

مستقبل ادارة المشاريع الصغيره باستخدام الهندسة النفسيه

د.نبيل محمد الخناق

هيئة التعليم التقني

المستخلص :

يهدف البحث مواكبة التغييرات الاقتصادية بالدرجة الاولى التي يمر بها القطر , حيث تناول البحث اساس بناء كل منظمه تسعى الى تحقيق اهداف وجودها والتي جاءت من اجلها تلك المنظمه وتعمل بشكل او اخر على البقاء والاستمرار وتطوير اهدافها المستقبلية , مما يتطلب توضيح مفهوم :

المستقبل والادارة والمشاريع الصغيره وكيفية استخدام نظام الهندسه النفسيه الذي يقوم على معرفة اسرار النفس البشريه وطريقة التعامل معها بطرق واساليب محدده بحيث يمكن التأثير في عملية الادراك والتصور وبالتالي بالمهارات والاداء الفكري ,والهندسه النفسيه ليست علم النفس حيث الاخذ بها يعني على ممارسة والخبره من اجل الوصول وصنع النجاح والتفوق بتطبيقها ضمن تطوير التفكير الابداعي واكتساب المهارات اللطيفه والتخطيط الاستراتيجي المتمثل بالمستقبل .

وللوصول لكل ذلك يتم التعرف على اساس ادارة المستقبل للمشاريع الصغيره واسس الهندسه النفسيه وكيفية الالتقاء لعناصرها وبالتالي المحصلة المتمثله بالتفكير والذي يعتبر اساسا لادارة مستقبل المشاريع الصغيره .

المقدمة :

حاليا وفي الظروف التي يتطلب لإدارة اقتصاد متنامي وواضح في البلد، وإزدياد حالة البطالة المنتشرة بين الشباب بشكل متزايد سنويا مع كل دفعة من الخريجين للدراسة بمختلف مراحلها. هذا يتطلب وقفة للمساهمة في إيجاد منافذ لحالة تخفيض نسب البطالة هذه، ولعل احد المنافذ لامتناس جزء من البطالة هو تشجيع الشباب على إقامة المشاريع الصغيرة، وهذا ما تقوم به غالبية الدول التي تواجه مثل هذه الحالة، ونلاحظ بان مؤسساتنا ومصارفنا في العراق تعمل بهذا الاتجاه عن طريق منح القروض الميسره لإنشاء المشاريع، الا ان القروض لوحدها غير كافية، بل يتطلب التثقيف والتعليم والتدريب لكيفية انشاء المشاريع الصغيره وضمان استمرارها وتميبتها، وعليه جاء هذا البحث وبشكل اولي للمساهمة في وضع اسس ومفاهيم لإنشاء المشاريع الصغيره وهذا ما تناوله المحور الثاني من البحث، الا ان انشاء اي مشروع مهما كان الحجم او الشكل بحاجة الى مفاهيم اداريه ولتطوير المشروع وضمان استمرارية يتطلب التعرف على التفكير المستقبلي وهذا ما اخذ به المحور الاول، وبهدف استثمار المفاهيم الحديثه الهادفه لتطوير افراد المجتمع في مختلف مواقعهم واعمالهم جاء المحور الثالث لتوضيح الهندسة النفسيه التي تقوم بهذه المهمة التي تأخذ ببناء مهمات كيفية استخدام الزمن لاداء تغيير ايجابي ووضع استراتيجيات تساهم على تقبل فكرة التغيير المطلوب بشكل مستمر وبناء العلاقات الايجابية بين مفاصل المجتمع.

وفي المحور الرابع جاءت الاستنتاجات لتوضح مدى علاقه بين متغيرات البحث واشتراك هذه المتغيرات فسي الاسس والاهداف التي بجمعها والتنسيق فيما بينها نستطيع بناء مشاريع صغيره قابلة للتطور وضمان استمرارها وتحقيق اهدافها، اما التوصيات فما هي الا برنامج عمل مقترح يتطلب من مؤسسات ومنظمات المجتمع التعاون للقيام بها بهدف مساعدة الشباب الذين يمثلون الشريحة الاهم والاكثر في المجتمع لإنشاء هذه المشاريع التي يمكن تميبتها مستقبلا الى مشاريع اكبر اذا ما كانت اسس البناء صحيح وعلمي.

اهداف البحث :

- التعرف على مفاهيم ادارة المستقبل، المشاريع الصغيره، الهندسه النفسيه.
- استثمار الهندسه النفسيه في ادارة وبناء المشاريع الصغيره مستقبلا.

مشكلة البحث :

عدم وضوح اهمية المشاريع الصغيره في بناء المجتمع وآثاره الاقتصاديه لضعف الرؤيا المستقبليه لهذا النشاط من جهة وعدم استثمار اسس الهندسه النفسيه في تطوير هذا النشاط.

اسلوب البحث :

اعتمد البحث على المصادر العلميه والشبكة العنكبوتيه في توضيح مفاهيم ومتغيرات البحث ومن ثم إيجاد نقاط التقارب بين متغيرات البحث.

