

نشأة المناجمت العمومي: تعود البداية النظرية للمناجمنت العمومي إلى الأفكار البارلية التي تطورت خلال عقد السبعينيات عندما استفحلت الأزمة الاقتصادية في الدول الصناعية، الداعية إلى ضرورة النتقال من منطق الوسائل إلى منطق النتائج وتقديم حلول الدولة، والى الخوخصة وإدخال المناجمت إلى السياسات العمومية. فقد كان أول ظهور للمناجمنت العمومي في الولايات المتحدة الأمريكية تعانى من مشاكل بسبب عملها المبني على منطق الوسائل وغياب الرقابة وعدم الاهتمام بالنتائج، حيث تم التفكير في استخدام نفس أدوات القطاع الخاص وتطبيقها تدريجياً في القطاع العمومي ومن أشهر الاقتصاديين البارزين على مفهوم المناجمت العمومي الجديد: من التعريف الذي أعطيت للمناجمنت العمومي -. Hayek: رأس هذا التجاه (فون هايك) بقوله: "المناجمنت العمومي الجديد هو التوجه بالإدارات العمومية نحو إدارة (Gibert) الجديد ذكر ما يلي: التعريف 01: عرفه "المناجمنت العمومي الجديد هو التوجه بالإدارات العمومية نحو إدارة 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 الخدمة للمواطنين". 3 - مبادئ المناجمت العمومي الجديد: إدخال آليات اقتصاد السوق على القطاع العمومي، وبالتالي إضفاء نوع من المنافسة بين المنظمات العمومية، وبين القطاع العمومي والقطاع الخاص. ٤ تحويل أدوات وأساليب الإدارة المطبقة في القطاع الخاص إلى القطاع العام، والاستفادة منها في مجال تقديم الخدمات العمومية . ٥ السعي إلى تحقيق الفعالية والفاعلية في الأجهزة الإدارية للدولة وتحسين أدائها من خلال ترشيد استعمال المورد العمومي، ٦ يقدم المناجمت العمومي الجديد مفاهيم حديثة في التسيير مثل : الفعالية، الخ. ٧ يبني المناجمت 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 المناجمت في المنظمات وأخرى كمية. - التصال الداخلي، وبين المنظمة وزبائنها من جهة أخرى، وذلك في إطار ما يعرف بالاتصال الخارجي. بـ الوسائل الكمية للمناجمنت العمومي الجديد المحاسبة التحليلية باعتبارها أداة تساهُم في التحكم في التكاليف (تحقيق الفاعلية) وتنظيم معلومات إعداد الميزانية، تسيير الموارد البشرية باعتبار أن المورد البشري يعتبر أهم عوامل الإنتاج . 5 - مساهمات مختلف المدارس في المناجمت:- المدرسة الكالسيكية (1930 - 1990): ظهرت المدرسة الكالسيكية في بداية القرن 20، ركزت على عمليات التحليل الاقتصادي انطلاقاً من أن حواجز العمال تجاه العمال هي العوائق المادية، مما يقضى بالتركيز على وضع نظام فعال لأجر العمال، وبذلك تكون المدرسة الكالسيكية قد اعتبرت أن الإنسان هو عبارة عن آلية أو أداة عمل "تايلور" على (1856-1915) F.Taylor (لتغليف العمل، الهياكل التنظيمية رواد المدرسة الكالسيكية: أـ فريديريك تايلور تجسيد أفكاره بأفراط الصلب كونه يعمل كمهندس بمصانع الصلب خلال كتابه "أساسيات الإدارة العلمية" الذي نشره عام 1911، ووضح من خالله أن إدارة المنظمة هي عبارة عن علم وليس قدرة فردية أو عرقية شخصية، كما أنه وضع نظاماً لأجر العمال "فايول" مهندس فرنسي، هو أول من أشار (1841-1925) H.Fayol (على حجم النتاج بدل من ساعات العمل). هنري فايول إلى ما يعرف بـ"الوظيفة الإدارية"، في بينما نظر "تايلور" للإدارة من أسفل نظر إليها "فايول" من أعلى) (الدارة العليا)، وبينما سعى تايلور إلى تحقيق الرشادة القاتمة في