

فاعلية الإدارة الجزائرية

The effectiveness of the Algerian administration

أعمر نجاة

جامعة الجلفة (الجزائر)، nanonji7@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/12/29

تاريخ القبول 26 / 12 / 2024

تاريخ الاستلام: 2024/11/18

ملخص:

الإدارة نشاط إنساني منظم يهدف إلى تحقيق أهداف إنتاجية أو إقتصادية أو سياسية أو إجتماعية من خلال تجميع و توجيه الموارد المادية و البشرية المتاحة و تنمية موارد جديدة ووضعها موضع الإستغلال المثمر وتم الإدارة في شكل عملية مستمرة ومتداخلة تتركب من عدة عمليات جزئية يقوم على ممارستها مديرون متخصصون يعملون في تناسق و تكامل للوصول إلى الأهداف العامة للمشروع ، وتتجه العملية الإدارية في الأساس نحو المستقبل في محاولة لتكييف أوضاع المشروع بما يتناسب و الظروف البيئية المحتملة فموضوع الإدارة من كل جوانبه يمكننا القول أنها عملية خلاقة تتطلب قدرات و مهارات قيادية لتجميع المجهودات و الموارد المتاحة تجاه الإستغلال الأمثل لتحقيق أهداف معينة فعملية الإدارة تتضمن بعض العناصر مثل وجود هدف أو أهداف أو نتائج يراد تحقيقها و أنشطة و إجراءات يمكن إستخدامها لتحقيق تلك الأهداف أو النتائج و أخيرا مجهود بشري يعتمد على عدد من الموارد و الإمكانيات المادية في أداء الأنشطة المحققة للأهداف أو النتائج.

كلمات مفتاحية: الإدارة، الاستراتيجية، الأداء، الموظفين، الأهداف، الجماعات المحلية، التنمية المحلية

Abstract:

Management is an organized human activity aimed at achieving productive, economic, political or social goals. By assembling and directing available material and human resources and developing new resources and putting them in place Fruitful exploitation and management take place in the form of a continuous and overlapping process composed of several partial processes It must be practiced by specialized managers who work in harmony and integration to reach general goals. For the project The administrative process is basically directed towards the future in an attempt to adapt the project conditions In proportion to the potential environmental conditions, the issue of management in all its aspects can be said to be a process Creative and requires leadership abilities and skills to combine efforts Efforts and resources available towards exploitation Optimization to achieve certain goals. The management process includes some elements, such as the presence of a goal Or goals or results that are to be achieved

and activities and procedures that can be used to achieve those goals. Or results, and finally a human effort that depends on a number of resources and material capabilities to perform. Activities that achieve goals or results.

Keywords: management, strategy, performance, staff, goals, local communities, local development

1- مقدمة

أصبحت الإدارة عامل أساسي لا غنى عنه في المنظمات والهيئات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية ويعرف "ليونارد هوايت" الإدارة على أنها (فن توجيه وتنسيق ورقابة عدد معين من الأفراد بقصد انجاز بعض الأهداف)، ويعرفها "أحمد رشيد" بأنها (الأنشطة التي تعني بتوجيه الجهود البشرية لتنفيذ السياسة العامة وفق أسلوب من الأساليب التي تحقق الوظيفة الاجتماعية للجهاز الإداري)، كما يعرفها "تايلور" بأنها (المعرفة الصحيحة لما يراد أن يقوم به العاملون ثم التأكد من أنهم يفعلون ذلك بأحسن طريقة وأرخص التكاليف).

وعرفها (فايول) من خلال تحديده لعمل المدير بقوله "إن معنى المدير هو من يتنبأ ويخطط وينظم ويصدر الأوامر وينسق ويراقب"

والإدارة هي تظافر الجهود في وحدة تنظيمية و توجيهها بطريقة منظمة لإنجاز و بلوغ الأهداف .ومثال على ذلك فيما يخص الإدارة الجزائية (إدارة صندوق الضمان الاجتماعي).

أما تعريف الفاعلية الإدارية نسبي يختلف باختلاف تصور المقيم لها، وجاء في تعريف قاموس علم الاجتماع أن الفاعلية هي: "تعكس استخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد ولا تمثل خاصية فطرية لأي فعل من الأفعال بل تتحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة و الأهداف وفقا لترتيب أولوياتها".

