

الجامعة المستنصرية  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
فرع العلوم النظرية  
محاضرة نوعية

الإدارة النافعة بين النجاح والفشل في عمل  
المؤسسات الحكومية

أ.م. د حيدر حسن الاسدي

م.د حيدر علي سلمان

٢٠٢٢-٢٠٢٣ م

- \* الإدارة النافعة وعمل النافع يعد بمثابة الشجرة الطيبة التي تطرح ثمارها وخيراتها لأصحابها ولجميع الناس، وهو عبارة عن الخدمة او المهنة التي تلبي احتياجات الناس ومتطلباتهم، فالعمل النافع الذي يقوم به الإنسان ينفع به نفسه وغيره، هو عبادة من عبادات الله أوصانا بها في كتابه الكريم، كما حثنا عليها النبي صلى الله عليه وسلم وال بيتهم الأطهار
- \* والعمل النافع يجب ان يكون متقنا ومنظما حتى يحقق هدفه وينال نجاحه المطلوب، حيث انه يرفع من المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد ولغيره

بقدر ما يكون العمل الاداري منظماً يكون ناجحاً،  
والعشوائية في العمل تسبب هشاشة  
وبالتالي سير العمل بخطى متثاقلة،



يداً بيد.... لبناء البلاد

## \* مفهوم الإدارة الناجحة للجانب الإداري؟

\* الإدارة الناجحة هي القيام بكل ما يلزم لتحقيق غايات المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص وأهدافها، بالتزامن مع تحقيق احتياجات الموظفين من الشركة، سواء على الصعيد المهني أو المالي أو غيرها؛ وذلك بإتباع منهجية تم إعدادها سلفاً للخطوات والإجراءات الموضوعية من قبل الشركة، إضافةً إلى ترسيخ قواعد الإدارة الناجحة للوصول إلى هذه الغايات.

\* تعددت الآراء في الإدارة، هل هي فن أم علم، حيث تم تفسير الإدارة من قبل بعض الآراء على أنها فن يجمع مهارات وخبرات اكتسبها الأفراد في القيادة من واقع ممارساتهم اليومية للعمل الإداري والخبرات السابقة في التاريخ الوظيفي للمدير.

## خصائص الإدارة الناجحة في العمل الإيجابي المهني :

- \* تتميز الإدارة المهنية (بالعديد من السمات التي تميزها وتضعها بالمركز الأول المسؤول عن العمل والعملية المهنية وعن المؤسسة المهنية كاملة، وتتمثل خصائص الإدارة الناجحة في العمل المهني من خلال ما يلي:
- ١ الإصرار على تحقيق الأهداف المهنية الخاصة بالمؤسسة المهنية والتي ترفع من سمعتها بين العملاء المختلفين والمؤسسات المهنية المنافسة لها، بحيث يمكننا القول أن الإدارة المهنية (الناجحة تظهر من خلال قدرتها على تحقيق الأهداف المهنية الموضوعة.
- ٢ المواصلة والاستمرار بتحقيق أفضل الإنجازات التي تحسن من الإنتاجية المهنية وتظهر مستوى ودرجة الأداء المهني للموظفين.
- ٣ التنوع والانتشار، بحيث لا تقتصر الإدارة المهنية على
- ٤ الشمولية في الاهتمام بجميع من يقوم بالعملية المهنية، مثل المسؤولين والموظفين والمعدات والآلات الخاصة بالعملية المهنية.

## \* الإدارة الفاشلة في العمل الوظيفي

\* هي التي تعتمد على مراقبة الموظفين في كل كبيرة وصغيرة، ولا تنظر الى النتائج، وتهدم مبدأ الثقة فكيف تطلب من موظف ان يكون لديه ولاء للكيان الذي يعمل وانت تراقبه في أدق التفاصيل .

\* هي التي تعتمد على مبدأ الثقة وليس الكفاءة فتجد موظفين في غير مكانها الصحيح استنادا على ثقة الادارة فيهم وهم غير مؤهلين لا مهنيا ولا علميا لهذا المكان .

\* هي التي لا تعترف بالجميل ولا تعطي كل ذي حق حقه وكأنها هي أساس النجاح دون النظر للموظفين .

\* هي التي لا تقوم بتحفيز الموظفين سواء ماديا او معنويا ولا تدرس احتياجات الموظفين ليرتقوا بأعمالهم

## \* ماهي المعايير لتعزيز الإدارة الناجحة

\* ومن أهم أسس فن الإدارة الناجحة:

\* ١ نمط المدير يختلف أسلوب الإدارة من شخص لآخر من حيث المهارات، وعدد الموظفين ضمن نطاق إدارته في القسم إضافة إلى آليات تنفيذ العمل... \*

\* ٢ الدراية الكافية بمجالات الإدارة ... \*

\* ٣ الحفاظ على الموظفين المتميزين وتعزيز انتمائهم للشركة ... \*

\* ٤ إدارة الوقت ... \*

\* ٥ الثقة المتبادلة

- \* وهي التي تعتمد على استقطاب المدراء من خارج الكيان الوظيفي وليس لديها نظام واضح لسلم الترقيات الوظيفية .
- \* هي التي تؤمن بأن أي موظف يمكن أن تسند له أي مهمة حتى لو كانت لا تتناسب مع إمكانياته وقدراته وذلك لتقليل وتوفير النفقات .
- \* هي التي تعتمد على مبدأ المركزية في الصلاحيات وفي القرارات وليس لديها سيستم واضح الكل يسير عليه فمن الممكن ان يتعطل سير العمل لحين توقيع شخص او لحين تعمد شخص .



\* يعد الفشل الإداري ممارسة إدارية خاطئة تقع من بعض المديرين داخل منظماتهم أو حتى خارجها ، تتباين أسبابه باختلاف أنماط المديرين والظروف البيئية المحيطة بهم. تلك الممارسات الإدارية الفاشلة يكون ضحيتها في الغالب مصلحة العمل والمرؤوسون على حد سواء ، فالمدير الفاشل قد يسبب فشله الإداري خسارة كبيرة للمنشأة التي يديرها وربما يخسر أتباعه إن لم يحسن التعامل معهم. فالفشل الإداري هو السبب المباشر في خسارة (هتلر) في حربته التي خاضها حيث حرك جيوشه خارج أراضيها ولم يثق في أحد ، فكان يشرف بنفسه على إدارة المعارك نظراً للمركزية الإدارية التي كان يتبعها.

\* تعاني أغلب بيئات العمل لدينا من مشاكل تجعل من الوظيفة عبئاً كبيراً، فيعظم الموظفون العطل والإجازات والبعض لا يدخر وقتاً للحصول عليها بشتى الطرق. للآن لا يوجد لدينا الشغف نحو العمل أو الوظيفة، لا يوجد دافع حر ليكون العمل أولوية ورغبة تمتزج بالإخلاص القلبي نحو أداء الوظيفة بكل حب ودون حوافز مادية وترقيات.

\* نتساءل كثيراً ربما حين نقرأ خبراً عن بيئة العمل في اليابان أو في أمريكا أو في سنغافورا أو كوريا، البعض هناك حياتهم مرهونة بالعمل، فهم يعيشون حتى يعملوا، هؤلاء لا يهمهم المردود المادي بقدر ما تؤثر عليهم التنافسية الإيجابية في تحقيق النجاح كنوع من الإخلاص في أداء العمل. كيف يعيشون بهذا المزاج الذي لا يخلد للراحة أبداً؟ كيف يرهنون كل حياتهم بالعمل وينسون أنفسهم