

الفصل الثاني :

أساسيات الإدارة والحضارة الإنسانية

المتتبع لدراسة التطور التاريخي لدول العالم في العصور القديمة والوسطى يجد أن الإدارة العامة قديمة قدم ظهور كيان الدولة نفسها غير أن هناك اختلافا في تحديد الفترة التي يمكن أن تعتبر نقطة البدء والإنطلاق لهذا الفن وتطبيقاته والسبب الذي ظهرت من أجله.

إن آثار الشعوب والدول تؤثر بوضوح إلى دور الإدارة في الحياة العامة ومكانتها في الدولة حيث أن الدراسات التاريخية العميقة للحضارات القديمة والإمبراطوريات تؤكد على وجود ماكينات إدارية قوية تمثل البداية التاريخية لنشوء الإدارة العامة ويعتبر ظهور المدن والمراكز الحضارية التي تجمع فيها السكان على أساس المصلحة المتبادلة ، وبغض النظر عن رابطة الجنس أو النسب التي كانت تربط سكان القبيلة.

والقرية أول بيئة اجتماعية مهدت لظهور هذا الفن وتطوره إذ تجمع أغلب المصادر إلى أن ظهور أول جهاز حكومي يرجع إلى تاريخ نشوء أول حكومة قرية جنوب العراق وهو حكومة قرية أديدو كما تشير المصادر إلى أن حكيم الصين وفيلسوفها الرائع كونفوشيوس قد قدم اقتراحات علمية للإدارة العامة السليمة عند اختيار الموظفين بأن يكونوا من ذوي الكفاءة والنزهة وغير أنانيين ومن أقواله الشهيرة : الإدارة العامة تمثل وسيلة الحكم الصالح.

أما بالنسبة للإمبراطورية الرومانية التي تشكلت عام ٥٠٠ قبل الميلاد ، فقد أدى الاستقرار السياسي فيها إلى استقرار إداري ونظم قانونية غاية في الدقة والضبط والأحكام فالحاكم كان يمارس حكمه بدعم من مجلس يضم ١٠٠ من الإرسنطاطيين يقدمون النصيحة له ، وكان هناك منصب الرقيب الذي يشرف على سجلات المواطنين والآداب العامة .

لكن الإمبراطورية الفارسية التي حكمت أرجاء واسعة من الأقاليم بداية من مصر ومرورا باليمن ونهاية بالعراق قد عرفت الإدارة من خلال تقسيم الأقاليم وعلى كل إقليم نائب عن كسرى في تلك الأمصار والأقاليم وكانت هناك طبقتين هما الموابدة الذين يمثلهم رجال الدين والمهرابدة وهم الإداريين ولكل منهما سلطات واسعة ، والعرب قبل الإسلام كانت لديهم أفكارا قد تكون بسيطة وبدائية في الإدارة متمثلة بدار الندوة المسؤول عن تنظيم التجارة والحج وحل النزاعات والخلافات ، أما بعد ظهور الإسلام فقد كانت الإدارة نابعة من جوهر الإسلام فقد وضعت الآيات القرآنية المبادئ والأسس العامة التي يهتدي بها في الإدارة أما التفاصيل والتطبيقات فكان

الرسول صلى الله عليه وسلم ينفذ فيها ما يرى فيه المصلحة فلم تكن الإدارة قائمة على نصوص مكتوبة .

مثال : الوثيقة التي وضعها الرسول صلى الله عليه وسلم في المدينة المنورة تكونت من سبع بنود نظمت العلاقة بين المهاجرين والأنصار وبين اليهود , وفي صدر الإسلام توسعت الإمبراطورية العربية الإسلامية وورثت كل من الإمبراطوريتين الرومانية والفارسية ، وبقيت الماكينة الإدارية لها على حالها وفق تقاليدھا القديمة ، ولهذا استمرت في العمل إلى أن استوعب الفاتحون الجدد هذه الأنظمة الحديثة ثم أخذوا يخططون بعد ذلك لإدارة شؤون إمبراطوريتهم.

ملاحح العلاقات الإنسانية في الإدارة

تزخر الشريعة الإسلامية (قرآن وسنة) بالكثير من الآيات والأحاديث التي تحث على حسن المعاملة والعشرة الطيبة مع الآخرين في المنزل والعمل ومع الناس في الطريق والاجتماعات والمعاملات بقوله سبحانه وتعالى " ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك " , وفي حديث آخر يقول الرسول صلى الله عليه وسلم " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " وعبر العديد من الآيات والأحاديث التي تؤكد على منطلقات هذا الدين الحنيف الذي جاء ليعزز مكانة الانسان ذكرا كان أم أنثى فيبني في نفسه الثقة والإحترام والتقدير لذاته وللآخرين.

الإنسانية خيار المستقبل

لا شك اننا نعيش تباشير حضارة جديدة قوامها العلم والمعرفة ، لكن وعينا وإدراكنا لهذه الحقيقة ينبغي ألا ينسينا أن النهوض علميا وتقنيا وحرافيا لا يمكن أن يتحقق دون الالتفات إلى أهمية الإرتقاء الإداري والتنظيمي ، فالإدارة تنشد أن تستخدم مواردنا المتاحة بحكمة من أجل الوصول إلى ما نسعى إليه من أهداف محددة.

