

نشأة المناجمنت العمومي: تعود البداية النظرية للمناجمنت العمومي إلى الأفكار اللبرالية التي تطورت خلال عقد السبعينات عندما استفحلت ألزمة الاقتصادية في الدول الصناعية، الداعية إلى ضرورة الانتقال من منطق الوسائل إلى منطق الن تائج وتق ليص حجم الدولة، والى الخصوصية وإدخال المناجمنت إلى السياسات العمومية. فقد كان أول ظهور للمناجمنت العمومي في الولايات المتحدة الأمريكي تعاني من مشاكل بسبب عملها المبني على منطق الوسائل وغياب الرقابة وعدم الاهتمام بالنتائج، حيث تم التفكير في استخدام نفس أدوات القطاع الخاص وتطبيقها تدريجيا في القطاع العمومي ومن أشهر الاقتصاديين اللبراليين على رأس هذا الاتجاه) فون هايك: Hayek. -- مفهوم المناجمنت العمومي الجديد: من التعاريف التي أعطيت للمناجمنت العمومي الجديد نذكر ما يلي: التعريف 01: عرفه (Gibert) (بقوله: "المناجمنت العمومي الجديد هو التوجه بالإدارات العمومية نحو إدارة الأعمال". من خلال الت عاريف السابقة نستنتج أن المناجمنت العمومي هو نظام جديد لإدارة المنظمات العمومية الإدارية، يقوم على تبني الإدارات العمومية أساليب وتقنيات الإدارة المطبقة في القطاع الخاص، وذلك من أجل تحقيق فعالية أكبر في الخدمات العمومية التي تقدمها هذه الأخيرة للمواطنين. 3 -- مبادئ المناجمنت العمومي الجديد: إدخال آليات اقتصاد السوق على القطاع العمومي، وبالتالي إضفاء نوع من المنافسة بين المنظمات العمومية، وبين القطاع العمومي والقطاع الخاص. 4 -- تحويل أدوات وأساليب الإدارة المطبقة في القطاع الخاص الى القطاع العام، والاستفادة منها في مجال تقديم الخدمات العمومية. 5 -- السعي إلى تحقيق الفعالية والفاعلية في الأجهزة الإدارية للدولة و تحسين أدائها من خلال ترشيد استعمال المورد العمومي، 6 -- يقدم المناجمنت العمومي الجديد مفاهيم حديثة في التسيير مثل : الفعالية، الخ. 7 -- يبنى المناجمنت العمومي الجديد على مبدأ التمايز، وهذا بسبب اختلاف البيئات التي تعمل فيها المنظمة حتى ولو كانت تمارس نفس النشاط. ما تجدر الإشارة إليه هو أن تطبيق المناجمنت في المنظمات وأخرى كمية. -- الاتصال الداخلي، وبين المنظمة وزبائنها من جهة أخرى، وذلك في إطار ما يعرف بالاتصال الخارجي. ب -- الوسائل الكمية للمناجمنت العمومي الجديد المحاسبة التحليلية باعتبارها أداة تساهم في التحكم في التكاليف (تحقيق الفاعلية) وكنظام معلومات إعداد الميزانية، تسيير الموارد البشرية باعتبار أن المورد البشري يعتبر أهم عوامل الإنتاج. 5 -- مساهمات مختلف المدارس في المناجمنت: -- المدرسة الكالسيكية (1930 - 1990): ظهرت المدرسة الكالسيكية في بداية القرن 20، ركزت على عمليات التحليل الاقتصادي انطالقا من أن حوافز العمال تجاه العمال هي العوائد المادية، مما يقضي التركيز على وضع نظام فعال لأجور والعالوات، وبذلك تكون المدرسة الكالسيكية قد اعتبرت أن الإنسان هو عبارة عن آلة أو أداة لتنفيذ العمل، الهياكل التنظيمية رواد المدرسة الكالسيكية: أ -- فريدريك تايلور (1856 - 1915) (Taylor.F) : عمل "تايلور" على تجسيد أفكاره بأفغان الصلب كونه يعمل كمهندس بمصانع الصلب خالال كتابه "أساسيات الإدارة العلمية" الذي نشره عام 1911، وضح من خلاله أن إدارة المنظمة هي عبارة عن علم وليست قدرة فردية أو عبقرية شخصية، كما أنه وضع نظاما لأجور يرتكز على حجم الإنتاج بدال من ساعات العمل -- هنري فايول (1841 - 1925) (Fayol.H) : (فايول" مهندس فرنسي، هو أول من أشار الى ما يعرف بـ"الوظيفة الإدارية"، فبينما نظر "تايلور" للإدارة من أسفل نظر اليها "فايول" من أعلى) (الإدارة العليا)، وبينما سعى "تايلور" الى تحقيق الرشادة التامة في الإنتاج سعى "فايول" الى تحقيق الرشادة التامة في الإدارة، حيث أشار في كتابه الى الوظائف الأساسية للإدارة وهي: -- التخطيط: يعني رؤية المستقبل في الحاضر، وينطوي التخطيط على التنبؤ بالأحداث المست قبلية التي تسمح بوضع خطة عمل -- التنظيم: تعبئة الموارد من أجل تحقيق الأهداف المسطرة -- القيادة: إدارة وتوجيه الأفراد من خلال اصدار الأوامر -- التنسيق: توجيه الجهود للعمل معا من أجل تحقيق الأهداف الموضوعة -- الرقابة: أي الوقوف على مدى تحقيق الأهداف المسطرة وتحديد الانحرافات ماكس فيبر (1864 - 1920) (Weber.M) : "فيبر" عالم اجتماع ألماني هو من قدم النموذج البيروقراطي كأسلوب للإدارة، حيث اعتبر أن النظام البيروقراطي هو أحسن نظام الإدارة للمنظمات، يرتكز هذا النظام على اتباع اجراءات واضحة في الإدارة، ثابتة، واضحة واطح للسلطات والمسؤوليات بالنسبة لكل مستوى، كما أن هناك اتصال من الأعلى الى يتم تنظيم الأفراد في هيكل تنظيمي يعتمد على التسلسل الهرمي، أين يكون هناك تحديد تقسيم العمل أسفل -- يكون لكل وظيفة مجال اختصاص محدد رسميا بمعنى اضعاء الطابع الرسمي على المهام -- الفصل بين الحقوق الفردية والحقوق الرسمية التدرج في المسار المهني يكون مبني على معيار الكفاءة وعدم التمييز اختيار العاملين حدود المدرسة الكالسيكية: يمكن تلخيص حدود المدرسة الكالسيكية فيما يلي: -- اعتبرت المدرسة الكالسيكية أن المنظمة عبارة عن نظام شمولي ولم تأخذ الاختلاف الموجود بين المنظمات بعين الاعتبار -- اعتبرت المدرسة الكالسيكية أن الإنسان عبارة عن آلة وأن الحوافز المادية هي المحرك الأساسي والوحيد للرفع من النتاجية ولم تأخذ الاحتياجات المعنوية للعاملين بعين الاعتبار كالحاجة للتقدير والاعتراف بالمجهود مثال -- لم

تأخذ المدرسة الكالسيكية العالقات النسائية بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة بعين الاعتبار - لم تأخذ المدرسة الكالسيكية عالقة التأثير والتأثر الموجودة بين البيئة والمنظمة، حيث اعتبرت المنظمة عبارة عن نظام مغلق مدرسة العالقات النسائية (1930-1960): لقد سعت مدرسة العالقات النسائية الى اعادة رفع النتاجية من جديد بعدما انخفضت في ظل المدرسة الكالسيكية، وقد اهتمت مدرسة العالقات النسائية على خالف المدرسة الكالسيكية بالبعد النسائي للعامل واعتبرت أن له يدا وقلبا، ومن بين المبادئ التي تقوم عليها هذه المدرسة نجد: - أخذ الجانب النسائي للعامل بعين الاعتبار - ضرورة الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية - أخذ جماعات العمل غير الرسمية بعين الاعتبار رواد مدرسة العالقات النسائية: يتمثل أهم رواد هذه المدرسة في: التون مايو، أبرهام الاهتمام بالمناخ التنظيمي - التون مايو ابراز أهمية الدور الذي تلعبه العالقات النسائية في السلوك التنظيمي في المنظمة، وقد ارتكزت بحوثه على مسلمة "تايلور" التي مفادها أن النتاجية مرتبطة فقط بالظروف المادية، وأن المقابل المادي هو الوحيد الذي يحفز العمال على العمل، فترات الراحة، نظام دفع الأجور. "المشاكل النسائية في الحضارة الصناعية"، تتمثل هذه النتائج في: ألن ذلك قد يسمح بتوحيد وجهات النظر ومناقشة مشاكل العمال والعمل والتعاون على حلها العمل هو نشاط فريق جماعي وليس فردي (ضرورة وجود اتصال بين العمال أثناء العمل - الحاجة الى الاعتراف بالألمن والعرفان والحساس بالانتماء الى الجماعة أكثر أهمية وتأثيرا في نفسية العاملين، وفي انتاجيتهم من تأثير الظروف المادية، وانما هو شخص يمتلك شعورا وأحاسيس، واحتياجاته ليست كلها مادية بل منها ما هو معنوي (الرجل الاجتماعي). - عدم وجود مشرف على كيفية أداء العمل يدفع العمال الى التغلب على التكرار وابتكار طرق أخرى لأداء العمل، كما أن هذا ينشئ لديهم نوعا من الشعور بالمسؤولية، على عكس ما كان ينادي به "تايلور". - التنظيم غير الرسمي يتكون بطريقة تلقائية بين أف ارد المجموعة قصد اتباع طريقة واحدة للوصول الى هدف جماعي واحد،