أولا مفهوم الإدارة : تحظي الإدارة اليوم بجانب كبير من الأهمية ، النشاط الإنساني بصورة أو بأخري ، وتعتبرالإدارة مهمة لكل فرد وكل مجموعة في أي مجتمع من المجتمعات، لاستخدام مهارات الإنسان وقدرته علي تحقيق أهدافه بنجاح ، وتستخدم الادارة عدد من الوظائف كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة حيث يتم إستغلال موارد المنشاه المادية والبشرية أفضل إستغلال ممكن لتحقيق أهداف المنظمة (مثلاً تحقيق أعلى ربحية ممكنة) . كما تعتبر الإدارة ركناً أساسياً من أركان النظام الإنتاجي والخدمي في أي مجتمع، ولذلك أصبح الاهتمام الذي تولية المجتمعات الحديثة للإدارة كبيرا، الإدارة مسئولية تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية لمنظمات الأعمال من ناحية، المجتمع ككل من ناحية أخري. الإدارة كنشاط بنصف بالتميز و الاختلاف، عن غيرها من الأنشطة الأخرى ، الاختلاف يرجع الي أن الإدارة هي العنصر المسئول عن تحقيق الأهداف والنتائج التي تسعي لبلوغها جميع المنظمات العاملة في المجتمع ، كل المجالات ماكان له أن يتحقق لولا القدرة الإدارية علي استخدام الموارد البشرية و بالرغم من إختلاف وجهة نظر الكتاب حول تعريف الإدارة إلا أن هناك إتفاق عام فيما بينهم وهو أن المدراء جميعهم يمارسون كل وظائف الإدارة وعلي جميع المستويات، فالإدارة الجيدة هي التي تحقق أهدافها بشكل كبير، كبار علماء الادارة وذلك لمحاولة التوصل لتعريف أكثر كمالاً (القيام بتحديد ماهو مطلوب عمله من العاملين بشكل صحيح ثم التأكد من أنهم يؤدون اهو مطلوب منهم من أعمال بأفضل وأرخص الطرق). 2- أما ديفز فيعرفها بأنها :ـ 3- الكاتب جون ميام يري الإدارة بأنها :ـ (فن الحصول على أفضل نتائج باقل جهد حتى يمكن تحقيق أفضل سعادة لكل من صاحب العمل والعاملين مع تقديم أفضل خدمة للمجتمع). 4- هنرى فايول عرفها بأنها:ـ (تعنى بالنسبة للمديرين أن يتنبأ بالمستقبل ويخطط بناءاً عليه، 5- والعالم شيلدون يعرف الإدارة بأنها :ـ وظيفة في الصناعة يتم بموجبها القيام برسم السياسات والتنسيق بين أنشطة الانتاج والتوزيع والمالية وتصميم الهيكل التنظيمي للمشروع، كافة أعمال التنفيذ) . ومن ضوء التعارف السابقة يمكن وضع تعريف أكثر تكاملاً، يجتمع ويتكامل من خلال أربعة عناصر هي:التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة). تردد هذا السؤال علي ألسنة الكثير من العلماء والكتاب الإداريين، علي حد السواء – دون التوصل الي حل مقبول يرضي جميع الأطراف. (الذين يرون بأن الإدارة هي علم) بدافعون عن وجهة نظرهم بأن الإدارة السليمة هي التي تعتمد الأساليب العلمية في الإدارة وفي إتخاذ القرارات الإدارية، المشكلات الإدارية وتحليلها من أجل تفسير سلوكها وإتجاهاتها والتوصل الي الأسباب التي أظهرتها النتائج التي ترتبت عليها وإمكانية التعميم عنها والتنبؤ بها وذلك للتحكم والسيطرة عليها وإيجاد الطرق الناجحة للتعامل معها. البشرية لتحقيق أفضل النتائج، للجهود بين الأفراد" ولذلك فهي تتوقف علي مواهب المدير وقدراته الفنية في ممارسة عمله التجارب العلمية عليها ، يقود مرؤوسيه الي التعاون الهادف والبناء تجاه الهدف المنشود. ولذلك يمكن القول بأن الإدارة هي علم وفن ويمكن ممارستها كمهنة ، الأساليب العلمية في الإدارة يحقق الدقة في تحقيق الأهداف ، علي العملية الإدارية . مرموقة في حياتهم العملية ويرجع نجاحهم في ذلك الي قدرتهم الفطرية العالية في إتخاذ القرار الإداري السليم ومهاراتهم الإدارية. وفي الختام المدير الناجح لابد من ان يكون لديه البذرة الفنية التي تنمو وتعطي ثمارها ونجاحها بإزدياد خبرات المدير من ناحية، والملائمة بالعلم والتجربة من ناحية أخري ، لذلك فالإدارة هي علم وفن مجتمعين. ـ تحدث عن المهارات الإدارية (مهارات فكرية ، مهارات إنسانية ، ظهور الادارة كنشاط كان قديماً بقدم