النتاج سعى "فايول" إلى تحقيق الرشادة القاتمة في الدارة، حيث أشار في كتابه إلى الوظائف الأساسية للدارة وهي: - التخطيط: يعني رؤية المستقبل في الحاضر، وينطوي التخطيط على التنبؤ بالأحداث المستقبلية التي تسمح بوضع خطة عمل - التنظيم: تعبئة الموارد من أجل تحقيق الهدف المسيطر - القيادة: إدارة وتوجيه الأفراد من خلال اصدار الأوامر - التنسيق: توجيه الجهود للعمل معاً من أجل تحقيق الهدف الموضوعة - الرقابة: أي الوقوف على مدى تحقيق فيبر" عالم اجتماع ألماني هو من قدم النموذج (1864-1920) M.Weber (الهدف المسيطر وتحديد النحرافات ماكس فيبر) البيروقراطي كأسلوب للدارة، حيث اعتبر أن النظام البيروقراطي هو أحسن نظام الدارة المنظمات، يرتكز هذا النظام على اتباع إجراءات واضحة في الدارة، ثابتة، واضحة وواضحة للسلطات والمسؤوليات بالنسبة لكل مستوى، كما أن هناك اتصال من الأعلى إلى ي يتم تنظيم الأفراد في هيكل تنظيمي يعتمد على التسلسل الهرمي، أين يكون هناك تحديد تقسيم العمل للأقسام - يكون لكل وظيفة مجال اختصاص محدد رسميًا بمعنى إضفاء 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 الخلاف الموجود بين المنظمات بعين الاعتبار - اعتبرت المدرسة الكالسيكية أن الإنسان عبارة عن آلية وأن الحواجز المادية هي المحرك الأساسي والوحيد للرفع من النتاجية ولم تأخذ الاحتياجات المعنوية للعاملين بعين الاعتبار كالحاجة للتقدير والاعتراف بالجهود مثل - لم

**تأخذ المدرسة الكالسيكية العلاقات النسانية بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة بعين الاعتبار - لم تأخذ المدرسة الكالسيكية عالقة التأثير والتاثر الموجودة بين البيئة والمنظمة، حيث اعتبرت المنظمة عبارة عن نظام مغلق مدرسة العلاقات النسانية 1930-1960 : (لقد سعت مدرسة العلاقات النسانية إلى إعادة رفع النتاجية من جديد بعدما انخفضت في ظل المدرسة الكالسيكية، وقد اهتمت مدرسة العلاقات النسانية على خالف المدرسة الكالسيكية بالبعد النساني للعامل واعتبرت أن له يداً وقلباً، ومن بين المبادئ التي تقوم عليها هذه المدرسة نجد: - أخذ الجانب النساني للعامل بعين الاعتبار - ضرورة الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية - أخذ جمادات العمل غير الرسمية بعين الاعتبار رواد مدرسة العلاقات النسانية: يتمثل أهم رواد هذه المدرسة في: التون مايو، إبراهام الاهتمام بالمناخ التنظيميـ التون مايوو ابراز أهمية الدور الذي تلعبه العلاقات النسانية 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 الأجرـ المشاكل الإنسانية في الحضارة الصناعية، تمثل هذه النتائج في: أن 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 إلى الاعتراف بألمن والعرفان والحساس بالتنمية إلى الجماعة أكثر أهمية وتأثيرا في نفسية العاملين، وفي انتاجيتهم من تأثير الظروف المادية، وإنما هو شخص يمتلك شعورا وأحساس، واحتياجاته ليست كلها مادية بل منها ما هو معنوي) (الرجل الاجتماعي)ـ عدم وجود مشرف على كيفية أداء العمل يدفع العمال إلى التغلب على التكرار وابتکار طرق أخرى لأداء العمل، كما أن هذا ينشيء لديهم نوعا من الشعور بالمسؤولية، على عكس ما كان ينادي به "تايلور". - التنظيم غير الرسمي يتكون بطريقة تلقائية بين أفراد المجموعة قصد اتباع طريقة واحدة للوصول إلى هدف جماعي واحد**