

الفصل الرابع

التنظيم

التنظيم

تكوين الأقسام والإدارات وتوزيع السلطة والتنسيق فى الإدارات لتحقيق الخطط التنفيذية.

الهيكل التنظيمى

هو بناء إداري متسلسل يوضح فيه مواقع الوظائف والإرتباط بينها والعلاقات بين الأفراد وخطوات السلطة والمسئولية داخل التنظيم حيث يتمكن الناظر لذلك الهيكل من معرفة الوحدات والأقسام داخل المنظمة ومعرفة المسئوليات والسلطات فيها

أهمية الهياكل التنظيمية

- توزيع الأعمال و الأنشطة بـ شكل عملي.
- يقضى على الإزدواجية بين العاملين بشكل واضح.
- يحدد العلاقات بين العاملين بشكل واضح.
- يخلق تنسيقاً واضحاً بين الأعمال.

خطوات الهيكل التنظيمى

- تحديد الأهداف للمؤسسة.
- إعداد قوائم بالنشاطات.
- تكوين الإدارات من خلال تقسيم الأنشطة.
- تحديد العلاقات التنظيمية.
- السلطة - المسئولية - التفويض - المركزية واللامركزية - نطاق الإشراف - اللجان.
- تحديد العلاقات بين الوحدات الإدارية.

مهمة المدير الإنتاجية

مهمة العامل الأداء

الإدارة لاتعرف الديمقراطية

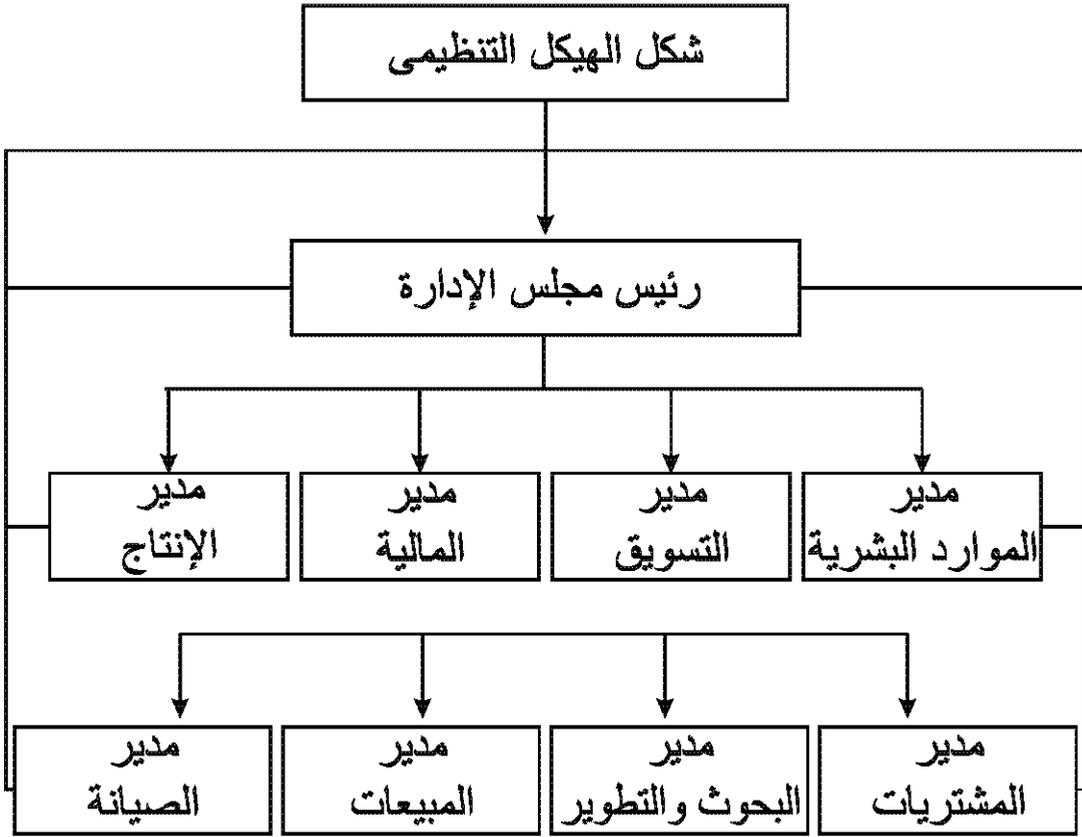
* التنظيم

التنظيم ضمان تقسيم مهام العمل وتخصيصها ليسير وفقا لما هو مخطط له بما يؤدي إلى توحيد الجهود أو بعبارة أخرى تحقيق التنسيق والتوزيع الشامل للمهام الإدارية وغيرها في العمل.

* مبادئ التنظيم

مبدأ التخصص	مبدأ الغاية
مبدأ تدرج السلطة	مبدأ التنسيق
مبدأ تحديد الأدوار	مبدأ المسؤولية
مبدأ الإستمرارية	مبدأ التوازن
مبدأ نطاق الإشراف	مبدأ التكافؤ
مبدأ وحدة الأهداف	مبدأ وحدة إصدار الأوامر

إن الهدف من التنظيم الشامل هو تحديد أهداف المؤسسة وتوضيحها لضمان التقييم لأهم نقاط القوة ونقاط الضعف ودراسة الفرص والتهديدات الداخلية والخارجية لتحديد الأهداف الواقعية للمؤسسة من خلال أقسام التخطيط (الإستراتيجية والإدارية والتشغيلية والتنفيذية)



