

الهيكل التنظيمية المعاصرة في الإدارة

الاسم:

الرقم الجامعي:

المقدمة:

تؤسس المنظمات الإدارية بالأساس لتحقيق أهداف وغايات محددة، وتتأتى هنا قضية الإنتاجية مقدمة الإهتمامات الأساسية لها، وتتطلب الإنتاجية وجود موارد معينة، تحدد، إلى حد كبير، مدى انجاز المنظمة أو فشلها، في الوصول إلى غاياتها الأساسية.

ومهما تعددت الوسائل الإدارية فإن العنصر البشري يعد في الإدارة الالكترونية محورياً أساسياً للوصول إلى أهدافها، فمهما توافرت الموارد المادية، والمالية، والتكنولوجية، والهيكل التنظيمية، فإنها تبقى خامات تحتاج لتوافر الانسان الكفاء القادر على التعامل معها.

وإن الهياكل التنظيمية المعاصرة في الشركات، تحتاج إلى تنظيم وتوجيه وادارة قوية، حتى تتمكن هذه الإدارة من الإستفادة منها كل الإستفادة، ومن ثم تحقيق الأهداف السامية التي تسعى لها للإرتقاء بالإنتاج وتقديم الخدمات المثلى.

وغير الدور الحيوي للهياكل التنظيمية في مساعدة الموارد البشرية في رفع مستوى الكفاية الإنتاجية للمنظمات الدولية، تأتي العدالة والمساواة في ادارة الشؤون لهذه الموارد فهي أيضاً مطلب هام وضروري .

حيث تكتسب ادارة الموارد البشرية الدولية في الدول الكبيرة والعظمى اهمية خاصة، حيث لا تخلوا هذه الدول من الشركات الكبيرة والشركات والمؤسسات الدولية التي تتعدى القارات .

تهتم الهياكل التنظيمية في الشركات بكل ما يخص الأفراد داخل المنظمة الدولية، وبالعلاقات الإنسانية داخل المنظمة، ومن هذا المنظور يجد الكثير من المفكرين في حقل الإدارة أن إدارة الموارد البشرية الدولية تعتبر المفتاح الأساسي للمنظمات، كونها تؤثر على كل فرد من أفراد المنظمة، حيث تؤثر بما فيها على معنويات الموظفين وأدائهم وانجازاتهم، وفي مدى تحقيق المنظمة الدولية الإدارية لهدفها، وفي كيفية اشباعها للحاجيات. (عبد اللطيف ، ٢٠٠٥ : ١٥)

تتعاظم أهمية الهياكل التنظيمية لآية منظمة خصوصاً على المستوى الدولي لها. إنه مصدر الإبداع في المنظمات، وهو القادر على استغلال مختلف العناصر الأخرى للإستغلال الأمثل .. بما يؤدي إلى دفع وتطوير هذه المنظمات دائماً نحو الأفضل . ومع تسليمنا بأهمية الهياكل التنظيمية المعاصرة لا نستطيع أن نغفل أثر البيئة على هذا العنصر ونستطيع القول أن للبيئة دوراً رئيسياً في مدى نجاح مدير ما في أدائه لمهامه . (الخضر ، ٢٠٠٧ : ٢٤٤)

➡ أنواع الهياكل التنظيمية والإدارية في الشركات:

إن هناك اختلاف كبير بين الهياكل التنظيمية في كل الشركات، فهناك شركات تحتاج الى هيكل تنظيمي قد لا يتناسب مع شركات أخرى، فالموظف بحاجة الى معرفة نوع الهيكل التنظيمي والإداري في الشركة والتي تتناسب مع صلاحياته وما هي الواجبات التي لابد من تنفيذها بالإضافة الى المهمات المخولة اليه، وأيضاً لابد له من معرفة صلاحيات رؤسائه والمدراء في الشركة كي تكون لديه معرفة بهذه المعلومات والتي تمكنه من تحديد مساره الوظيفي داخل الشركة.

تم تصنيف أنواع الهياكل التنظيمية للمؤسسات داخل الشركات الى ثلاثة أنواع: النوع الوظيفي (Functional) ، النوع القائم على المشاريع (Projectized) ، النوع المختلط من النوع الوظيفي والنوع القائم على المشاريع (Matrix).

• أولاً : النوع الوظيفي

هذا النوع من الهياكل التنظيمية يكون قائم على الأقسام أو ترتيب الوظيفي أو على نوع التخصص، أو بمعنى أدق فإنه يتم تقسيم الشركة الى مجموعة من الأقسام فإن كل قسم يكون متخصص، بشق معين من الأعمال التي تتم داخل الشركة.

على سبيل المثال فإنه يتم تقسيم الشركة لقسم المشتريات، قسم المبيعات، قسم مالي، قسم المحاسبة، قسم التنفيذ أو المركز الفني، قسم المخازن، قسم معياري... الخ، فإن كل مجموعة من الناس يعملون بهذا القسم يترأسهم مدير يسمى المدير الوظيفي وهذه تعتبر من أهم مميزات النوع الوظيفي للشركات.

• ثانياً: النوع القائم على المشاريع

هذه النوع يحتوي على مجموعة من الشركات يتم تقسيم الشركة على أساس المشروع أي ان في كل شركة يتم من خلال صاحب العمل تقسيم المنظمة الخاصة به من خلال المشروع وليس من خلال الأقسام كما هو النوع السابق، اي أن كل مدير مشروع يرأس مشروع معين ويمتلك المدير مجموعة من العاملين والذين يعملون بكل الأوقات مع صاحب المشروع حتى الانتهاء من المشروع المكلفين بتنفيذه.

وفي هذا النوع يكون لدى مدير المشروع كافة الصلاحيات والقوة في التحكم بالمشروع الخاص به من خلال ميزانية العمل والوقت والجودة التي يحتاجها في المشروع. على الرغم من ذلك فإن الموظف العامل في هذا النوع من الشركات يكون لديه الولاء الكامل للشركة الخاصة به محدودة جداً، هذا بسبب أن الشركة طاقة العمل الخاصة بها تعمل بالمشروع هذا يعني ان العامل تنتهي صلاحيته في الشركة بانتهاء المشروع وبالتالي فإن كل موظف يكون جل اهتمام الى ما بعد انتهاء المشروع والمهام التي سيكلف بها بعد ذلك.

• ثالثاً: النوع المختلط من النوع الوظيفي والنوع القائم على المشاريع

يكون كل موظف في هذه الشركات يتبع الى مديرين المدير الأول وهو المدير الوظيفي والمدير الثاني هو مدير المشروع. تم تقسيم هذا النوع من الشركات الى ثلاثة انواع، حيث تم تصنيفها حسب قوة المدير الوظيفي او مدير المشروع وايهم صاحب الصلاحية الأعلى داخل المنظمة.

- النوع الأول: المصفوفة القوية

في هذا النوع تكون صلاحيات صاحب المشروع أعلى بكثير من المدير الوظيفي، حيث ان وظيفة المدير الوظيفي هو تسهيل اعماله ومساعدته داخل المشروع.

- النوع الثاني: المصفوفة المتوازنة

ينقسم كل من المدير الوظيفي ومدير المشروع القوة والسلطة داخل المشروع، حيث يعملون سوياً لتحقيق أهداف المشروع.

- النوع الثالث: المصفوفة الضعيفة

يمتلك المدير الوظيفي للمشروع كافة الصلاحيات التي تخوله للتحكم بالمشروع من قوة وسلطة داخل المشروع ومدير المشروع يكتفي بمساندة المدير الوظيفي.

الخاتمة

ختاماً، وبعد دراستي لموضوع الهياكل التنظيمية المعاصرة في الشركات ، فإنني توصلت إلى عدة نتائج، وهي كالتالي:

1. الهياكل التنظيمية هي " السياسات التي تتبعها المنظمة الدولية من أجل الرقي بالشركة وإدارة جميع أقسامها من محاسبة وإدارة وتوزيع وشحن وصيانة من خلال الأنشطة والأشياء التي تقوم بها ولتحقيق الغاية التي تسعى لها المنظمة ونجاحها"
2. تتمثل مهمات الهياكل التنظيمية: تحليل الوظيفة والتنظيم، والتدريب وفرز جميع الأقسام والعاملين، والراتب ، تقييم الأداء، اعادة تكييف العائد.
3. معايير الحصول على هياكل تنظيمية معاصرة في الشركات خمسة وهي : تحقيق الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة ، تفادي التداخل والازدواجية بين الأنشطة والأعمال ، تجنب الاختلافات في العمل ، تحقيق الانسجام والتناسق بين مختلف الوحدات التنظيمية والأدوار ، تمكين المنظمة من الاستجابة للتغيرات داخليا وخارجها والعمل على التكييف مع هذه المتغيرات ، .
4. يجب على المدير من تقسيم الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع احتياجات الشركة في المنظمة الدولية.

قائمة المراجع

١. عبد اللطيف عبد اللطيف، ادارة الأعمال الدولية، دمشق، منشورات جامعة دمشق، سورياً، ٢٠٠٥م
٢. علي الخضر، ادارة الأعمال الدولية، دمشق، دار رسلان، سورياً، ٢٠٠٧م
٣. محمود عبد الفتاح رضوان. (٢٠١٣). مهارات إعداد الهياكل التنظيمية. Al Manhal.
٤. حسان المتني، ادارة الموارد البشرية الدولية، جامعة دمشق، سورياً ، ٢٠٠٩م