الانسان الا ان ظهورها كعلم جاء متأخراً اذا ما قورن علم الادارة بالعلوم الاجتماعية الاخري ، لاتساعد علي تقدم العلم في هذا المجال ، ينظر لها بأنها وظيفه غير جديرة بالاهتمام. تحتاج لفن فقط : وليست في حاجة الي قواعد علمية. شهد العالم القديم أشكال من العمل الاداري يتمثل في التنبؤ بالمستقبل كالتخطيط المفهوم الحديث للادارة في عالم اليوم، ومن تلك الحضارات القديمة:ـ. المتمثل في الاستعداد للفيضانات، أو الاستعداد للري والزراعة ، ● الحضارة الفرعونية المصرية القديمة: ـ يرجع تاريخ الحضارة الفرعونية القديمة الي سبعة آلاف من السنين، هم أول من استخدم الادارة لأغراض معالجة القضايا والمشكلات الادارية ، بتأمين الغذاء، أو العمل بنظام الري لتنمية الموارد الزراعية، التي تقف شاهداً حتى الآن علي فن وبراعة العمل الاداري في العهد الفرعوني. * الحضارة السومرية :ـ الحضارة السومرية هي حضارة لمجموعات بشرية في جنوب شرق الهلال الخصيب (بلاد سومر) في العراق اليوم ، قبل اربعة الف سنة قبل الميلاد . العالم ما عثر علية الباحثين في تراث الحضارة السومرية ، قد مارسوا لوناً من الرقابة الإدارية من خلال نظام المعابد *الحضارة اليونانية القديمة: ـ الحضارة القديمة في أثينا باليونان كان لها جهاز اداري ومجلس الإدارة ، يثبت لنا أهتمامهم بالوظيفة الادارية وضرورتها في حياتهم في ذلك العهد القديم. * الحضارة الرومانية: ـ إعتمد الرومان على نظام اللامركزية في الحكم وتفويض السلطة لحكام المقاطعات التي قسمت إلى مائة مقاطعة ، وكل مقاطعة قسمت بدورها إلى وحدات أصغر ، الذي ساعد على تقوية قبضة الامبراطور على الإمبراطورية الواسعة ، مبدأ التنظيم التدريجي الهرمي وقد كان حكام

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

الاقاليم يتمتعون بسلطات تتدرج حسب أهمية ولاياتهم، نجاح الامبراطورية الرومانية القديمة في قدرة الرومان على التنظيم والادارة . 1763 ق. م.، قامت حضارة الهند الت ، المزارعون والتجار وأ قيمة كفاءة الأفراد والع أتاكم إن ربك سريع ـ كانت تقع بين نهري دجلة والفرات جنوب بغداد بالعراق ، 1763 ق. م.. وأصدر قانونه (شريعة حمورابي) . وقد كان الملك البابلي (نبوخذ نصر الثاني) من الملوك القلائل الذين جمعوا بين الكفاءة الإدارية والبراعة في قيادة الجيش . الرقابة الإدارية على الإنتاج ، قامت حضارة الهند القديمة على ضفاف أنهارها ، مثل وادي السند وروافده ، وروافده. وأهم أسس الحياة الاجتماعية في الهند نظام الطبقات ، وهي الكهنة ، المزارعون والتجار وأصحاب الحرف ، ثم المنبوذون . عنصر التحديد والتخصيص في توزيع العمل ، قيمة كفاءة الأفراد والعلاقات الإنسانية وترتيب موقع العمل وتداول الأدوات والتنظيم العسكري والرقابة على الأعمال وتفويض السلطة والتخطيط ونظام فكرة الحوافز . وكذلك عرف المسلمون الادارة ومبادئها وطبقوها في شئون حياتهم قبل أكثر من 1400 عام وكانت لهم العديد من الممارسات الادارية ، والتخصص في مجال الإدارة الحكومية ، أتاكم إن ربك سريع العقاب وانه لغفور رحيم)) الأنعام الآية 165 وبعد أتساع رقعة الدولة الإسلامية مارس الخلفاء مبدءاً تنظيمياً معروفاً وهو اللامركزية الإدارية ، وتفويض السلطة ، حيث فوض أمراء الولايات جزءاً من سلطاتهم لليت، الولاية مثل تعيين الموظفين ومراقبة العمال ، ونهى الاسلام عن الإسراف ، تحفيز العاملين وتحقيق حاجاتهم العادلة . استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين)) القصص الآية 2 ومما تقدم نجد أن بعض الملامح الادارية المتطورة سادت العصور القديمة ، ذلك التطور افتقر الي العناصر العلمية والاساليب الحديثة في الادارة . ولم تبدأ الكتابة في علم الادارة بصورة منتظمة الا اعتبارا من العام 1900م ، حيث ظهرت المراجع لهذا العلم في العام 1914م، سابقة يقوم عليها علم الادارة. العوامل التي ادت الي ظهور الأدارة كعلم مستقل: ـ 1- إشتداد الصراع بين أصحاب الاموال والعاملين الذين يبحثون عن حقوقهم، الحركة النقابية وزيادة تأثيرها بين العاملين. 