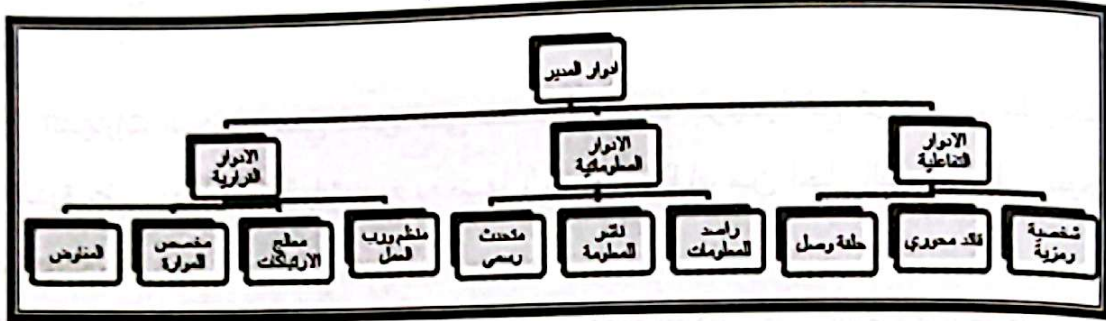


٣ • المدير مخصص للمورد؛ فهو معني بالمحافظة عليها من الهدر والضياع والتلف فينبغي وضعها وتخصيصها في المجالات الصحيحة لها وخصوصا عند اعداد الموازنة ومراجعتها بدقة.

٤ • المدير مفاوض: هو الامر والناهي في معالجة الموضوعات المطروحة وفض النزاعات وذلك من خلال توظيف فكرة التفاوض لصالح تحقيق اتفاقات ومساومات ناجحة مع الاطراف كافة ان كانوا مجهزين للمواد الاولية او ممولين للأموال اللازمة للمشاريع فضلا عن خلق قنوات كافية عن موضوعات التفاوض وبعيدا عن الالتزامات والمناورة واحداث الخسائر لأطراف النزاع بقصد او غير قصد. ٤



شكل (4) ادوار المدير

تاسعاً: المهارات الادارية.. انواعها *وزار*

هنالك مجموعة من المهارات الإدارية التي لابد ان يتمتع بها المدير وذلك من اجل إتقان العمل الإداري ويكون المدير او القائد مؤهل لإدارة منظمته او الأفراد الذين هم بمعينته وهذه المهارات سيكون لها الدور الحاسم في عملية اتخاذ القرار اتجاه أي مشكلة بيئية يكون المدير يتحصن بمجموعة من المهارات الإدارية التي من خلالها تمكنه من اتخاذ القرار الملائم. وهذه المهارات هي:

1- المهارات الإدراكية: تعد هذه المهارة من أهم المهارات الإدارية التي لابد أن يمتلكها المدير لأنها تميزه عن الأفراد الآخرين بقدرته على التفكير التجريدي أي القابلية الذهنية لاستيعاب المشاكل التنظيمية ومحاولة الربط فيما بين سبب المشكلة والنتيجة النهائية المتوقعة لها وان تكون نظرتة شمولية لكل أجزاء المنظمة وان يضع ضمن تفكيره الترابط المتكامل فيما بين أجزاء المنظمة وان يكون منتبه ويقظ ولديه القدرة على الاستدكار وتعرف أيضا قدرة المدير على القيام بالعديد من الأنشطة العقلية او الذهنية المرتبطة بشكل وثيق بالتعلم وحل المشكلات. من خلال امتلاكه الإدراك الحسي الفائق ، الاستبصار ، والتخاطر ، والمعرفة المسبقة ، والقراءة النفسية والتشخيص النفسي.

