

الجامعة السورية الخاصة

مقرر علم الإدارة

الفصل السادس : وظائف الإدارة (التوجيه)

د. عصام حيدر

مفهوم التوجيه

يهدف التوجيه إلى إصدار الأوامر والتعليمات وتقديم الإرشادات للعاملين التي تبين لهم طريقة وكيفية تنفيذ الأعمال.

والقيادات والإدارات التي تصدر الأوامر وتقدم الإرشادات للمرؤوسين تريد من خلال ذلك تنفيذ المهمات وتحقيق الأهداف بكفاية عالية.

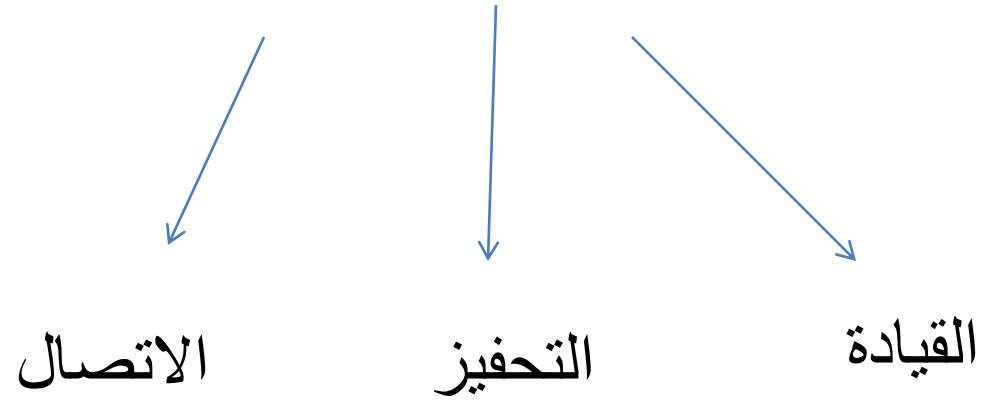
تعريف التوجيه

- العمل الدائب لمواجهة أي مشكلات ولضمان أن سير العمل يتم بالمستوى المطلوب الذي يضمن التحقيق المتكافئ للأهداف
- وظيفة إرشادية تستهدف حسن أداء القوى العاملة لأعمالهم باتباعهم الأسلوب الأمثل الواجب تطبيقه

عناصر التوجيه

- ملاحظة سلوك المرؤوسين: كل مدير في مستواه الإداري
- إصدار تعليمات محددة لإرشاد الفرد عن كيفية أداء العمل
- تحريك الشعور بتقدير واحترام سياسات العمل وأهدافه ونظمه وقواعده لدى المرؤوسين
- توضيح مهام المرؤوسين وإيضاح واجباتهم وأعبائهم والسلطات الممنوحة لهم وكيفية استخدامها
- توضيح الهيكل التنظيمي للمرؤوسين
- تدريب المرؤوسين للوصول إلى أقصى كفاءة ممكنة

