

الإدارة بين اليوم وغداً

(مستقبل الإدارة)

الممارسات الإدارية الجديدة

لقد ترتب على الاتجاهات الجديدة السابق عرضها ضرورة تغيير الأساليب الإدارية المتبعة وهو ما يوضحه الشكل التالي فالمنظمات اليوم يجب أن تتعامل مع هذه الاتجاهات الثورية والتي تشمل : التغيير التكنولوجي السريع ، المنافسة العالمية ، تخفيف القواعد والقوانين ، التغيرات الديموجرافية وأخيراً الاتجاه نحو مجتمع الخدمات وعصر المعلومات . وقد زادت هذه الاتجاهات من حدة المنافسة في جميع الصناعات ، نظراً لأنها تدفع المنظمات نحو التوفيق مع التغيير غير المتوقع في تصميم المنتجات وكذا التغيير التكنولوجي

ولذلك فإن الشركات التي تعمل في ظل هذا المناخ أما أن تصبح أعلى قدرة على المنافسة والأداء وإما أن تموت .

ونظراً لأن معظم المنظمات لا ترضى بديلاً عن أن تكون قادرة على المنافسة، فإن هذا دفع العديد منها نحو تغيير الأساس التنظيمي التي بنيت عليه، وكذا تغيير الأسلوب الإداري المتبع. فمثلاً نجد أن التنظيم الهرمي لم يعد ملائماً في الوقت الحالي ، ولذلك فإن هناك زيادة في الاعتماد على التنظيم الشبكي .

وهنا يؤكد رئيس شركة جنرال إلكتريك على أنه يجب ألا توجد حدود فاصلة بين الأقسام وأن تكون هناك مرونة في الاتصالات بينها .

التغيرات الأساسية التي تواجه المديرين:

والتي أهمها : انفجار الإبداع التكنولوجي ، وعولمة الأسواق والمنافسة ، وتخفيف القواعد والقوانين ، والتغيرات الديموجرافية ، وظهور نظم سياسة جديدة بسقوط الإتحاد السوفيتي وظهور الإتحاد الأوروبي .

ويشير الشكل التالي إلي أهم هذه التغيرات.

التغيرات الأساسية التي تواجه المديرين



هذا ويرى الخبراء أن منظمات اليوم لابد وأن تضع العميل ضمن أولوياتها الأولى ، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توجيه كامل جهودها نحو تلبية حاجاته ورغباته ، ولذلك يجب إعداد وتدريب العاملين الذين يتعاملون بشكل مباشر مع الجمهور بما يضمن تقديم خدمة متميزة لهم .

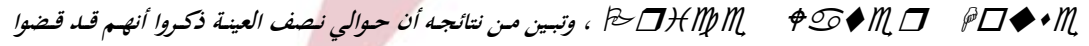
لقد أصبحت المنظمات المفرطة **Flatter Organizations** هي النمط التنظيمي السائدة في الوقت الحالي ، فبدلاً من أن تكون عدد المستويات التنظيمية من سبعة إلى عشرة مستويات أصبحت الآن تتراوح ما بين ثلاث أو أربع مستويات فقط .

كما أن العمل أصبح ينظم على أساس فرق العمل والعمليات **Teams and Processes** أكثر منه على أساس الوظائف التخصصية ، ولذلك لم يعد للموظف دور واحد لا يتغير بل أصبح له دور في فريق عمل متعدد الوظائف **Multi Function Team** .

كما أن أسس القوة قد تغيرت ففي المنظمات الجديدة لم يعد المراكز والوظيفة والسلطة أدوات كافية يمكن أن يعتمد عليها المديرين في إنجاز مهام وظائفهم ، لأن النجاح أصبح يعتمد بالدرجة الأولى على البحث عن مصادر جديدة لأفكار جيدة بهدف تحقيق أفضل النتائج من خلال التعاون مع الآخرين في تنفيذ هذه الأفكار .

هذا ولابد أن يسعى المديرين إلى تنمية ودعم درجات الالتزام بين العاملين، حيث أن بناء منظمة أفضل وأكثر قدرة على المنافسة إنما يعنى تنمية ولاء العاملين تجاه المنظمة بدرجة أفضل مما كانت عليه من قبل.

الدور المتغير للإدارة.. الأفراد والأداء:

ما لا شك فيه أن دور الإدارة قد تغير أيضاً، كي تتمكن المنظمات من التوافق مع هذه التغيرات الهيكلية والثقافية. هذا وقد أجرى استقصاء لعدد من المديرين التنفيذيين يعملون لدى أكبر شركات عالمية والذي أجراه  ، وتبين من نتائجه أن حوالي نصف العينة ذكروا أنهم قد قضاوا معظم وقتهم في تنمية وتهذيب سلوك العاملين بدرجة تزيد عن مراقبتهم للمعلومات المالية بالشركة .

وفي دراسة أخرى تبين أن 70% من الشركات ذات الأداء المالي فوق المتوسط تؤمن بأن تنمية الموظفين تعد عاملاً أساسياً في تحقيق نجاح الشركة ، وأن برامج تدريب القيادات تساهم بشكل فعال في دعم القدرات التنافسية للشركات .