في السابق كانت الإدارة تنظر إلى الإنسان على أنه الأداة لإنجاز العمل وبالتالي هي مهمة بتوجيه المزيد من الضغط عليه من أجل أن يعمل أكثر وبالتالي ينتج أكثر ، فالإدارة تأخذ بمبدأ العمل الشاق باعتباره هو الطريق الأفضل لإنتاج أكبر قدر ممكن من الإنسان العامل لأن المدير الناجح في

ظل هذه الإدارة هو من يخافه العمال فهو يمتلك قساوة أكثر وتسلطا أكبر من خلال نظرية تعتمد على أن الإنسان لا يعمل ولا يجتهد إلا تحت طائلة الخوف والتهديد والمراقبة المباشرة.

ومع بداية النهضة الصناعية وما واكبها من تطور علمي بدأ العالم يتلمس مفهوما جديدا للإدارة من خلال الإدارة العلمية التي اهتمت بالتخطيط والتفكير المسبق والجدولة فالعامل عند ما تتاح له معرفة أكثر عن طبيعة العمل وتطرح أمامه البدائل والطرق الأفضل لإنجاز هذا العمل فهو ينتج بشكل أكثر وبصورة أكبر، فالعامل المنتج في نظر هذه الإدارة ليس بالضرورة أن يعمل ويجتهد أكثر، فالعمل بذكاء أكبر وخيارات أوسع وبطرق أفضل هو الطريق الصحيح لجعل الإنسان العامل ينتج أكثر، وبفضل الإدارة العلمية شهدنا قفزات كبيرة في إنتاجية الإنسان العامل مما شجع على المزيد من الإهتمام بأمور التخطيط وإدارة الوقت وجدولة الأعمال والنشاطات والتنسيق بينها ليتوج هذا الإهتمام بتأسيس مدارس وكليات متخصصة بالتعليم الإداري.

وبتطور العلوم وتعدد التخصصات وتعدد طبيعة العمل اتسعت النظرة الشمولية لتظهر فكرة الإدارة الكلية التي ترى أن كل مكونات العمل ترتبط بنظام واحد وبيئة واحدة وأن وجود خلل أو قصور واحد في مكون أو عنصر من عناصرها يعني الضعف والمرض لهذا النظام والبيئة وبالتالي يصبح من الطبيعي أن ينتج الإنسان بشكل أقل عندما يعمل في مثل هذه البيئة غير السليمة.

* محاور رئيسية للإدارة الكلية

*الرأسمال البشري :

تعتبر الإدارة الإنسانية الإنسان هو الرأسمال الحقيقي وعليه فإن الاتفاق على تعليمه وتدريبه وتطوير قدراته هو استثمار سيعود بمردود كبير للشركة أو المؤسسة التي ينتمي إليها .

*الرأسمال الإبداعي:

في كل مؤسسة أو شركة نخبة من المفكرين والمبدعين الذين تناط بهم مسؤولية إنتاج الأفكار الجديدة وابتكار الحلول والطرق غير المألوفة ,

والإدارة الإنسانية تعطي أهمية كبرى للارتقاء بفاعلية هؤلاء المفكرين والمبدعين وزيادة إنتاجهم والنهوض بما يملكونه من قدرات إبداعية وفكرية.

*المهارات السلوكية والعاطفية :

إذا كان العمل في العادة يتطلب معارف ومهارات فالإدارة الإنسانية تعطي للطاقة النفسية الدور الأكبر لزيادة الإنتاج وتحقيق النجاح ، وهنا طبيعياً أن تهتم بالمهارات العاطفية كضرورة في إثراء العمل الإداري .

*بيئة العمل المنتجة:

تأسيس بيئة علمية منتجة من المبادئ المهمة التي تأخذ بها الإدارة الإنسانية ، وغياب التحدي في بيئة العمل يشكل عائقاً كبيراً في طريق المبدع لممارسة عمله لأن عدم الوضوح في الرؤية بالنسبة للمؤسسة أو الشركة يجعل من الصعب إثارة منتسبيها للعمل بتكامل وإنتاجية عالية.

البيئة المنتجة . . والإدارة المنظمة

الإدارة الإنسانية تؤمن بأن الإنسان منتج شريطة أن يعمل في بيئة منتجة ومنظمة ، وفي السابق كان الإنسان الفرد هو الذي يلام بشكل رئيسي إذا كان هناك قصور في الإنتاجية ، أما في إطار الإدارة الإنسانية فالأمر في معظمه من مسؤولية الإدارة لأن القصور في الإنتاجية يكون نتيجة خلل أو ضعف في بيئة العمل.

الإدارة الإنسانية هل تشكل منهاجاً ؟

الدراسات والأبحاث ترى أن الإدارة الإنسانية هي نهج إداري ينبغي النظر إليه باعتباره الخيار الأصح لممارسة الإدارة في مجتمع المعرفة من خلال مصدر لا ينضب من الطاقة.