

المرونة في الإدارة الإعلامية

للمرونة في إدارة المؤسسات الإعلامية مزايا كثيرة منها:

- 1- توظيف والاحتفاظ بفريق العمل ذي الكفاءة والذي قد لا يتمكن من العمل في الاوقات التقليدية.
- 2- تكافؤ الفرص : ساعات العمل المعتادة غالبا ما تحرم السيدات ذوات المسؤوليات الاسرية واللاتي يقمن برعاية اطفالهن والمعاقين من اية فرصة للعمل.
- 3- مرونة في تكييف بعض نماذج العمل وفقا للظروف التي يمر بها الموظفون خاصة بمواجهة بعض الفترات العصبية أو بعض المصاعب.
- 4- قدرة أكبر على معالجة العجز في المهارات.
- 5- عودة عدد كبير من الموظفين بعد انقطاعهم في فترات الاجازة للحصول على التدريب الاستثنائي.

هناك طريقتان للقيام بهذه الاستراتيجية:

طريقة الثواب: تقديم مكافآت للمتميزين في العمل تحفيزا للآخرين ولإشعار المثابرين باهتمام الادارة بهم واحساسهم بما يقدمونه.

طريقة العقاب : اتخاذ العقوبات بحق المقصرين لجعل الموظفين الاخرين في حذر دائم لعد ارتكاب الاخطاء والتقصير في العمل

كيف يتصرف المدير؟

للأسف في دول العالم الثالث يميل المدراء الى طريقة العقوبات أكثر من المكافأة لشعورهم بنقص الثقة في انفسهم والاضطراب وعدم التأكد وهم لا يشعرون بالطمأنينة وينعكس ذلك في سلوكهم المليء بالتهديد والتنمر لدى الموظفين.

الاستفادة من المرونة؟

ان العمل بطريقة المرونة في العمل يجعل الانجاز أكثر سهولة وإنتاجية أكبر. والمرونة لا تعني التهاون في العمل بل الصرامة في التعامل مع اخطاء العمل حتى لا تقع المؤسسة في دوامة الاخطاء مما يفقدها جمهورها وتهتز ثقة الجمهور بها وبالتالي العزوف عنها.

المشاركة في الإدارة الإعلامية

وهي عملية المشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة، للأعضاء المتأثرين أو المرتبطين بقرارها رأي في صنع القرار، ما هو حجم هذا الدور؟ مدى تأثيره؟ وتشتمل هذه القرارات على:

أ- حل المشكلات.

ب- وضع جدول الاعمال

ت- توزيع المهام والتدريب

ث- تحديد الاهداف

ج- تقييم اداء بعضهم البعض

ح- توزيع المكافآت

خ- تمثيل العاملين في الاجتماعات واللجان

د- ادوارهم في صنع القرار

..مبادئ الإدارة بالمشاركة والاتفاق..

أولاً :- مفهوم المشاركة: فالقرار الرشيد الوصول إليه يتحقق عن طريق القرار القائم على الإنفاق التفاوضي وارتباط والتزام قوى بتنفيذ ذلك القرار الجماعي الذي يتم الوصول إليه بالإضافة إلى:

1-الإدارة بالاتفاق هي وسيلة التكيف ومواجهة الضغوط والتحديات المتزايدة من داخل المنظمة وخارجها.

2- أنها تقدم وسيلة فعالة نحو الاستفادة من القدرات الكافية في أفراد القوى البشرية داخل المنظمة.

3- أنها تقدم إطاراً مقبولاً للجميع لإدخال وتطبيق للتغييرات التي يمكن أن تحدثها الإدارة استجابة للتغيرات الخارجية.

-**والمفهوم الرئيس للمشاركة:** - اشترك ذهني ووجداني يحفز العاملين ويشجعهم على إبداء الرأي والتعاون ويشجعهم على أبداء الرأي والتعاون والتفكير المبتكر وعلى تحمل المسؤولية في إنجاز أعمال معينة.

ثانياً: المستويات الإدارية في المشاركة:

(1) المستوى الإداري المناسب لاتخاذ القرار:

من أنسب المعايير التي يمكن الاستعانة بها لتلك المعايير التي قدمها "دروكر" وتشمل:

1- درجة تأثير القرار في المستقبل إلى أي مدى سيلزم المنظمة مستقبلاً؟
كان ذلك مراعاة لاتخاذ أعلى مستوى في التنظيم.

2- إذا كان القرار سيمتد تأثيره ليشمل مجالات متعددة استراتيجية يجب أن يتخذ على مستوى الإدارة العليا أما القرار التكتيكي يمكن اتخاذه على مستويات إدارية أدنى.

3- كلما زادت أهمية العوامل النوعية أو الإنسانية المؤثرة في القرار انتقل القرار إلى مرتبة أعلى.

وهذا يساعد على تحقيق عدد من المزايا أهمها:

أ- أن القرار سيتم اتخاذه بدقة أكثر سرعة لأن مشاكل الاتصال ستقل إلى أكبر حد.

ب- أن القرار سيكون أكثر واقعية ومنطقياً لأن من سيتخذه سيكون أكثر الناس ارتباطاً بالمشكلة.

ج- إن اللامركزية في اتخاذ القرارات تؤدي إلى خلق جو من المنافسة المنتجة داخل التنظيم.

(2) السماح لاشترك المنفذين في صنع القرار:

فالإدارة بالمشاركة تتحقق عدم مزايا هامة سواء بالنسبة للعاملين أنفسهم أو بالنسبة للمنظمة وأهم المزايا:

1- تؤدي إلى زيادة شعور الفرد بدرجة كبيرة من التلاحم بالمنظمة وأهدافها.

2- تجعل المشاركين لديهم صورة شاملة عن المنظمة ككل بدلاً من جعل نظرة كل منهم محصورة.

3- تقلل من مقدار النزاع والصراع بين المشاركين بما يؤدي إلى زيادة الفهم المتبادل والترابط فيما بينهم.

ثالثاً: نظم وموضوعات المشاركة:

الأشكال الرئيسية لاشترك العاملين في اتخاذ القرارات داخل المشروعات:

أ- الإدارة العمالية: حيث تستند إدارة مشروعات القطاع العام إلى أجهزة يتقنها العاملون بالمشروع.

ب- المشاركة عن طريق العضوية في مجالس الإدارة أو الإشراف بالنسبة للشركات العامة والخاصة.

ج- المشاركة من خلال أجهزة قانونية مثل اللجان والمجالس.

د- المشاركة الاختيارية: بواسطة لجان تضم أعضاء ينتخبهم العاملون أو تعيينهم النقابة.

هـ- المشاركة عن طريق العمل النقابي: وذلك في مشروعات القطاع الخاص ومعظم الدول ذات الاقتصاد المخطط.

موضوعات المشاركة:

1-المشاركة في قرارات السياسة العامة وقرارات التنمية طويلة الأجل والقرارات العامة المتعلقة بسياسة المنشأة في القرارات الفعلية.

2-المشاركة في القرارات الاقتصادية للإدارة.

3-المشاركة في مجال سياسات الاستخدام وشئون الأفراد الخاصة بالمشروع.

4-المشاركة في مجال الأجور وشروط العمل.

5-المشاركة في مجال النشاط الاجتماعي والثقافي للمنظمة.

تطبيق مبدأ المشاركة

أولاً: اللجان والمجالس المشتركة

ولقد تضمن قانون العمل مبدأ التشاور والتعاون بين العمال وأصحاب الأعمال أي مبدأ الديمقراطية الصناعية.

-فعلى مستوى المنظمة: تختص هذه اللجنة بالنظر في إصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية :

1-الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية.

2-تحسين ظروف العمل، وتقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل.

3-الإشراف على خطط التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة.

على المستوى المحلي: المجلس الاستشاري المشترك في مجال الصناعة الواحدة لرعاية المصالح المشتركة للمشتغلين في الصناعة ووضع سياسة التدريب المهني والكفاية الإنتاجية ووضع سياسة للأجور.

-اللجان الاستشارية للاستخدام: لمعاونة مكاتب الاستخدام والقوى العاملة والتوجيه المهني.

على المستوى الإقليمي: اللجان الاستشارية للتدرج باقتراح المهن الخاصة ومدته ونسب الأجور.

-على المستوى القومي: المجلس الاستشاري الأعلى للعمل.

ثانيا: المساومة والاتفاقات الجماعية:

إذا اتجهنا لدراسة الاتفاقات الجماعية فإننا نجد نموذجين يمثلان نقيضين ثم نموذج ثالث يمثل الوسط.

1-النموذج الكلاسيكي: الاتفاقات هي محصلة مفاوضات بين نقابات مستقلة بذاته لكل أو بعض العمال.

2-النموذج الإداري أو التشريعي: الاتفاقات ليست محصلة مساوية بين طرفين ولكنها تتجه عمل إداري من شأنه التوفيق بين المصالح الجماهيرية العاملة وبين متطلبات الخطة العامة للدولة.

3-النموذج الوسط: أن الاتفاقات تتم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال مستقلين بذاتهم للتوصل إلى اتفاق يرضى الطرفين.

4-النموذج الجماعي: هو الوسيلة الأساسية التي من خلالها يتم الاتفاق بين العمال وأصحاب الأعمال في معظم دول العالم الصناعية على بنود وشروط العمالة.

موضوعات الاتفاقيات:

تتلخص فيما يلي:

1-الاعتراف بالنقابة: وذلك لتمثيل العمال في الاتفاقات الجماعية.

2-نصوص تأمين النقابة: تتعلق أساساً بحقوق النقابة وحريتها وطرق اتصالاتها بإدارة صاحب العمل.

3-شروط العمل: نظام الأقدمية والترقية بالاختيار والنقل وتوفير العمال والفصل ونظام التأديب.

4-الأجور: الأجور ومعدلات الأجور بالقطعة والمكافآت والعمل الإضافي.

5-ساعات العمل. 6- شروط الأمن. 7- مدة الاتفاق.