اسئلة البحث :

لايجاد معالجات لمشكلة البحث تطلب وضع الاسئله الاتيه لتكون منهجا يقوم عليه البحث:

اولا : ماهي اهمية مستقبل الادارة في ظل التطور التكنولوجي والتغيير المستمر في اقتصاديات الحياة اليومية؟

ثانيا : هل المشاريع الصغيره تصلح للتطوير الاجتماعي والاقتصادي في البلد؟

ثالثا : مدى امكانية استثمار الهندسه النفسيه في تطوير المشاريع الصغيره وضمان مستقبلها ؟

المحور الاول**مستقبل الاداره**

المستقبل علم فاعل يهدف الى التعرف لما هو قادم وفق اسس علميه معتمده من اجل مواجهه ذلك المستقبل المجهول لاي مجال من مجالات الحياة, ولما كانت الادارة هي الاساس الذي تقوم عليه اي منظمه مهما كان هدفها وحجمها وشكلها, وهذا دفع الى انشاء المراكز العلميه التي تقوم بدراسة المستقبل في مجال الادارة لتحقيق التلاقح بين علمين مهمين هما المستقبل والادارة, وفي هذا المحور نعمل على الاجابه على التساؤل الاول :

"ماهي اهمية مستقبل الادارة في ظل التطور التكنولوجي والتغيير المستمر في اقتصاديات الحياة اليومية؟" ليشمل المحور :

اولا : المفاهيم**1-المستقبل:**

هناك العديد من المفاهيم لعلم المستقبل نورد منها :

- يورد (سعد الدين وآخرون ، 11:1989) أن المستقبل ليس منبت الصلة بالحاضر، ليس فصلا جديدا في كتاب التاريخ، لا يبدأ من فراغ، بل أن المستقبل هو الحصيلة التركيبية لما يتتابع من أحداث وعمليات التغيير في المجتمع أو الوافد إليه .

- وفي قاموس (Oxford,2004:525) المستقبل هو الزمن الذي سوف ياتي بعد الحاضر او الاحداث التي ستحدث ومن ثم نحتاج الى التخطيط القادم .

2- الاداره :

(Robbins&Katze1986:17) حدد الادارة هي الكفاءة بالحصول على فعاليات مكتملة من خلال الناس الاخرين العاملين بالوظائف والفعليات الاولية تدار من قبل المدراء ويمكن التعبير عن الوظائف بشكل نموذجي(التخطيط,التنظيم,القيادة,التحكم). (Thakur 1995:4) اعتبر الادارة عمليات من الفعليات التي يمكن تقسيمها الى اربعة خواص ولكنها مرتبطة,وهي التخطيط (التقدير بما سيعمل),التنظيم(التقدير بكيفية حدونه ومن سيقوم به),القياده(الاسلوب التأثيري),والرقابة(التأكيدعلى انجاز الخطط), ومن ثم تم اضافة وظيفه اخرى هي(الابداع).

ثانيا : مستقبل الادارة :

التطور التكنولوجي السريع أدى الى ضرورة دراسة مقاييس ووظائف تهدف تبسيط الاعمال والاتصال والتفاعل مع الزمن المستقبلي ومن هذه المقاييس: (العزاوي 2006:89)

1- الرؤيا المستقبلية :

- (County,2001:4)الرؤيا اعتبرها اختبار التكامل للانتاج والخدمات والعمليات المختلفه لتطوير العلاقة بين الحاضر والمستقبل.

- (Childu,1987:8)اعتبرها هي التصور للمستقبل فهي تعطي توجيهها وهدفا لاي مشروع فهو صورة ذهنية مثاليه فريد لمستقبل مشترك كما سيبدو عليه الغد ,وهي تنبثق مع حدسنا وتتأثر بافتراضتنا عن الناس وعن العالم .

2- الخبرة : هي (منصور، 1989:251)

القدرات التي تعد الأكثر شجاعة والأفضل و هي في الواقع محصلة تراكم خبراتنا الشخصية مما اكتسبته من معايير وإدراكات وأفكار ومشاعر وميول وسلوك وحركه وفيها يرتقي سلوك الإنسان، فنحن نتذكر ونحتفظ في الذاكرة بما تكون لدينا من مفاهيم عن الأشياء والقوانين ووجودها، والذاكرة تسمح لنا باستخدام هذه المفاهيم في تنظيم سلوكنا ونشاطنا في المواقف القادمة مستقبلاً.

