

المحاضرة الأولى: مدخل عام للمؤسسة وعلم الإدارة (المؤسسة الاقتصادية)

أولاً: ماهية المؤسسة الاقتصادية

1. **تعريف المؤسسة:** المؤسسة عبارة عن مجموعة بشرية منظمة تستعمل مختلف الوسائل المادية والتقنية والمالية في حيز محدد مكانا وزمانا لإنتاج مختلف السلع والخدمات وبتسويقها تلبية الحاجات البشرية وتحقيق الربح، كما أن لها استقلاليتها المالية والقانونية.
- 2- **مصطلحاتها:** اعتاد العديد من الأفراد وحتى الاقتصاديين على اعتبار المؤسسة هي: الشركة والمنشأة أو المنظمة إلا أنه في الأصل توجد العديد من الفروقات بين هذه المفاهيم ويبرز ذلك من خلال إعطاء هذه المصطلحات معناها الحقيقي.
 - **الشركة:** تظهر في القانون الجزائري على أنها "عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيين أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة كما يتحملون الخسائر التي تنجز عن ذلك، بالتالي تقول أن الشركة هي شكل قانوني للمؤسسة.
 - **المنشأة:** هي مجموعة الأشخاص العاملين في نفس المكان، وهم تابعون لنفس المنظم، بالتالي يمكن للمؤسسة أن تتكون من منشأة واحدة و يصبح للمصطلحين نفس المعنى، أما إذا كانت تحوي عدة منشآت فلا يجوز ذلك لأن المنشأة لا تتمتع بشخصية قانونية بل هي تابعة للمؤسسة الأم، إذا المؤسسة تتميز باستقلالها المالي و القانوني، و في بعض الحالات فقط تعتبر نفس الشيء مثل المؤسسات العمومية التي تعتبر منشآت لأنها خاضعة لهيئات معينة ولا تتمتع بالاستقلالية.
 - **المشروع:** المشروع هو النشاط الذي تقوم به المؤسسة. ويعتبر هو المؤسسة عندما تكون هذه المؤسسة أنشئت أساساً لأداء مشروع معين تنقضي بانقضائه.
 - **المنظمة:** تنشأ من اللحظة التي يقبل أو يريد فيها أفراد تقديم مساهمة فاعلة من أجل تحقيق أهدافهم، هذا المفهوم أوسع من مفهوم المؤسسة لأن طبيعة الأهداف في المنظمة قد تختلف عن أهداف المؤسسة، لهذا يطلق مصطلح منظمة الأعمال على المؤسسة بهدف تحديد أهداف هذه المنظمة.
2. **عناصرها:** تتكون المؤسسة من:
 - عناصر بشرية: مسيرين، عمال تنفيذ، مستشارين...
 - عناصر مالية: رؤوس الأموال من مصادرها المختلفة ...
 - عناصر مادية: آلاف ومعدات، تجهيزات المكاتب...
 - عناصر معنوية: الكفاءات، الخبرات...
- 3- **أهدافها:** يمكن تجميعها في ثمانية أهداف (أهداف دراكر):
 - **الحصة السوقية:** تسعى المؤسسات إلى السيطرة على نصيب معين من الجمهور يمكنها من تحقيق مكانة في السوق.
 - **الإنتاجية:** يجب أن تضع المؤسسة الأهداف التي تمكنها من قياس كفاءة استخدام مواردها المتاحة.
 - **الربحية والابتكار.**
 - **الموارد:** يهتم التنظيم بوضع المعايير التي تساعد على استغلال موارده المالية والمادية أفضل استغلال ممكن.
 - **مستويات الأداء:** يجب تحديد مستويات أداء محددة لقياس أداء العاملين، والوقوف على أنماط ومستويات اتجاهاتهم نحو العمل والأداء.
 - **الإعتناء بالعمل:** أي كيف سيقوم المدير بتوقع الأداء وكيف يمكن قياسه.
 - **المسؤولية الاجتماعية:** تضع المؤسسة بعض الأهداف التي تتعلق بقياس دورها الاجتماعي وأثار أنشطتها ومكانتها في المجتمع الذي تعيش فيه.

ثانياً: أنواع المؤسسات الاقتصادية

يمكن تصنيفها حسب المعايير التالية:

1. المعيار الإقتصادي: حسب هذا المعيار فإن المؤسسة الإقتصادية تصنف على أساس قطاعات النشاط الإقتصادي المتمثلة في مؤسسات القطاع الأول المتخصصة في مختلف أنواع الزراعة ومنتجاتها وكذا تربية المواشي، وأنشطة الصيد البحري، والنشاطات الخاصة بالأرض والموارد الطبيعية وعادة ما تشمل أنشطة المناجم.

- مؤسسات القطاع الثاني يضم القطاع الثاني جميع المؤسسات الصناعية أي قطاع الصناعة.
 - مؤسسات القطاع الثالث تشمل مختلف الأنشطة التي لا توجد في القطاعين الأول والثاني، وهي ذات أنشطة جد مختلفة وواسعة، نذكر منها النقل بمختلف فروعه، البنوك والمؤسسات المالية، التجارة، الصحة وغيرها.....
2. معيار الحجم: تقسم المؤسسات حسب عدد العمال إلى مؤسسات مصغرة ومؤسسات صغيرة ومؤسسات متوسطة وكبيرة وعملاقة. والجدول التالي يبين تصنيف المؤسسات وفقا لهذا المعيار:

الصف	عدد العمال
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 09
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49
مؤسسة متوسطة	50 إلى 250
مؤسسة كبيرة	250 إلى 1000
مؤسسة عملاقة	أكثر من 1000

3. معيار التقنية السائدة: يوظف هذا المعيار للمقارنة بين المؤسسات الإنتاجية من حيث درجة تطورها وتطور الآلات والإمكانات المتوفرة لديها (وسائل الإنتاج) فنجد وفقا لهذا المعيار نوعين من المؤسسات الإنتاجية، المؤسسات الإنتاجية الحديثة ومؤسسات الأنشطة التقليدية.

4. معيار طبيعة الملكية:

- المؤسسات الخاصة: هي المؤسسات التي تخضع للقانون الخاص والتي يمتلك رأس مالها مجموعة من الأفراد.
- المؤسسات نصف العمومية (المختلطة): تتكون هذه المؤسسة من طرفين وهما الدولة والمتمثلة عادة في الوزارة أو مؤسسة عمومية والطرف الثاني يتمثل في القطاع الخاص، حيث تنشأ للقيام بمشروع إقتصادي معين يتم تحديد أهدافه، حجمه، شروطه ومدة حياته..... إلخ وتتم المساهمة في رأس المال من الطرفين.
- المؤسسات العمومية: هي تلك المؤسسات التي يكون رأس مالها تابع للقطاع العام أي الدولة، ويكون التسيير فيها بواسطة شخص أو أشخاص تختارهم الجهة الوصية.

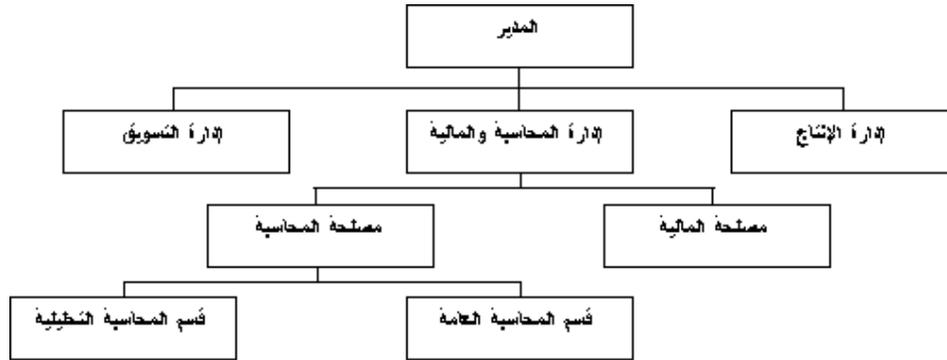
5. المعيار القانوني: تنقسم المؤسسات وفق القانون التجاري الجزائري إلى:

- المؤسسات الفردية: تنشأ هذه المؤسسات من طرف شخص واحد حيث يعتبر رب العمل وصاحب رأس المال معا، تتميز مثل هذه المؤسسات بازدواجية الشخصية، تختلط الشخصية القانونية للمؤسسة مع شخصية صاحب رأس المال الذي يقوم بإنشاء هذه المؤسسة.
- الشركات: يعرف المشرع الجزائري الشركة على أنها عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك، يشترك في إنشاء هذه الشركات عدة أشخاص سواء كان ذلك بالنسبة لرأس المال أو التنظيم أو التسيير.

ثالثا: تنظيم المؤسسة الاقتصادية

1. تعريف التنظيم: هو عملية تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي إنجازه / مع تحديد وتفويض السلطة / وإقامة علاقات بين الأفراد لتمكينهم من العمل مع بعضهم البعض بفعالية / وضمان حصولهم على ارتياح شخصي في مختلف المهام التي يقومون بها للوصول إلى هدف معين.

2. تعريف الهيكل التنظيمي: هو مخطط أو شكل يوضح توزيع المهام والمسؤوليات داخل المؤسسة، ويصور مجموع هياكل المؤسسة، حيث يُمكن من معرفة موقع كل نشاط أو مصلحة أو قسم والعلاقات القائمة ودرجة التنسيق والارتباط بينها، مثل الشكل التالي:



رابعاً: وظائف المؤسسة الاقتصادية

إن مفهوم الوظيفة يتحدد عند تجميع عدد من المهام والمناصب والأعمال في مجموعة متجانسة ومتكاملة، تؤدي دوراً معيناً ومنفصلاً إلى حد ما عن باقي الأدوار في المؤسسة، أو مجموعة عمليات ومهام توظف تلك الأنشطة المرحلية وتساهم في توجيهها نحو تحقيق أهدافها بعد تحديد هذه الأهداف.

1. الوظيفة المالية: هي مجموعة من المهام والعمليات التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة وفي إطار محيطها بعد تحديد الحاجات التي تريدها من الأموال من خلال برامجها وخططها الاستثمارية وكذا برنامج تمويلها وحاجاتها اليومية.

2. وظيفة الموارد البشرية: يعتمد نجاح أي مؤسسة وخاصة في المدى الطويل على مدى حصولها على الأفراد المناسبين في الأعمال المناسب وفي الوقت المناسب، الذين يتميزون بقدرات جسمانية وعقلانية في العمل، ويمكن تشجيعهم وتحفيزهم على زيادة فعالية أدائهم، ومن الضروري توفر صفتي الرغبة والقدرة لدى الأفراد.

3. وظيفة التموين: تتضمن الأنشطة المساعدة على توفير المواد الخام ومستلزمات الإنتاج وتخزينها بطريقة مناسبة، فضلاً عن تخزين المواد التامة الصنع إلى حين بيعها، أي العمل على توفير مختلف عناصر المخزون، المحصل عليها من خارج المؤسسة أساساً بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبقاً لبرامج وخطط المؤسسة.

4. وظيفة الشراء: يمكن إدراك مفهوم وظيفة الشراء ابتداءً من إرسال الطلبات إلى الموردين ثم متابعة هذه الطلبات حتى استلام المواد المطلوبة، ومراقبتها لتسليمها إلى مصلحة التخزين.

5. وظيفة التخزين: التخزين هو مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى التنسيق بين التوريدات والسلعية واحتياجات السحب الخاصة بمتطلبات النشاط بصورة اقتصادية وفي التوقيت المناسب.

6. وظيفة الإنتاج: الإنتاج هو تلك الأنشطة التي تسمح بتحويل المدخلات (المواد الأولية ولوازم العمل) إلى مخرجات (منتجات تامة الصنع أو نصف مصنعة)، ويتحدد نجاحها بقوة أو ضعف العناصر المكونة لها.

