

(دور الرقابة التنظيمية في تنمية المورد البشري)

أ/ نجيمي مسعود

مخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات في الجزائر

جامعة الجلفة

ملخص :

الرقابة الإدارية باعتبارها أحد أهم وظائف العملية الإدارية تعد ركنا أساسيا لا بد منه لتقييم أداء الموارد البشرية في المنظمات باختلاف أنواعها. وقد ظهرت الرقابة على الأداء الوظيفي منذ القدم، إلا أنه ما زال يحيطها البعض من سوء الفهم والغموض. لكن بالرغم من هذا، إلا أن أهميتها ودورها لم يتراجع لأنها تعد بمثابة حلقة الوصل بين مختلف وظائف الإدارة وتبرز أهميتها على الأداء الوظيفي فيما تقدمه من تغذية راجعة يتم على أساسها تقييم وتعديل الانحرافات والأخطاء والكشف عن معوقات التنفيذ والإنجاز لتحويل دون الوصول للأهداف المخططة. والرقابة كنظام يجب أن تعتمد عليه جميع المنظمات، مهما كان نوعها أو مجال نشاطها. ولا تقتصر على مستوى إداري معين، بل شاملة وعمامة لكافة المستويات. وهي بذلك تلعب دورا مهما في تحديد مدى كفاءة الإدارة وفعاليتها. إضافة لأنها تقوم بضمان اتخاذ قرارات عقلانية وصائبة، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأساليب المتبعة والمناسبة للنشاط والتوقيت المناسب لها.

بعد تحليل وتفسير البيانات المتحصل عليها للفروض الجزئية، وبعد تحقق هذه الفرضيات الجزئية المكونة للفرض العام "تساهم الرقابة التنظيمية في تنمية المورد البشري" وعليه فان الرقابة التنظيمية من خلال كل من التخصص الوظيفي و الالتزام بالقواعد البيروقراطية ونظام الإشراف كلها تساهم في تنمية وتطوير المورد البشري.

الكلمات المفتاحية: الرقابة، الرقابة التنظيمية، نظام الإشراف، التنظيم البيروقراطي، المورد البشري، المنظمة.

Résumé:

Le contrôle de gestion comme l'une des fonctions les plus importantes du processus administratif est la pierre angulaire d'un must pour évaluer la performance des ressources humaines dans différents types d'organisations. fonctionnalité de contrôle est apparu depuis les temps anciens, mais il est encore entouré par certains des malentendus et les ambiguïtés.

Mais en dépit de cela, cependant, leur importance et leur rôle n'a pas diminué, car il sert de lien entre les différentes fonctions de gestion et met en évidence l'importance de la fonctionnalité telle que fournie par le retour est sur la base de l'évaluation et l'ajustement des écarts et des erreurs et détecter les obstacles à la mise en œuvre et à la réalisation d'empêcher l'accès aux objectifs prévus. Et le contrôle comme un système doit être basé sur toutes les organisations, quelle que soit leur nature ou domaine d'activité. Mais pas limité à un certain niveau administratif, mais une approche globale et générale à tous les niveaux. Il joue donc un rôle important dans la détermination de la mesure de l'efficacité et de l'efficacité de gestion. En plus de veiller à ce qu'ils font prendre des décisions rationnelles et éclairées, avec la nécessité de prendre en compte les méthodes utilisées et l'activité appropriée, en temps opportun eux.

Après l'analyse et l'interprétation des données obtenues pour le district des hypothèses, après avoir vérifié ces hypothèses partielles consistant à imposer un "contribuant réglementaire au développement des ressources humaines», et donc la surveillance réglementaire à travers toute la spécialisation fonctionnelle et respecter les règles et le système bureaucratique de toute supervision contribuent à la croissance et le développement de la ressource humaine.

Mots clés:

Surveillance, système réglementaire de contrôle, organisation bureaucratique, ressources humaines, organisation.

تمهيد:

لقد تطور العالم المعاصر في جميع المجالات بما فيها مجال الإدارة التي هي بدورها شهدت تطورا كبيرا من خلال تعاقب مجموعة من المدارس التي حاولت ترتقي بالإدارة إلى أعلى المستويات .

يعد موضوع الرقابة التنظيمية من المواضيع التي أثارت الكثير من النقاش في مختلف الدوائر العلمية باعتبارها نقطة تقاطع العديد من العلوم كالاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع ، وهذا لان الرقابة وظيفة أساسية تعتمد عليها المؤسسة للتأكد من أداء المورد البشري ، يحقق أهداف المؤسسة .

وفي ظل التحولات التي شهدتها المؤسسة المعاصرة والمشاكل التي تواجهها من حين لآخر فإنها تسعى دائما لتحقيق أفضل النتائج من خلال الاهتمام بتنمية المورد البشري والسعي إلى تطويره وهذا لا يتحقق إلا في ظل الرقابة الدائمة التي تمكن المشرف من اكتشاف نقاط الضعف وتصحيحها.

