

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 .