2- المهارات الفنية: تتعلق المهارات الفنية بالأساليب والطرائق التي يستخدمها المدير في ممارسة عمله الإداري ومعالجته للمواقف التي يصادفها، وتتطلب المهارات الفنية توافر قدر ضروري من المعلومات والأصول العلمية والفنية التي يتطلبها نجاح العمل الإداري. هكذا ترتبط المهارات الفنية بالجانب العلمي أو الفني في العمل الإداري ومن الأعمال التي تتطلب المهارات الفنية في الإدارة الصناعية وهي الإلمام بالخطط الفنية والأعمال التصنيعية وأن يعي المدير المسار التكنولوجي للعملية التصنيعية وأن يعرف متطلبات العمل مثل تخطيط الإنتاج والتنبؤ بالطلب ومستويات الحزين ومستويات الطاقة الإنتاجية في المنظمة والطلب الإجمالي والصيانة العلاجية والوقائية وأن تكون لديه معرفة بترتيب المكائن وانسيابية عملها.

3- المهارات التحليلية: هي القدرة على تحديد المتغيرات الرئيسية في كل موقف على حدة، والقدرة على ربط المتغيرات مع بعضها البعض، وذلك من أجل التوصل إلى نتيجة صحيحة.

4- المهارات التشخيصية: هذه المهارة تهتم بقدرة المدير على المعرفة الحقيقية لأهم المشاكل التي يمكن أن تواجه المنظمة وهنا على المدير أن يكون واعياً ولديه القدرة على التشخيص لأهم المشاكل التي تواجه المنظمة وعليه أن يحدد المشاكل التسويقية والإنتاجية والمالية والموارد البشري وأن يشخص المشكلة ومسبباتها وكيفية حلها أي الوصول إلى جنور المشكلة وإمكانية إيجاد الحل الأمثل لها ، والقدرة على معرفة الأسباب الكامنة وراءها.

5- المهارات الإنسانية: هي المهارات المتعلقة بالجانب الشخصي أو الإنساني وهنا يتطلب من المدير الناجح أن يكون مبادراً إلى غرس الجوانب الإنسانية وإدامة وصيانة العلاقات الإنسانية داخل منظومة العمل والتفاعل والتواصل مع المجاميع المختلفة من أجل إنجاز الأعمال بصورة إنسانية مبنية على أسس المودة والرحمة والتعاطف والعمل بروح الفريق ، والتفاعل معهم بشكل إيجابي، والقدرة على التأثير في سلوكيات الآخرين، والتعاطف معهم، كما تتضمن الثقة بالنفس، وحب العمل، والإيثار.

6- مهارات أخرى متنوعة: وهناك مهارات إدارية أخرى متنوعة وهذه ترتبط بحسب طبيعة نشاط المنظمة ومنها (مهارات إدارة الوقت، مهارات إدارة الاجتماعات، مهارات صنع القرار، مهارات القدرة على التواصل، مهارات التعاطف، مهارات التفويض، ومهارات التعلم والقيادة والتحفيز وغيرها من المهارات المهمة التي يحتاج إليها المدير)

اولا: منظمات الاعمال.. مفاهيم

تعد منظمات الاعمال الوسيلة التي من خلالها السعي لتحقيق الاهداف المتنوعة، وهذا التكوين المهم وهو منظمة الاعمال لها الدور الريادي والمهم في قيادة المجتمع بكونها نظام اجتماعي فاعل يتكون من مجموعة من العلاقات البشرية والمادية والتي يمتزج فيها الذكاء الصناعي مع الذكاء البشري لإنتاج منتجات للمنظمة تحقق اهداف المجتمع وتتنوع منظمات الاعمال حسب طبيعة اعمالها منها الصغيرة والمتوسطة والكبيرة من حيث الحجم او المنتجات او عدد افراد العاملين او رؤوس الاموال او التكنولوجيا التي تمتلكها .

لذا مفهوم منظمة الاعمال وحسب علماء نظرية المنظمة اذ يشير الى:

• حسب رأي Kimball:1913: المنظمة تشمل واجبات تعيين الادارات والموظفين الذين يقع على عاتقهم العمل وتحديد الاعمال والعلاقات فيما بين الافراد والقيادة.

