

الأستاذة: دجاج ريم ياي .
المقياس : مدخل تعلم الإدارة .

الإجابة التهودجية عن السؤال الأول:
ظهرت الإدارة الحديثة بمقارباتها المختلفة فماشياً مع التطور العالمي
والرفعة مما انتج مفاهيم جديدة ساهمت بشكل فعال في تبني مقاربات
عديدة تكاليف القصور الذي صاحب تطبيق الأساليب التقليدية في الشح والاعتدال
وهو ما يجعلنا نطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى ساهمت التطورات الحديثة
في علم الإدارة في معالجة القصور الشهيبي؟ وهو ما سحاول الإجابة عنه من
خلال التحليل وفق الخطة التالية:

مفهوم الأول: نظريات الإدارة الحديثة. (50)

أولاً: الإدارة بالأهداف.

ثانياً: إدارة الجودة الشاملة.

ثالثاً: الإدارة الإلكترونية.

رابعاً: إدارة المعرفة.

محور الثاني: استراتيجيات التطوير الحديثة في رفع الفعالية التنظيمية

ولا: مساهمة نظرية الإدارة بالأهداف MBO (مبدأ قلال) - وضع أهداف واضحة قابلة للتطبيق 2- التركيز على الأهداف بدل الإجراءات 3- تشجيع الحمود 4- الاستغلال المثلى 5- إشراك جميع الموظفين في وضع الأهداف وتنفيذها

ثانيا: مساهمة إدارة الجودة الشاملة TQM (المساهمة من قلال: جودة تنظيم العمليات والتنظيمي - في الدقة في تنفيذ القصور والتحسين المستمر 3- الاهتمام بمشاركة العمل على تفعيل التنافسية 5- معالجة القصور في مراحل الأولى

ثالثا: مساهمة الإدارة الالكترونية EM - مساهم الإدارة الالكترونية في رفع الأداء من خلال: المساعدة في اتخاذ القرار بدقة في الشفافية والمساءلة توفير المعلومات بسرعة ودقة 4 التحديث والموضوعية

الخلاصة: إدارة المعرفة ومساهماتها في رفع الفعالية التنظيمية من خلال:

- توفير كم هائل من البيانات في خلق فرص للابتكار الوظيفي في ترسيخ العملية الإدارية 4 امروية والتأهيل للتطوير المستمر 5- تصحيح اثر ضار اكليل الرهني (وظيفي) وخارجيا (رضا الزبون أو المتعامل)

أولاً: إيجابيات النظريات الحديثة في الإدارة.
ثانياً: سلبيات النظريات الحديثة في الإدارة.
ثالثاً: الآليات العملية لرفع الأداء والفعالية التنظيمية.

سلسلات
 كثرة البيانات قد يعقد عملية اتخاذ
 قرار السنديد
 عدم القدرة على التطبيق في جميع الإدارات
 حدوث مقاومة للتغير
 صعوبة التطبيق في الشبكات التي تفتقر
 إلى التقنية في الممارسات
 استمرار التقنيات الحديثة بعد من الخصوبة
 سريعة وموالية للطلب تكونت وصيا دائمة

الادبيات
 - الاعتماد على الأسلوب العلمي بظلال منه
 القرار أكثر هو متنوعة ودقة
 رفع الكفاءة
 - اعروية
 - الاهتمام بالرضا الوظيفي ورضا الزبون
 - تطوير والتدريب المؤسسية
 - التحسين المستمر
 - الاعتماد على الاتصال بدعم العمل الجماعي
 - معالجة مقاومة التغيير بالأساليب

الأحياء المتفردية على السواء التي لا تتقدم ولا تكيف مع المستغير
 الحادثة في بيئتها الداخلية والقارية تتقدم وتتمثل على قرار ما حدث
 مع شركات كبرى مثل شركة Nokia و Yahoo و Kodak و Pan Am وغيره
 لذلك يحتاج التغيير إلى إدارة تتفهم من وضع مالي غير مرغوب إلى وضع أفضل
 مرغوب فيه بناء على خطة مدروسة سلفاً تهتم بالانتقال بسلاسة
 ووفقاً لأقناعات تتفهم من الصدمات والانتكاسات وتخلق صراعاً وظيفياً
 يذهب جهود التغيير ويحدد الدلائل الحقيقية وهو ما يجعلنا نلاحظ
 في شكلية التالية:

أي مدى تساهم إدارة التغيير في إثبات عمليات التغيير المستحدثة
 في المنظمة
 وهو ما ستحاول الإجابة عنه من خلال التحليل وفق المرحلة التالية:

- المحور الأول: مفهوم إدارة التغيير (5 ن).
- أولاً: تعريف إدارة التغيير مع شرح الفروقات بين التغيير والإدارة
 - ثانياً: أسباب مقاومة التغيير
 - ثالثاً: مراحل إدارة التغيير
- المحور الثاني: نماذج تطبيقية عن إدارة التغيير (5 ن).
- أولاً: نموذج كوتر (John Kotter)
 - ثانياً: نموذج أدمكار (ADKAR لبروش پروكس)
 - ثالثاً: نموذج بريدجز (Bridges)
- المحور الثالث: شروط نجاح إدارة التغيير (5 ن).
- أولاً: تأثير الثقافة على التغيير
 - ثانياً: أدوات وقنوات الاتصال الآتية والعمودية
 - ثالثاً: تقييم النتائج ونشر سير النجاحات
 - خاتمة

- إدارة التغيير Change Management
- مجموعة من الآليات المدروسة والمخطط لها من أجل النوع وجمعية
- مسؤولية واقعية من أجل ما كانت
- تستخدم أدوات علمية تضمن نجاح التغيير
- القيادة التحويلية العمود الفقري للإدارة التغيير
- وضع مخطط يركز على نجاح عملية التغيير من خلال حل معوقات التغيير
- تدار بطريقة تقلل من مقاومة التغيير
- يتم ترسيخه في الثقافة التنظيمية
- للمنظمة لضمان الاستمرارية والتحويل إلى ممارسات روتينية

- التغيير Change
- التحول من وضع إلى وضع
- مقاومة قد تكون اسوء
- تستخدم أساليب عشوائية
- تعتمد على العلم والموضوعية
- لا تعتمد كثيراً على القيادة
- وأدوارها التحفيزية
- وضع مخطط للتغيير دون تحديد شروط نجاحها
- لا يحتاج مشكلة مقاومة التغيير
- لا يدور ولا يترسخ في الثقافة التنظيمية