

إدارة المؤسسات الصحفية – الكورس الثاني

المحاضرة الثالثة

آليات الإدارة الإعلامية والمرونة في المؤسسات

إن طبيعة إدارة المؤسسات الإعلامية نابعة من الطبيعة الخاصة لإدارة تلك المؤسسات، والتي تختلف عن غيرها من إدارة الشركات والمصانع من عدة أوجه، ومنها:

(١) **طبيعة المواد المنتجة (الرسائل الإعلامية):** ذات طبيعة مميزة وذات تأثيرات متعددة على مستوى الفرد والجماعة والمجتمع، وهذا ما يجعل لتأثيرات البيئة على المؤسسات الإعلامية أهمية خاصة.

(٢) **عنصر الزمن والسرعة:** تمتاز المواد الإعلامية بضرورة مواكبة الحدث والسرعة في التغطية والتعامل معها، وهذا يؤثر على طبيعة العمل الإداري وسرعة اتخاذ القرار في المؤسسة.

(٣) **التشريعات والضوابط:** الالتزام بالتشريعات الوقائية التي تسنها المجتمعات وقوانين السيطرة والضبط على المهنة الإعلامية، وتنوع أنماطها مما يجعل الإدارة بحاجة إلى أكثر من رؤية للعملية الإدارية.

(٤) **طبيعة التنافس:** التنافس لا يرتبط فقط بأسلوب الرسالة بل بمضمونها أيضاً؛ لذا يكمن التنافس في الحصول على أفضل الكفاءات القادرة على تقديم رسائل متميزة شكلاً ومضموناً، مما يتطلب حرص الإدارة على الكوادر النادرة.

(٥) **الوعي الشامل:** تحتاج الإدارة إلى وعي كامل بأهمية "الإنسان، الآلة، الزمان، والمكان" في إطار التخطيط والتنفيذ لتحقيق الأهداف.

٦) **تكامل العمل الإعلامي:** العمل الإعلامي هو "كلّ متكامل"، حيث يكون لكل فرد دور أساسي مهما تضاءل مركزه الوظيفي، مما يستلزم إدراكاً لطبيعة العلاقة بين جماعات العمل وأنماط اتصالها وأسلوب القيادة.

المرونة في الإدارة الإعلامية

تختلف وسائل الإعلام من حيث الإدارة عن باقي المؤسسات، فطبيعة التعامل مع العاملين والأحداث تفرض نمطاً خاصاً من المرونة. ومن مزايا المرونة في إدارة المؤسسات الإعلامية:

١) **استقطاب الكفاءات:** توظيف والاحتفاظ بفريق العمل ذي الكفاءة الذي قد لا يتمكن من العمل في الأوقات التقليدية.

٢) **تكافؤ الفرص:** ساعات العمل المعتادة غالباً ما تحرم السيدات (ذوات المسؤوليات الأسرية) أو المعاقين من فرص العمل؛ لذا توفر المرونة حلاً لهذه الفئات.

٣) **التكيف مع الظروف:** القدرة على تكيف نماذج العمل وفقاً للظروف الخاصة للموظفين، خاصة في الفترات العصيبة.

٤) **معالجة العجز:** قدرة أكبر على معالجة العجز في المهارات.

٥) **الاستثمار في التدريب:** تسهيل عودة الموظفين بعد انقطاعهم في فترات الإجازة للحصول على التدريب الاستثماري.

استراتيجيات الإدارة (الثواب والعقاب) هناك طريقتان للقيام بالاستراتيجية الإدارية:

أ) **طريقة العقاب:** يميل إليها معظم المديرين الذين يشعرون بنقص الثقة في أنفسهم والاضطراب، مما ينعكس على سلوكهم بالتهديد والتنمر تجاه الموظفين (وهؤلاء يحتاجون لتدريب جيد).

ب) **طريقة الثواب (العمل المرن):** تجعل الإنجاز أكثر سهولة وإنتاجية.