

الوظائف الادارية للمنظمات

( التوجيه ، الاشراف ، القيادة )

تم اعدادها من قبل

المدرس المساعد محمد حميد عبدالمجيد اللامي

طلبة المرحلة الثانية / قسم ادارة الفنادق

بتاريخ ٢٢ / ١١ / ٢٠١٨

## التوجيه والاشراف والقيادة :-

يعد التوجيه من العمليات الادارية شديدة الاهمية وأعقدها وذلك لارتباطه بالحوافز والقيادة والاتصال ، وخلق فريق العمل وتعزيزه ، إضافة الى علاقته المباشرة بأدارة الصراعات ( Conflict management ) داخل المنظمة وهذا بالضرورة يحتاج لان يكون لدى أدارة المنظمة مهارات الاتصال الفاعل ( Effective communication skills ) .

وهنا يكمن أن نعرف التوجيه ( Orientation ) على انه ( ارشاد العاملين الى أفضل طرق الاداء الممكنة لاستثمار الموارد بالشكل الامثل ، وهو ارشاد وتحفيز المرؤوسين أثناء تنفيذهم للاعمال بغية تحقيق أهداف المنظمة ( The organization's goals ) ، وتحتاج المنظمة الى التوجيه لضمان سلامة تطبيق الخطط المرسومة وحسن استخدام العلاقات التنظيمية ( Organizational Relationships ) .

وعليه فإن أدارة الموارد البشرية ( Human Resource Management ) تطوير أدلة العمل بعناية وتضمينها أنظمة حوافز مادية ومعنوية مرتبطة بخطط المنظمة نحو تحقيق الاهداف المحددة .

وترتبط وظيفة التوجيه بالاشراف والقيادة ( Supervision and Leadership ) حيث يجب على أدارات الوحدات المختلفة ، وأدارات المشاريع في المنظمات يجب عليها أن يكون لديها مهارات وخبرات تسهم في تشجيع وتحفيز العاملين في هذه المنظمات للعمل بأقصى طاقاتهم سعياً نحو تحقيق أهداف المنظمة ( The organization's goals ) من ناحية ، واشباع رغبات العاملين وتحقيق أهدافهم الشخصية من ناحية أخرى .

وجدير بالذكر لابد من تعريف الاشراف ( Supervision ) هو متابعة أداء الافراد للتأكد من أن أداءهم يسير نحو تحقيق الاهداف .

أما القيادة ( Leadership ) فهي القدرة على التأثير في الاخرين لتحقيق أهداف العمل .

ولكي يتم تحقيق وظيفة التوجيه بفاعلية فإنه يتطلب القيام بنشاطين مهمين :

١ . إصدار الاوامر والتعليمات أو الارشادات الادارية نحو أنجاز العمل المطلوب تحقيقه من

أساسيات وظيفة التوجيه ( Orientation ) .

٢ . حفز العاملين ( Employees ) وحثهم على تنفيذ الاوامر .

## أهمية التوجيه والإشراف والقيادة :-

- ✓ التوجيه يساعد بتعريف الافراد بمهامهم الوظيفية .
- ✓ التوجيه يساعد العاملين في أكتساب الخبرات حول طرق الاداء الافضل .
- ✓ التوجيه يوجه طاقات الافراد نحو تحقيق الاهداف .
- ✓ التوجيه يساعد في أستغلال طاقات الافراد بشكل سليم .
- ✓ الاشراف يساعد في التأكد أن الافراد يؤدون العمل بالشكل المطلوب .
- ✓ الاشراف يساعد في أدراك أستيعاب الافراد لمهامهم .
- ✓ الاشراف يساعد في أكتشاف تصور الاداء في بداياته وبالتالي سهولة تعديله .
- ✓ القيادة تعطي الاخرين شعور بالثقة والامن الوظيفي .
- ✓ القيادة تساهم بحل مشكلات العمل وتوحيد الجهود .

## كيفية ممارسة التوجيه والإشراف والقيادة :-

- أعتماذ وصف مهام واضح للافراد .
- وجود معايير أداء محددة .
- وجود تقييم دوري لاداء الموظفين .
- وجود نماذج تحدد شكل ووقت المتابعة .
- وجود معايير للاداء المؤسسي .

## الممارسات والمهارات الادارية التي تخص التوجيه والإشراف والقيادة :-

- ❖ تطوير بطاقات وصف لمهام الوحدات العاملة وللوظائف في المنظمة (Organization)
- ❖ أعتماذ خطط العمل التي تبين مسؤوليات الافراد بدقة .
- ❖ تصميم آليات ونماذج لمتابعة الموظفين وتقييمه .
- ❖ وجود آليات واضحة مؤسسية وتتمتع بالشفافية لاختيار الموظفين .
- ❖ تصميم الرؤساء لخطط خاصة بمتابعة وتطوير أداء موظفيهم .
- ❖ تطوير مهارات الاتصال والتواصل داخل العمل .
- ❖ تقبل الرأي والرأي الاخر من قبل جميع الاعضاء العاملين من خلال تعزيز عمل الفريق وروح الجماعة .
- ❖ أعتماذ الاجتماعات الدورية كأحد أدوات الادارة لتعزيز التوجيه والإشراف والقيادة .

## معوقات التوجيه والاشراف والقيادة :-

- ✚ عدم الاعتماد على وصف واضح لمهام الوحدات في المنظمة .
- ✚ عدم الاعتماد على وصف واضح لمهام الافراد / الوظائف .
- ✚ عدم الاعتماد على أنظمة تقييم أداء الافراد .
- ✚ عدم الاعتماد الرؤساء بأهمية التوجيه والاشراف بناء على خطط واضحة .
- ✚ عدم الاعتماد على خطط عمل مفصلة وواضحة .
- ✚ عدم وجود معايير واضحة وموثقة لاختيار الافراد العاملين .
- ✚ عدم وجود معايير تتمتع بالشفافية لقياس أداء العمل وانجاز نشاطاته .
- ✚ مزاجية الافراد في المنظمات أحياناً وعدم قناعة الرؤساء بقدرات الموظفين .
- ✚ وجود محسوبية وتمييز بين الموظفين في العمل واعتماد التفضيل الشخصي بدلاً من معايير العمل .