دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	الإدارة: لغة للتفاهم
المصدر:	التنمية الإدارية
الناشر:	الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة
المؤلف الرئيسي:	يس، حليم
المجلد/العدد:	س 10, ع 39
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	1988
الشهر:	أبريل
الصفحات:	48 - 49
رقم MD:	95014
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	الأهداف الادارية، الادارة العامة، القيادة الادارية، المهارات الادارية، السلوك الاداري، الأساليب الادارية، السياسة الادارية، العلاقات الاجتماعية، وسائل الاتصال، إدارة الأفراد، الدافعية، الحوافز، المشاكل الادارية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/95014

© 2021 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

الإدارة

لغة التفاهم

تعددت التعريفات لمصطلحات علم الإدارة لحداثة هذا العلم .. إلا أنها فى الواقع تؤدى إلى مفهوم عام متقارب يمكن لجميع المشتغلين بعلم الإدارة أن يتفقوا عليه كلغة لتفاهم حتى يزول الغموض السائد فى علم الإدارة .

فإذا كانت الإدارة هى الوسيلة إلى تحقيق هدف معين .. لذلك يجب أن تكون لغة التفاهم بين كل مجموعة من الناس فى عمل تعاونى داخل منظمة .. وهذه اللغة تنظيم مجهودات الأفراد والإمكانيات المالية والمادية المتاحة لتحقيق هدف معين . فإذا تضاربت لغة التفاهم وتناقضت بين هذه المجموعة تعرضت المنظمة إلى الارتباك وعدم الوصول إلى الهدف المحدد وبالتالى عدم الوصول إلى النتيجة المطلوبة .

والإدارة السليمة والناجحة هى التى تبسط لغة تفاهم بين جميع العاملين فى المنظمات العامة فى الدولة حتى تحقق السياسة العامة للدولة والأهداف المحددة لتحقيق خدمات معينة دون النظر إلى تحقيق الربح . وهذا هو المفهوم للإدارة العامة . وهى تختلف عن الإدارة الخاصة التى يبغى بها أفراد أو جماعة معينة تنفيذ مشروع خاص لتحقيق أهداف خاصة ، وهذه الإدارة الخاصة لها أساليبها ونظمها وسياستها وبناؤها التنظيمى وكلها تعمل فى تناسق لتحقيق أهداف المنظمة وهى ما أردت بتسميتها لغة التفاهم أو كفاءة الإدارة التى بها يمكن الوصول إلى الهدف بأعلى مستوى ممكن من الإنتاج وبأقل تكلفة وبأقل جهد وفى أقصر وقت .

وإذا نظرنا إلى المجتمع فى تطوره نجد أنه يميل إلى الروتين والتعقيد ، وكلما كبر حجم المجتمع تعددت علاقات أفراده ، فتظهر لهم احتياجات جديدة وملحة لكثير من الخدمات . وحتى نضع هذه العلاقات فى نظام متكامل لابد لنا من إيجاد لغة مبسطة للتفاهم حتى يذوب عامل التعقيد وتختفى سطوة الروتين البغيض ولا يشعر الأفراد بالاغتراب فى الفكر والمشاعر والرغبات

وإذا وضحت لغة الإدارة بالتفاهم كان لها دور فعّال ومؤثر فى حياة المجتمع وأمكن للإدارة تنفيذ السياسات والخطط وتحقيق الأهداف ، وتوثيق الصلة بين الفرد والمجتمع بإعطائه الأمان النفسى والثقة فى نظامه وأسلوب عمله ويصبح للمجتمع أهداف راسية ومبادىء أساسية وسياسية أو اجتماعية وكلما تقدم المجتمع كلما ظهرت الحاجة إلى تنظيم شئونه وحياة أفراده بشكل أو بأخر . وبذلك تدخل الإدارة العامة كعنصر أساسى فى تقدم هذا المجتمع ، ومن ثم لابد أن تكون للإدارة لغة للتفاهم من المستوى الأعلى إلى القاعدة الجماهيرية ، لابد من إيجاد ما نسميه قناة الاتصال بين القيادات العليا والجماهير ، وهذا النوع من الاتصال هو ما نطلق عليه العمل السياسى . لذلك يتحتم وجود لغة مشتركة للتفاهم والحوار يقدر بها العمل السياسى على نقل هذه المبادىء والمفاهيم عن طريق مستويات قيادته السياسية التى تنقلها بدورها إلى الجماهير مصحوبة بسلوك وقدرة وإيضاح يتفق مع المستوى الجماهيرى الذى تعمل معه . فإذا ما انتقلت هذه المفاهيم والمبادىء والأسس وهو ما أطلقت عليه لغة المفاهيم إلى الجماهير تفاعلت معها ، فتظهر أثناء هذا التفاعل والاتجاهات والاحتياجات والرغبات سواء كانت بيئية أو اجتماعية .

وهنا تظهر الحاجة الأكثر إلحاحاً إلى تداول لغة

التفاهم فى الإدارة وفى نقل نتائج التفاعل إلى مستوى القيادات السياسية العليا وبالتالى يظهر دور العمل السياسى الذى يتولى نقل نتائج هذه التفاعلات على المستوى القيادى الأعلى ، وتدرس هذه الاحتياجات والرغبات ، فإذا ما وجدت إنها فى نطاق الصالح العام تحولت لغة التفاهم إلى أهداف عامة أو قومية تمثل هذه الرغبات والحاجات . وعلى هذا نقدر أن نعَّرف العمل السياسى أنه الوسيلة لنقل القيم والمبادىء والأسس إلى الجماهير باللغة التى تفهمها والتفاعل معها ثم نقل هذا التفاعل والرغبات والاحتياجات إلى المستويات العليا .

والمشكلة المترسبة فى مصر من الجهاز الإدارى أو القطاع العام هو فقدان لغة التفاهم فى الإدارة . فقد تضاربت القوانين والنظم فتعثرت فى نقل الأهداف المقررة إلى المستوى الأعلى ، وفقدت الإدارة دورها فى ترجمة هذه الأهداف إلى نشاط متميز يدفع عجلة الإنتاج إلى المستوى اللائق به ، فتصل إلى الجماهير فى شكل عمل لزيادة الإنتاج وتحقيق الرغبات وسد حاجات المجتمع . وتكون الإدارة بذلك وسيلة ترجمة هذه الأهداف والخطط إلى أعمال جادة تنفيذية تتفق مع احتياجات الجماهير المتطلعة إلى التقدم والرقى .

ولغة التفاهم فى الإدارة تعمل وتؤثر فى حياة البيئة واتصالها بها وبالجمهور وتتولى التعرف على احتياجات البيئة وخاصة ما يتعلق منها بالمستقبل . وتتحول لغة التفاهم إلى إنتاج يعود على المجتمع بالرخاء والرفاهية .

من ذلك يتضح أن لغة التفاهم فى الإدارة تخرج المجتمع من الانعزال والوحدة وتقضى على القلق

بقلم : حليم يس

والصراعات النفسية ، وتوجد علاقة وثيقة ومشتركة بين الإدارة كمجال للتنمية وترجمة الأهداف ونقل الرغبات والسياسة كمجال لتحديد الأهداف ووضع القيم والمبادىء التى تحقق رغبات الجماهير وأهداف المجتمع فى زيادة الإنتاج .

نخلص من هذا ، أنه متى كانت للإدارة لغة للتفاهم أقامت جسور الحوار البناء ، وزادت من الارتباط الوثيق بين السياسة والإدارة . فضلاً عن أنها تحمل الإدارة واجبات ومسئوليات قبل المجتمع تقدر بكل سهولة عن طريقها تحقيق الأهداف المحددة ومقابلة الاحتياجات الجماهيرية .

وأعتقد أنه ، إذا كنا نشعر بقصور فى تطبيق مبادىء الإدارة ، يرجع إلى الخلاف فى لغة التفاهم والإحساس بالاغتراب . والإدارة الناجحة هى التى تعرف الوصول إلى نبض الجماهير وتشاركها الإحساس بمشاكلها وتعمل جاهدة على حل هذه المشاكل .. وكلما كان عمل الإدارة فى لغة مشتركة للتفاهم مع جماهير القاعدة العريضة التى تتكلم نفس لغتها كان هذا التفاهم بادرة خير تشحذ الهمم وتزيد الحماس وترسخ قواعد الانتماء والوطنية وتنشر آفاق الديمقراطية الصحيحة .. ونقدر على حل المعادلة الصعبة . فإن لغة التفاهم هى الطريق الأمثل لزيادة الإنتاج .

الترقيه كحافز فى القطاع الحكومى بقيـــة

٢ ـ ترشيح الفرد بصفة مؤقتة للقيام باعباء الوظيفة التى سيرقى إليها على سبيل التجربة حتى إذا ما ثبتت كفايته أمكن ترقيته فعلاً .

٣ ـ استناد تقاير الكفاية على معايير موضوعية تستند على ما تحقق فعلاً من انجازات وأهداف مع مراعاة ما استحقه الفرد من مكافآت وما وقع عليه من جزاءات .

ويساعد ذلك على توجيه الجهود ناحية تحقيق الأهداف بصفة عامة ، بالإضافة إلى تفادى اتهام الإدارة والرؤساء بالمحسوبية والتحيز .

■ عدم إغفال العاملين الممتازين من الشباب مما يشبع تطلعاتهم ورغباتهم وينمى ملكاتهم الإبداعية لتطوير العمل ورفع مستوى الخدمات والأعمال .

وفى الحالتين سواء تمت الترقية بالأقدمية أو الاختيار يجب مراعاة أن يتم الاختيار من بين العاملين الحاليين بالتنظيم ، أى يتم الاختيار من الداخل مما يدفع العاملين على العمل بروح جادة وشابة ويرفع من روحهم المعنوية مما ينعكس بالتالى على مستوى الأداء .