

مقياس مدخل لإدارة الأعمال (أعمال موجهة)

تقديم:

إن الإدارة هي العنصر الحاسم بين نجاح المجتمعات وفشلها، وهي هامة بالنسبة للأفراد والمنظمات على حد سواء، فعلى المستوى الفردي نجد أن لكل فرد هدف يسعى إلى تحقيقه ولديه موارد مادية وبشرية يحتاج إلى إدارتها لبلوغ مارد، كما يتوجب عليه إدارة أعماله الخاصة، وإدارة وقته وأسرته، وهو في نفس الوقت عنصر فاعل في المجتمع إذ يعد المسؤول الأول على إدارة كافة المنظمات القائمة بجميع أنواعها. أما على مستوى المنظمة، فكلما كانت الإدارة القائمة فيها ذات فعالية كبيرة كلما انعكس ذلك إيجابيا على فعالية المنظمة في حد ذاتها وعلى تطورها ونجاحها.

تهتم المنظمات على اختلاف أنواعها بالإدارة كمنهج وأسلوب علمي ودقيق، وهذا لإدراكها أن إيجاد الإداري الناجح من شأنه أن يسهم في تقديم وتطوير المنظمات والمشروعات المختلفة، من خلال استغلاله الجيد للوقت والموارد المادية والبشرية وبكفاءة وفعالية عاليتين، كذلك من خلال مساهمته في تأهيل وتدريب الأفراد القادرين على الإبداع وعدم الإسراف أو التقصير في العمل. لقد أصبحت الإدارة فعلا من أهم موارد المجتمع، وذلك لما لها من تأثير مباشر وملمس في تحقيق الأهداف الشخصية والمنظماتية والقومية والدولية. فالإدارة بمثابة القلب النابض لأي منظمة مهما كان حجمها أو نشاطها الذي تمارسه، فهي المسؤولة عن تحقيق نتائج المنظمة، وبدون الإدارة تعم الفوضى ويصعب تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط والبرامج.

تمثل الإدارة عنصرا مهما في النظام المؤسسي، لما لها من فعالية في تحسين ظروف العمل وتقديمه ولذا نجد أن معظم الباحثين في العلوم الإدارية يعملون جاهدين بغية تحديث الأساليب الإدارية وتنمية القيادات، إذ أن رفع كفاءة العمل الإداري يعتبر عامل أساسي ومهم في تطوير الأداء وتحسين جودته. أستخدم لفظ الإدارة منذ عقود خلت، في جميع المنظمات والأجهزة الحكومية منها وغير الحكومية، وعلى الرغم من استعمال لفظ الإدارة الشائع في حياتنا العملية، إلا أننا نلاحظ أن هذه الكلمة يشوبها كثير من اللبس في الفهم وعدم الوضوح، وأصبحت تحتل معان مختلفة لتدل على أمور مختلفة، وعلى أساس فهم من يستخدم هذه الكلمة، فإذا تتبعنا تاريخ هذه الكلمة ونشأتها نجد أن كلمة الإدارة قد اشتقت من الكلمة اللاتينية (Ad+ Ministrare) والتي تعني تقديم الخدمة (To Serve) أو الاهتمام بشؤون معينة، فالإدارة عبارة عن تدبير أو اهتمام حقيقي بشؤون الناس. وبما أن معظم نشاطات الناس تنصف بالتعاون الجماعي، فإن الإدارة عبارة عن عملية جماعية قابلية للإدراك والملاحظة بشكل نشاط جماعي سواء كان ذلك نشاطا عاما أم خاصا، كبيرا أم صغيرا، رسميا أم غير رسمي، متصلا أم غير متصل.

ينقسم هذا المقياس إلى (12) محورا أساسيا هي بمثابة بحوث، والمطلوب من الطالب الملزم بدراسته (الأ فواج 16، 17، 18 أن يبحث في تقسيمات كل محور مثلما هو مبين أدناه.

المحور الأول : مفاهيم و تعاريف حول الإدارة

المبحث الأول: نشأة و تعريف الإدارة
المطلب الأول: تعريف الإدارة
المطلب الثاني: أهمية الإدارة
المطلب الثالث: خصائص الإدارة
المبحث الثاني: مبادئ، وظائف و مجالات الإدارة
المطلب الأول: مبادئ الإدارة
المطلب الثاني: وظائف الإدارة
المطلب الثالث: مجالات الإدارة
المبحث الثالث : عموميات حول الإدارة
المطلب الأول: الفرق بين الإدارة العامة و إدارة الأعمال
المطلب الثاني: الإدارة بين العلم والفن
المطلب الثالث: الإدارة و علاقتها بالعلوم الأخرى

المحور الثاني : علاقة الإدارة بالعلوم الأخرى

المبحث الأول : مفهوم الإدارة والإدارة العامة.
المطلب الأول : مفهوم الإدارة.
المطلب الثاني : تعريف الإدارة العامة.
المبحث الثاني : خصائص و أهمية الإدارة
المطلب الأول : خصائص الإدارة.
المطلب الثاني : أهمية الإدارة
المبحث الثالث : علاقة الإدارة بالعلوم الأخرى
المطلب الأول : علاقة الإدارة بالعلوم الأخرى.