وبناء على هذا يثار التساؤل عن مدى فاعلية الإدارة والنظم المرتبطة بها ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية إرتأينا معالجة الموضوع وفق النسق التالي:

1/ مفهوم الإدارة :

الإدارة نشاط إنساني منظم يهدف إلى تحقيق أهداف إنتاجية أو اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية من خلال تجميع و توجيه الموارد المادية و البشرية المتاحة و تنمية موارد جديدة ووضعها موضع الإستغلال المثمر، وتتم الإدارة في شكل عملية مستمرة و متداخلة تتركب من عدة عمليات جزئية هي : التخطيط ، التنظيم ، التوجيه و الرقابة . يقوم على ممارستها مديرون متخصصون يعملون في تناسق و تكامل للوصول إلى الأهداف العامة . ويعرفها "تايلور" بأنها التحديد الدقيق لما يجب على الأفراد عمله، ثم التأكد من أنهم يقومون بهذه

الأعمال بأفضل و أكفأ الطرق". و عرفها "إرنست ديل" بأنها تنفيذ الأعمال عن طريق الآخرين لتحقيق هدف معين ، مع ما يتطلبه ذلك من تخطيط وتنظيم ورقابة وغير ذلك من وظائف المديرين¹

ويعرفها " أبلي ": بأنها تنفيذ الأشياء عبر جهود أشخاص آخرين وتنقسم هذه الوظيفة إلى مسؤوليتين أساسيتين إحداهما التخطيط و الأخرى الرقابة.²

و يعرفها "فان فليت" : "الإدارة هي مجموعة من الأنشطة التي توجه الإستخدام الفعال و المؤثر للموارد المختلفة خلال السعي نحو تحقيق هدف أو أكثر من هدف"³

كما يعرفها "هيلين بيفروز": "الإدارة هي عملية يمكن بها تحديد أهداف المنظمة ورسم الخطط الكفيلة لتحقيق تلك الأهداف و العمل على تنفيذ تلك الخطط"⁴ لتحقيق تلك الأهداف و العمل على تنفيذ تلك الخطط"⁵.

ومن التعاريف السابقة يتضح مايلي:

إن الإدارة عمليات متكاملة لتحقيق أهداف المنظمة عن طريق تنسيق الجهود و التعاون مع العاملين في المنظمة.

إن الإدارة في الخدمة الإجتماعية ترتبط بالإختصاصات التي يقوم بها كالعاملين في المؤسسة الإجتماعية أو ما يطلق عليها وظائف الإدارة. إن الإدارة في الخدمة الإجتماعية تمارس في مختلف المجالات الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية. إن الإدارة هدفها مساعدة العاملين على القيام بالمسؤوليات الخاصة بهم تبعاً لما تتطلبه تلك الوظائف.

2/ مفهوم الفاعلية الإدارية:

هناك إجماع بين علماء الإدارة على أن مفهوم الفاعلية من المفاهيم الغامضة التي لم تتحدد هويتها بعد، وحيث أن الفاعلية ترتبط بمدى القرب أو البعد على تحقيق أي منظمة ما لأهدافها فإن تحديد ماهية الهدف أو الأهداف تعتبر مسألة مهمة في حد ذاتها. وتتطلب الخطوة الأولى في تحديد الهدف و ضرورة التفرقة بين الأهداف الرسمية و الأهداف العلمية أو الإجرائية ، فالأهداف الرسمية هي الأغراض التي أنشأت من أجلها و التي عادة ما يتضمنها مرسوم إنشائها والتقارير السنوية الخاصة بنشاطها وكذلك الأحاديث الرسمية التي يدلي بها المسؤولون فيها.

