نسق الجهود البشر ية عد التنظيم أحد الر كائز الأساسية للإدار ة الحديثة، إذ يسمح التنظيم بتوزيع المسؤوليات وتحديد سلطات كل ًا في ال المؤسسي د المنظمات المعاصر ة وتنو ع أنشطتها، الخار جية. يظهر دور الهيكل التنظيمي كأداة أساسية لتجسيد التنظيم عملي هياكل كما ساهمت الدر اسات الحديثة، ومن أبرز ها تصور ات هنر ي مينتز بر غ، المرونة التشغيلية. يصبح التساؤل عن كيفية بناء هياكل تنظيمية متوازنة ومرنة، ثة ًا أساسي محور يمكن صياغة إشكالية البحث على النحو الآتي: انطلاق المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتنظيم التنظيم يعد من الركائز الأساسية في الإدارة الحديثة، منظورين: كعملية إدارية وكمفهوم هيكلي من منظور عملية، الموارد، أما من المنظور عر ف التنظيم على أنه الهيكلي، من أبرزهم التي تحكم نشاطات الأفر اد كاريل جاكسون ومورجان المترابطة والوظائف والوسائل الإدارية بطريقة تضمن انسجام النشاطات وفعالية الأداء داخل المؤسسة.
تسهل من خلالها عملية اتخاذ القرار وتحقيق التنسيق بين مختلف أقسام المؤسسة المطلب ًا في تحسين الأداء وضمان يعد التنظيم أحد العوامل الجوهر ية لنجاح أي مؤسسة، الإدارة والاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عكوشي عبد القادر 13 ، جامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية التنظيم ختلفة نظيم يضمن انسجام النشاطات بين الأقسام الم ويعمل على تنسيق الجهود لتجنب التضار ب أو التكر ار غير الضرور ي للمهام. مما يعزز الفعالية التشغيلية للمؤسسة داخل المؤسسة بوضوح. هذا التحديد يمنع الالتباس بين الموظفين ويجعل كل فرد على دراية بما هو ويعزز من شعور ه بالمسؤولية تجاه مهامه، مما ير فع مستو ى الأداء العام منع تداخل الاختصاصات من خلال التنظيم، المعلومات 4 هذا يسهل تبادل المعلومات، ويضمن وصول التعليمات والتقارير رية والمادية المساعدة على حسن استغلال الموارد البش هذا يعزز من الكفاءة ويتجلى ذلك : 1 وهي كالتالي التنسيق وإجراءات العمل يشمل ذلك وضع قواعد واضحة للعمل، المملكة العربية حامد مدسوادي عطية، الطبعة 132 ص 3 والقرارات توزيع السلطة وصنع القرار على مستويات مختلفة داخل المؤسسة، السريعة ويشجع على المبادرة وتحمل المسؤولية نطاق الإشراف يحدد التنظيم مستويات الإدارة المختلفة داخل المؤسسة، هذا التدر ج يساعد على توز يع السلطة والمسؤولية بشكل منظم، خطوط الاتصال وصنع القرار بوضوح 6 : الوحدات التنفيذية تقدم الدعم والمشورة الفنية والإدارية للوحدات التنفيذية، الوحدات الاستشارية التجميع 7 ويضمن التنسيق بين المهام المتشابهة 8 هذا التقسيم يساهم في التخصص، حيث يصبح كل فرد أو وحدة أهدافه تعريف الهيكل التنظيمي و الهيكل التنظيمي هو النظام الذي ت ولكي يتم وضع هيكل تنظيمي فعال، بالإضافة إلى إيجاد الصيغة ويعد الهيكل التنظيمي من الركائز الأساسية لأي مؤسسة، فهو د والإدارات، ب الوحدات المختلفة، ويضمن الانسجام بين الأفرا الهيكل التنظيمي كيفية تنظيم العلاقات الرسمية، الاتصال والإشراف، مما يسهل عملية اتخاذ القرار ويعزز جودة ة ي ويهدف وضع الهيكل التنظيمي إلى تحقيق عدة وظائف رئيس قبل تصميم الهيكل، تقسيم العمل إلى مهام رئيسية وفرعية وما هي اني)، الث السداسي (مراد قسم العلوم السياسية كلية الحقوق و العلوم السياسية العفرون (تخصص توفير صيغة تنسيقية بين أجزاء المؤسسة وبالتالي المؤسسة، وزيادة إنتاجية الموارد البشرية والمادية، بما يساهم في الوصول إلى أهداف الهيكل التنظيمي من الأسس التي تضمن فعالية المؤسسة واستمراريتها، إذ تساعد على توزيع اهداف تعد : 1العمل وتحديد العلاقات والمسؤوليات بطريقة واضحة ومنسقة. العلاقات الرسمية بين المستويات الإدارية المختلفة تحديد 1 بين الإدار ة العليا، الوسطى، والتنفيذية، هذا التحديد يسهم في منع تضارب الصلاحيات ويعزز الانسجام الداخلي في المؤسسة توزيع السلطات والمس صل بين ا من خلال تحديد القنوات الرسمية للتو ؤسسة، تحقيق الانسجام بين الأهداف والأنشطة أو بيئية، مما بناء جامعة أبن خلدون تيارت ، لإنسانية ا كلية العلوم 08 ، ص 2004 والعلوم التجارية، ستخدم وي الهيكل التنظيمي عناصر يعكس الهيكل التنظيمي الثقافة والقيم التي تتبناها المؤسسة، والتي تعزز هويت يتوافق مع أهداف ال الأدوار الوظيفية سواء كانت القرارات تتخذ على مستويات متعددة).