2- التقدم الصناعي والتكنولوجي وظهور المجتمعات الصناعية ادي الي ضرورة الاهتمام 3- الاهتمام بالجوانب السلوكية للانسان واثرها علي أداء العمل. 4- إهتمام الدولة بالانشطة الاقتصادية الضخمة وبالتالي الاهتمام بتأهيل الكوادر لإدارتها. 5- ظهور الافكار المختلفة في انظمة الدولة من نظم اشتراكية وراسمالية وما تبعها من نظريات تخدم انشطة الدولة المختلفة . كظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل. مراحل تطور الفكر الاداري (المدارس الفكرية) لقد شهدت الفترة خلال الربع الأخير من القرن التاسع عشر (1875-1900م) تطور كبير في المجال الصناعي ظهر علي اثره العديد من المشروعات الصناعية الكبري بأوربا ـ وترتب على ذلك العديد من المشكلات الادارية المعقدة لإدارة هذه الانشطة الجديدة مما ترتب على ذلك ضرورة الاهتمام بالادارة وتطويرها حتي تستطيع المواكبة لهذه 1/ حركة الإدارة العلمية :ـ تعتبر حركة الإدارة العلمية هي المرحلة الأولي لتطور الفكر الاداري وقد ركزت هذه المرجلة علي الآتي: " أـ الاهتمام بالعمل وتخطيطه وقياسه. بـ الاهتمام بمعدلات آداء العمل. جـ دراسة الحركة والزمن . دـ التحفيز المادي للأفراد. يعتبر المهندس الامريكي فريدرك تايلور أول من تصدي لمشكلة الإدارة بصورة علمية ـ حيث تعرض الي المعرفة في مجال الادارة وعمل علي ان يحل العلم المتمثل في القواعد والمبادئ العلمية محل الخبرة السابقة التي سادت في الادارة التقليدية. عامل يتأثر جسمانياً وعقلياً مع طبيعة العمل الذي يؤديه، وشملت هذه الدراسات، الحركة والزمن وتحديد فترات الراحة. كما عمل علي اختبار العمال وتدريبهم علي أساس علمي. ـ دعا الي التعاون مع العمال لإنجاز العمل. العدل في تقسيم المسئولية بين المديرين والعمال. أهم النتائج التي توصل اليها تايلور:ـ إتباع الاساليب العلمية من اجل تحسين الأداء وزيادة الانتاج. استخدام الاسلوب العلمي لحل المشكلات الادارية. ه الانتقادات التي وجهت لنظرية تايلور:ـ ـ إهماله الجانب الإنساني ومعاقبته العامل البطئ في طريقة دفعه للاجور. اختصار بحثه علي المصنع الصغير. هو مهندس فرنسي في احدي شركات التعدين ترقي الي مدير اداري وقام بأبحاثه هذه حين توليه وظيفة مدير اداري. ثم تتدرج الي أسفل السلم الوظيفي. قدم قابول المبادئ والأصول التي لاحظها وطبقها في عمله كمدير، العمل والاستفادة من التخصص في العمل، وشمل تقسيمه للنشاط علي الاعمال الفنية والمالية والتجارية، والمحاسبة والمسئولية. المبادئ العامة للإدارة : حدد قابول 14 مبدأ اداري هي:ـ 1- مبدأ تقسيم العمل: أي مبدأ التخصص فهذا المبدأ يؤدي الي زيادة مهارات العاملين 2- مبدأ السلطة والمسئولية: فالسلطة هي السلطة الرسمية التي يستمدها المدير من وظيفته، والسلطة الشخصية هي التي تتكون من الذكاء والخبرة والخلق. 3- النظام والترتيب: وهو احترام النظم واللوائح وإطاعة الأوامر. 4- وحدة الأمر: أي بأن يتلقي الموظف الأوامر من رئيس واحد، 5- وحدة التوجيه:أي أن كل مجموعة توضع يتم توجيهها لتحقيق هدف واحد وخطة واحدة . 6- خضوع المصلحة الشخصية علي المصلحة العامة: أي فصل مصلحة المجموعة عن 7- مكافأة المستخدمين: بحيث تكون عادلة تؤدي الي رضا الموظف وصاحب

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

