مقدمة هي المدرسة النيوكلاسيكية، كونها وضعت مجموعة من المبادئ الجديدة التي تميزت بها عن ما سبقها من المدارس وخاصة المدرسة الكلاسيكية، وأهم تلك المبادئ ما تعلق بأفكارها في الإدارة. وعليه ما هي المدرسة النيوكلاسيكية؟ وكيف نشأت؟ ومن أعم أعلامها؟ وفيما تتميز عن سابقتها من المدارس؟ وأخيرا ما هي أهم الأنتقادات الموجهة لها؟ المبحث الأول: مدخل الى المدرسة النيوكلاسيكية (الكلاسيكية الحديثة) المطلب الأول: مفهوم المدرسة النيوكلاسيكية يطلق على هذه المدرسة أيضا الحركة التجريبية، نظرا للاهتمام الذي أولته لتحليل حالات واقعية لمؤسسات، حيث قدم مفكرو هذه المدرسة إنطلاقا من ممارسات وتجارب ميدانية مجموعة من المبادئ التنظيمية الجديدة والتي جاءت امتدادا لاسهامات المفكرين الكلاسيكين. استفادت هذه المدرسة من مختلف الأفكار السابقة، إذ جمعت بين الجانب الكمي والجانب الإنساني ونجحت في ولادة الإدارة بالأهداف، من خلال إشراك الإداريين والعمال في الإدارة وذلك عن طريق محاولة ربط أهداف كل منهما ببعض والتقائها بأهداف المؤسسة ككل، وهي طريقة لربط العمال أكثر بمؤسستهم. إن فكرة الإدارة بالأهداف هي فكرة شائعة الاستعمال في قطاع الأعمال الخاص منذ فترة طويلة ، ويعتبر " Odiorme Giorge "الوحيد في سنة 1965 الذي ألف كتاب خصصه للإدارة بالأهداف وقد أسهم في ترجمة مفهوم الإدارة بالأهداف إلى نظام شامل قابل للتطبيق ؛ ولم يكتب لهذه الفكرة أن تطبق إلا في الستينات . P الإدارة بالأهداف على أنها ‹‹ إتباع الطرق التي ترمي إلى مزيد من العمل المثمر مع الأفراد والتي تتضمن قائمة واضحة من الأهداف الأكثر دقة لكل جزء من الأجزاء المكونة ، كما يجب أن ترتبط تلك الأهداف مع بعضها. . . وتكون الأهداف في الغالب مبنية على أساس قابل للتحقيق في المستقبل المنظور، وأن تكون أسهل وصولا إلى المقاصد النهائية المطلب الثاني: نشأة المدرسة النيوكلاسيكية نشأة هذه المدرسة فقي الولايات المتحدة الأمريكية، منطلقة من عدة نظريات أهمها نظرية الإدارة بالأهداف، وتسمى أيضا بالادارة بالمشاركة، وتعود هذه النظرية إلى الباحث النمساوي الأصل بيتر دراكر الذي نشر كتابه " ممارسة الإدارة" سنة 1954 بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد أوضح بالتفصيل أسلوب الإدارة بالأهداف . يرى دراكر أن الإدارة بالأهداف هي نوع من الإدارة تتخذ الأهداف منهجا لها في العمل الإداري كما أنها في نفس الوقت أداة تقوم على أساس إنجاز الأهداف والإلتزام بالعمل وأنها العملية التي يتكامل فيها الناس داخل التنظيم فيما بينهم، فيوجهون أنفسهم نحو تحقيق أهداف المنظمة وأغراضها أما جورج أوديورن فيقول إن الإدارة بالأهداف هي عملية يقوم بها المدير والعاملون معا بتحديد الأهداف العامة للمنظمة، وتحديد المجالات الرئيسية لمؤولية كل مهنما في شكل نتائج متوقعة، واستخدام هذه الاهداف كدلائل في توجيه الأداء الإداري للعاملين وتقييم إنجازهم وفقا لنسبة المساهمة لكل عضو من أعضائها. المطلب الثالث: أهم روادها وقدم فيه أهم مبادئ الفعالية التنظيمية بحسبه والمتمثلة أساسا في : اللامركزية: إذ أشار إلى أن لامركزية السلطة تمكن من تحرير المبادرة وتحمل المسؤلية، وتؤدي إلى إتخاذ قرارات تتماشى مع المشاكل المطروحة، مما يسمح يسمح بالتجاوب مع المتغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة، وتقتضي المركزية حسبه ما يلي: ولكن باحترام خطوط الساسة العامة للمؤسسة. الرقابة الدورية على النتائج المحققة. التنسيق: يرى سلون أن التنسيق ضروري لأنه مصدر تحقيق الوفرات وبلوغ النجاعة، يعد سلون من أبرز القادة للقطاع الصناعي الأمريكي الذين ذاع صيتهم وظلت شهرتهم تتردد في المجالات العلمية والأكاديمية لحقل إدارة الأعمال. فهو الذي أدار شركة جنرال موتور لسنوات طويلة. بدأ سلون باستراتيجيته في التغييرات السنوية (Annual Styling Change) وأعلن عن سلسلة الأسعار المتدرجة للسيارات المتنوعة التي كانت تنتجها جنرال موتورز وهي: شوفر، بونتياك، أولد زموبيل، بيوك، وكاد يلاك، فكانت أسعارها متباينة من الأدنى للأعلى لكي ينافس بعضها بعضًا ولتصبح الأولى في بيعها للسيارات عام 1930م وفعلاً كانت الأكبر والأغنى في العالم بفضل قيادة سلون ثم بادرت الشركة في ظل قيادته إلى دعم سياسة الطرق السريعة بين الولايات (High ways) في أمريكا فاستطاعت أن تغتنم هذه الفرصة بإنتاج الباصات لنقل المسافرين لتحل محل القطارات. وقيل يومها إن الشركة وبالتعاون مع شركة فايرستون لصنع الإطارات كانت وراء هذه المؤامرة لأغراض ربحية. كما انتهز الحرب العالمية الثانية وحرب الكوريتين لتنتج شركته الدبابات وسيارات الجيب العسكرية ومحركات الطائرات وغيرها من المعدات العسكرية. وفي العقود الأخيرة من عمره تحول سلون إلى العمل الأكاديمي والخيري فأنشأ عام 1939م المؤسسة الخيرية باسمه لتعنى بالعلوم والتكنولوجيا والمعلوماتية وتنمية الموارد البشرية. كما أنشأ كلية باسمه تحت إشراف (MIT) معهد ماساتشوستس الذي تخرج منه. ومن هذه الكلية تفرعت مدرسة الإدارة الصناعية عام 1952م لتأهيل الإداريين النموذجيين (Ideal Managers). وتعد مدرسة سلون للإدارة إحدى المؤسسات الناجحة والرائدة، وقد تم إنشاء مدرسة أخرى باسم ستا نفورد لإدارة الأعمال عام 1957م لتمنح شهادة الماجستير في إدارة الأعمال. كما أنشا مركزًا لمكافحة مرض السرطان بنيويورك إثر تقاعده من شركة جنرال موتورز عام 1956م بعد خدمة دامت قرابة أربعة

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

وأربعين عامًا منها 20 سنة كرئيس لشركة جنرال موتورز. وقد أعلنت مؤسساته الخيرية عن جائزة باسمه عام 2003م قيمتها عشرون ألف دولار أمريكي لأحسن فيلم ينتج للترويج للعلم والتكنولوجيا والمعلوماتية إضافة لاهتمام مؤسساته التعليمية بعلم الإدارة وبالإدارة الصناعية وتحسين الإنتاجية وتحسين نوعية الحياة للعاملين بالمؤسسات وشركات الأعمال. وقد عُرِفَ عنه اهتمامه بالمتميزين من المديرين التنفيذيين واستقطابه لهم وحفاظه عليهم بسياسات دفع مجزية ومكافآت مشجعة. فرواتبهم كانت الأعلى مقارنة برواتب المديرين بالشركات الأخرى، كما حرص على إقامة هيكل تنظيمي يتسم باللامركزية في التنفيذ والتشغيل وبالمركزية في التخطيط والتطوير. لذلك استطاعت شركته أن تنشئ العديد من الفروع ومن الشركات الموزعة جغرافيا وقطاعيًا، كما استطاع ضم عدد من الشركات التي كانت مهددة بالفشل أو كانت صغيرة وذلك استمرارًا لما كان سلفه دورانت يفعله حين كان رئيسًا لها، وما أن تتجمع وتقف على قدميها كان يعلن عن بيعها أو إعادتها لأصحابها وبالسعر الذي يحدده. وقد نشر كتابًا عن سيرة حياته مع جنرال موتورز (My years work with GM) عام 1964م. ركز على ضرورة الاهتمام بـ: الأجل الطويل في المؤسسة. ضرورة تعظيم الربح الذي يعتبر شرطا لاستمرارية ونمو المؤسسة الاهتمام بشروط تحقيق الانسجام والتطنسيق الداخليين بالنسبة لجيلينييه حتى يكون الهيكل التنظيمي ناجح وفعال لا بد أن يكون : التقليل من حجم الاتصالات غير المنظمة أو المشفرة: فالاتصالات المنظمة (أدون الطلبيات، الفواتير . لا تتأثر مردوديتها بالهيكل التنظيمي. إمتلاك وحدات عضوية