

المقدمة

أصبحت الإدارة عبارة عن عملية إدارية تستند على أسس وقواعد ونظريات، فغدت تمتلك المبادئ الخاصة في جميع القطاعات ومجالات الأعمال العامة والخاصة، والكبيرة والصغيرة. ومن هنا شكلت الإدارة الحلقة الأقوى في أي عمل مؤسسي كونها تمارس مجموعة من الوظائف التي لا يمكن الاستغناء عنها في العمل الإداري، إذ تتمثل تلك الوظائف بالخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة واتخاذ القرار.

إن الاختلاف في الإسلوب أو الآلية بممارسة تلك الوظائف وتطبيقاتها يعبر

عن مستوى النجاح الذي تحققه المنظمة أو فشلها. ومن منطلق أن للإدارة تأثير على حياة المجتمعات، ولارتباطها بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، لذا أعدت الإدارة من أهم الأنشطة الإنسانية في أي مجتمع، على أساس اختلف مراحل تطوره وتقدمه، فبالإدارة يصنع التقدم والرخاء.

ويعد الكتاب ملخصاً لعلم الإدارة ونظرياتها، ويكون مدخلاً إلى الدارسين وطلبة العلم في مجالات العلوم الإدارية المختلفة.

٥

المؤلف

٢٠١٧

الفصل الأول

العملية الإدارية

أولاً : المنظمة

Management Process

ثانياً : العملية الإدارية

ثالثاً : هل الإدارة علم أم فن؟

رابعاً : طبيعة الإدارة

خامساً : أهمية الإدارة

سادساً : مستويات الإدارة

سابعاً : مجالات الإدارة

ثامناً : أنماط السلوك الإداري

تاسعاً : أنشطة المنظمة

الفصل الأول

Management Process

تؤدي فطرة الإنسان دورها في تدبير الأمور الحياتية اليومية والمستقبلية الخاصة به، لتحقيق العيش الكريم بما يحقق استمرارية الحياة والتعامل مع مستجدات الأمور التي قد تحيط به. وهذا يعني أن الإنسان مارس الإدارة دون أن يعلم أن يوماً ما سيصبح هذا النشاط الذي يمارسه علماً مهماً يتدخل مع كل أنواع العلوم الأخرى، بل ويتفاعل مع كل مكونات الحياة، فضلاً عن كونه يحدد مستوى التقدم للمجتمعات والمنظمات. ونتيجة لاتساع المعمورة، والتطور الحضاري الذي أدى إلى خلق رغبات جديدة تفوق مبدأ الإكتفاء فقط، والسعى لتحقيق الأفضل من الحاجات لزيادة مستوى الرفاهية والسعادة في الحياة، فكلّ ما نقدم كان السبب بإهتمام الإنسان بالإدارة.

أولاً : المنظمة : Organization

تبين المنظمات من حيث الحجم، إذ يمكن أن تكون منشآت صغيرة مثل سوبر ماركت محلي أو محل لتصليح السيارات، أو حتى عملية واحدة يقوم بها شخص واحد مثل الغسيل الجاف في مكان صغير. ويمكن أن تكون منظمات

٩

مدخل إلى الإدارة العامة

الأعمال Business Organization مؤسسات ناجحة، ويمكن أن تكون أقل نجاحاً، فجميع هذه الأعمال هي منظمات توفر سلع وخدمات. وبطرق لفظ منظمة Organization على أي وحدة تنظيمية تسعى إلى تحقيق أهداف محددة وبالتالي تتولى إدارة عناصر الإنتاج من موارد بشرية ومادية ومالية ومعلومات (١).

إن منظمات الأعمال تنتج السلع والخدمات وتقدمها للمستهلكين، وتقوم بتشغيل الأفراد. فهي تخلق إبداعات جديدة وتتوفر مدى واسع من الفرص للأعمال الجديدة التي تخدم المجهزين، فهي تساهم في حل المعضلات الاقتصادية كالبطالة مثلاً من خلال توفير فرص الاستخدام وفرص العمل. كما إن أرباح المنظمة تشجع على زيادة مدخلات الأفراد وترفع مستوى معيشة المالكين وأصحاب الأسهم. فضلاً عن إنها تعمل على تغذية الصناعات والمنشآت الكبيرة بما تحتاج إليه من مستلزمات الإنتاج.

وفي ضوء ذلك، تعد المنظمة "وحدة إجتماعية هادفة، تستهدف من بين أهم

ما تستهدفه تحقيق المردود الاقتصادي والمتمثل بالربح، فالمنشأة إذا هي نوع من أنواع المنظمات (٢). وبشكل آخر : هي ترتيب اجتماعي منظم ينشأ بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف جماعية مشتركة من خلال هيكل بنائي جيد وممارسات إدارية "(٣)".

(١) عبد العليم، ٢٠٠٧، ص ٧-٦.

(٢) الشمام، ١٩٩١، ص ١.

(٣) السعدي، ٢٠٠٨، ص ١٧.

١٠

سمير خليل شمطو

ولكل منظمة هدف أو مجموعة من الأهداف، يسعون أفرادها إلى تحقيقها عن طريق العمل المشترك فيما بينهم لأن الأهداف مشتركة. وتمثل المنظمة لأفرادها العائلة التي يسعون أفرادها معاً إلى الحفاظ عليها وتحقيق رفاهيتها. فيعمل الأفراد كمجموعة واحدة وبجهود جماعية لتحقيق النتائج الأفضل، وإذا ما عجز الأفراد عن تحقيق الغايات المخطط لها فإن المنظمة تنتهي وتزول.

وتتجه المنظمات الربحية - تبحث عن الأرباح - بتحفيز المالكين على المخاطرة بنفودهم ووقتهم، فضلاً عن تشجيعهم على فتح وتوسيع منظمات أعمالهم. وأما المنظمات غير الربحية مثل الجامعات، المستشفيات، الوكالات الحكومية والتي تعمل بنفس الطريقة ولكن بصورة لا تبحث عن الربح. ووفقاً لما سبق، تشتراك المنظمات بسمات مشتركة على الرغم من اختلاف أنواعها وأشكالها فهي تشتراك بما يأتي:

١. تكون المنظمة من مجموعة من الأفراد، إذ إن الفرد الذي يعمل وحده لا تعد منظمة، لأن أهداف المنظمة يحققها مجموعة من الأفراد.
٢. البناء التنظيمي لتنظيم عمل الموظفين في المنظمة.

. لكل المنظمات أهدافها الخاصة بها.

وبعد هذه المقدمة يمكن توضيح مفهوم المنظمة بأنها (١): "هيكل المشروع الناشيء عن تقسيم العمل وتجميعه في وظائف رئيسية أصلية، وفي وظائف فرعية وعمليات" أو "عملية تقرير النشاطات والوظائف الضرورية في المشروع أو الدوائر

(١) العلاق، ١٩٨٣، ص ٤٠٢.

مدخل إلى الإدارة العامة

أو المجموعة، وترتيبها وفقاً لأكثر علاقاتها الوظيفية فعالية، وتحديد سلطات ومسؤوليات وواجبات كل منها وتعيينها للأفراد بهدف تنسيق الجهد وتوجيهها نحو هدف مشترك". ويتغير تعريف المنظمة بإستمرار من حيث الإنقال من النموذج التقليدي إلى النموذج الحديث الذي يضيف صفات غير متوفرة في المنظمات التقليدية مثل المرونة في ترتيب العمل، وفرق العمل، ونظم الاتصالات المفتوحة، ونوعية مجموعات المجهزين، وغيرها من الصفات. ويستعرض الجدول رقم (١) المقارنة بين صفات المنظمات التقليدية والحديثة

جدول (١) - المقارنة بين صفات المنظمات التقليدية والحديثة

المنظمة التقليدية

١. مستقرة

٢. غير مرنة

. التركيز على الوظيفة

المنظمة الحديثة

١. ديناميكية

٢. مرنة

. التركيز على المهارة

٤. تتحدد الوظيفة عن طريق المركز ٤. تتحدد الوظيفة عن طريق التركيز على الوظيفي

٥. التركيز على الفرد

المهام التي يجب إنجازها

٥. التركيز على الفريق

. الوظائف المؤقتة

. الوظائف دائمة

. التركيز على الأوامر

٨. ينفرد المديرون بصنع القرار

. التركيز على القواعد

١٠. تكونقوى العاملة متGANSAة

١١. ساعات العمل محددة من

صباحاً - ٤ عصراً

. التركيز على الإلتزام

. يشارك العاملون في صنع القرار

.. التركيز على المستهلك

١٠. تكون القوى العاملة متعددة

١١٨. لا يوجد تحديد لساعات العمل

١٢. علاقات شبكية ١٢. علاقات هيدراكية (نظام التحكم)

المصدر : محمد، ٢٠١٠، ص ٢٠.

ثانياً : العملية الإدارية : Management Process

تمثل الإدارة الناجحة عنصر النجاح والتفوق للمنظمة في المنافسة والميزة التنافسية. إذ يتمثل النشاط الرئيسي للإداريين في قدرتهم على توجيه نشاط مجموعة من الأفراد نحو هدف مشترك وتنظيم جهودهم وتنسيقها لتحقيق الهدف.

الأفراد

الإدارة

الهدف

goal

Management

peoples

ومن هنا تعد العملية الإدارية جوهر الإهتمام في الدراسات الإدارية، كونها تمثل "مجموعة من الأنشطة أو الوظائف التي يمارسها أي إداري لتحقيق الأهداف الخاصة بأي منظمة من منظمات الأعمال". وبمعنى آخر إن العملية الإدارية هي توجيه نشاط مجموعة من الأفراد نحو هدف مشترك، وتنظيم جهودهم وتنسيقها لتحقيق الهدف(١). وبشكل آخر، هي " تلك العملية التي يتم القيام بها من خلال شخص واحد أو عدة أشخاص لتنسيق الأنشطة والأعمال التي يقوم بها الآخرون بغرض تحقيق نتائج معينة لا يمكن إنجازها بواسطة فرد واحد"(٢).

(١) كمال، ٢٠١٤، ص ١٨.

(٢) عبد العليم، م.ن، ص ٤.

مدخل الى الإدارة العامة

Management : الإدارة .

كيف تحقق الأشياء من خلال الآخرين؟ تلك هي الإدارة التي تقوم بتنسيق الجهود الجماعية والفردية لتحقيق أهداف محددة والإدارة أيضاً تمثل "عملية التخطيط وإتخاذ القرار والتنظيم والقيادة والتحفيز والرقابة التي تمارس من أجل

حصول المنظمة على الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية ومزجها وتوحيدتها وتحويلها إلى مخرجات بكفاءة لغرض تحقيق أهدافها والتكيف مع بيئتها (الفاعلية)^(١)، أي للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر الطرق وأقل التكاليف.

وقدم علماء الادارة تعاريفاً مختلفة باختلاف منظور كل منهم. ومن تلك التعاريف^(٢) :

- فردرريك تايلور Frederick Taylor : الإدارة هي القيام بتحديد ما هو مطلوب عمله من العاملين بشكل صحيح ثم التأكد من أنهم يؤدون ما هو مطلوب منهم من أعمال بأفضل وأرخص الطرق.
- رالف دافيز Ralph Davis : الإدارة هي عمل القيادة التنفيذية
- جون مي John f.me : الإدارة هي فن الحصول على أقصى نتائج بأقل جهد حتى يمكن تحقيق أقصى سعادة لكل من صاحب العمل والعاملين مع تقديم أفضل خدمة للمجتمع.
- هنري فايلول Henri Fayol : تعني الإدارة بالنسبة للمدير أن يتربأ بالمستقبل ويخطط بناء عليه، وينظم ويصدر التعليمات وينسق ويراقب.

(١) الشمام، م.ن، ص ١.

١٤

(٢) كمال، م.ن، ص(١٨٢).

سمير خليل شمطو

- شيلدون Sheldon : الإدارة وظيفة في الصناعة يتم بموجبها القيام برسم السياسات والتنسيق بين أنشطة الإنتاج والتوزيع والمالية وتصميم الهيكل التنظيمي للمشروع والقيام بأعمال الرقابة النهائية على كافة أعمال التنفيذ.
- ويليام وايت William White : إن الإدارة فن ينحصر في توجيهه وتنسيقه ورعاية عدد من الأشخاص لإنجاز عملية محددة أو تحقيق هدف معلوم.
- ليفنجستون : Livingstone الإدارة هي الوظيفة التي عن طريقها يتم الوصول إلى الهدف بأفضل الطرق وأقلها تكلفة وفي الوقت المناسب وذلك باستخدام الإمكانيات المتاحة للمشروع.
- وفي ضوء ذلك، فالإدارة هي الاستخدام الفعال والكافء للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية والأفكار والوقت من خلال العمليات الإدارية المتمثلة في التخطيط واتخاذ القرار والتنظيم والتوجيه والرقابة بغرض تحقيق الأهداف.
- ومعنى ذلك، أن مدخلات المنظمة من الموارد البشرية، والمادية، والمالية، (والمعلوماتية)، تخضع إلى عمليات التعامل معه والمتمثلة بالوظائف الإدارية التي تعمل على تحويل المدخلات إلى مخرجات، وتمثل الأخيرة كل ما ينتج عن العمليات، إذ تشمل المخرجات من السلع أو الخدمات التي تنتجهها المنظمة.
- ولا بد لنا من معرفة التغذية المرتدة أو الراجعة والتي تعمل على إعادة تزويذ المنظمة بالمعلومات الضرورية اللازمة من البيئة الخارجية عن مخرجات المنظمة ومنتجاتها. ويوضح الشكل رقم (١) العملية الإدارية.

١٥

مدخل الى الإدارة العامة

ووفقاً للمفاهيم التي تطرقنا لها، يمكن بيان الإيضاحات والدلائل التي

تستتبع من تعاريف الإدارة كما يأتي:

- حسن استخدام الموارد Resources

- المعلومات والأفكار Information and ideas : اتشمل الأرقام والحقائق والقوانين والأنظمة.

- الوقت : Time الفترة الزمنية المخصصة أو المتأصلة لإنجاز العمل أي تحقيق الأهداف المخطط لها.

- العملية الإدارية : Management Process التخطيط واتخاذ القرار والتنظيم والتوجيه والرقابة.

- وجود الأهداف السلع أو الخدمات).

١٦

الشكل (1)

العملية الإدارية

المدخلات

العمليات

input

processes

التغذية المرتدة Feedback

أ

ج

الموارد

Resources

سمير خليل شمطو

المخرجات

output

عمليات الإدارة

الأهداف

Management

processes

التغذية المرتدة Feedback

Goals

الخطيط

الموارد البشرية

اتخاذ القرار

الموارد المادية

السلع والخدمات

الموارد المالية

التنظيم

الموارد المعلوماتية

التحفيز

الرقابة

التغذية المرتدة Feedback

١٧

مدخل الى الإدارة العامة

Manager : المدير .

تنسم العملية الإدارية بتنظيم العديد من الوظائف والتي تتحتم وجود مدير يختص بالقيام بها بالشكل الأمثل الذي يتتيح لمؤسساته أن تكون بالشكل الأفضل. وإن التغيير الحاصل في طبيعة عمل المنظمات، لا يعفي أهمية دور المدير، إذ يبقى عنصراً ضرورياً لنجاح المنظمة. فهو الفرد الذي تكون فعاليته الأساسية من التخطيط وإتخاذ القرار والتنظيم والقيادة والتحفيز والرقابة، وذلك في ما يخص تعامله مع الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية في المنظمة بكفاءة وفعالية، وهو مصدر القوة الدافعة في المنظمة اللازمة لتحريك الموارد الساكنة وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة والتكيف مع بيئتها^(١).

إن الأنشطة الإدارية التي تحتاجها المنظمة في إنجاز أعمالها ومهامها، تتجلى بالحاجة إلى شخص ينظم الأعمال ويوجهها حتى نهايتها. فهو "شخص لديه الصلاحية والمسؤولية عن ترجمة الخطط والسياسات إلى إجراءات فعالة لتحقيق أهداف محددة^(٢). وتمثل تلك الشخصية بالمدير الذي يقوم بأعمال التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والتنسيق والمتابعة والإعلام وغيرها من

الأعمال.

ولما كانت مسؤولية إنجاز العمل تقع على عاتق المدراء من خلال الآخرين،
لذا يوجد مدراء متعددون لمهام متعددة. إذ يكون المدير الأعلى مسؤولاً عن وضع
استراتيجية المنظمة تبعاً لرؤية ورسالة المنظمة، وتشمل المجموعة الثانية من

١٨

(١) الشمام، م.ن، ص ١ - ٢)

(٢) العلاق، م.ن. ، ص ٣٤١)

مدخل إلى الإدارة العامة

Manager : المدير .

تنسم العملية الإدارية بتنظيم العديد من الوظائف والتي تتحتم وجود مدير يختص بالقيام بها بالشكل الأمثل الذي يتتيح لمؤسساته أن تكون بالشكل الأفضل.
وإن التغيير الحاصل في طبيعة عمل المنظمات، لا يعفي أهمية دور المدير، إذ يبقى عنصراً ضرورياً لنجاح المنظمة. فهو الفرد الذي تكون فاعليته الأساسية من التخطيط وإتخاذ القرار والتنظيم والقيادة والتحفيز والرقابة، وذلك في ما يخص تعامله مع الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية في المنظمة بكفاءة وفعالية، وهو مصدر القوة الدافعة في المنظمة الازمة لتحريك الموارد الساكنة وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة والنكيف مع بيئتها"(١).

إن الأنشطة الإدارية التي تحتاجها المنظمة في إنجاز أعمالها ومهامها،
تتجلى بالحاجة إلى شخص ينظم الأعمال ويوجهها حتى نهائتها. فهو "شخص لديه الصلاحية والمسؤولية عن ترجمة الخطط والسياسات إلى إجراءات فعالة لتحقيق أهداف محددة (٢). وتمثل تلك الشخصية بالمدير الذي يقوم بأعمال التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والتنسيق والمتابعة والإعلام وغيرها من الأعمال.

ولما كانت مسؤولية إنجاز العمل تقع على عاتق المدراء من خلال الآخرين،
لذا يوجد مدراء متعددون لمهام متعددة. إذ يكون المدير الأعلى مسؤولاً عن وضع
استراتيجية المنظمة تبعاً لرؤية ورسالة المنظمة، وتشمل المجموعة الثانية من

١٨

(١) الشمام، م.ن، ص ١ - ٢)

(٢) العلاق، م.ن. ، ص ٣٤١)

الشكل (٢)

أدوار المدير العشرة في المنظمة

1. الأدوار التفاعلية (Interpersonal)

أ. الرأس الرمزي (Figurehead).

ب. القائد (Leader).

ج. الاتصال (Liaison).

. الأدوار المعلوماتية (Informational):

أ. المراقب (Monitor).

ب. المرسل (Disseminator).

ج. الناطق (Spokesperson).

أ. المنظم ورب العمل (Entrepreneur).

. الأدوار القرارية (Decisional).

ب. معالج الإضطرابات (Disturbance).

Handler).

ج. موزع الموارد (Resource Allocator).

د. المفاوض (Negotiator).

Source: Carpenter & others, 2012, P16.

د.

مدخل إلى الإدارة العامة

وفي ضوء ذلك؛ تكون حاجة المدير إلى المهارة؛ هي قدرة الفرد على ترجمة المعرفة إلى عمل. وال الحاجة هذه تتمثل بالعديد من المهارات الإدارية التي تكتسب من مصادر بنأساسيين: الأول: التعليم Education المتمثل بالتحصيل العلمي والشهادة التخصصية في مجال الإدارة. والثاني: التجربة العملية Experience المتمثلة بالمارسة العملية أو الواقعية في التعامل الميداني بمواجهة المواقف المتعددة والضغوط والتحديات وغيرها من المواقف التي تسهم في تحفيز المدير بالمهارات الإدارية.

٢٠

سمير خليل شمطو

وتتلخص المهارات الإدارية التي يتحلى بها المدير بما يأتي (١):

١. المهارات الفنية : يتطلب معظم المدراء مهارات فنية لإنجاز الفعاليات

المسؤولين عنها، مثل ؛ المهارات الهندسية، الحاسوبية وأسس المحاسبة. وتبرز أهمية هذه المهارات بشكل بارز في المستويات الوسطى والدنيا وبخاصة المستويات الدنيا، إذ تزداد أهمية المهارة الفنية في مستوى الإدارة الإشرافية.

المهارات التفاعلية أو مهارات العلاقات الإنسانية : يتطلب المدير مهارات لتفاعل مع الآخرين والتأثير فيهم، والتعاون معهم، وفهمهم، وزيادة دافعيتهم للعمل كأفراد أو جماعات، فضلاً عن الإتصال بهم، القائم معهم، وتزويدهم بصورة واضحة عن أداء منظمته وغير ذلك. وهذه المهارة مهمة في كافة المستويات الإدارية، كونها تمثل المهارات التي تبني التعاون بين أعضاء الفريق والاتصال وبناء الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء المنظمة.

المهارات الإدراكية (الفكرية) : يقصد بها قدرة المدراء على إستيعاب علاقات السبب والنتيجة، أو قدرة المدير على التفكير التجريدي وتصور الكيفية التي ترتبط فيها أجزاء المنظمة والعلاقة التكاملية بين وظائف الادارة، والعلاقة التبادلية بين المنظمة وعناصر بيئتها الداخلية والخارجية. فتمثل هذه المهارة القدرة على تحقيق التنسيق والتكامل بين أنشطة المنظمة المختلفة والمتعارضة أحياناً، وكذلك القدرة على الإبداع والتطوير والتجديد. وهذه (1) ينظر: أبو رمان، ٢٠٠١، ص ٨٣ – ٨٥.

٢١

مدخل إلى الإدارة العامة

المهارة مهمة في كافة المستويات الإدارية. ويحتاج المدراء في المستويات العليا إلى هذا النوع من المهارات أكثر من مدراء الإدارات الوسطى والدنيا

لحاجة التفكير والتنبؤ بالمستقبل والاستعداد له والتفكير في الجزئيات وعلاقتها بالكلمات، ما يتطلب توفر مهارات فكرية عالية لدى المدير.

المهارات التشخيصية: تشخيص مظاهر وأسباب المشكلات وتحديد المعالجات اللازمة. وتعني هذه المهارة؛ قدرة المدير على تشخيص المشاكل داخل المنظمة من خلال دراسة أعراضها وأسباب المؤدية إليها، حيث يمكن هذه المهارة من اتخاذ القرار المناسب. ولا شك أن هذه المهارة أيضاً مهمة في كافة المستويات الإدارية، وتنتربز أهميتها بشكل خاص في المستويات الوسطى والعليا.

٥. المهارات التحليلية: قدرة المدير على تحديد المتغيرات الأساسية في المواقف

وكلية ترابطها وأسبقيات معالجتها. وكذلك أيضاً قدرته على تحليل القرارات المتاحة لاختيار القرار المناسب منها. وهذه المهارة تزداد أهمية في مستوى الإدارة العليا لرسم السياسات والخطط الاستراتيجية. ويوضح الشكل رقم (٣) المهارات التي يتمتع بها المدير.

٢٢

سمير خليل شمطوا

الشكل (٣)

مهارات المدير

المهارات الفنية

مهارات

المدير

التعليم

المهارات التفاعلية

التجربة

المهارات الإدراكية

العملية

المهارات التشخيصية

المهارات التحليلية

ومن أجل أن يحقق المدير السرعة في ممارسة وإدخال الإبداع التنظيمي الفعال في بيئة العمل المؤسسي، ومواكبة الأساليب الإدارية الناجحة، فيأخذ المدير بعض الاعتبار الجوانب الآتية (١):

١. التركيز على الإبداع والتجديد : أي الخروج عن العمل الروتيني والجمود، وضرورة تشجيع الأفكار الإبداعية وتنبئها. فضلاً عن مواكبة التجديد وممارسة المرونة في تنفيذ سياسات العمل والإجراءات.

٢. السرعة في التفاعل والاستجابة مع التغيير : أي ضرورة السرعة في تنفيذ إستثمار الوقت، ومحاولة التخلص من التأجيل، لأن عملية التطور سريعة التغيير والتجدد.

(١) ينظر : خصاونة، ٢٠١١ ، ص ٢٥ - ٢٦ .

