**المحور الثاني : تطور التنمية الإدارية في الفكر الإداري**

مصطلح التنمية الإدارية هو حديث النشأة ، ولكن المرجعية الفكرية لهذا المصطلح تعود إلى مدارس الفكر الإداري التي كانت لها الفضل في إرساء معالم هذا المصطلح ، وتبان الطرق والأساليب والمبادئ العلمية اللازمة في تطوير الأجهزة الإدارية للدولة.

**أولا: المدرسة الكلاسيكية**

تضمنت المدرسة الكلاسيكية ثلاثة نظريات( نظرية الإدارة العلمية، نظرية المبادئ الإدارية، نظرية البيروقراطية )، وإعتمدت على المدخل التقليدي( القانوني) والنظام المنغلق في تفسير مفهوم التنمية الإدارية.

**أ- نظرية الإدارة العلمية:** لقد ساهمت هذه النظرية بقيادة المفكر تايلور في وضع منهجا علميا يساعد على تحقيق التنمية الإدارية، وذلك من خلال تأكيدها على أن التنمية الإدارية تتحقق من خلال وضع نظم وأساليب علمية في العمل، والتركيز على التخطيط في زيادة الإنتاج، والإهتمام بدراسة الزمن والحركة وضرورة تدريب العمال على تفادي الحركات غير الضرورية في أداء العمل، إلى جانب التركيز على الحافز المادي في أداء الأعمال مقابل الوصول بالانتاج إلى المعدل المطلوب.

**ب- نظرية المبادئ الإدارية:** لقد حدد المفكر هنري فايول مجموعة من المبادئ لتحقق التنمية الإدارية وهي كما يلي: تقسيم العمل، الرقابة، التنسيق، التخطيط، التنظيم، التدريب على العمل، وحدة القيادة توازن السلطة، المبادرة، روح الجماعة، وحدة التوجيه، الإهتمام بالحوافز، المساواة، فهذه المبادئ التي تركز عليها الإدارة في عملها هي التي تسهم في تنمية الأجهزة الإدارية، بالإضافة الى مجموعة من الوظائف لا بد على المنظمات ان تقوم بها كالوظيفة التجارية، الفنية، إعداد الميزانية والتقارير، الأمن.

**ج- نظرية البيروقراطية:** أسهمت النظرية البيروقراطية بقيادة المفكر فيبر في تحقيق التنمية الإدارية من خلال إسهاماتها ، فهي تؤكد على تنظيم المناصب وفق مبدأ التسلل الإداري( التدرج الهرمي) مع الإلتزام بالمسؤوليات المطلوبة وتحديد الواجبات، إختيار الموظفين على أساس القواعد العلمية، التخصص

الوظيفي، الوضوح، الإشراف، إحترام السلطة القانونية والخضوع الكامل للرؤساء، الإبتعاد عن العلاقات غير الرسمية في العمل ، الإنضباط في العمل، تنمية قدرات العاملين في مجال عملهم.[1]

**ثانيا: المدرسة السلوكية**

لقد كانت لحركة العلاقات الإنسانية بالغ الأثر في التوجه نحو دراسة السلوك الإنساني داخل المنظمات وأثره على زيادة الإنتاجية، فحركة العلاقات الإنسانية لقد أسهمت بأفكارها في بناء أفكار المدرسة السلوكية حيث ركزت هذه المدرسة على المدخل السلوكي في احدث التنمية الإدارية، وذلك من خلال التركيز على الاهتمام بالعنصر البشري وسلوكياته كأحد أهم مرتكزات التنمية الإدارية أي الإهتمام بالتدريب والتعلم الجوانب النفسية وإحتياجات الفرد، ثقافة الفرد، التركيز على موضوع التفاعل بين الأفراد والمنظمة وكيفية توجيه العاملين لصالح أهداف المنظمة، إضافة إلى التركيز على مدى تفاعل الفرد مع الجماعة وإشراكه في إتخاذ القرار، الحوافز، الإتصالات اي الإهتمام بالجانب غير الرسمي ومدى تأثيره على التنظيم.

**ثالثا :المدرسة الحديثة**

أكدت المدرسة الحديثة على المدخل النظمي في إحداث التنمية أي النظام المفتوح، وإعتبرت التنمية الإدارية هي عملية إدارية قائمة على التفاعل بين المدخلات(موارد بشرية، مادية، تكنولوجية، تنظيمية)،المخرجات( خدمات سلع، قرارات) ، التغذية الاسترجاعية( ردود الأفعال من البيئة الخارجية)، كما ركزت هذه النظرية أيضا على المدخل البيئي الحضارى في إحداث التنمية الإدارية أي تكييف النظام الإداري بإستمرارية مع التطورات الحاصلة والظروف المحيطة في البيئة الخارجية. [2]

---

[1]– الطاهر الإبراهيمي، سليمة بوزيد، إستراتيجية التنمية الإدارية في الفكر الإداري( الكلاسيكي، الحديث)رؤية نقدية، **مجلة البحوث والدراسات**، 2010،ص–ص 91–100

[2]– يطو رزيقة، التنمية الإدارية، **محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثالثة تخصص تنظيم سياسي وإداري**، جامعة الجزائر، 2021.