• حسب رأي Mooney & Riley: 1939: هي عبارة عن تجمع بشري لتحقيق هدف مشترك.

• حسب رأي Allen:1958: المنظمة هي عبارة عن تحديد الاعمال التي يتعين القيام بها وتجميعها وتفويض السلطة وتحديد المسؤولية.

• حسب رأي (Milward:1967): المنظمة هي عملية ترابط منسجم بين الوظيفة والموظف

• حسب رأي Haimann:1978: المنظمة هي عبارة عن تجميع وتحديد انشطتها وانشاء علاقات فيما بينها

وكل منظمة اعمال لديها هدف تحاول وتسعى لتحقيقه لان سر بقائها هو هذا الهدف ومنظمة الاعمال هي (كيان اجتماعي يتكون من مجموعة من الافراد تحكمهم علاقات تشاركية وبالاستعانة مع الموارد المادية لخلق منتجات مفيدة للمنظمة والمجتمع وهذه المنظمات يديرها المديرين القادرين على تحقيق اهداف المنظمة).

لماذا اختصت منظمات الاعمال بصفة الاجتماعية بكون مدخلاتها تؤخذ من البيئية الخارجية وهنا نقصد رأس المال الفكري الذي يحول المادة الاولية الى منتج مادي او خدمة ومخرجاتها تطرح ايضا للبيئية الاجتماعية أي للمجتمع المستفيد من منتجات هذه المنظمات.

الآن هناك مجموعة من صفات او سمات منظمات الاعمال وهي:

1- منظمة الاعمال هي عبارة عملية ترتيب الانشطة وتجميعها وانشاء علاقات بين القيادة والافراد العاملين/من جهة وبين المنظمة والبيئة الخارجية من جهة اخرى/ لذا تعد المنظمة هي العملية التي من خلالها يقوم المدير بموائمة الموارد البشرية والمادية لإنتاج منتج ما،

2- منظمة الاعمال هي عبارة عن هيكل من الواجبات والمسؤوليات وسلسلة من العلاقات في جميع المستويات التنظيمية ومجموعة من الوظائف التي من خلالها يتم تحديد الاهداف.

3- منظمة الاعمال تتكون من مجموعة من الانشطة والاجزاء وهذه الاجزاء تتكامل مع بعضها البعض/من اجل اكتمال العملية الانتاجية والتنسيق فيما بين هذه الانشطة لتحقيق التشاركية والتداؤبية في الانجاز ومنظمة الاعمال عبار عن مكون متكامل من مجموعة من الاجزاء والتي تكون الكل.

4- منظمة الاعمال عبارة عن تنظيم يسعى الى تحقيق الاهداف المتنوعة التي تسهم في بقاء المنظمة.

5- منظمة الاعمال عبار عن علاقة متبادلة بين الافراد والقيادة العليا وتحدد خطوط السلطة والمسؤولية والمسائلة ونطاق الاشراف.

6- منظمة الاعمال هي تكوين اجتماعي يضم بين طياته مجموعة من الافراد العاملين والذين هم اساس العملية الانتاجية.

ثانياً: اهمية الادارة للمنظمات

الادارة مهمة في حياة جميع المنظمات في هذا العالم، لان عمليات التخطيط والتنظيم لها الدور الفعال في تحقيق اهداف التنظيم، بكون المنظمات جزء مهم في حياة المجتمع وهذه المنظمات تحقق منافع اجتماعية واقتصادية وتنموية للمجتمع الذي تتواجد فيه.

وقد يصنف العالم الى دول متقدمة واخرى نامية والمقياس المعتمد عليه هو التطور الصناعي لهذه الدول وتعد ادارة المنظمات احد الاسباب الرئيسة لهذا التطور، واغلب ادارات المنظمات تفكر في كيفية تشغيل الايدي العاملة من اجل تخفيف وطأة البطالة فضلا عن رفق المجتمع بالمنتجات الضرورية.

وادارة المنظمات متعددة ومتنوعة منها الخدمية ومنها الصناعية ومنها السياحية وغيرها وكل ادارة تحاول ان تكون جزء مهم من التكوينات المجتمعية لذا يمكن تحديد الاهمية بالاتي:

1- اهمية الادارة للمجتمع. شهر

تعد المنظمات واداراتها من ضروريات المجتمع بكون الانسان يولد في منظمة وتنتهي حياته ايضاً في منظمة ولكل منظمة ادارة خاصة به مثلاً بكونك طالب جامعي فأنت تعيش في منظمة وهي الكلية التي تنتمي اليها ويمكن تحديد الاهمية للمجتمع من خلال النقاط الآتية:

- اسهام الادارة في رفد المجتمع بالمنتجات والخدمات التي تقدمها للمجتمع الذي تعيش فيه.
- اسهام ادارة المنظمة في جذب الايدي العاملة من المجتمع وتقليل البطالة وتوفير فرص عمل متنوعة تسهم في تحسين المستوى المعيشي للمجتمع.
- لإدارة المنظمات مسؤولية اجتماعية واخلاقية اتجاه المجتمع وخصوصا اذا كانت فاعلة في محيطها الاجتماعي.
- زيادة وعي المجتمع في تفضيل الممارسات الايجابية ونبذ الممارسات السلبية وخصوصا اذا كانت المنظمات ذات طابع مجتمعي مثل منظمات المجتمع المدني.

2- اهمية الادارة للمنظمة. شهري

- تعد المنظمة الركن الاساس لأي بيئة تعيش فيها والادارة تسعى دائما الى تحقيق التفرد والتميز لمنتجاتها مقابل منتجات المنافسين ويمكن تحديد هذه الاهمية بالاتي:
- تحقيق الارباح التنظيمية التي من شأنها ان تسهم في بقاء ونمو المنظمة.
 - تحقق منافع مادية للأفراد العاملين لديها وتوفر لهم الحياة الملائمة.
 - العمل على تحسن وزيادة جودة الانتاج وتحسين علاقات العمل الداخلية فيما بين العاملين.

- تحقيق اهداف ادارة المنظمة من خلال رأس المال الفكري الذي يمتلكه هذه المنظمات من ادارات فاعلة قادرة على التفكير لتحقيق الارباح.

3- اهمية الادارة للأفراد العاملين.

- يعد الافراد العاملين المكون المهم في العملية الانتاجية لانهم جزء رئيس ومكمل للأعمال الادارية ويمكن تحديد هذه الاهمية بالاتي:
- زيادة المعرفة الظاهرية والضمنية للأفراد العاملين.
 - تحقيق الرفاه الاجتماعي للأفراد العاملين وتحسين حياتهم المادية.
 - جذب واستقطاب الايدي العاملة الكفوءة والمهارة في التنظيم.

• زيادة فرص العمل المتنوعة لأفراد المجتمع لان اغلب شرائح المجتمع هم ينتمون لمنظمات متعددة

• تسهم ادارة المنظمة في تطوير قابليات الافراد ومهاراتهم الفردية.

4- اهمية الادارة اقتصاديا.

عدت ادارات المنظمات الجزء المهم في التطور الاقتصادي لان اغلب المنظمات المالية والاقتصادية والانتاجية هي من تسهم في تحسين الاقتصار ورفع مستويات الدخل المتنوعة لشرائح متنوعة من المجتمع ويمكن اجمال هذه الاهمية بالاتي:

• رفد الاقتصاد بالمنتجات والخدمات المتنوعة .

• المساهمة في زيادة الدخل الحقيقي للاقتصاد القومي .

• العمل على تحسين الرفاه الاقتصادي .

• تعد الصناعة مقياس تطور الامم وهذا لا يمكن ان يحدث اذا لم تكن هنالك ادارات ناجحة لهذه المنظمات.

5- اهمية الادارة في انتهاج وتبني المعرفة.

تعد ادارة المعرفة من المواضيع المهمة في الفكر الاداري وبدأت المنظمات تتسابق من اجل اقتناء والاحتفاظ بهذه المعارف لغرض ان تحقق التنافس طويل الاجل

6- اهمية الادارة في تحقيق الميزة التنافسية عند امتلاكها ادارة تتبنى الريادة والابتكار.

ثالثا: اهداف الادارة في المنظمات ^{شهرى}

هنالك العديد من الاهداف الادارية والتي يسعى المدير الى تحقيقها في المنظمات من اجل استدامة المنظمة وتحقيق التمايز والريادة والتفرد، بكون الادارة عملية هادفة وليس عمل عشوائي او عبثي والمدير الناجح هو ذلك المدير الذي يحقق اهداف التنظيم والمجموعة والمجتمع ويسعى الى ادامة سمعة منظمته وصولاً للهدف الاسمى وهو البقاء اطول فترة ممكنة لذا يمكن تحديد اهم الاهداف الادارة بالاتي:

1- العمل على تحقيق البقاء والنمو للمنظمة التي يقودها ويحاول المدير هنا ان يحسن اساليب العمل من اجل البقاء.

2- التوسع والنمو اغلب المدراء يفكرون كيف يمكنهم من زيادة زبائن المنظمة وكيف يمكن للمنظمة ان تتوسع جغرافياً وزبونيأً وتسعى الى التوجهة نحو الاسواق الجديدة.

3- تحقيق الربحية وهنا يكون جل تفكير المدراء هو كيف يمكنهم من زيادة الارباح لمنظماتهم وهذه الارباح تسهم في عملية تطوير المنظمة وتوسع انشطتها التجارية وادامة

ظهرت هذه المدرسة في بدايات الثورة الصناعية وكان العالم ادم سمث 1723 - 1790 اول من روج لأفكار هذه المدرسة من خلال كتابه ثروة الامم في سنة 1776, اذ اكد على المزايا التي من الممكن ان تحققها الدول من خلال تقسيم العمل والتخصص, وايضا كانت هنالك اسهامات للعالم روبرت اوين (1771-1858) وهو اول من اهتم بالعنصر البشري, في حين وشارلس بابيج (1792-1871) اذ ركز على الكفاية الانتاجية في كتابه اقتصاد المكائن والصناعات هنالك علماء غيرهم ايضا مثلا اوصى هنري ميتكالف 1847 المديرين الممارسين بأن يقوموا بتسجيل مذكراتهم الإدارية حتى يمكن أن يستفيد منها أجيال الإدارة المتعاقبة. ورأى أن الإدارة فن وبالتالي يجب نشر التجارب الإدارية الناجحة لإمكانية تعميمها, ركز هنري ميتكالف على وسائل الرقابة على التكاليف والمواد على اعتبار أن تكلفة المواد قد تصل إلى نصف التكلفة الكلية للإنتاج وكذلك أوضح أنه لا بد من تحديد المسؤوليات للعامل تحديداً دقيقاً

ثانيا: المدرسة الكلاسيكية او التقليدية :

تعد المدرسة الكلاسيكية من المدارس الاولى التي تطرقت الى مفهوم الادارة وعمليات الادارة واهم وظائفها وكيف يتم ادارة البشر وفق فلسفة هذه المدرسة وتسمى احيانا المدرسة التقليدية وهنالك مجموعة من الاتجاهات الفكرية لهذه المدرسة وهي :

1- مدرسة الإدارة العلمية Scientific Management

2- مدرسة العملية الإدارية Management Principles Theory

3- نظرية البيروقراطية Bureaucracy

ثالثا: نظرية الإدارة العلمية (العلمية)

من ابرز رواد هذه المدرسة المهندس الامريكي المشهور فردريك ونسلو تايلور Frederick Taylor الذي عاش ما بين (1856-1915) ويعد من اهم الكتاب والباحثين في علم الادارة ويعود له الفضل في السماح للعاملين في الصناعة من الحصول على اجور الطبقة الوسطى, وهو مهندس ميكانيكي عمل في شركة (Midvale & Bethlehem) في بنسلفانيا, وهنري غانت Henry Gant وفرانك ولبليان جيلبرث Frank & Lillian Gilbreth وقد قامت الادارة العلمية على المرتكزات التالية:

1- وجوب تحقيق الكفاية الإنتاجية

2- البحث العلمي واعتماده في العمل .

3- اعتماد الادارة على القواعد والقوانين بدل التخمين والحدس .

4- تقسيم العمل والتخصص مما يقود ذلك الى تقليل التكاليف وتحقيق ربح اعلى .

رواد الادارة العلمية

1- فريدريك تايلور Frederick Taylor

يعد تايلر من اهم علماء الادارة العلمية وتجسد ذلك من خلال كتابه ((مبادئ الادارة العلمية)) The Principels of Scientific Management والذي صدر عام 1911، لقد ادت جهوده الى احداث ثورة انتاجية التي سمحت للعاملين في الصناعة الحصول على اجور الطبقة الوسطى ومنزلتهم على الرقم مما ينقصها من مهارة وتعليم ويعد تايلر الذي عاش ما بين 1856-1915 رائد حركة الادارة العلمية و هو مهندس ميكانيكي عمل في شركات متعددة في بنسلفانيا، وقد بدأ بتصحيح حلال فشل الاعمال وادائها وخصوصا من خلال تطبيق المنهج العلمي واقع المصنع، وقضى اكثر من عشرون سنة باتباعه مبدأ افضل او احسن طريقة لكل عمل يراد اداؤه، عموما احدث ثورة كبرى بين العاملين والادارة من خلال تحديد التوجهات الواضحة لتحسين الكفاءة الانتاجية، وقد حدد اربع مبادئ اساسية وهي: التي صررها تايلور

1. التطوير العلمي لكل عنصر من عناصر عمل الفرد اثناء أدائه لعملة أي استخدام الطرق العلمية في الاداء.

2. الاختيار السليم للعاملين وتعليمهم وتدريبهم وتطويرهم من البداية.

3. ممارسة السلطة العليا على العاملين لمعرفة الاعمال التي يتم انجازها وفق المبادئ العلمية المتطورة.

4. تقسيم العمل والمسؤولية والمساواة بين الادارة والعاملين مع الاخذ بنظر الاعتبار ان للإدارة الافضلية على العاملين بسبب زيادة تحملهم المسؤولية الملقاة على عاتق الادارة. حيث لخص تايلور، رأيه في كيفية تحسين الكفاءة الانتاجية للعاملين وفق الاتي:

1. دراسة الحركة والوقت وذلك من خلال الاتي.

- تحديد الوقت الامثل لاداء الحركات القياسية في العمل.
- تحديد حركات العمل القياسي وتمييطها واتباعها بدقة من قبل العامل.
- الغاء الحركات غير الضرورية
- دمج الحركات المتشابهة

صاحب المصروف التي ركز عليها تايلور

تطوير حركات العمل بطريقة ممنهجة وعلمية.

2. دراسة مواقع العمل المختلفة: دراسة بيئة العمل بكافة ظروفها من اضاءة وحرارة وفترات الراحة فضلا عن تهيئة الادوات والمعدات المستخدمة التي تتطابق مع كل عملية والاعتماد على عملية ترتيب مكان العمل لتحقيق الانسيابية في العمل وعدم اضاءة الوقت.

3. اختيار العاملين وفقا لإدائهم وربط الاجر بالإننتاجية والعمل على تشجيع العاملين الذي تكون معدلات ادائهم عالي عن طريق منحهم اجور اضافية.

4. ارتكاز مفهوم العمل على ثلاث عوامل رئيسية وهي ((الانتاج بتميز، انتظام الاعمال واستمراريتها، الاجر المناسب مع العمل المنجز))

5. يقع على الادارة العليا مهمات تحديد اساليب الاداء والتقييم والتخطيط. وكان النموذج الذي ركز عليه تايلر على الاتي:

● تحديد العملية من خلال تحديد مهامها وتحديد العمليات المختلفة التي تمر بها العملية.