٢٣

مدخل إلى الإدارة العامة

. الممارسة الفاعلة للوظائف الإدارية في إدارة عناصر الانتاج: أي باستخدام الإدارة بشكل فاعل كعنصر مهم من عناصر الانتاج إلى جانب العناصر الأخرى كالعناصر المادية والمالية والبشرية والمعلوماتية والوقت. وتأسисاً على ما سبق من معرفة المدير وأدواره ومهاراته، فضلاً عن إبداعه التنظيمي، فلابد من سمات يتمتع بها المدير ليكون قادراً على التميز بما أسلفنا من المواضيع. وأطلق الباحثين المعاصرین خمسة سمات شخصية كبيرة تمثل أبعاد الخمسة الكبار هي: (الانفتاح، والضمير، الانبساط القبولية، والعصبية). وإذا وضعنا الأحرف الأولى للكلمات معاً نحصل على اختصار (OCEAN) بمعنى (1):

محيط. ولدى كل شخص درجة من كل صفة من هذه الصفات، ولذلك نجد ارتفاع معدلات شخص على بعض الصفات ومنخفضة عند الآخرين وفقاً لدرجة تتمتعه من تلك الصفات. ويمكن تلخيص هذه السمات كما يأتي:

١ - الانفتاح : Openness تكون الشخصية خلاقة، ومفتوحة على الأفكار الجديدة، ويبدو أن هذه السمة تسمو في درجتها في الحالات التي تتطلب المرونة وتعلم أشياء جديدة. ويكون الناس متحمسون جداً لتعلم مهارات جديدة، فضلاً عن أنها تنمو من خلال التدريب.

٢ - الضمير : Conscientiousness هو رقابة داخلية لضبط السلوك، يشير إلى الدرجة التي يتم تنظيم الشخص، والمنهجية، الوقت المحدد، والإنجاز، ويمكن الاعتماد على هذه السمة كونها سمة شخصية واحدة تتتبأ بشكل موحد بكيفية ارتفاع أداء الشخص عبر مجموعة متنوعة من المهن والوظائف.

Look: Carpenter & others, 2012, P65 – 69. (1)

سمير خليل شمطو

- الانبساطية Extraversion هي الدرجة التي تشخص، الثرثرة، المؤانسة، ومقدار ما يتمتع من عوامل التنشئة الاجتماعية. وهذه السمة تميل إلى أن تكون فعالة في وظائف تتطوي على المبيعات.

٤ - التوافق Agreeableness: هو الدرجة التي يكون فيها الشخص مؤهلاً، متسامحاً، حساساً، الثقة، والدفء، مساعدة الناس مقبولة. والبعض الآخر يساعد في العمل باستمرار. وقد يتسبب عدم التوافق مع الوضع الراهن في نشوب نزاع، وخلق صراع، وفقدان فرصة للتغيير البناء.

٥ - العصبية Neuroticism: تشير إلى درجة الشخص في القلق العصبية، المزاج. والناس في هذه السمة لديهم ميل إلى أن يكونون عاطفيون وعادة ما

يواجهون الإجهاد والاكتئاب والشخصية ذو العصبية العالية جداً تخوض العديد من المشاكل في العمل. على سبيل المثال، تواجه صعوبة في تكوين العلاقات والحفاظ عليها، ولا تميل بالذهاب إلى الآخرين للحصول على المشورة والصداقه، ولهؤلاء الموظفين مستويات أقل في تحقيق النجاح الوظيفي، وعلى العكس من ذلك يكون ذو العصبية المنخفضة.

ويوضح الجدول رقم (٢) السمات الخمسة.

٢٥

سمير خليل شمطو

- الانبساطية Extraversion هي الدرجة التي تشخيص، الثرثرة، المؤانسة، ومقدار ما يتمتع من عوامل التنشئة الاجتماعية. وهذه السمة تميل إلى أن تكون فعالة في وظائف تتطوّي على المبيعات.

٤ - التوافق Agreeableness: هو الدرجة التي يكون فيها الشخص مؤهلاً، متسامحاً، حساساً، الثقة، والدفء، مساعدة الناس مقبولة. والبعض الآخر يساعد في العمل باستمرار. وقد يتسبب عدم التوافق مع الوضع الراهن في نشوب نزاع، وخلق صراع، وفقدان فرصة للتغيير البناء.

٥ - العصبية Neuroticism: تشير إلى درجة الشخص في الفلق العصبية، المزاج. والناس في هذه السمة لديهم ميل إلى أن يكونون عاطفيون وعادة ما يواجهون الإجهاد والاكتئاب والشخصية ذو العصبية العالية جداً تخوض العديد من المشاكل في العمل. على سبيل المثال، تواجه صعوبة في تكوين العلاقات والحفاظ عليها، ولا تميل بالذهاب إلى الآخرين للحصول على المشورة والصداقه، ولهؤلاء الموظفين مستويات أقل في تحقيق النجاح الوظيفي، وعلى العكس من ذلك يكون ذو العصبية المنخفضة.

ويوضح الجدول رقم (٢) السمات الخمسة.

٢٥

سمير خليل شمطو

وقادرة على إنجاز الأمور من خلال إدارة انطباعاتهم كمدراء، ومع ذلك، فإنها تميل إلى أن تكون أقل دقة في تقييم أداء الموظفين.

٧- شخصية استباقية Proactive personality ميل الشخص إلى الإصلاح وتغيير الأشياء، واستخدام المبادرة لحل المشاكل بدلاً من الانتظار. فإن الأشخاص الاستباقيين يتذمرون إجراءات لبدء تغيير ما بإذلة العقبات التي

يواجهونها، أو قد يواجهونها، فيميل الاستباقيون إلى أن يكونوا أكثر نجاحاً في العمل. وهم أيضاً؛ أكثر نجاحاً في حياتهم المهنية، لأنهم يستخدمون المبادرة واكتساب فهم أكبر لكيفية عمل السياسات داخل الشركة. ويكونون حريصون على التعلم والانخراط في العديد من الأنشطة التنموية لتحسين مهاراتهم أيضاً.

-**تقدير الذات** Self-esteem هو درجة شعور الشخص بالإيجابية الشاملة لنفسه. فإن الذين يعانون من ارتفاع احترام الذات؛ ينظرون أنفسهم في ضوء إيجابي واقعون واحترام أنفسهم. وعلى العكس؛ الذين يعانون من انخفاض احترام الذات؛ يعانون من الشك الذاتي.

9 - الكفاءة الذاتية :Self-efficacy هو الإعتقاد بأن المرء يمكن أن يؤدي مهمة محددة بنجاح. فإن الاعتقاد بأننا يمكن أن نفعل شيئاً هو مؤشراً جيداً إذا كان يمكن أن نفعل ذلك في الواقع. وتختلف الكفاءة الذاتية عن سمات الشخصية الأخرى؛ فقد يكون لديك كفاءة ذاتية عالية في أن تكون ناجحة أكاديمياً، ولكن تنخفض الكفاءة الذاتية فيما يتعلق بقدراتك على إصلاح سيارتك.

٢٧

مدخل الى الإدارة العامة

ثالثاً : هل الإدارة علم أم فن؟

بعد أن تعرفنا على مفهوم الإدارة، يتadar إلى ذهننا السؤال التالي: هل الإدارة علم أم فن؟ والإجابة على هذا السؤال يتطلب توضيحاً لشقه؛ العلم والفن:

(١) الإدارة علم :

يستند العلم الى مجموعة من الأسس والنظم والقواعد العلمية التي يتم عن طريقها التأكيد على الحقائق والتي لا تقبل الشك أو الجدل، فيعتمد على تنظيم كل المعلومات والبيانات والإحصائيات والملاحظات وتفسيرها من أجل الوصول الى الحقائق، وهذا ما يساعد على تفسير الظواهر والتنبؤ بحدوثها.

وتنسند مبادئ الإدارة إلى ملاحظة الظواهر، والتصنيف المنهجي للبيانات وتحليلها، فتستخدم هذه التحليلات ودراسة الظواهر الملحوظة لاستنتاج العلاقات بين السبب والنتيجة بين متغيرين أو أكثر، وأن العموميات حول هذه العلاقات تستند على الفرضيات التي تختبر صحة مبادئها، وعند تطبيق هذه المبادئ على الحالات العملية تساعد الممارس في وصف وتحليل المشاكل وتوقع النتائج(١).

ولذا يعتمد المدراء على الإسلوب العلمي في ممارسة وظائف الإدارة من التخطيط واتخاذ القرار والتوجيه والرقابة، مستعينين من النظريات العلمية في

المجالات النفسية والسلوكية والعلاقات الإنسانية.

والإدارة فرع من العلوم الاجتماعية الذي يركز على جانب من المجتمع الانساني في بيئة تنظيمية معينة. فهو يصف ويحلل ويتناول ظواهر الإدارية،

Look: Pal, without year, P19. (1)

٢٨

سمير خليل شمطو

والسلوك الإنساني الذي يجري في التنظيمات المختلفة لتحقيق أهداف معينة. فضلاً عن إن الإدارة علم ندرسه في الجامعات كنظريات ومبادئ وأفكار إدارية. وهذا يعني أن الإدارة علم يبني على مركبات المعرفة المستمدّة من المفاهيم، النظريات، المبادئ الإدارية وهي ما يطلق عليها الأساسيةات)، فضلاً عن ارتباط هذا العلم بالعلوم الأخرى، إذ إنه يرتبط مع:

علم النفس : يهتم علم النفس بدراسة الفرد وانطباعاته ومشاعره، الدوافع والإدراك، سيكولوجية النمو، القيم والاتجاهات والسلوك وغيرها من المواضيع التي تهم الفرد. وتؤدي هذه الأنماط السلوكية دوراً كبيراً في التأثير على سلوك الفرد وانتاجيته داخل المنظمة.

علم الاجتماع: يهتم علم الاجتماع بالمجتمعات الإنسانية من خلال دراسة المجتمع والجماعات وعلاقتها ببعضها البعض. وهذه الدراسة مهمة في معرفة القواعد والتقاليد التي تحكم العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة، وكل ما له صلة تؤثر على الجماعة بما يخدم أهداف التّنظيم الإداري والعاملين.

علم الاقتصاد يهتم علم الاقتصاد بالمالية العامة والميزانية والحسابات الختامية، وتقوم الدوارة بدراسة القواعد الأساسية للإقتصاد العام، وتوكّل مهمة التّقييد إلى الأجهزة الإدارية، ولذا نجد الإدارات الحديثة تمارس النشاطات ذات الطابع الاقتصادي كتحديد مصادر الإيرادات وأوجه الإنفاق والحسابات الختامية والرقابة المالية ... الخ.

٢٩

(٢) الإدارة فن:

الفن هو تطبيق المعرفة على الواقع مع الأخذ بعين الاعتبار النتائج المطلوبة لتحقيقها، والإدارة هي فن تطبيق المعرفة ذات الصلة بالإدارة عند تنسيق الجهد لتحقيق الأهداف المشتركة. وتنطلق الإدارة كفن من القدرة الشخصية للمدير على

تطبيق المعرفة والأفكار والنظريات والمبادئ الإدارية بطرق وأساليب ذكية تعكس المكتسب من الخبرة والتجربة والممارسة، وهذا يعني تطلب الإدارة إلى مهارات ومواهب إنسانية وهذا ما أشرنا إليه سلفاً في المهارات التفاعلية.

إن تطبيق العلم في حل المشاكل العملية هو فن، وإن المدير الذي يدير دون أن يمتلك معرفة الإدارة، يخلق الفوضى ويعرض نجاح منظمه للخطر.

كما وتعتمد الإدارة على درجة اتقان المدير لفن التعامل مع المتغيرات

التنظيمية والبيئية للحصول على أفضل النتائج. فضلاً عن اعتمادها الفن الإداري بشكل أساس مع العنصر البشري الذي يصعب غالباً التحكم فيه والتنبؤ بسلوكه في المواقف المختلفة، ويرجع السبب في ذلك إلى تميز العنصر البشري باختلاف

مكوناتهم وسلوكهم، ويعني ذلك إحتياج هذا التعامل إلى مهارة وموهبة من المديرين الماهرین في مجالهم. ولذا جاء تعريف هوشنسن Hutchinson للإدارة بوصفها فن

يضاف إليه المهارة، فعرفها بأنها : فن ومهارة تجميع بعض الموارد البشرية والمادية لتحقيق نتائج محددة(١). وهذا يعني إن الإدارة فن استخدام المهارة التي يكتسبها المديرون عن طريق الممارسة والخبرة الطويلة، في توجيه الموارد المادية والبشرية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة المخطط لها.

(١) المؤسسة العامة للتعليم، تخصص الفنون، ١٤٢٩هـ، ص ٧١.

(٣) الإدارة علم وفن :

سمير خليل شمطو

إن الإدارة فن استخدام العلم بما يؤدي إلى التطبيق السليم لوظائف الإدارة، فضلاً عن فن الإدارة يتيح للمديرين الالتزام بالقواعد والمبادئ العلمية المختلفة. إذ إن المدير المفتقر للموهبة والدرأية والخبرة لا يمكن أن يحقق النجاح في عمله، ومعنى ذلك لابد للمدير أن يمتلك القدرة الشخصية على تطبيق الأفكار والنظريات والمبادئ الإدارية بطريقة ذكية ولبلقة تعكس الخبرة والتجربة والممارسة بتوجيه وتسهيل وإدارة عمل الآخرين بهدف تحقيق أهداف محددة.

وفي ضوء ما نقدم، يمكن القول إن الإدارة هي فن وعلم في نفس الوقت.

رابعاً : طبيعة الإدارة : Nature of management

وفق المعطيات التي تناولناها سلفاً في توضيح الإدارة والعملية الإدارية، يمكن لنا أن نستنتج مجموعة من النقاط التي توضح طبيعة الإدارة، وهي:

١. الإدارة علم وفن في حُسن استخدام الموارد.

.. أهم عنصر في مقومات النجاح.

• ضرورة وجود الهدف.

قدرة الادارة على تنظيم المعرفة المرتبطة بها، بما يمكنها من تطبيق تلك

المعرفة على، واقع الممارسة من أجل تحقيق ذلك الهدف.

1

مدخل إلى الادارة العامة

٥. لا يمكن الحصول على إنتاج بوجود الأرض وعنصر العمل ورأس المال في المنظور الاقتصادي

بینها لظهور الإنتاج (١).

ما لم يكن هناك التنظيم كعنصر منسق

٦. ترکز على الجماعة وليس على الفرد.

تؤكد على التنبؤ لمواجهة الأحداث المستقبلية، إذ إنها ترتبط بالمجتمعات التي تعمل في نطاقها، ولذلك لا بد للتطبيق أن يراعي الظروف البيئية.

أهمية الإدارة The Importance of Management:

تعمل الإدارة على دفع الوحدات الاقتصادية في المنظمة نحو تحقيق

الأهداف، عن طريق تحديد النشاطات التي تقوم الموارد البشرية بإنجازها. ويمكن أن تلخص أهمية الإدارة بما يأتي:

أن تتلخص أهمية الإدارة بما يأتي:

١. الإدراة مسؤولة عن نجاح المنظمات داخل المجتمع.

٢. نجاح المشروعات المختلفة في جميع الأنشطة الاقتصادية والزراعية والصناعية والخدماتية.

. الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية) بكفاءة

عالية وفعالية، لإنجاح خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيقها لأهدافها.

٤. زيادة حجم المبيعات ما يؤدي إلى تزايد مدخلات العملية الإنتاجية والأفراد العاملين.

(١) ينظر: العلاق، م.ن، ص ٣٣٦.

سادساً : مستويات الـ

سمیر خلیل شمطا

نسمة أية منظمة أو مؤسسة أو منشأة في الغالب إلى ثلاثة مستويات إدارية لكل منها طبيعتها. ويقصد بذلك طريقة توزيع الإداريين فيها، وغالباً ما يظهر

التقسيم الإداري للمستويات في المؤسسة في نهاية مرحلة التنظيم وهي:

1. الإدارة العليا : Top management ويتمثلها في الغالب المدير العام أو رئيس

مجلس الإدارة، فهي هيئة عليا من المدراء الذين يقومون غالباً بتحديد الأهداف والسياسات والخطط، وإتخاذ القرارات وإصدار الأوامر ذات التأثير المباشر وغير المباشر على كافة المستويات في المنظمة. معنى ذلك أنهم مجموعة صغيرة من الإداريين تحمل مسؤولية إدارة المنظمة ككل، وصنع السياسات المسئولة عن التوجيه العام ونجاح جميع أنشطة المنظمة. ويطلق على هذه المجموعة عدة مسميات مثل: الرئيس نائب الرئيس، الرئيس الإداري. ومهام الخطط الاستراتيجية،

مدير الإدارة العليا هي وضع أهداف المنظمة، ورسم
والسياسات التشغيلية.

وتقوم الإدارة العليا بالمهام الآتية (1):

أ. تحديد أهداف المنظمة.

ب. وضع سياسات وخطط إطارية لبلوغ الأهداف المخطط لها.

ج. وضع إطار تنظيمي للعمل على تنفيذ العمليات لكل خطة.

Look: Pal, without year, P27. (1)

مدخل إلى الإدارة العامة

د. تحديد الموارد المالية والمادية والبشرية في تنفيذ الخطة.

هـ. ممارسة الرقابة الفعالة على العمليات.

و. توفير القيادة العامة.

2. الإدارة الوسطى : Middle Management، وهي هيئة من المدراء التنفيذيين،

ويمثلها مدراء الأقسام. وبطريق عليهم مسميات مثل: مدير مصنع، مدير

عمليات، ورئيس قطاع معين ومهام مدير الإدارة الوسطى هي تنفيذ الخطط

والسياسات الموضوعة من الإدارة العليا، كما أنهم مسؤولون عن تنسيق

ومتابعة ورقابة عمل مدير الإشراف في المستوى الثالث. ومعنى ذلك أنهم

بمثابة حلقة وصل أساسية بين الإدارة العليا والمستوى الأدنى أو الإدارة

التنفيذية. وهم مسؤولون أمام الإدارة العليا عن أداء إدارتهم، إذ يكرسون المزيد

من الوقت على التنظيم والدروافع ووظائف الإدارة. وهي توفر أيضاً التوجيه

والهيكل الخاص بالمنظمة، وبدونها، لن تتحقق خطط الإدارة العليا وتوقعاتها

الطاوحة.

وتقوم الإدارة الوسطى بالمهام الآتية(١):

- أ. تفسير السياسات التي تضعها الإدارة العليا.
- ب. إعداد التنظيم التنظيمي في إدارتها الخاصة لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في سياسات الأعمال المختلفة.
- ج. تعين واختبار الموظفين المناسبين للعمل والإشراف.

Look: Pal, without year, P28. (1)

٣٤

سمير خليل شمطو

د. تخصيص الأنشطة والواجبات والمسؤوليات والوقت المناسب لتنفيذ الخطط.

هـ. تحفيز الموظفين على تحقيق إنتاجية أعلى ومكافأة لهم بشكل صحيح.

وـ. التعاون مع الإدارات الأخرى لضمان سلاسة عمل المنظمة بأسرها.

زـ. جمع التقارير والمعلومات المتعلقة بالأداء.

حـ. تقديم تقارير إلى الإدارة العليا، وتقديم توصيات مناسبة إلى الإدارة العليا لتحسين تنفيذ الخطط والسياسات.

الإدارة المباشرة Direct Management وتسمى أيضاً بالإدارة التشغيلية أو الإدارة الإشرافية، وإن مدراء هذا المستوى يقومون بالإشراف على العاملين في إداراتهم وعلى عمال التشغيل وتنسيق أنشطتهم، إذ ينقلون تعليمات الإدارة الوسطى إلى العمال. ويطلق عليهم مسميات مثل مشرف، مدير مكتب، مسؤول.

وتحت رعاية هذا الهرم الخاص بمستويات الإدارة، يعمل الموظفون والعاملون. وتنطلب طرق الإدارة السليمة تواصل بين تلك المستويات، فالمؤسسات العليا تهتم بالخطيط والتوجيه، وتنطلب الإدارات التحتية التواصل مع العاملين لرفع كفاءاتهم وتدريبهم المتواصل، وتحفيزهم على العمل بمهارة، وتشجيعهم على أن يبدوا آرائهم من أجل تحسين الإنتاج أو تحسين عملية الإنتاج. وينطبق ذلك على أي إدارة في القطاع العام أو القطاع الخاص. ويستفيد المدير من آراء العاملين سواء من خلال

٣٥

مدخل إلى الإدارة العامة

الحوار في ندوات دورية أو إقتراحات مكتوبة من العاملين، وبعد دراستها يمكن أن

تصاغ في خطوات عملية يلتزم بها الجميع. ويوضح الشكل رقم (٤) المستويات الإدارية في المنظمة.

الشكل (٤)

المستويات الإدارية في المنظمة

هيئة عليا من المديرين يقومون غالباً بإتخاذ القرارات وإصدار الأوامر ذات التأثير المباشر وغير المباشر على كافة المستويات في المشروع

هيئة من المديرين التنفيذيين، ويمثلها مدراء

الأقسام

وتسمى أيضاً بالإدارة المباشرة أو الإدارة التشغيلية، ويمثلها

مستوى الإشراف المباشر (الأول) الذي يباشر التنفيذ

الإدارة

العليا

الإدارية

الوسطى

الإدارية

الإشرافية

وفي ضوء هذه المستويات، يكون الهيكل التنظيمي للمنظمة والذي بمقتضاه يتم رسم سلوك جميع أفراد المنظمة دون اعتبار لمواضعهم التنظيمية، علماً أن الهيكل التنظيمي لا يشكل في حد ذاته هدفاً وإنما يشكل أداة تعكس فلسفة الإدارة في تحديد الأسس التي من خلالها يتم تحديد مكوناته الرئيسية.

وتطورت طبيعة الإدارة بشكل عام مع مرور الوقت بشكل أفضل، وتحولت تدريجياً من العلاقة الهرمية التقليدية بين المدراء والموظفين، إلى مناخ يتميز بشكل أفضل باعتباره هبوطاً رأساً على عقب، حيث كبار المدراء التنفيذيين يدعمون المدراء في المستويات الوسطى، والذين يدعمون الموظفين في الابتكار، فضلاً عن

٣٦

سمير خليل شمطو

الإيفاء لاحتياجات و العملاء، ومن خلال جميع الوظائف الإدارية. ولذا أصبح الهرم

لمستويات الإدارة معكوساً بين التقليد والتطور، كما في الشكل رقم (٥):

الشكل (٥)

الأدوار المتغيرة للإدارة والمديرين

بيؤدي

كبار المدراء

إلى التنافس

وتعزّيز قدرة المنظمة

على المنافسة وعلى

مستوى أدنى من الأمان

الوظيفي للمدراء والموظفين

ينفذ المدراء والموظفو من

المستوى الأدنى استراتيجية

الإدارة العليا مع الولاء والطاعة

العلاقة التقليدية

المدراء والموظفي ذوي المستوى

الأدنى هم المسؤولون عن قدرة

المنظمة التنافسية وتنميتها

يدعم كبار المديرين تطوير

شئون الموظفين

والتوظيف

العلاقة المعاصرة

Source: look: Pal, without year, p14.

سابعاً : مجالات الإدارة : Fields Management

هناك مجالات متعددة تطبق فيها الإدارة وهي :

1. تبعاً للقطاعات الاقتصادية:

أ. القطاع العام : Public - Sector ويطلق عليها في هذه الحالة الإدارة

• Public - Administration العامة

٣٧

سمير خليل شمطه

الإيفاء لاحتياجات والعملاء، ومن خلال جميع الوظائف الإدارية. ولذا أصبح الهرم

لمستويات الإدارة معكوساً بين التقليد والتطور، كما في الشكل رقم (٥):

(٥) الشكل

الأدوار المتغيرة للإدارة والمديرين

بيؤدي

كبار المدراء

إلى التنافس

وتعزز قدرة المنظمة

على المنافسة وعلى

مستوى أدنى من الأمان

الوظيفي للمدراء والموظفين

ينفذ المدراء والموظفو من

المستوى الأدنى استراتيجية

الإدارة العليا مع الولاء والطاعة

العلاقة التقليدية

المدراء والموظفي ذوي المستوى

الأدنى هم المسؤولون عن قدرة

المنظمة التنافسية وتنميتها

يدعم كبار المديرين تطوير

شئون الموظفين

والتوظيف

العلاقة المعاصرة

Source: look: Pal, without year, p14.

سابعاً : مجالات الإدارة : Fields Management

هناك مجالات متعددة تطبق فيها الإدارة وهي :

1. تبعاً للقطاعات الاقتصادية:

أ. القطاع العام : Public - Sector ويطلق عليها في هذه الحالة الإدارة

العامة Public - Administration•

٣٧

مدخل إلى الإدارة العامة

ب. القطاع الاقتصادي : Economic - Sector تسمى في هذه الحالة إدارة

الأعمال Business – Administration.

تبعاً للمؤسسات أو المنشآت:

هناك إدارة تسمى بإدارة المستشفيات وهي الإدارة التي تطبق في المستشفيات، وإدارة تسمى إدارة الفنادق وهي الإدارة التي تطبق في الفنادق. وهكذا نلاحظ إن الإدارة تكتسب إسم المجال الذي تطبق فيه. وهكذا في إدارة البنوك والمصارف، إدارة المنتجعات وغيرها من المنظمات والمؤسسات.

