

محاضرة 04

نظرية الإدارة العلمية :

نظرية الإدارة العلمية إدارة **العلمية** نظرية في الإدارة تحلل وتركب سير العمل. هدفها الرئيسي تحسين الكفاءة الاقتصادية، وخاصة إنتاجية العمل. واحدة من أولى المحاولات لتطبيق علم هندسة العمليات على الإدارة. تُعرف الإدارة العلمية أحياناً باسم التايلورية، دلالةً على مؤسسها فريدريك وينسلو تايلور .

بدأ تايلور تطوير النظرية في الولايات المتحدة خلال الثمانينيات والتسعينيات من القرن العشرين داخل الصناعات التحويلية، وخاصة الفولاذ.

كان نهج تايلور هو زيادة الإنتاجية التنظيمية من خلال زيادة كفاءة عملية الإنتاج من خلال التركيز على البحوث التجريبية، ولا سيما في الولايات المتحدة حيث العمالة الماهرة كانت قليلة حيث كان هناك نقص في المعروض من العمالة الماهرة في بداية القرن العشرين والطريقة الوحيدة لزيادة الإنتاجية من خلال رفع كفاءة العمال؛ وتنص الإدارة العلمية على أنه ينبغي تصميم خط العمل بحيث يكون لكل عامل مهمة خاضعة لرقابة جيدة ومحددة جيداً، كما يتم اتباع أساليب وإجراءات محددة بدقة لكل وظيفة.

وتقوم نظرية إدارة تايلور على الاعتقاد الأساسي بأن المديرين ليسوا فقط أفضل من الناحية الفكرية من الموظف العادي، ولكن لديهم واجب إيجابي أيضاً للإشراف على الموظفين وتنظيم أنشطة عملهم؛ ولذلك، فإن نظريته لم تستخدم إلا في المهام المتكررة والروتينية منخفضة المستوى التي يمكن إدارتها بسهولة على المستوى الإشرافي. وأصبح تايلور مهتماً بتحسين إنتاجية العامل في وقت مبكر من حياته المهنية عندما لاحظ أوجه قصور كبيرة خلال اتصاله مع عمال الصلب

كان تايلور الذي يعمل في صناعة الصلب، قد لاحظ ظاهرة العمال الذين يعملون عمداً أقل بكثير من قدراتهم، وارجع تايلور هذا إلى أسباب هي :

1. إن الاعتقاد العالمي تقريبا بين العمال أنه إذا ما أصبحوا أكثر إنتاجية، فستكون هناك حاجة إلى عدد أقل منهم، وسيتم القضاء على الوظائف.
2. نظم الأجور غير المحفزة يشجع على انخفاض الإنتاجية حيث ان الموظف سوف يحصل على نفس الأجر بغض النظر عن مقدار الإنتاج، على افتراض أن الموظف يقوم بإقناع صاحب العمل بأن ببطء وتيرة العمل الحالية هي حقا وتيرة جيدة.

3. يهتتم الموظفون اهتمام كبير بعدم العمل بشكل جيد حيث ينتابهم الخوف من أن تصبح هذه الوتيرة السريعة المعيار الجديد فى العمل؛ وإذا قامت الإدارة بالدفع للموظفون أموال مقابل الكمية التي ينتجونها، فإنهم يخشون من أن تقوم الإدارة بتخفيض أجور إنتاج الوحدة إذا زادت الكمية.

4. العمال يهدرون الكثير من جهودهم من خلال الاعتماد على أساليب الخبرة والتجربة بدلا من أساليب العمل المثلى التي يمكن تحديدها من خلال دراسة علمية للمهمة.

ومن أجل مكافحة هذه السلبيات وتحسين الكفاءة، بدأ تاييلور إجراء تجارب لتحديد أفضل مستوى من الأداء لبعض الوظائف، وما هو ضروري لتحقيق هذا الأداء، ورأى تاييلور أنه حتى المهام الأساسية التي لا معنى لها يمكن التخطيط لها بطريقة تزيد من الإنتاجية بشكل كبير، وأن الإدارة العلمية للعمل أكثر فعالية من طريقة "المبادرة والحوافز" لتحفيز العمال؛ وللعلم قد وفرت طريقة المبادرة وطريقة الحوافز حافزا لزيادة الإنتاجية، ولكنها وضعت المسؤولية على العامل لمعرفة كيفية القيام بذلك.

ولكي يحدد تاييلور الطريقة المثلى لأداء وظيفة، أجرى تاييلور التجارب التي سميت بدراسات الوقت، (المعروف أيضا باسم دراسات الوقت والحركة). وقد اتسمت هذه الدراسات باستخدام ساعة توقيت stopwatch لتسلسل حركات العامل خلال أداء مهامه، بهدف تحديد أفضل طريقة لأداء الوظيفة.

طور تاييلور أربعة مبادئ لنظريته للإدارة العلمية

- المبدأ الأول هو وضع منهجية أفضل لأداء كل مهمة علمياً.
- المبدأ الثاني هو أنه يجب على المديرين التأكد من اختيار أفضل شخص لأداء المهمة وضمان حصوله على أفضل تدريب.
- المبدأ الثالث هو أن المديرين مسؤولون عن التأكد من أن أفضل شخص يتم اختياره لشغل المنصب من خلال تطبيق أفضل منهجية.
- المبدأ الأخير الذي وضعه تاييلور هو أن المسؤولية الكاملة عن طريقة العمل يجب أن تتم إزالتها من العامل ويجب أن يتم نقلها إلى الإدارة، والموظف هو المسؤول الوحيد عن أداء العمل الفعلي.

قائمة المراجع :

2024/10/25 : [-https://www.business4lions.com](https://www.business4lions.com)

- سامر جلدة : السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية

- عمر عقيلي : نظرية المنظمة