العمل. 8- المركزية: أي تركيز السلطة وتوزيع السلطة. 9- تدرج السلطة: أي سلسلة الرؤساء في أعلي الرتب ، ثم التسلسل الي أسفلها. 10- الترتيب والنظام: وقسمه الي قسمين- مادي للأشياء، كل شئ في مكانه وكل شخص في مكانه أيضاً. 11- المساواة: أي العدل في التعامل مع المرؤوسين لكسب ودهم. 12- ثبات المستخدمين: فعدم ثبات المستخدمين دلالة على سؤ الادارة 13- روح الابتكار: أي إبتكار الخطط وتنفيذها وتطبيق تلك الأفكار. 14- روح التعاون: حيث أن في الإتحاد قوة ، المشتركة بين الادارة والعاملين- إهتم بالعامل الإنساني عند تحديده للأجور والحوافز، في ابحاثه بمبادئ فريدة كالإهتمام بإستخدام سيكولوجية العمال في زيادة إنتاجهم. يرجع تاسيس هذه المدرسة الى عالم الاجتماع الألماني ماكس ويبر ، علمية للإدارة تاخذ بعين الإعتبار مصلحة كافة الافراد ذات العلاقة بالمنظمة . بروقراطية لغوياً من شقين هما (بيرو) وتعنى المكتب باللغة الاتينية ، سلطة باللغة اليونانية ، بتسلسل السلطة والاعتماد على القوانين واللوائح والالتزام بها ، الإجراءات والرجوع اليها عند الحاجة ، البروقراطية تعني الجمود والتعقيد الاداري ثانياً: حركة العلاقات الإنسانية :- من مما سبق نري أنه ركزت مدرسة الادارة العلمية الكلاسيكية على النواحي الكمية، وأهتمت بالعمل ، وعملت علي دراسة الحركة والزمن وقسمت العمل، والمسئوليات، واهتمت بالتدريب علي طرق العمل، بأن الكفاءة في العمل تؤدي الي رضا الأفراد ونجاح للمشروعات، . إلا أن هذه النظرة الضيقة لمفهوم للإدارة كانت قاصرة رغم أنها طورت كثيراً العمل في الفترة من الربع الأول من القرن العشرين(1880-1929م ساءت العلاقات بين أصحاب العمل والعاملين وتناقضت أهدافها، عائد مادي لهم بغض النظر عن أي شئ آخر - كان العاملون يحسون بأنهم كالآلات دون أدني أحساس بأنهم بشر، لهم مشاعر وامال وأهداف خاصة بهم ، بين اصحاب العمل والعاملين وظهرت النقابات الخاصة بالعمال وطالبت بحقوقهم وتدرجت أسلحة النقابات من الإحتجاج الي سلاح الاضراب والتوقف عن العمل، التدهور في العلاقة بين العاملين وأصحاب الاعمال - وبدأ بعد ذلك كتاب الادارة في الاهتمام بالعلاقات الانسانية وبالعاملين، بدلا من التركيز علي طرق العمل، بالجانب السلوكي للعاملين، حيث كان ذلك في ثلاثينيات القرن الماضي. ظهرت خلال الثلاثينات عدة دراسات في المجال الاداري أهمها أبحاث ألتون مايو بمصانع هاوثورن بأمريكا – وجاءت هذه الابحاث لتربط وتحدد العلاقة المباشرة بين ظروف العمل وأثرها في إنتاجية العاملين كقياس لأثر الضوء علي الانتاجية ، وكذلك فترات الراحة، والضجيج وأثرهما علي الانتاجية. تلبية الحاجات الشخصية للعاملين بجانب توفيرها لظروف العمل ، العالية هي التي تقود الي زيادة الانتاجية . الجديدة التي تؤيد الاهتمام بالنواحي الانسانية والسلوكية في مجال الادارة. هذه الدراسات بأن هناك عوامل أخري نفسية تؤثر تأثير جوهري على الكفاءة- أي أن الكفاءة في العمل ربما تنتج عن طريق آخر غير طريق الادارة العلمية، ترجع هذه النظرية الي ابراهام ماسلو ، من اسفل الي اعلي وتبدأ بأنحاجات الفسيولويجة (المادية) ، وحتي حاجات تحقيق الذات، وعرفت في تدرجها هذا بسلم ماسلو للحاجات الانسانية. وتري هذه النظرية أن هناك خمس حاجات للانسان هي 1- الحاجات المادية وهي الأكل- المسكن- الملبس). 3- حاجات الإنتماء الاجتماعية. 4- حاجات التقدير الاجتماعية كالشهرة والشعور بالأهمية وكسب حب الآخرين. 5- حاجات تقدير الذات. تضم المدرسة الحديثة العديد من أساليب، 1/- الادارة بالاهداف :- تقوم هذه النظرية على اساس المشاركة في اتخاذ القرار بحيث تضع متوقع انجازها من قبل الرئيس والمرءوس ويعملان سوياً حتى تتحقق ، تسلطي يأخذ في الاعتبار العوامل النفسية للانسان ، الصلاحيات وتشجع الابداع . 