

المدرسة الكلاسيكية :

تعتبر النظريات الكلاسيكية أول ما تم تقديمه في مجال الفكر الإداري والتنظيمي بعد المشاكل التي مرت بها المنظمات مع بداية القرن العشرين، حيث يعد الفكر الكلاسيكي نقطة الارتكاز في بزوغ العديد من النظريات في مجال التسيير، و قد لعبت مجموعة من العوامل والظروف دورا في ظهور أفكار النظرية الكلاسيكية وتطورها اهمها التخصص، تقسيم العمل، الإشراف والرقابة وتسلسل السلطة والتي تعد من أهم المبادئ التي يركز عليها الفكر الكلاسيكي.

أهم نظريات المدرسة الكلاسيكية :

1- نظرية الإدارة العلمية .

2- نظرية البيروقراطية.

3- نظرية التقسيم الإداري .

1. نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور) :

ظهرت الإدارة العلمية في وقت شهدت فيه الولايات المتحدة تطورا في أساسها الاقتصادي وكان هذا التطور نتيجة منطقية لتوفر مجموعة من العوامل المساعدة، من ذلك اتساع السوق الداخلي وزيادة أسواق التصدير و كذا توفر الموارد الطبيعية وعدد الأفراد العاملين، كما ساعدت الاختراعات العلمية وتطور التكنولوجيا في النهضة الصناعية. ولكن بالرغم من هذه التطورات الهامة وما صاحبها من ظروف مساعدة فقد كان التبذير وتذبذب الإنتاجية من أهم ميزات المؤسسات الصناعية في تلك الفترة.

في ظل هذه الظروف ظهرت حركة الإدارة العلمية، ويعتبر فريدريك تايلور (1856-1915) رائد هذه المدرسة، وأول من حدد معالمها ومبادئها، ركزت نظرية الإدارة العلمية على الدراسة العلمية لأسلوب العمل، عن طريق استخدام أدوات دراسة الحركة والزمن والتي تقوم بتبسيط العمل إلى أقصى حد ممكن والتخلص من الحركات الزائدة، وتحديد الوقت اللازم لكل حركة. وعليه " فأساس الإدارة العلمية هو أن النشاط الإنساني يمكن تحليله وقياسه والرقابة عليه بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية " .

كما أكدت النظرية على مبدأ الرشد والعقلانية للأفراد ، وعليه فقد رأت في الحوافز أسلوب تضمن من خلاله المنظمة قيام العمال بأداء عملهم بشكل أفضل ، " فبما أن العامل رجل إقتصادي فإن قراراته تتسم بالعقلانية، وهذا يعني أن ما يدفعه للعمل هو الحصول على أكبر عائد مادي من ورائه؛ لذلك فإنه بالإمكان العمل على زيادة إنتاجية الأفراد، بربط هذه الإنتاجية بنظام سليم للأجور التشجيعية... ".

كان " تايلور " يهدف من وراء تطبيق نظام الحوافز إلى رفع مستوى الأداء وبالتالي زيادة الربح والذي يعتبر الهدف الرئيسي للمنظمة؛ فمضاعفة الجهد يؤدي إلى تخفيض سعر التكلفة، وبالتالي سعر البيع "وهذا يعود على العامل بزيادة أجره بنسبة قد تصل إلى 30 % عن الأجر السابق ويعود على أفراد المجتمع بالنفع حيث يقبلون على الإنتاج طالما أنه بسعر منخفض، ويعود على المنظمة بزيادة أرباحها ، وهذا ما يبعث الطمأنينة بجميع الأطراف ".

"تولي نظرية الإدارة العلمية عنصر التدريب أهمية بالغة ، نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال، حيث إذا ما درب العامل على طريقة الأداء الصحيحة فلا شك أن ذلك يقضي على الإبطاء في العمل".

كما قام " تايلور " بتقسيم مكونات العمل إلى مجموعة من الحركات، وحساب الزمن اللازم لأدائها، ليتم فيما بعد تدريب الأفراد على الأداء بأدق التفاصيل وأصح الطرق، وذلك من شأنه أن يرفع من كفاءة المورد البشري مما ينعكس على عملية الأداء ويزيد في الإنتاجية.

إضافة إلى أن هذه النظرية ووعيا منها بضرورة التدريب، واعتقادا منها أن المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير والتأثر مع البيئة الخارجية، فهي تعتبر تدريب الأفراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها، " حيث أنه إذا كانت هذه النظرية تسعى إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب اتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج، فإن عملية التدريب الداخلي تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية ".

بالرغم من الإشارة إلى أن النجاح الذي حققته نظرية الإدارة العلمية في زيادة الإنتاجية كان خاصة في السنوات الأولى من ظهورها، غير أنها لا تزال تطبق في منظماتنا في الوقت الراهن

بشكل أو بآخر، من خلال تبني بعض أفكارها وخاصة تلك المتعلقة بالتنظيم والموارد البشري؛ ولكن بالرغم من ذلك فقد واجهت العديد من الانتقادات من بينها :

- إهمال روح الجماعة والاعتماد على التقسيم الفردي للعمل وقصر دور الفرد على التنفيذ، والإدارة على التفكير حيث قال "تايلور" في حديثه للعمال " أنتم هنا ليس للتفكير " .
- تجريد العامل من كل إحساس بالاستقلالية .
- إتجاه الأوامر من أعلى إلى اسفل .
- إغفال للجوانب الإنسانية للفرد العامل و اعتباره كأداة إنتاج.
- إجبار الأفراد على الالتزام بوظائفهم بالطريقة المحددة ، وبهذا يتم حرمانهم من القيام بأي مبادرة أو فسح المجال للإبداع .
- نظام الأجر بالقطعة و الذي يسبب الإجهاد ، بسبب إغراء العمال على العمل لفترات طويلة مما ينعكس على صحتهم .