٣. تبعاً لقطاعات المنظمة:

ينعكس هذا التنوع في مجالات استخدام الإدارة إلى إيجاد صلة ارتباطية للإدارة بقطاعات المنظمة ذاتها، كما في إدارة الموارد البشرية، إدارة التسويق، إدارة البحث والتطوير، إدارة المخازن، وغيرها من الأقسام التي يضمها الهيكل التنظيمي للمنظمة.

٤. تبعاً للعلوم التخصصية الأخرى:

إذ ترتبط الإدارة بالعديد من الفروع العلمية التخصصية الأخرى كما في: إدارة العلاقات العامة، إدارة الجودة إدارة الاتصال إدارة الأزمات، إدارة التغيير، إدارة الأنظمة إدارة التسويق إدارة التفاعل البشري، إدارة التكاليف، إدارة التكامل، إدارة التوتر ، إدارة التوقعات، إدارة العمليات إدارة العملية إدارة القيمة المكتسبة، إدارة المحددات، إدارة المخاطر، إدارة الريادة، إدارة المشاريع، إدارة الموارد البشرية، إدارة المعرفة، إدارة المنتجات إدارة المنشآت إدارة المهارات إدارة المواهب، إدارة الوقت، إدارة سلسلة الإمداد إدارة علاقات الزبائن، وإدارة نظم المعلومات.

٣٨

ثامناً : أنماط السلوك الإداري : Types of managerial behavior :

يمثل السلوك الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد، أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية، وبالتالي يمثل السلوك كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو تفكير أو كلام أو مشاعر أو انفعالات. ووفقاً لذلك هناك السلوك التنظيمي الذي يتسم به المدراء في المنظمات والذي يمثل (الاهتمام بدراسة سلوك العاملين في الوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم، فالمنظمات والجماعات تؤثر في البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها)(١). ويتنوع هذا السلوك ليشكل أنماطاً خاصة في عمل المدراء المعاصر، ومن تلك الأنماط ما يأتى:

١. النوع: يعالج المدراء المشكلات المتعددة أثناء عملهم اليومي، ولا ينغمرون في مهمة واحدة بمعظم الوقت، إذ أن هناك الكثير من الأمور الواجب إنجازها بوقت قصير، وعليهم إتخاذ القرارات بإستمرار .

٢. الفعل النشيط أو غير الرتيب: يستجيبون المدراء أولاً للمشكلات الملحة، كما أنهم يهتمون وبصعوبة للمعلومات غير الرسمية التي يحصلون عليها من المجتمعات وهم يتطلعون إلى مستقبل أكثر من دراستهم للماضي.

ـ مهارة الإتصال: يعتمد المدراء على الإتصالات الشفوية ويكرسون جزء مهم من يوم العمل لها وبخاصة تلك التي تأخذ شكل المجتمعات والإتصالات

(١) ينظر: العميان، ٢٠٠٥، ص ١٩.

مدخل إلى الإدارة العامة

الهاتفية. إذ إن المدراء يعتدون مركزاً لسلسلة من شبكات الإتصال مع الرؤساء والمرؤسين والأشخاص من خارج المنظمة وبهذا الخصوص يسلم ويستلم المدير المعلومات ويستفيد منها في أداء مهامه، مع الأخذ بنظر الاعتبار أن العلاقات الناجحة مع المحيط الخارجي تعزز النجاح والتميز .

٤. تحديد الأهداف: تحدد الأهداف من خلال التخطيط المستفيض من جهة، وإن أكثر المدراء نجاحاً هم أولئك الذين يجسدون النتائج النهائية على شكل أفكار محددة ترسم في أذهانهم معالم النجاح من جهة أخرى.

٥. الإهتمام بالموارد البشرية : لابد من الإهتمام برعاية الموارد البشرية وتدربيهم، وتوجيه الإرشادات لهم، والعمل على تطوير قدراتهم وتنميتها.

٦. إدارة الوقت والإهتمام بالنفس يجب على المدراء الحرص على حسن الهدام وممارسة الرياضة بانتظام، والنوم ما بين ٧ – ٨ ساعات كل ليلة، وتناول الطعام المغذي، فكل ذلك يؤدي إلى تميز المدراء بامتلاك القدرة والطاقة وتسخير ذلك في إثارة حماس الموظفين في زيادة إنتاجيتهم ومواجهة التحديات. وكذلك من الحكمة أن يحافظ المدراء على التوازن في ممارسة حياته الطبيعية بين الأسرة والأصدقاء والترفيه عن النفس والقراءة والإطلاع بما يحفظ لهم القدرة على استشراف المستقبل، فضلاً عن الإبداع والإبتكار .

٤٠

تاسعاً : أنشطة المنظمة Activities of the organization :

سمير خليل شمطو

تقسم أنشطة المنظمة إلى أنشطة أساسية، وأنشطة مساعدة. وهي كما يأتي (١):

(١) الأنشطة الأساسية للمنظمة : تشمل ما يأتي:

أ. إدارة العمليات Processes Management: كان يطلق على هذا النشاط أو

الإدارة في السابق إسم إدارة الإنتاج Production Management لمعناه

الواسع بما في ذلك إدارة المشتريات والمخازن، غير أن إدارة العمليات هي التسمية المعاصرة، وتعني العمليات التي تقوم بها المنظمة لتحويل المدخلات الموارد المتنوعة إلى مخرجات السلع والخدمات ذات القيمة التي تفوق قيمة المدخلات. ومن بين أهم التخصصات الفرعية داخل إدارة العمليات هي تخطيط الطاقة الإنتاجية وإختيار الموقع والترتيب والجدول والشراء والرقابة على المخزون والرقابة النوعية والجودة وغير ذلك من التخصصات.

ب. إدارة التسويق Marketing Management تتضمن بيع منتجات المنظمة من السلع والخدمات إلى الزبائن وذلك بعد التعرف على رغباتهم واحتياجاتهم، والعمل على إشباعها بالكم والنوع وفي الزمان والمكان المناسبين، وعليه فإن نشاط التسويق يشمل المزيج التسويقي بما فيه من

(1) ينظر: الشمام، م.ن، ص ٦-٤.

مدخل إلى الإدارة العامة
مزيج المنتوج والتسعير والترويج والتوزيع وبحوث التسويق. وسنأتي على بيانه في الفصل الخاص بالتسويق الفندقي.

ت. الإدارة المالية Financial Management: تشمل إدارة مصادر واستخدامات الأموال في المنظمة لاجل مختلفة، بهدف تعظيم قيمة المنظمة وأداء المسؤوليات الأخرى تجاه المجتمع. وهي تضم أنشطة فرعية أهمها التحليل والتخطيط والرقابة المالية وإدارة رأس المال العامل (الموجودات والمطلوبات المتداولة ورأس المال الثابت (الموجودات الثابتة ومصادر التمويل، والمفاضلة بين المخاطرة والمردود، وتحديد هيكل رأس المال وكلفته وغير ذلك من الأنشطة.

ث. إدارة الموارد البشرية Human Resources Management: هي الإسم الحديث البديل عن إدارة الأفراد أو العاملين وهي تشمل تحليل ووصف الوظائف وتخطيط الموارد البشرية وإختيار الموارد البشرية، وتدريبها وتنميتها، فضلاً عن مكافأة الموارد البشرية، وتقدير أدائها، وغير ذلك من الوظائف.

(٢) الأنشطة المساعدة للمنظمة :

أ. نشاط الإدارة العليا : هي إدارة فوقيّة تعمل على تنسيق أو تكامل كل نشاطات المؤسسة في وحدة واحدة هادفة مع ممارسة الوظائف الإدارية،

ولكن من مستوى عال.

سمير خليل شمطو

ب. البحث والتطوير Research and Development: يتضمن القيام بالبحوث

التطبيقية الهدافـة إلى استيعاب التغيير والإستجابة له، بما في ذلك تطوير العمليات والتسويق والمالية والموارد البشرية، في إطار البيئة المتعددة.

ت. العلاقات العامة Public Relations هي نشاط يربط المنظمة بالمجتمع

من خلال الإستعلام السليم عن حاجات البيئة وموقعها من مخرجات

المنظـمة السلع والخدمـات)، والإعلام الصحيح عن سيـاسـات ونتـاجـات

المنظـمة وتوـعـية جـمـهـور المنـظـمة بأـفـضل صـيـغـة لـتـلـك النـتـاجـات.

ثـ. الخـدـمـات المسـاعـدة الأـخـرى وهـي نـشـاطـات تـأـخـذ شـكـل إـدـارـات مـسـاعـدة

مـتـنـوـعة مـثـل الشـؤـون القـانـونـية، والمـكتـبـية، وتقـديـم مـجمـوعـة مـن الإـسـتـشـارـات

إـلـى إـدـارـة المنـظـمة. وتنـحـدـد مـجمـوعـة هـذـه الخـدـمـات بـحـسـب حـاجـة المنـظـمة

إـلـيـها وـطـبـيـعـة عـلـمـهـا.

٤٣

مصادر الفصل الأول

Carpenter, Mason & Talya Bauer & Berrin, Erdogan, Management .1

Principles, 2012.

Pal, Karam, Management Concepts and Organizational Behaviour, .2

Vetter: Prof. Harbhajan Bansal, Code: MC-101, pdf. without year.

.. أبو رمان أسعد حـمـاد، إـدـارـة الضـيـافـة، طـ1، دـار الحـامـد لـلـنـشـر وـالتـوزـيع، عـمـان، ٢٠٠١.

٤. خـصـاـونـة، عـاكـف لـطـفي، إـدـارـة الـابـدـاع وـالـابـتكـار، طـ1، دـار الحـامـد لـلـنـشـر وـالتـوزـيع، عـمـان،

.٥

٢٠١١.

الـسعـيـدي، عـصـام حـسـن إـدـارـة المنـظـمات الفـندـقـية، طـ1، دـار الرـايـة لـلـنـشـر وـالتـوزـيع، عـمـان،

٢٠٠٨.

٦. الشـمـاع، خـلـيل مـحمد حـسـن، مـبـادـئ إـدـارـة معـ التركـيز عـلـى إـدـارـة الأـعـمـال، الطـبـعة الأولى،

جـامـعـة بـغـدـاد، بـغـدـاد، ١٩٩١.

٧.

عبد العليم، محمد بكري، مبادئ إدارة الأعمال، جامعة بنها - مركز التعليم المفتوح، مصر، ٢٠٠٧.

العلاق، بشير عباس، معجم مصطلحات العلوم الإدارية الموحدة، الطبعة الأولى، الدار العربية للموسوعات، بيروت، ١٩٨٣.

العميان، محمود سلمان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٥.

١٠. كمال، إيهاب، فن ومهارة الإدارة، ط١ ، دار الحرم للتراث، القاهرة، ٢٠١٤ .

١١. محمد، موفق حديد، وظائف المدير، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠ .

أسئلة الفصل الأول

س ١. تتساءل منظمات الأعمال بصفات أو سمات متعددة، وتطورت تلك السمات حتى أصبح يقارن بين المنظمات التقليدية والحديثة، فاكتتب مقارنة بين صفات المنظمات التقليدية والحديثة.

س ٢. تعددت آراء الباحثين حول مفهوم الإدارة علم أم فن، ناقش تلك الآراء؟

س ٣. ما هي الأنشطة الأساسية للمنظمة.

س

س ٤. تحدث عن الأنشطة المساعدة للمنظمة.

الفصل الثاني

وظائف الإدارة

Management functions

. التخطيط

. التنظيم

. إتخاذ القرار

. التوجيه

. التحفيز

.

الرقابة

الفصل الثاني

التخطيط

إن التخطيط عمل ذهني يعتمد على التفكير العميق والرؤية الصائبة التي يستخدمها المخطط في رؤية حاضره ومواجهة مستقبله. فالخطيط هو الوسيلة الفعالة لبلوغ الغاية المنشودة.

ويعد التخطيط الوظيفة الإدارية الأولى والأساسية بالمقارنة مع بقية الوظائف الإدارية. فالخطيط في أبسط وأوضح معانيه هو حصر الموارد وحصر الاحتياجات ومحاولة المواءمة بينها لتحقيق أقصى درجة من النمو المتوازن، في فترة زمنية محددة (١). فيعرف البروفسور ميرdal Myrdal التخطيط بأنه: "البرنامج المنظم الذي تتبناه الدول كنظام للتدخل في الشؤون الاقتصادية وذلك عن طريق التأثير على قوى السوق وتوجيه ذلك نحو العمليات الاجتماعية" (٢). أو هو "إعداد وتنفيذ برنامج عمل للمستقبل يستهدف استخدام موارد المجتمع لمواجهة الحاجات الاجتماعية بأفضل طريقة ممكنة" (٣).

(١) شلبي، بلا سنة، ص ١٣٤.

(٢) المشهداني، بلا سنة، ص ١٠.

(٣) زردد، ٢٠٠٠، ص ٣٠٣.

٤٩

مدخل إلى الإدارة العامة

ويعني ذلك، أن عملية التخطيط ما هي إلا نشاط إداري يقوم على تحديد الأهداف والأعمال والأنشطة الواجب القيام بها لتحقيق تلك الأهداف، وحصر الموارد اللازمة لكل نوع من أنواع النشاط، والموارد المتاحة للتنظيم، ورسم برامج العمل لتنمية الموارد واستغلال الممتلكات منها في فترة زمنية محددة. غالباً ما يعد التخطيط الوظيفة الأولى من وظائف الإدارة، كونه القاعدة التي تقوم عليها الوظائف الإدارية الأخرى. وهو عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور للإجابة عن الأسئلة مثل؛ ماذا يجب أن نفعل؟ ومن يقوم به؟ وأين؟ ومتى؟ وكيف؟. فالخطيط إذا ليس هدفاً بحد ذاته، ولكنه وسيلة لتحقيق الأهداف التنموية المحددة خلال فترة زمنية معينة.

مزايا التخطيط :

تسعى منظمات الأعمال إلى تحقيق سلسلة أهدافها من خلال العملية التخطيطية التي توضح السبل إلى تحقيق تلك الأهداف، وبالتجهيز الذي يمكن جميع أفراد المنظمة من معرفة هذه الأهداف، وبذلك تأمن الإدارة تمازق جهود

العاملين سعياً لتحقيق تلك الأهداف. ويعني ذلك أهمية إطلاع أفراد المنظمة على الأهداف وسير العمل فيها من خلال سعي الجميع إلى تحقيقها. ومن هنا فإن معرفة العاملين بالأهداف يحقق:

الإرتباط النفسي للعاملين الذي يحفز الدافعية لديهم، ما يؤدي إلى خفض الأخطاء وزيادة الإنتاج.

٥٠

سمير خليل شمطاو

- خفض العمل غير المنتج إلى الحدود الدنيا، نتيجة لاستبعاد أي جهد لا يؤدي إلى تحقيق الهدف.
- التنبؤ بالأحداث المستقبلية، وبالتالي الاستعداد لمواجهة المشاكل والتغيرات الطارئة، والعمل على تلافيها قبل وقوعها.
ومن مزايا التخطيط أيضاً: إبقاء المنظمة في مركز التفاضل القوي في السوق، والاستمرار في اكتساب الميزة التنافسية وزيادة نصيب المنظمة في السوق. ويتاتي ذلك من خلال استغلال الموارد المالية والمادية والبشرية والمعلوماتية بالشكل الأمثل، مما يسهم في خفض التكاليف إلى أقل الحدود. فضلاً عن أن التخطيط يساعد المديرين على تحديد الأهمية النسبية لكل نشاط من الأنشطة ودرجة التداخل والعلاقة بينها، وتحديد المهام والواجبات والتخصص لكل وظيفة ويمكنهم من توفير وسائل الرقابة والمتابعة على التنفيذ، وفق معايير رقابية يقاس بموجها نتائج الأعمال وتصحيح الإنحرافات حين حدوثها.

ويتميز التخطيط أيضاً بامكانية التنسيق بين الأنشطة الرئيسية والفرعية في المنظمة، بما يسهم في ربط الأنشطة وأجزاء العمل مع بعضها البعض، وبالتالي يجنب التداخل والإزدواجية في العمل، والحفاظ على الوقت اللازم لأداء كل مرحلة من مراحل العمل. وكذلك يعم التخطيط على تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات والأقسام والأفراد وجميع العاملين. كما يؤدي إلى توفير المعلومات والبيانات التي تصب في تحقيق الأهداف المخطط لها.

٥١

مدخل إلى الإدارة العامة

. خطوات عملية التخطيط :

تمر العملية التخطيطية بخطوات هي:

الخطوة الأولى: تحديد الأهداف أي تحديد ما نريد الوصول إليه.

الخطوة الثانية: تحديد الموقف الحالي بالمقارنة مع الأهداف: معرفة الموقف

أو الوضع الحالي بالمقارنة مع حالة المستقبلية المرغوبة.

الخطوة الثالثة: وضع الافتراضات بشأن الظروف المستقبلية بما يتعلق بالظروف الخارجية والظروف الداخلية للمنظمة، ومعرفة دورها في إنجاح أو عرقلة تنفيذ الأهداف، فضلاً عن التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية ودورها الإيجابي أو السلبي على تحقيق الأهداف.

الخطوة الرابعة : تحديد البديل والاختيار بينها تتضمن الخطة أكثر من بديل لتحقيق الهدف، ومن ثم اختيار بديل من بين هذه البديل.

الخطوة الخامسة : التنفيذ وتقييم النتائج أي البدء في تنفيذ البديل الذي تم

اختياره، وبعد التنفيذ تأتي مرحلة تقييم النتائج للمطابقة بين المخطط والمنفذ.

ويوضح الشكل رقم (٦) خطوات عملية التخطيط.

الشكل (٦)

خطوات عملية التخطيط

التخطيط

خطوة

تحديد الأهداف

(١)

خطوة

تقييم الوضع الحالي مع الأهداف المرغوبة

(٢)

خطوة

وضع الافتراضات بشأن الظروف المستقبلية

(٣)

خطوة

تحديد التصرفات البديلة والاختيار بينها

(٤)

خطوة

تنفيذ الخطط وتقييم النتائج

(٥)

المصدر : الخشروم، ٢٠١٢ ، ص ٣٦ .

مدخل الى الإدارة العامة

. أنواع التخطيط :

يصنف التخطيط حسب الهدف منه أو إتساعه إلى ثلاثة فئات مختلفة هي:

أ. التخطيط الاستراتيجي Strategic Planning: يتمثل بالخطة الطويلة الأجل

التي تتراوح ما بين عشر أو خمس عشر أو عشرين سنة"(١). يحدد فيه

الأهداف العامة للمنظمة، أي أنه يهتم بالشؤون العامة للمنظمة ككل، وهي

ذات خطوط عريضة وتم في المستويات الإدارية العليا ولكن جميع المستويات

الإدارية يجب أن تشارك فيها لإنجاح الخطة. غاية التخطيط الاستراتيجي هي:

إيجاد خطة عامة طويلة الأجل تبين المهام والمسؤوليات للمنظمة ككل.

إيجاد مشاركة متعددة المستويات في العملية التخطيطية.

تطوير المنظمة من حيث تألف خطط الوحدات الفرعية مع بعضها البعض.

ب. التخطيط التكتيكي **Tactical Planning**: يتمثل بالخطة المتوسطة الأجل التي

تتراوح ما بين خمس إلى عشر سنوات" (٢). إذ يهتم بالدرجة الأولى بتنفيذ الخطط الاستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى. ويركز على تنفيذ الأنشطة المحددة في الخطط الاستراتيجية. وهذه الخطط تهتم بما يجب أن تقوم به كل وحدة من المستوى الأدنى، وكيفية القيام به، ومن سيكون مسؤولاً عن إنجازه.

(١) المشهداني، م.ن، ص ١٦. ويشير آخرون إلى إطار زمني طويل، في كثير من الأحيان ثلاثة سنوات أو أكثر **Pal, without year**.

(٢) م.ن، ص ١٨. ويشير باحثون آخرون إلى أنه تخطيط متوسط المدى (من سنة إلى ثلاثة سنوات يهدف إلى تطوير وسائل ملموسة ومحددة نسبياً لتنفيذ الخطة الاستراتيجية. م. ن.

٥٤

سمير خليل شمطاو

فالخطيط التكتيكي ضروري جداً لتحقيق التخطيط الاستراتيجي. وتتميز هذه الخطط بالثبات نسبياً مقارنة مع الخطط الاستراتيجية. ويتم وضع هذه الخطط لأوجه النشاط الرئيسية في المنشأة كالإنتاج والخدمات والأفراد والبحوث والتجهيزات، وذلك لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد في ضوء الأهداف والسياسات والاستراتيجيات التي سبق وضعها في الخطة الاستراتيجية.

ت. التخطيط التنفيذي **Executive Planning** أو التخطيط التشغيلي، يتمثل

بالخطة السنوية. وتتميز هذه الخطط بأنها تفصيلية وتتوفر خطوطاً مرشدة لكافة أوجه النشاط في المدى القصير مثل خطط استخدامقوى البشرية،

وموازنة المصروفات والنفقات مع الموارد، والميزانيات السنوية. وبالنسبة

للمنشآت التجارية تشمل هذه الخطط عمليات المبيعات وجداول الإنتاج، .. الخ.

ويفترض عموماً وجود أهداف وغايات على نطاق المنظمة أو الوحدة الفرعية،

وتحدد طرق تحقيقها. ومن خصائصها أيضاً أنها محددة المجال وتقتصر على

نشاط معين، فضلاً عن تميزها بالتفاصيل الكثيرة. ويقوم المدير بإستخدام

التخطيط التنفيذي لإنجاز مهام ومسؤوليات عمله. ويمكن أن تستخدم مرة

واحدة أو عدة مرات، فالخطط ذات الاستخدام الواحد تطبق على الأنشطة التي

تنكرر كخطة الموازنة. أما الخطط مستمرة الاستخدام فهي خطط السياسات

والإجراءات.

ويوضح الشكل رقم (٧) العلاقة بين المستويات الإدارية ومستويات

التخطيط.

00

مدخل إلى الإدارة العامة

.

الشكل (٧)

العلاقة بين المستويات الإدارية ومستويات التخطيط

الإدارية

العليا

التخطيط الإستراتيجي

أهداف عامة - سياسات - إستراتيجيات

التخطيط التكتيكي

أهداف فرعية - سياسات

الإدارية

الوسطى

التخطيط التشغيلي

برامج عمل - إجراءات - جداول تشغيل

الإدارية

التشغيلية

المبادئ العامة للتخطيط :

هناك مبادئ عامة للتخطيط الشامل، يمكننا توضيحها كما يأتي:

العلمية : أي تطبيق التخطيط على أساس علمي يبني على الفهم الكامل

للقوانين الموضوعية.

الإيجابية: يسعى إلى تحقيق وإحداث تغييرات جذرية.

الإلزام: طالما وضعت خطة فإنها تصبح ملزمة للجميع، ويعاقب من

خالف الإتجاهات العامة الواردة بالخطة.

المرونة : قابلية الخطة للتعديل المستمر حسب الظروف المتغيرة.

٥٦

سمير خليل شمطاو

الواقعية أن تكون الأهداف الموضوعة قابلة للتطبيق، بحيث تتفق مع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

الاستمرارية : يصبح التخطيط صفة من صفات المؤسسة، وليس عارضاً نتيجة لظروف عارضة، ويؤكد مبدأ الاستمرارية وجود خطط طويلة، ومتوسطة، وقصيرة المدى.

المتابعة والتقويم الوقف على نواحي القوة والضعف في الخطة الموضوعة.

الشكل (٨)

المبادئ العامة للتخطيط

التقويم

المتابعة

العلمية

حاج الإنحرافات

تشخيص نقاط القوة ونقاط

فهم القوانين الموضوعية

الإيجابية

الاستمرارية

المبادئ العامة

يحدث تغيرات جذرية.

لا يكون حالة عرضية

للخطيط

الالتزام

الواقعية

ملزمة للجميع

المرونة

قابلة للتطبيق

قابلة للتعديل المستمر

يمثل التنظيم الوظيفة الثانية من وظائف الإدارة، وهو من المهام التي يجب على المدير أن يفهمها، ويعرف أبعادها، لأن المدير الذي لا يعي تماماً الأبعاد التنظيمية فإنه يدير المنظمة بغير أساس موضوعي، حيث تختلط عليه الأمور، وتتدخل الإختصاصات، وتتنازع السلطات بين العاملين والتنظيم هنا يقصد به كل عمل يتم بموجبه تحديد أنشطة / وظائف المنظمة كالوظيفة المالية والتسوية، وتحديد إدارتها كالإدارة المالية وإدارة التسويق، وأقسامها ولجانها، وعلاقات هذه المكونات مع بعضها البعض عن طريق تحديد السلطة والمسؤولية، التفويض، والمركزية واللامركزية ، ونطاق الإشراف وغيرها في سبيل تحقيق الهدف.

يتضمن التنظيم تحديد أوجه النشاطات المختلفة في المنظمة وتوزيعها على العاملين فيها. كما يحقق تطوير الهيكل التنظيمي وتحصيص الموارد البشرية والتناسق بين مختلف الأنشطة والأعمال التنظيمية بالمنظمة في تنفيذ المهام لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. إذ إن أي عمل لا يقوم على دراسة وتنظيم يصبح موضوعياً وعشواينياً.

ويعرف التنظيم بأنه : تجميع وتقسيم أعمال وأوجه نشاط المنظمة في وحدات إدارية وطبقاً لمبادئ وأسس معينة يتطلب تحديد خطوط المسؤولية والسلطة والعلاقات الوظيفية بين الأقسام وذلك بهدف إيجاد هيكل ذو فاعلية وكفاءة يمكن

٥٨

سمير خليل شمطاو

من خلاله أن تؤدي الأنشطة بسهولة وسرعة ودقة (١) . ويوضح لنا من التعريف أن وجود التنظيم :

١. يبين العلاقات بين الأنشطة والسلطات تحقيقاً للأهداف المحددة وبكفاءة عالية.

٢. يدمج الموارد البشرية والمادية في هيكل رسمي يبين المهام والسلطات.

تحديد الأعمال والنشاطات الازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتنظيمها في إدارات ودوائر ووحدات وأقسام، في ضوء تنظيم اجتماعي يراعي المتغيرات والظواهر والاحتياجات.

. يجدد الأعمال والمهام الوظيفية ويحدد العلاقات، ويوحد جهود العاملين في سبيل تحقيق الأهداف.

•

أهمية وظيفة التنظيم:

يحقق التنظيم الجيد العديد من القوائد أهمها^(٢):

تركيز الجهود لربط الأنشطة بالأهداف المطلوب تحقيقها.

المساعدة في القيام ببقية الوظائف الإدارية، وتوضيح كيفية تدفق العمل.

إنشاء قنوات للاتصال داخل المنظمة وخوارجها.

تقديم الإرشادات اللازمة لتوجيه جهود الأفراد.

(١) محمد، ٢٠١٠، ص ١١٢.

(٢) ينظر : الخشروم وآخر ، ٢٠١٢ ، ص ٣٧.

٥٩

مدخل إلى الإدارة العامة

•

تجنب الازدواجية في العمل وتجنب التعارض في المهام.

القواعد أو المبادئ الرئيسية لعملية التنظيم:

يراعى عند البدء بعملية التنظيم القواعد أو المبادئ التالية^(١):

(١) وحدة الهدف التنظيم وسيلة لتحقيق هدف معين، فالهدف الذي تسعى

المنظمات إلى تحقيقه هو المبرر لوجود التنظيم. وإن تعدد الأهداف وتنوعها

في المنظمة يحدد شكل التنظيم الهيكلي التنظيمي وتفرعاته، فكل هدف نشاط

أو نشاطات يقوم بها عدد من الأفراد أو الجماعات لتحقيقه، وبالتالي تنظم هذه

الجماعات وتحدد علاقاتها ببعض.

(٢) تقسيم العمل : تتطلب عملية التنظيم تقسيم أو تجزئة العمل إلى أجزاء بحيث

يتخصص كل فرد في جزء من هذه الأجزاء. وتكون مهمة الإدارة بعد ذلك

بتجميع هذه الأجزاء والتنسيق بين مهام الأفراد لإنجاز العمل الكلي. ولقد رافق

تقسيم العمل مفهوماً أصبح اليوم شائعاً وهو التخصص، أي تنفيذ الفرد لمهمة

واحدة وعملية واحدة بدلاً عن جملة من المهام، ويؤدي التخصص إلى تحقيق

عدد من المزايا أهمها زيادة إنتاجية الفرد، إمكانية تحقيق المنظمة للأهداف

المركبة أو المتنوعة، تحسين جودة المنتج، تنفيذ العمل أو المهمة في أقصر

وقت، و اختيار العمل أو المهمة المناسبة لقرارات الفرد.

ولكن هناك بعض العيوب حيث إن الإفراط في التخصص يؤدي إلى الملل

والرتبة وعدم الإبداع، ويتحول الفرد إلى أداة لتنفيذ الأعمال المتكررة.

(١) ينظر: الخشروم، م.ن، ص ٣٨

(٣) تسلسل الأوامر : يعني انسباب الأوامر والتوجيهات والتعليمات وفق منطق معين وخط معين من أعلى إلى أسفل. ويحكم تسلسل الأوامر مبدأين من المبادئ التقليدية للإدارة وهما :

- المبدأ الهرمي أو مبدأ التدرج أي ارتباط كل فرد داخل التنظيم بفرد آخر في مستوى أعلى وبشكل متزايد إلى أن يصل إلى المدير العام، وهذا الارتباط يحدد كيفية نقل المعلومات والأوامر وكيفية الإجابة عنها.
- مبدأ وحدة الأمر: يعني أن هناك جهة واحدة لإصدار الأوامر، واستقبال التقارير حسب التسلسل الهرمي، لأن تعدد مراكز إصدار الأوامر قد يؤدي إلى التعارض والازدواجية.

(٤) نطاق الإشراف أو المسؤولية أو الإدارة أو الرقابة: يقصد به عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم مدير واحد بكفاءة عالية، وطبعي أن يختلف هذا العدد من منظمة إلى أخرى ومن نشاط إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى، ولكن هذا النطاق يحدد - كما سنرى لاحقاً - شكل التنظيم وأبعاده.

(٥) حجم السلطة والمسؤولية: تُعرف السلطة بأنها الحق الذي يسمح للشخص بإصدار أوامر وقرارات وتعليمات وتوجيهات، وهذا الحق مرتبط بوجود طرف آخر يخضع لها وينفذها . أما المسؤولية فتعني الالتزام بتنفيذ عمل أو أمر أو توجيه. وطبعي أن يؤثر حجم السلطة ودرجة الالتزام في اختيار الشكل التنظيمي الملائم، كما لا بد من مراعاة أن ينكافأ ويتنااسب حجم السلطة المعطاة للأفراد مع المسؤولية ولا يغلب جانب على الآخر.

إتخاذ القرار

Decision-making

هو جوهر العملية الإدارية، ويتوقف في المقام الأول على قدرة وكفاءة القادة الإداريين وفهمهم للقرارات الإدارية وأساليب اتخاذها. فهو الخيار الوعي من بين مجموعة من المسارات أو الأهداف البديلة. وإن عملية إتخاذ القرار من العمليات الصعبة والمعقدة، التي تأخذ بنظر الاعتبار المرونة الذهنية واستخدام التفكير الإبداعي؛ فكل قرار يؤدي إلى نتيجة تسهم في تحقيق الهدف بوجود بدائل مرضية للإختيار، إذ إن معظم القرارات لا يمكن لها أن تتفق مع أو ترضي كل شخص

يهم بالقرار أو له مصلحة فيه، أو يتأثر به. كما وأن القرارات الفعالة تستلزم وقتاً كافياً، غالباً لا يطلب من المدير إتخاذ قرارات سريعة جداً في الحال وفي نفس اللحظة.

•

أهمية اتخاذ القرار :

لما كان اتخاذ القرار محور العملية الإدارية، لذا تعد أهميته من كونه: عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها. فعندما تمارس الإدارة وظيفة التخطيط فإنها تتخذ قرارات معينة في كل مرحلة من مراحل وضع الخطة سواء عند وضع الهدف أو رسم السياسات أو إعداد البرامج أو تحديد الموارد الملائمة أو اختيار أفضل الطرق والأساليب لتشغيلها.

٦٢

سمير خليل شمطو

الأنشطة المتعددة للمنظمة لذا تستلزم قرارات بشأن الهيكل التنظيمي ونوعه وحجمه وأسس تقسيم الإدارات والأقسام، والأفراد الذين تحتاج لديهم للقيام بالأعمال المختلفة ونطاق الإشراف المناسب وخطوط السلطة والمسؤولية والاتصال.

توجيه المرؤوسين وتنسيق مجهوداتهم أو استشارة دوافعهم وتحفيزهم على الأداء الجيد أو حل مشكلاتهم.

الرقابة بشأن تحديد المعايير الملائمة لقياس نتائج الأعمال، والتعديلات التي سوف تجريها على الخطة، والعمل على تصحيح الأخطاء إن وجدت.

مراحل اتخاذ القرارات :

يتم الخيار من قبل المدير بعد تحديد المشكلة أو الفرصة التي يواجهها والبحث عن الحلول البديلة و اختيار أفضلها من حيث قدرة ذلك البديل على حل المشكلة وتحقيق الأهداف. وتمر عملية إتخاذ القرار بمراحل هي (١):

المرحلة الأولى: تحديد المشكلة التعرف على المشكلة الأساسية وأبعادها، والعمل على تجزئة المشاكل الكبيرة والأخذ بنظر الاعتبار التفريق بين المشاكل الرئيسية والمشاكل الفرعية المشتقة منها.

المرحلة الثانية: جمع المعلومات والبيانات وتفسيرها واقتراح بدائل مناسبة لحلها يتطلب جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالمشكلة محل القرار، ذلك

مدخل إلى الإدارة العامة

أن اتخاذ القرار الفعال يعتمد على قدرة المدير في الحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات المحايدة والملائمة زميلاً من مصادرها المختلفة، ومن ثم تحديد أحسن الطرق للحصول عليها، ثم يقوم بتحليلها تحليلًا دقيقاً ويفارن الحقائق والأرقام ويخرج من ذلك بمؤشرات ومعلومات تساعد في الوصول إلى القرار المناسب.

المرحلة الثالثة : البحث عن البديل ويتوقف عدد الحلول البديلة ونوعها على عدة عوامل منها: وضع المنظمة، والسياسات التي تطبقها، والفلسفة التي تلتزم بها، وإمكانياتها المادية، والوقت المتاح أمام متذبذب القرارات، واتجاهات المدير (متذبذب القرارات) وقدرتها على التفكير المنطقي والمبدع، الذي يعتمد على التفكير الابتكاري.

المرحلة الرابعة: اختيار البديل المناسب لحل المشكلة عملية المفاضلة بين البديلين المتاحة و اختيار البديل الأنسب وفقاً لمعايير واعتبارات موضوعية يسند إليها المدير في عملية الاختيار، لتحقيق البديل للهدف أو الأهداف المحددة، ومدى اتفاق البديل مع أهمية المنظمة وأهدافها وقيمها ونظمها وإجراءاتها، ودرجة قبول أفراد المنظمة للحل البديل واستعدادهم لتنفيذها، درجة السرعة المطلوبة في الحل البديل، وملائمة كل بديل مع العوامل البيئية الخارجية للمنظمة مثل العادات والتقاليد، كفاءة البديل، والعائد الذي سيتحقق من إتباع البديل المختار.

المرحلة الخامسة متابعة تنفيذ القرار وتقويمه اختيار متذبذب القرارات الوقت المناسب لإعلان القرار حتى يؤدي القرار أحسن النتائج. وعملية المتابعة تتمي

سمير خليل شمطا

لدى متذبذب القرارات أو مساعديهم القدرة على تحري الدقة والواقعية في التحليل أثناء عملية التنفيذ مما يساعد على اكتشاف موقع القصور ومعرفة أسبابها واقتراح سبل علاجها، فضلاً عن تساعد على تنمية روح المسؤولية لدى المرؤوسين وحثهم على المشاركة في اتخاذ القرار.
ويوضح الشكل رقم (٩) مراحل اتخاذ القرار .

الشكل (٩)

مراحل اتخاذ القرار

تحديد

جمع البحث عن

اختبار البديل

اتخاذ

المشكلة

المعلومات

البدائل

المناسب

القرار

. أنواع القرارات الإدارية :

تنقسم القرارات الإدارية إلى القرارات التقليدية والقرارات غير التقليدية.

(١) القرارات التقليدية : وتمثل بـ:

أ- القرارات التنفيذية: وهي القرارات التي تتعلق بالمشكلات البسيطة المتكررة،
ويمكن البت فيها على الفور نتيجة الخبرات والتجارب التي اكتسبها المدير

٦٥

مدخل إلى الإدارة العامة

والمعلومات التي لديه، مثل الحضور والانصراف والغياب والإجازات،
وتوزيع العمل، وكيفية معالجة الشكاوى.

ب- القرارات التكتيكية: وهي القرارات المتكررة وإن كانت في مستوى أعلى من
القرارات التنفيذية وأكثر فنية وتفصيلاً، إذ يوكل أمر مواجهتها إلى الرؤساء
الفنين والمتخصصين.

(٢) القرارات غير التقليدية : وتمثل بـ:

أ- القرارات الحيوية : وهي القرارات التي تتعلق بمشكلات حيوية يحتاج في
حلها إلى التفاهم والمناقشة وتبادل الرأي على نطاق واسع، إذ يبادر المدير
متخذ القرار - بدعوة مساعديه ومستشاريه من الإداريين والفنين
والقانونيين إلى اجتماع يعقد لدراسة المشكلة، كما يسعى لإشراك كل من
يعنيهم أمر القرار من جميع الأطراف في مؤتمر، وأن يعطيمهم جمِيعاً حرية
المناقشة مع توضيح نقاط القوة والضعف.

ب - القرارات الاستراتيجية: وهي قرارات غير تقليدية، تتصل بمشكلات استراتيجية ذات أبعاد متعددة، وعلى جانب كبير من العمق والتعقيد. وتنطلب هذه القرارات البحث المعمق والدراسة المتأدية والمستفيضة والمتخصصة التي تتناول جميع الفروض والاحتمالات وتناقشها.

٦٦

التوجيه

Guidance

بعد التوجيه أحد وظائف الإدارة الرئيسية، ومن أكثرها حساسية، وعلى الخصوص أن هناك إرتباطاً وثيقاً بين عملية التوجيه ومهارات المدير القيادية. بمجرد الإنتهاء من صياغة خطط المنظمة وبناء هيكلها التنظيمي وتوظيف العاملين فيها، تكون الخطوة التالية في العملية الإدارية هي توجيه الأفراد بإتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية. ويقوم بوظيفة التوجيه كل مدير في موقعه، وذلك عن طريق إعطاء التوجيهات والإرشادات وإصدار التعليمات والأوامر الإدارية المناسبة، ثم حث العاملين على اتباعها وتوفير الاستجابة عندم والتتنفيذ من جانبهم، وبذلك يتتوفر الجو المناسب للعمل(١).

ويتطلب التوجيه توافق قنوات الاتصال بين المراكز المختلفة للتنظيم، إذ تعتمد كفاءة وفاعلية عملية التوجيه على توافق :

- أ. إسلوب الاتصال ووسائله.
 - ب. وضوح الأهداف.
- ت. معرفة دوافع العاملين، وإيجاد الحوافز الازمة لإشباعها.

٦٧

(١) محمد، ٢٠١٠، ص ١١٤)

مدخل الى الإدارة العامة

وتزداد أهمية وظيفة التوجيه في المستويات الدنيا، وتختفي كلما اتجهنا الى المستويات العليا في الهيكل التنظيمي. ومن هنا، يشار الى وظيفة التوجيه أحياناً على أنها التحفيز ، أو القيادة، أو الإرشاد، أو العلاقات الإنسانية. لهذه الأسباب يعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه ببساطة مكان تركز معظم العاملين في المنظمة.

إن إدارة وظيفة التوجيه بشكل فعال سيحقق الأهداف الآتية (١):

١. تقديم وصف دقيق عن العمل الذي سيؤديه الموظف ومستويات الأداء

المطلوبة.

٢. تخفيض حالة التوتر والقلق الذي ينبع عن الخوف من الفشل في تأدية العمل.
٣. تنمية روح الانتماء لدى الموظف والشعور بالثقة في النفس.
٤. تخفيض معدل دوران العاملين.
٥. توفير الوقت المستغرق في عملية التوجيه والارشاد لكل من المشرف المباشر وزملاء الموظف في العمل.
٦. تعزيز التصور الابيجي لدى الموظف عن المنظمة.

القيادة : Leadership

يقصد بالقيادة قيام المدير بتوجيه وإثارة الأفراد نحو الأداء الأفضل للواجبات والمهام، لأن ذلك يؤدي بالمنظمة إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية. فالقيادة هي قدرة (١) ينظر: السالم، ٢٠٠٩، ص ١٩٦ - ١٩٧.

٦٨

سمير خليل شمство

المدير على التأثير في المرؤوسين للعمل بحماس وثقة لإنجاز الأعمال المكلفين بها. أو هي القرة على التأثير في سلوكيات العاملين والتي تمكن القائد من توجيههم التوجيه الصحيح ليحققوا الأهداف المنشودة المتفق عليها في ظل علاقات انسانية جيدة بين القائد وتابعيه (١). والقيادة تتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في الإتجاه السليم، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم. فالقائد هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة. وإذا كان القائد فعالاً، فإن مرؤوسيه سيكونون متحمسين لبذل الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية.

وهناك دورين أساسين لقادة يجب عليهم الإهتمام بهما (٢):

١. إنجاز المهمة، يضمن القادة الوفاء بهدف المجموعة. وفي حالة عدم الوفاء بالهدف فإن النتيجة ستكون حالة من خيبة الأمل وعدم الإتساق والنقد وربما في النهاية نفكك المجموعة.

٢. الحفاظ على العلاقات الفعالة ما بين أنفسهم وأعضاء جماعتهم، وبين الأفراد داخل المجموعة.

٦٩

(١) العجمي، ٢٠١٠، ص ٥٨

(٢) عبوى، ٢٠٠٩، ص ٢٢٢.

•

أنماط القيادة :

ترتبط تصرفات القائد بمهاراته وخبراته في التعامل مع الآخرين، ويعتمد في اختياره النمط القيادي تبعاً لخصائص البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة الفندقية، وبعد ذلك أساس النجاح في القيادة الادارية للفندق.

وهناك عدة أنماط قيادية، من أهمها:

١. القيادة الدكتاتورية : leadership - Dictatoric هو القائد الذي تتركز بيده السلطة، ويتخذ كافة القرارات بنفسه ولا يشرك الآخرين معه، ويمارس مبدأ التخويف، ويتحكم بشكل كامل بالجامعة التي يديرها. فالقائد في هذا النمط يظهر درجة عالية من الاهتمام بالعمل والمهمة، ودرجة منخفضة من الاهتمام بالأفراد. كما وأنه لا يرغب في منح السلطات ويرجع السبب في ذلك إلى عدم الثقة المتبادلة بالعاملين أو بإخلاصهم في الأداء. والقائد الدكتاتور يمنع طرح الأسئلة، فهو يملأ القوانين على مجموعته ويتوقع من الأفراد التنفيذ دون جدال مع توقعاته بالأداء الأفضل على الدوام. وكذلك يعد المعرفة هي أحد مفاتيح القوة لذا يحتفظ بمعظم المعلومات الحساسة المتعلقة بالمؤسسة^(١).

٢. القيادة الديمقراطية : Leadership - Democratic: يمارس القائد هنا المشاركة والتعاون وتبادل الآراء مع الجماعة التي يعمل معها. فهو يفرض العديد من السلطات إلى المسؤولين من أجل خلق الثقة المتبادلة بينهم، فضلاً عن تعزيز الروحية الابداعية لدى العاملين.
(١) ينظر : أوليري، ٢٠٠١، ص ٢٠.

٧٠

سمير خليل شمطاو

٣. القيادة المتساهلة : Loose - leadership أو القيادة الفوضوية، وهي قيادة تتسم بالتسبيب وانخفاض الأداء، فلا تكون هنا قيادة واضحة أو قيادة ذات قوة مؤثرة، بل قد تنعدم القيادة في هذا النمط، ويمكن القول أن صاحب هذا النمط مدير وليس قائد، حيث يظهر درجة منخفضة من الاهتمام بالعمل وكذلك الأفراد، فهو يترك صنع القرار للمسؤولين، ولا يهتم بالنتائج.

•
صفات القائد :

تمثل القيادة القدرة على التأثير في الآخرين وحفزهم في تحقيق أهداف معينة. والقائد هو الشخص الذي يستطيع أن يؤثر على سلوك العاملين في المنظمة لتحقيق هدف معين. بمعنى أن القائد يمتلك الكاريزما Charisma؛ وهي صفة الشخصية الساحرة التي تبث روح الولاء وتدفع الآخرين إلى تحقيق نتائج باهرة. وتنتازم القيادة عدداً من السمات، وعلى الرغم من أن هذه السمات إذا تواجدت في شخص ما، لا يعني أنه قائداً ناجحاً، بل إنها بحاجة إلى وجود جماعة ملائمة من التابعين أيضاً للموقف أي في المكان والوقت المناسب. ويمكننا أن نذكر بإختصار بعض مواصفات القائد:

١. الطاقة الجسمية والعقلية.
- .. الإستقرار والإبتعاد عن الإنفعالات النفسية.

٧١

مدخل إلى الإدارة العامة

. القدرة على التخطيط والتطوير، فهو الخبرير الذي يفهم بعمق في مجال عمله، فضلاً عن قدرته بإستخدام التغيير كمفتاح للتطور والتقدم.

٤. القدرة على تقويم سلوك الموارد البشرية في أدائهم الوظيفي.

٥. القدرة على زرع الثقة بينه وبين مرؤسيه.

٦. العلاقات الإنسانية الجديدة.

. الم موضوعية في مقدماته مع المرؤسين وعند إتخاذ القرارات، في محاولة الوصول إلى الحقائق (١).

. المهارة في الإتصال، لأهمية الإتصال في عملية حث الموارد البشرية وتحفيزهم على إنجاز المهام والوظائف.

. الإهتمام بأسبقيية المعلومات غير الرسمية التي يستشفونها من المجتمعات.

١٠. الدافع الشخصي في المثابرة على العمل والإستعداد للعمل ساعات طويلة.

١١. التنوع في المهام ومعالجة المشكلات المتنوعة.

١٢. المهارة الإجتماعية التي تمكّنها من كسب ثقة وولاء المرؤسين والمستفيدين من المنظمة، بمعنى التفاعل مع الأشخاص داخل وخارج المنظمة على شكل علاقات إنسانية.

١٣. المهارة الإدراكية على تحديد المتغيرات الأساسية في المواقف، وكيفية

ترابطها، وأسبقيات معالجاتها، فضلاً عن إنها تساعده على اختيار

الإستراتيجيات الممكنة في المواقف التي تواجهها المنظمة.

(1) ينظر: المؤسسة العامة للتعليم ادارة مكتبية، ١٤٢٩ هـ، ص ٧٢.

١. القدرة الفنية على التخطيط والتنظيم والتقويض واتخاذ القرارات والرقابة والمعرفة بكل العمليات المباشرة التي تكون تحت إشرافه.

• مقارنة بين القائد والمدير :

بعد أن تعرفنا على صفات القائد ومهارات المدير سلفاً، يمكن لنا أن نضع مقارنة مبسطة بين القائد والمدير، تتمثل بما يأتي:

**المدير	**القائد
<ul style="list-style-type: none">١. يستمد سلطته وقوته من مركزه الوظيفي، ويملك حق إصدار القرارات والأوامر .٢. قد لا يمتلك القدرة على التأثير في الآخرين.٣. يقلد إنتكار الآخرين.٤. التنفيذ٥. الصيانة والسيطرة٦. الرقابة والمعرفة بكل العمليات المباشرة التي تكون تحت إشرافه.٧. رؤيته على المدى القريب.٨. يسأل عن الكيفية والتوقيت.٩. يراقب المستويات الأدنى	<ul style="list-style-type: none">١. يستمد قوته وسلطته من خصائصه الشخصية.٢. يمتلك القدرة على التأثير في الآخرين.٣. التنظي وإتخاذ القرارات٤ يبدع ويتكر.٤. التخطيط والتطوير٦. الرقابة والمعرفة بكل العمليات المباشرة وغير المباشرة في المنظمة.٨. يسأل عن ماذا ولماذا؟٧. التفكير الاستراتيجي.

مدخل الى الإدارة العامة

•

٩. يتحدى الأوضاع الحالية.

١٠. التفرد الذاتي.

١١. يؤدي الشيء الصحيح.

لماذا يكون البعض قادة دون غيرهم؟

والأوضاع الحالية.

١٠. يقوم بدور الجندي القدير.

١١. أداء واجباته بشكل صحيح.

هناك ثلاثة نظريات مهمة لفهم القيادة وأدوارها وهي تحاول أن تجيب على هذا التساؤل، وهذه النظريات هي:

(١) نظرية السمات وتعنى من أوائل النظريات التي تهتم بتحديد الخصائص الطبيعية والشخصية والنفسية للقائد، وتفترض هذه النظرية أن القادة يولدون ولديهم سمات القيادة ولا يكتسبونها بالتعلم أو الممارسة. ومن الخصائص التي ركزت عليها نظرية السمات (الخصائص الفسيولوجية كالطول والملامح، وكذلك الخصائص الاجتماعية كالتعاون مع الآخرين والتفاعل معهم، وركزت أيضاً على الخصائص الشخصية أو الذاتية كالثقة والذكاء وسرعة البديهة والسيطرة).^(١)

(٢) نظرية السلوك وترى هذه النظرية على ما يفعله القائد وسلوكياته، وأن القيادة سلوك يمكن تعلمه، وبالتالي يمكن تدريب وتعليم القادة على السلوك القيادي المرغوب.^(٢)

Look: Stoner, 2004, p471. (1)

Look: S. S., p476. (2)

٧٤

سمير خليل شمطو

(٣) نظرية الموقف : تفترض هذه النظرية أن الظروف هي التي تخلق القيادة وتبررها، وأن نوعية القيادة تختلف باختلاف الظروف والموافق التي يواجهها القادة، ونجاح قائد في منظمة ما أو في مجتمع من المجتمعات ليس دليلاً على نجاحه في كل المنظمات أو المجتمعات. لذلك فإن السمات والمهارات المطلوبة توافرها في القائد تعتمد بدرجة كبيرة على الموقف والموقع الذي يعمل فيه.^(١)

(١) ينظر : برنوطي، ٢٠٠١، ص ٣٦٩.

٧٥ التحفيز

Stimulus

هو عملية إثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة. وتنشأ الحاجة عند الإنسان عن طريق إخلال التوازن القائم سواء على المستوى البيولوجي أو النفسي أو الاجتماعي، فالدافع لتحريك سلوك الإنسان للبحث عن الطعام أو الشراب دافع فسيولوجي.

وتؤدي الحوافز دوراً هاماً في حياة المنظمات، فأي منظمة تسعى إلى تحقيق

أهدافها وزيادة قدراتها التنافسية لمواجهة التحديات والمتغيرات المعاصرة من أجل البقاء والاستمرار، ولن يتحقق ذلك إلا عن طريق حافز نظام حافز جيد يعمل على جذب أفضل العناصر البشرية كمًا ونوعًا، وتحفيز العاملين بالمنظمة وتحفيز ما بداخلهم من طاقات كامنة، وزيادة شعورهم بالرضا الوظيفي والولاء والإلتئام الذي ينعكس بدوره على مستويات أداء المنظمة كمًا ونوعًا. ومنعنى ذلك أن هناك قوى مؤثرة داخلية داخل الإنسان تحرك السلوك الإنساني نحو تحقيق أهداف محددة وبطريق على هذه القوى الداخلية الدافعية. وأما المؤثرات الخارجية التي يحددها المديرين في إطار ما، بهدف التأثير على القوى على القوى الداخلية للفرد (الداعية) لتجهيز السلوك الإنساني باتجاهات معينة تخدم المصالح المشتركة للموارد البشرية والمنظمة ويطلق على هذه القوى الخارجية التحفيز.

٧٦

وهناك نظريات متعددة للتحفيز من أهمها:

١. نظرية الثواب والعقاب من أقلم الأساليب في عملية التحفيز الإنساني، ويقوم على أساس مكافأة الأفراد إما بالترقية أو زيادة أجورهم أو صرف علاوات مالية أخرى، أو عقاب الأفراد عن طريق التهديد والتوبیخ أو الفصل عن العمل. فكان الحافز للأفراد لتحسين العمل هو الخوف من العقاب أو الرغبة في الحصول على المكافأة المادية.

. نظرية الحاجات الماسلو : تعدّ من أكثر نظريات التحفيز شيوعاً وذلك لقدرتها على تفسير السلوك الانساني في سعيه لشباع حاجاته المختلفة^(١). فهي من أهم النظريات التي تناولت تفسير الحاجات الإنسانية التي تقود السلوكيات البشرية. وتعتمد هذه النظرية على ثلاثة إفتراضات أساسية هي:
أ. الحاجات غير المشبعة فقط هي الدافعة التي تؤثر على سلوك الفرد وحفزه، فالحالات غير المشبعة تسبب توترًا لدى الفرد فيسعى للبحث عن إشباع هذه الاحتياجات.

ب. تدرج الحاجات الدافعة للسلوك سلم (هرميًّا) يعكس مدى أهمية الإحتياجات، ينتقل الفرد من الحاجات الأساسية إلى المركبة تدريجيًّا فور إشباعه للحاجات الدنيا ولو بدرجة ضعيفة.

ت. الحاجات غير المشبعة لمدد طويلة قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حد قد يسبب آلامًا نفسية، ويؤدي ذلك إلى العديد من الحيل الدافعية التي

(١) ينظر: المؤسسة العامة للتعليم، مبادئ ادارة الاعمال، ١٤٢٩هـ، ص ٧٧.

مدخل الى الادارة العامة

تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها أن يحمي نفسه من هذا الإحباط.

وصنف ماسلو الحاجات الإنسانية في خمس فئات بحسب أولوياتها من

الأدنى إلى الأعلى وهي (١) :

أ. الحاجات الفسيولوجية تمثل الحاجة إلى الطعام والشراب، حيث يعمل الإنسان من أجل الحصول على الأجر كي يشبع حاجاته الفسيولوجية.

ب. إحتياجات الأمان والأمان إن لدى الفرد ميلاً نحو العمل في بيئة مستقرة توفر له الطمأنينة في الحاضر والمستقبل. فهو يبحث عن الأمان لحماية نفسه من أخطار البيئة والطبيعة والأخطار الاقتصادية المتعلقة بضمان استمرارية العمل للفرد.

ت. الحاجات الاجتماعية : يمكن إشباعها عن طريق التواصل مع الآخرين، كون إن الإنسان إجتماعي بطبيعة، لذا يحب العيش مع الجماعة. ومن هذه الحاجات الإنتماء، الصداقة ... الخ.

ث. حاجات التقدير : تركز على أهمية حاجة الفرد إلى المكانة الاجتماعية المرموقة، وأيضاً الشعور بإحترام الآخرين له، وباحتاجه إلى إحساسه بالثقة في النفس والقوة والمقدرة والكفاءة. ويمكن أن تؤدي الجوائز والترقيات والألقاب دوراً هاماً في إشباع حاجات التقدير.

(١) ينظر : بربير، ٢٠٠٠، ص ١٥٨ - ١٥٩.

سمير خليل شمطاو

ج. تحقيق الذات هي أعلى أنواع الاحتياجات الإنسانية، فالفرد يحاول أن يحقق ذاته عن طريق تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة في محاولة تحقيق أكبر قدر من الإنجازات التي تسعده شخصياً.

ويوضح الشكل رقم (١٠) هرم ماسلو للحجاجات الإنسانية.

الشكل (١٠)

هرم ماسلو للحجاجات الإنسانية

الحجاجات

الاجتماعية

حاجات	
الأمان	
ال حاجات	
الطبيعية	
اشباع ذات	
الفرد، التقدم،	
حاجات	
استغلال القدرات	
تحقيق	
بأقصى طاقة،	
الذات	
تحقيق طموحاته	
حاجات	
تقدير الآخرين، الاحترام	
المكانة الاعتراف والقول	
التقدير	
التقدير الذاتي لنفسه،	
الاحساس الذاتي بالكفاءة	
والتفوق	
الحب والتفاعل مع الآخرين، وحب	
الآخرين والتعاطف والترابط معهم	
الأمان والاستقرار المادي والنفسي والمعنوي	
والصحي في الحياة اليومية	
معظم الحاجات الأساسية للفرد؛ مثل	
الطعام والماء واللبس والراحة	

٧٩

٣. نظرية فرديريك هيرزبيرج (ذات العاملين):

تقوم على عاملين أساسين: الأول (الرضا)، والثاني السخط (اللارضا). إذ إن العوامل التي تشكل عامل الرضا لها علاقة مباشرة وغوفية بطبيعة الوظيفة أو المهنة التي يشغلها الفرد. أما عامل السخط فيرتبط عضوياً بمحيط العمل. وقسم هيرزبيرج العوامل التي تؤثر على سلوك الأفراد في بيئه العمل الى قسمين (١):

أ. عوامل وقائية : تنتهي الى محتويات العمل ومحيطة و تعمل للمحافظة على الفرد من عدم الرضا عن عمله، وتتمثل هذه العوامل بالسياسات التنظيمية والإستقرار في العمل وعدالة التعويضات... إلخ.

ب. عوامل حافزة : وتتمثل في الإنجاز والمسؤولية والتقدير وفرص التقدم والترقي في العمل... إلخ فإذا ما توفرت للفرد فإنها تحفزه وتجعله راضياً عن العمل.

٤. نظرية ماكيلاندر (الحاجات المكتسبة):

هناك ثلاثة حاجات أساسية تؤثر على سلوك العاملين في المنظمات هي(٢) :

أ. الحاجة الى الإنجاز : وهي الرغبة في الإمتياز أو الدافع للنجاح في أداء العمل، وبمعنى آخر أن يكون الفرد مدفوعاً بالرغبة في التفوق والنجاح والتميز في إتمام أي عمل يمارسه داخل المنظمة.

(١) ينظر: المؤسسة العامة للتعليم، مبادئ ادارة الاعمال، ١٤٢٩ هـ، ص ٧٨.

(٢) ينظر: م.ن، ص ٧٩.

٨٠

سمير خليل شمطو

ب.الحاجة الى الانتماء : الرغبة في تكوين مجموعة صداقات مع الآخرين، وأن يكون للفرد علاقات شخصية وإجتماعية قوية مع أفراد آخرين داخل المنظمة.

ت. الحاجة الى السلطة : أو الحاجة الى النفوذ والقوة، وهي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير على الآخرين.

. النظريات الإدارية :

(١) نظرية X & Y

صاغهما دوغلاس مكريغور في الإدارية، إذ وضع نمطين من الأفراد مختلفين في دوافعهم ورغباتهم، وإن طرق التأثير فيهم تختلف باختلاف كل نمط. وتقترن أن المدير يرى مرؤوسيه بطبعهم.

تقوم نظرية (X) على مبادئ الإدارة العلمية، وهي تمثل فلسفة التشاؤم والتشدد. وأما نظرية (Y) فتعتمد على العلوم السلوكية، وهي تمثل فلسفة المرونة والتفائل. ويوضح الجدول رقم (٣) تلك النظريتين من خلال إفتراضياتهما.

٨١

جدول (٣)

المقارنة بين إفتراضات نظرية (X) وإفتراضات نظرية (Y)

إفتراضات نظرية (X)

إفتراضات نظرية (Y)

١. إن الفرد الإعتيادي بسلوكه يكره العمل وبالتالي يعمل على تجنبه كلما أمكنه ذلك.

١. يميل الفرد للعمل وبذل الجهد البدني والفكري مثلاً يفضل الراحة واللعب.
٢. معظم الأفراد يجب إجبارهم ومراقبتهم وتوجيههم حتى تهديدهم بالعقاب لجعلهم يبذلون الجهد اللازم لإنجاز أهداف المنظمة.
٣. ليس العقاب والرقابة الخارجية الوسائل الوحيدة لتحقيق الأهداف، فهو يريد تحقيقها ومقتنع بها. والقدرات الإبداعية والمساهمة في حل مشاكل المنظمة ليست قاصرة على مجموعة معينة من الأفراد.
٤. يفضل الفرد الإعتيادي أن يتم توجيهه وهو لا يحب أن يتحمل مسؤولية.
٥. يفضل الرقابة الذاتية والتوجيه في مساعدة تحقيق أهداف المنظمة. ويزداد ميل الفرد ليس فقط نحو قبول المسؤولية، بل يبحث عنها في ظروف معينة إذا ما أمكنه تعلم ذلك.
٦. طموحه محدودة جداً.
٧. قدرات الفرد وطاقاته غير محددة بما يستخدمه فعلاً منها.
٨. توجيه الفرد نحو تحقيق الأهداف يعتمد على ما يحصل عليه من مردودات بأنواعها مادية وغير مادية، وعلى الخصوص تلك التي تسمح له بآثبات ذاته.
٩. يميل إلى تحقيق الأمان.

سمير خليل شمطاو

يلاحظ من خلال الجدول، إن القائد الناجح هو الذي يتبع

نظريّة (٧) الاهتمامها بالعلاقات الإنسانية واحتياجات العاملين ومشاعرهم.

(٢) نظرية (*):

هي نظرية يابانية - أمريكية قدمها وليم أوشي William Ouchi وريشارد تتر Richard Tanner

(خلق العامل السعيد في عمل). وتركز هذه النظرية على الحركة الأفقية للعاملين

وتعنى أن يتقن العاملون الوظائف المختلفة قبل السعي للترقية إلى وظائف أعلى

في السلم الوظيفي، والاهتمام بتخطيط المهنة والتنمية المهنية واتخاذ القرار بشكل

(*)

هي أفضل النظريات الإدارية الحديثة لمطبقة حاليًا في كبرى الشركات العالمية والتي أثبتت

مدى فائدتها للمنشئات والإدارات الحكومية وغيرها، وحققت نجاحاً لافتاً. ابتكرها العالم الياباني

وليم أوشي، طرحها في كتاب (نظرية ٢)، و كنتيجة لهذه النظرية؛ حققت الشركات اليابانية

إنتاجية أكبر من الشركات الأمريكية على الرغم من تفوق المؤسسة الأمريكية في عناصر

الإنتاج كرأس المال وعدد العمال وإلخ. لذلك يرى أوشي أن على المؤسسات الأمريكية التعلم

من اليابانيين في كيفية إدارة العنصر البشري لحل مشكلة الإنتاجية. فقد استحدثت فكرة

الإدارة اليابانية من البيئة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني، وبخاصة الأسرة اليابانية التي

تقوم على مبدأ�احترام لرب الأسرة، وإطاعة أوامره، في حين يكون مسؤولاً عنهم ومشاركاً إليهم

في اتخاذ القرار، وانعكس هذا بدوره على العمل الإداري داخل المؤسسات، على اعتبار أن المديرين والأفراد بمثابة الأسرة الواحدة، مما كان له أحسن الأثر على إنتاجية الأفراد وإخلاصهم لمؤسسة بشكل ليس له مثيل.

٨٣

مدخل إلى الإدارة العامة
جماعي، والتركيز على عمل الفريق، والتركيز على مشاركة العاملين وانخراطهم في المنظمة

ويعتمد أساس هذه النظرية على ثلاثة مبادئ هي:

١. الثقة الكاملة: من منطلق أن الثقة والإنتاجية عنصران تربطهما علاقة طردية،
معنی أنه كلما زادت الثقة بالعامل زادت إنتاجيته، وهذه الثقة تنمو من خلال
المصارحة والمشاركة والتعاون بين العاملين في مختلف المستويات الإدارية.
٢. الألفة والمودة: يتميز المجتمع الياباني بالتماسك الاجتماعي من خلال العلاقة
الاجتماعية والمودة المتبدلة بين أعضاء الأسرة الواحدة، وانعكس هذا المبدأ
على عمل المؤسسات اليابانية بحيث أن العامل داخل المؤسسة ينظر لصاحب
المؤسسة كأنه رب أسرة يعمل في كفه تحت جو تسوده العلاقات الإنسانية
المبنية على الاحترام المتبادل والتقدير والانسجام.

المهارة وتعني مهارة الإشراف، إذ يتوجب على المشرف على العمل التعرف
على أدوات العمل وأنماط سلوكهم ومهاراتهم حتى يتمكن من تكوين فرق
متجانسة تعمل تحت إشرافه وتكون قادرة على التعاون وتحقيق مستويات أعلى
من الإنتاجية.

وتأسيساً على هذه المبادئ، تميزت الإدارة اليابانية بخصائص عديدة هي (١):
أ. التوظيف مدى الحياة: استقر العرف الياباني على أن العامل يعمل في عمله
حتى بلوغه سن التقاعد ولا يتم الاستغناء عنه في المكان الذي يعمل فيه إلا
في الحالات الاستثنائية كتدھور حالته الصحية، أو اتخاذ إجراءات تأديبية

(١) ينظر: العميان، ٢٠٠٥، ص ٥٤-٥٦.

٨٤

سمير خليل شمطا

بحقه أو بناءً على رغبته الشخصية في ترك العمل. وهذا المبدأ يوفر جواً من
الاستقرار الوظيفي للعاملين ويزيد من ولاء العامل أو الموظف لوظيفته ويعزز
انتقامه إليها.

ب. البطء في التقدم والترقية: إن تقييم أداء الفرد العامل بغرض الترقية لا يأتي إلا بعد مضي (١٠) سنوات من تعينه، وهذا الأسلوب يعد محبطاً بالنسبة للعمال إلا أن العمال هنا يتقبلونه بسبب توفر الأمن الوظيفي (التوظيف مدى الحياة).

ت. المشاركة في اتخاذ القرارات إن عملية اتخاذ القرارات في الإدارة اليابانية تتخذ الأسلوب الجماعي من الأسفل إلى الأعلى - بمعنى من المستوى الأدنى في الإدارة إلى الإدارة العليا وإذا كان هناك إجماع تام من جانب الأفراد المهتمين بالخطة يقوم الرئيس بالموافقة عليها لتكون قراراً رسمياً وجب تطبيقه داخل المنظمة. وهذا الأسلوب في اتخاذ القرار أعطى موضوعية أكثر وفعالية أكبر من القرارات الانفرادية أو القرارات التي تعمل بمبدأ المركز والسلطة.

ث. المسؤولية الجماعية : التأكيد على روح الجماعة والعمل كفريق واحد، بمعنى سيطرة روح الفريق على روح الفردية دون التخلّي عن هذه الأخيرة لأنّه مرغوب فيها إذا كانت تعمل وفقاً لروح الجماعة. وإن عملية تقسيم العمل في المنظمة اليابانية يعتمد على أسلوب الجماعة في توزيع المهام والصلاحيات حيث أن كل فرد في المنظمة ينتمي إلى جماعة عمل واحدة أو أكثر خلال فترة عمله في تلك المنظمة، ويسند لهذه الجماعة مهمة معينة تسعى لإنجازها، وتقاس إنتاجية العامل الياباني على أساس الجهد الجماعي وليس الجهد الفردي،

٨٥

مدخل إلى الإدارة العامة

وعلى هذا فإنه من مصلحة كل فرد أو عامل وكل جماعة العمل بأقصى جهد بغية زيادة الانتاج وتطويره بما يعود بالنفع العام على كافة العاملين وليس على فئة محددة منهم مثل على ذلك: منح نسبة صافي الأرباح للعامل نهاية السنة وهذه تعتبر مكافآت تشجيعية للعاملين نتيجة فعالية وكفاءة عملهم.

ج. الرعاية الشمولية: إن ما يحصل للفرد أو العامل من ضغوط خارجية يؤثر على أدائه في مكان عمله، لذا تهتم الإدارة اليابانية برعاية أفرادها داخل مكان العمل وخارجها، كحل المشاكل العائلية وتعليم أبنائهم ورعايتهم صحياً، وتقديم المساعدات المالية لهم، وتأمين أمور معيشتهم من إسكان ونشاطات اجتماعية وغيرها من الأمور، وكل هذا يؤدي لحفظ التوازن النفسي والعاطفي للعاملين داخل تلك المنظمة.

ح. المسارات الوظيفية غير المتخصصة تمنح الإدارة اليابانية العامل فرصة التنقل بين مختلف الوظائف في المستوى الإداري داخل المنظمة والتعرف على

المهارات والصعوبات لدى زملاء العمل، ما يسهل عملية إحلال أي موظف مكان موظف آخر من نفس مستوى في حالة المرض أو الغياب، وكذلك يسهل عملية التعاون في إنجاز المهامات في حالة مواجهة أية ضغوط عمل داخل المنظمة.

خ. الرقابة الذاتية: تعتمد الإدارة اليابانية مبدأ الرقابة الضمنية أو الذاتية، إذ إن العامل يراقب نفسه بنفسه، بدلاً من الرقابة الخارجية أي الرقابة المباشرة من قبل الرؤساء، وهذا النمط يعكس ثقة الرؤساء بمرؤوسهم ما يؤدي لرفع معنوياتهم وزيادة إنتاجيتهم.

٨٦

وفي ضوء ما تقدم؛ يلاحظ أن نظرية (Z) هي نظرية مرنة وناعمة تشبه بشكل كبير نظرية (X) اليابانية بخلاف نظرية (X) التي تعمل وفق مبدأ التحكم والسيطرة وسحب الثقة من العاملين، فيترتب عن ذلك آثاراً سلبية وإيجابية، إذ تعمل بشكل صارم ما يجعل العاملين يقفون عند حدودهم، والعمل بسياسة المؤسسة. أما الذين تتطبق عليهم أفكار نظرية (Z) فيتم الاعتماد على الحافز المعنوي في تحفيزهم من خلال تشجيعهم على المشاركة والإنجاز وتحقيق الذات، مع العلم أنه لا يمكن الجمع بين هذين المدخلين لأن كل واحد منها يعتمد فلسفة مناقضة للأخر تماماً فنظرية (X) متشائمة متشددة ونظرية (Z) مرنة ومتقالة (1).

كما إن التطبيق العملي لنظرية (X) أو (Z) يمكن للمدراء والموظفين الاستفادة من مبادئ نظريتي (X) أو (Z) في دفع العاملين نحو العمل من خلال تحليفهم لشخصية هؤلاء العاملين وتحديد العاملين الذين تتطبق عليهم أفكار نظرية (X) والعمال الذين تتطبق عليهم أفكار نظرية (Z). (2) فعلى سبيل المثال: يعتمد المدير على الحافز المادي بشكله الإيجابي والسلبي (المنح والمنع في تحفيز العاملين الذين تتطبق عليهم نظرية (X)).

ووفقاً لما سبق، يمكننا إيجاز مقارنة بين الأنظمة الإدارية اليابانية والأنظمة الإدارية الأمريكية، وفق الجدول رقم (4):

(1) ينظر: غريب، ٢٠٠٣، ألكتروني.

٨٧

مدخل إلى الإدارة العامة
الجدول (٤)

مقارنة بين الأنظمة الإدارية اليابانية والأنظمة الإدارية الأمريكية

الأنظمة الإدارية اليابانية

التوظيف الدائم (مدى الحياة).

البطء في الترقية والتقويم.

عدم الاختصاص في الحياة

الوظيفية.

وسائل الرقابة الضمنية.

اتخاذ القرارات جماعياً

المسؤولية الجماعية.

الاهتمام الشمولي بالعاملين.

الاهتمام الشمولي بالسيطرة على

النوعية.

الأنظمة الإدارية الأمريكية

التوظيف قصير الأمد.

السرعة في الترقية والتقويم.

الاختصاص في الحياة الوظيفية.

وسائل الرقابة العلنية.

اتخاذ القرارات فردياً.

المسؤولية الفردية.

الاهتمام الجزئي بالعاملين.

الاهتمام الجزئي بالسيطرة على

النوعية.

الرقابة

Control

تعني وظيفة رقابة الأداء واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة، أي توجيه

المنظمة للتأكد من تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط. ومن أهم مكونات هذه الوظيفة

المقارنة بين الأداء الفعلي والمخطط على صعيد المنظمة والعاملين فيها. ولذا إنَّ

كل ما أسلفنا من وظائف إدارية، يجب أن تتبع للحفاظ على كفاءة وفاعلية

المنظمة، ومن هنا تكون الرقابة آخر الوظائف الإدارية، وهي المعنية بالفعل

متابعة كل الوظائف لتقدير أداء المنظمة تجاه تحقيق أهدافها. فالوظيفة الرقابية

تحدد معايير الأداء التي تستخد لتقدير الأداء من أجل تحقيق الأهداف. وترتبط

هذه الوظيفة بالتحطيط، كون الغاية الأساسية من الرقابة هو تحديد مدى نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف المخطط لها. وتُعرَّف الرقابة بأنها (متابعة الأنشطة وقياس النتائج الفعلية ومقارنتها بالمعايير والخطط الموضوعة، ومعرفة أسباب الانحرافات لاتخاذ الفعل الصحيح) (١). كما تُعرَّف بأنها : (متابعة الأنشطة بهدف التأكيد من أن الأداء الفعلي مطابق للأداء المطلوب (المخطط)) (٢).

٨٩

(١) الخشروم، م.ن، ص ٦١.

(٢)

.م. ن.