عضوية (ORGANES) ذات أهداف يمكن قياسها (مبدأ الادارة بالاهداف) توفي أوكتاف جيلينير للتو عن عمر يناهز 88 عامًا. وكان أحد أشهر مستشاري الأعمال في فترة ما بعد الحرب ، ولا سيما في رئاسة Cegos. وكان أول من قام بتكييف أبحاث الإنتاجية الأمريكية واكتسب شهرة للعديد من الأعمال الرائدة التي شكلت العديد من كبار رجال الأعمال الفرنسيين على وجه الخصوص  سر الهياكل التنافسية" (1966) ، في عام 1973 ، أسس مع ميشيل درانكورت جاك بلاسارد وإيفون غاتاز الرسالة الاجتماعية والاقتصادية "الحقائق الأربع" التي كتبها معًا لمدة عشرين عامًا. في عام 1975 ، شارك في تأسيس حركة الأخلاقيات ، التي ظل ركيزة أساسية لها من خلال ضمان وجود نائب رئيس دائم. كانت نظرياته الجديدة والجريئة مفاجأة في بعض الأحيان ولكن تم الاعتراف بها دائمًا على أنها أساسية ، وأحيانًا متأخرة. أكثر من مجرد مستشار ومنظم مشهور ، أوكتاف. وبالنسبة له فإن الهياكل التنظيمية يجب أن تحل مشاكل جديدة. بينمـــا ركز"Gregor MC. يتر فردينانند دراكر (19 نوفمبر 1909 ، فيينا ـ 11 نوفمبر 2005) ـ عالم أمريكي من أصل نمساوي ؛ عالم اقتصاد ، دعاية ، مدرس ، أحد أكثر منظري الإدارة تأثيرًا في القرن العشرين. نشأ في فيينا ، وانتقل إلى ألمانيا في عشرينيات القرن الماضي ، ثم في فرانكفورت. في عام 1937 هرب إلى الولايات المتحدة من النظام النازي. درس الإدارة في جامعة نيويورك من 1950 إلى 1971. منذ عام 1971 ، أستاذ العلوم الاجتماعية والإدارة في جامعة كليرمونت. منذ عام 1939 ، كتب 39 كتابًا ، بالإضافة إلى مئات المقالات في صحيفة وول ستريت جورنال وهارفارد بيزنس ريفيو. واصل نشاطه المهني حتى وفاته. تستند نظرية دراكر على فكرته عن مجتمع معلومات جديد يتسم بالتغيرات المستمرة. سيكون "التدمير الخلاق" سمة أساسية للمجتمع ككل ، وليس فقط مجاله الاقتصادي. سيتعين على المتخصصين في الإدارة في الحقبة القادمة التكيف مع حالة التحولات الدورية ، عندما لا يُنظر إلى الأخيرة على أنها استثناءات وتصبح القاعدة. كتب دراكر في كتاب نُشر في روسيا عام 2003 بعنوان "تحديات الإدارة في القرن الحادي والعشرين": "في فترات التحولات الهيكلية الأساسية" ، "ينجو قادة التغيير فقط ـ أولئك الذين لديهم حساسية تجاه اتجاهات التغيير ويتكيفون معها على الفور ، ولكن ، علاوة على ذلك ، في الأعمال التجارية ، وكذلك في الأنشطة الاجتماعية ، من المستحيل تحقيق النجاح اليوم إذا لم تقم بإحداث تغييرات ، وتتساءل باستمرار عن أسباب عدم كفاية كفاءة بعض جوانب العمل. منذ منتصف الأربعينيات من القرن الماضي ، ظلت جميع الاهتمامات الرئيسية في العالم تعيش "وفقًا لدراكر". يعتقد دراكر أنه يمكن تحقيق التقدم الاقتصادي والوئام الاجتماعي. ولكن ، مثل العديد من المبدعين العظماء ، أصيب دراكر بالرعب من بنات أفكاره. اعترف بيتر ببعض الحزن في سنواته الأخيرة: "الشركات التي بنيت لتقف مثل الأهرامات هي الآن مثل الخيال . المطلب الرابع: النقاط المشتركة بين رواد المدرسة النيو- كلاسيكية تعظيم الربح يقود إلى اعتماد هياكل قائمة على مراكز الربح. اللامركزية تؤدي إلى تبني هياكل مسطحة، الإدارة بالأهداف تفترض وجود أهداف محددة للهياكل الكلاسيكية. اعتماد التنافس والتحفيز بين الأفراد من أجل حثهم وزيادة دافعيتهم للعمل المبحث الثاني: المدرسة النيوكلاسيكية إسهاماتها في إدرة الأعمال . المطلب الأول: مفهوم الادارة في المدرسة النيوكلاسيكية : أكدت المدرسة النيوكلاسيكية من خلال أبرز أعلامها دراكر على أن الإدارة أصبحت وظيفة أساسية في المجتمع، وتتمثل المهام الأساسية للإدارة (Management) فيما يلي: 1- تحديد المهمة ووضع الأهداف الخاصة بالمؤسسة بوضوح. 2-