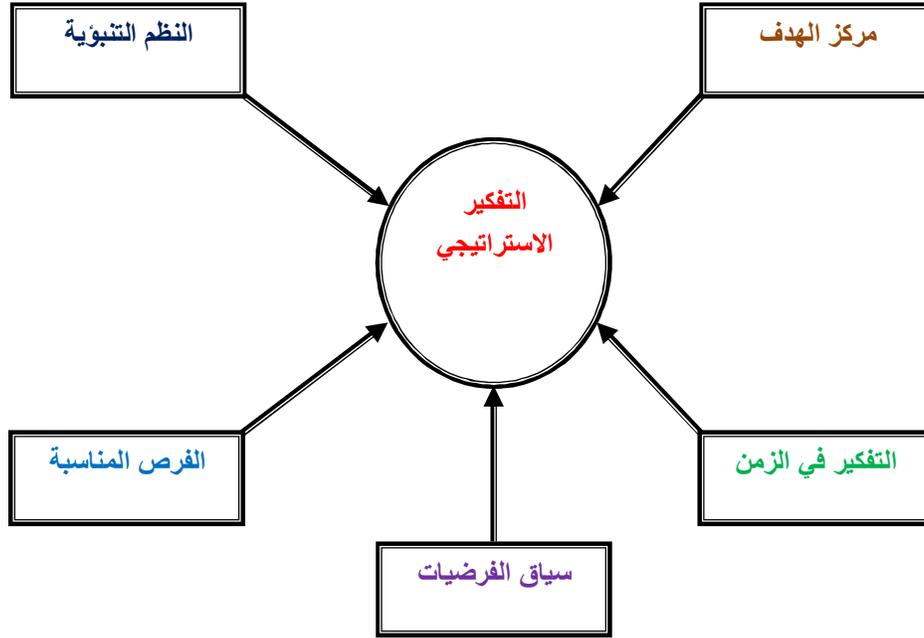
3- الرسالة (المهمه) Mission

(Kane & Associales,1988:1) اعتبر الرساله هي العمل الذي نحن فيه وماذا نعمل لدعم القوة التشغيلية في انجاز العمل،وهي السبب الرئيسي لوجود كيان لتصميم الاستراتيجية والرغبه في الوصول الى النتائج المطلوبة،وكذلك من خلالها تسعى الادارة لتكوين مصادر للعمليات لغرض الاستراتيجية الرسيمة للاهداف .

4-التفكير Thinking

((هو عملية معالجة المعلومات ،فهناك كم كبير من الصور والأصوات والإحساس من الخارج عن طريق الحواس الى الداخل في الذاكرة، والتفكير عملية تصنيف ومقارنة وتقييم لهذه المعلومات على ضوء منظومة الإيمان والاعتقاد والقيم، وبالتالي صياغة استراتيجية ينتج عنها تعبير لغوي أو سلوكي كما ينتج عنها تأثيرات فسيولوجية في العضلات والتنفس وتغيرات الوجه)) (www.acldawah.Net)

(Liejka,1998) اعتبر التفكير الاستراتيجي بانه توفر فرصة موضوعين توضع مع منهج وقد وضحه في النموذج الاتي :



مخطط (1)

عناصر التفكير الاستراتيجي

M. Liejtka: Strategic Thinking: 199

(Kan & Associates, 1998:4) يعتبر دور التفكير الاستراتيجي ليس فقط ماذا سيحدث ولكن على ما نحن نرغب ان يحدث, لكي تستفيد المنظمة لاتخاذ الاجراء اللازم, وتهيئة المنظمة لكي يقترب من هذه المهمة.

لكي تستفيد المنظمة لاتخاذ الاجراء اللازم, وتهيئة المنظمة لكي يقترب من هذه المهمة.

5- الاهداف Objectives

الاهداف هي الأساس التي تعمل على تحقيقها إدارة المنظمة وهي المستقبل الذي نرجو الوصول إليه ويعتبر:

(Thompson & Steickland, 1993:4) الغرض من وضع الاهداف هو الوصول لرسالة المنظمة والسعي للوصول الى الاهداف من خلال استثمار الموارد الانسانية والمادية المتاحة حاليا وفي المستقبل.

(Hunger & Wheeien, 1998:111) اعتبر الاهداف مقياسا لفحص رسالة المنظمة وهي النتيجة النهائية لاختيار الاستراتيجيات, وأن تفكر الإدارة بما تنجزه في المستقبل.

6- التخطيط المستقبلي

يعتبر (القطامين، 1996: 92) التخطيط عملية تطوير رسالة المؤسسة وأهدافها وخططها وسياساتها للمرحلة القادمة.

المحور الثاني**ادارة المشاريع الصغيره**

ركزت منظمة العمل الدولييه اهتمامها في أواخر الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي على تنمية المشاريع الصغيره والمتوسطة الحجم، والتعليم المهني من خلال عدد من المشاريع المخصصه للمؤسسات الحكوميه مشاريع القطاع الخاص، وشملت تدريب اصحاب المشاريع على مهارات ادارة الاعمال، وتعد التريبيه عنصرا هاماللتنميه الاتجاهات الرياديه لدى اصحاب المشاريع في المستقبل. (جورج:1:2008).

ومن خلال هذا المحور نعمل على الاجابه على السؤال: هل المشاريع الصغيره تصلح للتطوير الاجتماعي والاقتصادي في البلد؟

مما تطلب توضيح :-

اولا : مفاهيم:

1- مفهوم المشروع : هو فكرة تترجم الى نشاط مخطط له يدر ربحا ماديا او معنويا (منفعه اجتماعيه) عمليا , يمكن الاشارة الى جميع المشاريع والتعهدات على انها مشاريع اذا ما اتبعت فيها الخطوات :-

التخطيط , التنظيم لنشاط معين , التنفيذ والانجاز والمراقبه بشكل ناجح , ومن ثم تحقيق الهدف وصولا الى المنفعه الماديه و/او المعنويه . (جورج:6:2008)

