أهمية نظرة النظم

أهمية نظرة النظم:[1]

تنظر نظرة النّظم (*System View*) إلى عمليات الأعمال كنظم موجودة في موقف بيئي أكبر، ويمثل هذا طريقة تجريدية للتفكير، إلا أن له قيمة ممكنة للمدير. وتقوم نظرة النظم:

1. بمنع المدير من الضياع في تعقيد الهيكل التنظيمي وتفاصيل العمل.
2. إدراك ضرورة وجود أهداف جيدة.
3. التركيز على أهمية عمل كل أجزاء المنظمة مع بعضها بعضاً.
4. التعرّف على تداخلات المنظمة مع البيئة.
5. إعطاء قيمة مرتفعة لمعلومات التغذية المرتجعة التي يمكن تحقيقها عن طريق نظام الدورة المغلقة.

وقد أحدث مدخل النظم مجموعة من الآثار الإيجابية في مجال إدارة الموارد البشرية، متمثلة في الآتي:

1. أن الأنشطة والوظائف التي تؤديها إدارة الموارد البشرية متداخلة ومترابطة مع بعضها بعضاً، وينظر إليها كأنها وحدة واحدة متفاعلة.
2. أن تطبيق هذا المدخل في إدارة الموارد البشرية أدى إلى أنها يجب أن تكون مسؤولة عن وظائف هذه الإدارة بالنسبة لكل العاملين في المنظمة مهما اختلفت مستوياتهم التنظيمية.
3. اعتبار إدارة الموارد البشرية عملية مستمرة، وديناميكية تهدف إلى تهيئة ما تحتاجه المنظمة من أفراد عاملين أكفاء وقادرين على تنفيذ المهام والواجبات المطلوبة[2].
4. أدى هذا المدخل إلى جعل إدارة الموارد البشرية بمثابة الجهاز المسؤول عن التنظيم في المنظمة، لأن من وظائفها اختيار وتعيين أفضل العناصر البشرية وتأهيلهم وتنمية قدراتهم حتى تحقق المنظمة نجاحا.

---

[1] المرجع السابق ص82

[2] ربابعة، علي محمد. (2003). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، ص28

المدير والنظم *The Manager & System*

عادة يقول خبراء الإدارة أنه إذا رأى المدير منظمته كنظام، فسوف يسهل هذا حلّ المشكلة ويزيد من فعاليته.

فالنظام –كما ذكرنا سابقا – عبارة عن مجموعة من العناصر التي تتكامل مع غرض مشترك لتحقيق أحد الأهداف. وتتفق المنظمة مثل المنشأة أو مجال الأعمال مع هذا التعريف. فتحتوي المنظمة على موارد تعمل تجاه تحقيق أهداف معينة يحددها ملاكها أو تحددها إداراتها.

وإذا سألت المديرين إذا كانت لديهم نظرة نظم؟ فيمكن أن تحصل على إجابة سالبة، أو "أنا لا أعرف، إنني لم أفكر في الأمر بالمرة!"، ومن الأكثر ترجيحا أنهم يدركون أهمية العمل بنظرية النظم من خلال النقاط الخمس في نهاية الفقرة السابقة.

المبادئ العامة للنظم:

توصل الباحثون في مجال نظرية النظم إلى مجموعة من المبادئ العامة التي تحكم كينونة أي نظام وآليات عمله وصيرورته، ومن أهم هذه المبادئ:

1. أهداف النظم.
2. اللارجوعية (استحالة الإرجاع).
3. الاعتمادية
4. البيئة الهرمية
5. التوازن والاضطراب[3]

منهج النظم:

يقوم البحث عن أصل عملية حلّ المشكلة النظامي إلى جون ديوي *Jone Dewey*، أستاذ الفلسفة في جامعة كولومبيا في بداية القرن العشرين الميلادي. ففي كتاب صدر عام 1910م، عرّف ديوي ثلاث سلاسل أحكام مشمولة في حلّ مقنع للخلاف.

1. تمييز الخلاف

[3] الحسنية، سليم مرجع سابق ص7

2. وزن الاعتراضات

3. تكوين أو عمل الحكم

ولم يستخدم ديوي مصطلح منهج النظم، إلا أنه ميّز الطبيعة المتتالية لحلّ المشكلة – بداية المشكلة، ثم اعتبار الطرق المختلفة كلها، وأخيرا اختيار الحلّ الذي يبدو أفضل حلّ.

وقد ظل إطار ديوي ساكنا بالضرورة للعديد من السنوات، إلا أنه خلال نهاية الستينات وبداية السبعينات الميلادية، وصل الاهتمام بحلّ المشكلة نظاميا إلى ارتفاعات جديدة. فقد بحث منتجو الحاسبات، وعلماء الإدارة، والمتخصصون في المعلومات يبحثون عن طرق لاستخدام الحاسب في حلّ مشاكل المدير. وعرّف الإطار الموصى به لاستخدام الحاسب بأنه منهج النظم، سلسلة من خطوات حلّ المشكلة تضمن فهم المشكلة أولا، واعتبار الحلول البديلة، ثم يطبق الحلّ المختار.

All Rights Reserved © Arab British Academy for Higher Education