**وزارة التعليم العالي والبحث العلمية**

**جامعة باجي مختار عنابة**

**قسم علم الاجتماع**

**السنة الثالثة : تخصص علم الاجتماع**

**محاضرات : مقياس المشروع الشخصي والمهني**

الدكتورة : نصيب لندة

مقدمة :

 يعد المنهج النظمي الذي اهتمت به نظرية النظم في علم الاجتماع من المناهج الحديثة في مجال الادارة وإدارة الاعمال و ادارة المنظمات والذي يركز على فهم بناء المنظمة على المستوى الكلي والاستراتيجي الذي ينطلق من التفكير الاستراتيجي الذي يعرفه "كوفمان "بكونه اكثر من التفاعل مع المسائل القصيرة المدى وإنما يركز على كيفية خلق الغد حيث يركز على كيفية خلق مستقبل افضل بفاعلية وخلق قيمة اجتماعية للمجتمع من خلال نتائج تشكل اضافات اجابية للمجتمع ، وهذا الامر يتطلب التركيز على بناء فكر واعي ومقاولاتي للشباب من اجل التغيير والريادة.

 ومقياس المشروع الشخصي والمهني يقدم اضافات للطالب في مجال كيفية بناء مشاريع مستقبلية بناءا على المعلومات النظرية التي يتلقاها في هذا المقياس بالإضافة الى التدريبات الميدانية لتعرف على الخطوات العلمية و العملية لتجسيد فكرة المشروع المستقبلي للطالب الجزائري وتغير فكره من الفكر المتعلق بالأب الفقير الى فكر الاب الغني فالأول يكرس فكرة التخرج من الجامعة من اجل الفوز بوظيفة اما الثاني فيهدف الى بناء فكر استثماري لدى الشباب وسيتم عرض جملة من النقاط المتعلقة بذلك نعرضها على النحو الموالي :

أولا: التفكير والتخطيط الاستراتيجي والفرق بينهما . ثانيا :التميز والاستقلالية .

ثالثا : كيفية بنا ء المشروع الشخصي والمهني . رابعا:. كيفية كتابة الرسائل الادارية . خامسا: التعليم العالي والتكوين الذاتي

سادسا: استراتجية البحث المهني. سابعا: الابداع والمقاولاتية . تاسعا :لمحة حول السياسات الحكومية في مجال التشغيل والإدماج .

عاشرا: تقديم فكرة مشروع شخصي ومهني لكل طالب ، نماذج لمشاريع خاصة المهن التي تشترط شهادة ليسانس او ماستر علم الاجتماع ، بطاقات تقنية عن المهن . **اولا : التفكير الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي والفرق بينهما : 1ـ التفكير الاستراتيجي :** ويقصد به عملية تجميع باستخدام الحدس والإبداع الذي هو نتيجة منظور متكامل للمشروع .

**2ـ التخطيط الاستراتيجي:** الذي يقصد به البرمجة المنهجية للاستراتجيات المحددة مسبقا والتي تم تطويرها من خلال خطة عمل .

**مخططك توضيحي يوضح اليات التخطيط الفعال**

**3ـ الفرق بين التفكير الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي:**الفرق بينهما يكمن في ان التخطيط الاستراتيجي هو اداة لتنفيذ وتطبيق التفكير الاستراتيجي حيث ان :

**التفكير الاستراتيجي** : **التخطيط الاستراتيجي**

يبنى على الابداع والابتكار

 هذا ما يميز يعتمد على المنطق فهو تفكير

 العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية منطقي يميز علم

 الرياضيات

 والانسانية وبقية العلوم التي تعتمد على العلوم التقنية

 الابداع

فالتفكير الاستراتجي يقع في الفص او الجزء الايمن من المخ ولا تحده حدود ولا تقيده قيود اما التخطيط الاستراتيجي فيقع في الفص الايسر من المخ وعليه فالتخطيط يفشل اذا لم يسبقه تفكير من خلال مصادر ومميزا ت قيادية فادارة الازمات مثلا وفي المشاريع تحتاج الى اطفاء الحرائق وفي نفس الوقت النظر للمستقبل وليس الانتظار طوال الوقت اطفاء الحرائق فحسب .

 وعليه فالتفكير الاستراتيجي اسلوب تفكير بينما التخطيط الاستراتيجي هو اداة تساعدنا على تنفيذ التخطيط.

