المدارس الاداريه العلميه والانسانيه

 المدارس الإدارية

صنفت المدارس الإدارية من خلال ما توصلت الية الدراسات والبحوث العلمية الى مدارس هي: المدرسة التقليدية، ومدرسة العلاقات الإنسانية، والمدرسة السلوكية، وهناك بعض الدراسات قد دمجت المدرستين الأخيرتين في مدرسة واحدة بإسم المدرسة السلوكية تارة وبإسم مدرسة العلاقات الإنسانية تارة أخرى، وكذلك هناك بعض الدراسات قد استحدثت مدارس مستقلة كمدرسة الموارد البشرية، ومدرسة النظم، ومدرسة اتخاذ القرارات.
 أهم المدارس التي خرجت بها الدراسات والبحوث كما يلي :

أولاً: المدرسة التقليدية
ظهرت المدرسة التقليدية آواخر القرن التاسع عشر حيث كانت متأثرة بنتائج بعض الدراسات التي تمت في مجال إدارة الأعمال إضافة إلى مساهمات بعض علماء الاجتماع وعلم الإدارة العامة ، ولهذه المدرسة عدد من الرواد الباحثين والذين ينتمون إلى بلدان مختلفة ومنهم:

* العلامة الأمريكي... فريدريك تايلور رائد نظرية الإدارة العلمية.
* والباحث الفرنسي هنري فايول... رائد نظرية الإدارة العامة.
* والمفكرالألماني ماكس ويبر.... رائد نظرية البيروقراطية.

وبالرغم من التباعد الجغرافي بين الرواد الثلاثة،واختلاف سياقات نمطهم الثقافي ولكن طروحاتهم العلمية والادارية أشارت الى وجود قواسم مشتركة بين أراءهم من خلال ما أشاروا ألية في بطون طروحاتهم العلمية، حيث اتفق الباحثون الرواد على تسمية المدرسة بالمدرسة التقليدية والذي يعد تعبيراً للجهودالتي بذلوها ومظلة للإسهامات الرواد الثلاثة. وبالتأكيد هذا لا يعني عدم وجود اختلاف وتباين في بعض النقاط الثانوية .

ثانيا:: مدرسة العلاقات الإنسانية
ظهرت هذه المدرسة في نهاية العشرينيات الميلادية من القرن العشرين المنصرم ويأتي هذا الظهور كرد فعل للمدرسة التقليدية بعد فشلها في تحقيق التطلعات المنشودة والتي تستهدف الرقي بمستوى الأداء والإنتاج.

ومن هذا الاتجاة كون أنها ظهرت كرد فعل لسابقتها فقد تبنت استراتيجيات تتصف بأنها على النقيض من استراتيجيات المدرسة التقليدية، حيث كانت المدرسة التقليدية تنظر للإنسان على أنه ماكنة بينما مدرسة العلاقات الإنسانية تنظربأهمية بالغة للجوانب النفسية والاجتماعية للفرد منكون ان للفرد قيماً ومعتقدات وعواطف واتجاهات لها أثر كبير في الكفاية الإنتاجية.
أذن هناك بعض الفروقات الاساسية مابين المدرسة التقليدية مدرسة العلاقات الإنسانية ومنها :
1- تهتم المدرسة التقليدية بالحوافز المادية.بينما تهتم مدرسة العلاقات الانسانية بالحوافز المعنوية.

1. تهتم المدرسة التقليدية بالتنظيم الرسمي . بينما تهتم مدرسة العلاقات الانسانيةبالتنظيم الغير رسمي.
2. تعتبرالمدرسة التقليدية اتخاذ القرارات مسؤولية الإدارة .بينما تهتم مدرسة العلاقات الانسانية بتوسيع قاعدة المشاركة.
3. - المدرسة التقليدية تعتمدالفصل ما بين التخطيط والتنفيذ.بينما تعتمد مدرسة العلاقات الانسانية على دمج التخطيط بالتنفيذ.
5- تربط المدرسةالتقليدية الكفاية الإنتاجية بالطاقة البدنية.بينما تربط مدرسة العلاقات الانسانية الكفاية الإنتاجية بالطاقة الاجتماعية.

6- تنظر المدرسة التقليدية للإنسان نظرة تشاؤمية . بينما تنظر مدرسة العلاقات الانسانية للإنسان نظرة تفاؤلية.

ثالثا": المدرسة السلوكية
إذا كانت المدرسة التقليدية انطلقت من افتراضات متشائمة حول طبيعة الإنسان، فقد انطلقت مدرسة العلاقات الإنسانية من افتراضات متفائلة ، بينما تتجة المدرسة السلوكية بنظرة واقعية وعقلانية فهي تؤمن بان هناك فروق فردية ، وكذلك ترفض مبدأ تعميم الأحكام ، وتعتبرالسلوك الإنساني هو محصلة لتفاعل الفرد مع بيئتة المحيطة به ،وكنتيجة لذلك التفاعل ظهر مصطلح جديد هو السلوك التنظيمي الذي يعنى ويهتم بسلوك الأفراد والجماعات والمنظمات .

رابعا": مدرسة الاتجاهات الحديثة
حيث ظهرت هذه المدرسة في النصف الثاني من القرن العشرين المنصرم وتحديداً في الستينيات الميلادية ، وتنطوي هذه المدرسة على مداخل عدة أبرزها مدخل النظم ، ومدخل الإدارة الإستراتيجية ، وإدارة الجودة الشاملة ، والهندرة .
وقد ظهر حديثاً بعض المدارس مثل مدرسة الإدارة اليابانية والإدارة الموقفية، أو الظرفية .

1. مدرسة الاداره :- وتعتمد على الاهتمام والتوافق ما بين العمل والانتاج وعملية التخطيط
2. مدرسة النظم :- تعتبر هذه المدرسه ان المؤسسه هي نظام اجتماعي مفتوح ومصمم لتحقيق اهداف معينه
3. المدرسه الظرفيه :- وهي من مدارس التي تتبع الاتجاهات الحديثه في الفكر الاداري الذي يقوم على اساس بعدم تطبيق المدرس او النظريه على جميع المؤسسات وبمختلف الظروف وانما يجيب استخدامها بما يتلائم والظروف والاوضاع التي تعيشها المؤسسه .

4:- المدرسه اليابانيه

بدا الاهتمام بالاداره اليابانيه منذ بداية الثمانينيات نتيجة النحاحات التي حققتها المؤسسات اليابانيه بنهاية الحرب العالميه الثانيه حتى الان

اسلوب هذه المدرسه

1. الاهتمام بالعنصر البشري والمحافظه عليه وتقويمه وترقيته وظيفيا"
2. الثقه المتبادله بين اعضاء الفريق الواحد
3. الاهتمام بالعمل الجماعي ووحدة اتخاذ القرار
4. توفير المعلومات عن العمل والشعور الجماعي بالمسؤليه

خامسا" :-مدرسة الاداره الكميه

تطورت الاداره الكميه خلال الحرب العالميه الثانيه . اذحاولت اامؤسسات الاستفاده من المدخل الكمي باستخدام اساليب ادارة الجيوش والخطط الموضوعه ودقه العمل واستخدام الحاسوب لحل المشكلات واتخاذ القرار