أركان العمل

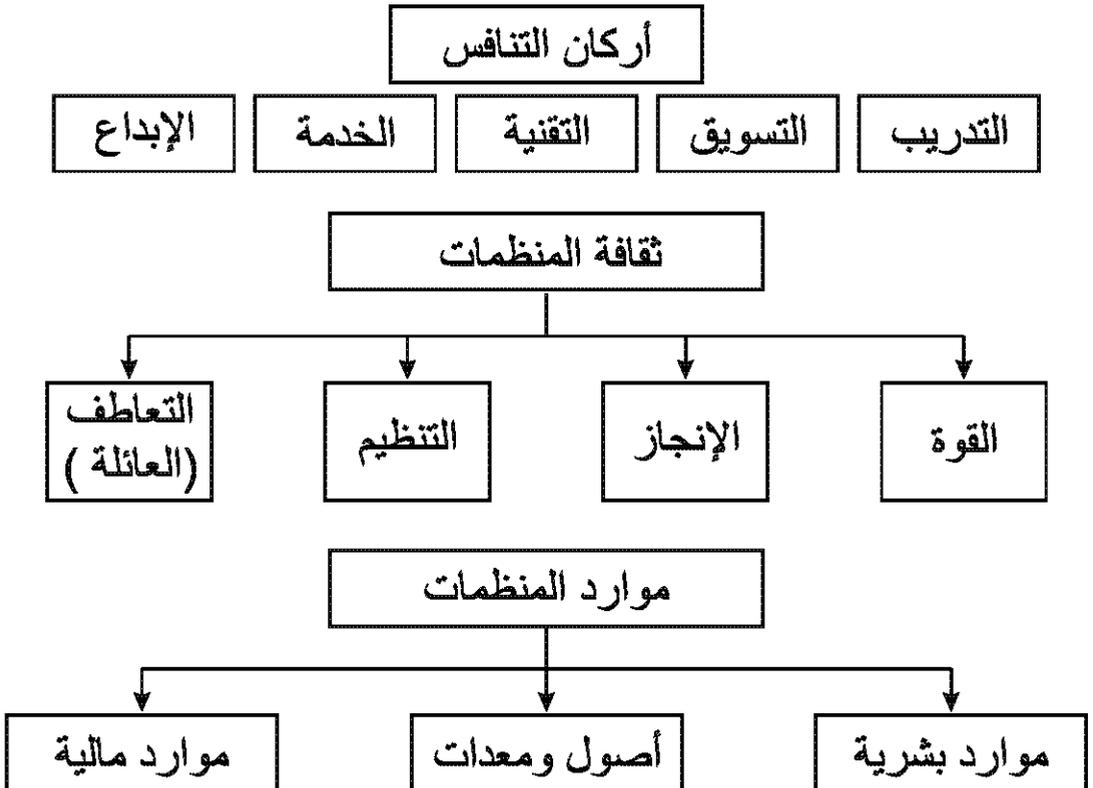
القيادة - المنهجية - الأعضاء - النظام

القيادة

هي دفة المشروع نحو النجاح أو الفشل ولذلك ينبغي أن نضع أمامنا عدة أمور منها.

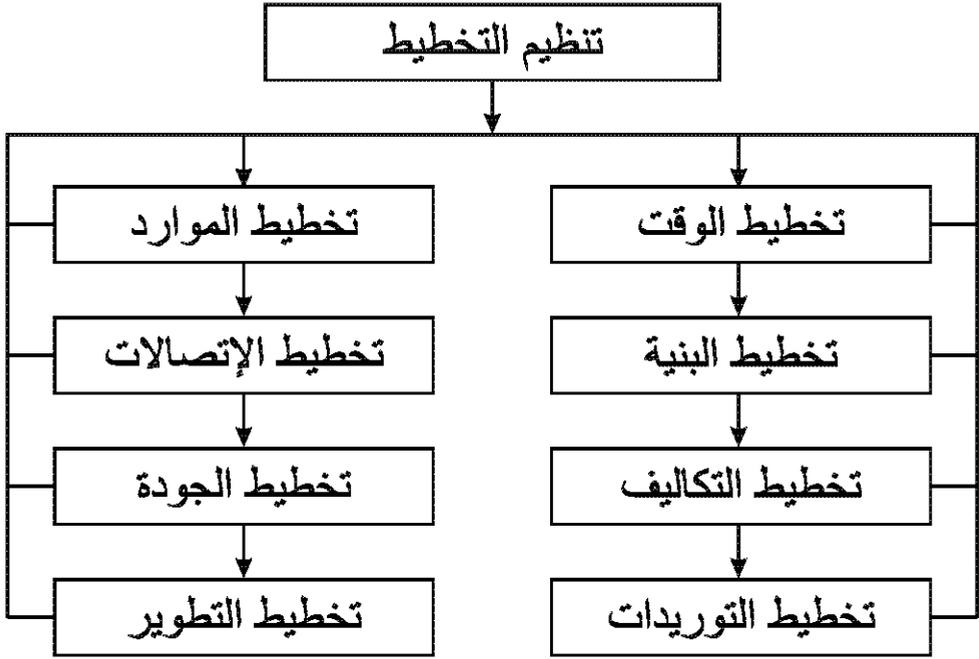
وجود نظام واضح لإختيار القيادة أو لتغيير القيادة.
 قدرة و كفاءة القيادة في التنظير و مدى تفعيل الرؤية.
 علاقة القيادة بالعاملين و خلق جو التحفيز.
 قدرة القيادة على إدارة المخاطر و الأزمات و حل المشكلات.
 قدرة القيادة على الإبداع المستمر و تطوير نفسها بالتدريب.
 قدرة القيادة العالية في فن الإستماع.

المنهجية بما تحوية من أفكار وتفعلها وخطط تشغيلية متوسطة وقصيرة المدى وتشمل النظر في عدة أمور
 قدرات ومهارات القياديين ومدى تناسبها مع التحديات المتوقعة
 خطوات الخطة التشغيلية والمنهج الزمني لها
 وضوح الفكرة لجميع العاملين
 الأعضاء وهم ملتزمين معنا دائما ولنجاح العمل المؤسسي نضع أماننا
 عدة نقاط
 نظام التعيين ومعايير التعيين ونظام التقييم ونظام الترقى ونظام الشكوى
 ونظام الفصل
 النظام والوضع القانوني والرسمى للمؤسسة والهيكل التنظيمي ولائحة
 تنظيم القرارات ونظام المتابعة والرقابة ومراقبة جودة العمل وتجديد
 التراخيص وتطوير اللوائح وتعديلها .



* سمات رئيس مجلس الإدارة الناجح

- إعطاء الثقة للجميع يتحدث بصيغة نحن و ليس أنا.
- قدرته على المتابعة و التقويم المستمر للمنظمة.
- الإستماع الجيد لأفراد المنظمة لتقويم الأهداف.
- قائد قوى جيد و ليس مدير قوى جيد.
- قدرته على إستخلاص أفضل الأفراد و تنميتهم.
- قدرته على الإقناع و القيادة للآخرين بإستمرار.
- لديه رؤية فى تحقيق الأهداف الصحيحة للمنظمة.
- يتميز بالعدالة من خلال وضع معايير ثابتة للتقويم.
- قدرته على الإبتكار و التجديد فى التعامل و العمل.
- إحترامه لسياسة التغيير بالمنظمات للتجديد المستمر.
- إهتمامه بالتنمية البشرية لأفراد المنظمة و الإدارات.
- قدرته على الإستماع الى نصائح الآخرين فى الأزمات.
- المرونة و الوضوح و الإخلاص و فن التعامل و القيادة.
- قدرته على تحفيز و تكريم الأفراد المميزين بالمنظمة.
- قدرته على معرفة أسماء جميع العاملين بالمنظمة.
- سعيه وراء الوصول بالمنظمة من جيد الى عظيم.
- قدرته على تحضير الخطط الإستراتيجية الدائمة للمنظمة.
- يمتلك الكاريزما القيادية و الكفاءة العملية و العلمية.