12- الادارة الكمية : - ظهرت نتيجة لتطور الحلول الرياضية والإحصائية في حل المشاكل العسكرية بعد الحرب العالمية الثانية ، وتستخدم في اتخاذ القرارات ، حجم الإنتاج وغير ذلك 3- الإدارة الموقفية :- تقوم على افتراض اساسي وهو انه لاتوجد طريقة مثلى للادارة يمكن استخدامها لحل كل معين تحت ظل ظروف معينة بصورة تحقق اهداف الادارة . المعتادة في حالة الاعمال الروتينية وعدم التغيير . يتطلب الأمر قدراً من الابداع . تعتبر التجربة اليابانية في الادارة تجربة فريدة ولها مميزات عديدة من أهمها :- أ- العمل الجماعي واتخاذ القرارات الجماعية ب- يجتمع العاملون بصور دورية لعرض المشاكل التي تواجههم ومن ثم يقومون بتقديم الاقتراحات والافكار على أساس موضوعي ، يحس الجميع بانهم شاركوا في وضعها ، ج تطبيق الرقابة الذاتية ، قبل حقيقه فهو يعتبر المنظمة وكانها ملكه الاستغناء عن خدماته ال في الضرورة القصوى د - تعمل بمبدأ التوظيف مدى الحياة وتوفير درجة عالية من الإستقرار للموظف ، ه - تتصف بالمرونة في انظمتها 15 - مدرسة النظم :- إن مدرسة النظم الذي ظهرت منذ منتصف الستينات من القرن العشرين ، كوحدة واحدة بدلا من التركيز على بعض عناصرها أو مقومتها مثل الهيكل التنظيمي (نظريات التقسيم الإداري) أو إجراءات العمل (المدرسة العلمية في الإدارة) أو العاملين بها (مدرسه العلاقات الإنسانية) أو المناخ التنظيمي الداخلي (المدرسة السلوكية) أو وظائف المديرين (مدرسة اتخاذ القرارات) وهذا لا يعني بحال التقليل من شان مثل هذه العناصر المكونة للمنظمة وإنما المقصود إن ينظر إلى

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

النظام كله نظرة شاملة . # تعريف النظام : هو الكيان المنظم والمركب الذي يجمع ويربط بين أشياء وأجزاء تؤلف في وتفترض نظرية النظم أن أي نشاط في المنظمة يرتبط بالأنشطة الأخرى يؤثر فيها ويتأثر بها ، وبالتالي ينظر للمنظمة كنظام متكامل له اهداف مشتركة ويتكون من عدة اجزاء مترابطة ويعتبر جزء من البيئة التي يعمل فيها . /- المدخلات : وتشمل المواد الاولية (المواد الخام) والمعدات والمعلومات والمعرفة الفنية ب العمليات او الانشطة : ويقصد بها مجموع النشاطات الإدارة والفنية والعقلية اللازمة للإستفادة من المدخلات وتحويلها إلى مخرجات (سلع أو خدمات) من أجل تقديمها إلى ج المخرجات : وتشمل جميع ما يخرج من المنظمة إلى البيئة الخارجية من إنتاج مادي أو د/ البيئة : المقصود بها البيئة الخارجية التي تتفاعل معها المنظمة سواء من ناحية الاقتصاد او السياسة او الاعراف والتقاليد السائدة في المجتمع هـ/ التغذية الراجعة : وهي مجموع المعلومات التي ترد المنظمة (بشكل مداخلات حول السلبية و الإيجابية للمخرجات سابقة الذكر 6/ اعادة هندسة الاعمال (الهندرة) :ـ الهندرة. كلمة عربية مشتقة من دمج كلمتي (هندسة) و (إدارة) ، حديث انطلق في بداية التسعينات من القرن الماضي (1992). ومفهوم الهندرة هو البدء من جديد ، أي البدء من نقطة الصفر ، القائم ، أو إجراء تغييرات تجميلية وتترك البني الأساسية كما كانت عليه . ثقوب النظم السارية لكي تعمل بصورة أفضل ، القديمة الراسخة والتفكير بصورة جديدة ومختلفة في كيفية تصنيع المنتجات أو تقديم الخدمات ومكتشفا أسلوب "الهندرة" هما : مايكل هامر وجيمس شامبي ، هي إعادة التفكير المبدئي والأساسي وإعادة تصميم العمليات الإدارية بصفة جذرية ، تحقيق تحسينات جوهرية فائقة – وليست هامشية تدريجية – في معايير الأداء الحاسمة ، التكلفة ، الجودة ، الخدمة والسرعة . تكمن أهميه الإدارة في أنها عنصر هام من عناصر المشروع ، تحقيق النتائج (الاهداف) ، وأرض ومال والآت مع بعضها البعض تحقيقاً لأهداف المنظمة ، تسير العمل داخل منظمات الأعمال ويقع على عاتق الإدارة مسئولية تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لمنظمات الاعمال من ناحية ، و المجتمع ككل من ناحية أخري . مسئولية تحقيق التكامل الخارجي بين البيئة والمنظمة من خلال توفير احتياجات المنظمة من الموارد المختلفة من البيئة ، احتياجات البيئة من السلع والخدمات . ورغبات العاملين فالأفراد العاملين في المنظمة يرغبون دائماً في تحقيق طلباتهم ورغباتهم من قبل الاداره كالمشاركه في صنع واتخاذ القرار مثلاً ، في تحقيق أهداف المؤسسه ككل. وفرص التقدم