

تطور الفكر الاداري

المدرسة التقليدية (الكلاسيكية)

١ - النظرية البيروقراطية

مؤسسها ماكس ويبير-المانيا
تقوم على اساس النموذج المثالي
التقسيم الاداري- عمل المكاتب (حكم المكاتب) المعنى الواسع (التنظيم الاداري الضخم) تقسيم العمل والواجبات -تنظيم هرمي
العهد السابق-١- الحضارة الصينية قبل ٢٢٠٠ عام
٢- الادارة اليونانية (دوران الوظيفة-المصلحة العامة)
٣- حضارة الرومان
٤- الحضارة الاسلامية (تفويض السلطة-تقسيم العمل-تطبيق الشورى)
السلطة البطولية(مواصفات غير عادية) السلطة التقليدية(عادات وتقاليد واعراف) السلطة القانونية الرشيدة(قواعد واجرائات)
الاتجاهات الحديثة(الجمود في التنظيم-تذمر الموظفين من الروتين)

نظرية الادارة العلمية

تايلور (دراسة الوقت والحركة) الكفاية الانتاجية
كتابه (مبادئ الادارة العامة)- المعرفة الصحيحة لما يراد من العاملين اداؤه
باحسن الطرق واقلها تكلفة
نقاط نظريته (استبعاد الحركات الغير ضرورية-اختيار العمال وتدريبهم-
الحوافز-التعاون بين الادارة والعمال)

نظرية التقسيم الاداري

هنري فايول-مديرا - اهتم بالادارة في كل المستويات خاصة العليا
كتابة (الادارة الصناعية والعامة) فرنسا
تشاطات ادارة الاعمال (نشاطات فنية-تجارية-تمويلية-امنية-محاسبية-
ادارية)
مساهماته (صفات المديرين وتدريبهم - ذهنيه ومعلومات مستوى اعلى -
فنية مستوى ادنى) (الاسس العامة للادارة لمبادئ ١٤)

مدرسة العلاقات الانسانية

ظهرت كرد فعل للمدرسة التقليدية التي افترضت ان الحوافز المادية هي التي تهمل العاملين
الاعتبارات التي ادت لظهورها
- ظهور الحركة النقابية وتوسعها
- زيادة ثقافة ووعي العمال-تحسبهم
- كبر حجم المشروعات -مشكلات جديدة
- تحسن مستوى الحياة --الاهتمام بالجانب الانساني
- زيادة تكاليف العمل --الاهتمام بهذا العنصر -- تجارب الهورثن

تجارب هورثون (التون مايو)

انجزت في مصنع هورثون في شيكاغو
الانتاجية ترتبط بالعوامل النفسية والاجتماعية للعاملين
النتائج (ميل الافراد لتكوين تنظيمات غير رسمية - ميل الفرد باطل الجماعة-دور الحوافز المعنوية-تأثير الامور النفسية والاجتماعية في الفرد- دور القيادة الرسمية-تؤثر على سلوك الفرد)
الاثار العملية (ظهور ادارة الافراد- حصول العمال على اجازات سنوية- الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والاجتماعية-تدريب الرؤساء على اصول العلاقات الانسانية)
السلبيات (اهللت التنظيم وركزت عالعنصر البشري-ليس بالضرورة التناقض بين العمال والادارة-ليس بالضرورة ان العلاقات الانسانية تؤدي لرفع الانتاجية- الصراع والمنافسة يمكن ان يؤدي جانب ايجابي-اهملت التحفيز المادي)

المدرسة السلوكية

التاكيد على الكفاية واهمية العلاقات الانسانية
مدرسة علمية تطبيقية -فرضيات علمية وتأثيرها على السلوك - مدرسة معيارية قيمية --تطبيق ابحاث السلوك وتأثيره على السلوك- التفاوض ان الحوافز تؤثر على السلوك-توازن بين حاجات العاملين واهداف المنظمة -تميز نظريتها بالشمولية-تهتم بالجماعات-تعزز المشاركة الرأي البناء

اهم المساهمات فيها (ابراهيم ماسلو)



جاء الدفر واستبدل هذه الحاجات بثلاث فقط

(حاجات البقاء ضرورات الحياة- حاجات الارتباط بين الفرد والبيئة والفرد والجماعة-حاجات النمو وتحقيق الذات)

الفرق بين النظريتين

الدفر اذا فشل الانسان بالحاجة العليا يعود للذنيا - ماسلو حاجة واحده فقد - الدفر يمكن ان يحقق حاجتين

مدرسة اتخاذ القرارات

تشستر بارنارد كتابه (وظائف المديرين)

هربرت سيمون (السلوك الاداري)
نظام اجتماعي يقوم على اتخاذ القرارات -تتبع عملية اتخاذ القرارات -للوصول لقرار
تشستر بارنارد (نشاط تعاوني- عنصر الرغبة) باختصار لاشفت قرار قرارات يعني مدرسة القرارات

بارنارد والنظام التعاوني

تقوم النظرية على (هدف مشترك بين جميع افراد التنظيم-امكانية الاتصال بين الاعضاء-الرغبة في العمل والمساهمة من الاعضاء)

اهتم بالتنظيم الغير رسمي نظريته اثراء الفكر الاداري في (العلاقات الانسانية- اتخاذ القرارات-نظرية التنظيم) اول من قدم مفهوم قبول السلطة

هربرت سيمون واتخاذ القرارات

ركز على اهمية القرارات القرار الاداري (عنصرين) عنصر التكلفة-نتائج القرار تناول صفة الرشد والاكتفاء بالحلول المقبولة بدلا من المثالية

ميز بين (القرار الهادف وغير الهادف -الرشد وغير الرشيد- المبرمج وغير المبرمج)

مدرسة النظم

المنظمة نظام مؤلف من مجموعة اجزاء ترتبط وتتفاعل ببعض-نظام كلي مفتوح على البيئة المنظمة الادارية (نظام يتكون من مجموعة من العناصر تتفاعل مع بعض وقد تكون مادية بشرية معنوية تقنية)

انواع الانظمة

نظام مفتوح - نظام مغلق بالبيئة - نظام مغلق لا يؤثر ولا يتأثر بالبيئة (الساعة)

مدارس اخرى حديثة

التجربة اليابانية في الادارة (نظرية Z)

وليم اوشي وكتابه (كيف تقابل منظمات الاعمال الامريكية التحديات اليابانية)
الاستثمار في الانسان افضل استثمار
نظرية اوشي جمعت بين النظرية الامريكية واليابانية في (الثقة- الحثق والمهارة-الألفة والمودة)

ادارة الجودة الشاملة

اسلوب جديد ظهر في اليابان وتبنته منظمات كثيرة في العالم
العناصر الاساسية للجوده
-الرؤيا الاستراتيجية
-مشاركة الجميع فيها
-مقارنة المنتج بغيره
-مدخل الزبون
-التحسين المستمر