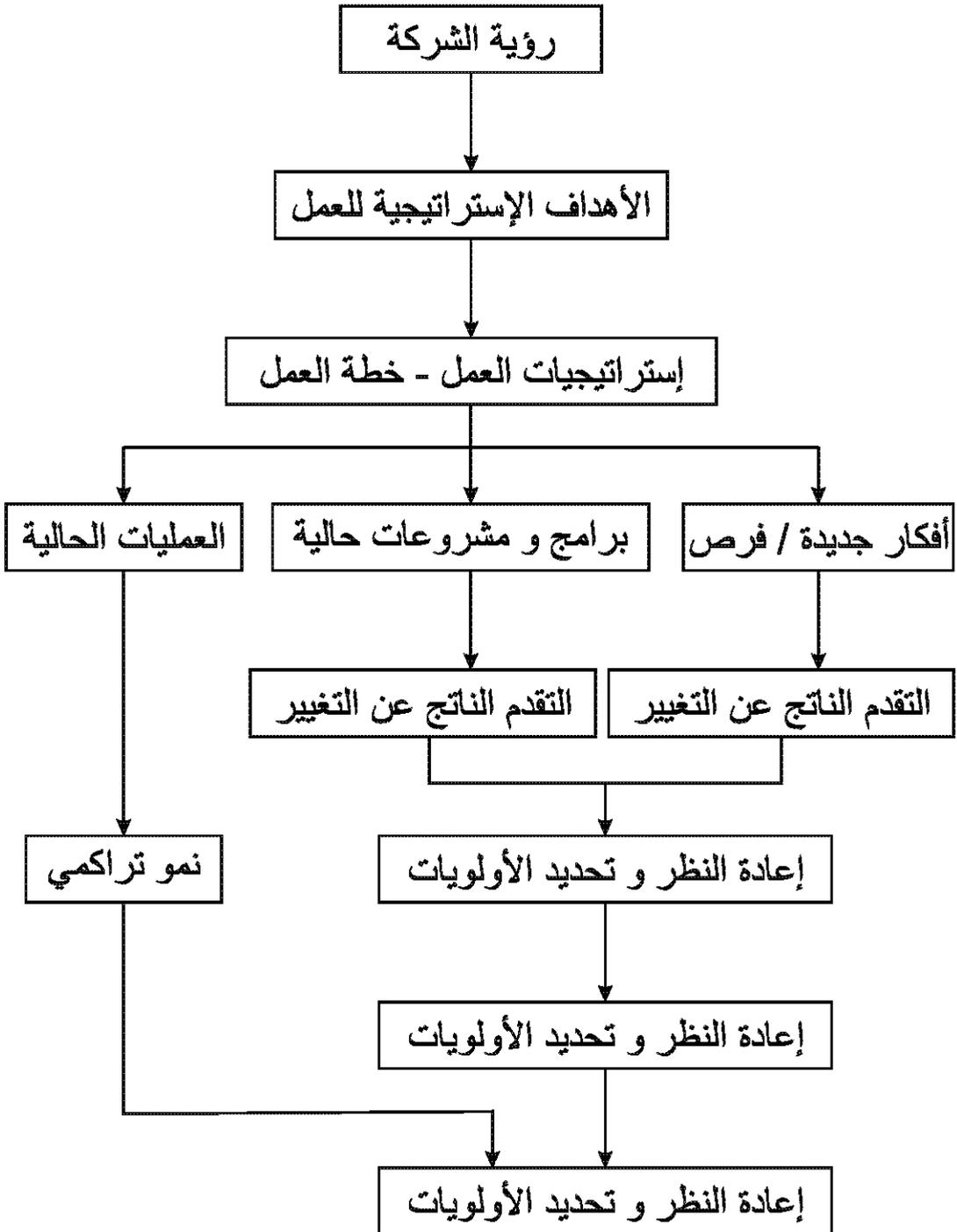
المشروع

المشروع عبارة عن محاولة مؤقتة لتحقيق بعض الأهداف في زمن محدد

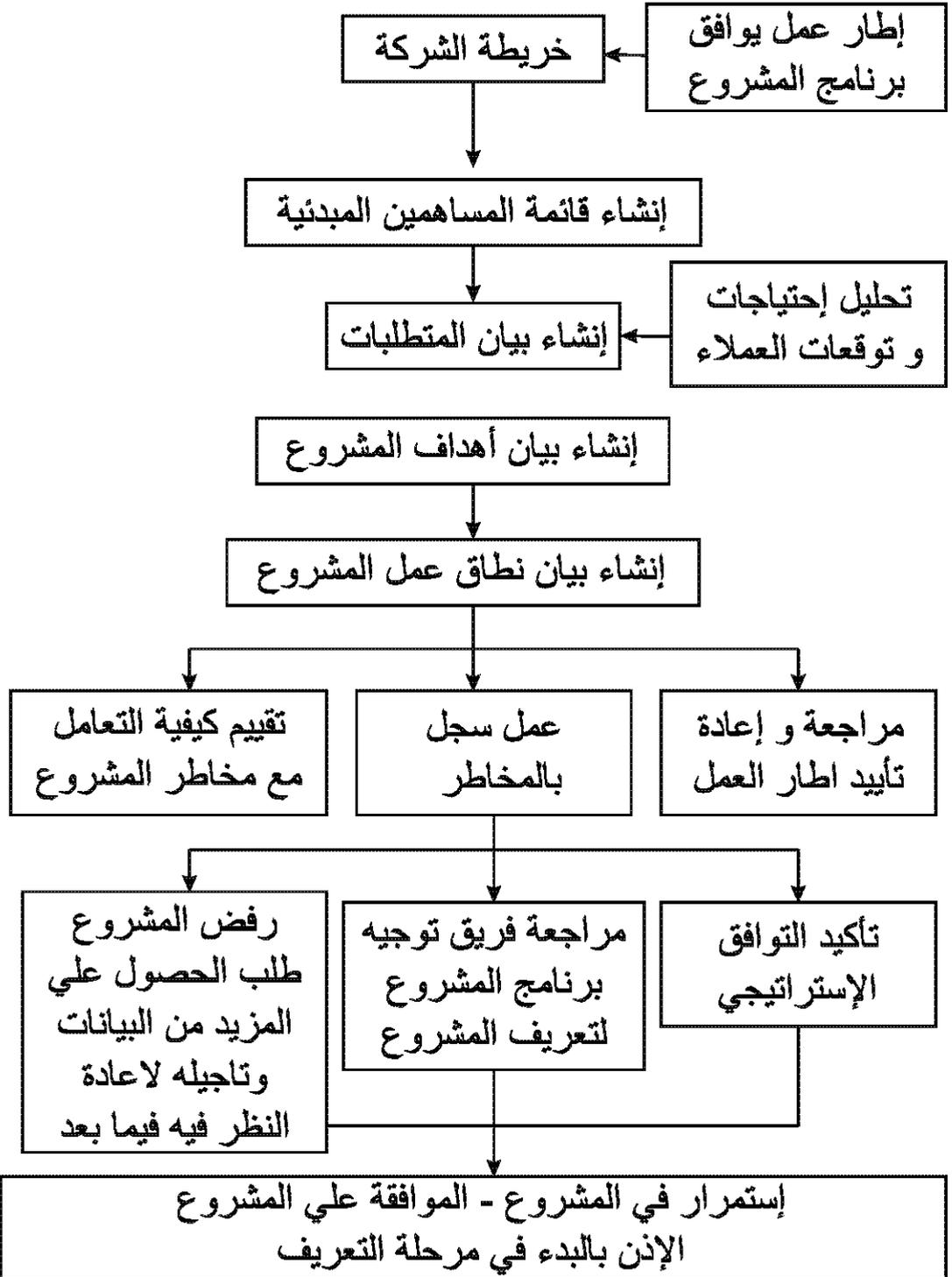
إدارة المشروع

عملية ديناميكية تهدف إلى إستخدام موارد الشركة المتاحة بطريقة منضبطة ومنتظمة لتحقيق بعض الأهداف المحددة والتي تعرف بإسم الإحتياجات الإستراتيجية تتم إدارة هذه الإحتياجات من خلال مجموعة من الضوابط والقوانين والقيم