مدخل الى الإدارة العامة

•

أهمية الرقابة :

تعد وظيفة الرقابة مهمة وضرورية لأسباب عديدة، ومن أهمها (١):

١. منع حدوث الأخطاء.

التأكد من حسن سير العمل.

لتشجيع النجاح الاداري.

مراحل العملية الرقابية :

يمكن أن تتحصر العملية الرقابية في أربعة مراحل أساسية تطبق على أي

شخص أو بند أو عملية يراد التحكم بها ومراقبتها، وهي :

(١)

١. إعداد معايير الأداء : والمعيار أداة قياس كمية أو نوعية، صممت لمساعدة

مراقب أداء الموارد البشرية والسلع أو العمليات. وتستخدم المعايير لقياس

كفاءة أداء المنظمة من تحقيق الأهداف. ويمكن تصنيف المعايير إلى:

المعايير الإدارية تتضمن عدة أشياء كالتقارير واللوائح وتقييمات

الأداء. وينبغي أن تركز جميعها على المساحات الأساسية ونوع الأداء

المطلوب لبلوغ الأهداف المحددة. وتعتبر المقاييس الإدارية عن من،

متى، ولماذا العمل. مثل: يطالب مدير المبيعات بتقرير شهري من

كل الباعة يبين ما تم عمله خلال الشهر.

المعايير التقنية: يحدد ماهية وكيفية العمل، وهي تطبق على طرق

الإنتاج، والعمليات والمواد، والآلات ومعدات السلامة، والموردين.

سمير خليل شمطو

ويمكن أن تأتي المعايير التقنية من مصادر داخلية وخارجية. مثل:

معايير السلامة أمللت من خلال لوائح الحكومة أو مواصفات

المصنعين لمعادتهم.

. متابعة الأداء الفعلي : هذه الخطوة تعتبر مقياس وقائي.

. قياس الأداء في هذه الخطوة، يقيس المديرين الأداء ويحددون إن كان

يتنااسب مع المعايير المحددة. فإذا كانت نتائج المقارنة أو القياسات غير

مقبولة فيجب إتخاذ الإجراء اللازم.

٤. تصحيح الإنحرافات عن المعايير : تحديد الإجراء الصحيح الواجب إتخاذه

يعتمد على ثلاثة أشياء : المعيار، دقة القياسات التي بينت وجود الإنحراف،

وتحليل أداء الشخص أو الآلة لمعرفة سبب الإنحراف.

مصادر الفصل الثاني

Stoner, J., Freeman, R. E. and Gilbert, J. D. Management, 6thed. . 1

India: Baba Barkha Nath Printers, 2004.

٢. أبو رمان، أسعد حماد، إدارة الضيافة، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠١.

الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، إدارة مكتبة، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب

المهني، السعودية، ١٤٢٩ هـ.

الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مبادئ ادارة الاعمال المؤسسة العامة للتعليم الفني

والتدريب المهني، السعودية، ١٤٢٩ هـ.

٥. أوليري، اليزابيث، قيادة الأعمال خطوة خطوة، ترجمة: أمين الأيوبي، الطبعة العربية،

أكاديميا إنترناشونل، بيروت، ٢٠٠١.

٦. بربير، كامل، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الثانية، مجد المؤسسة

الجامعة للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٠.

٧. برنوطي، سعاد نايف، الإدارة أساسيات إدارة الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر، عمان،

٢٠٠١.

المبادى

. الخشروم، موسى، محمد، نبيل محمد، ملخص كتاب (مبادئ إدارة الأعمال

والمهارات والوظائف ، نسخة الكترونية ، نسخة حديثة ١٤٣٢ هـ / ٢٠١٢ .

٩. زردق، احمد عبد الرحيم، التخطيط الاقتصادي النظري و الأساليب ط ، القاهرة، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٠.

١٠. السالم، مؤيد سعيد، ادارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي تكاملی، ط١، مطبعة إثراء للنشر، عمان ٢٠٠٩.

١١. شلبي، ثروة محمد، تنمية اجتماعية، جامعة بنها.

١٢. عبوی، زید منیر ادارة المؤسسات العامة، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.

بسم الله الرحمن الرحيم

١٣. العجمي، محمد حسنين، الإتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ٢٠١٠ .

١٤. العميان، محمود سلمان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٥ .

١٥. غريب، علي إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، ٢٠٠٣ ،

www.12manage.com.

١٦. محمد، موقف حديد، وظائف المدير، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠ .

٩٣

أسئلة الفصل الثاني

س ١ عدد وظائف المنظمة مع الشرح بليجاز.

س .. وضح بالرسم فقط ما يلي :

. هرم الحاجات لراسلو.

٢. العلاقة بين المستويات الإدارية ومستويات التخطيط.

س. ما هي النظريتان التي صاغهما دوغلاس مكريكور ؟

س ٤ . يتسم القائد بصفات قيادية متميزة، إذكر مواصفات القائد.

٩٤

الفصل الثالث

الادارة الاستراتيجية

Strategic Management

أولاً : تعريف الاستراتيجية

ثانياً : أهمية الإدارة الاستراتيجية

ثالثاً : مستويات الإدارة الاستراتيجية

رابعاً : مكونات الإدارة الاستراتيجية

الفصل الثالث

الإدارة الاستراتيجية

Strategic Management

تسعى المؤسسات أو منظمات الأعمال إلى تحقيق هدف معين على المدى البعيد، يتم الإعداد المخطط له مسبقاً في ضوء الإمكانيات المتاحة أو التي يمكن الحصول عليها، واعتماداً على التخطيطات والإجراءات في استخدام المصادر المتوفرة في المدى القصير. وتعكس هذه الخطط أو الطرق الاستراتيجية التي تتبعها المؤسسة أو المنظمة لتحقيق أهدافها.

وهنا تكون للإدارة الاستراتيجية مهمة تنفيذ وتقييم القرارات الوظيفية المتداخلة التي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها وبالتالي على تحقيق التكامل بين جميع أقسام المنظمة.

أولاً: تعريف الاستراتيجية The definition of the strategy :

ترجم كلمة الاستراتيجية Strategy في الأصل إلى الكلمة اليونانية القديمة Strategos والتي تعني الجنرال أو القائد العسكري(١)، أو تعني فن ستراتيجوس (٢) ينظر: تبidi، ٢٠١٠، ص ٢٠.

٩٧

مدخل إلى الإدارة العامة

القيادة أو فن الجنرال (Theart Generalship)(١). بمعنى أن هذا اللفظ ارتبط في مفهومه بالأعمال والمهام أو المهام العسكرية، وشاع استخدامه بهذا المجال. ولذا عرفت الاستراتيجية بأنها (علم تخطيط العمليات العسكرية وتوجيهها)(٢) أو (فن استخدام المعارك كوسيلة لتحقيق أهداف الحرب)(٣).

ولكون الاستراتيجية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً في وظيفة التخطيط، لذا ما عاد استخدامها في المجالات العسكرية حصرأ، بل ولجت إلى العديد من العلوم والمجالات، فوظفت في العلوم السياسية والاقتصادية والإجتماعية والإدارة وغيرها من العلوم.

وأدى ارتباط الاستراتيجية بمختلف العلوم إلى عدم الاتفاق بين الباحثين على وضع تعريف محدد وشامل للإستراتيجية، فتنوعت التعريفات بتعدد المجالات التي

ارتبطة بها الاستراتيجية. ومن هذه التعريفات:

تعريف شاندلر Chandler: تحديد المنظمة لأهدافها وغاياتها على المدى البعيد وتخصيص الموارد لتحقيق هذه الأهداف والغايات(٤).

تعريف أنسوف Ansoff: هي تصور المنظمة عن طبيعة العلاقة المتوقعة مع البيئة الخارجية والتي في ضوئها تحدد نوعية الأعمال التي ينبغي

(١) ينظر : الدوري، ٢٠٠٥ ، ص ١٢ .

(٢) الدوري، م.ن، ص ٢٠ .

(٣) تبدي، م.ن، ص ٢٠)

(٤) الدوري، م.ن، ص ٢٥ .

٩٨

سمير خليل شمطه

القيام بها على المدى البعيد، وتحديد المدى الذي تسعى المنظمة ورائه لتحقيق غاياتها وأهدافها (١).

تعريف ثوماس Thomas: تلك الفعاليات والخطط التي تتبعها المنظمة على المدى البعيد بما يكفل تحقيق التلاؤم بين المنظمة ورسالتها وبين الرسالة والبيئة المحيطة بها بطريقة فاعلة وكفؤة(٢).

. تعريف الادارة الاستراتيجية:

كما هو الحال بتعدد تعريف الاستراتيجية وفقاً للمجال الذي ارتبطت به، تعددت تعريفات الإدارة الاستراتيجية والتي منها ما يأتي:

تعريف شارلز Charles: هي مجموعة من القرارات والتصرفات التي يضطلع بها المديرون بغرض تحقيق أهداف المنظمة(٣).

تعريف ثومبسون و استركلاند Strickland and Thompson: وضع الخطط المستقبلية للمنظمة وتحديد غاياتها على المدى البعيد، و اختيار النمط الملائم من أجل تنفيذ الاستراتيجية (٤).

تعريف جوش وجلويك Jauch & Glueck: الخلطة الموحدة، المتفاعلة

والشاملة التي تربط المزايا الاستراتيجية للشركة بتحديات البيئة، وقد (٢) الدوري، م.ن، ص ٢٥ .

(٣) جونز، الادارة الاستراتيجية، ٢٠٠١ ، ص ٢٦ .

(٤) الدوري، م.ن، ص ٢٥ .

٩٩

مدخل الى الإدارة العامة

صممت لضمان تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة عن طريق التنفيذ

المالئ للمنظمة (١).

ثانياً: أهمية الإدارة الاستراتيجية

Management:

The Importance of Strategic

تختلف الأنشطة والأهداف من منظمة الى أخرى على الرغم من إن المنظمات جميعاً تسعى الى البقاء والاستقرار والنمو. ولا يمكن للمنظمة تحقيق

ذلك إلا بوجود الإدارة الاستراتيجية التي تتركز أهميتها في مجالات:

١. النجاح: يمكن التفريق بين المنظمات الفاشلة والمنظمات الناجحة في اعتناد المنظمات الناجحة على الإدارة الاستراتيجية التي تمكّن المنظمات من توقع المشكلات والفرص المستقبلية. وتعمل من خلال امتلاكها نظم معلومات استراتيجية على التوافق مع المتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية والتفوق على متغيرات البيئة الداخلية.

الأداء : إن المنظمات التي أخذت مفهوم الإدارة الاستراتيجية يكون أداؤها أفضل من المنظمات التي لم تأخذ بهذا المفهوم. فالادارة الاستراتيجية تحدد الأهداف والسبل الواضحة لجمع العاملين في المنظمة. كما وإنها تساعد على تخصيص الموارد وفق استخداماتها المتعددة لأنشطة المختلفة في المنظمة. وتساعد الادارة الاستراتيجية أيضاً على تحول

(١) الدوري، م.ن، ص ٢٥ - ٢٦ .

١٠٠

سمير خليل شمطو

المديرين الى الأداء بالمبادرة وليس الأداء بردود الأفعال، إذ تساهم الادارة الاستراتيجية في دعم التفكير الاستراتيجي للمدراء.

. التخطيط الإستراتيجي: إن المنظمات التي تمارس التخطيط الإستراتيجي تتفوق أدائياً على تلك التي لا تمارسه. وتحقق الادارة الاستراتيجية فرصة مشاركة جميع المستويات الادارية في التخطيط.

. الأهداف والغايات قدرة المنظمة على رسم غاياتها وأهدافها وتحديد

التوجهات طويلة الأمد لبلوغ هذه الأهداف في مدى زمني ملائم وفي بيئة تتسم بالسرعة وعدم التأكيد.

٥. التنفيذ: متابعة وتقدير التنفيذ ومدى التقدم لبلوغ الأهداف.

٦. التحديات: مواجهة التحديات التي تتعرض لها المنظمة، إذ إن الادارة الاستراتيجية تعمل على تحويل عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات (١).

ثالثاً : مستويات الادارة الاستراتيجية : Levels of Strategic Management

نتيجة لتنوع الصناعات وتعدد أنواع المنتجات المترابطة منها وغير المترابطة في منظمة من المنظمات، أصبح العمل الإداري في هذه المنظمة فيه شيئاً من التعقيد بما لا يمكن أن يتم بالإسلوب ذاته الذي تدار فيه المنظمات ذات المنتجات

(١) ينظر: ياسين، ١٩٩٨ ، ص ٢٢ - ٢٣ . وينظر : الدوري، م.ن، ص ٢٨ - ٢٩ .

سؤال إدارة الأعمال

والأسوق المحدودة. ونظراً لذلك اتفق على تقسيم هذه المنظمات الى عدد من الوحدات بحيث يطلق على كل وحدة إسم (وحدة العمل الاستراتيجية unit) وهي أي جزء من المنظمة التي يتم معاملتها بصورة منفصلة (Business strategic) لأغراض الإدارة الاستراتيجية.

وبشكل عام فإن كل وحدة من وحدات العمل الإستراتيجي تتعامل في خط واحد من خطوط الأعمال، ولكن في بعض الأحيان قد يتم جمع بعض العمليات في وحدة أعمال إستراتيجية واحدة. وتعامل كل وحدة على إنها مركز للربح مستقل عن الأجزاء الأخرى للمنظمة.

إن الإستراتيجيات التي تتبناها مؤسسة أو منظمة لها تأثير كبير ورئيسي على أدائها مقارنة بمنافسيها، وتؤدي الادارة الاستراتيجية دورها الأبرز والأهم في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المنظمة ضمن واقع تسوده التغيرات السريعة والحدثة المتسابقة في التطور العلمي والتكنولوجي والتنموي.

وتمتاز إستراتيجيات المنظمات

كبيرها وصغرها

بشملها وعمومها،

وقد تأثرت إستراتيجياتها على التطبيق، سواء كانت تلك المنظمات أو المؤسسات تصنيعية أو خدماتية، أو منظمات هادفة لتحقيق الأرباح أم غير ربحية. إذ إن الادارة الاستراتيجية معنية باتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تتضمن تحديد الأعمال

والمنتجات والأسواق، وكذلك تحديد الوظائف والإجراءات التي يجب إنجازه، فضلاً عن تحديد السياسات اللازمة لتنفيذ القرارات الاستراتيجية وتحقيق الأهداف.

وتختلف مستويات الإدارة الاستراتيجية باختلاف وتنوع وطبيعة السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة. فإن المنظمة التي تقدم سلعة واحدة أو خدمة

١٠٢

سمير خليل شمطاو

واحدة تمتلك مستوى استراتيجي واحد تستطيع بواسطته القيام بجميع الأعمال لإنجاز السلعة أو الخدمة.

ولما شهدت منظمات الأعمال في العقود الأخيرة بروز منظمات تتميز بتنوع سلعها وخدماتها، استوجب ظهور مستويات مختلفة للإدارة الاستراتيجية تتناسب مع تعدد وتنوع الأنشطة التي تقوم بها المنظمة. وهناك ثلاثة مستويات للإدارة الإستراتيجية هي (١) :

١. الإدارة الاستراتيجية على مستوى المنظمة: وهي إدارة الأنشطة التي تحدد الخصائص المميزة للمنظمة والتي تميزها عن المنظمات الأخرى، والرسالة الأساسية لهذه المنظمة، والمنتج، والسوق الذي سوف تتعامل معه، وعملية تخصيص الموارد، وإدارة مفهوم المشاركة بين وحدات الأعمال الاستراتيجية التي تتبعه.

إن أعضاء مجلس الإدارة هم المدراء الاستراتيجيون في هذا المستوى.

ويتمثل دورهم الاستراتيجي عن طريق إمتلاكهم الرؤيا الشاملة لتطوير الاستراتيجيات لعموم المنظمة، ويتضمن هذا الدور تعريف الرسالة وأهداف المنظمة وتحديد الأعمال التي ينبغي القيام بها، وتخصيص الموارد بين مختلف الأقسام، وصياغة الاستراتيجيات التي تم إقرارها.

الإدارة الاستراتيجية على مستوى وحدات الأعمال إدارة أنشطة وحدات العمل الاستراتيجي حتى تتمكن من المنافسة بفعالية في مجال معين من مجالات

(١) ينظر: الدوري، م.ن، ص ٣٤ - ٣٨.

مدخل إلى الإدارة العامة

الأعمال ومشاركة في أغراض المنظمة ككل. بمعنى معرفة ما هو المنتج أو الخدمة التي سوف تقوم (الوحدة) بتقديمها إلى الأسواق؟ ومن هم المستهلكون المحتملون (للوحدة؟) وغيرها من الأسئلة التي يجب أن تجيب عليها إدارة هذا المستوى.

تسعى هذه الإدارة إلى تحويل رسالة المنظمة وأهدافها العامة إلى استراتيجيات محددة للتنافس لكل وحدة من وحدات النشاط عن طريق تحسين المركز التنافسي للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها على مستوى وحدة الأعمال الاستراتيجية في المنظمة. ومن أهم الاستراتيجيات في وحدة الأعمال الاستراتيجية استراتيجيات تخطيط المنتجات، التسويق، الترويج، البحث والتطوير، تصميم نظم العمل، وتطوير بحوث التسويق، وتحليل الأوضاع البيئية لاقتناص الفرص وتخفيض المخاطر في البيئة الخارجية، وتعزيز نقاط القوة وتتجنب نقاط الضعف في البيئة الداخلية للمنظمة.

. الإدارة الاستراتيجية على المستوى الوظيفي تقسم عادة وحدة العمل الاستراتيجي إلى عدد من الأقسام الفرعية والتي يمثل كل منها جانباً وظيفياً محدداً. ومعظم المنظمات تميل إلى وجود وحدات تنظيمية مستقلة لكل من الانتاج التسويقي التمويلي للأفراد وكل وحدة تنظيمية من هذه الوحدات تمثل أهمية بالغة سواء للوحدات أو للمنظمة ككل. وعلى مستوى هذه الوحدات الوظيفية تظهر الإدارة الاستراتيجية الوظيفية. فعلى سبيل المثال تهتم الإدارة الاستراتيجية على مستوى وظيفة التمويل بعملية وضع الموارد والنظام المحاسبي وسياسات الاستثمار وبعمليات تخصيص التدفقات النقدية. وفي

١٠٤

سمير خليل شمطو

مجال الإدارة الاستراتيجية المتعلقة بالأفراد نجد أن هذه الإدارة تهتم بسياسات الأجور والمكافآت وسياسات الاختيار والتعيين والفصل وإنهاء الخدمة والتدريب.

إن الإدارة الاستراتيجية على المستوى الوظيفي لا تهتم بالعمليات اليومية التي تحدث داخل المنظمة ولكنها تضع إطاراً عاماً لتوجيه هذه العمليات، كما تحدد أفكاراً أساسية يلتزم بها من يشرف على هذه العمليات وذلك من خلال وضع والتزام الإداري بمجموعة من السياسات العامة.

(١١) الشكل

مستويات الإدارة الاستراتيجية

الإدارة الاستراتيجية على

مستوى المنظمة

الإدارة الاستراتيجية على مستوى وحدات الأعمال

الإدارة الاستراتيجية على المستوى الوظيفي

وحدة الأعمال الاستراتيجية

وحدة الأعمال الاستراتيجية

وحدة الأعمال

استراتيجية

استراتيجية

استراتيجية

استراتيجية

الموارد

التمويل

التسويق

البشرية

الإنتاج

استراتيجية

المحاسبة

استراتيجية

البحث

والتطوير

١٠٥

مدخل إلى الإدارة العامة

رابعاً : مكونات الإدارة الاستراتيجية :

إن المكونات الأساسية لعملية الإدارة الاستراتيجية تتمثل في تحديد رؤية المنظمة ورسالتها، ثم دراسة مستفيضة لتقدير بيئتي المنظمة البيئة الخارجية والبيئة التنظيمية الداخلية، ثم قيام الإدارة العليا بتحديد البادئ الاستراتيجية المتاحة ودراستها، وإختيار أحد تلك البادئ أو بعضها، ثم يعقب ذلك تهيئة الظروف أو المناخ المناسب لوضع الإختيار الاستراتيجي موضع التنفيذ الفعلي، لتنتهي بعملية التقيم.

(١٢) الشكل

مكونات الإدارة الاستراتيجية

رؤية ورسالة

المنظمة

المسح البيئي

واختيار البدائل

صياغة

الاستراتيجية

تنفيذ

الاستراتيجية

تقييم الأداء

(١) الرؤية والرسالة : Vision & Mission

تمثل الرؤية الاستراتيجية؛ "طموحات المنظمة وأمالها في المستقبل والتي لا يمكن تحقيقها في ظل الموارد الحالية، وهي لا تمثل مرشدًا محدداً لاستراتيجيات المنظمة نظراً لعمومية التوجهات التي تحتويها. وهي الأساس العام الذي تبني عليه الرسالة، في حين أن الرسالة تتضمن أهدافاً عامة يمكن تحقيقها في ظل الموارد

١٠٦

سمير خليل شمطاو

الحالية"(١). ومعنى ذلك؛ إنها تمثل المسار المستقبلي للمنظمة الذي يحدد الوجهة التي ترغب في الوصول إليها، والمركز السوفي الذي تتوبي تحقيقه، ونوعية القدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها (٢).

وتصاغ الرؤية Vision المستقبلية للمنظمة من عبارات محددة وذلك لتوصيلها بفهم واضح، وربطها بالأهداف بعيدة المدى. وتتبثق هذه الرؤية من تساؤلات عدة منها :

ما هي ماهية العمل الذي تقوم به المنظمة؟ (العمل)

أين تتجه المنظمة؟ (الاتجاه)

ما هي طريقة الوصول إلى ما نريد؟ (الوسيلة)

وأما الرسالة : فهي الخصائص الفريدة في المنظمة والتي تميزها

عن غيرها من المنظمات المماثلة (٣). فهي تجسد الفلسفة الأساسية للمنظمة لأنها

تعبر عن مفهوم الذات (٤) . وهي أيضاً بيان رسمي صريح يوضح أسباب وجود

المنظمة، وما الذي يجب أن تفعله؟(٥).

١. ينظر : عوض، ٢٠٠٣، ص ٦

(٢) السالم، ٢٠٠٥، ص ٧٢.

(٣) السيد، ١٩٩٥، ص ٤٠.

(٤) يوسف، بلا سنة، ص ١٤.

(٥) جونز، م.ن، ص ٢٩.

مدخل الى الادارة العامة

وتعود الجمل والكلمات التي تحدد رسالة المؤسسة بمثابة إعلان لعرض وجود المؤسسة، وهي تشكل نقطة الهدف الرئيسية التي يجب أن تتجه نحوه جميع إستراتيجيات المؤسسة. وتبرز فائدة التحديد الدقيق لرسالة المؤسسة من كونها تحد من تشتت الجهود وتبعثر التوجهات، فمن المهم عند تحديد رسالة المؤسسة الإبتعاد عن العموميات، وأن يذكر بوضوح الأهداف بعيدة المدى التي تسعى المنشأة لتحقيقها .

وتوضح رسالة المؤسسة الخدمات التي تقدمها المؤسسة أو المنتجات التي تنتجها، ونطاق المستفيدين من هذه الخدمات والمنتجات. وكذلك يجب أن تبين رسالة المؤسسة أهداف المؤسسة وعلى الخصوص تلك الأهداف المتعلقة بالاستمرارية والنمو. فضلاً عن إن الرسالة تحمل في طياتها الفلسفية التي توجه عمليات إتخاذ القرار، وتتضمن كذلك الصورة التي ترغب المؤسسة أن تعكسها عن نفسها. فرسالة المنظمة هي وثيقة مكتوبة تمثل دستور المنظمة والمرشد الرئيس لكافة القرارات والجهود وتغطي عادة فترة زمنية طويلة نسبياً. وتحدد بوضوح طبيعة النشاط الذي تعمل فيه المنظمة وخصائص ما تقدمه من منتجات وخدمات، كما تحدد العمالء الذين تستهدف المنظمة إشباع حاجاتهم والإطار الأخلاقي والتكنولوجي الذي يميز المنظمة عن المنظمات الأخرى التي تعمل في نفس الصناعة "(١)" .

وعطفاً على ما سبق ؛ فإن الغرض من تحديد رسالة المؤسسة هو تحقيق:

ضمان الإنفاق على الأهداف داخل المؤسسة.

(١) ينظر: السيد، ١٩٩٣، ص ٤.

١٠٨

تحديد الأسس الذي يتم على ضوئها استغلال موارد المؤسسة.

التعبير عن الروح والقيم للعمل داخل المؤسسة.

تحديد هدف واضح يتحرك نحوه جميع العاملين في المؤسسة.

تسخير عملية ترجمة الأهداف إلى خطط وعمليات تكتيكية.