في العمل ، والراحه والسلامه في العمل ، والإدارة هي الوحيدة القادرة بما لديها من أدوات وأساليب على التوفيق بين المصالح المتناقضة للاطراف المختلفة ذات الصلة بالمنظمة ، كأصحاب المؤسسة، و العاملين، أهمية الإدارة لكل من :ـ أهمية الإدارة بالنسبة للمنظمة. أهمية الإدارة بالنسبة للمجتمع. أهمية الإدارة بالنسبة للتنمية الاقتصادية. أون أهمية الإدارة للمنظمة :. لاشك أن الإدارة الرشيدة تعمل علي تحسين وترقية العمل في المنظمة من خلال 1/- رفع مستوى الأفراد في العمل (مستوى الكفاءة) وحسن توجيه واستخدام المجهودات الانسانية التي تبذل في المنظمة ، 2- تعمل الإدارة علي ابتكار طرق جديدة ومبسطة للعمل ، 3/- تحسين جودة المنتجات و الخدمات التي تنتجها و تقدمها المنظمة 4/- تحسين العلاقات الانسانية بين العاملين في المنظمة 5/- يتنبأ مديرو المنظمة الأكفاء بالعوامل التي توثر علي مستقبل المنظمة بقدر إستطاعتهم ويعملون علي تجميع الحقائق والبيانات والأراء المختلفة التي تساعد في دراسة وحل المشاكل التي تعترض طريقهم عند محاولة تحقيق أهداف المنظمة. أهمية الإدارة للمجتمع :ـ تتمثل الأهداف الاجتماعية الأساسية للإنسان في السعادة ، و الصحة ، المادي ، ورفع مستوي المعيشة ، والاستقرار، والسلام ، و الضمان الإجتماعي ، وفي الواقع نجد أن المهارة الفنية والموارد والقوي العاملة تتوافر بكميات كافية لتحقيق هذه الاهداف الاجتماعية ، ويعود تقدم الاسم الى الادارة الموجودة فيها، عن نجاح المنظمات داخل المجتمع، بكفاءة عالية و فاعلية. لنقص الخبرة الادارية بقيت في موقع متخلف ، الصناعية أو الخدمية في المجتمع هي إنتاج و توزيع السلع والخدمات الضرورية للتقدم اقتصادياً والتي تتمتع بدرجة عالية من مستوي المعيشة أن الإدارة في مؤسساتها ومنشآتها علي مستوي عالي من الذكاء و المهارة . أهمية الإدارة للتنمية: ـ ـ إن نجاح خطة التنمية الاقتصادية للدول و تحقيقها لأهدافها ، بحسن إستخدام الموارد المتاحة المادية والبشرية . الأنشطة الاقتصادية في الدول ، سواء في مجال الزراعة ، أو الصناعة ، الكهرباء ، أو الخدمات ، علي كفاءة الإدارة في مجالات النشاط المختلفة ، و تحقيقها لأهدافها الموضحة بالخطة يتوقف علي كفاءة إدارتها في تخطيط سياستها الشرائية والإنتاجية و التسويقية و المالية . مادية و بشرية كافية مناسبة لنجاحه الاهداف المحددة سلفاً . إن التخطيط يعني الإهتمام بالتفكير مسبقا قبل الإقدام علي عمل اي خطوه وذلك بالإعتماد علي الدراسات العلمية والمنطقية، وعلى التجارب السابقة للمدراء ، ويعتبر التخطيط. أول الوظائف الادارية وأهمها، الخطوات اللازمة لتنفيذ وإنجاز الأعمال ، والمفكرين كما يلي : ـ 1/- يري الكاتب زكي مكي مدني إن التخطيط هو (التدبير الذي يرمي الي مواجهة المستقبل بخطط منظمة سلفاً لتحقيق أهداف محدده) . 2/-عرف فايول التخطيط بأنه (التنبؤ بما

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد لهذا ومما سبق يمكن الملاحظة أن التخطيط يرتبط في الأساس بالمستقبل ويتضمن جانبين الكيفيه التي يتم بها تحقيق الأهداف أهمية التخطيط : ـ هنالك مجموعه من الإعتبارات التي تدل علي أهمية التخطيط هي :ـ 1- يعتبر التخطيط عملية اداريه مهمة لاي مؤسسه تعمل في ظل الظروف المتغيرة 2- يعتبر التخطيط الخطوة الأولي من سلسلة الخطوات اللازمة لانجاز أي عمل، يعتبر الخطوه التي يتوقف نجاح باقي الخطوات على النجاح فيها حيث أنه بفشل خطوة التخطيط تفشل كافة العمليات التالية. 