المحور الثالث : نظرية الإدارة العلمية – تايلور-

:المبحث الأول : المدرسة الكلاسيكية.
المطلب الأول : نشأة المدرسة الكلاسيكية
المطلب الثاني : مبادئ المدرسة الكلاسيكية.
المطلب الثالث : عيوب الفكر الكلاسيكي.
المطلب الرابع : أهم نظريات المدرسة الكلاسيكية
الفرع الأول : النظرية العلمية
الفرع الثاني : نظرية التقسيمات الإدارية
الفرع الثالث : نظرية البيروقراطية.
المبحث الثاني : نظرية الادارة العلمية لتايلور.
المطلب الأول : لمحة عن فريديريك تايلور.
المطلب الثاني : الفرضيات التي اعتمدها تايلور في إعداد فلسفته.
المطلب الثالث : التجارب التي قام بها تايلور.
المطلب الرابع :مبادئ النظرية العلمية و الانتقادات التي تعرضت لها.
المبحث الثالث :التايلورية الحديثة.
المطلب الأول : تحديد الأسباب الأساسية لظهور النيوتايلورية.
المطلب الثاني: التطور الانتاجي ، أسبابه و أهدافه.

المطلب الثالث :محدودية التابلورية و أسباب ظهور التابلورية الحديثة.

المطلب الرابع: خصائص و مميزات المؤسسة التابلورية

المطلب الخامس: الفرق بين النظرية القديمة و الحديثة

المحورالرابع : ماهية المدرسة السلوكية في الإدارة

المبحث الأول : نشأة المدرسة السلوكية و مفهومها و مبادئها

المطلب الأول : نشأة المدرسة السلوكية

المطلب الثاني :مفهوم المدرسة السلوكية

المطلب الثالث : مبادئ المدرسة السلوكية

المبحث الثاني رواد المدرسة السلوكية و إسهاماتها في الجانب الإداري و مفاهيم النظرية السلوكية

المطلب الأول : رواد المدرسة السلوكية

المطلب الثاني :أهم إسهاماتها في الجانب الإداري

المطلب الثالث : مفاهيم النظرية السلوكية

المبحث الثالث:مفهوم السلوك و اضطراباته و أسس علاجه

المطلب الأول: مفهوم السلوك

المطلب الثاني: اضطرابات السلوك

المطلب الثالث :أسس العلاج السلوكي

المبحث الرابع:مزاي و انتقادات المدرسة السلوكية

المطلب الأول: مزاي المدرسة السلوكية

المطلب الثاني: انتقادات المدرسة السلوكية

المحور الخامس : مدرسة علم الإدارة , مدرسة النظم , الإدارة بالأهداف

المبحث الأول : المدرسة النيوكلاسيكية و نظرياتها المطلب الأول : المدرسة النيوكلاسيكية

المطلب الثاني : نظرية الفريد بريتشارد سلون

المطلب الثالث : نظرية اوكتاف جينيه

المطلب الرابع : نظرية الإدارة بالأهداف

المبحث الثاني : المدرسة السوسيوثقافية و نظرية اميري و ترست

المطلب الأول : المدرسة السوسيوثقافية

المطلب الثاني : نظرية اميري تريست

المبحث الثالث : مدرسة الأنظمة الاجتماعية

المطلب الأول : تعريف المدرسة و إسهاماتها و انتقاداتها

المطلب الثاني : نظرية سيرت و مارش في الادارة

المطلب الثالث : نظرية القرارات هربرت سايمون

المحور السادس : المدارس الحديثة

المبحث الأول : نظرية اليابانية (لوليام أوشي)

المطلب الأول : مفهومها و خصائصها

المطلب الثاني :إيجابيات و سلبيات نظرية Z

المبحث الثاني : النظرية البيروقراطية الحديثة ل ميشيل كروزيه

المطلب الأول : مفهوم النظرية البيروقراطية الحديثة ل ميشيل كروزيه

المطلب الثاني : العناصر التي تقوم عليها

المطلب الثالث : سلبيات و إيجابيات النظرية البيروقراطية الحديثة

المبحث الثالث: نظرية بحوث العمليات

المطلب الأول: مفهوم لنظرية العمليات و خطوات استعمالها لحل مشكلات

المطلب الثاني: إيجابيات و سلبيات نظرية بحوث العمليات

المبحث الرابع: النظرية الموقفية

المطلب الأول: مفهوم و مبدأ النظرية الموقفي

المطلب الثاني: سلبيات و إيجابيات للنظرية الموقفية

المبحث الخامس: مدرسة النظم الإدارية

المطلب الأول: تعريف لمدرسة النظم

المطلب الثاني: أنواع النظم

المطلب الثالث: مكونات

النظم المطلب الرابع: إيجابيات و سلبيات مدرسة النظم

المحور السابع: وظيفة التخطيط في الإدارة

المبحث الأول: ماهية التخطيط وأنواعه.

المطلب الأول: مفهوم التخطيط.

المطلب الثاني: أنواع التخطيط.

المبحث الثاني: أهمية التخطيط و الفوائد المترتبة عنه

المطلب الأول: أهمية وظيفة التخطيط في الإدارة

المطلب الثاني: فوائد التخطيط.

المبحث الثالث: المقومات الأساسية للتخطيط و خصائص التخطيط. المطلب الأول: العناصر

الأساسية للتخطيط. (المقومات)

المطلب الثاني: خصائص التخطيط

مثال: تطبيقي عن التخطيط

المحور الثامن: وظيفة التنظيم في الإدارة.

المبحث الأول: ماهية التنظيم.

المطلب الأول: مفهوم التنظيم.

المطلب الثاني: أهمية التنظيم

المطلب الثالث: فوائد التنظيم.

المبحث الثاني: أساسيات التنظيم.

المطلب الأول: مبادئ التنظيم.

المطلب الثاني: مراحل عملية التنظيم.

المطلب الثالث: وظيفة التنظيم.

المبحث الثالث: الهياكل التنظيمية.

المطلب الأول: مفهوم الهيكل التنظيمي.

المطلب الثاني: مزايا و عيوب الهيكل التنظيمي.

المطلب الثالث: مثال تطبيقي عن التنظيم.

المحور التاسع : وظيفة التوجيه في الإدارة

المبحث الأول : مفهوم التوجيه و مبادئه ووظائفه

المطلب الأول : تعريف التوجيه

المطلب الثاني : وظيفة التوجيه

المطلب الثالث : مبادئ التوجيه

المبحث الثاني : أسس التوجيه وأهميته مع الأسباب والركائز

المطلب الأول : أسس التوجيه

المطلب الثاني : أهمية التوجيه

المطلب الثالث: أسباب التوجيه و فوائده

المطلب الرابع : ركائز التوجيه

المحور العاشر : وظيفة الرقابة

المبحث الأول: ماهية الرقابة

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الرقابة

المطلب الثاني: تعريف الرقابة

المطلب الثالث: وظائف الرقابة

المطلب الرابع: أهداف الرقابة وأهميتها

المبحث الثاني: مراحل الرقابة وأنواعها وخصائصها

المطلب الأول: مراحل الرقابة

المطلب الثاني: أنواع الرقابة

المطلب الثالث: خصائص الرقابة الفعالة

المبحث الثالث: دراسة حالة على الرقابة في المؤسسة

المطلب الأول:الاستبيان الداخلي

المحور الحادي عشر : نظام الحوافز في الإدارة

المبحث الأول : ماهية الحوافز وخصائصها

المطلب الأول : تعريف الحوافز

المطلب الثاني: خصائص النظام الجيد للحوافز

المبحث الثاني: أنواع الحوافز

المطلب الأول: الحوافز من حيث هدفها

المطلب الثاني: الحوافز حسب طبيعتها

المطلب الثالث: الحوافز من حيث الأطراف ذات العلاقة

المطلب الرابع: الحوافز من حيث أثرها

المبحث الثالث : شروط وأهمية الحوافز و أهدافها

المطلب الأول :شروط نجاح نظام الحوافز .

المطلب الثاني: أهمية الحوافز

المطلب الثالث أهداف الحوافز

المحور الثاني عشر : ماهية القيادة في الإدارة

المبحث الأول: ماهية القيادة

المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم القيادة

المطلب الثاني: مفهوم القيادة

المطلب الثالث: العلاقة بين القيادة و الإدارة

المبحث الثاني: الأهمية و المراحل و العوامل المؤثرة في اختيار أسلوب القيادة

المطلب الأول: أهمية القيادة

المطلب الثاني: مراحل القيادة

المطلب الثالث:العوامل المؤثرة في اختيار أسلوب القيادة

المبحث الثالث:أنواع و أساليب و مهارات القيادة

المطلب الأول: أنواع القيادة

المطلب الثاني: أساليب القيادة

المطلب الثالث: مهارات القيادة

المبحث الرابع: نظريات القيادة

المطلب الأول: النظريات التقليدية

المطلب الثاني: النظريات السلوكية

المطلب الثالث: النظريات الموقفية

المطلب الرابع:النظريات الحديثة

سيتم لاحقاً إضافة ملخص لكل بحث من هذه البحوث.