7. وظيفة التسويق: يعرف التسويق بأنه: مجموعة العمليات والمجهودات التي تبذلها المؤسسة من أجل معرفة أكثر متطلبات السوق، وما يجب إنجازه في مجال مواصفات المنتج الشكلية والتقنية وكل ما يبذل من جهود في عملية ترويج وتوفير المنتج للمستهلك في الوقت المناسب وبالطريقة الملائمة، حتى تباع أكبر كمية ممكنة منه وبأسعار ملائمة تحقق أكثر أرباح لها.

8. وظيفة البحث والتطوير: تتضمن كل الأنشطة التي تساعد على الاستفادة من الدراسات والبحوث في الارتقاء بجودة ما تقدمه المؤسسة من خدمات وسلع.

9. وظيفة الإدارة: هي تنسيق الموارد من خلال عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة واتخاذ القرار حتى يمكن الحصول على أهداف معينة.

المحاضرة الثانية: مدخل عام للمؤسسة وعلم الإدارة (علم الإدارة)

تعود الإدارة كظاهرة علمية، إلى نهاية القرن التاسع عشر والقرن العشرين، حيث أصبحت الإدارة تهتم بتحقيق الكفاءة الإنتاجية أي الوصول إلى هدف محدد باستعمال أحسن الطرق في استغلال الموارد المتاحة بأقل ما يمكن من المال والوقت والجهد.

أولاً: تعريف الإدارة

إن مفهوم الإدارة مفهوم واسع، حيث لم يتم الاتفاق من قبل كتاب الإدارة على تحديد مفهوم لها، وذلك راجع إلى مجموعة من الأسباب نحاول تلخيصها في النقاط التالية:

- اعتماد الإدارة بصفة أساسية على الأبحاث والدراسات التطبيقية؛
- تتعامل الإدارة مع العنصر البشري الذي يصعب التنبؤ بسلوكه أو توقع ردة أفعاله، وبالتالي فهي علم اجتماعي أكثر من كونه علم طبيعي؛

- يرتبط علم الإدارة في تكوين مفاهيمه ومبادئه على علوم أخرى سواء كانت اجتماعية أم طبيعية؛

- تعتمد الإدارة على الظروف المحلية والموقف السائد بما فيه من متغيرات.

إلا أنه يمكن ذكر بعض تعاريف أهم المفكرين كما يلي:

تعريف فريدريك ونسلو تايلور الذي أكد على أن الإدارة هي معرفة ما يجب أن يمارسه الأفراد بدقة والتأكد من تطبيقهم وذلك بأقل جهد ممكن، وأقصر وقت وأدنى تكلفة محققة.

كما عرف هنري فايول الإدارة على النحو التالي " أن تقوم بالإدارة معناه أن تتنبأ وأن تخطط وأن تنظم وأن تصدر الأوامر وأن تنسق وأن تراقب".

وعرفها بارنارد بأنها " ما يقوم به المدير من أعمال أثناء تأديته لوظيفته"

وعرفها دافيت بأنها " عملية تحقيق الأهداف التنظيمية بطريقة كفؤة وفاعلة، من خلال التخطيط، التنظيم، القيادة والرقابة"

كما عرفت أيضا على أنها "فن الحصول على أقصى النتائج بأقل جهد من اجل تحقيق اقصى رضى لكل من صاحب العمل والعاملين، مع تقديم أفضل خدمة ممكنة للمجتمع"

وتعرف الإدارة بأنها " عملية اجتماعية مستمرة تعمل على توظيف الموارد المادية والبشرية المتاحة توظيفا أمثل بواسطة التخطيط، التنظيم، القيادة والرقابة بغية الوصول إلى هدف أو أهداف معينة ومحددة ومدروسة.

ومن هذا المنطلق نستنتج أن معظم التعريفات تتفق أن عملية الإدارة تتضمن العناصر المفاهيمية التالية:

- الإدارة تتمحور في كونها نشاط، وسيلة، عملية، جهد، نظام وهي كلها صفات تنظيمية؛

- هي تعبير عن عمل جماعي يتم على أساس تجميع الجهود الأساسية للأفراد والجماعات؛

- أنها تهدف الى تحقيق الأهداف التي تضعها الجهة صاحبة القرار من خطط وبرامج وسياسات؛

- أنها عملية واعية ومعبرة عن سلوك عقلائي ورشيد ولو كان نسبيا؛

- أن دورها لا ينحصر في التنفيذ أو تحقيق الأهداف فحسب وإنما يتعدى الى تنفيذها وتحقيقها بفعالية وكفاءة.

ملاحظة: مصطلحي الإدارة MANAGEMENT والتسيير GESTION لهما نفس المعنى في التداول العادي، إلا أنهما يختلفان قليلا في المعنى، حيث يعتبر التسيير مجموعة تقنيات، أما الإدارة فهي مجموعة تقنيات مضافا إليها خبرة المسير وقدراته وكفاءته القيادية.

ثانياً: خصائص الإدارة

تتسم العملية الإدارية بعدة خصائص تميزها عن غيرها من العمليات الأخرى نلخصها فيما يلي:

1. الاستمرارية: فالمديرون يقومون بوظائفهم الإدارية بشكل مستمر طالما بقيت المنظمة على قيد الحياة.

2. الرسمية: فهي تتم في إطار قانوني محدد ومعروف ومعلن وهو التنظيم الرسمي.

3. التسلسل: تندرج العملية الإدارية بين عدة مستويات إدارية: العليا، الوسطى، المباشرة (الإشرافية).

4. التوازن: توزيع الجهد الإداري بين الأنشطة المختلفة بما يتفق مع أهميتها النسبية، وتحقيق التوازن بين وظائف العملية الإدارية نفسها.
5. الوضوح: في تحديد الأهداف والخطط والسياسات والسلطات والمسؤوليات. المعايير الرقابية.. إلخ.
6. الشمول: لكل وظائف المنظمة فما من وظيفة أو نشاط يؤدي في المنظمة إلا وتجد العملية الإدارية بكل وظائفها سابقة له ومتزامنة معه ولاحقة عليه.
7. التداخل: تتميز العملية الإدارية بالتفاعل والتداخل بين وظائفها إلى حد كبير.
8. العدالة: يجب أن تتسم العملية الإدارية والقائمون عليها من مديريين بالعدالة وإلا ستصبح مجرد قوة قهرية تعتمد على سلطاتها الرسمية وليس على قبول العاملين بها.

ثالثاً: طبيعة الإدارة

يدور جدل كبير بين مفكري الإدارة حول طبيعة الإدارة هل هي علم أم فن، أو علم وفن في الوقت نفسه؟ وقبل الإجابة على هذا التساؤل وجب تحديد المقصود بكل من العلم والفن ومحاوّل إسقاطه على علم الإدارة.

1. الإدارة علم: يمكن تعريف العلم على أنه "معرفة منظمة يتم الوصول إليها بأساليب علمية مثل الملاحظة، والتجريب، والاستقصاء كما أن العلم يفرز قوانين ونظريات ومفاهيم". ويعتمد الحكم على ما إذا كانت الإدارة علماً أم لا على قدرتنا على الإشارة إلى وجود نظريات ومفاهيم إدارية معروفة.

إن الدارس لعلم الإدارة يدرس نظريات ومفاهيم، مثله مثل الدارس لأي علم من العلوم المعترف بها كالطب والهندسة والفيزياء والكيمياء. لذا فإن سلوك البشر محكوم بالتعليمات والقوانين والقرارات لدرجة يمكن معها القول أن الناس مسيرونها في حياتهم وفق إرادة المنظمات التي يعملون فيها. يعني أنها تعتمد على الأسلوب العلمي عند ملاحظة المشكلات الإدارية وتحليلها وتفسيرها والتوصل إلى نتائج يمكن تعميمها.

2. الإدارة فن: يمكن تعريف الفن بأنه "القدرة الشخصية على تطبيق أفكار ونظريات معينة بطريقة لبقة وذكية. وينشأ ذلك بفعل عدة عوامل مثل الخبرة والتجريب وأسلوب العمل. ولا شك أن ممارسة أي علم أو مهنة تختلف من شخص لآخر ممن درسوا هذا العلم ونظرياته.