3- عدم التخطيط اوسوء التخطيط يعني ان العمل يسير بعشوائية وضياع الأموال 4- كلما كان التخطيط سليما جعل المنظمة في وضع أفضل، المنظمة قادره علي التكيف مع الظروف الداخليه والخارجيه أولاً : تحديد الأهداف :ـ إن الخطوه الأولي في عملية التخطيط هي تحديد ووضع أهداف تخطيطيه للمنظمة كلها كوحده واحده (مثل زيادة الإنتاج أو تقليل التكلفة ، اوغير ذلك) . ثانيا : مرحلة تحديد السبل التي بواسطتها يتم تحقيق الأهداف تتضمن هذه المرحلة مجموعه من الخطوات تشمل :ـ ـ 1- جمع البيانات والاحصائيات :ـ يستلزم ذلك الحصول علي أكبر قدر من البيانات والاحصائيات المتعلقه بتنفيذ الخطة 2- تحديد البدائل المختلفه :ـ طالما ان التخطيط يرتبط بالمستقبل فلابد من الاحتياط بمجموعه من الاحتمالات وعدد من البدائل المختلفه لإختيار أنسب البدائل من بينها في ظل ظروف معينة 3- تقسيم الخطه الي خطط فرعيه وتحديد الفتره الزمنيه :ـ بعد أن تم تحديد الهدف وتحديد طرق تحقيقه (البدائل) يتم تقسيم الخطه الي خطط فرعيه لتنفذها الادارات المختلفة داخل المنظمة ، أصغر (مثلاً خلال شهر سننجز مقدار محدد من الخطة). 4- متابعة الخطة :ـ بعد أن تم وضع الخطة تتم مراقبتها لضمان تنفيذها بشكل سليم . عوامل نجاح عملية التخطيط :ـ هنالك مجموعه من العوامل الأساسية يجب توافرها من اجل نجاح عمليات التخطيط 1- مدي صحة البيانات : فكلما كانت البيانات التي يتم على ضوءها التخطيط دقيقه وواقعيه كلما كان التخطيط سليما وقابلا للتنفيذ. 2- كفاءة الاداره المنفذه : حيث أن الاداره هي التي تقوم بعملية التنفيذ فكلما كانت الادارة قادره ومؤهلة لقيادة فريق العمل كلما كان من الممكن تحقيق أهداف المنظمة. 3- المشاركة في وضع الخطة : لابد من مشاركة كل الادارات في المؤسسة في عملية التخطيط حيث أنهم هم الذين سيقومون بعملية التنفيذ ، الخطة يكون مقتنع بها بعكس الشخص الذي تفرض عليه العوامل المؤثره في عملية التخطيط : ـ هنالك عدة عوامل مؤثره في عملية التخطيط ومن هذه العوامل: ـ 1- السياسات الحكومية :ـ إن السياسات الحكوميه التي تنتهجها الدولـه تجـاه الأعمال من تشريعات وأنظمـه حكومية (مثل قانون العمل وسياسات الاستثمار وغيرها) تأخذ أحد الأحتمالين :ـ اما أن تكون مشجعه وداعمه لهذه الأنشطه التجاريـه وفي هـذه الحالة تنعكس هذه تنعكس هذه السياسات سلبأعلى المنظمة 2- السياسات الضريبية : السياسات الضريبة هي تلك السياسات التي تفرضها الدولة على أنشطة الأعمال، تأخذ هذه السياسات طابعا داعما لهذه الأنشطه، عليها من خلال ارتفاع معدلات الضريبة ورسوم الانتاج، 3- الظروف الاقتصادية العامة :ـ ـ كذلك تؤثر الظروف الاقتصاديه في عملية التخطيط للمنظمات، الازدهار تؤدي الـي النمـو والتوسع بأنشطة الأعمال بينمـا نجـد أن فترات الانكماش الاقتصادي تؤدي الي انكماش الأرباح ومن ثم الخسائر والافلاس. 4- سلوك المستهلكين :ـ لابد من توقع السلوك المستقبلي للمستهلك والتغير المحتمل في أذواقه تجاه النشاط موضع الدراسة ، وماهي احتمالات التغير فيه هل هي ايجابيه، 5 ـ التنبؤات التكنولوجية :ـ إن التغيرات التكنولوجيه تؤثر على التخطيط فالتكنولوجيا المتقدمة يمكن استخدامها في انجاز الاعمال بجودة كبيرة وفي زمن قصير. أنواع التخطيط : ـ هناك عدة تصنيفات للتخطيط يمكن تناولها من خلال النقاط التالية : ـ أولا: تقسيمات من حيث ميادين التخطيط – مثل : ـ 1- التخطيط المالي الذي يتناول مصادر واستخدامات الأموال وخطط التنمية. 2- تخطيط القوي العاملة من حيث الكم والنوع. 3- التخطيط التنظيمي الـذي يبحـث في تحديد السلطات والمسئوليات بين مختلف ثانيا : التخطيط من حيث مستوياته الاداريه :ـ 1- التخطيط الإستراتيجي : الذي تقوم به الاداره العليا من أجل تحديد الأهداف العامه 2- التخطيط الـوظيفي : الذي تقـوم بـه الادارات التنفيذيـه كمـدراء الادارات المختلفه التسويق والانتاج والمالية والمشتريات والمخازن . الخ . ثالثا : التخطيط من حيث البعد الزمني : !ـ التخطيط طويل المدي (الاستراتيجي) والذي يمتد من 10 الي 30 عاما، لفترات أطول وتنتهجه الدول بحيث تخطط تخطيطا شاملا علي فترات أطول ثم تقسمه الي 1 ـ الوقوف على المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل. 2- التأكد من سلامة سير الأداء في المنظمة 3- فاعلية الاشراف علي كافة المستويات الاداريه في ضوء التعليمات والسياسات اللزمه 4- اختصار اجراءات العمل وترشيد عملية اتخاذ القرار. 5-التأكد من حسن سلوك العاملين بالمنظمة ومعالجة حالات سوء التصرف تنطوي عملية الرقابة علي ثلاثه خطوات أساسيه يمكن ذكرها علي النحو التالي:ـ 1- تحديد مستويات ومعايير الأداء لكل من (الفرد ، والقسم ، والاداره، تختلف أنواع معاييرومستويات الأداء من من منظمة الى أخرى منظمة ، معايير