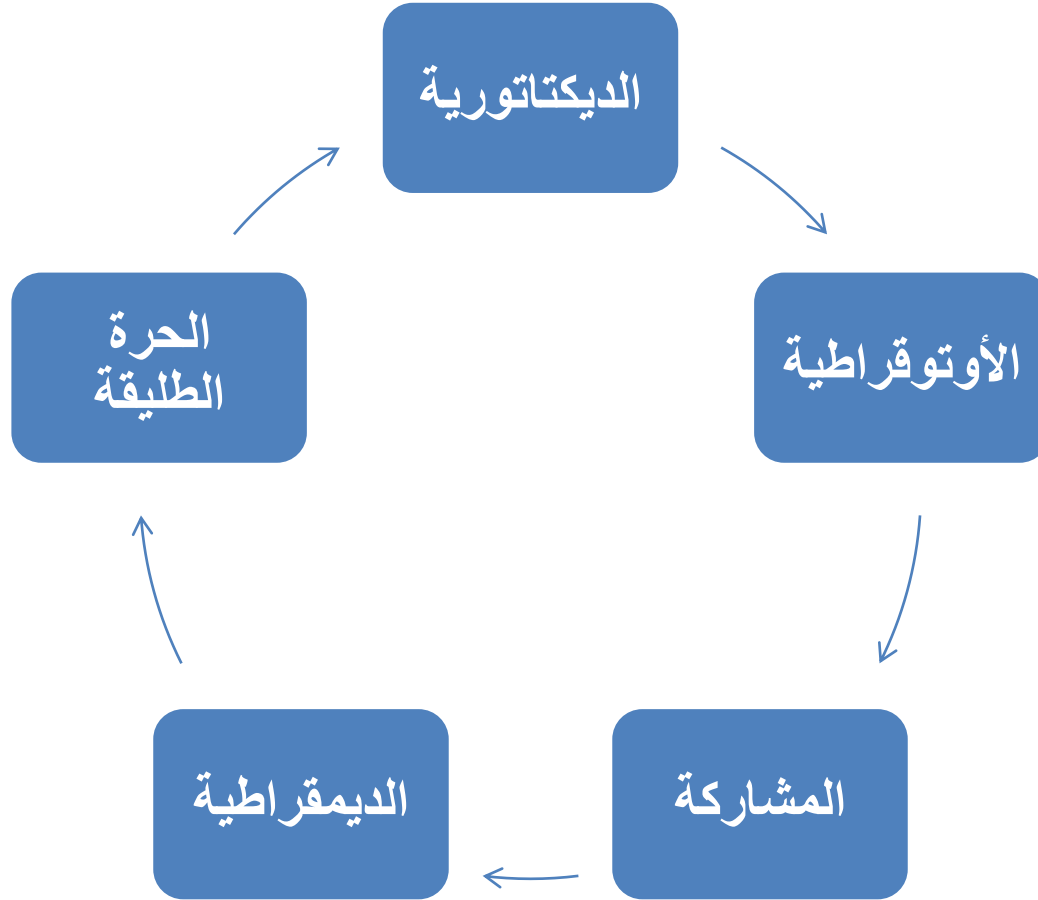
التوجيه الفعال



1- القيادة

"قدرة القائد على التأثير في سلوك عدد من الأفراد لدفعهم إلى التعاون، وتنسيق الجهود لإنجاز المهمات المحددة لهم وتحقيق ما ترغب المؤسسة بالوصول إليه".

