

النظرية الموقفية (الظرفية أو الشرطية)

عرفها بعض الباحثين بأنها: "المدخل الإداري الذي يؤكد بأنه لا توجد طريقة مثلى واحدة يمكن إتباعها في جميع المواقف". وعليه فهي تحاول تفسير الع لاقات المتبادلة داخل كل نظام عام وفرعي وكذلك الع لاقات بين الأنظمة ككل والبيئة محاولة من خلال ذلك الوصول إلى تنظيم وتصميم ممارسات إدارية ملائمة للظروف والمواقف.

وتقوم النظرية الموقفية على مجموعة من المفاهيم الأساسية:

- ليس هناك طريقة واحدة مثلى يمكن إتباعها في الإدارة في مختلف المواقف والظروف ، حي هناك اختلافات كثيرة بين الناس والأوقات والظروف يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار وعليه فالمدبرون ليسوا أحرارا في إدارة مؤسساتهم بأسلوب يعكس هواهم الشخصي وتحيزاتهم ، بل عليهم أن يراعوا مجموعة الظروف التي تواجههم والخروج بأساليب وممارسات قد تصلح لظروف وال تصلح لظروف أخرى. إذا فعالية الأساليب والطرق.

والمداخل الإدارية المختلفة تتوقف على الظروف ولا تستطيع نظرية الإدارة الموقفية أو أي نظرية أخرى أن تقدم لنا وصفات جاهزة لتكون الطريقة المثلى لإدارة موقف معين تكتنفه ظروف معينة .
- يتمثل جوهر النظرية الموقفية في أن الممارسات الإدارية يجب أن تتماشى بشكل عام مع المهام المختلفة التي يقوم بها الأفراد ومع البيئة الخارجية ومع حاجات الأفراد في المنظمة .
- تولى الملاحظة والتحقيق والتمحيص عند تحديد المديرين للمشكلات التي يواجهونها والحلول التي يقترحونها جل اهتماماتهم، ومن ثم فهي تمثل تحديا لمقدرة المديرين التحليلية ولقدرتهم على رؤية أنفسهم وبيئتهم بأنواع مختلفة من المناظير، وهذا في الواقع هو الطريق إلى تطوير قدرتهم التشخيصية.

- تنظر إلى المنظمة على اعتبار أنها نظام مفتوح يتكون من أنظمة فرعية مختلفة يتفاعل بعضها مع بعض وترتبط مع البيئة الخارجية بعلاقات متشابكة.

- وجود اختلاف أو ظروف متباينة في الناس وفي مختلف الأوقات والأوضاع.

أسلوب الإدارة بالأهداف:

1- أسلوب الإدارة بالأهداف :هو أسلوب إداري حديث لم يعرف للإداريين إلا على يد بيتر دروكر Drucker Peter وترتكز الإدارة بالأهداف على وضوح الأهداف الإدارية وتحديدها بحي تكون

واضحة وقابلة للتطبيق

يفترض أسلوب الإدارة بالأهداف الإحاطة والإمام بالعنصرين الاثنين:

- أ- توحيد أهداف المنظمة أو المؤسسة الإدارية المعنية وتطابقها مع الأهداف المتعلقة بالإدارة والأجهزة الفرعية لها من ناحية، ومع أهداف العاملين فيها من ناحية ثانية، ومع الأهداف القومية أو الوطنية وكل من له علاقة بنشاطها من ناحية ثالثة .
- ب- اعتبار النتائج النهائية المتعلقة بإنجاز العمل مقياساً أساسياً للحكم على كفاءة الإدارة والعاملين الذين قاموا بذلك.

2- مقومات الإدارة بالأهداف :

يعتمد نجاح تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف على توفر ما يلي

أ - القدرة على تحديد الأهداف

ب - كفاءة وعدالة واستقامة الإدارة العليا في عملية تحديد الأهداف وممارسة العملية الإدارية وخاصة وظائف الإدارة

ج - ملائمة الظروف والحالات التي تمر بها المنظمة قبيل وأثناء وبعد تحديد الأهداف .

د - الثقة والتعاون والتنسيق بين الأطراف المعنية بنتائج الأهداف ومقدار قناعتها وتفاعلها إيجابياً خلال كافة مراحل تنفيذ الأهداف.

هـ - وضع نظام تعيين وتدريب وحوافز ومتابعة وتقييم واتصال مناسبين وفعالين.

أسلوب إدارة التغيير

1-تعريف إدارة التغيير: إدارة التغيير هي عملية، أداة، منهجية لإدارة الجانب البشري في التغييرات للحصول على النتائج المرجوة بكفاءة ضمن الظروف المحيطة في بيئة العمل.

2- مصادر التغيير:

-البيئة: تعد البيئة الخارجية للمنظمات المختلفة أهم مصادر التغيير، فهي تتضمن العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها.

-مستوى التكنولوجيا: فالأساليب الحديثة أو المتطورة هي ذات أثر كبير في فاعلية وكفاءة المنظمة وتدفعها باستمرار نحو التعقيد.

-الأهداف والقيم: يحصل التغيير كذلك من خلال التعديلات في أهداف المنظمة، أو من خلال التغيير الحاصل في القيم السائدة

-الهيكل: يقود التغيير الحاصل في هيكل المنظمة سواء كان على مستوى الأنظمة الفرعية أو النظام الكلي إلى التغيير في المنظمة عامة في الوقت ذاته.

-الدوافع الاجتماعية والنفسية: تلعب الدوافع الاجتماعية والنفسية دوراً مهماً في تنفيذ التغيير أو مقاومته، هذا إلى جانب ضرورة التغيير في سلوك الأفراد وجماعات العمل لكي تنسجم مع متطلبات التغيير الاجتماعي

- الدوافع الإدارية: يسعى المدراء في مختلف المستويات التنظيمية إلى تحقيق الموازنة بين هدف الاستقرار واستمرار المنظمة في العمل من جهة، وبين الحاجة المستمرة للتكيف والابتكار في ميدان العملية الإدارية في إطار التغيير من جهة أخرى.

أنواع التغيير: هناك أنواع عديدة للتغيير، وفي هذا السياق يمكن التطرق إلى

- التغيير التلقائي: ويحصل تلقائياً بفعل العوامل الطبيعية أو البيولوجية وبدون تدخل الإنسان .

- التغيير المخطط: ويحصل بصورة مخططة طبقاً لمتطلبات تحقيق الأهداف العامة أو الخاصة في المنظمة ذاتها

أسلوب إدارة الأزمات

1- تعريفها:

- إدارة الأزمات هي قدرة المنظمة على التعامل بسرعة وكفاءة وفاعلية مع العمليات الموقفية والشرطية، وأن يكون الهدف العام من ذلك هو: تقليل المخاطر على صحة الإنسان وسالمتة وأمنه، أو منعها من الأساس، وتقليل المخاطر على الملكيات العامة والخاصة الناجمة عن وقوع الأزمة، أو منعها، وتقليل الآثار السلبية على أعمال المنظمة.

ويعتمد نجاح إدارة الأزمة على عدة اعتبارات ضرورية أهمها :

أ - وجود نظام معلومات متقدم يحتوي على كافة البيانات المتعلقة بالإمكانات البشرية والمادية والمالية،

ب - توفير أو إنشاء آلية أو جهاز للإنذار المبكر والتحذير من وقوع الأزمة، استناداً إلى معلومات الصحيحة المتاحة والى حسابات دقيقة لكافة الاحتمالات مما يساعد على التنبؤ والتحذير من وقوع الأزمة .

ج - تعبئة كافة الإمكانيات الضرورية لمواجهة الأزمة والتعامل مع القوى المؤثرة عليها والحد من تفاقمها وامتدادها إلى مجالات عديدة، ومنع أي قوى أخرى من محاولة التدخل لدعمها أو تصعيدها

د - التحرك الفوري للتدخل والمباغثة في التعامل مع الأزمة واختيار اللحظة المناسبة للتعامل معها بنجاح وتصفيتها وهي مازالت في بدايتها

هـ - وضوح القرارات والتعليمات وعدم تضاربها أو الإسراف فيها، حتى يكون لها معنى ولمنع وقوع الارتباك أو عدم الاكتراث

و - توفير نظام اتصالات على أعلى درجة من الفاعلية والكفاءة وتنظيم عملية العالم ومخاطبة الجماهير إذا كان للأزمة صداها في المجتمع .

ز - الاستفادة من نظم المعلومات في التقييم الموضوعي لألحدا وتحليلها واستخدامها بعد ذلك في التقدير السليم للموقف دون التقليل من شأن الأزمة أو تهويل في أمرها.