

الشميمري و آخرون 2019 - 1440 التنظيم Organization خصائص التنظيم الفعال الخرائط التنظيمية الدليل

التنظيمي 5 6 7 8 مفهوم التنظيم أهداف التنظيم 4 مبادئ التنظيم الإداري الشميمري و آخرون 2019 - 1440

الشميمري و آخرون 2019 - 1440 التعريف: «وضع نظام للعلاقات والمسؤوليات وتحديد للوظائف وتكوين

للوحدات الإدارية. 2الأهداف والنشاطات المطلوب تحقيقها بالجهود الجماعي المشترك. 3تحديد مواصفات ومؤهلات وخبرات الأفراد. 5وضع وتحديد نظم الاتصالات بين أقسام وفروع المنظمة. 6بيان العناصر السابقة في خريطة تنظيمية. 7وضع وتحديد السياسات وإجراءات العمل. الشميمري و آخرون 2019 - 1440 1. وضع الإطار لتنفيذ الخطط والبرامج الموضوعية لتحقيق

أهداف المنظمة. تجميع المصادر اللازمة لتحقيق الأهداف. إيجاد التوازن بين الأهداف والمصادر والنتائج واستخدام الأسلوب الأمثل لتحويل المصادر إلى النتائج المتوقعة 4 الشميمري و آخرون 2019 - 1440 الشميمري و آخرون 2019 - 1440 1-

Formal Organization التنظيم الرسمي: هو البناء الرسمي الذي يحدد العلاقات والمستويات الإدارية للأعمال التي يقوم بها الأفراد 2- Informal Organization التنظيم غير الرسمي: «هو مجموعة من العلاقات التي تنشأ وتستمر بين العاملين بسبب وجودهم في مكان واحد للعمل واشترآكهم في أهداف ومشكلات متشابهة» ويهتم التنظيم الغير رسمي بالدوافع والاحتياجات التي لا يمكن الإفصاح عنها بطريقة رسمية. الشميمري و آخرون 2019 - 1440 أنواع التنظيم المدير العام الشميمري و آخرون

2019 - 1440 الفرق ما بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي ينتج من تجمع الأفراد داخل المنظمة وعلاقاتهم بعضهم ببعض ينتج من الأهداف والمهام الرسمية أهداف التنظيم غير الرسمي هي إشباع حاجة كل فرد أو مجموعة

من الأفراد في التنظيم أهداف التنظيم الرسمي تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية أهداف الفرد هي إشباع حاجاته المادية والمعنوية من الالتحاق بالعمل أهداف الفرد هي تأدية الوظيفة علاقات الفرد هي علاقات اجتماعية وارتباطات شخصية

علاقات الفرد هي العلاقات الإدارية الرسمية للوظيفة الاتصالات تتم من خلال التأثيرات والنفوذ التي تقع تبعاً لميزان العلاقات الاجتماعية الاتصالات تتم وفقاً للتسلسل الهرمي الشميمري و آخرون 2019 - 1440

مبدأ 7- المركزية واللامركزية مبدأ 3- التخصص وتقسيم العمل مبدأ وحدة 4- الأمر مبدأ تكافؤ 6- المسؤولية والسلطة مبدأ نطاق 5- الإشراف الشميمري و آخرون 2019 - 1440 1- مبدأ الهدف Objective - Principle لا بد من تحديد

الهدف لأنه هو الذي يؤدي إلى تنمية الخطط والتركيز الجهود وتوجيه الأعمال والجهود الجماعية. 2- مبدأ الوظيفة - Function Principle : هي عبارة عن منصب أو عمل معين يتضمن واجبات ومسؤوليات محددة ثابتة لا تتغير بالرغم من تغير من يشغلون

الوظيفة ، الشميمري و آخرون 2019 - 1440 4- مبدأ وحدة الأمر Unity Of Command - Principle ينبغي أن يكون للموظف قائد أو رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتعليمات والتوجيهات. ليتسنى للمشرف الاشراف ومراقبة المرؤوسين بسهولة وكي يتسنى له توجيههم وإرشادهم وتقوية عملهم. 6- مبدأ تكافؤ المسؤولية و السلطة Authority and Responsibility -

الشميمري و آخرون 2019 - 1440 يؤكد هذا المبدأ على التناسب أو التساوي بين المسؤولية والسلطة إذ ليس من المنطق أنحمل شخص مسؤولية عمل لم يمنح سلطة بشأنه. 7- مبدأ المركزية و اللامركزية Centralization/Non Centralization - أ