أساليب القيادة وأنماطها



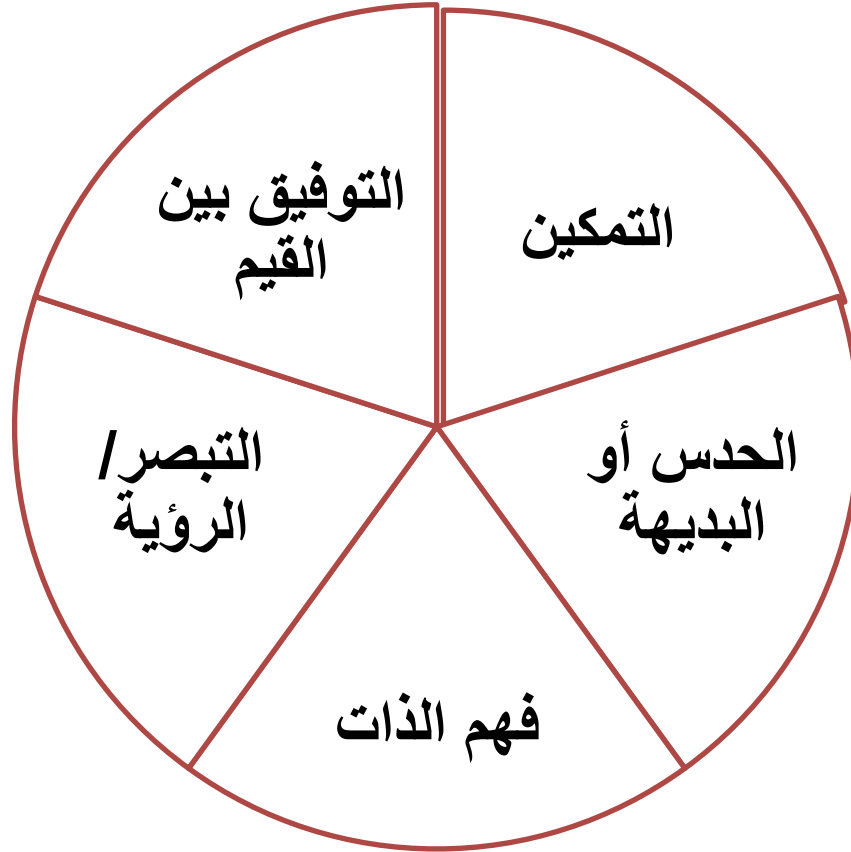
المدير والقائد



أما القيادة فتعنى بالتكيف والتعامل مع التغيير، فالقائد يرسى توجهاً من خلال تطوير رؤية مستقبلية، ومن ثم توصيل تلك الرؤية للناس وتحفيزهم للتغلب على الصعوبات.

الإدارة تعنى بالتكيف والتعامل مع التعقيد، والإدارة الناجحة تعمل على تحقيق النظام والثبات من خلال وضع الخطط الرسمية، وتصميم هيكل تنظيمي جيد، ومقارنة النتائج بالأهداف التي تضمنتها الخطط.

المهارات القيادية الأساسية



2- التحفيز

الدافعية "هي قوى داخلية تحرك الفرد وتوجه سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو منفعة وإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية".

الحوافز هي مجموعة العوامل التي تدفع المرؤوسين لقبول جهد أكبر، والامتناع عن الخطأ وقد تكون مادية أو معنوية، وقد تكون إيجابية أو سلبية.

2- التحفيز

- أفعال وتصرفات أثناء أداء العمل تدل على التحفيز عند العمال:
- المواظبة والالتزام بمواعيد العمل الرسمية.
 - التعاون البناء مع الآخرين.
 - عدم التغيب.
 - عدم التمارض.
 - الحرص على إنجاز ما يسند للفرد من مهام بأفضل صورة ممكنة.
 - تكريس جهد ووقت الفرد للعمل.

2- التحفيز

الحوافز في مجال العمل هي كل ما يتلقاه الفرد من عوائد مادية ومعنوية مقابل أدائه للعمل (رواتب، مكافآت، ترقية، تقدير وغيرها).

طرق حديثة لزيادة دافعية العمال وتحفيزهم

1- مشاركة العاملين:

الإدارة بالمشاركة، التمكين، ديمقراطية العمل والملكية، المشاركة بالتمثيل، حلقات الجودة، خطط ملكية أسهم الشركة، الإدارة الذاتية.

طرق حديثة لزيادة دافعية العمال وتحفيزهم

2- برامج رواتب متنوعة:

Gain sharing ،Profit-sharing ،Bonuses ،Price-rate wages

طرق حديثة لزيادة دافعية العمال وتحفيزهم

3- التعويض على أساس المهارة:

معاملة العمال على أساس المهارات المتوفرة لديهم و تعويضهم مقابل هذه المهارات.

طرق حديثة لزيادة دافعية العمال وتحفيزهم

4- توفير مكان عمل اجتماعي ومريح:

توفير برامج مثل الأبوة (على غرار الأمومة)، حيث يسمح للأب بإجازة مدفوعة الأجر لغايات الاعتناء بطفلة أو أحد والديه، توفير رعاية للأطفال داخل المنظمة، جعل ساعات العمل مرنة، إعادة جدولة أيام وساعات العمل.

5- برامج الاعتراف والتقدير

الاعتراف بالإنجاز والأداء المتميز.

3- الاتصال

وسيلة لنقل المعلومات والبيانات والأوامر والقرارات من المستويات الإدارية العليا إلى المستويات الإدارية الأدنى وبالعكس عن طريق التقارير الدورية التي ترفعها المستويات الأدنى للمستويات العليا. كما أن هناك نوعاً آخر من الاتصالات هو الاتصال الجانبي الذي يتم بين الأقسام والدوائر المتعددة.

عناصر عملية الاتصال:

