

/ زوبردغم  
/ بن رجم محمد الخميسي

- سوق أهراس -

## التغيير إستراتيجية مفضلة لتحسين

أن التغيير ضرورة حتمية في الوجود و لذلك نؤكد دوما على أن الثابت في الوجود هو التغيير المخطط من أجل تحسين فعالية الإدارة أي بالتحديد جهاز إدارة التنمية و تقوية إمكانية مواجهة المشاكل التي تواجه هذه الإدارة حيث أن المجتمعات البشرية في تغير حضاري مستمر و هذا التغيير هو سبيل نموها و بقائها وهو يمثل عملية التوازن تكفل تحقيق تماسك المجتمع و التلازم بين تنظيماته حيث تتخذ عملية التغيير مظهرا شموليا و نعني بشمولية التغيير من أنها عملية تتعلق بالمسار العام للتنمية من حيث فلسفتها وتوجهاتها العامة ، لذا فالتغيير على مستوى الشمولي يتطلب تغييرا في أساليب الإدارة تغييرا يمكنها من استيعاب واحتواء التغيير و توجيهه لمصلحة التنمية .

الكلمات الافتتاحية : التغيير المخطط - فعالية الإدارة - عملية التوازن - جهاز إدارة التنمية - أساليب الإدارة .

### Summary :

*As an imperative necessity, outlined change aims at increasing efficiency within the administration as well as enhancing the opportunity to cope with the problems as they arise. Human societies are constantly evolving and their survival relies upon cohesion and balance among their organizations. The scope of change is holistic and based on a general path of development along with its philosophy and general directions. Henceforth, a holistic change necessitates a change in management methods in the interest of development .*

**Key words** : outlined change - administration efficiency - balance - development administration - management methods

إن التغيير عملية ديناميكية منظمة تحتاج إلى خطة طويلة المدى لكي يتم تنفيذها بدقة و شمول يستوجب مرونة كافية في أساليب العمل و تحقيق التوازن بين الأصالة و الحداثة ، و هذا ما لا يمكن تحقيقه إلا بتحسين العنصر البشري و رعايته اختيار وانتقاء و إعداد و تدريباً ، حقوقاً وواجبات ، في مسار الوظيفي كله من بدايته إلى

نهائيه حيث إن هدف عملية التغيير هو الوصول بالفرد إلى تعميق الدور الفردي و توافقه مع الأهداف التنظيمية ، فمن خلال هذه الدراسة سنتناول موضوعا مهما من الموضوعات الحديثة نسبيا ذلك أن العالم اليوم سريع التغيير في كافة المجالات ولهذا فالدول تتأثر بهذا الواقع السريع التغيير سواء كانت دولة متقدمة أو مستضعفة . إن دراسة السلوك الإنساني يعتبر جوهر إستراتيجية التغيير حيث يعد الجزء الصعب تغييره طالما أن المنظمة عبارة عن خلية من خلايا المجتمع لذلك فهي ليست في حالة ثبات و إنما تتغير باستمرار بسبب التغيير المستمر في الموارد البشرية سواء من ناحية العدد أو التركيب النوعي للكفاءات نظرا للتغيير المستمر في هيكل نظم التعليم و التنمية .

#### هدف الدراسة

كان من ضمن أهدافنا في هذا البحث هو محاولة إبراز أن التغيير عملية منظمة تحتاج إلى خطة طويلة المدى ذلك أن التغيير يعد عملية ديناميكية منظمة تحتاج إلى خطة طويلة المدى يتم تنفيذها بدقة وشمولا إضافة إلى الوصول إلى إستراتيجية متكاملة تتميز بالشمولية و العمومية باعتبار أن نقطة البداية في إحداث أي تغيير هو تغيير سلوك الإنسان فإذا تغير بصورة مدروسة و مخططة تمكن من تغيير العوامل المحيطة الأخرى به .

:

ظل موضوع التغيير يشكل محور نقاش ثابت في مجالات السلوك التنظيمي و الفعالية التنظيمية و التطوير الإداري على مستوى المنظمة حيث أعطي أهمية للجوانب العلمية و التطبيقية لدراسة سلوك العاملين في المنظمة و الذي أصبح يفرض نفسه كإستراتيجية مفضلة لتحسين أداء الأفراد و الجماعات و المنظمات فالمشكلة أصبحت تتطلب تفكير على المستوى النظري من جهة و من جهة أخرى كونها تطرح التساؤل التالي : كيف نضبط آلية التغيير؟ وفي ماذا تتمثل مقومات تلك الآلية التي تقود لتحسين أداء الأفراد و الجماعات و المنظمات ؟

:

#### فرضي

من أجل الإجابة عن هذه التساؤلات يتم الانطلاق من فرضية أساسية مفادها التأكيد على ضرورة و حتمية التغيير كاستجابة لمتطلبات التوازن بين التغييرات الخارجية و الداخلية في إطار تغيير سلوك الإنسان من أجل الزيادة في الفعالية الاستمرارية و تحسين الأداء بحيث يجب إتباع أسلوب في التفكير المتمثل في الإدارة الإستراتيجية ولا بد من تخطيط شامل لمقومات التنمية من مادية و بشرية و من تغيير الثقافة التنظيمية و تقويم الأداء لتحقيق التنمية البشرية مع تنمية شاملة متوازنة و مستدامة .

**For More Information please contact Dr Doghmane Zoubir By Email Adress :**

**economieintroduction@hotmail.fr**