

الواجبات

الواجب الأول

1- واحد من الآتي ليس من أسباب زيادة اهتمام المجتمعات المتقدمة بالإدارة
البيئة تتغير بسرعة
النشاط الاقتصادي أكثر تعقيدا
ازدياد اليقين

2- تعتبر المنظمات أنظمة
مفتوحة
مختلطة
مغلقة

3- اعتبار العامل كآلة قابلة للضبط هو انتقاد وجه لـ
المدرسة البيروقراطية
التنظيم العلمي للعمل
المبادئ و العملية الادارية

الواجب الثاني

1/ نسمي وضع الأهداف وتحديد الموارد الضرورية لتحقيقها بأحسن كيفية:

تخطيط
تنظيم
قيادة
رقابة

2/ يرتبط القرار بـ

تحسين الأداء فقط
حل مشكلة فقط
حل مشكلة او تحسين الأداء
ولا واحد من ما سبق

3/ واحد من الآتي ليس من العناصر التي يبينها الهيكل التنظيمي:

مهام وحدات التنظيم
خطط وحدات التنظيم.
العلاقات بين وحدات التنظيم
روابط الاتصال بين وحدات التنظيم

الواجب الثالث

1/ نسمي العامل المحرك النابع من داخل الإنسان والذي يثير الرغبة للعمل والانجاز

1/دافع

2/حافز

3/حاجه

2/نسمي الحالة التي تكون فيها الرسالة واضحة كل الوضوح ومفهومة تماما

1/كفاءه

2/فعالیه

3/كفاءه وفعالیه معا

3/نسمي الحالة التي يكون فيها الإنجاز أدنى من المعايير والأهداف

1/انحراف ايجابي

2/انحراف سلبي

3/فجوة اداء ايجابية

4/يتشكل المزيج التسويقي من

1/ثلاثة عناصر

2/اربعه عناصر

3/خمسه عناصر

المناقشات

*المناقشه الأولى

"ليست هناك دول متقدمة وأخرى متأخرة بل توجد فقط إدارات متقدمة وأخرى متخلفة". ناقش هذه المقولة بناء على ما درست؟

تعد الإدارة الناجحة مؤشراً على تقدم المجتمعات البشرية، لأنها سمة من السمات البارزة في المجتمعات المتقدمة،

لأن كل تخلف يحصل في المجتمعات هو بسبب فقدان السيطرة والتحكم أي فقدان الإدارة، ومن هنا نفهم المقولة التي تقول أنه "ليس هناك دول متقدمة وأخرى متأخرة بل توجد إدارات متقدمة وأخرى متخلفة".

لذا لا يجادل أحداً في أهمية الإدارة ودورها البارز في تطوير وتنمية المجتمعات البشرية نحو الأفضل.

*المناقشه الثانية

كيف يتم قياس أداء المنظمات ؟

- يقاس أداء المنظمة بشكل عام على عدة مؤشرات ..
- 1-الفاعلية : تركز على المخرجات
 - 2-الكفاءة : تركز على المدخلات
 - 3-الإنتاجية : تساوي المخرجات مقسومة على المدخلات

*المناقشه الثالثة

ماهي أهم إسهامات مدرسة العلاقات الانسانية في الفكر الاداري؟

مدرسة العلاقات الإنسانية "التون مايو" ظهرت كرد فعل على إهمال النواحي النفسية والاجتماعية من قبل المدرستين السابقتين (تيلور وفايول) ولهذا فقد ركزت هذه المدرسة على الاهتمام بالإنسان كإنسان من خلال اتصاله وتفاعله مع الجماعة وأن العوامل النفسية والاجتماعية بين العاملين لها دور كبير في زيادة الكفاءة والإنتاجية قياساً بالعوامل الإدارية، ولذلك فقد كان من اهتمامات هذه المدرسة دراسة أثر التصميم المادي لمكان العمل كالإضاءة والتهوية استخدام الألوان على إنتاجية العاملين، وعلى إثر ذلك قام التون مايو راند هذه المدرسة بالعديد من التجارب عُرفت بتجارب الهاوثورن لدراسة مدى تأثير الإضاءة على الإنتاجية أدت من خلال إجرائها للكشف عن أثر العامل المعنوي والروح المعنوية للعاملين على الإنتاجية بصفة عامة، ونشير هنا لأهم نتائج دراسات الهاوثورن:

زيادة الإنتاجية ترتبط بالعلاقات الإنسانية السائدة في المجموعة

-العلاقات السائدة بين المجموعة

-العلاقات مع المشرفين وأنماط القيادة السائدة

-توسيع التجارب إلى آلاف لعمال وتعميم النتائج

نتائج المدرسة:

الإنتاجية ترتبط بالعوامل النفسية للعامل

الهيكلية غير الرسمية

النجاح في إدارة المؤسسة يرتبط بفن القيادة السائد به

بناء على هذه الأفكار تقترح المدرسة:

*إعداد الرؤساء في مجال القيادة

*الاهتمام بالحياة العامة للمرؤسين

*تصميم مناصب عمل غير تايلورية

*تحسين المعلومة

*إنشاء مصلحة وظيفية للموارد البشرية

*المناقشة الرابعة

كيف يمكن الاستفادة من نظرية هرمية الحاجات لماسلو في الادارة؟

نظرية هرمية الحاجات لماسلو هي نظرية في علم النفس في تحفيز الإنسان عرضها ماسلو في عام ١٩٤٣ والتي انتشرت فيما بعد على نطاق واسع. تؤكد نظريته أن الفرد يميل لإرضاء احتياجاته بشكل متتالي. وهذه الاحتياجات تشغل مجموعات في الهرم مرتبة على حسب أهميتها ولقد تناول ماسلو في شرح نظريته شخصيات يحتذي بهم أمثال : ألبرت اينشتاين ، جين آدم ، روز فلت و فردريك دوجلاس وتنقسم الى قسمين :احتياجات ثانويه واحتياجات اساسيه

*المناقشة الخامسة

كيف يمكن الاستفادة من نظرية هرمية الحاجة لماسلو في إدارة المنظمة؟

هي نظرية سيكولوجية اقترحها أبراهام ماسلو بعنوان "نظرية في التحفيز الإنساني"، كما يربتها هرم ماسلو. في شكل هرم على حسب أهميتها النسبية مرتبه ترتيا تصاعديا بادنا بالحاجات الدنيا :وتتلخص حاجات ماسلو في خمس مجموعات:

- 1-الحاجات الفزيولوجية (**Physiological needs**) وهي تشمل الحاجات الجسمانية الأساسية لاستمرار الحياة كالحاجة الى الطعام والشراب والهواء والملبس والراحة وغيرها.
- 2-حاجات الأمان (**safty needs**) وهي تشمل حاجات الشخص لتوفير الأمان سواء أكان هذا الأمان من الناحية المادية أو من الناحية المعنويةوالنفسية أو الأمان ضد الأضرار الجسدية.
- 3-الحاجات الاجتماعية -4 (**Social needs**) حاجات التقدير (**Esteem needs**) وتشمل حاجة الفرد لشعوره بتقدير الآخرين له واحترامهم وشعوره بالقدرة والنجاح وكذلك الحاجة لتقدير الشخص لذاته

*المناقشة السادسة

ما سر الاهتمام المتزايد بالمسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الأعمال؟

أخلاقيات الاعمال هي شكل من أشكال الأخلاقيات التطبيقية التي تدرس المبادئ الأخلاقية والمشكلات الأخلاقية أو الأدبية التي تنشأ في بيئة الأعمال التجارية . الأمر ينطبق على جميع جوانب إدارة الأعمال ذات الصلة بسلوك الأفراد ومنظمات الأعمال ككل. الأخلاق التطبيقية هو مجال في الأخلاقيات يتعامل مع المسائل الأخلاقية في العديد من المجالات مثل المجالات الطبية والتقنية والقانونية وأخلاقيات الأعمال. في كثير من الأحيان يمكن للأعمال تحقيق مكاسب قصيرة الأجل من خلال العمل بطريقة غير أخلاقية، ولكن مثل هذه السلوكيات تميل إلى تقويض الاقتصاد على مرور الوقت. يمكن أن تكون أخلاقيات الأعمال معيارية وذات انضباط وصفية. كممارسة الشركات والتخصص الوظيفي، المجال يكون معياري في المقام الأول. ويؤخذ أيضا في الأسلوب الأكاديمي hg وصفية. ويعكس مدى وقدر أخلاقيات الأعمال الدرجة التي تنظر بها الأعمال إلى القيم الاجتماعية الغير اقتصادية .

ومن الناحية التاريخية، تم زيادة الاهتمام بأخلاق الأعمال أثناء الثمانينات والتسعينيات، في كل من الشركات الكبيرة والأكاديميات. وعلى سبيل المثال، اليوم معظم مواقع الويب الخاصة بالشركات الكبرى تؤكد على التزامها بتعزيز القيم الاجتماعية الغير اقتصادية في إطار مجموعة من العناوين (مثل مدونات قواعد السلوك، المواثيق والمسؤولية الاجتماعية). وفي بعض الحالات، أعادت شركات تعريف قيمهم الرئيسية على ضوء اعتبارات العمل الأخلاقية (مثل الإتجاه للبيئة لشركة.(beyond petroleum)

*المناقشة السابعة

ما الدور الذي تلعبه ثقافة المنظمة؟

ثقافة المنظمة هي نظام من القيم والمعتقدات يتقاسمها أعضاء المنظمة وتوجه سلوكهم لها أهمية كبرى في الإدارة الحالية وتتأثر بثلاثة عناصر :

1/ بيئة الأعمال

2/ القيادة الاستراتيجية

3/ الخبرات والتجارب التي مرت بها المنظمة

لثقافة المنظمة أهمية ودور في أداء المنظمة من حيث أنها

1/ احساس بالتاريخ

2/ تولد شعور بالتوحد

3/ تنمي الاحساس بالعضوية

4/ تساعد على تبادل الأعضاء

ثقافة المنظمة تظهر في مستويين

ثقافة ظاهرة وثقافة جوهرية

*المناقشة الثامنة

كيف أثرت العولمة على إدارة الأعمال؟

تتمثل آثار العولمة على الإدارة في بعدين أساسين هما:

1- هجر الإدارة المعاصرة للأفكار والتوجهات التي كانت سائدة لصالح أفكار مناقضة لها توجب

التعامل مع الواقع الجديد الذي أفرزته أفكار وآليات العولمة

2- اكتساب الإدارة المعاصرة لمفاهيم وتوجهات تتوافق مع معطيات العولمة

وهو ما يمكن وصفه بالنقلة الفكرية التي أوجدت بناءً فكرياً جديداً تستهدي به الإدارة المعاصرة

في صراعها من أجل البقاء ، وتتخلص هذه النقلة الفكرية في مجموعة من التحولات التالية:

1- التحول من مجموعة ثابتة من المبادئ الجامدة ، إلى مجموعات من المفاهيم الإدارية المرنة

والمتغيرة باستمرار

2- التحول من الانحصار في الظروف والمحددات المحلية والإقليمية ، إلى العولمة والمزج بينها

وبين المحلية باعتبار المناخ المحيط بالمنظمة هو العالم كله وليس مجرد النطاق الجغرافي

المحدود

3- التحول من الهياكل التنظيمية الهرمية ، إلى الهياكل المرنة الشبكية والافتراضية المعتمدة على

تقنيات المعلومات

4- التحول من الفكر الإنتاجي القائم على العمليات اليدوية والتماتلية والمستقلة

بعضها عن بعض ، إلى العمليات الالكترونية

*المناقشة التاسعة

ما المقصود بالإدارة بالأهداف؟

الإدارة بكل بساطه هي العملية الخاصة بتوحيد إستخدامات العناصر البشرية والمادية في المؤسسة من اموال وآلات ومعلومات وأفراد عن طريق التخطيط الجيد والتنظيم والتوجيه والمراقبة على هذه العناصر من أجل تحقيق الأهداف.

أهداف :

- 1-تحديد الأهداف الخاصة بالمؤسسة أو الشركة
- 2-توفير العناصر البشرية الازمه للعمل
- 3-تولي جماعه مختاره من الافراد للعمل
- 4-تحديد الواجبات والمسئوليات
- 5-متابعه تنفيذ أعمال المؤسسه

*المناقشة العاشرة

ما هي فوائد عملية التخطيط في منظمات الأعمال؟

- 1-الشرعية، فالتخطيط السليم يعطي مشروعية للمنظمة أمام الأطراف الخارجية
- 2-يحسن التخطيط من تركيز المنظمة ومرونتها
- 3-يعتبر التخطيط دليل للتصرف وتوجيه المنظمة نحو الأفعال والتنفيذ
- 4-التخطيط يحسن من التنسيق
- 5-التخطيط يحسن إدارة الوقت
- 6-التخطيط يحسن الرقابة حيث يصبح معايير أداء

*المناقشة الحادي عشر

ماهي في تقديرك مميزات النظام الرقابي الفعال؟

- هذه بعض الخصائص التي تميز عملية الرقابة الفعالة عن غيرها:
- 1-تقديم معلومات صحيحة: يجب أن تكون المعلومات المقدمة صحيحة فالمعلومات الخاطئة أو المشوهة تظل عملية اتخاذ القرارات
 - 2-حسن توقيت المعلومات المقدمة: فالمعلومات المتأخرة تفقد معناها وفائدتها بصفة جزئية أو كلية
 - 3-الاقتصاد في التكاليف: أي يجب أن تكون عملية الرقابة مساوية لتكلفتها، حتى تحقق الاقتصاد في التكاليف.
 - 4-سهولة الفهم: معناه تفهم المسير لعملية الرقابة وطبيعة النتائج المنتظرة منها وكذا المعلومات المقدمة لها.
 - 5-التركيز: هدفه جلب انتباه المسير بسرعة إلى الانحرافات التي تشكل نقاط اختناق المؤسسة وتعرقل سير العمل وانسياب الإنتاج وهذا حتى يتسنى له اختيار المعايير الاستراتيجية لمواجهة ذلك.
 - 6-تسهيل اتخاذ القرارات: بمعنى أن الرقابة تقوم بتقديم معلومات واضحة ومحددة تصلح أساسا لاتخاذ القرارات دون الحاجة لتفسير والتحليل وتكون نتيجة تسهيل مهمة المسير وعدم تضيقه الوقت في الأمور الأقل أهمية.

*المناقشة الثانية عشر كيف تساعد نظم المعلومات في عملية صنع القرار؟

توفر قاعدة بيانات تغطي معظم مجالات المنظمة ولذلك فإن نظام المعلومات الإدارية هو الأداة الفعالة أمام الإدارة العليا (المستوى الأعلى) لأنه يوفر المعلومات الآنية والدقيقة والمتكاملة لذلك يعتبر الأكثر دعماً لصانع القرار ، كما أنه يوفر للمديرين المعلومات التي يحتاجها كل منهم . ومع كل هذا فإن نظم المعلومات الإدارية قد لا تغطي كافة المجالات لذلك تم تصميم نظام دعم القرارات.

*المناقشة الثالث عشر ما الفرق بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي؟

التنظيم هو ممارسة شخصين أو أكثر أنشطة معينة بهدف تحقيق هدف أو أهداف مشتركة، وقد يكون التنظيم رسمياً أو غير رسمي. و التنظيم الرسمي يكون :

■ مقنن

له هيكل واضح يحدد حدود الإدارات والأقسام، نطاق الإشراف، خطوط السلطة والمسئولية، وقنوات الاتصال.

■ موثق

يحدد بوضوح رسالة المنظمة، أهدافها، مجال نشاطها، خططها، وإمكانياتها .

أما التنظيم غير الرسمي فهو

شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية تنشأ بين الأفراد نتيجة لوجودهم في مكان واحد، أو اشتراكهم في العمل لهدف واحد أو مشاركتهم في مشكلة واحدة، أو ممارستهم نشاط واحد

*المناقشة الرابع عشر ماذا يقصد بمقاومة التغيير وما هي أسبابها؟

وقوف الافراد والمجموعات موقفا سلبيا يدل على عدم رضا أو تقبل أي تعديلات أو تبديل ترى الإدارة أنه ضروري لتحسين الأداء وزيادة فاعليه المنظمة .

ترتبط هذه العملية بأسباب عديدة منها :

1-المصالح الذاتية الشخصية

2-نقص الفهم أو الثقة

3-عدم التأكد

4-الاختلاف في مستويات الادراك للموقف

5-الشعور بالضيق

6-ثقافة المنظمة المحافظة

والله يكتب لنا جميعا التوفيق والنجاح