبناء عليه يتم وضع برنامج تدريبي دورى للعاملين بكل ادارته بحيث لايتعارض مع استمرارية الاداء الوظيفي بالكفاءة المقبولة .

● تقارير متابعة :

عمل تقارير شهرية واقعية وحقيقية وعادلة لمتابعة اداء العاملين بكل ادارة يعكس جدية والتزام العاملين بالاداء الفنى والادارى للاعمال الموكلين بها ومدى استجابة واستيعاب كل منهم لمستجدات وفنيات العمل وبناء على تحليل هذه التقارير يتم وضع رؤية واضحة للاحتياجات التدريبية المتخصصة والمتطورة للعاملين بكل ادارة

● دراسة الاحتياجات بالاستعانة بخبير:

على أمين الكلية فى نهاية كل عام وبناء على ما تعرضت له الادارات من سلبيات عكست القصور فى الاداء الفنى والادارى ان يقوم باعداد توصيات ومقترحات ورفعها الى الامين العام للجامعة تطرح امكانية الاستعانة بخبرات الادارات العليا فى الجامعة فى مواجهه السلبيات بالتواصل مع اساتذة كليات التجارة والحاسبات لوضع البرامج التخصصية المتطورة .