

أعمال موجهة هياكل وتنظيم المؤسسة

الحصة رقم 2

ملخص المقال

أولاً: نظرية الإدارة العلمية

ملخص مبادئ التaylorية:

- تقسيم العمل وتحديد كميا وتوزيعه على عدد من العمال.
- اختيار العامل يجب يكون مطابق لمتطلبات العمل جسميا وذهنيا.
- التدريب على أداء المهام وفق تحليل العمل، وتؤكد المسيرين من عدم ضياع أي جهد.
- المكافأة المالية اليومية كحافز مادي على الالتزام.

الانتقادات الموجهة للإدارة العلمية:

- 1- تجسيد الروح الفردية بصيغ المبادئ بالطابع العلمي لخدمة مبادئ الرأسمالية.
- 2- تحليل العمل ميكانيكيا، والاهتمام فقط بالعوامل الفيسيولوجية، بما يخدم فقط أرباب الأعمال.
- 3- التقسيم الشديد للعمل، جعل العمال يشعرون بالملل وتفاهة مستواهم الاجتماعي.
- 4- عدم الاهتمام بالعلاقات اللارسمية، واهتمت فقط بالتنظيم الهرمي للسلطة لتنفيذ القرارات.
- 5- تجاهلت التaylorية العوامل الخارجية مثل مدى توفر العمالة وقيود التشريعات والاتفاقات مع النقابات.
- 6- تجاهلت دوافع الأفراد غير المادية، واعتبارهم امتداد للآلات.
- 7- تعتبر التنظيم نسق مغلق، وهذا خطأ.

ثانياً: نظرية التكوين الإداري

من أهم اسهامات فايول، التصنيفات الستة للنشاطات داخل المنظمة:

- 1- الأعمال الفنية، 2- الأعمال التجارية، 3- الأعمال المالية، 4- أعمال الأمن أو الضمان، 5- الأعمال المحاسبية، 6- الأعمال الإدارية.

وتم تلخيص كتاب فايول في ثلاث أفكار وملاحظات أساسية وهي:

- 1- القيم الإدارية: والتي يجب أن تتوفر لدى العاملين، (قيم طبيعية، قيم عقلية، قيم أخلاقية، قيم ابتكارية).
- 2- المبادئ العامة للإدارة: أكد فايول على وجود مبادئ تتسم بالمرونة ومن أهمها: 1- تقسيم العمل، 2- السلطة والمسؤولية (السلطة تستوجب تحمل المسؤولية)، 3- النظام (احترام القواعد)، 4- وحدة الأمر (تلقي الأمر من الرئيس المباشر)، 5- وحدة التوجيه (كل الأنشطة مرتبطة بخطة واحدة)، 6- الخضوع (مصلحة الفرد خاضعة لمصلحة النظام)، 7- المكافأة، 8- المركزية، 9- تدرج السلطة، 10- الترتيب (تسهيل الحصول على الأشياء)، 11- المساواة، 12- ثبات الأفراد (ثباتهم في أماكنهم من أجل زيادة الخبرة)، 13- الابتكار، 14- روح التعاون.

- 3- عناصر الإدارة: ركز على أهمية وظائف الإدارة مثل التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق والرقابة، التنبؤ.

ثالثاً: نظرية العلاقات الإنسانية

عانت المؤسسات المسيرة وفق مبادئ تاييلور من عدة مشاكل أهمها عدم ولاء العمال وكثرة الغيابات والاضرابات ... الخ لذلك جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية بمبادئ للتغلب على تلك المشاكل، حيث ينظر هذا التوجه الجديد للفرد باعتباره جزء من جماعات وانتماءات داخل وخارج المنظمة وهذه الانتماءات تؤثر على أداءه في العمل، وهذا ما أثبتته (التون مايو) في الدراسات والتجارب التي قام بها في مصانع (هاوثورن) الأمريكية، والتي بدأت بدراسات حول تأثير الظروف الفيزيائية على الإنتاجية ثم توسعت إلى دراسة جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية والقيم والاتجاهات والدافعية للعمل، وكانت نتيجة هذه الدراسات أن العمال لديهم دوافع أخرى للعمل إضافة للربحية في الحصول على المال وهي العلاقات

الاجتماعية المتبادلة بينهم، لكن أهم نقد وجه لمدخل العلاقات الإنسانية هو التحيز ضد النزعة الفردية وضد المعقولية أو الرشد (العقلانية).

رابعاً: النظرية البيروقراطية

ويمكن تلخيص مبادئ النموذج البيروقراطي الرشيد ل (ماكس فيبر) في المبادئ الثلاثة التالية:
١- الاعتماد على مجموعة من القواعد المجردة في تنظيم العلاقات بين المشرفين والمنفذين وهذه القواعد لا تقوم على أي أساس شخصي ذاتي.

٢- وضع هيكل نظامي يحدد الوظائف والمراكز وفق تسلسل هرمي، بحيث يضمن هذا الهيكل عملية الرقابة.

٣- التوظيف والترقية تكون حسب الكفاءة التي يظهرها الأفراد في وظائفهم، وليس حسب عوامل غير موضوعية.

لذلك فالمؤسسة الاقتصادية الناجحة تتميز بالخصائص التالية: التسلسل والتدرج في الرتب، التخصص الدقيق وتقنين الأدوار، الاختيار العقلاني للأشخاص، فصل الملكية عن التسيير، الخضوع لنظام دقيق من الانضباط والرقابة القانونية، القواعد والإجراءات هي غير شخصية لذلك هناك مكاتب، وحدة الإشراف ومركزية القرارات، المكافأة حسب الاستحقاق، المكتبية أي استقلال المكتب أو المنصب عن الشخص.

وحسب (ماكس فيبر) هناك ثلاثة نماذج للسلطة يستند كل منها على نوع معين من العقلانية وهي كمايلي:
١- السلطة الكارزمية: وتستمد شرعيتها من القدرات الاستثنائية في شخصية القائد، وهي ما تعطيه قوة التأثير على الأتباع.

٢- السلطة التقليدية: وتستند إلى القيم والعادات والتقاليد، ويستمد القائد قوة تأثيره من الحق المكتسب والموروث وقبول وولاء الأتباع له.

٣- السلطة القانونية: يستمد القائد نفوذه من القانون والنظام، وهذا هو المفضل في المنظمات الحديثة والأكثر عقلانية، حيث يمارس القائد سلطته من خلال نظام وقواعد ترتبط بالمركز الوظيفي الذي يشغله في وقت معين، وقد يتولى تلك الوظيفة بموجب القوانين أو الانتخاب.