* العلاقة بين إستراتيجية العمل و المشروعات



* مرحلة تعريف المشروع



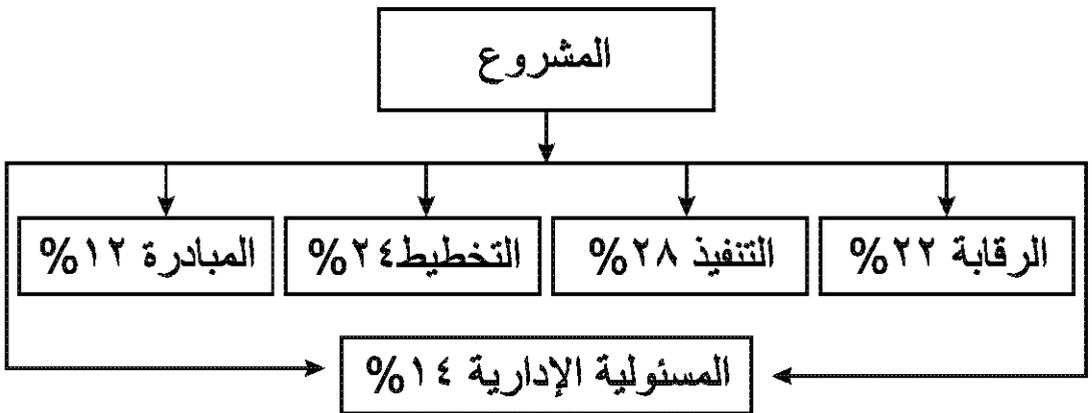
* رحلة تخطيط المشروع



* أسباب فشل المشروعات

أسباب خاصة
 بالتسويق أو التمويل أو الإعداد أو التقييم أو الإدارة أو العاملين أو التخطيط
 مثال

نقص الخبرة - غياب الوعي - عدم وضوح المعايير - نقص الأموال
 غياب الرقابة - نقص الأبحاث - عدم وجود الروح المعنوية - السلبية
 عدم القدرة على منافسة المنتجات المستوردة - إنعدام التطوير العلمي
 بالمشروع - نقص المتابعة - نقص البيانات - نقص الرؤية - نقص دراسة
 الجدوى - عدم القدرة على تحديد المشاكل - نقص المهارات الإبداعية
 بالإدارة - الوساطة و المحسوبية فى التعيين - عدم وجود التواصل
 بالمنظمة و الولاء للعاملين - القرارات السريعة - الجمود - نقص المعدات
 - نقص المواد الخام - نقص التصميم - ضعف الإصرار و الطموح
 - غياب المسئولية - ضعف مجلس الإدارة - سوء الأوضاع الإقتصادية
 والإجتماعية و السياسية و البيئية بنطاق المشروع.



* المشروع

هو خطوات تتخذ بهدف عمل منتج أو تقديم خدمة أو تحقيق نتيجة ما ولكل مشروع نقطة بداية ونقطة نهاية.

* مراحل المشروع :

- ١ - بداية المشروع .
- ٢ - التنظيم والتحضير للمشروع .
- ٣ - بدء نشاط المشروع .
- ٤ - تطوير المشروع .
- ٥ - نهاية وغلق المشروع .

* أنواع المشروعات :

- ١ - مشروع جديد .
- ٢ - شراء مشروع قائم .
- ٣ - توسيع مشروع قائم .

* إستراتيجيات المشروع :

- ١ - اختراق السوق .
- ٢ - تنمية المشروع .
- ٣ - تنمية المنتجات .
- ٤ - التنويع .

* التمويل :

البحث عن الطرق المناسبة للحصول على الأموال وإختيار وتقسيم تلك الطرق للحصول على المزيج الأفضل بينهما بشكل يناسب كمية ونوعية إحتياجات المؤسسة.

إن تقديمك تقريراً لم يطلب منك يعد طريقة ذكية لإبراز تميزك عن الآخرين.

إن عليك أن تكون يقظاً ملتزماً مراقباً ماهراً متحفزاً ومستعداً وعيناك على هدفك.

يجب أن تقف على أساس أخلاقي دائماً وألا تكون لواماً . لكي تكون قـادراً على فعل هذا فعليك أن تكون ماهراً في عملك . في الأصالة أن تبدو أصيلاً دائماً المقصود بالتحدث الجيد أن تنقل المعلومات بوضوح وفاعلية.

الطريقة التي تكتب بها ما يقرؤه غيرك هي أمر غاية في الأهمية والخطورة.

ينبغي أن تشمل جميع الخطط على خطوات عملية لوضعها موضع التنفيذ وتحقيقها.

يجب أن تعرف دورك أولاً قبل أن تصدر أية أحكام موضوعية بشأن مواطن قوتك ومواطن ضعفك.

إن كل تحدٍ يصبح حقيقة نواجهها هو فرصة للتطور والتغيير. إذا لم تتعلم فلن تتمكن من التغيير وإذا لم تتغير فما الغاية من وجودك كلما زاد عدد الأشخاص المظلومين الذين تقف بجانبهم في فريق العمل زادت شعبيتك لهم وضمنت ولاءهم ودفاعهم عنك في غيابك إن حسن الإنصات مهارة وموهبة خاصة عليك أن تتعلمها وتندرب عليها.

علينا النظر إلى الوطن من منظور شمولي لمجموعة من الافراد الذين يعملون معا وتتفق هذه النظرة الجماعية لهؤلاء الأفراد مع أسلوب الإدارة التعاونية ويتمثل دور الدولة في السعي لإكتساب مميزات تنافسية من خلال أنشطة العلم والتخطيط ومن هنا يكون الوطن بمكانة قيمة وعامل أمن للمجتمع إلى الحد الذي تكون فيه أرباح ومكاسب مادية وأخلاقية وعلمية وتظهر داخل المجتمع المهارات والكفاءات وتظهر النجاح على المدى الطويل داخل المجتمع ويتم توزيع الأدوار حسب الكفاءات وحل الأزمات والمشاكل بالمنطقية والشمول والقدرة على إتخاذ القرار وصنعه وتحديد سلوكيات أفراد المجتمع.

* ترتيب وتنظيم الأشياء

الأشياء غير الطارئة	الأشياء الطارئة	
- الإعداد	- الأزمات	الأشياء المهمة
- الوقاية	- المشكلات الملحة	
- توضيح القيم	- المشروعات والاجتماعات	
- التخطيط	- التحضيرات المرتبطة بمواعيد نهائية.	
- بناء العلاقات		
- الإستجمام الحقيقي		
- التحفيز		
- توافر الأمور ، وإنشغالات العمل	- المقاطعات ، بعض المكالمات الهاتفية	الأشياء غير المهمة
- بعض المكالمات الهاتفية	- بعض رسائل البريد ، بعض التقارير	
- الأشياء المضيعة للوقت	- بعض الإجتماعات	
- أنشطة " التهرب من العمل "	- الكثير من الأمور القريبة الملحة	
- البريد غير المهم	- الكثير من الأنشطة الشائعة	
- مشاهدة التلفاز بإفراط		