2. العمل الصغير : هو منظمه اعمال صغيره يقيمها افراد لممارسه نشاط اقتصادي بهدف الربح ولها خصائص تميزها عن الاعمال متوسطه وكبيره الحجم، ويهتم علماء الادارة بالاعمال القانونيه , اي الاعمال المرخصه والتي احجامها من الصغيره جدا الى العملاقه. (برنوطي:17:2008)

3- الرياده (Entrepreneur) فرد يقيم عملا صغيرا ويجعل منه خلال فتره قصيره عملا كبيرا وناجحا، وهو يحقق ذلك لكونه يتمتع بمهارات محددة نسميها مهارات ريادية. فالريادي هو شخص يتمتع بالنزعه الاستقلاليه (يفضل العمل لحسابه عن العمل لدى الاخرين) [يعتبر العلماء بيل غيتس مؤسس شركة مايكروسوفت نموذجا للرياده لانه اسس شركه صغيره وجعلها خلال سنوات عملا عملاقا وناجحا] وكذلك النزعه للمخاطره، وله مهاره اقامة عمل تجاري ناجح يتمكن من توسيعه بسرعه (برنوطي:26:2008)

4. المفهوم الاقتصادي للعمل الصغير : يهتم علماء الاقتصاد بعدد الوحدات الاقتصادية التي يتكون منها الاقتصاد والحجم للمساهمات في تكوين الناتج المحلي وبحالة التنافس في السوق , لذلك إذا كان الاقتصاد ضعيف ويسوده البطالة, يهتم الاقتصاديين زيادة اعداد هذه الوحدات لتقليل البطالة, وبالتالي تقليل الفقر بالمجتمع .

5. مفهوم الاداريين للعمل الصغير : يعتبر علماء الاداره العمل الصغير ضمن مؤشر عدد العاملين, بالإضافة الى مؤشرات وخصائص اخرى اهمها :

- منظمه يقيمها اشخاص (وليس مجتمع او دوله) **يهدف الربح** لممارسة نشاطا اقتصادي **يتطلب الاستمرار** اي انه مسجل او مرخص قانونا للعمل بموجب قانون الشركات التجارية .
- صغير بعدد العاملين اي انه يستخدم عددا محدودا من العاملين, لا يزيد عن موظف وعامل, واساسا هو ان العاملين يعملون بموقع متقارب وجها لوجه بحيث يعرفون بعضهم شخصا.
- شركة افراد غالبا ما يكون العمل الصغير شركة افراد وليس شركة اموال, اي ان الفرد/الافراد المالكين هم الشركه وليس للشركه وجود منفصل عنهم.
- مشروعا اقتصاديا واحدا (غير منوع).
- يدير المشروع اصحابه / المالكين بانفسهم.
- تسود العلاقات الشخصية بين العاملين.
- تهيمن الشخصية في تنظيمه اي يتميز العمل الصغير بهيمنة الشخصية (وليس الرسميه) في صيغ العمل .
- يعمل محليا (في سوق محلي) , وحيانا في منطقه محده ويخدم "المتجر" الصغير في منطقه صغيره ويتعامل مع عدد محدد من المجهزين المحليين.
- ذات جنسيه واحده: اي يحصل على ترخيص عمل من دوله واحده فقط.
- صغير ماليا ويعتمد مصادر تمويل داخلية .

6- مفهوم الحكومات للعمل الصغير : مفهوم العمل الصغير يختلف من حكومه الى اخرى حسب اهتماماتها , فالبعض يحدده حسب مبلغ الارباح الخاضعه للضريبه, والبعض حسب دوائر الاقتصاد المهتمه بعدد المؤسسات التي ترخصها سنويا والوظائف الجديده التي تستحدثها, ووزارات العمل تعرفه في ضوء عدد العاملين, إذ تخضع لقانون العمل الاعمال التي يزيد عدد العاملين فيها عن 5 عمال او 10 حسب الدوله ومنها الدول الناميه والمنظمات الدوليه التي تساعد هذه الدول, كالبانك الدولي والهيئات التابعه للامم المتحده, تعتمد مؤشر "عدد العاملين" كما ان اهتمامها هو ليس حالة الاحتكار في الاقتصاد بل معالجة مشاكل الفقر والبطاله والمساعده في اقامة الاعمال الصغيره وتمكينها من البقاء والنجاح . (Megginson:1991:15)

ثانيا : اهمية واهداف الاعمال الصغيره :

جاء وقت ظهرت قناعه بان الاعمال الصغيره في طور الانقراض, في ضوء ثورة الصناعات الكبيره, الا ان الدراسات العلميه اثبتت اهمية وجودها, حتى في الدول التي تنتشر الشركات العملاقه فيها, كما بدأت ومنذ الثمانينات من القرن الماضي الكثير من الاعمال الكبيره تشعر بان الحجم الكبير يفقده المرونه مما قاد الى حملة تقليص احجامها (ولعل الازمه الاقتصاديه الاخيره خير دليل على النتائج السلبيه في التوسع بالاعمال) اضافة الى توفير الفرص للكثيرين من اقامة اعمال صغيره بالاعتماد على ثورة الاتصالات والتكنولوجيه, ودفعت التغيرات الاجتماعيه والاقتصاديه والعملية في زيادة عدد من يفضلون اقامة اعمال خاصه بهم عوضا عن العمل كموظفين في شركات كبيره.