أما الأهداف العلمية أو الإجرائية فهي تلك الأهداف التي تعبر عن الناتج النهائي الذي يرتبط بالسياسات الفعلية التي تتبعها الإدارة أي بمعنى آخر، تعكس هذه الأهداف الإجرائية فكرة واضحة عما تحاول المنظمة تحقيقه في الواقع. ولذا

تعرف الفاعلية بأنها درجة تحقيق الأهداف.⁶

ويعرفها "المعجم الوسيط" بأنها وصف في كل ماهو فاعل (المعجم الوسيط 731:1980) في درجة نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

وعرفها "برنارد" بقوله تعتبر المنظمة فعالة إذا ما نجحت في تحقيق الأهداف المرغوبة من خلال الإستغلال الأمثل و المتوازن للموارد المتاحة لها في بيئتها الخارجية و الفاعلية تعبر عما يلي :

- الوصول إلى النتائج المتوقعة.
- إهتمام المدير على تحقيق أهداف إدارته أو وحدته.
- تحديد أهداف مقرررة و مرغوبة والعمل على تحقيق هذه الأهداف.
- الفاعلية تعني إستخدام الكلمات (تحقيق، إنجاز ، إنتاج) و كذلك الكلمات (هدف، غرض، نتائج) ولذلك فقد أسست الفاعلية على:
- تحديد الهدف و إختيار أفضل البدائل.
- تمييز و تعريف الأجزاء ودمجها مرة أخرى.
- إستخدام مدخلات أو ثروات محددة لتحقيق مخرجات مطلوبة.

و يرى بعض علماء الإدارة أن تحقيق الفاعلية ، يأتي نتيجة تفاعل معقد يبين الخصائص الشخصية للفرد و التوقعات المنتظرة منه من خلال تعامله مع البيئة وعناصر الإدارة، إلى جانب وسائل النوعية ورصد الحوافز و المكافآت المادية والمعنوية التي تسمح بها أنظمة و لوائح المنظمة التي يعمل بها.

و يرى البعض الآخر أن الفاعلية تأتي نتيجة مباشرة لطراز و اسلوب المدير ومعاونيه و أقرانه و رؤسائه، ونوعية التقنية المستخدمة في المنظمة.

حيث يرى "دركز" ان الفاعلية تتحقق نتيجة جدارة المدير و أهليته لعدد من الممارسات منها:

- جدارته وطريقة ممارساته في إدارة وقته.
- جدارته و ممارسته في التركيز على النتائج.
- تركيزه و جدارته في الإتيان بقرارات فعالة.

وهنا شبه إجماع بين علماء الإدارة على الحقائق الأتية التي تتمثل فيها محددات الفاعلية عما يلي:

الفاعلية الإدارية إنتاج عناصر أو عوامل متعددة وليست نتيجة عنصر أو عامل واحد.

هذه العوامل مترابطة و متشابكة ويختلف تأثيرها باختلاف الموقف .

للخصائص الفردية و الشخصية للمدير دور كبير في تحقيق الفاعلية الإدارية.⁷

3/ مفهوم العملية الإدارية:

تتكون العملية الإدارية من النشاطات التي يمارسها المدير و التي تعرف بالوظائف الإدارية ، وبالرغم من أن هذه الوظائف متداخلة لكن دراستها بشكل فردي يساعد على فهمها بصورة أفضل من دراسة كل الأنشطة في عملية مشتركة و متداخلة.

إن العملية الإدارية تشتمل على :

1/ التخطيط الذي يحتوي على وضع الأهداف و الإستراتيجيات و تخطيط القرارات

2/ التنظيم ويركز على تجميع الموارد و التوظيف وتصميم البناء التنظيمي.

3/ القيادة وتشمل التوجيه و التحفيز و الإتصال وحل النزاعات.

4/ الرقابة و تعني رقابة النشاطات و مستوى الخدمة.