 4ـ **المدخل الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية:**

 **أ:ماهية التفكير الاستراتيجي:**لقد شهدت المجتمعات الانسانية دورين اساسيين وتعيش الان ثورة ثالثة اكثر نضجا وتطورا فبعدما كان يبحث عن الزيادة الانتاجية وكيفية تحقيق ذلك ثم انتقل الى ثورة ثانية تتميز بكونه ثورة تسويقية تهتم بدراسة اذواق ودراسة السوق ثم الثورة الاخيرة التي تعرف بثورة المعلومات التي فرضت نمطا جديدا من الادارة سميت بالإدارة التي تعتمد على الفكر الاستراتيجي فنظرا للتحديات التي يفرضها العصر في ميدان المنافسة وحدتها واليات التغيير والتطوير واثبات المؤسسة واستقرارها وتطويرها لا بد لها من تبني فكر استراتيجي ناضج .

التفكير الاستراتيجي هو تفكير استكشافي شمولي ومتكامل يسمح برسم صورة شاملة وبعيدة الامل من خلال فهم خبايا البنية الداخلية والخارجية للعمل وهو يسمح للمؤسسة باستغلال كافة صورها استغلال امثل لتحقيق التطور والميزة الثقافية.

**ب ـ مزايا التفكير الاستراتيجي :** 1ـ وضوح الرؤية المستقبلية والقدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية .

2ـ القدرة على تحقيق التفاعل البيئي على المدى البعيد.

3 تدعيم المركز التنافسي للمؤسسة.

4 تخصص الموارد والإمكانيات بطريقة فعالة.

5 تحقيق تكامل الاهداف الرئيسية والممارسة التنظمية في كيان واحد ومتماسك.

6 تحقيق النتائجى الماسة والاقتصادية المرضية.

انالتفكير الاستراتيجي ترجع اصوله الى الميدان العسكري ، حيث عرفت مرحلة الستينيات انتقال المفاهيم العسكرية الى المؤسسة كما عرفت التحاق عدد كبير من ضباط الجيش الامريكي بعد الحرب العالمية الثانية بالمجموعات الصناعية الكبرى " بوينغ "" جينيرال إلكتريك "جينيرال موتورز ""فورد"، اذ حاولوا تطبيق افكار هم وأرائهم العسكرية على مستوى المؤسسة ومن ابرز الباحثين الذين ساهموا في تطوير التفكير الاستراتجي نجد "اغور انسوف"الذي كان له الفضل في ادخال مفهوم التخطيط الاستراتيجي في نهاية الستينيات ووضع تقنيات ممارسة الادارة الاستراتجية،

**ج ـ ظهور الادارة الاستراتجية** :عرفت تطورا في منتصف السبعينات ليشمل الموارد البشرية في المؤسسة من خلال اكتشاف الدور الاساسي الذي يلعبه الفرد في تحقيق الفاعلية التنظيمية وخلق الميزة التنافسية اضافة الى اهمية التخطيط في الاستراتجية لمواكبة التغيرات الجديدة في المؤسسة ودخول المفاهيم الاقتصادية التي قدمها " شولتز" في الستينات من خلال نظرية الراس نال البشري والتي تحصل على غرارها على جائزة نوبل 1979،وقدمت هذه النظرية مفاهيم اكثر عمق اذ استبدل مفهوم ادارة الافراد بإدارة الموارد البشرية ومن هنا دعت الضرورة لتبني سياسة جديدة للتفكير تختلف عن النظرة التقليدية وتدرك الاهمية القصوى للأفراد في ريادة ألتغيير من اجل تجميع العناصر الاساسية في العملية الادارية وذلك للتنفيذ الصحيح للإستراتجية بشكل يحقق الفاعلية وخلق الميزة التنافسية .

**د ـ أسس ومبادئ الادارة الاستراتجية :** تركز على دراسة وتحليل انشطة المؤسسة الادارية وربطها بأهداف المؤسسة الاستراتجية كما تهتم بربط مختلف الجهود التخطيطية والتوجهات الاستراتجية للتنظيم من خلال الاهتمام بالرقابة والتخطيط وكذا الانتاجية والمردودة مع ضرورة ربط الاهداف مع اتجاهات الافراد من خلال اجراء اجراءات معدة سابقا من خلال مقاييس وقيم يتقاسمها جميع اعضاء التنظيم .