يمكن القول كذلك أن الإدارة فن، وذلك لعدة أسباب منها: أنها مهارة المدير في استخدام هذا العلم في مختلف المواقف العملية للحصول على أفضل النتائج والمهارة هي فن الممارسات الإدارية التي تتوقف على كفاءة المدير وخبرته وممارسته. والإدارة فن لأنها تتطلب استخدام المهارات والقدرات والمواهب الشخصية للمدير، وتطبيق الأسس والقواعد والمعرفة العلمية لتحقيق الانجاز المنشود والتوصل إلى أفضل النتائج المرغوبة. والإدارة فن لأنها تتطلب المرونة والقدرة على سرعة وحسن التصرف واستخدام المعرفة إلى جانب المهارة. وبما أن الإدارة تتعامل مع العنصر البشري وهو من العناصر التي يصعب إلى حد كبير توقع المواقف التي قد يتخذها، فإن ذلك يتطلب استخدام الفن الإداري.

3. الإدارة علم وفن: إن اعتبار الإدارة فن فهذا لا يعني إنكار وجود العلم فيها، لأن أي فن لابد وأن يعتمد على علم مساند له، وأي فن لابد له من علم ودراسة تصقله، كما أن العمل العلمي البحت عند تطبيقه عملياً، لابد من وجود مهارات ومواهب ذاتية حتى يمكن تطبيقه بنجاح، هذه المواهب والمهارات هي التي تمثل الجانب الإبداعي والفني لدى الممارس الإداري، وفي نفس الوقت نجد أن الإداري ملزم بالإلمام بجانب خبراته ومعارفه الذاتية إلى علوم أخرى، كالاقتصاد والإحصاء وعلم النفس والتاريخ، وغيرها من العلوم الأخرى، وبذلك يمكن القول أن الإدارة هي فن وعلم في نفس الوقت.

رابعاً: أهمية الإدارة

تنبع أهمية الإدارة من خلال العناصر التالية:

- من كون الإدارة نظام لتبسيط إجراءات العمل وتعظيم أداء الكفاءات والمهارات البشرية.

- من كون الإدارة محور دفع الأفراد لتلقي التعليمات والقرارات والسعي لتنفيذها من خلال تذليل المشاكل والمعوقات مهما بلغت درجة الصعوبة والتعقيد؛
- باعتبار الإدارة عين المشروع الداخلية والخارجية وهي التي تمد المشروع بالأفكار الإبداعية والتصور البناء لمتطلبات المجتمع ومشاكله؛
- باعتبار الإدارة الملتزمة بالمبادئ والمسارات الواضحة والتي تهدف لتحقيق الأهداف النبيلة هي الحافز الأساسي للجهود الإنسانية؛
- باعتبار الإدارة تخلق قيادات واعية وملتزمة تمثل المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي والاجتماعي؛
- باعتبار الإدارة معيارا مؤشرا لرتقي الأمم وتقدمها.

خامسا: مستويات الإدارة

تنقسم مستويات الإدارة إلى ثلاثة مستويات يمكن توضيحها فيما يلي:

1. الإدارة العليا: تمثل المستوى الأعلى من الإدارة، ويكون المدراء في هذا المستوى بمثابة الرأس من الجسد، وهم من يقومون بما يسمى بالإدارة الاستراتيجية، ويقودون أداء المؤسسة الشامل أو الأجزاء الأساسية منها ويعطون أهمية كبيرة للبيئة الخارجية، ويبحثون عن الفرص التي تؤدي إلى بقاء وتطوير المؤسسة، من خلال تحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات ودراسة البيئة الخارجية واتخاذ القرارات التي تؤثر في المؤسسة بأكملها وعلى المدى البعيد.
2. الإدارة الوسطى: ويشمل هذا المستوى مدراء الأقسام والمصالح والإدارات الرئيسية في المؤسسة، مهمتهم هنا القيام بما يسمى بالإدارة التكتيكية، أي ممارسة الوظائف ضمن الأهداف المحددة في المستوى الأول، وهم يمثلون حلقة وصل بين الإدارة العليا والإدارة الدنيا، تتمثل مهامهم في تنظيم واستعمال ومراقبة الموارد وحسن الاتصال لوصول المعلومات في الوقت المناسب.
3. الإدارية الإشرافية: يطلق عليها أيضا الإدارة التشغيلية أو العملية، تهتم بالتسيير اليومي، يقوم من خلالها المدراء بوضع البرامج والقواعد والإجراءات والميزانيات التقديرية لفترة قصيرة لا تتجاوز السنة، والتأكد من التنفيذ الصحيح للأعمال الموكلة لعمالهم، حيث يشرفون إشرافا مباشرا على عملهم وقيادة الفرق الصغيرة، يطلق على شاغلي هذه الوظيفة المشرف أو الملاحظ، وهم يرتبطون بالإدارة الوسطى من حيث تقديم التقارير لها.