* أجيال الإدارة

* الجيل الأول

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد هيكل حقيقي . - ضياع بعض الأمور وسط زحمة العمل. - الإلتزام نحو الغير إما منسي أو مهمل والعلاقات ضعيفة. - القليل من الإنجاز. - الإنتقال من أزمة إلى أخرى بسبب تجاهل الهيكله والجدولة. - الأشياء الأهم هي تلك المعروضة أمامك 	<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التأقلم. - عندما تظهر الأمور الهامة السباحة مع التيار والمرونة. - الإستجابة للآخرين. - قليل من الهيكله والجدولة. - قليل من الضغط. - وضع إطار لما يجب عمله

* الجيل الثاني

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> - تضع الجدول الزمني قبل الناس - الكثير من الأمور التي تنفذ هي التي تفضلها وليس بالضرورة التي تحتاجها أو ذات الأهمية . - إستقلالية التفكير والفعل ، والناس لديه مجرد أدوات ، أو موانع ، نحو الاهداف - الأشياء الأهم هي تلك التي حددت في الجدول الزمني . 	<ul style="list-style-type: none"> - تسجيل الإلتزامات والمواعيد. - إنجاز الكثير من خلال التخطيط وتحديد الأهداف. - إجتماعات وعروض أكثر فاعلية بسبب التخطيط والاستعداد.

نقاط الضعف	نقاط القوة
- يدفعك إلى الإعتقاد بأنك تسيطر على الامور بغض النظر عن القوانين الطبيعية	- يفترض المسؤولية عن النتائج. يرتبط بالقيم.
- يفضل الوضوح ليس بالضرورة فيما يتعلق بالقوانين الطبيعية التي تحكم الاحداث	- يقوم على قوة الأهداف الطويلة والمتوسطة والقصيرة الأجل.
- قوة البصرة واضحة	- يترجم القيم الى أهداف وأفعال.
- التخطيط اليوم نادراً ما يعطل بسبب الطوارئ أو الضغوط أو الأزمات	- يزيد من الإنتاجية من خلال التخطيط اليومي ووضع الأولويات.
- قد يقود إلى الشعور بالذنب والإسراف في البرمجة ، وعدم توازن الأدوار	- يزيد الكفاءة.
- قد يضع الجدول الزمني قبل الناس ولا يرى في هؤلاء سوى أشياء	- يضع الحياة في شكل محكم ومهيكل.
- قلة المرونة والإستجابة	- يقوى مهارة الإنسان في إدارة وقته وحياته.
- المهارات وحدها لا تحقق الفاعلية والقيادة فما زال للشخصية دورها	
- الأشياء الأهم تحدها القيم وإلحاح الموقف	

* الجيل الرابع

المطالب والقدرات الأربع :
أن تحيا ، وتحب ، وتتعلم ، وتترك أثر

نقاط القوة المستديمة	نقاط الضعف التي تم التخلص منها
بعض الحاجات يتم إشباعها من خلال الأهداف وترتيب الأولويات " الجيل الثالث"	- الأشياء الأولى " هي الأشياء التي بين يديك مباشرة " الجيل الاول ". - المزيد مما تريد - وليس بالضرورة ما تحتاج إليه او ما يحقق الإشباع " الجيلان الثاني والثالث "

مبادئ " الشمال الصحيح" المواهب الأربع : الإدراك الذاتي ، الضمير ، الابداع الاخلاق ، والإدارة المستقلة.

- تبني المسؤولية عن النتائج " الجيل الثالث "	- المهارات وحدها لا تحقق الفاعلية والقيادة هناك حاجة للشخصية الجيلان الثاني والثالث. - يمكن أن يقودك للإعتقاد بأنك صاحب السيطرة بدلا من قوانين ومبادئ الطبيعة-الإعتداد بالنفس بأن يقنن الشخص لذاته - الجيل الثالث - تجلية القيم ليس بالضرورة أن يكون متنسقا مع المبادئ - الجيل الثالث. - الأشياء الأولى يحددها مبدأ الطوارئ والقيم الجيل الثالث.
--	---

شغف الرؤية

- المزيد من الإجتماعات والعروض التقديمية الفعالة من خلال الإعدادات الجيل الثاني. - الاتصال بالقيم - الجيل الثالث.	- لا يتم الاستفادة من قوة الرؤية الأجيال الثلاثة
--	--

* توازن الأدوار

<p>- الإلتزامات تجاه الآخرين يتم تجاهلها ونسيانها ، وهناك معاناة في العلاقات الجيل الاول.</p> <p>- يمكن أن يقود إلى الشعور بالذنب والمبالغة في البرمجة ، وعدم التوازن بين الأدوار.</p>	<p>- التقليل من حدة التوتر الجيل الاول.</p>
--	---

* قوة الأهداف

<p>- سقوط بعض الأشياء من دائرة الإنتباه الجيل الأول.</p> <p>- القليل نسبياً هو ما يتم إنجازه الجيل الأول.</p>	<p>- المزيد من الإنجاز من خلال الأهداف والتخطيط - الجيل الثاني.</p> <p>- الاستفادة من قوة الأهداف قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل الجيل الثالث.</p> <p>- ترجمة القيم إلى أهداف وأفعال الجيل الثالث.</p>
---	--

* النظرة المستقبلية الأسبوعية

<p>- لا وجود لهيكل حقيقي - الجيل الأول.</p> <p>- الانتقال من أزمة لأخرى في سلسلة من تجاهل الجدول والهيكل العام - الجيل الأول.</p> <p>- التخطيط اليومي نادراً ما يتجاوز الأمور الطارئة ، والضاغطة ، وإدارة الأزمات الجيل الثالث.</p>	<p>- عدم المبالغة في الجدولة والترتيب الجيل الأول.</p> <p>- تتبع قوائم الأعمال - الجيل الاول.</p> <p>- تتبع الإلتزامات والمواعيد - الجيل الثاني.</p> <p>- زيادة الإنتاجية الشخصية.</p> <p>- من خلال التخطيط ووضع الأولويات - الجيل الثالث.</p> <p>- زيادة الكفاءة - الجيل الثالث.</p> <p>- منح الحياة هيكلها/نظامها الجيل الثالث.</p> <p>- تقوية مهارات إدارة الوقت والذات الجيل الثالث.</p>
---	--

* الإستقامة في لحظة إتخاذ القرار

<p>- الأشياء الأولى هي التي توضع علي الجدول الجيل الثاني. - يقود إلى تفضيل القيام بما في الجدول على البشر (الجيلان الثاني والثالث) - قدر اقل من المرونة /التلقائية (الجيل الثالث)</p>	<p>- القدرة علي التكيف حين يبرز شئ أكثر أهمية - مرونة السباحة مع التيار الجيل الأول.</p>
---	--

* تأزر التعاون المشترك

<p>- التفكير والتصرف المستقل - يرى الناس إما أدوات أو عقبات أمام الأهداف (الجيلان الثاني والثالث). - ربما يرى الناس مثل الاشياء (الجيل الثالث)</p>	<p>أكثر إستجابة للناس - الجيل الاول.</p>
--	--

* الأولويات

عندما حضرت أحد المؤتمرات مؤخراً، سمعت المتكلم يقول : هناك أمران يصعب علي المرء جعل الآخرين القيام بهما : " الأول أن يفكروا والثاني أن ينجزوا الأعمال إبتداءً بالأهم منها " وتابع حديثه ليقول بأن هذين الأمرين يحددان الفرق بين المحترف والهاوي.
أنا أيضاً أومن بأن ترتيب الأمور في فكرك ووضعها في قائمة أولويات هو أمر أساسي يميز بين شخص قائد وآخر تابع له ، وذلك للأسباب الآتية :