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

إعداد برنامج إنتاجي ورضا في العمل. 3- تسيير الوقائع (كل ما يحدث في المؤسسة ) والمسؤوليات الاجتماعية. نستنتج بأن الإدارة بالأهداف أعطت أهمية كبيرة للجانب الإداري، انطلاقا من تحديد الأهداف، تحفيز واتصال، القياس بالاعتماد على المعايير وتكوين الأفراد. حيث لا بد أن تتميز الإدارة بالخصائص التالية: تقوم الإدارة بالأهداف على مبدأ التشاور والمشاركة بين المرؤوسين والرؤساء لتحديد الأهداف الجزئية التي تتكامل لتحديد الهدف العام للمنظمة، وفي حالة وجود بعض الأهداف المتعارضة، فإن من مهام الإدارة بالأهداف تحقيق الإنسجام بينها. تستلزم الإدارة بالأهداف التعاون بين الرؤساء والمرؤسين على وضع الخطط والإجراءات المرحلية لتنفيذ الأهداف، ووضع معايير لقياس وتقييم الأداء وتقويم الانحرافات التي قد تظهر. هذا النمط من الإدارة يعمل على تنمية العلاقات بين أعضاء المنظمة، ويرفع الروح المعنوية لدى العاملين من مساهمتهم في الادارة، والاتصال المباشر والمستمر مع الرؤساء الذين يعملون على توفير الظروف المناسبة للعمل. يساعد التحديد المسبق للأهداف معرفة كل عضو من المنظمة لمهامه، والسير في أداء وظائفه، لأن كل فرد قد ساهم في تنظيم وتخطيط عمله نتيجة مشاركته في وضع الأهداف، مما يجعله قادرا على التوجيه الذاتي والرقابة الذاتية. المطلب الثاني: برنامج الادارة بالأهداف وخطواته: وضع الأهداف الرئيسية وتوصيلها لكافة المسئولين . المراجعة الدورية للأهداف وضرورة مطابقتها للمنجزات المحققة حسب الخطة الموضوعة وحسب الميزانية الموافق عليها تقييم مدى تحقيق الأهداف المحددة مسبقا. ويعتمد هذا النهج على التخطيط من خلال لقاء بين الرؤساء والمرؤوسين يتم من خلاله وضع الأهداف التي يجب أن تساعد على: تحفيز المرؤوسين على العمل وزيادة انتاجيتهم وتنمية قدراتهم يساعد على مراقبة الأعمال وتحقيق الربح المرجو وتقديم الخدمة بجودة عالية. إطار فعال في تقييم الأداء. مواجهة التحديات من خلال التعاون بين مختلف الفاعلين في التنظيم تصور دراكر أن هناك مجموعة من الخطوات يبنى عليها أسلوب الادارة بالأهداف، وتتمثل في الخطوات التالية: الخطوة الأولى: تحديد الأهداف عن طريق المشاركة. الخطوة الثالثة: التقييم الدوري للأهداف والخطط والبرامج ومراقبة مدى فاعليتها الخطوة الرابعة: إجراء التقييم السنوي للانجاز. المطلب الثالث: مبادئ المدرسة النيوكلاسيكية من خلال نظرية الإدارة بالأهداف: مبدأ تحديد الأهداف: يحاول المدير والمرؤوسون وضع الأهداف لبلوغها معا باستمرار، ومن صفات الهدف الجيد: أن يكون قابلا للقياس، يمكن تنفيذه، محددا بزمن معين ويكون ضمن قدرة المنفذين له. مبدأ المشاركة: ونعني به ضرورة المشاركة بين الرئيس والمرؤوس في تحديد أهداف المنظمة بعد صياغتها وتحليلها. مبدأ الإلتزام: لا تنجح الإدارة بالأهداف إلا إذا إلتزم المدراء والعاملون في لإداء مهامهم. مبدأ تحمل المسؤولية: إن المسؤولية في ظل النظرية مشتركة، مبدأ رفع الروح المعنوية: وذلك من خلال مشاركة الجميع في اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية، ورفع قيمة الشخص في حد ذاته. إن انتهاج السبل الواردة أعلاه من شأنه أن يحقق العديد من الإنجازات التي تسهم بشكل فاعل في إيراد العديد من الإيجابيات التي يتضمنها أسلوب الإدارة بالأهداف و منها: ـ

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي