

## المحاضرة الثالثة

### (المبحث الثاني)

#### (وظائف وادوار المدير)

اولاً: ادوار المدير او الفعالية الادارية:

##### 1- الادوار التفاعلية:

- الرأس (Figurehead): فهو الرأس الرمزي للمنظمة او للتقسيم المعني فيها وهو بذلك يمارس المهام القانونية والاحتفاء بالآخرين واستقبال الزائرين وتوقيع المخاطبات.
- القائد (Leader): اذ انه يقود ويعمل على تحفيز الرؤوسين باتجاه انجاز المهام.
- حلقة الوصل (Liaison): وهو دور يتركز على العلاقات الافقية مع المدراء الاخرين في المنظمة ومع رؤسائه.

##### 2- الادوار المعلوماتية (Information):

- المراقب (Monitor): فالمدير يتسلم المعلومات والتحليلات ذات الصلة بالعمليات والحوادث الخارجية ويواكب التطورات ويتعلم الافكار والاتجاهات الجديدة.
- المرسل (Disseminator): ارسال المعلومات المستلمة من الخارج الى افراد المنظمة.
- الناطق: فهو يتكلم باسم المنظمة وينقل المعلومات المناسبة الى خارج المنظمة.

### 3- الادوار القرارية:

- المنظم ورب العمل: فهو يبادر بالتغيير بعد رصده للمشكلة ومبادرته بإجراء التغيير اللازم لحلها.
- معالج الارتباكات: يتوجه لحل الارتباكات والمشكلات وبخاصة غير المتوقع منها مثل المشكلات بين المرؤوسين او مع الزبائن.

- موزع الموارد: فهو يقرر توزيع الموارد المتاحة للمنظمة او للتقسيم الذي يرأسه مثل الافراد والاموال والمعدات والوقت.
- المفاوض: يتساوم مع الزبائن والجهات الداخلية والخارجية المتعاملة معه، لغرض تحقيق مصالح المنظمة.

## ثانياً: وظائف المدير:

- 1- التخطيط واتخاذ القرار: عمل تحكيمي يرمي الى تطويع المستقبل المجهول الى ارادة المدير قدر المستطاع مقللاً بذلك من عوامل الصدفة والحظ في مهماته.
- 2- التنظيم: بناء العلاقات بين أنشطة وتقسيمات المنظمة وبين الوظائف والافراد وتتضمن هذه الوظيفة تجزئة الاهداف الى اهداف فرعية للتقسيمات وإناطة الواجبات وخلق الوظائف وتحديد محتواها وتجميعها في تلك التقسيمات على شكل هيكل تنظيمي وتحديد العلاقات بين التقسيمات.
- 3- القيادة والتحفيز: توجيه واثارة الافراد للأداء الافضل للواجبات او المهمات من خلال القيادة يستطيع المدير تحقيق التعاون بين الافراد لبلوغ الاهداف.
- 4- الرقابة: المقارنة بين الاداء الفعلي والخطط على الصعيد المنظمي والفردى بالاستعانة بمجموعة من المعايير المحددة مسبقاً ومن ثم اجراء التعديلات في الخطط او الاداء الفعلي او في الاثنين معاً

## ثالثاً: مفاهيم منظمات الاعمال:

من الواضح أن فكرة المنظمة ليست بسيطة ولم تحدد بشكل قاطع حتى الآن، فلا يزال هذا المفهوم يخضع للعديد من الاجتهادات، وخير دليل على ذلك هو تعددية التعريفات الخاصة بالمنظمة والتي لم يتفق حتى الآن على تعريف محدد لها، إلا أنه ومن خلال الدراسات العديدة فقد تم تحديد أربعة اتجاهات رئيسة لتعريف المنظمة هي (الاتجاه الاجتماعي، والسلوكي، والهيكلية، والتنظيمية)، والاتي تعريفات مختلفة شاملة للمنظمة بشكل عام:

1- المنظمة: عبارة عن هيكل يتكون من العلاقات، القوة، الأهداف، الأدوار، الأنشطة، الاتصالات، والعوامل الأخرى التي عادة ما توجد عندما تعمل مجموعة من الأفراد مع بعضهم.

- 2- المنظمة: عبارة عن مجموعة من الأفراد ذوي أهداف مشتركة.
- 3- المنظمة: مجموعة من الأفراد يعملون معاً بشكل منسق لتحقيق أهداف معينة.
- 4- المنظمة: وحدة اجتماعية متمدة أنشئت لغرض تحقيق أهداف محددة.
- 5- المنظمة: عبارة عن مجموعة من سلوكيات الذين يعملون فيها وينتمون إليها.
- 6- المنظمة: عبارة عن المراحل أو الوظائف المهيكلة التي فيها يتصل الأفراد بعضهم ببعض من أجل أهداف معينة.
- 7- المنظمة: عبارة عن هيكل مركب من أدوار متعددة في إطار تنظيمها الرسمي.
- 8- المنظمة: عبارة عن إدارة وظيفية تقوم بإدارة مجموعة من الوظائف المتنوعة.