سمير خليل شمطاو

ومهما كان حجم المؤسسة فهي بحاجة إلى أن تدرك وضعها الحالي (أين هي الآن)، و(كيف تريد أن تكون في المستقبل). وبمعنى آخر ؛ تسعى كل مؤسسة إلى أن تدرك بوضوح تام ما هي غايتها؟ مجالات نشاطاتها الخارجية. من هم المستفيدون من منتجاتها أو خدماتها ؟ بنيتها و هيكلها، بينما العمل في داخلها، السياسات التي تتبعها، الأطر الفلسفية التي تحكم أساليبها في اتخاذ القرار، الإحتياجات البشرية والمادية، والمتطلبات الشمولية. وعن طريق الإجابة على هذه الأسئلة يمكن لإدارة المنظمة أن تجيب على الأسئلة الآتية:

1. أين هي المنظمة الآن؟

. إلى أين ستؤول المنظمة خلال خمس سنوات قادمة؟ وهل الإجابة مقبولة؟

إذا لم يحدث أي تغيير).

. إذا كانت الإجابة غير مقبولة ما هي التصرفات التي يجب أن تتخذها الإدارية؟ وما هي المخاطر والعوائد الناتجة عنها ؟ ومن ثم تستطيع المنظمة تحديد إستراتيجية خاصة بها، ووضع خطط إستراتيجية لنفسها.

مدخل إلى الإدارة العامة

والفرق بين الرؤية والرسالة؛ إن الرؤية هي طموحات المنظمة وأمالها في المستقبل والتي لا يمكن تحقيقها في ظل الموارد الحالية، وهي الأساس العام الذي تبني عليه الرسالة، في حين أن الرسالة تتضمن أهدافاً عامة يمكن تحقيقها في ظل الموارد الحالية. فالمؤسسة تحدد في رؤيتها أنها تطمح لأن تكون الرائدة في العالم في مجالها لخدمة قطاعات مختلفة من العملاء والأسوق، في حين تحدد الرسالة أن المؤسسة تسعى إلى تحقيق جزء محدد من هذا الحلم(١).

Goals : الأهداف

•

تمثل الغايات؛ وهي تعبير عما تتوارد المنشآت لتحقيقه بشكل عام ومن خلال جهد متواصل وعبر فترة زمنية طويلة الأجل (٢). أو هي السبب العام لوجود المنظمة في المدى البعيد وهو ما تحاول أن تتحققه من خلال قراراتها الإستراتيجية (٣). وهذا يعني أن الأهداف تمثل النتائج التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها عبر الأنشطة والمهام والأعمال التي تؤديها. وتحدد الأهداف عن طريق

التساؤل: ما النتائج التي تصبو المنظمة إلى تحقيقها في المستقبل؟ ومن الأمثلة عليها: وصول خدمات المنظمة إلى جميع مناطق الدولة، تطوير العاملين، زيادة الإنتاجية إلى مستوى معين.

١١٠

(١) ينظر: عوض، م.ن، ص٦٤.

(٢) ادريس وآخر، ٢٠٠٣، ص١٢٢.

(٣) الركابي، ٢٠٠٤، ص١٣٨.

سمير خليل سمطرو

(SMART) وهي كلمة مختصرة من
الألفاظ الآتية (١):

محدد

قابل للقياس

متافق عليه

وافعي

محدد بزمن

S = Specific

M = Measurable

A = Agreed Upon

R = Realistic

T = Timed

إن عملية وضع الأهداف تبدء من القمة إلى القاعدة وفي مختلف المستويات

الإدارية بالمنظمة. فالإدارة العليا تضع أهدافاً إستراتيجية وتغطي فترة زمنية أطول

من أهداف المستويات الإدارية المتوسطة والدنيا وهكذا تستمر العملية. ويمكن لنا

أن نحدد هدفاً صغيراً ممتدأً وصعب المنال، ولكنه ممكن التحقيق. وإذا ما كان

الهدف مستحيلاً، فالمنظمة تسعى إلى تحويله إلى هدف ممكن تحقيقه أيضاً.

ويراعى في الهدف فضلاً عن ما تقدم من معايير الأهداف، إثارة مجموعة

التساؤلات التي من شأنها أن تسهم في تحقيق الهدف المخطط له، وهي: هل

يؤدي تحقيق الهدف إلى:

تغير إستراتيجية المنظمة؟

تحقيق المكافآت للموارد البشرية.

ترجمة الأهداف إلى أهداف فردية.

(١) اسماعيل، ٢٠١٣، ص ٤٢.

مدخل إلى الإدارة العامة

وغيرها من التساؤلات المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

ويوضح الشكل رقم (١٣) الآتي مثلاً لكيفية اختيار الأهداف.

الشكل (١٣)

اختيار الأهداف

الأهداف المرحلية

المستهدف منها

الهدف النهائي

خفض الأسعار

تقديم خدمات أفضل

مقابل ما دفعه العملاء

خفض تكاليف التصنيع والتوزيع

تحسين المنتج

زياد

في

حصة

السوق

تغيير الأساليب

لتحقيق الأهداف

تحديد الأهداف والمعايير

الزمنية للفريق والأفراد

* المصدر : سلسلة الإدارة المثلثي، ٢٠٠١، ص ٤١.

(٢) المسح البيئي :

هي المرحلة التي تسقى صياغة الاستراتيجية والتي تتمثل بالتحليل

الاستراتيجي للقوى في البيئة الخارجية والبيئة الداخلية للمنظمة باستخدام أداة

() SWOT والتي هي عبارة عن أداة استراتيجية في التحليل للبيئة الداخلية

والخارجية (التنافسية) من خلال تحديد نقاط القوة والضعف الداخلية بصورة نسبية

سمير خليل شمطو

وليس مطلقة والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية (التنافسية مما يعطي رؤية استراتيجية في صياغة استراتيجية استراتيجيتها "(١)).

ويتمثل التحليل بتفتيت أو تجزئة الشيء إلى أجزاءه وإعادة تركيبه على وفق الحاجة. وكلمة (SWOT) تمثل الأحرف الأولى من عناصر التحليل : نقاط القوة Strengths () ، نقاط الضعف Weaknesses () ، الفرص Opportunities () ، التهديدات Threats () .

إن عملية التحليل البيئي هي "أنشطة إدارية تهدف إلى تحقيق المعرفة الكافية لدى الإدارة حول الأحداث والاتجاهات التي تتسم بها البيئة" (٢). ويفيد تحليل SWOT في بيان نوع الاستراتيجية أو الدافع الاستراتيجي الذي يجب على المنظمة استخدامه لكي تكتسب ميزة تنافسية. وكذلك يجب أن يتكامل التحليل الداخلي مع التحليل الخارجي من أجل رسم الاستراتيجية الأفضل من خلال موازنة نقاط القوة ونقاط الضعف مع الفرص والتهديدات (٣). وترکز SOWT على

الأسئلة الآتية :

ما هي أهدافك؟

ما هي إحتياجات الفئات المستهدفة؟

كيف يمكننا تمييز أنفسنا عن باقي المنظمات وأن لا نكرر عملها؟

١١٣

(١٥٥١) الزعبي، م.ن، ص(

(٢) السيد، ١٩٩٥، ص ٣٢.

(٣) الزعبي، م.ن، ص ١٠٧)

مدخل إلى الإدارة العامة

كيف يمكننا تحفيز خدماتنا؟

كيف يمكننا تمييز ظروف النطاق الداخلي (القوى والضعف من ظروف النطاق الخارجي (الفرص والتهديدات).

إن تشكل البيئة أهم المؤثرات في الحركية السلعية والخدمية. فهي المجال الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لكل وحدة حية، أو هي كل ما يحيط بالإنسان أو بالمنظمة من طبيعة ومجموعات بشرية ونظم بشرية وعلاقات شخصية. فتعرف البيئة بأنها مجموعة من العناصر التي تعامل معها المنظمة وتتشكل علاقات

سيبية مركبة معها، أو هي مجموعة العوامل المحيطة بالمنظمة التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في عمليات إتخاذ القرار "(١)". ولذلك تعمل المنظمة على تشخيص وتحليل البيئة الخارجية والداخلية إحدى المكونات الهامة والرئيسية لعملية الإدارة وعلى الخصوص الإدارة الاستراتيجية، فهناك عوامل مؤثرة على صياغة الاستراتيجية في البيئة الخارجية والبيئة الداخلية للمنظمة.

وكشرط مسبق لتحليل SWOT Analysis (SWOT Analysis) يلزم وجود تفاهم وتصور مشترك لدى المشاركين في الجلسة حول ماهية الأهداف طويلة ومتعددة الأمد للمشروع أو المنظمة. ويأتي ذلك عن طريق الخطوات الأربع:



الخطوة الأولى: البدء بـ (العصف الذهني لقوى المنظمة، إذ يمكن لكل شخص إعطاء أكبر قدر ممكن من المدخلات والتي تجمع على لوح، ثم

(١) (ينظر: الزيدى، ٢٠١٤، ص ٦١).

سمير خليل شمطو



تجمع الأفكار، وبعد ذلك تزال أية مدخلات غير مناسبة بشرط التأكيد من أن جميع الأفكار هي قوة حقيقة للمنظمة.

الخطوة الثانية: إعادة الخطوة الأولى بجمع المدخلات الخاصة بنقاط الضعف، إذ يقوم معظم المشاركين بذكر الضعف وهو ما يناقض القوة التي تم تعريفها في الخطوة الأولى .

الخطوة الثالثة: التوجه نحو تحليل الفرص عن طريق البحث عن فرص واقعية وليس فرصاً افتراضية. وضرورة استخدام المؤشرات التي تمكن من التمييز ما بين الفرص الواقعية والإفتراضية .

الخطوة الرابعة: تحليل التهديدات، وبنفس الإتجاه إذ يجب أن نميز بين التهديدات الواقعية والإفتراضية.

ويوضح الشكل رقم (٤) SWOT Analysis.

مدخل الى الإدارة العامة

الشكل (٤)

SWOT Analysis

البيئة الداخلية Internal Environment

إيجابية Positive

القوة	Strengths
الفرص	Opportunities
الضعف	Weaknesses
sowt	SWOT
التهديدات	Threats
سلبية	Negative

البيئة الخارجية External Environment

ويتطلب تحليل SWOT إستحداث سلسلة من البدائل الاستراتيجيةأخذين في الإعتبار نقاط القوة والضعف الداخلية، فضلاً عن الفرص والتهديدات الخارجية المحتملة. ويكمّن الغرض من هذا التحليل في تحديد الإستراتيجيات التي تلائم موارد وقدرات المنظمة وفق متطلبات البيئة التي تعمل بها. بمعنى أن استخدام تحليل SWOT يمكننا من وضع البدائل الاستراتيجية، أي ندعم نقاط القوة من أجل التأهّب لاغتنام الفرص ومواجهة التهديدات وتصحيح نقاط الضعف التي تواجه التحليل

التخطيط
التنفيذ

١١٦

المنظمة.

سمير خليل شمطو

ومن هنا تأتي عملية الإختيار الاستراتيجي Strategic Choice كونها عملية للإختيار من بين البدائل التي تم إستخدامها باستخدام تحليل SWOT ويتبع على المنظمة أن تقوم بإجراء تقييم للبدائل المختلفة مع مراعاة قدرة كل بديل على تحقيق الأهداف الكبرى. فيشير الإختيار الاستراتيجي إلى "العملية التي تتمكن الإدارة العليا من خلالها تحديد الخيار الاستراتيجي من بين مجموعة من البدائل

الإستراتيجية ويمثل أفضل طريق للوصول الى أهداف المنظمة".

ويوضح الشكل رقم (١٥) تحليل SWOT في تحديد الإستراتيجيات.

(١٥) الشكل

تحليل SWOT في تحديد الإستراتيجيات

تقييم

البيئة

خارجيا

الداخلية

نقاط القوة

نقاط الضعف

Strengths

Weaknesses

الفرص

Opportunities

(إستراتيجيات)

(هجومية)

استثمار نقاط القوة

(إستراتيجيات)

(علاجية)

والفرص المتاحة

معالجة نقاط الضعف

واستثمار الفرص

التهديدات

Threats

(إستراتيجيات)

(دافعية)

استعمال نقاط القوة

(إستراتيجيات)

(إنكماشية)

وتقبل التهديدات

مدخل الى الادارة العامة

ومن أهم العوامل المؤثرة في تحليل بيئـة المنظمة ما يأتي:

١. عوامل البيئة الخارجية : External Environment factors

هي مجموعة العوامل المحيطة والمؤثرة بشكل أو بآخر بالمؤسسة واستراتيجياتها، وتمثل العوامل والقوى والمتغيرات غير المسيطر عليها. وإن تحليل البيئة الخارجي يحدد الفرص والتهديدات الاستراتيجية في بيئـة التشغيل للمنظمة. ويقصد بالعوامل المحيطة، تلك الإعتبارات والمتغيرات العامة والمتغيرات الخاصة. تتمثل المتغيرات العامة بالمتغيرات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الطبيعية، التكنولوجية، الثقافية ... الخ). وهذه المتغيرات يصعب على المؤسسة التحكم فيها والتأثير عليها بحكم شموليتها على الكل.

وأما المتغيرات الخاصة فهي تلك العوامل القريبـة والمرتبطة بالمؤسسة كالمولدين، الممولين، المنافسين، الوسطاء، السوق ... الخ. ويمكن للمؤسسة التأثير في هذه العوامل بنسب متفاوتة.

وعندما تقوم المنظمة بتقييم البيئة الخارجية التي تعمل فيها فإنه يكون لزاماً عليها الأخذ بعين الإعتبار مجموعة من الإعتبارات أهمها :

متغيرات البيئة الخارجية

الأساليب البديلة

تقييم البيئة

. متغيرات البيئة الخارجية العامة:

١. المتغيرات الاقتصادية تؤثر بشكل أساسـي في أوجه نشاطـات المنظمـات وبمختلف أنواعـها. وتشتمـل هذه المتغيرـات بشكل خاصـ على : التقلـبات

سمير خليل شمطـو

في وـتيرة النـشـاط الاقتصادي، الـاتـجـاهـات التـضـخـميـة، أسـعـارـ الفـائـدة، نـدرـةـ المـوارـدـ. وـيمـكـنـ أنـ تـؤـديـ كـلاـ منـهاـ إـلـىـ تسـهـيلـ أوـ إـعـاقـةـ سـعـيـ المـنظـمةـ لـبلـوغـ أـهـدافـهاـ. فالـفـتـورـ فـيـ وـتـيرـةـ النـشـاطـ اـقـتصـاديـ يـرـفـعـ مـنـ نـسـبـ الـبطـالـةـ

في المجتمع ويؤدي إلى انخفاض مبيعات السلع غير الضرورية بينما

الحال يكون العكس في حال ارتفاع وتيرة هذا النشاط.

أما التضخم النقدي المتواصل فإنه يؤدي بدوره إلى ارتفاع في الإيجور والأسعار وإلى آثار عكسية في عمليات المنشأة، فضلاً عن إن

التضخم العالمي قد يؤدي إلى إخفاقات الإدارة، وتؤدي أسعار الفائدة المرتفعة إلى زيادة كلف التمويل بالنسبة للمنظمة ما يفرق عليها التأخر في تنفيذ بعض المشروعات أو التجديدات في المشروعات القائمة. ولذلك فإن ندرة الموارد المتاحة أمام المنظمة يرفع من كلف هذه الموارد فضلاً عن أرباح عمليات هذه الموارد.

. المتغيرات التكنولوجية: مجموعة من الأنظمة والأساليب المادية والفكرية المستعملة في تحويل المدخلات Input إلى مخرجات Output وتتضمن العلم والفن في إنتاج وتوزيع السلع والخدمات. وتمثل مجموعة المفاهيم والخبرات والأدوات التي يستطيع المرء من خلالها تكيف البيئة الخارجية والسيطرة عليها، كما إنها تعني التطبيق المنظم لحصيلة المعارف العلمية والمادية التي حصل عليها الفرد أو المنظمة. وقد أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث العلمية المعاصرة بأن التكنولوجيا تؤثر بشكل كبير في

١١٩

سبل الإدارة العامة

المنظمة وسبل تحقيقها لأهدافها، فضلاً عن أثرها في تغيير محتوى الوظيفة وتبدل قنوات الاتصال وأساليب إتخاذ القرار ونطاق الإشراف وغيرها .

وفي الوقت المعاصر؛ طرأ تقدّم كبير في مجال الكمبيوتر وتقنيات المعلومات، نتج عنه تغيرات كبيرة في وسائل الانتاج وأداء المكاتب مثل المكتب الآلي والرجل الآلي، وتشغيل الآلات عن بعد وغير ذلك من الصناعات الإلكترونية، كل هذه التطورات تستدعي تغيير القواعد، وتتطلب من المنظمة أن تستعد للتكييف للظروف الجديدة التي تظهر في البيئة المحيطة (١).

إن معظم المنظمات الناجحة، هي تلك التي تعتمد في استخدامها على تقنيات حديثة، وتقديمها منتجات وخدمات جديدة ليس فقط لتأكيد قدرتها على الميزة التنافسية لنوعية المنتج أو الخدمة، بل إن المنتج أو الخدمة الجديدة تمنح المنظمة ميزة تسويقية تنافسية، والتي تؤدي في الأمد الطويل إلى تخفيض تكاليف الوحدة الواحدة، وتزيد من أرباح المنظمة^(٢).

المتغيرات الاجتماعية: يؤثر البناء الاجتماعي وال العلاقات السائدة فيه والقيم والأعراف والتقاليد بشكل كبير في طبيعة سلوك المنظمات والأفراد على حد سواء، فضلاً عن اتجاهات المجتمع ونوعيات المجتمع للأعمال. إن هذه العوامل والتغيير الاجتماعي يولّد فرص وتهديدات لمنظمات الأعمال.

(١) ينظر: محمد، ٢٠١٠، م.ن، ص ٩٤.

(٢) الدوري، م.ن، ص ٩٠.

١٢٠

سمير خليل شمطو

كما تتأثر الهياكل التنظيمية عموماً في المتغيرات والآثار الاجتماعية. فعلى سبيل المثال؛ يتسم الطابع المميز للعلاقات الاجتماعية في المجتمعات النامية بارتباط بالعائلة والعشيرة والقبيلة بصلات اجتماعية وثيقة، وهذه المتغيرات من شأنها الحد من الاجراءات الرسمية وموضوعيتها. لذا على إدارات المنظمات أن تتفهم المتغيرات الاجتماعية وأن تأخذها بنظر الإعتبار.

٤. المتغيرات الحكومية : تتضمن هذه المتغيرات البيئة السياسية والقانونية والناضمة والرقابية التي تعيش في إطار المنظمة، إذ تتأثر بها أهداف المنظمة ومرؤونه حركتها والفرص المسموح لها بإستغلالها. فإن سياسات الدولة أو الحكومة وقراراتها هي مجموعة من المتغيرات الأساسية المؤثرة في المنظمة، إذ إن الدولة في المجتمعات المختلفة تمتد توجيهاتها إلى كل مفاصيل الحياة وتؤثر وبالتالي في جميع المتغيرات المحيطة بالمنظمة. ويتعجب على المدير أن يلم ويتتبأ بالتغييرات السياسية الرئيسية التي يمكن أن تهز البلدان التي تتعامل معها منظمته وما تتحمله من آثار سلبية مثل تخفيض قيمة العملة المحلية وإفلاس الحكومة المحلية في ذلك

البلد، وإجراءات قسرية أخرى مثل تأمين الشركات الأجنبية أو حتى

مصادرة أموال الأجانب (١).

١٢١

(١) ينظر: محمد، ٢٠١٠، م.ن، ص ٩٤.

مدخل إلى الإدارة العامة

كما وأن التغيرات القانونية لها تأثيراً كبيراً في تصرفات المنظمة مثل

قوانين الصحة والسلامة وقوانين حماية المستهلك وحماية البيئة وقوانين

التصدير والاستيراد والجمارك وقوانين سلامة السلعة (١).

. متغيرات البيئة الخارجية الخاصة (٢):

١. العملاء : هم الأفراد والمنظمات الأخرى التي تحصل على مخرجات

المنظمة من السلع أو الخدمات مقابل تبادل أشياء أخرى (النقد) تقدم

إليها.

٢. المنافسون : هم المنظمات التي تقدم السلع والخدمات المشابهة لما تقدمه

المنظمة وليس هذا فقط، فقد تشمل المنافسة التنافس في إنتاج سلع جديدة

منتظرة.

الموردون : هم الأفراد والمنظمات الذين يزودون المنظمة بالمواد الأولية

والمعلومات والمعدات الازمة والتي تساعده المنظمة على البقاء والمنافسة،

وهم يؤثرون في المنظمة من خلال نوعية المدخلات في المنظمة.

. الجماعات والأجهزة الناظمة : هي الجماعات والأجهزة الحكومية ذات

العلاقة في عمل المنظمة أو القطاع الذي تعمل فيه ما يجعلها تحت رقابة

الجهاز الحكومي المسؤول عن ذلك، فضلاً عن وجود جماعات ضاغطة

(١) ينظر: م.ن، ص ٩٤.

(٢) ينظر: الشمام، م.ن، ص ٥٦ - ٥٨.

١٢٢

سمير خليل شمطو

آخر تؤثر في عمليات المنظمة مثل نقابات العمال وجمعيات حماية

المستهلك والمنظمات المهنية وغيرها من المنظمات.

٥. التكنولوجيا ذات العلاقة : وهي الوسائل المستعملة في إنتاج السلع أو

الخدمات. ودرجة تعقيد التكنولوجيا المستعملة في العملية الانتاجية هي

التي تحدد المهارات المطلوبة من قبل أفراد المنظمة. كما وإن التكنولوجيا

الجديدة ذات العلاقة تخلق الفرص والتهديدات لكل منظمة.

. الموارد البشرية: هم العاملون (الموظفون) في المنظمة، وتختلف أنواع

هذه الموارد البشرية باختلاف أنواع المنظمات، فالشركة التي تستخدم

مستوى عالياً من التكنولوجيا تتطلب أفراداً يختلفون عن المنشآت الصغيرة

ذات العمليات اليدوية.

وتأسيساً على ما تقدم؛ تكون التهديدات هي الأحداث المحتملة والمعقولة التي

إذا ما ظهرت تسبب ضرر حقيقي للمنظمة. وأما الفرص فهي وقائع موجودة في

مكان معين من السوق خلال فترة زمنية محددة والتي تنتج فوائد مادية وغير مادية

للمنظمة إذا تم استثمارها على الوجه الصحيح.

التهديدات:

إحتمال دخول منافسين جدد.

ظهور منتجات جديدة.

زيادة مبيعات المنتجات البديلة.

نمو بطيء في السوق.

١٢٣

مدخل الى الإدارة العامة

ال فرص:

- سياسات سعرية مناوية.

- زيادة الضغوط التنافسية.

- نمو قوة المساومة للعملاء والموردين.

- تغير أنواع وحاجات المستهلكين.

- الدخول إلى أسواق جديدة.

- إضافة إلى خط المنتج.

- تنوع المنتجات ذات العلاقة.

- إمكانية التكامل العمودي.

- نمو أسرع في السوق.

- العمل مع شركاء استراتيجيين في ميدان الصناعة.

- إمكانية استقطاب الموارد البشرية الماهرة والمتخصصة.

- ولاء المستهلك ورضاه.

ويوضح الشكل رقم (١٦) بيئـة المنظمة الخارجية.

١٢٤

سمير خليل شمطـو

الشكل (١٦)

بيئـة المنظمة الخارجية

عوامل إجتماعية عوامل إقتصادية

عوامل سياسية

عوامل خارجية خاصة

الممولون

العملاء

الحكومة

المنظمة

الموردون

المنافسون

عوامل داخلية

الوسطاء

١

تكنولوجـيا

مقدمو التسهيلات

عوامل تشريعـية

العوامل التعليمـية

العوامل التكنولوجـية

المصدر : المغربي، ٢٠٠١، ص ١١٣ .

Internal Environmental factors : عوامل البيئة الداخلية .

هي العوامل التي تستطيع المؤسسة التحكم فيها والتأثير عليها وتغييرها وفق ما تحتاجه لصياغة استراتيجيةيتها والتي من خلالها تتمكن الإدارة الاستراتيجية من تسيير مؤسستها بفعالية أكبر وأدق. وبمعنى آخر إنها تمثل العوامل والمتغيرات التي تقع تحت سيطرة المؤسسة التي تمكنها من تحويل مدخلاتها إلى مخرجات

١٢٥

مدخل الى الإدارـة العامة

متلائمة مع سوقها المستهدف. أي أن البيئة الداخلية تتمثل بموارد المنظمة وإمكاناتها (١).