واظهرت الاحصاءات والدراسات العلميه في الدول الغربيه سعة انتشار الاعمال الصغيره واهميتها , ولعل من اهم الاهداف للاعمال الصغيره في الاقتصاد والذي توضح من خلال الدوريات الصادره في الولايات المتحده الامريكه منذ اربعة الى خمسة عقود هي: (برنوطي:2008:57)

- 1- كثيرة العدد: تشكل المشاريع الصغيره نسبة كبيره من مجموع المشاريع ضمن اقتصاديات اي دوله, وقد اثبتت احصاءات عام 1984 في الولايات المتحده بان اكثر من 96% من مجموع الاعمال المرخصه للعمل كانت صغيره, (تستخدم اقل من 50 عامل) كما تبلغ نسبة من يستخدمون اقل من 5 أشخاص حوالي 97% من مجموع الاعمال المسجله.
- وهذه الحالة تنطبق على الكثير من الدول وخاصة تلك الدول التي كانت تعتمد انظمه اشتراكيه كيوغسلافيه ورومانيا وبولندا وغيرها, حيث كانت تنتشر فيها الاعمال الصغيره التي تشمل الخدمات الشخصيه والحرف والمتاجر الصغيره والمطاعم وغيرها .
- 2- منتشره في كافة القطاعات الاقتصاديه : اظهرت الدراسات العلميه بان الاعمال الصغيره منتشره في كافة القطاعات الاقتصاديه بما في ذلك الصناعيه وقطاعات البنية التحتية اضافة في الاعمال التجاربه والخدمات .
- 3- هيمنة المشاريع الصغيره على القطاعات الاقتصاديه : تختلف هيمنة المشاريع الصغيره من قطاع الى آخر فهي تهيمن (اي تشكل النسبة الاكبر) في قطاعات الانشاءات, والخدمات التجاربه, وتجارة الجملة, ولكنها اقل هيمنه في قطاع الصناعه.
- 4- مصدر لتوفير فرص العمل : تعتبر الاعمال الصغيره مصدرا مهما لتوفير فرص العمل, ففي الدول الغربيه توفر 50% من فرص الاستخدام في اقتصادياتها.
- 5- مصدر لخلق فرص عمل جديدة: اثبتت الدراسات الاعمال الصغيره تخلق وتستحدث وظائف جديده اكثر بكثير من الاعمال متوسطه الحجم والكبيره.
- 6- مصدرا لتنمية الناتج القومي والثروه الاقتصاديه: ففي الدول الغربيه الصناعيه ذات الاقتصاد الكبير تسهم الاعمال الصغيره بتنمية اكثر من 30% من الناتج القومي .
- 7- اساس للصناعات والاعمال الكبيره وخير مثال على هذا هو شركات انتاج السيارات تحتاج الاف من الاعمال الصغيره التي توفر الوقود والادوات الاحتياطيه والمستلزمات الاخرى كالصيانه والتصليح والنقل, وهذه الاعمال الصغيره ضروريه للنمو السليم

فلو قامت الشركات الكبيره بتنفيذ كل هذه الاعمال بنفسها،فان كلفتها ستكون كبيره ولن تستطيع ان تلبي الحاجه لها، ونفس الحال ينطبق في الشركات التجاريه والخدميه حيث يتولى عملية التسويق والتجهيز الاعمال الصغيره لذلك.

8- مصدر للمبادرة الذاتية والابداع :تظهر الدراسات العلميه بان اكثر من ثلث براءات الاختراع التي تسجل سنويا تعود الى الافراد واصحاب الاعمال الصغيره،وليس للشركات الكبيره التي تنفق الملايين على البحث والتطوير .

9- بناء التنوع الثقافي والاقتصادي : يتم هذا البناء من خلال مساهمة الاقليات في المجتمعات لتاسيس اعمال صغيره تخدم الحاجه الخاصه للاقليه،كاقامة مطعم عربي او متجر لمواد يحتاجها العرب او مصنع ملابس او غيرها التي تحتاجها ابناء الاقليه في بلد اجنبي، مما يوفر لأبناء الاقليه مجالاً لممارسة نشاط اقتصادي لايسطيع منافستهم عليه ابناء الاكثريه حيث توفر لهم الفرصه للحفاظ على تراثهم وتقاليدهم وهويتهم الثقافيه.

ثالثاً : اسس بناء المشروع الخاص الصغير :

اي عمل من الاعمال يتطلب تحديد الخطوات التي يعمل ضمنها المشروع لضمان تحقيق الاهداف التي جاء من اجلها المشروع،ويمكن تحديد الاسس التي يتطلب العمل بموجبها لانشاء مشروع صغير بالاتي : www.dr-al-adakee

1- دراسة الجدوى الاقتصادية : وتتضمن هذه :

- * دراسة الجدوى التسويقيه للمشروع والتعرف على منافذ توزيع المنتج اوالخدمه للمشروع المراد انشاءه
- * دراسة الجدوى الفنية : ضرورة التعرف على مدى احتياجات المشروع من اجهزه وادوات مضاف اليها الخبرات المطلوبه .
- * دراسة الجدوى الاجتماعيه : ضرورة التعرف على مدى اهمية المشروع في المجتمع واحتياجات افراد المجتمع للمشروع .
- * دراسة الجدوى البيئية: التعرف مدى تفاعل المشروع وتأثيره وتأثره بالبيئه المحيطة التي سيعمل المشروع ضمنها ومدى تقبل المجتمع للمشروع.
- * اساليب تسديد القروض : التخطيط لكيفية تسديد القروض في حالة اعتماد المشروع على القروض من المصارف او مصدر آخر .