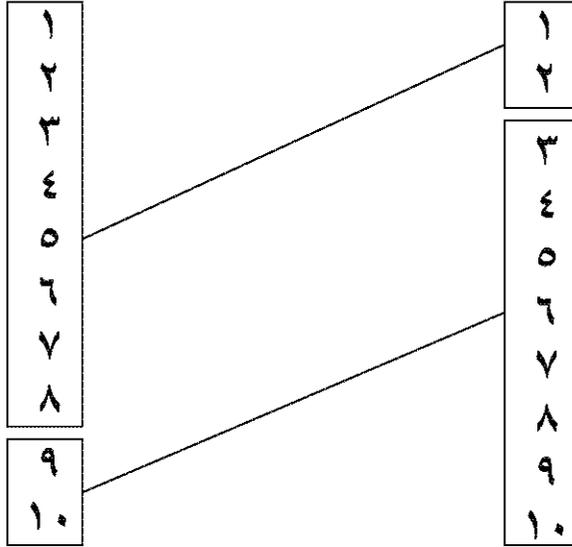
- إن الأشخاص العمليين يعرفون كيفية الحصول على ما يريدون .
- والفلاسفة يعرفون ما يجب الحصول عليه .
- أما القادة فيعرفون كيفية الحصول ما يجب الحصول عليه .

يمكنك أن تعرف النجاح وكأنه الإدراك التدريجي لهدف محدد مسبقاً ، يخبرنا هذا التعريف بأن مبدأ وضع الأمور ضمن قائمة الأولويات والقدرة على العمل بإتجاه أهداف محددة هما أمران في غاية الضرورة من أجل نجاح القائد . بالحقيقة ، أنا أومن بأنهما المفتاح للقيادة .

* مبدأ باريتو

ألفريدو باريتو عالم ايطالي

قاعدة باريتو تستخدم في الأعمال يقول مبدأ باريتو أن ٨٠ بالمائة من النتائج سببها ٢٠ بالمائة من الأعمال فإن ٢٠ بالمائة من أولوياتك يؤمن لك ٨٠ بالمائة من إنتاجك إذا صرفت وقتك ، وطاقتك ومالك وموظفيك على ال ٢٠ بالمائة الأولى من أولوياتك ضمننت النجاح بنسبة لا تقل عن ٨٠ بالمائة.



مبدأ باريتو .

وهو مبدأ يعرف بمبدأ ال ٢٠ / ٨٠ . وعلى الرغم من أنني لم أدرس هذا المبدأ بالتعمق في تلك المرحلة ، إلا أنني رحمت أطبقه في حياتي وبعد عشرين عاما من تطبيق هذا المبدأ في حياتي الخاصة ، وجدت الأكثر إفادة في تحديد الاولويات في الحياة الشخصية أو العملية .

* أمثلة على مبدأ باريتو

الوقت ٢٠ بالمائة من وقتنا يعود علينا ب ٨٠ بالمائة من النتائج
 الإرشاد ٢٠ بالمائة من الناس يستهلكون ٨٠ بالمائة من وقتنا
 المنتج ٢٠ بالمائة من انتاجنا يعود على ٨٠ بالمائة من ربحنا
 القراءة ٢٠ بالمائة يحتوي على ٨٠ بالمائة من الافكار الرئيسية
 الوظيفة ٢٠ بالمائة من عملنا يعطينا ٨٠ بالمائة من اكتفاءنا بالوظيفة
 الخطاب ٢٠ بالمائة من المحاضرة تعود علينا ب ٨٠ بالمائة من التأثير
 الذي نريده

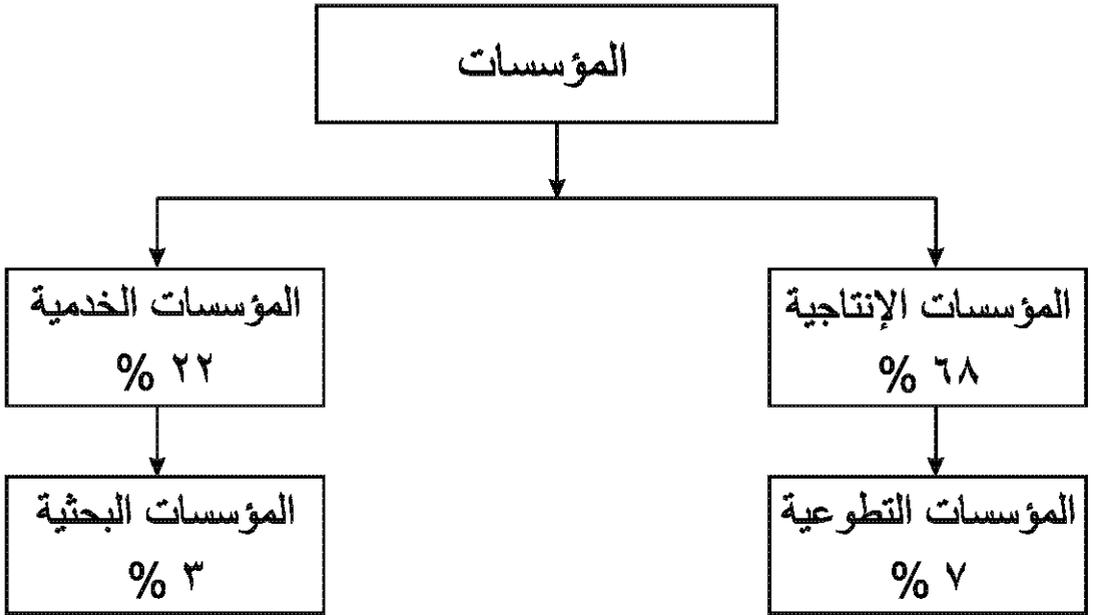
التبرعات ٢٠ بالمائة من الناس سيقدمون ٨٠ بالمائة من المال
 القيادة ٢٠ بالمائة من الناس يتخذون ٨٠ بالمائة من القرارات
 النزهة ٢٠ بالمائة من الناس سيأكلون ٨٠ بالمائة من الطعام

إن أي قائد عليه أن يفهم مبدأ باريتو في مجال الاشراف على الاشخاص
 وقيادتهم . وعلى سبيل المثال ، فإن ٢٠ بالمائة من مجموع الاشخاص
 سيكونون مسئولين عن ٨٠ بالمائة من نجاح المؤسسة . فالإستراتيجية
 التالية من شأنها القائد على زيادة إنتاجية المؤسسة :

- ١ - على القائد أن يحدد الاشخاص الذين هم على رأس قائمة ال ٢٠ بالمائة
 من المنتجين في المؤسسة .
- ٢ - وعلى القائد أيضا أن يصرف ٨٠ بالمائة من " وقته مع الناس " مع
 الاشخاص الذين يكونون بين ال ٢٠ بالمائة .
- ٣ - كما عليه أن يصرف ٨٠ بالمائة من المال المخصص للتدريب على
 المجموعة التي تؤلف ال ٢٠ بالمائة الاوائل .
- ٤ - على القائد أيضا أن يحدد ال ٢٠ بالمائة من العمل الذي يأتي ب ٨٠
 بالمائة من النتيجة وأن يدرّب مساعداً له ليقوم ب ٨٠ بالمائة من
 باقي الاعمال الاقل فاعلية . هكذا يصبح بإستطاعته ان يحرر
 الأشخاص المنتجين لكي يقوموا بما يجيدون القيام به أكثر .

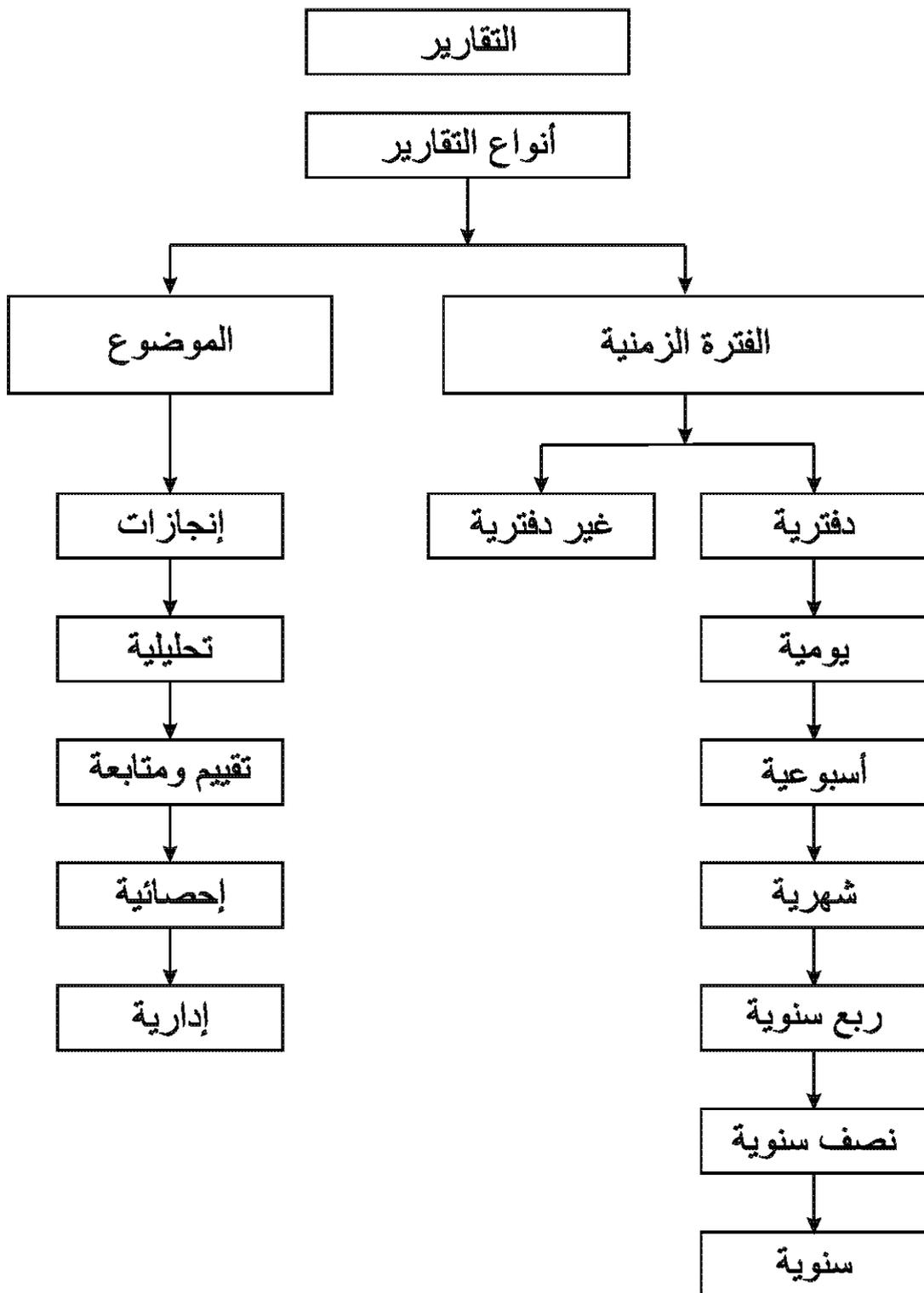
٥ - وأخيراً ، على القائد أن يطلب من الأشخاص في القائمة ٢٠ بالمائة الأولى أن يقوموا بتدريب من هم في قائمة ٢٠ بالمائة الثانية .

تذكر بأننا نعلم ما نعرفه ، ونعيد إنتاج ما نحن عليه . فأنا أعلم هذا المبدأ في جميع مؤتمرات القيادة التي أنظمتها . وغالباً ما يسألني الناس " كيف تتمكن من تحديد قائمة الـ ٢٠ بالمائة الأولى من المنتجين / الأشخاص المؤثرين في الآخرين داخل مؤسستك ؟ " . فيكون جوابي لهم بأن يعدوا قائمة بجميع الموظفين في المؤسسة أو في القسم الذي يعملون فيه داخل المؤسسة . ومن ثم اطلب منه أن يطرحوا هذا السؤال عن كل فرد : إذا أخذ هذا الشخص موقفاً سلبياً ضدي أو توقف عن دعمه لي ، فماذا سيكون تأثير ذلك عليّ شخصياً ؟ " فإذا كانت الإجابة أنك لن تستطيع العمل من دونه ، فعندها ضع إشارة إلى جانب هذا الإسم . أما إذا كان بإستطاعة هذا الشخص أن يساعدك أو حتى أن يلحق بك الأذى من دون أن يعيق طريقك في تحقيق الأعمال الأهم بالنسبة إليك ، فعندها لا تضع أي إشارة إلى جانب إسمه وعندما تنتهي من هذه العملية ستكون قد إستعرضت بين ١٥ ، ٢٠ بالمائة من الأسماء . فهذه هي أنواع العلاقات الحيوية التي يجب عليك أن تطورها وتغذيها بالموارد المناسبة التي من شأنها أن تساهم في نمو المؤسسة لاحقاً .



أساس بناء المؤسسة الإنتاجية التي تختص بإنتاج سلعة معينة وقد تكون صناعة سلعة شكلية أو تحويلية بإستخدام عمليات صناعية معينة لتحويل المواد الأولية الي سلع ذات طبيعه مختلفة بحيث تتزايد قيمتها بعد تصنيعها من قيمتها قبل التصنيع ومن خلالها تحقق الدولة المؤسسات الخدمية والمؤسسات التطوعية التي تقوم علي أساس التطوع بدافع خدمة المجتمع ولا تسعى للربح المادي أبدا وفي معظمها قامت علي أساس أخلاقي أو ديني أو إجتماعي أو عمل حضاري اما العمل المؤسسي الخدمي تقدم خدماتها في تعامل مادي بسيط سواء قطاع عام أو خاص أو مشترك....

أما المؤسسات البحثية لها دور كبير وهام في وضع الخطط من خلال الأبحاث وتحليل الأوضاع وقراءة المستقبل لتقديم الأبحاث والخطط للدول.