ولا يمكن للمؤسسة صياغة إستراتيجية بدون تحليل كاف وجيد لبيئتها الداخلية وإمكاناتها، وبمعنى آخر ؛ تكمن أهمية تحليل عوامل البيئة الداخلية للمنظمة في تحديد مصادر القوة Strengths وتدعمها وتعيمها، وتحديد مصادر الضعف Weaknesses لتقويمها وتصحيحها، في محاولة لتسخير بيئتها الداخلية وتطويقها في أغراضها، بما يساعد مع الإستعانة بنتائج تحليل العوامل الخارجية على إتخاذ قراراتها الإستراتيجية، وإختيار البديل المناسب لها. وعموماً إن تحليل البيئة الداخلية يمثل خطوة هامة وضرورية في إختيار الإستراتيجيات المناسبة. وتتمثل عوامل البيئة الداخلية في وظائف ونشاطات المؤسسة الرئيسية لأنها الركائز الأساسية لأنشطتها. وأهم هذه العوامل هي : التسويق، الأفراد، الإنتاج، التمويل.

وعلى سبيل المثال؛ أرادت منظمة (S.K.E) اللوج إلى المنافسة في المجال السياحي عن طريق إنشاء مشروع لفندق سياحي. فوضعت الإدارة أمامها جميع المعلومات والبيانات ونتائج تحليل البيئتين الخارجية والداخلية، ودراسة الاختبارات الإستراتيجية التي تم مناقشتها سلفاً. وبذلك يكون المشروع على الطاولة وفق الشكل التالي:

١٢٦

(١) الزعبي، ٢٠٠٥، م.ن، ص ١١٦)

كم تكلفة المشروع
الجديد؟

(١٧)

تحليل المشكلات

سمير خليل شمطه

ما مكاسب

المشروع الجديد؟

هل تختلف عن الآخرين

إذا لم نفعل شيئاً؟

نعم

لا

هل قمنا بإعتبار جميع

نعم

البدائل؟

لا

كيف تتصرف

الجهات المنافسة؟

من سيقوم بإدارة

المشروع الجديد؟

↓

هل يستحق الأمر الجهد

التي ستبدل؟

نعم

لا

من سيقوم بتصميم

المشروع الجديد؟

يحتاج الأمر

لمزيد من الوقت

للإعتبار

والدراسة

علينا النظر إلى

الخيارات

الأخرى

التخلّي من

الخطة تماماً

إنطلق إلى التنفيذ

المصدر : سلسلة الإدارة المثلثى، ٢٠٠١، ص ٥١.

وفي ضوء ما نقدم؛ تتمثل عناصر القوة في المنظمات بصورة جوهرية باقتدار

وكفاءة التنظيم والقدرة على الحركة وتحقيق أفضل الانجازات الصناعية

مدخل الى الادارة العامة

الاقتصادية. وأما عناصر الضعف تعني ضعف القدرة على صنع القرار المناسب في ضوء تحليل إمكانيات وموارد المنظمة.

عناصر الضعف:

- عدم وضوح التوجه الاستراتيجي.
- تدهور الموقف التنافسي.
- إهمال تسهيلات للعملاء.
- نقص الموهبة والخبرة الإدارية.
- ضعف معدل الانجاز في تنفيذ الخطط.
- المعاناة من المشاكل العملية الداخلية.
- عدم القدرة على تحويل المتغيرات الضرورية في الاستراتيجية.
- عدم الرضا للموارد البشرية العاملة.

عناصر القوة:

- الكفاءة المميزة.
- الموارد والمصادر المالية المتاحة.
- مهارات تنافسية جيدة.
- معرفة جيدة بالمشترين.
- قيادة جيدة للسوق.
- جودة المنتجات.
- الإمكانيات المتاحة لإجراء تحسينات على المنتجات.
- الرضا الوظيفي.

١٢٨

• أهمية الموارد البشرية في استراتيجية المنظمة:

سمير خليل شمطو

يعد العنصر البشري، عنصراً أساسياً في نشاطات المنظمة والمحافظة على استمراريتها. ويتمثل التعاون مع الأفراد باتجاهين؛ الأول : هم الأفراد العاملون، والثاني: هم الأفراد العملاء. وفي كلا الاتجاهين يكون للأفراد قيماً وعادات وتقاليدي مختلفة تتبع من ثقافات مختلفة، ولذا يكون السلوك الاجتماعي للأفراد متاثراً بالبيئة أو المحيط الذي منه أو يعمل فيه هؤلاء الأفراد، وبالتالي تكون المخاطرة كبيرة في

حالة عدم الالتفات إلى الفروقات الثقافية والبيئية في المنظمة.

ومما لا شك فيه أن العاملين ملزمين بأداء أعمالهم بطريقة مرضية في مقابل حصولهم على الأجر. ولكن السؤال هنا : هل يعَد هذا الإلزام مثيراً حماسياً في دعم الروح المعنوية للعاملين وبذل أقصى ما يمكنهم من الوقت والجهد لتحقيق أهداف المنظمة؟

وتعتبر الروح المعنوية عنصراً ضرورياً وهاماً لتحقيق التعاون التام بين الادارة والعاملين من جهة، والاستعداد الوجданى الذي يحفزهم على زيادة الانتاجية وجودة

الانتاج من جهة أخرى. وتختصر هذه الروح المعنوية لمحددات هي(١) :

١. الشعور بالانتماء الى الجماعة مع العمل على تحقيق تعاون هذه الجماعة.

٢. وجود هدف معين يتكافئ الأفراد من أجل تحقيقه.

٣. يكون هناك تقدّم ملموس نحو الوصول الى الهدف.

٤. يؤدي الفرد عملاً ذا قيمة ونفعاً لبلوغ الهدف.

(١) ينظر : بربير ، ٢٠٠٠ ، ص ١٨ .

١٢٩

مدخل الى الادارة العامة

Strategy Formulation (٣) صياغة الاستراتيجية :

هي المرحلة التي توضع فيها الخطط طويلة الأمد، لتمكن الادارة العليا من إستغلال الفرص، وتجنب التهديدات، وتزيد نقاط القوة، وتحدّد نقاط الضعف، بأسلوب إيجابي وفعال. وتعتبر صياغة الاستراتيجية عنصراً أساسياً في التخطيط، كونه يشكل الجسر الذي يمكن المنظمة من التقدم من الرؤية والرسالة إلى الأهداف والغايات.

•

التخطيط الاستراتيجي strategizing:

ينطوي التخطيط الاستراتيجي على تحليل الفرص والتهديدات التنافسية، فضلاً عن نقاط القوة والضعف في المنظمة، ومن ثم تحديد كيفية وضع المنظمة للتنافس بفعالية في بيئتها (١).

إن المنطلق لوضع الخطة الاستراتيجية للمنظمات هو التخطيط الاستراتيجي

الذي تعدّ خطواته خمساً هي:

رسالة المنظمة.

الأهداف الرئيسية.

تحليل بيئته المنافسة الخارجية للمنظمة، وتحليل بيئته العمل الداخلية للمنظمة.

اختيار الاستراتيجيات.
تنفيذ الاستراتيجية.

Look: Pal, without Year, P28. (1)

١٣٠

سمير خليل شمطو

وتناول العديد من الباحثين التخطيط الاستراتيجي بالعديد من التعريفات منها:
عملية ذهنية تحليلية لاختيار المكانة المستقبلية للمؤسسة، تبعاً للتغيرات التي تحصل في البيئة الخارجية، وتبدأ هذه العملية من خلال تحديد رسالة المؤسسة، وتحليل البيئة فيها ووضع الأهداف، وتقيمها، واختيار الأنساب منها (١).
عملية اتخاذ قرارات ووضع أهداف واستراتيجيات وبرامج زمنية مستقبلية وتنفيذها ومتابعتها (٢).

الأسلوب العلمي الذي تلجأ إليه الإدارة في رصد الموارد المتاحة وتوظيفها وإدارتها وصولاً إلى الأهداف المنشودة (٣).

منهج نظامي يستشرف آفاق المستقبليات التربوية والمحتملة والممكنة، ويستعد لمواجهتها بتشخيص الإمكانيات المتاحة والمتوقعة وتصميم الاستراتيجيات البديلة واتخاذ قرارات عقلانية بشأن تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ (٤).

ووفقاً لما سبق؛ فإن التخطيط الاستراتيجي يكون تخطيطاً بعيد المدى يأخذ في تقديراته التغيرات الداخلية والخارجية مع تحديد السوق المستهدف، والأساليب التي تتبع في المنافسة. فضلاً عن كونه عملية متعددة تحدث كل عام لدراسة المستجدات الخارجية والداخلية. فلا فائدة من التخطيط الاستراتيجي ما لم يحاول أن

(١) عوض، ٢٠١٣، ص ١٥٧.

(٢) غنيم، ٢٠٠١، ص ٢٣٨.

(٣) خطاب، ١٩٨٩، ص ٤.

(٤) حسين، ٢٠٠٢، ص ١٦٩.

١٣١

مدخل إلى الإدارة العامة

يستشرف المستقبل لمحاولة صياغته بما يخدم مصلحة المنظمة ويوانز بين الأهداف قريبة المدى.

وبمعنى أدق؛ أن التخطيط الاستراتيجي هو اختيار أهداف المنظمة وتحديد السياسات والإستراتيجيات الازمة لتحقيق الأهداف وتحديد الأساليب الضرورية لضمان تنفيذ السياسات والإستراتيجيات الموضوعة. إذ إنه يمثل التخطيط الإستراتيجي العملي التخطيطية طويلة المدى التي يتم إعدادها بصورة رسمية لتحديد وتحقيق أهداف المنظمة (١).

وتأتي أهمية التخطيط الاستراتيجي من كونه(٢):

١. يساعد على رفع درجة التنبؤ بالتغييرات في البيئة المحيطة بالمنظمات وكيفية التأقلم معها.
 ٢. يوضح صورة المنظمة أمام جماعات أصحاب المصالح كافة.
 ٣. يزود التخطيط الاستراتيجي المنظمة بدليل إرشادي حول ما الذي تسعى لتحقيقه

ومن هنا يتسم التخطيط الاستراتيجي بالخصائص الشمولية والتكمالية والمرونة.

1

الشمول والتكامل : يسعى التخطيط الاستراتيجي الى تحديد التوجهات المستقبلية دون التقيد في التفكير بالماضي أو الحاضر، بل يرتكز في التفكير الربح فيما يرحب في الوصول إليه. وينطلق التخطيط الاستراتيجي من الداخل

(١) ينظر: تبیدی، م.ن، ص ١٩.

(٢) ينظر: عوض، م.ن، ص 158.

۱۳۲

سمیر خلیل شمطا

نحو الخارج، فيبحث في المؤشرات الداخلية والخارجية، ويتناول القضايا بشكل شامل. ونتيجة لكون هذه العوامل ذات طبيعة متغيرة فإن ذلك يتطلب أن يتسم التخطيط الاستراتيجي بالдинاميكية لكي يتحقق التوافق والتكيف المستمر مع البيئة المحيطة.

الشاملة (1):
ووهناك عدة عوامل تساعد على نجاح التخطيط الاستراتيجي بما يتمثل في التنبؤات بـ
البيئة المحيطة، وأن توخذ المعلومات الخاصة بهذه التنبؤات بعين الاعتبار عند إتخاذ القرارات الاستراتيجية.
وبالتغيرات التي تحدث في عوامل البيئة المحيطة، وأن توخذ المعلومات من حيث التنبؤ

١. قيام التخطيط الاستراتيجي على نظام واقعى متكملاً بعيداً عن التخمين والحدس.

٢. تكون الخطة نابعة من واقع بيئة العمل التي تتفاعل معها.

٣. يشترك العاملون جميعهم في وضع الخطة لضمان تفاعلهم عند التطبيق.

٤. تحقق الأهداف العامة للتخطيط حاجة الأفراد والمجتمعات إلى تنمية وتطوير ذاتها.

٥. تكون الخطة قابلة للتغيير والتطوير والزيادة والنقصان.

٦. تكون الخطة منسجمة مع الأهداف الموضوعية لتحقيق النماء والتطور.

(١) ينظر: العقيل، ٢٠٠٣، ص ٣.

١٣٣

مدخل الى الادارة العامة

٧. ترکز الخطة على الأولويات في العمل بالمنظمة.

٨. تكون الخطة قابلة للتنفيذ والمتابعة والرقابة.

Implementation of the Strategy : تنفيذ الاستراتيجية (٤)

بعد أن تم اختيار الاستراتيجية التي تحقق أهداف المنظمة، توضع موضع

التنفيذ. والتنفيذ هو العملية التي من خلالها تحول الإستراتيجيات والسياسات الى

تصرفات فعلية من خلال تنمية البرامج والموازنات والإجراءات وبالرغم من إن التنفيذ

ينظر إليه كجزء من الإدارة الإستراتيجية إلا أن صياغة الإستراتيجية وتنفيذها يجب

النظر اليهما كوجهان لعملة واحدة، لذلك فإن التنفيذ السيء كان العامل الرئيسي

للعديد من أنواع الفشل الاستراتيجي (١).

وتتفيد الاستراتيجية عبارة عن سلسلة من الأنشطة المترابطة مع بعضها

البعض والتي تتضمن تكوين متطلبات الاستراتيجية التي يتم اختيارها (٢). وت تكون

عملية تنفيذ الاستراتيجية من أربع مكونات رئيسية هي (٣):

١. تصميم الهيكل التنظيمي المناسب توزيع المسؤوليات والواجبات المختلفة

المتعلقة بالاستراتيجية على المديرين والوحدات الفرعية داخل المنظمة. وفي

حالة أن الهيكل التنظيمي المصمم لا يتواقع مع إستراتيجية المنظمة، فقد

يستدعي الأمر تصميم هيكل جديد.

١٣٤

(١) ادريس وآخر، م.ن، ص ٣٦٤.

(٢) الدورى، م.ن، ص ٢٩٣.

٢. وضع النظم الرقابية: بعد عملية اختيار الهيكل التنظيمي يتم وضع النظم الرقابية المناسبة التي يجب عليها وضع أفضل وسيلة لتقدير الأداء للوحدات الفرعية.

٣. مواهمة الاستراتيجية والهيكل التنظيمي والرقابة: إذا ما أريد المنظمة النجاح في تحقيق أهدافها المخططة، فلابد لها من أن تحقق توافقاً بين الاستراتيجية والهيكل التنظيمي ونظم الرقابة.

٤. إدارة التغيير الإستراتيجي: إن عالم اليوم يتسم بالتغيير. فالمنظمات التي تنجح على المدى الطويل، هي تلك المنظمات التي تتمكن من توفيق استراتيجياتها وهياكلها التنظيمي مع العالم المتغير.

٥. القيادة الاستراتيجية :

هي القدرة على توضيح الرؤية الاستراتيجية للمنظمة أو القطاع من المنظمة، مع تحفيز الآخرين على العمل في ظل هذه الرؤية. ولذا تتميز القيادة الاستراتيجية بخصائص رئيسية للقادة المميزين والتي من أبرزها (١):

١. بعد النظر والفصاحة ورباطة الجأش : يمتلك القادة الأقوياء القدرة على رؤية الإتجاه الذي يجب أن تسير فيه المنظمة. فضلاً عن فصاحتهم بما يكفي لتوصيل تلك الرؤية إلى الآخرين في المنظمة بإسلوب يؤدي إلى تشجيع الآخرين وبث الحماس فيهم لزيادة الانتاجية.

(١) ينظر: جونز، ٢٠٠٧، ص ٤١ - ٤٤.

١٣٥

مدخل إلى الإدارة العامة

٢. الإلتزام إن القائد القوي هو الشخص الذي يبرهن على التزامه تجاه رؤيته الخاصة، مدعماً ذلك بالمثال والقوة.

٣. الإلمام بتفاصيل العمل : لا يعمل القادة المميزين من فراغ، فهم يقومون بإنشاء شبكة من المصادر الرسمية وغير الرسمية للمعلومات التي تؤمن لهم الإحاطة بشؤون عمل منظماتهم. فضلاً عن إنشاء قنوات خلفية لإكتشاف ما يجري في جنبات المنظمة.

٤. القدرة على التفويض بعد القادة المميزون مفوضون ماهرون، فهم على دراية

تماماً بأنهم إن لم يلجأوا للتغريب فسيعودون فريسة للأعباء والمسؤوليات التي تقع على كاهلهم ويعلمون أيضاً أن تغريب التابعين في اتخاذ القرارات يعد أداة تحفيزية جيدة.

٥. الذكاء في استخدام القوة: إن القيادة المميزة يميلون إلى تحري الذكاء في استخدام جانب القوة لديهم، من المهارة والمرؤنة، والدفع بالأفكار الواحدة تلو الأخرى في كل مرة، حتى تظهر كأنها عرضية أو طارئة بالنسبة للأفكار الأخرى.

(Performance Evaluation 5) : تقييم الأداء

يعرفنا التقويم على عيوب ومزايا الشيء المراد تقويمه سواءً أكان مشروعًا أو برنامجًا أو مجتمعاً. فهو يستخدم للحكم على برنامج أو مشروع ككل من أجل

١٣٦

سمير خليل شمطو

اتخاذ قرار بشأنه من حيث الاستمرار فيها أو تعديلها أو تصحيحها وتخليصها من نقاط الضعف أو رفضها أو العدول عنها (١).

ويعرف الأداء The performance من حيث إنجاز أهداف المؤسسة بأنه (هو الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات)(٢)، وبمعنى آخر (هو تقييم للنتائج المنجزة للعاملين) (٣)، وأما ما يختص بالأداء كونه مخرجات المنظمة، فيعرف على أنه المخرجات التي يسعى النظام الإداري إلى تحقيقها للوصول إلى الأهداف المنشودة) (٤) وبمعنى آخر إنه يمثل (الدرجة التي تحقق فيها الوحدة الاقتصادية أهداف الأداء)(٥).

وتتهم عملية الإدارة الاستراتيجية بتنمية الأداء والرقابة على أنشطة المؤسسة، ومقارنة الأداء الفعلي بالأداءخطط له. ومن أهمية تقويم الأداء ما يأتي:

١. توفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا بمكامن الخلل أو الضعف في اللوائح والسياسات والبرامج والإجراءات والتعليمات ... الخ المطبقة في العمل (٦).

Slack, 1998, P.78. (5)

١٣٧

(١) عبد اللطيف، ٢٠١٠، ص ١١.

(٢) بربر، ٢٠٠٨، ص ١٧٢.

(٣) الحميري، ٢٠١١، ص ٢٠٨.

(٤) م.ن، ص ٢٠٨)
١. حمود، ٢٠٠٧، ص ١٥٢ - ١٥٤

مدخل الى الادارة العامة

٢. يحقق التعرف على مدى تحقيق الأهداف المرسومة من خلال متابعة تنفيذ الأهداف المحددة للوحدة الإنتاجية ضمن الخطة المحددة لفترة معينة من الزمن (١).
٣. يظهر إمكانية المشروع في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية التخطيط وعلى كافة المستويات.
٤. تحقيق التنسيق وال العلاقات التبادلية بين الأقسام والفروع المختلفة، إذ تساعد العملية على التحقق من قيام تلك الأقسام والفروع بوظائفها بأفضل كفاءة ممكنة. وبالتالي تساعد على توجيه إشراف الإدارة العليا.
٥. التتحقق من معايير الجودة للإنتاج، ومدى مطابقة الإنتاج للمواصفات المطلوبة والمحددة مسبقاً (٢).
٦. معرفة مدى إمكانية تحقيق المنظمة الاستخدام الأمثل لمواردها المختلفة (بشرية، مادية، طاقة، معلوماتية) المتاحة لها (٣).
٧. تخدم عدداً من الأغراض بدءاً من تقييم مدى نجاح قرارات الإختيار والتوظيف، إلى تقييم جهود التدريب والتنمية، وإتخاذ قرارات بشأن التحفيز (٤).

١٣٨

- (١) ١٩٩١، آدم، ٢٠٠٥، ص ().
- (٢) ينظر: العيساوي، ٢٠٠٨، ص ٢٥١.
- (٣) المحياوي، ٢٠٠٦، ص ٣٥٩.
- (٤)

بربر، ٢٠٠٠، م.ن، ص ١٧٣.

سمير خليل شمطاو

يمكن تحديد مفهوم التقييم والرقابة الإستراتيجية بأنه ذلك النظام الذي يساعد الإداريين على قيامهم بتقييم مدى التقدم الذي تحرزه المنظمة في تحقيق أهدافها، وفي تحديد بعض مجالات التنفيذ التي تحتاج إلى عناية أكبر واهتمام أكبر. أو هي نوع خاص من الرقابة التنظيمية التي تركز على مراقبة وتقديم عمليات الإدارة

الإستراتيجية للتأكد من تنفيذها بشكل مناسب، أي أنها تتضمن التأكيد من كون النتائج المخططة يجري تنفيذها بشكل فعلي ومناسب^(١).

وتشتمل الرقابة الإستراتيجية على استخدام مختلف أنواع الرقابة على المستوى الكلي والفرعي والتشغيلي بالمنظمة لتوجيه وإرشاد المديرين والعاملين وسعفهم لتحقيق أهداف المنظمة، كما أن الرقابة الإستراتيجية تتيح الفرصة للمديرين لتقييم ما إذا كانت الإستراتيجية تحقق أهداف المنظمة^(٢).

والرقابة لا تستهدف بالدرجة الأولى رصد الأخطاء، أو التجاوزات أو الانحرافات، وإنما تهدف أساساً إلى التأكيد من صحة التفكير ودقة التخطيط وكفاءة التنفيذ، وإن عملية الرقابة على تطبيق الخطة الإستراتيجية تتمد من التأكيد من جودة التفكير الاستراتيجي، والتأكد من جودة الخطة الإستراتيجية، حتى التأكيد من جودة الأداء الفعلي ومطابقته للمخطط المستهدف^(٣).

وبصفة عامة تشمل عمليات التقويم والمتابعة الخطوات الأساسية:

(١) ينظر: الركابي، م.ن، ص ٢٩٧.

(٢) ينظر: المقلبي، ٢٠٠٢، ص ٣٦٠.

(٣) ينظر: الدجني، ٢٠١١، ص ٧٠.

١٣٩

مدخل الى الادارة العامة

١. تحديد ما يجب قياسه ينبغي على الادارة العليا والإدارة التنفيذية القيام بتحديد عمليات التنفيذ والنتائج المراد متابعتها وتقويمها. كما يجب توفير إمكانية قياس هذه النتائج بشكل موضوعي وثابت.

٢. وضع معايير ومؤشرات للقياس : يتم في هذه المرحلة وضع معايير ومؤشرات لقياس أداء العمليات المختلفة داخل المنشأة. وبصفة عامة تتضمن هذه المعايير مؤشرات متعلقة بـ العائد على الاستثمار، القيمة المضافة، قيمة حقوق المساهمين، كفاءة الخدمات المقدمة، تنمية الأفراد.

. إجراء قياس الأداء: يتم هنا قياس الأداء الفعلي للأنشطة المختلفة بإستخدام المعايير والمؤشرات السابق تحديدها. ويجب إجراء القياسات في أوقات محددة مسبقاً .

. مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط له وفي هذه الخطوة تجري مقارنة الأداء الفعلي الذي تم قياسه مع الأداء المرغوب فيه والمخطط له. والهدف هو تحديد الإنحرافات إن وجدت مع ملاحظة ضرورة وجود مدى سماح محدد مقبول بين

الأداء الفعلي والأداء المخطط له.

٥. إتخاذ الخطوات التصحيحية بعد إجراء عملية مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط له يجب إتخاذ خطوات تصحيحية إذا وقع الأداء الفعلي للمؤسسة خارج مدى السماح المحدد. وفي هذه الحالة يجب تحديد أسباب وجود الإنحرافات في الأداء الفعلي، كيفية تطبيق العمليات والأنشطة المختلفة، وهل تتم بشكل صحيح أم لا؟ ومدى ملائمة العمليات والأنشطة المختلفة مع المستويات والأهداف المرغوبة، ويوضح الشكل (١٨) عمليات التقويم.

١٤٠

- الشكل (١٨)

عمليات التقويم

الموضوع

المراد تقويمه

وضع المعايير والمؤشرات

تحديد عمليات التنفيذ والنتائج المراد متابعتها وتقويمها

قياس الأداء الفعلي للأنشطة المختلفة باستخدام المعايير والمؤشرات في أوقات الأداء المحددة مسبقاً

مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط له لتحديد الإنحرافات إن وجدت

كيفية تطبيق العمليات والأنشطة المختلفة هل تتم بشكل صحيح أم لا؟

ملائمة العمليات والأنشطة المختلفة مع المستويات والأهداف المرغوبة

تصحيح الإنحرافات