2- تحديد الاهداف الخاصه بالمشروع :

لكل مشروع اهداف وهذه الاهداف ابتداء تكون قريبه ويتطلب تحقيقها وتستمر بالنمو والتطور ويقوم المشروع باخذ ابعاد اكثر كلما تطور العمل بالمشروع وتحقيق اهدافه .

3- اختيار الاسم :

يفترض ان يكون للمشروع هوية وتمثل هذه الهوية باختيار اسم للمشروع ليمثله ويعرف بها في السوق.

4- الشكل القانوني للمشروع :

يتطلب ان يكون لاي مشروع ومهما كان حجمه ضمان قانوني يعمل بموجبه واستمرارية وجوده والابتعاد عن المسائلة لسبب او آخر ،وهذا الضمان يعطي الثقة والدافعية للمشروع وتطوير عمله .

5- وجود قواعد بيانات للعملاء :

من ضروريات اي مشروع ان تكون فيه قواعد بيانات عن العملاء وكيفية الوصول لهم سواء من الموردين للمواد المراد العمل بها او المستهلكين لخدمات او انتاج المشروع ,

6- الاحتفاظ بالسجلات المالية :

الجوانب الماليه والحسابيه ن ضروريات المشروع باعتبارها تحدد مدى نجاح او فشل المشروع من ناحيه وكذلك من خلال مراجعة هذه السجلات امكانيه التعريف على نقاط قوة وضعف المشروع و بالتالي وضع استراتيجيه متجدده للمشروع حسب المؤشرات الماليه التي في الغالب خاضعه لتغيرات السوق .

رابعا : مستقبل المشروع الصغير

اي عمل مهما كان حجمه يبدأ بفكره وهذه الفكره اما مبتكره او تقليد لفكرة سابقه واصبحت مشروع,وعند انشاء المشروع والعمل به تحقق اهدافه يبدأ المشروع باتخاذ ابعاد جديده تطلبها الاهداف الجديده التي تاتي لتطوير المشروع ,ويأخذ هذا التطور اشكال جديدة فقد يأخذ بشكل تطوير حجم المشروع وانتقاله من مشروع صغير الى مشروع متوسط ثم الى كبير,ويأخذ شكل آخر لايرتبط بالحجم بل بتنوع المنتج او الخدمه التي يعمل في ضوئها المشروع ,ومن ذلك نجد بان مستقبل المشروع يرتبط بمفهوم النمو وهذا النمو يعني التغير الجذري الذي يحدث في المشروع,والذي يشمل التغير في حجمه وفي الكثير من خصائصه,فأي عمل كأية منظمه ينمو ويتغير بمرور الزمن,ويمكن تلمس هذا التغير اذا تابعنا خصائص واهتمامات وعلاقات اشخاصا اقاموا اليوم عملا جديدا,اذا عدنا اليهم بعد سنه سنجد بانه حصلت الكثير من التغيرات في علاقاتهم واهتماماتهم واساليب العمل وغير ذلك ,وهذه التغيرات تحدث تدريجيا وتحدث حتى لو لم يسعون الى ذلك ,وهي تحصل نتيجة التعلم وتراكم التجارب وأثر الظروف الخارجيه, وستكون اكثر بكثير لو عدنا الى العمل بعد خمسة او عشرة سنوات,ونفسر حدوث التغير بانه يحصل لكون العمل هو كيان اجتماعي حي .

من ذلك يتضح بان مستقبل النمو للمشروع هو التأكد من حصول التغير بشكل متعمد وموجه وايجابي ,وهو ما يحتاجه اصحاب المشروع الصغير لتنمية المشروع,ويمكن تحديد المتطلبات لعملية ادارة نمو المشروع ومستقبله الى:

- 1-الاستعداد للتغيير : اي منظمه مهما كان حجمها يتطلب ان يكون هناك نمو لها وهذا النمو هو نتيجة الاستعداد والرغبة لادارة المشروع(المنظمه) للتغيير, وهذه التغيير يكون حصيلة اسباب متعدده منها :-
 - النجاح الذي حققه المشروع مما يتطلب التغيير والتطوير للمحافظة على ذلك النجاح.
 - الفشل في تحقيق اهداف المشروع مما يدفع الى ايجاد اسلوب بديل لتلافي الفشل باعتبار ادارة المشروع مسؤولة عن النجاح او الفشل .
 - تغيير الظروف الخارجيه المحيطه بالمشروع سواء كانت اقتصاديه او اجتماعية او سياسيه مما يتطلب مواكبة هذه الظروف والتغيير بما يلائم هذه المتغيرات .
 - المنافسه عند ظهور مشاريع اخرى جاءت لتقليد المشروع يتطلب التغيير والتطوير لعمل المشروع .