* نموذج حقيقي عن قصة نجاح في التنظيم
ألبرت أينشتاين

ألبرت أينشتاين (بالألمانية Albert Einstein) (١٤ مارس ١٨٧٩ / ١٨ أبريل ١٩٥٥) عالم فيزياء ألماني المولد، سويسري وأمريكي الجنسية، وهو يشتهر بأبو النسبية كونه واضع النظرية النسبية الخاصة والنظرية النسبية العامة الشهيرتين اللتان كانت اللبنة الأولى للفيزياء النظرية الحديثة، ولقد حاز في عام ١٩٢١ على جائزة نوبل في الفيزياء عن ورقة بحثية عن التأثير الكهروضوئي ضمن ثلاثمائة ورقة علمية أخرى له في تكافؤ المادة والطاقة وميكانيكا الكم وغيرها، وأدت استنتاجاته المبرهنة إلى تفسير العديد من الظواهر العلمية التي فشلت الفيزياء الكلاسيكية في إثباتها.

وُلد ألبرت أينشتاين في مدينة أولم الألمانية في ١٤ مارس ١٨٧٩ الأبوين يهوديين وأمضى سن يفاعته في ميونخ. كان أبوه "هيرمان أينشتاين" يعمل في بيع الریش المستخدم في صناعة الوسائد، وعملت أمّه "ني بولين كوخ" معه في إدارة ورشة صغيرة لتصنيع الأدوات الكهربائية بعد تخليه عن مهنة بيع الریش. تأخر أينشتاين الطفل في النطق حتى الثالثة من عمره، لكنه أبدى شغفا كبيرا بالطبيعة، ومقدرةً على إدراك المفاهيم الرياضية الصعبة، وقد درس وحده الهندسة الإقليدية، وعلى الرغم من انتمائه لليهودية، فقد دخل أينشتاين مدرسة إعدادية كاثوليكية وتلقى دروساً في العزف على آلة الكمان. وفي الخامسة من عمره أعطاه أبوه بوصلة، وقد أدرك أينشتاين أن ذلك أن ثمة قوة في الفضاء تقوم بالتأثير على إبرة البوصلة وتقوم بتحريكها.

وقد كان يعاني من صعوبة في الإستيعاب، وربما كان مرد ذلك إلى خجله في طفولته.

ويشاع أن أينشتاين الطفل قد رسب في مادة الرياضيات فيما بعد، إلا أن المرجح أن التعديل في تقييم درجات التلاميذ آنذاك أثار أن الطفل أينشتاين قد تأخر ورسب في مادة الرياضيات.

وتبني اثنان من أعمام أينشتاين رعايته ودعم إهتمام هذا الطفل بالعلم بشكل عام فزوداه بكتب تتعلق بالعلوم والرياضيات.

ومن أعظم إنجازاته هو إكتشافه لموجات الجاذبية التي لا يمكن رؤيتها، ولكن يستدل عليها من آثارها التي تظهر أكثر ماتظهر عندما تتحرك الأجرام الهائلة في الفضاء بقوة.

ومن تكهناته إيمانه بإستحالة قياس السرعة اللحظية للجسيمات متناهية الصغر والتي تهتز عشوائياً في مختلف الإتجاهات بما يعرف باسم الحركة البراونية، لكن بعد قرن من الزمان، تمكن عالم يدعى مارك رايزن من تنفيذ هذه المقولة عملياً بمعمل أبحاثه بجامعة تكساس وإستطاع قياس السرعة اللحظية لتلك الجسيمات، في خضم إختباراته لقانون التوزع المتساوي الذي يقرر أن طاقة حركة الجسيم تعتمد على حرارته بشكل بحت وليس على كتلته أو حجمه، وبفضل تلك الإختبارات أكد بالتجربة صحة القانون على الأجسام البراونية.

خلال لقاء مع صحيفة في مدينة بيتسبرغ، بخس أينشتاين قدرة العلماء علي شطر الذرة بتصويب القذائف البروتونية، واصفا إياهم كالذي يسدد بالليل نحو العصفير في بلد ليس فيه إلا قلة من العصفير وهذا ما دحضه فيرمي ورفاقه بعد ١٠ سنوات حينما شطروا الذرة وصنعوا القنبلة النووية".

من أشهر أقواله (الخيال أهم من المعرفة، لأن المعرفة والمعلومات يمكن لأي أحد أن يصل إليها لكن الخيال يوظف هذه المعرفة للوصول إلى الحقيقة).
كان أينشتاين قد تنازل عن أوراقه الرسمية الألمانية في عام ١٨٩٦، حتى لا يؤدي الخدمة العسكرية التي كان يكره اداؤها بشدة، مما جعله بلا هوية إثبات شخصية أو إنتماء لأي بلد معين.

وفي عام ١٨٩٨ التقى أينشتاين بـ "ميلفا ماريك Mileva Maric" زميلته الصربية على مقاعد الدراسة ووقع في غرامها وكان في فترة الدراسة يتناقش مع اصدقائه المقربين في المواضيع العلمية.

وبعد تخرجه في عام ١٩٠٠ عمل أينشتاين مدرساً بديلاً، وفي العام الذي يليه حصل على حق المواطنة السويسرية، ورُزق بطفلة غير شرعية من صديقته اسمياها (اليسيرل) في كانون الثاني (يناير) من العام ١٩٠١.

النظرية النسبية الخاصة:

ورقة أينشتاين العلمية الثالثة كانت عن "النظرية النسبية الخاصة"، فتناولت الورقة الزمان، والمكان، والكتلة، والطاقة، وأسهمت نظرية أينشتاين بإزالة الغموض الذي نجم عن التجربة الشهيرة التي أجراها الأمريكيان (الفيزيائي ألبرت ميكلسون والكيميائي إدوارد مورلي) أواخر القرن التاسع عشر في عام ١٨٨٧ فقد أثبت أينشتاين أن موجات الضوء تستطيع أن تنتشر في الخلاء دون الحاجة لوجود وسط أو مجال، على خلاف الموجات الأخرى المعروفة التي تحتاج إلى وسط تنتشر فيه كالهواء أو الماء وأن سرعة الضوء هي سرعة ثابتة وليست نسبية مع حركة المراقب (الملاحظ)، وتجدر الإشارة إلى أن نظرية أينشتاين تلك تتناقضت بشكل كلي مع استنتاجات "إسحاق نيوتن".

جاءت تسمية النظرية بالخاصة للتفريق بينها وبين نظرية أينشتاين اللاحقة التي سُميت بالنسبية العامة.

الخصائص الفيزيائية للفوتون:

الفوتون عديم الكتلة أثناء سكونه والشحنة الكهربائية [٧] ولا يضمحل في الفضاء الخالي.

العلاقة بين طاقة وزخم حركة الفوتون هي " $E = pc$ "، حيث أن " E " هي الطاقة و" p " هي مقدار متجه زخم الحركة و" c " هي سرعة الضوء. طاقة وزخم حركة الفوتون يعتمدان فقط إما على تردده (ν) أو بشكل مساو على طوله الموجي: (٨)

$$\{ \displaystyle E = \hbar \omega = h \nu = \frac{hc}{\lambda} \}$$

حيث أن " K " هو "متجه الموجة" و " ω " هو التردد الزاوي و " \hbar " هو ثابت بلانك.