لامركزية (القرارات تتخذ من قبل الإدارة العليا) أو الأسلوب المناسب يؤثر مباشرة على سرعة وكفاءة صنع القرار ساعد وارها وكيفية التنسيق فيما بينها. هذا الهيكل على تنظيم التعاون بين الفر ق المختلفة وتحقيق التكامل في العمل مثل السياسات سياسات الشركة وتحقيق أهداف المؤسسة 6 يسهل توزيع المسؤوليات والسلطات ويضمن وضوح خطوط الاتصال والإشراف الوقت المناسب لدعم صنع القرار التنظيمي بناء تند كفاءة الأداء ووضوح سير العمل. ويس أبرز هذه المبادئ 1 واحد فقط، مبدأ تدرج السلطة دنى بشكل منظم. القرارات والتعليمات من الإدارة العليا إلى المستويات الأ :مبدأ التخصص وتقسيم العمل ً : 4 ًا في تحديد 2025(. Structure 1 – 84%D9%87%D9%8A%D9%83%D9%84/%D8%A7%D9%84/center) الوظيفي أقدم الهياكل وظهر حجمها لتلبية متطلبات نمو عد هذا الهيكل مفيد ي ير فع مستو ى التخصص والكفاءة، Divisional Structure) نتيجة ضخامة حجم العمل وتعدد المنتجات أو الأسواق التي تعمل بها يتيح هذا التقسيم مرونة أكبر في التركيز على أه بشكل

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

مستقل، يجمع هذا الهيكل بين النمط الوظيفي ونمط الأقسام بهدف الاستفادة من مزايا كلا النمطين وتفادي عيوبهما. 1 الفر ق إلى تحسين العلاقات الجانبية بين الموظفين، عزز هذا النمط التعاون، وسر عة الاستجابة لمتطلبات العمل المتغير ة الاستراتيجيين.
وي دون الحاجة إلى توسع هيكلي الهيكل اللامحدود أو الهيكل الافتراضي 3 مكن للأقسام الداخلية والبيئة الخار جية العمل بتنسيق كامل دون حواجز المنظمات الحديثة، في المؤسسة طرق تص الرابع: المطلب Functional Design) الطريقة الوظيفية
التسويق، هذه الطريقة تتيح لكل قسم التركيز على مهامه ما يز يد من كفاءة الأداء الداخلي. على سبيل المثال، ملة الأقسام الأخر ى 1 www. Divisional Design) هذا الهيكل التقسيمي يقوم على يمكن أن يكون هناك قسم للسيار ات، من مز ايا هذه الطريقة أنها Matrix Design) الطريقة المصفوفية هجين يجمع بين الهيكل الوظيفي والتقسيمي هذا الأسلوب يتيح استخدام الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة ويعززً ا ومدير مشرو ع مثال عملي على ذلك هو شر كة تطوير بر مجيات، حيث يعمل مطور بر مجيات ات الهيكل لكن من سلبياته المصفوفي الطريقة الأفقية أو المسطحة الهيكل الأفقي يعتمد على حيث يشار ك جميع الأفر اد في ا من مز ايا هذا الأسلوب الاعتماد على وحدات خارجية أو شركاء لتنفيذ بعض المهام، الهيكل الشبكي يقوم على إلى مرونة عالية أو تتعامل م بالتصميم والإنتاج المر كز ي، من مز ايا الطر يقة لأداء الخارجي والاعتماد على شركاء خارجيين Hybrid Design) الطريقة المختلطة في ز ن بين المرونة والكفاءة. على سبيل يمكن أن تعتمد الهيكل الوظيفي لإدارة الموارد البشرية والمالية، التقسيمي لإدار ة المنتجات المختلفة، إدارة دقيقة لتجنب التعقيدات والازدواجية في السلطات المؤسسات،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي