خصائص التنظيم الفعال الخرائط التنظيمية الدليل Organization الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 التنظيم
التنظيمي 5 6 7 8 مفهوم التنظيم أهداف التنظيم 4 مبادئ التنظيم الإداري الشميمري و آخرون 2019 ـ1440
الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 التعريف: »وضع نظام للعلاقات والمسؤليات وتحديد للوظائف وتكوين
للوحدات الإدارية. 2الأهداف والنشاطات المطلوب تحقيقها بالجهد 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 ـ1440 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 ـ1440 الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 1
التنظيم الرسمي: هو البناء الرسمي الذي يحدد العلاقات والمستويات الإدارية للأعمال التي يقوم بها Formal Organization
التنظيم غير الرسمي: »هو مجموعة من العلاقات التي تنشأ وتستمر بين العاملين بسبب Informal Organization -الأفراد 2
وجودهم في مكان واحد للعمل واشتراكهم في أهداف ومشكلات متشابهة« ويهتم التنظيم الغير رسمي بالدوافع والاحتياجات التي
لا يمكن الإفصاح عنها بطريقة رسمية. الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 أنواع التنظيم المدير العام الشميمري و آخرون
2019 ـ1440 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 ـ1440
مبدأ ـ7 المركزية واللامركزية مبدأ ـ3 التخصص وتقسيم العمل مبدأ وحدة ـ4 الأمر مبدأ تكافؤ ـ6 المسؤلية
لابد من تحديد Objective – Principle والسلطة مبدأ نطاق ـ5 الإشراف الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 1- مبدأ الهدف
– Function الهدف لأنه هو الذي يؤدي إلى تنمية الخطط والتركيز الجهود وتوجيه الأعمال والجهود الجماعية. 2- مبدأ الوظيفة
هي عبارة عن منصب أو عمل معين يتضمن واجبات ومسؤوليات محددة ثابتة لا تتغير بالرغم من تغير من يشغلون : Principle
ينبغي أن يكون Unity Of Command – Principle الوظيفة ، الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 4- مبدأ وحدة الأمر
للموظف قائد أو رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتعليمات والتوجيهات. ليتسنى للمشرف الاشراف ومراقبة المرؤوسين بسهوله
-Authority and Responsibility وكي يتسنى له توجيههم وإرشادهم وتقوية عملهم. 6- مبدأ تكافؤ المسئولية و السلطة
الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 يؤكد هذا المبدأ على التناسب أو التساوي بين المسؤولية والسلطة إذ ليس من المنطق
أ -Centralization/Non Centralization أننحمل شخص مسؤولية عمل لم يمنح سلطة بشأنه. 7- مبدأ المركزية و اللامركزية
ب ج أ1 ب2 ج3 مركزي أ ب ج لامركزي الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 8- مبدأ التفويض
يعرف بقيام الرئيس أو المدير بمنح صلاحية أو صلاحيات لأحد مرؤوسيه لاتخاذ قراراً، 9- مبدأ التنسيق Delegation-Principle
يمكن تعريفه بأنه التنسيق بأنه العمل على توفيق وتناسق وانسجام المجهودات المختلفة في المنظمة Coordination- Principle
Effective Organization باتجاه تحقيق الأهداف المرسومة . الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 خصائص التنظيم الفعال
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 ـ1440 » 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 ـ

Summarized by © lakhasly.com

1440 » رسم بياني للهيكل التنظيمي حيث يتم من خلاله تصوير العلاقات والارتباطات الرسمية داخل المنظمة« طرق تصميم الهيكل التنظيمي: الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 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 و آخرون 2019 ـ1440 طرق تصميم الخارطة التنظيمية التنظيم على أساس نوع المستفيد التنظيم على أساس نوع المنتج التنظيم على أساس الموقع الجغرافي الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 مدير مدير الإنتاج التسويق التنظيم على أساس الخدمة أو الإنتاج مدير مدير الإنتاج التسويق الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 التنظيم على أساس نوع المنتج مرحلة تقييم البرامج التدريبية التنظيم على أساس نوع المستفيد مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية مرحلة تصميم البرامج التدريبية شرك ة الم جد مشاريع المؤسسا ت الخاص الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 .بيان الكيفية التي يقسم بها العمل بين الأفراد والوحدات في المنظمة 2 الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 الخرائط التنظيمية التقليدية «الرأسية أو العمودية» الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 هي وثيقة تتضمن معلومات تفصيلية تشمل Organization Manual الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 الدليل التنظيمي أهداف المنظمة ونشاطاتها ومسميات وأهداف وارتباطات ومهام الوحدات الإدارية فيها إلى جانب الخرائط التنظيمية. نبذة تاريخية عن المنظمة ـ2 الهيكل التنظيمي ـ2 الخارطة التنظيمية ـ3 وصف مهام الوحدات الإدارية ـ4 الملاحق ـ5 الشميمري و آخرون 2019 ـ1440 تنظيم رسمي تنظيم غير رسمي مبادئ التنظيم هيكل تنظيمي خارطة التنظيم نطاق الإشراف السلطة المسؤولية تسلسل الأوامر وحدة الأمر الشميمري و آخرون 2019 ـ1440

Summarized by © lakhasly.com