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

ومستويات الأداء مايلي: ـ أـ معايير الربحية مثل معدل نمو الأرباح المستهدف. بـ معايير تسويقية مثل حجم مبيعات محدد. جـ معايير تكنولوجية مثل تطوير استخدامات السلعه. دـ معايير زمنية مثل إنتاج عدد معين من الوحدات خلال فتره زمنيه. هـ ـ معايير إنتاجية مثل حجم معين من الانتاج. 2- قياس الأداء وتحديد الإنحرافات :ـ حيث تتم المقارنة بين الاداء المخطط له و الأداء الفعلي ، المخطط له (ـ) الاداء الفعلي) . 3- تصحيح الإنحرافات :ـ بمجرد إنتهاء المدير من قياس الأداء وتحديد الانحرافات يجب البدء فورا في اتخاذ الاجراءات التصحيحيه المطلوبة والتي تستهدف الوصول بالأداء الفعلي الي مستويات هي وحدة ذات شخصية معنوية مستقلة تسعى إلى تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف التقليل من نسبة البطالة والمساهمة في زيادة الدخل القومي و إشباع حاجة المجتمع من السلع وظائف منظمات الأعمال : 4. القوى العاملة و إدارة الموارد البشرية 5. وظائف مساعدة مثل، 1/ إن المنظمات أمر طبيعي يتفق مع وجود الإنسان وطبيعته الإجتماعية، الإنضمام أو تكوين منظمات لتحقيق أهدافه وفي نفس الوقت تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي 2/ تحقيق أهداف أفرادها وذلك من خلال تحقيق أهداف المنظمة نفسه. 3/ وجود محددات معينة للفرد من حيث طاقته الجسدية والفكرية، المحددات بالتعاون الجماعي لتحقيق أهداف الأفراد وأهداف المنظمة. 4/ تقصير وقت تنفيذ بعض المشروعات، يستطيع أن ينجز هذا المشروع إلا بوجود تعاون، وهذا التعاون لا يكون إلا بالعمل الجماعي. 5/ المنظمة تجمع الأفكار والخبرات من عدة أشخاص، فيكون العمل أدق ونتائج أفضل. 6/ المخرجات في العمل الجماعي تكون أكثر من العمل الفردي. 7/ إن المنظمات وإدارتها تلعب دوراً هاماً في التأثير على مفردات المجتمع وعلى المجتمع وأنماط الحياة والسلوك فيه. 8/ تنمية القدرات فهي السبب المادي الأول للمنظمات تنمية قدرات الإنسان بغرض تحقيق أهدافها وأهداف المنتمين لهذه المنظمات، والرقي بمجتمع ذو قدرات عالية. يوجد العديد من التقسيمات للمنظمات فيمكن تقسيم المنظمة من حيث رسميتها فنقول منظمة رسمية أو منظمة غير رسمية، أو تقسيم المنظمات حسب الأهداف الأساسية، 1/ المنظمات الرسمية والغير رسمية : أـ المنظمات الرسمية: كلما كانت المنظمة ذات هيكل محدد وواضح ومستويات ومسؤوليات واضحة، وخطوط اتصال أفقي وعمودي، وأحياناً مكتوبة، كانت المنظمة رسمية. بـ المنظمات الغير رسمية: تكون المنظمة في هذه الحالة أهدافها وقتية قابلة للتغير، الهيكل التنظيمي قابل للتغير فتكون المنظمة غير رسمية. 2/ التقسيم على أساس أهداف المنظمة: أـ منظمة خدمات: وهي التي تهدف إلى تقديم خدمات دون النظر إلى العائد المادي بشكل بـ منظمات اقتصادية: تهدف إلى تحقيق ربح أو عائد مقابل ما تقدمه من سلع وخدمات، جـ منظمات دينية: هي التي تقدم الثقافة الدينية مثل وزارة الاوقاف, دـ منظمات حمائية: وهي التي تقوم بالحماية مثل الشرطة والدفاع المدني. ه ـ منظمات سياسية: وهي المتعلقة بالسياسات العامة للدولة. وـ منظمات اجتماعية: وهي التي تخدم افرادها وتشبع حاجاتهم الاجتماعية مثل النوادي .

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي