الفكر الإداري المعاصر

المدرسة التقليدية الكلاسيكية

- نظرية الإدارة العلمية
  - فريدريك تايلور
    إسراف وإنخفاض الإنتاج
    اللجوء لتخفيض الأجور
    دراسة الوقت والحركة
    تحقيق الكفاية الإنتاجية
    الإدارة الدنيا"خط الإنتاج"
  - تعريف تايلور:المعرفة الصحيحة لمايراد من العاملين أداوه ثم التأكد بأنهم يعملون بأحسن الطرق وأقل تكلفة
  - نظرية تايلور
    - ١-تحليل الخطوات وإستبعاد الغير ضرورية
    - ٢-إختيار العمال بشكل علمي وتدريبهم
    - ٣-الحوافز
    - ٤-التعاون "الإدارة الخطيط والعمال التنفيذ"
- نظرية التقسيم الإداري
  - أكثر عمق من الإدارة العلمية
    هنري فايول ١٨٤١-١٩٢٥
    مديرا,إهتم بالإدارة على المستوى الأعلى
    كتابة"الإدارة الصناعية والعامة"فرنسا,١٩١٦م
    - مساهمات فايول
      - ١-صفات الإداريين
        مهارات إدارية للمدير,مهارات فنية
        المستويات الدنيا
        ٢-الأسس العامة للإدارة
        مبادئ فايول الـ١٤
      - برأي فايول:
        (الفنية, التجارية, التمويلية, الأمنية, المحاسبية, الإدارية)
    - نشاطات إدارة الأعمال
    - وظائف الإدارة
      - ١-التخطيط
      - ٢-التنظيم
      - ٣-التوجيه
      - ٤-التنسيق
      - ٥-الرقابة
    - جوهرها
      - المشكلات الإنتاجية في المنظمات الأمريكية هي مسأله إنسانية أهم مايجب تعلمه من الإدارة اليابانية"الإستثمار في الإنسان هو أفضل إستثمار" للتغلب على المشكلات
  - وليم أوشي, "كيف تقابل منظمات الأعمال الأمريكية التحديات اليابانية"

مدارس حديثة التجربة اليابانية في الإدارة "Z"نظرية

- العناصر الأساسية للجودة
  - ١-الرؤية الإستراتيجية للجودة
    ٢-مشاركة الجميع
    ٣-قياس الجودة
    ٤-مدخل الزبون"هو الأساس"
    ٥- التحسين المستمر
  - نموذج إدارة الجودة
    نموذج ميداني يركز على الأداء المتخصص, يعتمد على التدريب, التعليم, التخطيط الإستراتيجي ويبنى على الزمالة والتفاعل والعمل بروح الفريق

مدرسة النظم

- جمعت بين الأمريكية واليابانية تقوم على:
  ١-الثقة
  ٢-الحذق والمهارة
  ٣-الألفة والمودة
- أنواع الأنظمة
  - ١-النظام المفتوح"يؤثر ويتأثر"
  - ٢-النظام المغلق"لايؤثر ولا يتأثر"
- مدرسة النظم
  - نظام من مجموعة أجزاء ترتبط ببعضها في علاقة تفاعل وتبادل. جزء من نظام كلي مفتوح على البيئة
  - إن نظرية النظم المفتوحة تمثل إتجاه حديث في حقل الإدارة العامة والعلوم الإجتماعية الأخرى تعتمد على العلاقة التبادلية والتأثير المتبادل والتكييف والمدخلات والمخرجات والتغذية العكسية والسيطرة على المعلومات وتحليلها والتوازن والتحليل

مدرسة إتخاذ القرارات

- تشستر برنارد,وظائف المديرين,١٩٣٨م
  هربرت سيمون,السلوك الإداري,١٩٤٧ , ١٥ طبعة ١٩٧٠م
  - جوهرها
    - التنظيم نظام إجتماعي يقوم على اتخاذ القرارات
    - ٢-برنارد:التنظيم نشاط تعاوني فلا بد من توافر الرغبة
    - ٣-تهتم بالعلوم السلوكية,كيفية اتخاذ القرار,دراسة طرق الاتصال والتنظيمات الرسمية والغير رسمية
  - هربرت وإتخاذ القرارات
    - أهمية القرارات اتخذه مدخل لدراسة الإدارة
    - ٢-القرار يتحلل إلى:
      أ-التكلفة. ب-نتائج القرار
      ٣-صفة الرشد, وإكتفاء المدير بالحلول المقبولة
    - يميزبين:
      ١-القرار الهادف "لايوجد بدائل"
      ٢-القرار الرشيد"بدائل"
      ٣-القرار المبرمج"حسابات دقيقة, غير المبرمج"الإبتكار"
      ضرورة إستخدام الآلات الحاسبة وأثر التقنية, أهمية القرار اتخاذه منه مدخلا للسلوك الإنساني
  - برنارد والنظام التعاوني
    - ١- هدف مشترك
    - ٢-إمكانية الإتصال
    - ٣-الرغبة في العمل
    - إهتم بالتنظيم الغير الرسمي
    - إثراوه الفكر الإداري
      - ١-العلاقات الإنسانية
      - ٢-اتخاذ القرارات
      - ٣-نظرية التنظيم
      - أول من قدم مفهوم قبول السلطة "قبول القرار من قبل المرؤوسين" يعتمد على المنطق
- ١-لايفترض بالمدير أن يكون عالم نفس
  ٢-لا يوجد دليل علمي لصدق هرمية الحاجات
  ٣-الدرفر إستبدلها إلى:
  أ-البقاء
  ب-الإرتباط
  ج-النمو
- الفرق بين نظرية ماسلو والدرفر
  - الدرفر:إذا فشل الإنسان في الوصول للحاجة العليا عاد إلى الدنيا, الإنسان يحقق حاجتين معا
  - ماسلو: يسعى الإنسان لتحقيق حاجه واحد في آن واحد

المدرسة السلوكية

- خصائص المدرسة
  - ١-علمية تطبيقية تضع فرضيات علمية عن السلوك التنظيمي
  - ٢-معيارية,تطبيق الأبحاث السلوكية لإحداث تغيير في اتجاه السلوك
  - ٣- التفاؤل والحوافز والحاجات تحدد سلوك الانسان
  - ٤-تحقيق التوازن
  - ٥-نظرتها شمولية تحاول تغير في المناخ
  - ٦-تهتم بالجماعات
  - ٧-تعزز المشاركة والتعارض في الرأي
- ابراهام ماسلو
  - هرمية الحاجات
    من الأسفل الحاجات الطبيعية, الأمن والحماية, الحاجات الإجتماعية, الإعتراف بالتقدير, تحقيق الذات
  - افتراضات ماسلو
    - ١-كل الناس تحركهم الحاجات الطبيعية
    - ٢-الحاجات مرتبطة ببعضها
    - ٣-تعرف المديرين على حجات مرؤوسيهم
- سلبياتها
  - لاتتماثل مع المدارس السابقة, تشترك معها في: التأكيد على الكفاية, وأهمية العلاقات الإنسانية

مدرسة العلاقات الإنسانية

- النظرية البيروقراطية
  - ماكس فيبر"ألمانيا"
    حكم المكاتب, إداري ضخم
    اسلوب هرمي
    الحضارة الصينية, اليونانية
    تسمو المصلحة العامة فوق الشخصية,حضارة الرومان
    - خصائص التنظيم البيروقراطي
      - ١-مجالات متخصصة
      - ٢-توزيع النشاطات
      - ٣-تحديد السلطة
      - ٤- تعيين الأكفأ
      - ٥-التدريج"الهرمي"
      - ٦-مستندات ووثائق"ورقية"
      - ٧-الفصل بين الحياة والعمل
      - ٨-قواعد وتعليمات برتقي الموظف كلما فهمها
    - مزاياه
      - السرعة, الإنضباط,الإستقرار, الإستمرارية, مبدأ التخصص,تقسيم العمل, ورقية, الهرمي, الخضوع, تخفيض التكلفة الإنسانية والإقتصادية
    - إسلوب اكساب الشرعية
      - ١-السلطة البطولية:غير عادية
      - ٢-التقليدية:من خلال العادات والتقاليد والأعراف
      - ٣-القانونية الرشيدة:علاقات قانونية
    - آثار سلبية
      - ١-الجمود في التنظيم
      - ٢-الروتين
- الإعتبارات التي ساعدت على ظهورها
  - ١٩٣٠-١٩٧٠
    الحوافز المادية أهم
    الجوانب الإنسانية والإجتماعية أهم
  - ١-الحركة النقابية
    ٢-ثقافة و وعي العمال
    ٣-كبر حجم المشروعات
    ٤-تحسن مستوى الحياة
    ٥-زيادة تكاليف العمل
    ٦-تجارب هوثرون ١٩٢٤-١٩٣٢م
- تجارب هوثرون
  - التون مايو, مصنع هوثرون,شيكاغو
    أوضحت الإنتاج يرتبط بالظروف الإجتماعية والنفسية
  - نتائج التجارب
    - ١-تنظيمات غير رسمية
    - ٢-تأثر الفرد بإطار الجماعة
    - ٣-الحوفز المعنوية مهمة
    - ٤-يتأثر الفرد بالأمور الإجتماعية والنفسية
    - ٥-القيادة الغيررسمية تأثر على سلوك الفرد
  - الآثار العملية
    - ١-ظهور إدارة الأفراد لأول مره
    - ٢-إجازات سنوية وساعات عمل
    - ٣-الرعاية الصحية والإجتماعيى
    - ٤-تدريب الرؤساء على اصول العلاقات الإنسانية
- سلبيات المدرسة
  - ١-ركزت فقط عالعنصر البشري
  - ٢-يجب أن يكون هناك تكامل
  - ٣-العلاقات الإنسانية ليس بالضرورة تزيد الإنتاج
  - ٤-تعتبر الصراع غير مقبول
  - ٥-تهمل الحوافز المادية