ب ج 1 أ ب 2 ج 3 مركزي أ ب ج لامركزي الشميمري و آخرون 2019 - 1440 8- مبدأ التفويض Delegation-Principle يعرف بقيام الرئيس أو المدير بمنح صلاحية أو صلاحيات لأحد مرؤوسيه لاتخاذ قراراً، 9- مبدأ التنسيق Coordination- Principle يمكن تعريفه بأنه التنسيق بأنه العمل على توفيق وتناسق وانسجام الجهود المختلفة في المنظمة

باتجاه تحقيق الأهداف المرسومة . الشميمري و آخرون 2019 - 1440 خصائص التنظيم الفعال Effective Organization استيعاب مضامين نظريات ومفاهيم الإدارة القديمة منها والحديثة. التأكيد على أهمية قياس الأداء على ضوء الأهداف المحددة

للمنظمة 2 تنمية وتفعيل منهج الرقابة التلقائية من خلال تحديد أهداف الوحدات الإدارية وارتباط كل وحدة إدارية وبيان 3 مهامها حيث أنه سوف يبين مهام كل إدارة ويجعلها مسؤولة أمام الإدارات الأخرى الأمر الذي يؤدي إلى تنمية الشميمري و آخرون

2019 - 1440 « النموذج الذي يعكس طبيعة التعامل والتنسيق الرسمي المصمم من قبل الإدارة وذلك من الربط بين مهام الأفراد والجماعات في المنظمة بما يعمل على تحقيق أهداف المنظمة» العناصر: تحديد المهام والمسؤوليات التي تحدد وظائف الأشخاص والوحدات الإدارية 1 . تجميع المراكز الوظيفية للعاملين في المنظمات في وحدات إدارية لتكون الهرم الوظيفي 2 .

الآليات أو الطرق المختلفة المطلوبة لتسهيل عملية التنسيق الرأسي (أي من أعلى المنظمة إلى أسفلها) . الآليات أو الطرق المختلفة المطلوبة لتسهيل عملية التنسيق الأفقي (أي بين الإدارات والأقسام في المنظمة) الشميمري و آخرون 2019 -

1440 « رسم بياني للهيكل التنظيمي حيث يتم من خلاله تصوير العلاقات والارتباطات الرسمية داخل المنظمة » طرق تصميم الهيكل التنظيمي: الشميمري وآخرون 2019-1440 طرق تصميم الخارطة التنظيمية الأهداف: تتبنى سلسلة من الخطوات تبدأ بتحليل الأهداف الرئيسية للمنظمة إلى أهداف ونشاطات فرعية ثم بإنشاء وحدات إدارية رئيسية وفقاً لطبيعة نشاط المنظمة واختلاف خصائصه. الشميمري وآخرون 2019-1440 طرق تصميم الخارطة التنظيمية التنظيم على أساس نوع المستفيد التنظيم على أساس نوع المنتج التنظيم على أساس الموقع الجغرافي الشميمري وآخرون 2019-1440 مدير الإنتاج التسويق التنظيم على أساس الخدمة أو الإنتاج مدير الإنتاج التسويق الشميمري وآخرون 2019-1440 التنظيم على أساس نوع المنتج مرحلة تقييم البرامج التدريبية التنظيم على أساس نوع المستفيد مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية مرحلة تصميم البرامج التدريبية شركة المجد مشاريع المؤسسات الخاص الشميمري وآخرون 2019-1440. بيان الكيفية التي يقسم بها العمل بين الأفراد والوحدات في المنظمة 2 الشميمري وآخرون 2019-1440 الخرائط التنظيمية التقليدية «الرأسية أو العمودية» الشميمري وآخرون 2019-1440 الشميمري وآخرون 2019-1440 الدليل التنظيمي Organization Manual هي وثيقة تتضمن معلومات تفصيلية تشمل أهداف المنظمة ونشاطاتها ومسميات وأهداف وارتباطات ومهام الوحدات الإدارية فيها إلى جانب الخرائط التنظيمية. نبذة تاريخية عن المنظمة -2 الهيكل التنظيمي -2 الخارطة التنظيمية -3 وصف مهام الوحدات الإدارية -4 الملاحق -5 الشميمري وآخرون 2019-1440 تنظيم رسمي تنظيم غير رسمي مبادئ التنظيم هيكل تنظيمي خارطة التنظيم نطاق الإشراف السلطة المسؤولية تسلسل الأوامر وحدة الأمر الشميمري وآخرون 2019-1440