● تحديد الوقت أي وقت اداء العملية او المهمة وهذا لا بد من تحديده وفق زمن نمطي يلتزم بها العامل.

● تحديد الطريقة أي وصف طريقة العمل التي يستخدمها العامل عند المباشرة بمهام الوظيفة.

وقد حدد تايلر بعض الوظائف الجديدة التي يمارسها المديرين وهي:

1- احلال الطرق العلمية على اساس التجربة محل الحدس والتخمين .

2- الاختيار العلمي للعاملين والعمل على تدريبهم

3- تعاون الادارة والعمال على تحقيق نتائج العمل حسب الطريقة العلمية

4- تقسيم المسؤولية بالتساوي بين المديرين والعاملين وقيام المديرين بالتخطيط وتنظيم العمل

2- هنري غانت

ولد غانت عام 1866 في ولاية ميرلاند الأمريكية وقد عاصر تايلور اتفق هنري مع تايلور بالكثير من نظرياته العلمية الا انه اختلف معه في نظريته الانسانية تجاه العمال. فقد اهتم بزيادة الكفاية الانتاجية على مستوى المصنع الصغير الا انه كان اكثر عطا

فرانك جيلبرث (1868-1924) Frank Gilbreth وليليان جيلبرث (1878-1972) Lillian Gilbreth لقد كونا فريق عمل متعاون من زوج وزوجة على نحو غير معتاد ، وقدمتا مساهمات ذات دلالة عظيمة لحركة الإدارة العلمية. فلقد أدت الدراسات التي قام بها فرانك للحركة Studies N Motion إلى المزيد من أساليب في زيادة الإنتاجية. أما ليليان والتي كانت طبيبة نفسية فقد أصبحت مشهورة من خلال البحث الذي قدمته عن التعب والإرهاق Fatigue وعن ضغوط العمل على العمال عام (1912).

لقد ركز فرانك على الآتي:

• دراسة حركة العمل التي بدأها تايلور ، وكان يستخدم الصور لدراسة وتحليل هيكل المهام ككل ووظيفة يقوم بأدائها العمال وذلك بهدف الوصول إلى أكثر الطرق كفاءة لأداء العمل.

• استبعاد الحركات غير الضرورية والتركيز فقط على الحركات اللازمة لأداء العمل

• كما ساهم فرانك في وضع خطة الوضع الثلاثي الأبعاد للترقية | Three-Position Plan والذي يريد استخدامها كبرنامج لتنمية الموظف خطة الترقية ذات الأبعاد الثلاثية لفرانك جيلبرث فإن العامل يمكن أن (يؤدي وظيفته الحالية ، ومستعد للتقدم لوظيفة أعلى ، ويقوم بتدريب من سوف يخلفه فيما بعد وذلك كله في نفس الوقت).

• كل عامل يمكن أن يعمل ويتعلم ويعلم ، وينظر باستمرار للأمام لفرض مستقبلية جديدة. ومن ناحية أخرى فبينما كان زوجها مشغولاً بدراسات الحركة فإن ليليان كانت تهتم بدراسة الأفراد وأدائهم في العمل وكيفية تحسين ظروف العمل المحيطة. ولقد كان من بين الآثار التطبيقية للدراسات التي قامت بها تخصيص فترات الراحة للعمال أثناء العمل ،

وفترة لتناول الغذاء

أهداف الإدارة العلمية:

- زيادة الإنتاج و تخفيض التكلفة أو زيادة فعالية العاملين.
 - رفع مستوى طرق العمل خلال المعدات و المواد المستخدمة و تدريب العاملين
 - تغيير و تطوير و تعديل الأنظمة و القوانين بما يتناسب مع العمل
 - التأكيد على تقسيم العمل و توزيع المسؤوليات بين الإدارة و الأفراد و العاملين
- تقييم الإدارة العلمية:

لاقت أفكار تايلور الكثير من الانتقادات و ذلك للأسباب التالية