

المطلب الأول: تعريف الرقابة و أهميتها:

الرقابة هي عملية متابعة تنفيذ الأنشطة لضمان أنها تسير وفق الخطة المحددة مسبقاً، والتدخل عند وجود أي انحراف لتصحيحه في الوقت المناسب.

أهميتها:

- 1- وقوف على مشاكل وصعوبات التي تواجه التنفيذ.
- 2- اكتشاف الأخطاء فور وقوعها وقبل تفاقم الوضع.
- 3- مساعدة في عملية اتخاذ قرار اعتماداً على توفير معلومات تبعاً للنتائج عملية الرقابة.
- 4- تأكد من أن القواعد الأساسية قد طبقت بشكل صحيح.

المطلب الثاني: أنواع الرقابة:

من حيث توقيت التطبيق وممارسة الرقابة

- 1- رقابة وقائية أو مسابقة: تتم قبل تنفيذ العمل لمنع الأخطاء مثل تخطيط الجيد
- 2- رقابة متزامنة أو أنية: تتم أثناء تنفيذ العمل لمتابعة أداء فوراً.
- 3- رقابة لاحقة: تتم بعد انتهاء العمل لتقييم النتائج واتخاذ إجراءات تصحيحية للمستقبل.
- 4- رقابة مزدوجة: تجمع بين الرقابة وقائية واللاحقة لضمان دقة وتحسين مستمر.

من حيث مصدرها:

- 1- رقابة داخلية: تتم الداخل مؤسسة بواسطة إدارة أو أنظمة مراقبة ذاتية
- 2- رقابة خارجية: تتم من جهات الخارجية مثل مدققين ماليين أو جهات الحكومية.

من حيث مدى تكرارها وانتظامها

- 1- رقابة دورية: تتم بانتظام وفق جدول زمن محدد
- 2- رقابة مفاجئة: تتم دون سابق الإنذار لكشف الأخطار غير متوقعة
- 3- رقابة مستمرة: تجري بشكل دائم ودون انقطاع لضمان جودة وأداء المستدام

المطلب الثالث: أساليب الرقابة

- 1- ميزانية تقديرية: أداء مالية تحدد نفقات والإرادات المتوقعة لمقارنة أداء فعلي بالمخطط
  - 2- بيانات إحصائية استخدام أرقام ومؤشرات لتحليل الأداء واتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات
  - 3- تقارير وتحليل خاصة تقارير مفصلة توضح أداء الأقسام والعمليات لتحديد المشكلات وإقترح الحلول
- مراجعة داخلية فحص دوري لأنظمة وإجراءات داخل مؤسسة لضمان كفاءة

المطلب الأول: مفهوم التوجيه

يشير التوجيه إلى الوظيفة الإدارية التنفيذية التي تركز على قيادة الأفراد وإرشادهم أثناء تنفيذ الأعمال بحيث تحقق التنسيق والتعاون بينهم لتحقيق هدف مشترك.

أهمية التوجيه:

- تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.
- تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.
- تقليل الأخطاء وسوء الفهم.
- تحفيز الأفراد وزيادة مهاراتهم.
- تعزيز التواصل والتنظيم.
- توضيح الأدوار والمسؤوليات.

المطلب الثاني: عناصر التوجيه.

❖ الاتصال: هو عملية نقل معلومات وتعليمات بين الإدارة والموظفين.

❖ القيادة: قيادة ليست مجرد منصب اداري فليس كل مدير قائد، ولكن يمكن ان يكون مدير قائد، للقيادة انواع: شخصية، ديمقراطية، غير شخصية..... الخ

❖ التحفيز: تحريك فرد نحو تحقيق اهداف عبر تلبية احتياجاتها، يكون من عنصرين الحافز و المحفز.

❖ المطلب الثالث: مبادئ التوجيه.

❖ وحدة التوجيه: لكل هدف خطة موحدة.

❖ وضوح الاهداف: فهم مشترك للغايات.

❖ التواصل الفعال: نقل معلومات بسلاسة.

❖ التسسيق: توحيد الجهود لتجنب التعارض.

❖ المرونة: تكيف مع تغيرات.

❖ متابعة وتقييم: مراقبة أداء وتحسينه.

❖

ملاحظات شخصية متابعة مباشرة من قبل مديرين أو مشرفين لمراقبة الأداء وتقديم التوجيه فوري

#### المطلب الرابع : خطوات الرقابة .

- وضع معايير الأداء : تحديد أهداف ومقاييس التي سيتم استخدامها لتقييم الأداء مثل الكفاءة والإنتاجية
- مراقبة وقياس الأداء : جمع بيانات حول أداء موظفين أو عمليات باستخدام تقارير وملاحظات وتقييمات
- مقارنة أداء الفعلي مع معايير : تحليل الفجوات بين ما تم تحقيقه ومعايير محددة لتحديد أي انحرافات
- التقييم والتصحيح : اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الأخطاء وتحسين أداء ومنع التكرار ومشكلات في المستقبل