 ان الادارة الاستراتجية تكون فيها كل المسؤوليات والمهام واضحة ومحددة فالمسؤولين لهم التسيير وتتمثل في الموائمة بين قراءاتهم للمحيط والقدرة التنظيمية الواجب خلقها و الافراد مسؤولين ايضا على الملائمة بين كفاءاتهم وأدائهم الفردي الضروري لإشباع حاجيات الزبائن.

**ه ـ عمليات الادارة الإستراتيجية :** تقترن الادارة الاستراتيجية بمجموعة من العمليات المتراصة بغية الوصول الى تحقيق الاهداف واهم هذه المراحل هي:

**ـ مرحلة تصميم الاستراتيجية**:تسمى بمرحلة التحليل الاستراتيجي وتشمل عدة خطوات ويتم فيها صياغة وتجديد رسالة المؤسسة وتحليل الوضع الداخلي والخارجي لها تحديد نقاط القوة والضعف صياغة اهداف بعيدة المدى وهي وصف دقيق للهدف او الغرض الذي قامت من اجله المؤسسة وتود تحقيقه وفيها ايضا يتم تحديد:

**÷ تحليل الوضع الخارجي**:مراقبة تغيرات المحيط الذي تعمل فيه سواء كان سياسي اجتماعي اقتصادي كما لابد من تحديد الوضع المؤسساتي داخل هذا المحيط اي مدى تحقيق و نجاح المؤسسة في تلبية احتياجات المتعاملين معها وتحقيق رضاهم . ويحتوي المحيط على العوامل الخارجية عن المؤسسة وتشمل جميع الافراد والمؤسسات كما تتعداه الى مختلف المتغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والقانونية والتي تأثر في عمل المؤسسة.

**÷ تحليل الوضع الداخلي** :ويتم عن طريق دراسة معمقة لجميع ما تحتويه المؤسسة من موارد مادية وبشرية وتنظيمية وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف التي تهددها لتداركها والعمل على تجاوزها ، ويتكون الوضع الداخلي للمؤسسة من عدة متغيرات تتمثل في الهيكل التنظيمي ،الثقافة التنظيمية ، الامكانيات المتاحة مادية بشرية.

ويهدف التحليل الى الكشف عن نقاط القوة والضعف عن طريق جمع المعلومات والبيانات المؤثرة على اداء المؤسسة وتحليلها وتقيمها وهذا ما يمنح المؤسسة صورة واضحة عن العراقيل والمعوقات التي ستواجهها المؤسسة .

كما يفيد هذا التحليل في تصميم الاهداف البعيدة المدى بصورة واقعية وعملية منبثقة من الافتراضات الناجمة عن الرؤية والتحليل للوضعيتين الداخلية والخارجية وبذلك تستطيع الادارة صياغة وابتكار استراتجية تعكس واقع المؤسسة في الحاضر وترسم توقعات وطموحات في المستقبل ويمكننا تلخيص ما ذكر انفا في ما يلي:

تحليل الوضع الداخلي تحديد نقاط القوة والضعف

 تحديد رسالة المؤسسة

تحليل الوضع الخارجي توقع المعيقات والاجابيات

توفير الموارد الازمة

صياغة الاستراتجية

وضع معايير للتقييم

ـ **مرحلة تنفيذ الاستراتجية** : لا بد على الاستراتجية تجاوز الكلام النظري الى مرحلة التنفيذ على ارض الواقع فبعد المرحلة الاولى يتجه التركيز على كيفية التنفيذ وتعتبر هذه المرحلة الاكثر صعوبة وتعتمد على كفاءة الجهاز الاداري المسؤول على تنفيذ الاستراتجية حيث تتطلب كفاءة ادارية وفنية وتنظيمية وتسييرية تدعمها مع ضرورة خلق نظام صارم وفعال قادر على تسيير العملية التنفيذية وتقيم مستويات الاداء والفعالية .

 وفي هذه المرحلة تنتقل المؤسسة من عمل خطة الى خطة عمل ولا يتم ذلك دون تحفيز ومشاركة .

**مخطط توضيحي يوضح مرحلة تنفيذ الاستراتجية :**

**رزنامة تنفيذ الاستراتجية.**

**ـ ما الذي ينبغي انجازه حاليا.**

**ـ ما الذي انجازه مستقبلا.**

**ـ ما الذي ينبغي لفت الانتباه له.**

**ـما الذي يمكن تفويضه للآخرين**

**ـ مرحلة تقييم الاستراتجية :**وتعد اخر مراحل الادارة الاستراتجية ويتم فيها تقييم عملية التنفيذ للتأكد من نسبة تحقيق الاهداف ، ولا بد ان يكون التقييم شامل لجميع اجزاء الاستراتجية كما لابد من توفر معايير التقييم مع اتباع الرقابة الاستراتجية ويمكن تلخيص مراحل التخطيط الاستراتجي في المخطط الاتي:

**مخطط توضيحي لسيرورة التخطيط الاستراتجي وتأثيره على الموارد البشرية**

البيئة الداخلية البيئة الخارجية

صياغة الاستراتجية

ــ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ

تنفيذ الاستراتجية

تقويم ومراجعة

**ملاحظة** :نموذج العمليات الاربعة هو نموذج تلخص فيه المهام الاساسية تسيير توظيف العاملين ،تسيير كفاءات العاملين ، تسيير سلوكات العاملين ،تسيير ترقيات العاملين.

بعد شرح المدخل الاستراتيجي الدارة الاعمال والموارد البشرية السؤال المطروح كيف ابدا مشروعي الشخصي؟ للاجابة عن هذا السؤال نتطرق للعناصر الموالية:

**ثانيا :التميز والاستقلالية:**التميز هو صفة او سمة تميز فردا عن بقية الافراد الاخرين او مجموعة عن اخرى ويمكن ان يكون بالإيجاب او بالسلب، و هو نتاج فكرة لصاحبه نتيجة حصيلة ثقافة متوارثة عبر الاجيال والتميز يعتمد على العناصر الآتية ـ امن بقدراتك ف مجموعة من القدرات فكل انسان لديه ة مجموعة من القدرات تميزه عن غيره يمكن استخدامها متى استغلت بطريقة جيدة واغلب الاشخاص يستخدمون عشرة بالمائة منا اجمالي طاقاتهم حسب المختصين وفي هذا المجال يقول اينشتاين استعملت فقط خمسة وعشرون من اجمالي الطاقة الموزعة لدي لأنني امنت بنفسي وبامتلاكي لتلك القدرات فوجب استغلالها .

ـ افكارك الداخلية الايجابية تصنع منك انسانا فاعلا داخل المجتمع الذي تعيش فيه .

ـ نجاحك يعتمد في جزء كبير منه على مهارتك الشخصية وعلاقتك الاتصالية وقدرتك على التخطيط واتخاذ القرارات .ولتحقيق التميز لا بد من توفرما يلي : ÷ الاتزان الروحاني بمعنى حسن علاقتك مع الله والتسامح والعطاء غير مشروط ÷ الاخلاق.

÷ المسؤولية والقدرة على التحمل .

÷ الفعل الاستراتيجي.

÷المهارة المتكاملة .

÷ الانتماء.

÷الاصرار.

÷الالتزام .

 هذا في ما **يتعلق بالتميز الذاتي** اما عن التميز المؤسساتي فيقصد به تميز الخدمات التي تقدمها المؤسسة لإيجاد خاصية او شيء يدرك بأنه فريد ومتميز ويمكن ان يأخذ اشكالا كثيرة كالتصميم المميز،علامة تجارية،بمعنى محاولة المؤسسة ايجاد تصور لدى المستهدفين والمستفيدين من خدماتها بان خدماتها تختلف عن مثيلاتها في نفس المجال وهذا الامر سوف يمكن المؤسسة من زيادة عائداتها من خلال اضافة خصائص فريدة للخدمات المقدمة مما يمنحها جاذبية تنافسية في الاسواق الداخلية او الخارجية او من خلال توفر فرصة الاستخدامات الجديدة للتكنولوجيات الحديثة بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية من اجل تحقيق الاهداف التنظيمية .

 ويعد التميز حالة من حالات الابداع الاداري والتفوق المؤسساتي بحيث يتحقق من خلالها مستويات غير عادية من الانجاز والتنفيذ ترقى الى ارضاء المستهدفين ومن اهم المحاولات لتحديد سيمات التميز ما جاء في كتاب "السعي للتميز" حيث ربط التميز التنظيمي بعدة سيمات تعتبر اسسا استراتجية له وتتمثل في : ـ التحيز للتنفيذ .

 ـ الاقتراب من العميل .

ـ تنمية الاستقلالية والعمل الحر .

ـ تحقيق الفاعلية الانتاجية من خلال الافراد والموارد البشرية داخل التنظيم .

ـ الممارسات الفردية وتحقيق قيمة معينة سواء تعلقت بالأفراد داخل المنظمة او بالمنتج .

ـ الاعتماد على الوضوح والبساطة داخل التنظيم وتجنب التداخل في المهام وتعقيدها .

ـ خلق نموذج اداري فعال يزاوج بين المركزية واللامركزية .

**ـ المبادئ الاساسية للتميز المؤسساتي** :ان تحقيق التميز لا يأتي بمحض الصدفة او من خلال تجسيد نماذج نظرية وتطبيقية مجردة وإنما يركز على الانجازات الملموسة تحققها الهيئة الادارية للمؤسسة ومع الالتزام الدائم برضى وتوقعات المستهدفين من خلال الاهتمام والتصويب نحو النتائج بمعنى تحقيق كافة النتائج التي تهم المتعاملين مع المؤسسة حيث ان المؤسسات المتميزة تتسم بالمرونة وسرعة التكيف والقدرة الكبيرة على الاستجابة لمتطلبات المتعاملين كما لها القدرة الفائقة على القياس والتنبؤ بالاحتياجات الحالية والمستقبلية مع الاعتماد عل برامج للتقييم بغية تصحيح مساراتها واستراتجياتها المختلفة.

 كما لا بد من الاعتماد على المبدأ المتعلق بالتركيز على خدمة المتعاملين من خلال خطة عمل تضمن الرضا التام لكافة المحيطين والمتعاملين مع المؤسسة من خلال استيعاب مفهوم اساسي متمثل في ان اساس الجودة هو المتلقى للخدمة او المنتج والأخذ بعين الاعتبار ارضائه مع الحرص على وجود قيادة كفئة وتحقيق الاهداف ويقترن هذا الامر بقدرة القائد على تحديد المسار المستقبلي للهيئة التنظيمية من خلال صياغة الرؤيا والرسالة المتعلقة بالمنظمة من خلال التحفيز والمشاركة في التطوير وتحقيق الاهداف الاستراتجية المرجوة .

اما عن **الاستقلالية** فتعني تلك المهارة الحيوية وترتبط بقدرة الفرد على حكم نفسه من خلال المعرفة والخبرة المعرفية للشخص دون الحاجة لمساعدة الغير بإتباع اسس وقواعد عقلانية منطقية مستمدة من ارثهم الثقافي وحرياتهم الشخصية ، كما يمكن للاستقلالية دفع الفرد الى البحث وإيجاد حلول استراتجية للمشكلات التي يتعرض لها فيحقق بذلك نجاحات متنوعة نظرا لما يتميز به الشخص المستقل من كفاءة وعزيمة وهمة عالية ، ولكي يكون الشخص كذلك لابد من توفر جملة من الشروط نحددها فيما يلي : ـ توفر الدخل او راس مال خاص به وهو مقرون بالاستقلالية المادية التي تمكن الشخص من الاعتماد على نفسه لتغطية نفقات معيشته مما يمكنه من الاستعداد المستمر لتدبر نفقاته ، وهذا الامر ايضا يدفع الشخص لتبني طريقة لصرف دخله بطريقة واعية بعيدة عن التبذير وتمكنه من الاستفادة من مدخوله المادي لإنشاء مشاريع مصغرة تدعم مركزه المادي وتكرس له الاستقلالية المادية .

ـ ضرورة تمتع الشخص بأسلوب مميز في ادارة الازمات ومختلف الظروف التي يمر بها بطريقة متأصلة ومستمدة من بيئته الاجتماعية والثقافية التي نشا فيها ، مع الحرص على التقييد بالضوابط التي لا يمكن تجاوزها او خرقها .

ـ ارتباط الاستقلالية بالسيمات الشخصية المتعلقة بالفرد واستعداداته في توزيع المهام بطرق عقلانية تعتمد على الكفاءات الفردية بحيث لا يقوم بكل المهام لوحده بل يمررها الى الاشخاص الاكثر ملائمة لهذه المهام فالاسقلاليه هنا ترتبط ايضا بتفوض السلطات داخل المؤسسة .