2- تنامي خبره :من خلال العمل وتنفيذ المشروع تتناما الخبرات الشخصيه في مختلف مجالات ومراحل العمل مما يشجع الى رسم مستقبل افضل للمشروع كنتيجة لمحصلة ما تم اكتسابه من افكار ومشاعر تتطلب الارتقاء بالاهداف التي جاء بها المشروع.

3- رساله المشروع : لما كان للمشروع رساله جاء لتحقيقها وهي تمثل العمل الذي نحن نعمل ضمنه وماذا علينا ان نعمل لدعم قوة الاستمرار والسبب لوجود استراتيجيه الرغبة في الوصول الى اهداف المشروع, هذا كله يؤدي الى دعم النمو المستقبلي للعمل الذي يقوم به المشروع.

4- التطور التكنولوجي: اخذت التكنولوجيا المتطورة الدخول في كل مجالات الحياة ولا بد لاي مشروع التاثر بهذه التكنولوجيا من قريب او بعيد,مما ينعكس على متطلبات تقديم المنتج او الخدمه للمشروع بادخال التكنولوجيا الحديثه لضمان الاستمرار في السوق وقبول المجتمع لنشاطات المشروع.

5- تحديد القدرات: ادارة المشروع تحدد قدراتها ابتداءا من البدء بالمشروع واستمرارا الى ما تسعى الى الوصول اليه مستقبلا ضمن رؤيا واضحة,والقدرات تأخذ مختلف الاشكال سواء القدرات البشرية والماليه والتكنولوجيه والبيئه التي يعمل ضمنها المشروع.

المحور الثالث

الهندسة النفسية : مدى امكانية استثمار اسس الهندسه النفسيه في تطوير المشاريع الصغيره وضمان مستقبلها ؟

هذا مايحاول ان يعمل المحور على الاجابه عليه من خلال التعرف على :

أولاً: بدايات الهندسة النفسية

تعتبر الهندسه النفسيه الجزء الاكثر فاعليه من نظام البرمجه اللغويه العصبية

(Neuro –Linguistic Programming) الذي يعمل لايجاد علاقات متميزه بين الافراد في مختلف المجالات,ففي عام1975 جاء العالمان الامريكيان (Richar Bande&John Grinder) بفكرة لبرمجة اللغوية للذهن المتمثل جزء منها بالهندسة النفسية، وقد اعتمد بناء عملهما على أبحاث قام بها علماء آخرين منهم عالم اللغويات

(Noam Chomsk) والدكتور (Virginia Strir) ومن المدرسه السلوكيه:

العالم الالمانى (Fritz Peris) (www.Unlimided.net)

واستمر هذا العلم بخطوات كبيره وسريعه في العقدين الثامن والتاسع من القرن الماضي وانتشرت مراكزه وتوسعت معاهد التدريب في مختلف البلدان الاوربيه وحتى البلدان العربيه توجد هناك مراكز للهندسه النفسيه مثل سوريا,السعوديه, البحرين, الامارات العربيه.واورد الدكتور محمد التكريتي في كتابه -افاق بلا حدود- الاستخدامات والاساليب للعلماء في كيفية استثمار اسس ومبادئ الهندسه النفسيه:

فقد استخدم (Richardson J. 1981:254) اساليب التأثير بالآخرين وطرق تاسيس الالفه وكسب الثقة والاساليب المثلى لعرض الافكار والمقترحات واقناع الاخرين بها في البيع والشراء والتربيه والتعليم,والمفاوضات والعلاقات الزوجيه والاسريه.

اما (Richard Band&John Grinder:1981:253) فقد اهتما بكيفية احداث التغيير على مستوى الافراد والمنظمات لتحويل السلوك السلبي لسلوك ايجابي, و اهتم كل من (Connirae &Steve Andreas:1989:251) بتطبيق الهندسه النفسيه في مجالات الحياة المختلفه لتحقيق التعليم وتحسين العلاقات وازالة اعراض الحساسيه,التعامل مع الانتقادات,كيف نكسب احترام الاخرين.

استخدمها (Robert 1990:254) كطريقه لتغيير المعتقدات والابداع بالعمل واستمر علماء اخرين باستخدامها في استراتيجيات التحفيز والتخلص من القلق وتغيير السلوك والعادات ومن ثم بمجالات الحياة الخاصة بادارة الاعمال ومهارات التعامل مع الاخرين والتفكير النظامي الذي اصبح احد فروع الهندسه النفسيه .

ثانيا: ماهي الهندسه النفسيه؟

طريقة منظمة لمعرفة تركيب النفس الإنسانية والتعامل معها بوسائل وأساليب محددة حيث يمكن التأثير بشكل حاسم وسريع في عملية الإدراك والتصور والأفكار والشعور وبالتالي في السلوك والمهارات والأداء الإنساني الجسدي والفكري والنفسي بصورة عامة .

تعتبر الهندسة النفسية من المفاهيم الحديثة الهادفة إلى تطوير أفراد المجتمعات في مختلف مواقعهم واعمالهم، وهي أحد أشكال البرمجة اللغوية العصبية باعتبار الجهاز العصبي هو الذي يتحكم في وظائف الجسم وادواته وفعالياته وقدراته، كسلوكه

والتفكير والشعور واللغة هي وسيلة التعامل مع الآخرين، أما البرمجة فهي طريقة تشكل صورة العالم الخارجي في ذهن الإنسان أي برمجة دماغ الإنسان.

