

المدير المبدع هو من يستطيع حل المشكلات بالطرق الإبداعية وضمان سير العمل بكل هدوء بغير تخبط، لكن يجب أن تسير عملية الإدارة على خط يشمل أربعة قواعد إدارية أساسية وهي كما يلي :- 1. التخطيط :- التخطيط هو وظيفة الإدارة التي تتضمن تحديد الأهداف وتحديد مسار العمل لتحقيق تلك الأهداف. يتطلب التخطيط أن يكون المديرون على دراية بالظروف البيئية التي تواجه مؤسستهم وأن يتنبأوا بالظروف المستقبلية. كما يتطلب أن يكون المديرون من صانعي القرار الجيدين. التخطيط هو عملية تتكون من عدة خطوات. تبدأ العملية بالمسح البيئي الذي يعني ببساطة أنه يجب على المخططين أن يكونوا على دراية بالحالات الطارئة الحرجة التي تواجه مؤسستهم من حيث الظروف الاقتصادية ومنافسيهم وعملائهم. يجب على المخططين بعد ذلك محاولة التنبؤ بالظروف المستقبلية. يجب على المخططين تحديد الأهداف ، وهي بيانات لما يجب تحقيقه ومتى. يجب على المخططين بعد ذلك تحديد مسارات عمل بديلة لتحقيق الأهداف. بعد تقييم البدائل المختلفة ، يجب على المخططين اتخاذ قرارات بشأن أفضل مسارات العمل لتحقيق الأهداف. يجب عليهم بعد ذلك صياغة الخطوات اللازمة وضمان التنفيذ الفعال للخطط. يجب على المخططين تقييم نجاح خططهم باستمرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة. هناك أنواع مختلفة من الخطط والتخطيط. يتضمن التخطيط الاستراتيجي تحليل الفرص التنافسية والتهديدات ، فضلاً عن نقاط القوة والضعف في المنظمة ، ثم تحديد كيفية وضع المنظمة للمنافسة بفعالية في بيئتها. التخطيط الاستراتيجي له إطار زمني طويل ، يشمل التخطيط الاستراتيجي عموماً المنظمة بأكملها ويتضمن صياغة الأهداف. غالباً ما يعتمد التخطيط الاستراتيجي على مهمة المنظمة ، غالباً ما تقوم الإدارة العليا للمؤسسة بإجراء التخطيط الاستراتيجي. التخطيط التكتيكي هو تخطيط متوسط المدى (من سنة إلى ثلاث سنوات) مصمم لتطوير وسائل ملموسة ومحددة نسبياً لتنفيذ الخطة الإستراتيجية. غالباً ما يشارك مديرو المستوى المتوسط في التخطيط التكتيكي. يفترض التخطيط التشغيلي عموماً وجود أهداف وغايات على مستوى المنظمة أو الوحدة الفرعية ويحدد طرق تحقيقها. التخطيط التشغيلي هو تخطيط قصير المدى (أقل من عام) مصمم لتطوير خطوات عمل محددة تدعم الخطط الإستراتيجية والتكتيكية. 2. التنظيم :- التنظيم هو وظيفة الإدارة التي تتضمن تطوير هيكل تنظيمي وتخصيص الموارد البشرية لضمان تحقيق الأهداف. هيكل المنظمة هو الإطار الذي يتم من خلاله تنسيق الجهود. عادةً ما يتم تمثيل الهيكل من خلال مخطط هيكلي ، والذي يوفر تمثيلاً بيانياً لسلسلة القيادة داخل المنظمة. يشار إلى القرارات التي يتم اتخاذها حول هيكل المنظمة عموماً باسم قرارات التصميم التنظيمي. يتضمن التنظيم أيضاً تصميم الوظائف الفردية داخل المنظمة. يجب اتخاذ القرارات بشأن واجبات ومسؤوليات الوظائف الفردية ، وكذلك الطريقة التي ينبغي بها تنفيذ الواجبات. تسمى القرارات التي تُتخذ بشأن طبيعة الوظائف داخل المنظمة عموماً بقرارات "تصميم الوظيفة" يتضمن التنظيم على مستوى المنظمة تحديد أفضل السبل لتقسيم الوظائف أو تجميعها في الأقسام لتنسيق الجهود بفعالية. هناك العديد من الطرق المختلفة للقسم ، بما في ذلك التنظيم حسب الوظيفة أو المنتج أو المنطقة الجغرافية أو العميل. تستخدم العديد من المؤسسات الكبيرة طرقاً متعددة للتقسيم الإداري. يتضمن التنظيم على مستوى وظيفة معينة أفضل السبل لتصميم الوظائف الفردية لاستخدام الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية. كان تصميم الوظيفة يعتمد على مبادئ تقسيم العمل والتخصص ، والتي افترضت أنه كلما كان محتوى الوظيفة ضيقاً ، كلما أصبح الفرد الذي يؤدي الوظيفة أكثر كفاءة. فقد أظهرت التجربة أنه من الممكن أن تصبح الوظائف ضيقة للغاية ومتخصصة. إذا كان المديرون قادة فعالين ، فسيكون مرؤوسوهم متحمسين لبذل الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية. قدمت العلوم السلوكية العديد من المساهمات لفهم وظيفة الإدارة هذه. توفر أبحاث الشخصية ودراسات المواقف الوظيفية معلومات مهمة حول الكيفية التي يمكن للمديرين بها قيادة المرؤوسين بشكل أكثر فعالية. على سبيل المثال ، يخبرنا هذا البحث أنه لكي يصبح المدير فعالين في القيادة ، يجب أن يفهموا أولاً شخصيات مرؤوسيه وقيمهم ومواقفهم وعواطفهم. توفر دراسات نظرية التحفيز والتحفيز معلومات مهمة حول الطرق التي يمكن من خلالها تنشيط العمال لبذل جهد إنتاجي. توفر دراسات الاتصال توجيهات حول كيفية قيام المديرين بالتواصل بشكل فعال ومقنع. 4. المتابعة والمراقبة :- هي عملية المراقبة والتحكم بسير العمل، والتي تعتبر إحدى المبادئ المهمة في علم الإدارة بحيث تقوم على ضمان السيطرة التأكد من أن الأداء لا ينحرف عن المعايير. تتكون الرقابة من ثلاث خطوات ، والتي تشمل (1) وضع معايير الأداء ، (2) مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير ، و (3) اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة. غالباً ما يتم ذكر معايير الأداء من الناحية النقدية مثل الإيرادات أو التكاليف أو الأرباح ولكن يمكن أيضاً ذكرها بعبارات أخرى ، مثل الوحدات المنتجة أو عدد المنتجات المعيبة أو مستويات الجودة أو خدمة العملاء يمكن قياس الأداء بعدة طرق ، اعتماداً على معايير الأداء ، بما في ذلك البيانات المالية وتقارير المبيعات ونتائج الإنتاج ورضا العملاء وتقييمات الأداء الرسمية. يشارك المديرون على جميع المستويات في

الوظيفة الإدارية للتحكم إلى حد ما. لا ينبغي الخلط بين الوظيفة الإدارية للسيطرة والتحكم في المعنى السلوكي أو المتابعة. لا تعني هذه الوظيفة أنه يجب على المديرين محاولة التحكم أو التلاعب بشخصيات مرؤوسيهـم أو قيمهم أو مواقفهم أو عواطفهم. بدلاً من ذلك ،