ـ انتكون للشخص طريقة لإدارة مخاوفه الشخصية وتعتبر اكثر الامور اهمية ليتمتع الشخص بالاستقلالية من خلال تقبل النقد الذاتي والخارجي ومحاولة طغيان التفسير المنطقي للمخاوف والعراقيل التي يتعرض لها الشخص ، مع ضرورة كسر هاجس الخوف من الفشل لديه.

**الاستقلال الذاتي المؤسساتي:**وتتعلق بامتلاك الشخص كمسؤول مع ضرورة الانسجام مع على تطبيق الاستراتجيات وتحقيق الاهداف الرسمية اوالمؤسسة تمتلك استقلاليتها الذاتية من خلال ايجاد مواد وموارد نافعة وتمتلك القدرة على تعديلها ومجابهة العراقيل التي تواجهها اجتماعية كانت او اقتصادية مع تزويد المؤسسة بالاستقلالية من خلال القيادة والتوزيع الجيد للمسؤوليات والتوجه نحو صناعة القرارات الفعالة التي تفيد المؤسسة .

**ـ كيف ابدا مشروعي الشخصي والمهني:** ستكون الاجابة على هذا العنصر من خلال العنصر الموالي:

**ثالثا : كيفية بناء المشروع الشخصي والمهني:** المشروع الشخصي والمهني هو مجموعة من الاجوبة على الاسئلة التي تدور في خواطرنا عن كيفية بناء المستقبل من خلال ة على ذلك تفكيرفي الحلم الذي ينتاب الشخص حول مستقبله وللإجابة عن هذه الاسئلة وجب بناء كفاءات وممارسات تجعلك تجيب عن الاسئلة لماذا وكيف وماذا بكفاءة .

فهم ماذا تريد انجازه من افكار ومشاريع م

 التركيز على العمليات

هذه الدائرة لا يصل الى

الاجابة عليها إلا القليلون

وهي التي تجعلنا ناجحون التركيز

على التراكيب العميقة

ـ لاتعمل من اجل المال وإنما اجعل المال يعمل لديك فالمدرسة حاليا لا تعلمنا سبل وكيفية الحصول على المال من خلال استثمارات ذاتية وإنما تعلمنا كيف نتخرج من الجامعة من اجل التوظيف ففي اللحظة التي تشتعل فيها كموظف تقتل الجانب الابداعي فيك وفي هذا المجال يضع رائد المال" روبرت كيوسالي " ثمانية اسس او عناصر لبناء المشروع الشخصي نحددها على النحو الاتي:

ـ ركز على المنتج بدل الخدمة من خلال استغلال المهارات فبدل من بيع الخدمات قدم شيئا يمكن بيعه والاستفادة منه .

ـ حول هوايتك الى عمل تجاري وذلك من خلال الاستفادة بالقيام بشئ تستمتع به من خلال البحث عن الاجابة عن السؤال الموالي: ماهو العمل الذي انفذه بشغف ؟ فإذا كنت تجيد الكتابة فألف كتابا وإذا كنت تجيد التصميم فاشتعل في التصميم...الخ .

ـ تعلم كيف تستثمر: محاولة انشاء استثمارات مصنع صغير وجهد صغير ، خطوة بسيطة يمكن ان ترتقي بك الى الأفضل .

ـ ركز على ادارة وتنمية مشروعك بحيث لا تقم بالعمل بمفردك بل لابد من الاستعانة بأشخاص محترفين او مجموعة من الخبراء والمختصين يشتغلون معك .

ـ تكوين فريق عمل متميز .

ـ ضبط جدول زمني لانجاز المهام بكفاءة فلا يجب ان نقول انه لا يوجد لدينا وقت بل الوقت موجود ويتم ذلك من خلال ضبط دقيق لبرنامج وابتعد عن المهام غير نافعة لتوفير الوقت ، بمعنى اجعل البرنامج لا يتحكم فيك وإنما تحكم انت في برمجة الوقت .

ـ در عملك بذكاء لا بد ان تكون هناك كفاءة لإدارة المشروع خاصة اذا كنت انت صاحب المشروع كل ما هوـ استغل التكنولوجيا المستحدثة : من خلال استغلال البحوث العلمية والدراسات التكنولوجية والأخذ بعين الاعتبار كل ما هو جديد.