سادسا: أسباب ظهور الإدارة كعلم

من أهم الأسباب التي دفعت الإدارة ترتقي من ممارسة الى علم ما يلي:

- كبر حجم المنظمات وزيادة عدد المشاريع؛
- انفصال الملكية عن الإدارة؛
- التدخل الحكومي لمراقبة وتنظيم بيئة الأعمال؛
- ظهور النقابات العمالية التي تدافع عن حقوق العمال مما ستوجب تنظيم العمل الإداري في نسق يتواءم مع تطورات العمال؛
- المنافسة الشديدة في الأسواق الأمر الذي يتطلب إدارة كفؤة للاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية؛
- التقدم التكنولوجي واستخدام الإعلام الآلي.

سابعا: علاقة علم الإدارة بالعلوم الأخرى

إن علم الإدارة على صلة وثيقة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث تأثر علم الإدارة بها واستفاد من أحكامها وقواعدها، كما أنه أثر بها فاستفادت منه، وخاصة بعد أن تطور علم الإدارة بالشكل الذي نلمسه حاليا. يمكن توضيح ارتباط علم الإدارة بالعلوم الأخرى من خلال النقاط التالية:

1. الإدارة وعلم الاقتصاد: يهتم علم الاقتصاد باستخدام الموارد المتاحة بالشكل الأمثل، بحيث تعطي أكبر إشباع ممكن لأفراد المجتمع، ويتفق ذلك مع هدف الإدارة والمتعلق بتخصيص الموارد وتنسيق الجهود بشكل يحقق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد، كما ينبغي على المدير أن يكون ملما بطبيعة الدورات الاقتصادية من رواج وكساد، وكذلك بسياسة الدولة الاقتصادية، معدلات التضخم، أسعار الفائدة ومعدلات النمو.

2. الإدارة وعلم الاجتماع: يقوم علم الاجتماع على دراسة الجماعات من حيث تكوينها وتماسكها والعلاقات بين أعضائها وبينها وبين الجماعات الأخرى، وتكمن أهمية علم الاجتماع في فهم سلوك الجماعات داخل العمل، وكذلك دراسة العادات والتقاليد والأعراف التي تؤثر على السلوك الفردي والجماعي، فالعامل الجديد يدخل المؤسسة ومعها هذه العادات والتقاليد التي تؤثر على سلوكه، ومنه فعلم الاجتماع يمد المدير بالقواعد التي تساعد في فهم الجماعة وسلوكها.

3. الإدارة وعلم النفس: يهتم علم النفس بتحليل ودراسة سلوك الأفراد ودوافعهم وحاجاتهم وغرائزهم وميولهم، ويرتبط بعلم النفس مفاهيم عديدة تتعلق بالتعلم والقيادة والدوافع والحوافز، وبالتالي فإن إلمام المدير بهذه الأمور يعد من أسباب نجاحه.

4. الإدارة وعلم القانون: يهتم علم القانون بتنظيم علاقات الأفراد ببعضهم وعلاقة الأفراد بالجماعات، إن معرفة المدير بنصوص قانون العمل والعمال الذي ينظم العلاقات بين العاملين وأصحاب العمل بقانون الضرائب على الدخل وغيره يعد ضروريا.