و تعد الرقابة الإدارية أحد أهم وظائف العملية الإدارية وتعتبر ركنا أساسيا لا بد منه لتقييم أداء الأفراد في المنظمات باختلاف أنواعها. وقد ظهرت الرقابة على الأداء الوظيفي منذ القدم، إلا أنه ما زال يحيطها البعض من سوء الفهم والغموض.

لكن بالرغم من هذا، إلا أن أهميتها ودورها لم يتراجع لأنها تعد بمثابة حلقة الوصل بين مختلف وظائف الإدارة وتبرز أهميتها على الأداء الوظيفي فيما تقدمه من تغذية راجعة يتم على أساسها تقويم وتعديل الانحرافات والأخطاء والكشف عن معوقات التنفيذ والإنجاز لتحويل دون الوصول للأهداف المخططة .

إشكالية البحث :

تعد الرقابة التنظيمية من ابرز الموضوعات التي تلقى اهتماما واضحا في عدة مجالات وخاصة منها السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، على اعتبار أن الرقابة من المحددات الرئيسية لنجاحها أو فشلها أي تحقيق استقرارها وهذا لاهتمامها بتنمية المورد البشري .

لقد حظيت الرقابة التنظيمية في السنوات الأخيرة باهتمام العديد من الباحثين والمنظرين بهدف التعرف على الدور الفعال الذي تلعبه في ضبط العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وتنظيم العمل وتنمية المورد البشري بإتباع القوانين والإجراءات الصادرة عن المؤسسة .

في ضوء هذا ظهرت العيد من الرؤى والبدائل النظرية التي تناولت موضوع الرقابة وفقا لمتغيرات ، حيث ركزت النظريات الكلاسيكية على الرقابة الصارمة والالتزام بالقواعد البيروقراطية من خلال ما جاءت به النظرية البيروقراطية " فيبر " وما جاء به "تاييلور " وفي مبدأ " الحركة والزمن " الذي يقوم على استبعاد كل الحركات الزائدة وتحديد الوقت اللازم لكل حركة لزيادة الإنتاج والاعتماد على تحديد الأدوار من خلال التركيز على التخصص الوظيفي وتقسيم العمل ، ونمط الإشراف الدقيق من خلال الرقابة التنظيمية للصيقة و هذا ما يتطابق مع ما جاءت به النظرية الأمريكية "A" التي ارتكزت على الرقابة الصارمة والرسمية وضرورة الالتزام بالقوانين والإجراءات ، وإتباع الطريقة الرسمية في تقييم المورد البشري ، في حين تؤكد نظرية العلاقات الإنسانية على ضرورة إشباع الرغبات الإنسانية للأفراد وفتح الاتصال بين العمال والإدارة .

التساؤلات :

وضمن هذا الإطار تحاول الدراسة الراهنة تقصي العلاقات القائمة بين الرقابة التنظيمية وتنمية المورد البشري من خلال التساؤل المحوري التالي :

- هل توجد علاقة للرقابة التنظيمية في تنمية المورد البشري ؟
- ينطوي هذا التساؤل على أسئلة فرعية تحدد معالم الإشكالية :
- هل يسهم الالتزام بالقواعد البيروقراطية في تنمية المورد البشري ؟
- هل يؤدي تحديد الأدوار التنظيمية إلى تنمية المورد البشري ؟

الدراسة الأولى:

دراسة سعيد يوسف الغامدي بعنوان فعالية الدور الرقابي للمفتشين الإداريين العاملين في إدارة تعليم البنين بالمملكة العربية السعودية وذلك لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز جدة 1415 هـ .

وقد استهدفت الدراسة التعرف على مدى فعالية الدور الرقابي للمفتشين الإداريين العاملين في أجهزة التفتيش الإداري بإدارات تعليم البنين في المملكة العربية السعودية ، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع وتحليل المعطيات الخاصة بهذه الدراسة ، استخدم الاستمارة لجمع المعطيات ومن ابرز ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة إن هناك تطابق وجهات النظر الطرفين (مدراء المدارس والمفتشين الإداريين) حول ضعف الدور الرقابي للمفتشين الإداريين بصفة عامة .

وتلتقي هذه الدراسة مع الدراسة التي نحن بصددتها حول تطرق إلى تعاريف ومفاهيم الرقابة الإدارية وأهميتها وأساليبها وأنواعها وقد احتوت على إطار نظري جيد إلا أنها تختلف عن دراسة الباحث من حيث المجال البشري والجغرافي .

الدراسة الثانية:

دراسة محامدية إيمان حول " الرقابة التنظيمية والأداء " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية جامعة سكيكدة. 2009 .