 ويمر المشروع بمرحلتين اساسيتين الاولى تتمثل في مرحلة بناء المشروع والثانية مرحلة بناء المشروع وتعد المشروعات الصغيرة ذات كيانات محددة من خمسة الى عشرة وتحدد بأنشطة محددة تمارس في منطقة جغرافية معينة .

 **ـ خصائص المشروعات الشخصية والمهنية :** تتميز المشاريع الشخصية والمهنية بمجموعة من الخصائص نوضحها كالأتي :

× تواجد العنصر البشري ويهدف الى تحقيق الاهداف التنظيمية .

× الاطار التنظيمي هدفه تحقيق الربحية والتحقيق النمو والبقاء والاستمرارية والاستقرار بحيث تعمد الى تدعيم المركز التنافسي .

× غياب التعقيدات في اتخاذ القرارات وتتصف بالوضوح والسرعة في انجاز الاعمال الادارية.

× القيام بدور محدد في اطار اقتصادي اجتماعي ولها مسؤولية اخلاقية واجتماعية . × لا تحتاج الى الموارد المالية والبشرية ووسائل علمية هدفها تحقيق الفعالية . × تتصف بالاستمرار والبحث عن الريادة.

×تهتم بدراسات السوق وتحليل الحاجيات الاساسية .

**ـ انواع المشاريع:**تنقسم المشاريع الى عدة انواع باختلاف معايير التصنيف فإما حسب معيار الحجم وتندرج ضمنها مشاريع كبيرة مشاريع متوسطة ومشاريع صغيرة،ع مصرفية وحسب نوع النشاط الى مشاريع صناعية ، مشاريع تجارية ، مشاريع مالية ، مشاريع خدماتية ...الخ ، وحسب نوع الملكية عامة مشتركة تساهم فيها الدولة .

ونجاح المشروع يتطلب ما يلي :

÷القدرة على التوجيه والقيادة والحسم. ÷القدرة الذهنية والفكرية .

÷القدرات الانسانية .

÷القدرة على بناء نظم اتصالات فعالة.

÷توفر المعرفة العلمية والتقنية .

÷ القدرة على اتخاذ القرارات .

÷ توفر قدرات معرفية ومفهوميه حولة .

÷ اتقان مختلف العمليات الاستراتجية .

÷الرؤية الريادية والقدرات الشخصية .

÷ اتقان عمليات التخطيط المتعلق بالمشروع .

÷ اتقان الوظيفة التنظيمية.

÷ حسن ادارة الموارد البشرية .

÷اتزان النظام المحاسباتي .

÷ العمل على الموازنة ومراقبة التكاليف.

÷ صرامة العملية التنفيذية .

÷ الرقابة المتعلقة بالضرائب والتامين والدراية بمخاطر التامين .

÷ والعناية بالتسويق وترويج المبيعات .

÷ الاختيار الجيد لموقع المشروع .

**المراجع**:

1ـ سهيلة محمد عباس : ادارة الموارد البشرية .مدخل استراتيجي،ط1،دار وائل للنشر ، الاردن 2003,

2ـ صلاح الدين عبد الباقي ، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، المكتب العربي الحديث 1988.

3ـ عادل حسين : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، دار النهضة العربية ،مصر1994.

4ـ مصطفى نجيب شاويش : ادارة الموارد البشرية ، ادارة الافراد ط3،دار الشروق للنشر والتوزيع ،الاردن ،2004.

5ـ ابراهيم الغمري : السلوك الانساني والإدارة الحديثة ،مصر ، لا توجد سنة النشر .

6ـ زكي محمود هاشم :الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، دار السلاسل للنشر 1989.

7ـ عوابدي عمار : نظرية القرارات الادارية بين علم الادارة العامة والقانون الاداري ، المؤسسة الجزائرية للطباعة والنشر ، الجزائر ، دون سنة نشر .

8ـ حمد حمودة: اساليب الاتصال والتغير الاجتماعي ، دار المعرفة للنشر ، مصر 1991.

9ـ مصطفى حجازي : الاتصال الفعال في العلاقات الانسانية والإدارة ، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت .

10ــ محمود داود : ادارة التميز والإبداع الاداري 2020،ص23ـ 24 25Books.googl.dz