

رفع الكفاءة الادارية للمنظمات  
( لرفع كفاءة الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة )

**Raising the Administrative Efficiency of the Organizations**  
تقديم / د . عبد الله جابر الشهري ، TVTC

**Introduction** : مقدمة :

تحقيق الكفاءة الإدارية للمنظمات – كفاءة الإدارة في المنظمات – هي من متطلبات بقاء المنظمات ، بينما رفع تلك الكفاءة الإدارية بعدة طرق وأساليب مختلفة ومداخل متنوعة هي من متطلبات استمرارية تلك المنظمات ونموها وتحقيقها لموقع تنافسي مستمر و متميز .

من تلك المداخل والآليات هو المدخل التطبيقي وذلك بتطبيق النماذج الإدارية ، وسيتم الاعتماد وفقاً لهذه للمدخل التطبيقي على نموذج : الكفاءات الإدارية والتنظيمية للمنظمات ( نموذج : جابر ) .

**الهدف العام من النموذج**

يستخدم لنجاح تطبيق المشاريع التحسينية كمشروع ( الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة ) وبالتالي لرفع كفاءة إدارة المنظمات .  
ومن هذا المنطلق كان ابتكاري لهذا لنموذج ، والذي من مهامه تسهيل إجراء التطبيقات الإدارية والمنهجيات التحسينية وضمان تحقيق المردود منها اقتصادياً واجتماعياً .

الكفاءة الإدارية وفق نموذج الكفاءات :

عبارة عن تطوير كفاءة مجموعة من الوظائف والعمليات للإدارة بشكل خاص ووظائف المنظمات بشكل عام ويعززها في ذلك كفاءة مجموعه من العناصر التنظيمية والتي تساهم بسد الفجوات التطبيقية وتحقيق الأهداف والعوائد الاقتصادية من تطبيق البرامج والمنهجيات الإدارية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ووصولاً الى تحقيق الانتاجية المطلوبة بكفاءة عالية .

نموذج : الكفاءات الإدارية والتنظيمية للمنظمات ( نموذج: جابر ) .

والذي يتكون من قسمين رئيسيين وكل قسم له مجموعة من العوامل :

القسم الأول للنموذج : يتضمن الجانب الأول ( الأيمن ) وهو الجزء الأول من النموذج والمكون من:

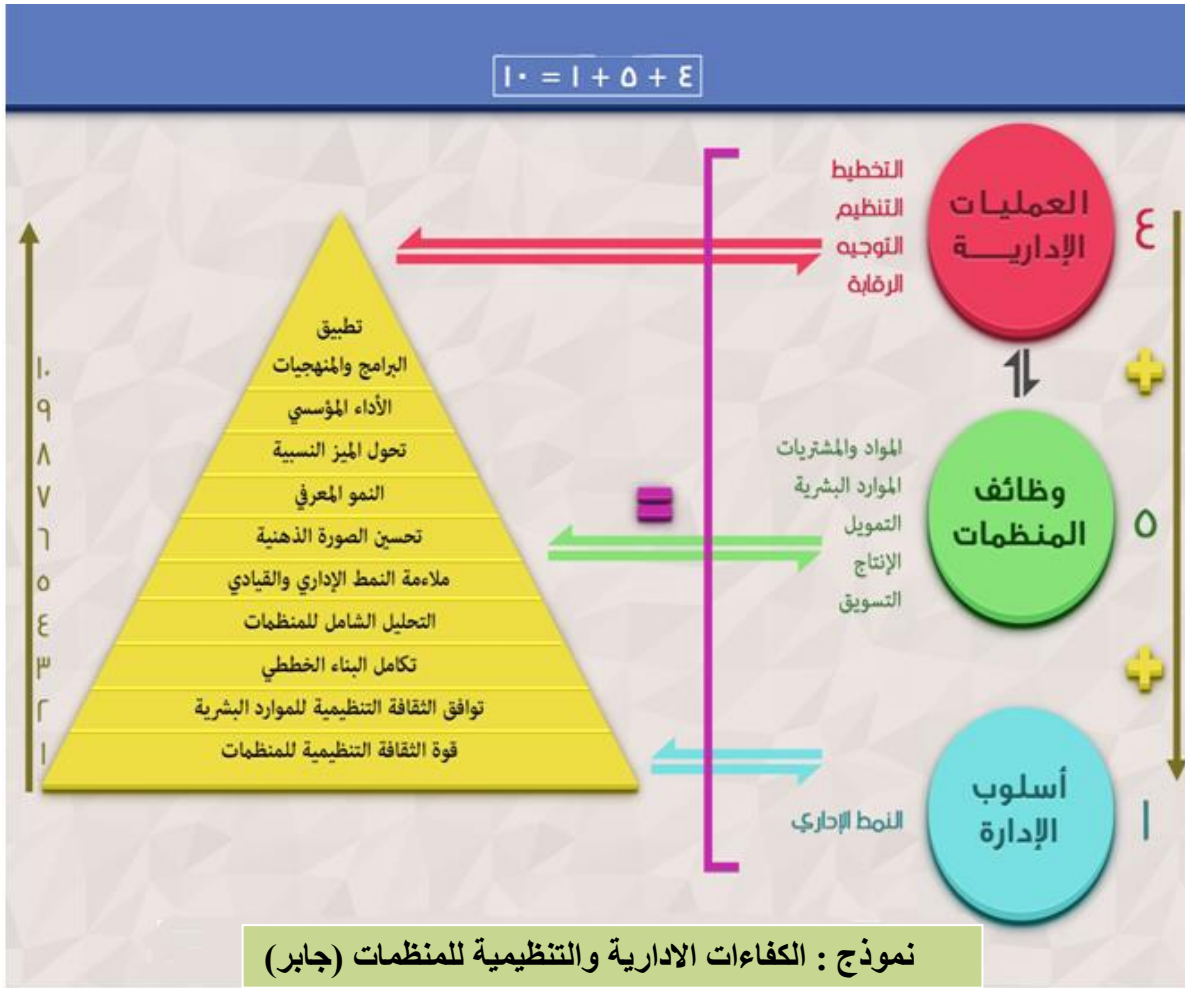
- أ - العمليات الإدارية التي تقوم بها الإدارة
- ب - الوظائف التي تقوم بها المنظمات
- ج - أسلوب ( نمط ) الإدارة المستخدم وفقاً لتلك العمليات والوظائف .

القسم الثاني للنموذج : يتضمن الجانب الثاني ( الأيسر ) وهو الجزء الثاني من النموذج :

المكون من مجموعة من العناصر التنظيمية الهيكلية والقدرات التي تميز المنظمات .

نموذج : الكفاءات الإدارية والتنظيمية للمنظمات

Model: Administrative and Organizational Efficiencies for Organizations



النموذج بالصيغة الرياضية المبسطة التالية :

$$١٠/١٠ \quad \& \quad ١٠ = ١٠ \quad \& \quad ١٠ = ١ + ٥ + ٤$$

ماذا يعني ذلك ؟ وما مدلولاتها ؟

هي معادلة رياضية رمزية تبادلية تدل على ضرورة تحقيق التوازن داخل المنظمات كما في النموذج فيما بين :

- عناصر الجانب الأيمن فيما بينها
- عناصر الجانب الأيسر فيما بينها
- ما بين عناصر الجانب الأيمن والجانب الأيسر من النموذج
- علامة  $١٠ = ١٠$  :

تشير الى تنفيذ عمليات ومعالجات إدارية مستمرة – ذهاباً وإياباً - بين الجانبين الأيمن الذي يتكون من عشرة عناصر ، والأيسر الذي يتكون أيضاً من عشرة عناصر ، للوصول الى مرحلة التوازن بين الجانبين وذلك بغرض رفع الكفاءة الإدارية للجانبين .

يتم رفع الكفاءة لعمليات الإدارة ووظائف المنظمة والنمط الإداري تنازلياً مع إمكانية المرونة في تخطي الترتيب التنازلي بقدر معين وفقاً للموقف التنظيمي .

بينما يتم رفع الكفاءة لجميع العناصر التنظيمية المكونه من عناصر العوامل الجذرية والبنائية والتحولية والعامل التطبيقي تصاعدياً مع إمكانية تخطي الترتيب التصاعدي بشكل لا يؤثر على عناصر الهرم الأخرى ووفقاً للموقف التنظيمي .

• علامة  $١٠ / ١٠$  :

تشير الى مرحلة الاستقرار التي تكون فيها عناصر المنظمات في أفضل رفع للكفاءة ، وفي هذه المرحلة تحتاج المنظمات الى قيادة إدارية حكيمة للتعامل مع تلك الأفضلية المؤقتة من حيث الاستخدام الأمثل للكفاءة الادارية والتنظيمية المرتفعة والتوجه بالمنظمات نحو التطوير والتوسع والانتشار أو عدم تقدير تلك الأفضلية ومن ثم التوجه بالمنظمات نحو التراجع والانكماش والاضمحلال ، والتي هي مرحلة عمرية ميئوس من علاجها .

وذلك بغرض رفع كفاءة كل عنصر على حده ومن ثم رفع كفاءة كل مجموعة التي تتكون من عدد من العناصر ذات المهام والوظائف المشتركة كما يلي :

الشق الأيمن من النموذج ( العمليات الإدارية ووظائف المنظمات ونمطها الإداري ) كما يلي :

- عناصر عمليات الإدارة : Elements of Operations Management
- التخطيط
- التنظيم
- التوجيه
- الرقابة
- عناصر وظائف المنظمات
- إدارة المواد الأولية
- إدارة الموارد البشرية
- الإدارة المالية
- إدارة الإنتاج
- إدارة التسويق
- عناصر الأساليب الإدارية
- النمط الإداري السائد

الشق الأيسر من النموذج ( العناصر التنظيمية ) كما يلي :

- العوامل ( العناصر ) الجذرية :
- قوة الثقافة التنظيمية للمنظمات
- توافق الثقافة التنظيمية للموارد البشرية
- العوامل البنائية
- تكامل البناء الخططي
- التحليل الشامل للمنظمات
- ملائمة النمط القيادي
- العوامل التحويلية
- التحسين المستمر للصورة الذهنية
- النمو المعرفي
- تحول الميز النسبية الى تنافسية
- العامل التطبيقي
- تنفيذ البرامج والمشاريع والمنهجيات الإدارية وكمثال :

(( الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة بأنشطة التقييس والجودة ))