



وقد سار الأمر بهذه الطريقة طوال الفترة التي ساد فيها الاقتصاد الصناعي، وكلما زادت قوة المؤسسات الصناعية، زاد اقتناع مديريها بفاعلية أسلوب الإدارة الذي يتبعونه. وسواء أكان هذا الأسلوب بالفعل واحداً من عوامل النجاح في تلك المؤسسات، أو أنه كان ملائماً لطبيعتها وظروفها فقط، ففي الحالتين كان هو النظام السائد الذي لم يفكر أحد بالحاجة إلى تغييره، أو حتى إمكانية هذا التغيير.

ومع التغيير في طبيعة المؤسسات الذي صاحب التحول التدريجي من الاقتصاد الصناعي، إلى ما بات يعرف باقتصاد المعرفة، أصبح الحال مختلفاً تماماً. فالمهام المطلوبة في هذه المؤسسات لا تعتمد على العمل اليدوي والبدني، وإنما تتعلق بالتفكير والتحليل والابتكار وحل المشكلات، وهي مهام تحتاج لبيئة مختلفة عن البيئة الأولى، ولأسلوب إدارة مختلف عن الأسلوب الذي ساد قبلها.

فأسلوب الأمر والتحكم، لم يعد ملائماً ولا فعالاً في ظل الاقتصاد الجديد. وبدأت الإدارات تعترف بأن التحكم المباشر في سير أمور العمل من يوم إلى يوم، ليس في يدها هي، بقدر ما هو في أيدي موظفيها. فالمؤسسات الآن أصبحت كيانات متعددة الأجزاء، وقد تمتد أيضاً لتشغل عدة مواقع جغرافية بدلاً من موقع واحد، في البلد.

- ٢ -

فالمؤسسة  
لهيورة عامة  
لدراسة علمها  
العمل اليدوي  
واليدوي فقط  
بل تتعلق  
بالتفكير والتحليل  
والابتكار  
في الإدارات  
الجديدة  
وهذه ليست  
تختلف عن الأوقات  
فإنه ليس لإدارة  
مختلفة  
كل شيء صحيح  
وانت كذا