الإدارة الرشيقة

01- مفهوم الإدارة الرشيقة

تُعرَّف الإدارة الرشيقة بأنها فلسفة إدارية ومجموعة من المبادئ والممارسات التي تستهدف تعظيم القيمة المقدمة للعميل، وتقليل الأنشطة التي لا تضيف قيمة، وتحسين تدفق العمليات، وتعزيز التحسين المستمر، مع المحافظة على جودة المخرجات واحترام العاملين.

ولا ينبغي اختزال الإدارة الرشيقة في تخفيض التكاليف أو تقليص عدد العاملين؛ فهي تتعلق أساسًا بإعادة تصميم العمل بطريقة تقلل الهدر والتعقيد، وتحسن استخدام الموارد، وتدعم التعلم التنظيمي والاستجابة للتغيرات.

وتعرض دراسة إسماعيل وأحمد (2025)الإدارة الرشيقة باعتبارها مدخلًا لتطوير الأداء الإداري والمالي، فيما تتناول دراسة مقيمح (2020)دورها في تحقيق الإبداع الوظيفي في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة.

2-أبرز خصائص الإدارة الرشيقة

- التركيز على القيمة التي يحصل عليها المستفيد أو العميل.
- تقليص الهدر في الوقت والجهد والموارد.
- تبسيط الإجراءات وتقليل التعقيدات التنظيمية.
- تعزيز التنسيق بين الإدارة والعاملين.
- الاعتماد على البيانات في تشخيص المشكلات واتخاذ القرارات.
- إرساء ثقافة التحسين المستمر والتعلم من الأخطاء.

3- المبادئ الأساسية للإدارة الرشيقة

تستند الإدارة الرشيقة إلى خمسة مبادئ مترابطة:

المبدأ الأول :تحديد القيمة

تحديد ما يحقق قيمة فعلية للعميل أو المستفيد، انطلاقًا من احتياجاته وتوقعاته، وليس من افتراضات الإدارة وحدها.

المبدأ الثاني :رسم تدفق القيمة

تحليل الخطوات اللازمة لتقديم الخدمة أو المنتج، وتحديد الخطوات الضرورية وتلك التي تسبب التأخير أو التكرار أو الهدر.

المبدأ الثالث :تحقيق التدفق المستمر

تنظيم العمليات بحيث تنتقل الأعمال بين مراحلها بأقل قدر ممكن من التعطيل والتراكم، مع المحافظة على الضوابط المطلوبة.

المبدأ الرابع :نظام السحب

تنفيذ العمل استجابةً لطلب فعلي أو حاجة محددة، بدلًا من إنتاج مخرجات أو تنفيذ أنشطة لا تتناسب مع الطلب.

المبدأ الخامس :التحسين المستمر

مراجعة الأداء بصورة دورية، واكتشاف أسباب القصور، وتجريب الحلول، وقياس نتائجها، ثم تعميم الممارسات الناجحة.

وتؤكد هذه المبادئ أن الرشـــاقة ليســـت إجراءً منفردًا، بل منظومة متكاملة تبدأ بتحديد القيمة، وتمر بإعادة تصميم العمليات، وتنتهي بتحسين مستمر قائم على القياس والتعلم.

4- متطلبات التطبيق الناجح والتحديات

1-متطلبات النجاح

1. التزام الإدارة العليا بتبني التحسين المستمر، وتوفير الموارد والصلاحيات اللازمة.
2. تشخيص العمليات القائمة قبل إدخال التغييرات.
3. تدريب العاملين على أدوات التحليل وحل المشكلات.
4. إشراك الموظفين في تصميم الإجراءات الجديدة واختبارها.
5. استخدام مؤشرات أداء محددة وقابلة للقياس.
6. ربط تحسين العمليات بجودة الخدمة ورضا المستفيد، وليس بسرعة الإنجاز فقط.
7. مراجعة النتائج وتعديل التدخلات في ضوء الأدلة.

2-أبرز التحديات

- مقاومة التغيير والخوف من فقدان الصلاحيات.
- ضعف جودة البيانات أو غياب مؤشرات الأداء.
- تطبيق الأدوات بصورة شكلية دون تغيير طريقة العمل.
- التركيز المفرط على خفض التكلفة على حساب الجودة.
- زيادة أعباء الموظفين تحت مسمى الرشاقة.
- عدم التوافق بين الصلاحيات والمسؤوليات.
- صعوبة نقل الممارسات بين مؤسسات تختلف في طبيعة عملها ومواردها.

قائمة المراجع:

مقيمح، صبري (2020) .الإدارة الرشيقة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية :دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة)الجزائر .(مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، (5)2، .56–39 https://doi.org/10.48100/merj.vi.140

إسماعيل، دار النعيم أبكر محمد، وأحمد، هدى دياب .(2025) .تطبيق طرق الإدارة الرشيقة ودورها في تحقيق كفاءة الأداء الإداري والمالي في منظمات الأعمال)دراسة ميدانية .(مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (9)9، 16–33. https://doi.org/10.26389/AJSRP.D090425