5. الإدارة وعلم الإحصاء: يعتبر فهم المدير لعلم الإحصاء وأساليبه مهم جدا، فعلم الإحصاء يساعد في إجراء التنبؤات للمبيعات ووضع النماذج الرياضية وإجراء البحوث سواء بحوث التسويق أو رضى العاملين أو رضا العملاء واتجاهاتهم وتفضيلاتهم.

ثامنا: الفرق بين إدارة الأعمال والإدارة العامة

هناك مجالات متعددة تطبق فيها الإدارة، تختلف بحسب نشاط المنظمة وطبيعة عملها، ومكان تواجدها... وبالرغم من هذا التعدد إلا أنه يمكن القول أن مجالات تطبيق الإدارة ينحصر في مجالين رئيسيين هما؛ مجال تطبيق الإدارة في القطاع العام ويصطلح عليها تسمية الإدارة العامة، أما المجال الآخر فهو القطاع الخاص ويصطلح عليها إدارة الأعمال.

1. تعريف الإدارة حسب مجال التطبيق

* الإدارة العامة هي: جميع العمليات التي تستهدف تنفيذ السياسة العامة للدولة وذلك عبر استخدام وتنظيم وإدارة الطاقات البشرية والمادية. وهي نشاط عام يهدف إلى تقديم الخدمة العامة لتسيير الحياة اليومية للمواطنين في مختلف المجالات السياسية، الاقتصادية، الأمنية، الثقافية، التربوية، البيئية...

* إدارة الأعمال هي: تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة جهود الأفراد الآخرين لتحقيق أهداف خاصة محددة في منظمات خاصة تعود ملكيتها لأفراد أو شركات مساهمة، فهذه الإدارة تمارسها المنظمات ذات الطابع الاقتصادي والتي تعمل على إشباع حاجات ورغبات المجتمع المادية والمعنوية وتهدف إلى الربح لتحقيق حاجاتها ورغباتها الذاتية.

وهناك إدارة تسمى بإدارة المستشفيات: وهي الإدارة التي تطبق في المستشفيات، وإدارة الفنادق وهي الإدارة التي تطبق في الفنادق، وهناك إدارة تسمى إدارة المعرفة وهي الإدارة التي تطبق في مجال يتعلق بإدارة المعلومات ومنها شبكات الإنترنت. وكذا نلاحظ أن الإدارة تكتسب اسم المجال الذي تطبق فيه. فإذا طبقت في الوزارات والمصالح العامة سميت إدارة عامة، وإذا طبقت في النشاطات الاقتصادية سميت إدارة أعمال... الخ، وتعتبر الإدارة العامة وإدارة الأعمال من أهم التقسيمات الإدارية.

2. أوجه الشبه بين الإدارة العامة وإدارة الأعمال

- مبادئ الإدارة في كل واحدة منهما تكاد تكون متطابقة إلى أبعد حد، مثال على ذلك: تقسيم العمل، التخصص، وحدة القيادة، نطاق الإشراف...؛
- يسعى كل منهما إلى تحقيق الأهداف بأقل تكلفة وبأقل وقت ممكن وبأفضل إنتاجية كما نوعا؛
- تسهم كل منهما في خدمة أفراد المجتمع وإشباع حاجاتهم بغض النظر عن صفاتهم: مواطنين أو زبائن.

3. أوجه الاختلاف بين الإدارة العامة وإدارة الأعمال: يمكن توضيح الاختلاف بين الإدارة العامة وإدارة الأعمال في الجدول التالي.

معياري التفرقة	الإدارة العامة	إدارة الأعمال
الأهداف	تقديم خدمة عامة (إجتماعية)	تحقيق مصلحة خاصة (ربحية)
بيئة العمل	بيئة احتكارية	في الغالب بيئة تنافسية
إطار العمل	تعمل في ظل قوانين الدولة	تعمل في ظل التعليمات وتوجهات مجلس الإدارة
الأنشطة	إدارية، سياسية، قضائية، إقتصادية..	إقتصادية
حجم الهيكل التنظيمي	هيكل تنظيمي ضخم	صغير نسبيا