

إن الأمم في طريق النهوض باقتصادياتها عن طريق دفع عاجلة التصنيع إلى الأمام فهي تعتمد على ما تتوفر عليه من موارد طبيعية وبشرية ومن المؤكد أن للموارد الطبيعية أهمية كبيرة في تحقيق التقدم والرفي، غير أنها قد تصبح بدون فائدة ولا معنى في حالة عدم وجود الطاقات البشرية التي تحسن استغلالها واستثمارها، ولعل الواقع الذي نعيشه ونسمعه ونراه لخير دليل على ذلك فهناك دول تمتلك إمكانيات مادية هائلة إلا أنها تعتبر دول سائرة في طريق النمو، وهناك دول أخرى لا تمتلك إمكانيات كبيرة إلا أنها تعتبر دول متطورة ومتقدمة وحقت لنفسها مكانة مرموقة بين الأمم، بل أن هناك دول تمتلك إمكانيات محدودة جدا وتعاني الويلات من صعوبة الحياة بسبب الظواهر الطبيعية التي تفتك بيهم وتدمرهم مثل : الزلازل والبراكين والعواصف...إلا أنها تعتبر دول متطورة ومتقدمة ولعل اليابان من الدول التي يحتدا بيها في هذا الصدد.

ومن خلال هذا التصور يظهر أن الموارد البشرية تعتبر من أهم الموارد على الإطلاق وهي بذلك تحتل الصدارة من حيث الأهمية، والجزائر وما تشهده من تحولات اجتماعية واقتصادية هامة، لاسيما انتقالها من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق، يفرض عليها أن يلعب قطاعها العمومي دورا مميزا سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي، ويعتبر القطاع الإقتصادي إحدى هذه القطاعات التي تساهم في تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي، حيث سعت جاهدة إلى للخروج من دائرة التخلف وذلك بإدخال تقنيات واليات حديثة، وهذا من أجل تقليص الفارق بينها وبين الدول المتطورة والاكتفاء ذاتيا، لكن ما نلاحظه أنه رغم الجهد المبذول تبقى هناك مشاكل تعاني منها المؤسسة الجزائرية من نقص في المر دودية، واللامبالاة، التغييب، التخريب...الخ، وهي مظاهر لعدم رضى العامل.

لذلك أصبح الفرق بين الإدارة الناجحة والإدارة الفاشلة يتلخص في قدرة الأولى على تحقيق التوافق بين الأهداف الاقتصادية للمؤسسة والأهداف الشخصية للعاملين، ذلك أن المؤسسة كائنة بعناصرها الإنسانية قبل أن تكون بمركباتها المادية ويعتبر العمل الإشرافي من الأدوار الأساسية في أي تنظيم.

ويعتبر العمل الإشرافي من الأدوار الأساسية في أي تنظيم، فالمشرفون هم الذين يخططون وينظمون ويوجهون ويرقبون العمل، لهذا نجد أن مسألة القيادة والإشراف قد لفتت انتباه العلماء والباحثين عبر سنين طويلة بالبحث والتحليل والدراسة والمقارنة. وليس هناك مجال للشك للوظائف التي يقوم بيها المشرفون في التنظيم الصناعي دورا كبيرا في مدى نجاح السياسات وفشلها. فالمشرفون هم الذين يضعون البرامج ويخططون ويحرصون على تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ العملي، كما أنهم يسعون إلى التنسيق بين جهود العاملين ويسهرون على تكوينهم وتعليمهم وكذا مراقبتهم ومتابعتهم وتوجيههم إلى أحسن الطرق والأساليب في العمل للرفع من مستوى أدائهم وتحقيق الرضى الوظيفي

هذا محاولنا في دراستنا الحالية من خلال خطة بحث التي اشتملت على مقدمة

و خمسة فصول وخاتمة.

فكانت المقدمة عبارة عن تقديم وإثارة للموضوع، أما الفصول فكانت كالتالي:

- الفصل الأول : كان عبارة عن فصل تمهيدي، تناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع والأهمية وأهداف الدراسة والإشكالية وفروض الدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقة والمنهج المستخدم .

- الفصل الثاني جاء معنونا بالإشراف، حيث تطرقنا فيه إلى تعريف الإشراف، وكذا المشرف وعلاقة الأشراف بالقيادة والرئاسة، مع ذكر أهمية الإشراف، وأهدافه، وكذلك

المبادئ الأساسية في عملية الإشراف، وتناولنا أيضا وعناصر و نطاق وأنماط ومستويات الإشراف.

- الفصل الثالث : جاء بعنوان الأداء العمالي، ومن خلاله تطرقنا إلى حول مفهوم الأداء مع ذكر لبعض المداخل النظرية للأداء وكذا محددتها ومظاهرها وتناولنا أيضا مفهوم وأهداف تقييم الأداء وأهميتها وعناصر وخطوات تقييم الأداء وفي الأخير تناولنا العوامل المؤثرة في الأداء.

- الفصل الرابع : تضمن الدراسة الميدانية ونتائجها من خلال عرض المجال المكاني والزمني والبشري مع ذكر مجتمع البحث والعينة وتقنية جمع المعلومات مع ذكر أساليب تحليل البيانات والنتائج.

- الفصل الخامس : تضمن تحليل ومناقشة نتائج الدراسة، من خلال تحليل البيانات الشخصية وعرض ومناقشة للفرضية الأولى والثانية، واستنتاجاتها، مع استخلاص الإستنتاج العام للدراسة.

وفي الأخير عرضنا خاتمة البحث .