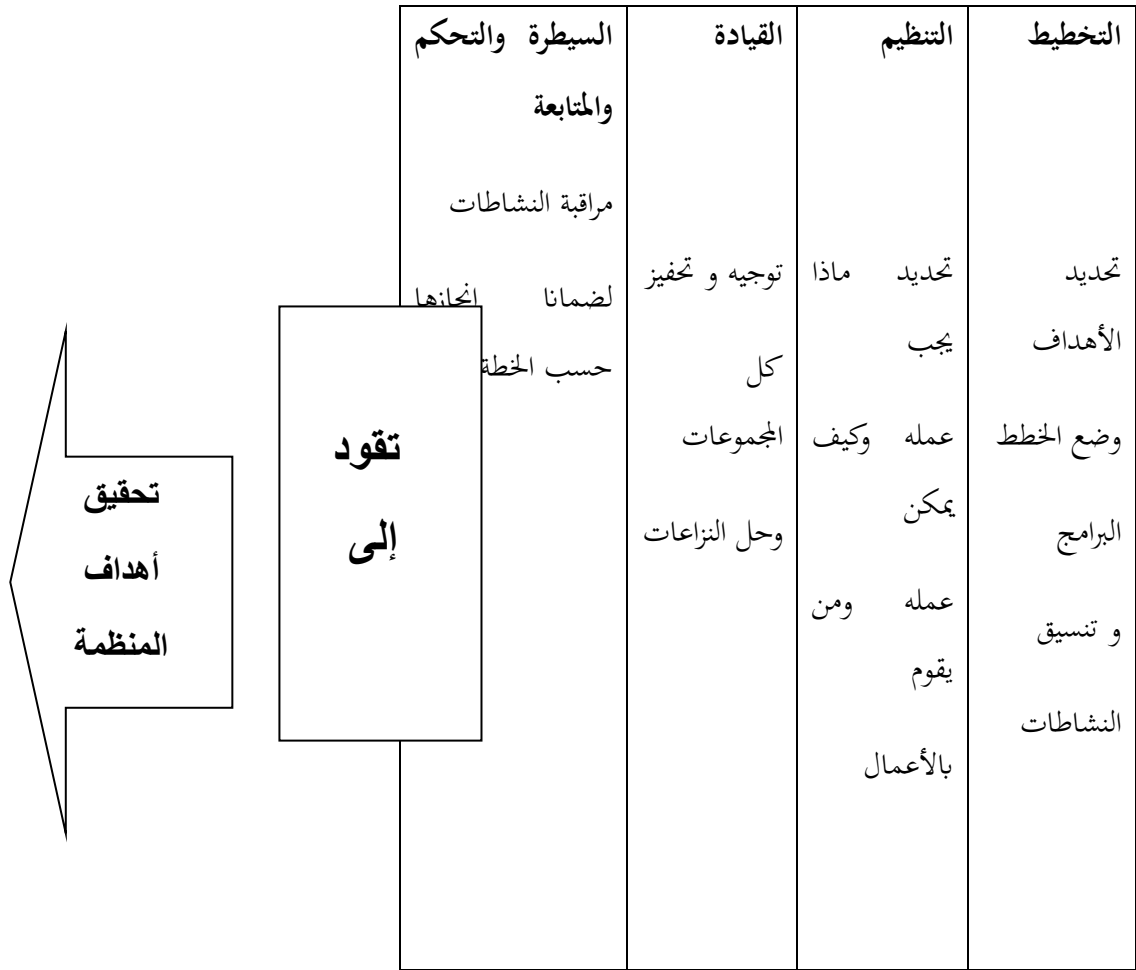
إن العملية الإدارية أيضا تعني مجموعة القرارات و أنشطة الأعمال المستمرة التي تقوم بها الإدارة ،

و من غير المحتمل الفصل التام بين نشاطات المدير في ممارسته لوظائف التخطيط والتنظيم و التوجيه

و الرقابة حيث تتداخل جزئيات هذه الوظائف مع بعضها ، ولكن من المحتمل أن لا تتم بصورة متتابعة لذلك يمكن دراسة

العملية الإدارية على شكل أدوار ينجها المدير في العمل تشتمل على نشاطات.⁸

والرسم التالي يوضح نشاطات المدير⁹ :



الشكل رقم 01 : يوضح وظائف المدير

4/ خصائص الإدارة :

يمكن أن نحدد الخصائص المميزة للإدارة فيما يلي :

1.4 . الإدارة عملية متكاملة :

تعني كلمة عملية بأنها نشاط حركي يتكون من مجموعة من الأنشطة المترتبة بعضها ببعض توجد بينها علاقة متداخلة تتميز بالتأثير و التأثير حيث أن النجاح في أحد هذه الأنشطة يعتمد على النجاح في تنفيذ غيرها كما أنها تشمل على أعمال متسلسلة تقود إلى تحقيق الأهداف .

4.2. الإدارة عملية إجتماعية :

وتعني هذه الخاصية بأن عدد من الأفراد يشتركون في تحقيق الهدف المطلوب أي أن فكرة التعاون مطلوبة بين الأفراد لتحقيق الهدف من خلال تنظيم علاقات الفريق وتوجيه الجهود لتحقيق الهدف لأن أعمال الإدارة تتعلق بالارتباطات بين الأفراد كما يعني المفهوم الاجتماعي للإدارة بأنها تمارس نشاطها في محيط إجتماعي معين يتميز بمجموعة من العادات و التقاليد و الأعراف التي تحدث أثرها على العملية الإدارية كما يحدث أثرها على المجتمع .

4.3. الإدارة عملية مستمرة :

الإدارة عملية مستمرة و معقدة بشكل يجعل من الصعب إستيعابها في وقت واحد لذا نقوم بتجزئتها إلى مكوناتها حتى ندرك أهمية كل جزء منها و لذا فإن كلمة مستمرة تعني طالما كان هناك مجتمع يعيش

4.4. الإدارة تستغل الموارد :

فيه أفراد يحتاجون السلع و الخدمات فإن الإدارة تمارس نشاطها في هذا المجتمع حيث أن حاجات الناس لا تنقطع وتنوع باستمرار.¹⁰

عندما تقوم الإدارة بالتخطيط و التنظيم و التنسيق و التوجيه و الرقابة فإنها تقوم بإستغلال الموارد المتاحة و المادية و البشرية و المعنوية إستغلالا أمثل . كما أنها تحرص على المحافظة على الموارد عند مستوى مناسب لتحقيق الأهداف .

4.5. الإدارة تحقيق الأهداف :

يعتبر تحقيق الأهداف المهمة الأساسية للإدارة سواء كانت منظمة حكومية أو أعمال خاصة فإنها لا تستطيع الإستمرار في عملها في فترة طويلة بدون تحقيق الأهداف . وفي سبيل تحقيق الأهداف تقوم بممارسة مجموعة من المهام الإدارية و عملية تحقيق الأهداف عملية تفاعلية بين إدارة المنظمة و أفرادها .

4.6. الإدارة رئاسية و مرؤوسية :

للموظف في أي منظمة صفة رسمية واحدة في هيكل السلطة تعبر عنها كلمة السلطة أما المدير فغالبا ما يجمع بين صفتين إذ هو رئيس و مرؤوس في نفس الوقت فهو يرتبط بمستويات إدارية ذات سلطة أعلى كما أنه يشرف على عدد من المرؤوسين . هذه العناصر الأساسية تتدخل و تتكامل بحيث تستمر

الإدارة في دورات متصلة و تحرك دينامي و تدفق متتابع و هي في كل هذا تتفاعل مع البيئة المحيطة تفاعلا عضويا من خلال أنواع المدخلات الواردة إليها .

7.4. القيادة و التوجيه :

تعرف و وظيفة التوجيه بأنها القيادة ، الإرشاد و التحريك ، و التحفيز ، وعلى الرغم من الاختلاف في التعبير الذي يستخدم في تسمية هذه الوظيفة فمن المتفق عليه أن هدفها هو إحداث صور مرغوبة من السلوك من جانب أفراد المنظمة لذلك من الأفضل إعتبار التوجيه الفعال متغير و كأحد عناصر

المدخلات للمنظمة الذي يهدف إلى التأثير في السلوك . حيث تظهر نتائج التوجيه الفعال في تطوير

و تنفيذ المخطط وفي تصميم إدارة نظم الرقابة .

8.4. الرقابة :

تهدف وظيفة الرقابة إلى التأكد من أن تنفيذ الخطة يسير وفق ما هو مخطط و مرسوم لها و بالتالي فهو تعمل على التأكد من الإستخدام الفعال لمورد المنظمة من أجل تحقيق أهدافها و هذا يتم من خلال عملية مكونة من ثلاث مراحل تشكل بمضمونها الرقابة :

- تحديد المستويات المتوقعة للأداء (المعايير) .¹¹

- قياس الأداء العالي و مقارنته مع المستويات المتوقعة للأداء .

- إتخاذ الإجراءات الكفيلة لتصحيح الانحرافات السلبية في حالة وجودها و تدعيم الانحرافات الإيجابية النافعة لزيادة الإستفادة منها .

5/ نظريات تطوير الإدارة الحديثة و مؤسسيها :

يعتبر تطور الإدارة كحقل من حقول المعرفة حديثا بالنسبة للحقول الأخرى ، و أن معظم المحاولات الجدية و العلمية لتطوير نظريات و مبادئ إدارية نتجت عن الثورة الصناعية التي تسببت في إنتشار

و نمو المصانع في القرن الثامن عشر ، ومع نمو و تكاثر المصانع جاءت الحاجة الماسة لتنسيق جهود المجموعات البشرية الكبيرة التي تعمل في تلك المنظمات الصناعية وإستمراريتها في إنتاج البضائع و إدارة المكاتب .

1.5. المدخل الكلاسيكي (التقليدي) للإدارة :

1.1.5 . الإدارة العلمية : بدأت أساليب العمل تتطور منذ أن نادى " ادم سميث " بفكرة التخصص و نتج عن التخصص مبدأ تقسيم العمل ، حيث تجزأ المهام إلى أعمال محددة بدقة ، و من العلماء الذين ساهموا في وضع الذين ساهموا في وضع المبادئ لهذا المدخل " فريديريك تايلور " و هنري جانت " .¹²

و أصبحت الإدارة العلمية طريقة لتعظيم الكفاءة بواسطة دراسة كل عمل من الأعمال ووضع مستويات مثالية للأداء ، وشعر " تايلور " بأن المكافآت المالية تحفز العاملين ليعملوا بشكل أفضل و قام بتطوير فكرة العمل على أساس القطعة ، ووضع مبادئ لتحليل العمل ، كما إقترح فكرة إستراحة العاملين و تدريب كل من المدراء و العاملين .

1.1.1 . صفات المدرسة العلمية :

- . طورت طرق نمطية لإنجاز العمل .
- . إختارت العاملين الذين لديهم القدرات اللازمة لكل عمل .
- . ساعات العاملين من خلال تخطيط أعمالهم و تجنب التداخل .
- . قدمت أجور تحفيزية إلى العاملين من أجل زيادة الإنتاج .

2. 1.1 . مساهمات المدرسة العلمية :

- . أبرزت أهمية التعويض مقابل الأداء .
- . بادرت بدراسة المهام و الوظائف .
- . أبرزت أهمية إختيار و تدريب الأفراد .¹³

3. 1.1 . الإنتقادات الموجهة للمدرسة العلمية :

- . لم تعطي أهمية للمحتوى الإجتماعي للعمل و الحاجات العليا للعاملين .
- . لم تعترف بالفروقات بين الأفراد .
- . تميل إلى إعتبار العاملين متساويين في الإمكانيات و تجاهلت أفكارهم و إقتراحاتهم .

5. 1. 2. الإدارة البيروقراطية :

يعني مصطلح " البيروقراطية " النموذج التنظيمي الذي يعتمد على مراكز محددة و سلطة رسمية و بيئة منظمة على القواعد و الإجراءات و السياسات الموثقة .

ويعتبر " ماكس فيبر " مؤسس نظرية البيروقراطية ، حيث يعتقد أن قرارات التوظيف يجب أن تستند على الجدارة لكي يرتقي الأشخاص الأكثر إنتاجية و مهارة إلى المراكز العليا .

5. 1. 3. التنظيم الإداري :

إن مدخل نظرية التنظيم الإداري يشرح مسؤوليات و نشاطات المدير حسب مبادئ إدارية عامة في التخطيط و التنظيم و القيادة و الرقابة . إن المساهمة لهذه النظرية هي تحديد الواجبات العامة أو الوظائف المديرين ضمن إطار يحتوي على تعليمات واضحة أو مبادئ . ويعتبر " هنري فايول " أول من إقترح قائمة شاملة لمبادئ الإدارة التنفيذية .¹⁴

2. المدخل السلوكي للإدارة :

وهو المدخل الذي يشرح كيف يستطيع المدراء من التأثير على الآخرين لإنجاز الأهداف التنظيمية من خلال العلاقات الإنسانية و الدافعية .

وقد ظهر المدخل السلوكي نتيجة بحوث علماء الاجتماع و علم النفس و علم الإنسان و كلهم حاولوا البحث عن طرق لتحسين فاعلية المنظمة من خلال تعديل سلوك الفرد و الجماعة ، ورافق الفكر السلوكي ثلاث فترات :

1 — العشرينات من القرن العشرين و تسمى بحركة العلاقات الإنسانية .

2 — مابعد الحرب العالمية الثانية و ركز العلماء خلالها على الحاجات الإنسانية والدافعية .

3 — الفترة المعاصرة و التي تؤكد على الأفكار التكاملية التي تشبع حاجات العاملين و تعمل على تحسين الإنتاجية .

5. 3. الأفكار التكاملية المعاصرة للسلوك التنظيمي :

لقد أهملت النظريات الكلاسيكية بشكل عام الجانب الإنساني للمشروع ، أما العلماء السلوكيين الذين جاءوا بعد " ماكريكور " و " ماسلو " فقد توسعوا في دمج الأفكار التي تؤكد على السلوك الإنساني مع الحاجات العملية لإدارة المنظمات و منهم " فيكتور فروم " و " ليتمان بورتر " و " إدوارد لولر "

الذين أخذوا بأفكار " ماكريكور " و طبقوا أفكار حاجات " ماسلو " ثم درسوا كيف يستخدم المدراء الوسائل الفنية العلمية للوصول إلى النتائج ، فإقترحوا طرقا لإجراء تغيير في المنظمات و حل النزاعات و إنجاز الأهداف من خلال تحفيز

العاملين و تحسين ديناميكية الجامعة من أجل إنتاجية أكثر ، لقد ركزت المداخل التوحيدية على معدلات الإنتاجية و كيفية تحسين أداء المنظمات ، و هذا شجع إلى إجراء البحوث في موضوعات مثل بناء الفريق و التطوير التنظيمي و عمل الجماعة و العلاقة التبادلية لبين التكنولوجيا و الجهد الإنساني .¹⁵

4.5. المدرسة الكمية للإدارة :

إن الاتجاه نحو مجتمع المعلومات قد أدت إلى تغيرات مهمة في تقنيات الإدارة الكمية ، و يعتمد هذا المدخل على نظرية القرار و استخدام التقنيات الدراسات الإحصائية و التحليلات الرقمية للمشاكل التنظيمية و بناء النماذج الرياضية لتحسين الإدارية ، و العمليات التنظيمية ، ومن أحد الحقول المتخصصة في مجال الإدارة الكمية ما يسمى ب " علم الإدارة " و التي تختلف عن " الإدارة العلمية " للعالم الإداري " فريدريك تايلور " ويطلق عليها عنوان بديل هو المدرسة الكمية او بحوث العمليات¹⁶

6/ مبادئ الإدارة :

ولقد لخص "فايول " مبادئ الإدارة في أربعة عشر مبدأ يمكن تلخيصها في الآتي :

1- تقسيم العمل .

2 - السلطة والمسؤولية :

3- النظام : يهتم " فايول " بانظام على أساس أنه الموافقة على أنظمة معينة.

4- وحدة الرئاسة : وهذا يعني أن العاملين يتلقون الأوامر و التعليمات من رئيس واحد .

5 - وحدة التوجيه : وهذا يعني أن كل المجموعات من الأنشطة التي يكون لها نفس الأهداف يكون على رأسها رئيس واحد

6- إخضاع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة .

7- التعويض و طرق الدفع.

8 - المركزية : ويرمز " فايول " بالمركزية المدى الذي تكون فيه السلطة مركزة أو موزعة ، و الموقف القائم الذي يحدد الدرجة المناسبة من المركزية و اللامركزية .¹⁷

9- تدرج السلطة. 10- الترتيب و التنظيم - 11- العدالة والمساواة -12 - الإستقرار في العمالة-13- المبادأة -14- التعاون

7/ الأهداف:

الإدارة عملية إنسانية ، و نشاطها إنساني مستمر ، تقوم سياستها في المقام الأول على فلسفة تحقيق هدف أو أهداف عن طريق الجهد البشري و المتخصصين ، فوجود الإدارة يفترض وجود الأهداف ، و إذا لم يكن هناك أهداف محددة للتجمعات الإنسانية ، فليس هناك حاجة إلى وجود الإدارة ، فالإدارة هي تبلور الحاجات و ترجمتها في شكل أهداف تنظيمية ، ووسيلة الإدارة في ذلك ما يتوفر لها من موارد مادية و معنوية ، و أدوات تنسيقية ، تستخدمها لتحقيق التكامل في الجهود ، و توجيهها نحو الأهداف الإدارية :

أ - تولي الإدارة إهتماماً بالعاملين في المؤسسات الاقتصادية ، إلى جانب التركيز على الجوانب المعنوية .

ب - تهدف الإدارة إلى تشكيل أفراد منتجين و متقاربين داخل المنظمة من خلال ميولهم المشتركة و حصول على إشباع حاجاتهم ، ويتم ذلك من خلال تنمية علاقاتهم و توطيدها.

ج - تقسيم العمل ، و ذلك بإسناد عمل معين لكل فرد حتى يحصر و يركز إهتمامه في أدائه دون غيره. د - وضع أسس نمطية لأداء كل عمل ، وذلك يعفي العاملين من عبء تحديد هذه الإجراءات في كل مرة يزاولون فيها أي نشاط .

18

و - تهدف الإدارة إلى تقوية الروابط بين العاملين ، مما يرفع من روحهم المعنوية ، و يمكنهم من تحقيق أفضل إنتاج .

الخاتمة.

بعد أن تطرقنا لموضوع الإدارة من كل جوانبه يمكننا القول أنها عملية خلاقة تتطلب قدرات و مهارات قيادية لتجميع الجهود والموارد المتاحة تجاه الإستغلال الأمثل لتحقيق أهداف معينة، فعملية الإدارة تتضمن بعض العناصر مثل وجود هدف أو أهداف أو نتائج يراد تحقيقها و أنشطة و إجراءات يمكن إستخدامها لتحقيق تلك الأهداف أو النتائج و أخيراً مجهود بشري يعتمد على عدد من الموارد و الإمكانيات المادية في أداء الأنشطة المحققة للأهداف أو النتائج فأهمية الإدارة وفعاليتها و نجاحاتها لا تقتصر على الجانب الجزئي فقط بل ترتبط بتحقيق أهداف المجتمع الكبرى وذلك عن طريق الإتصال الجيد والفعال.

- ¹ طلعت إبراهيم لطفي ، علم إجتماع التنظيم ، القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع ، 2007 ، ص 57 .
- ² عبد الغفار حنفي ، عبد السلام أبو قحف ، تنظيم إدارة الأعمال ، الإسكندرية : مطبعة الإنتصار ، 1993 ، ص 10 .
- ³ أحمد محمد خاطر ، محمد بيجت كشك ، ادارة المنظمات الإجتماعية و تقويم مشروعات الرعاية ، الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 1999 ، ص 04
- ⁴ جابر عوض السيد ، أبو الحسن عبد الموجود ، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية ، الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 2003 ، ص 09 .
- ⁵ جابر عوض السيد ، أبو الحسن عبد الموجود ، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية ، الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 2003 ، ص 09 .
- ⁶ إبراهيم عبد الله المنيف ، مرجع سابق ، ص 235.
- ⁷ إبراهيم عبد الله المنيف ، مرجع سابق ، ص 236.
- ⁸ موفق حديد محمد ، الإدارة : المبادئ والنظريات و الوظائف ، ط 1 . الأردن : الحامد للنشر و التوزيع ، 2001 ، ص 27.
- ⁹ نفس المرجع ، ص 28.
- ¹⁰ منال طلعت محمود ، أساسيات في علم الإدارة ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 2003 ، ص 14- 15 .
- ¹¹ منال طلعت محمود ، نفس المرجع ، ص 45-46 .
- ¹² موفق حديد محمد ، نفس المرجع ، ص 72 .
- ¹³ موفق حديد محمد ، مرجع السابق ، ص 73 .
- ¹⁴ موفق محمد حديد ، نفس المرجع ، ص 75- 77 .
- ¹⁵ موفق محمد حديد ، نفس المرجع ، ص 80-83-84 .
- ¹⁶ نفس المرجع ، ص 88 .
- ¹⁷ محمد سعيد عبد الفتاح ، الإدارة العامة ، ط 5 . المكتب العربي الحديث للطباعة و النشر ، 1987 ، ص 43 .