تنطلق هذه الدراسة بتساؤل رئيسي هو:

ثم تم وضع مجموعة من الأسئلة الفرعية :

1- هل يؤدي الالتزام بالقواعد البيروقراطية إلى زيادة التحكم في العمل؟

2- هل يؤدي تحديد الأدوار التنظيمية إلى زيادة الفعالية ؟

3- أي الأنماط الرقابية الأكثر فعالية في زيادة الأداء؟

ثم صاغت فرضيات لها مستهلا بفرضية رئيسية وهي :

هناك علاقة ذات دلالة بين الرقابة التنظيمية والأداء

تندرج تحتها فرضيات جزئية :

• يؤدي الالتزام بالقواعد البيروقراطية إلى زيادة التحكم في العمل

أما بالنسبة إلى المنهج المتبع فكان المنهج الوصفي.

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع الرقابة التنظيمية من خلال مجموعة من النظريات التي عالجت هذا الموضوع كالنظريات الكلاسيكية والحديثة وربطت متغير الرقابة بالأداء حيث انه يعتبر من أهم المؤشرات التي تساهم في تحقيق الأهداف المسطرة .

توصلت هذه الدراسة إلى أن القواعد البيروقراطية يؤدي إلى التحكم في العمل في ظل وضوح اللوائح والقوانين التي تؤدي إلى انجاز العمل في الوقت المحدد.

تقييم الدراسة :

إن هذه الدراسة قيمة بالنسبة لدراسي خاصة جانبها النظري نظرا لثرائه من حيث الكم المعرفي خصوصا وان هذه الدراسة تشابهت مع دراسي في المتغير المستقل ، حيث أن الاختلاف يكمن في المتغير التابع وهو الأداء ، بينما دراستنا فربطت الرقابة بتنمية المورد البشري .

استنتاج :

من خلال هذا البحث تم التطرق إلى موضوع أثر الرقابة التنظيمية على المورد البشري وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الرقابة التنظيمية ومستوى تطور المورد البشري أو عدم وجود علاقة بينهما. وهذا ما تم التركيز عليه في هذه الدراسة النظرية التي حاولت تسليط الضوء على أهم الدراسات التي عالجت هذا الموضوع .

فالرقابة التنظيمية هي إحدى مكونات العملية الإدارية التي ترتبط وتتكامل مع مختلف أنشطة الإدارة الأخرى، لتشكيل نمط تسيير فعال للمنظمة وذلك اعتمادا على عدة أساليب أهمها المتابعة والتقييم وذلك بغية تحديد الانحرافات والأخطاء والعمل على تصويبها وتصحيحها من خلال مجموعة الخطوات المتتالية هذا من جهة، أما تنمية المورد البشري فهو محصلة تفاعل لسلوك الفرد مع جهده وقدراته وإمكانياته المعرفية، حيث تنتج عنه مجموعة من المسؤوليات والواجبات والمهام لتحقيق نتائج مرجوة على مستوى الوظيفة وعلى مستوى المنظمة كذلك. كما أنه قد يعبر أحيانا عن الكفاءة والفعالية . ولتحديد هاتين الأخيرتين، كان لا بد من تصميم نظام رقابي تتبعه المنظمة لقياس أداء الأفراد وهو ما يعبر عنه بتقييم الأداء الوظيفي الذي أصبح يمثل للمنظمات المعاصرة ذات البعد الاستراتيجي من أهم أولويات مهامها، لأن أهمية هذا الأخير تظهر في كونه أحد أبعاد تنمية وتطوير الموارد البشرية.

خلاصة :

إن ما يمكن الوصول إليه من خلال هذه الدراسة إن الرقابة التنظيمية تعد من الميكنزمات الأساسية التي من خلال يمكن التحكم في الأداء وبشكل مدروس حيث أن القوانين التي وضعتها المنظمة من خلال القواعد واللوائح ونظام الإشراف وكذلك تحديد الأدوار الذي يعتبر من ركائز الإدارة الحديثة لأي منظمة.

أهم المراجع :

1-أحمد ماهر :السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،2003

2-أحمد منصور :قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت 1975.

- 3- أمين عبد العزيز حسين: إدارة الأعمال و تحديات القرن العشرين، دار قباء للنشر، القاهرة، 2001.
- 4- جودة محفوظ احمد: إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2010.
- 5- حمود، خضير والخرشة، ياسين: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، ط 1 ، بدون سنة النشر.
- 6- خيري كتانه: مدخل إلى إدارة الأعمال النظرية، العمليات الإدارية، دار جرير للنشر، عمان، ط 2007، 1.
- 7- زيد محمد عبودي وسامي هشام حرير: مدخل الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق دار الشروق للنشر، عمان، ط 2005، 1.
- 8- سعاد نايف البرنوطي، الإدارة أساسيات إدارة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن ، ط 2001، 1.
- 9- سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، ط 2، 2006