واعتبر الباحثان (Connirae&Stave 1988: 254) مفهوم الهندسه النفسيه يقوم على بناء مهمات كيفية استخدام الزمن لأحداث تغيير إيجابي ووضع استراتيجيات تساعد على الاستجابة السليمة للنقد من الآخرين وتغيير المعايير وبناء العلاقات الإيجابية. أما (العنزى www.Alphatraning)، اعتبره علم يدرس طريقة التفكير في إدارة الحواس ومن ثم يرجح ذلك وفق الطموحات التي يصنعها الإنسان لنفسه. و (التكريتي، 2003:19) يحدده طريقه او وسيلة تعين الإنسان على تغيير نفسه، وإصلاح تفكيره، تهذيب سلوكه وتنقية عاداته وتشحذ همته وتنمية ملكاته ومهاراته وكذلك وسيلة تعين الإنسان على التأثير في غيره وهو علم جديد يستند الى التجربة والاختبار ويعود إلى نتائج ملموسة، وتنظر إلى قصة النجاح والتفوق على أنها عملية يمكن صناعتها وليست وليدة الحظ أو الصدفة.

ويذهب كل من (Bandler & Grinder 1982:153) باعتبارها وسيلة تساعد الإنسان على تغيير نفسه، وتفكيره وسلوكه وعاداته وكذلك تعينه على تغيير النفس وتغيير الآخرين، وإذا ملك الانسان هذين الامرين كان له كل مايريد وكل ما يطلب .

ثالثاً: أهداف الهندسة النفسية

وصفت الهندسة النفسية العديد من الأهداف التي من خلال استثمارها يحقق الفرد تحسين علاقاته وتطوير عمله في أي موقع يكون فيه بالمجتمع، وكذلك إمكانية اعتبار هذه الأهداف دليل عمل للإدارات والقيادات في أي منظمة مهما كان شكلها أو أهدافها التي وجدت من أجلها تلك المنظمة، ومن هذه الأهداف :

- 1- التعرف على بنية الخبرة الذاتية.
- 2- السيطرة على المشاعر.
- 3- التخلص من المخاوف والعادات غير المرغوبة.
- 4- تعتبر أداة تعليمية لكيفية استخدام الفرد لدماغه.
- 5- تكون أداة مبتكرة لمعرفة أسرار النفس البشرية وطريقة التعامل معها بطرق وأساليب معينة بحيث يمكن التأثير في عملية الإدراك والقصور والشعور وبالتالي في السلوك والمهارات والأداء الجسدي والفكري.
- 6- سهولة إنشاء انسجام بين الفرد والآخرين.
- 7- التعرف على إستراتيجيته بنجاح وتفوق ونبوغ الآخرين ومن ثم تطبيقها على النفس .
- 8- ممارسة سياسة التغيير السريع لأي شيء نريد له الأفضل.
- 9- التأثير بالآخرين وسرعة إقناعهم.

وفي سبيل الوصول لهذه الأهداف يأخذ بالاعتبارات الدينية والقيم الاجتماعية لكونها وسائل سامية لتحقيق هذه الأهداف عن طريق:

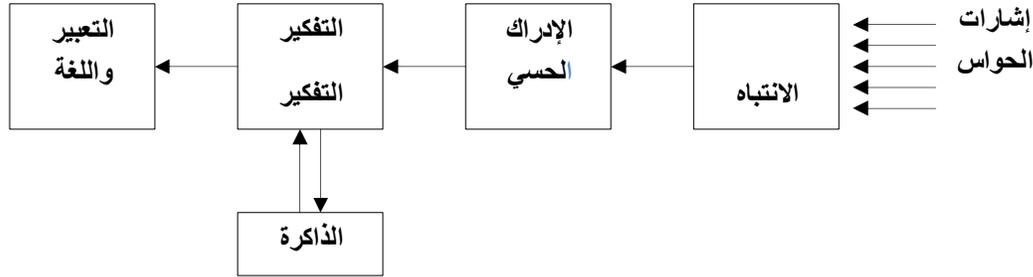
1- الحصيلة (تحديد الهدف):

تعني الحصيلة ماذا نريد أن نحققه؟ ولما كانت الهندسة النفسية علم يسعى إلى تحقيق النجاح والتطور، فعليه يعتبر تحديد الهدف أول خطوة على طريق النجاح والتفوق وهناك سؤال يتكرر دائماً هو لماذا أقوم بهذا العمل؟ أو ما هي النتائج المتوقعة من هذا العمل؟ فالحصيلة إذن هي هدف أساسي وهي قرينة النية أو أنها النية ذاتها، فإذا كانت هذه النية منسجمة مع القول والعمل فيكون الإنسان صادقاً مع نفسه، فيحقق الأهداف الخيرة صراحة وضمناً، وقد تكون النية غير القول والعمل فيخدع نفسه ويخدع غيره، ولكن هل هذه الأغراض والمقاصد محددة أم مبهمه غامضة؟ ولكي نحدد الهدف يتطلب:

- أ- أن يكون هناك هدف إيجابي؛ أي تحديد ما نريد وليس ما لا نريد، أقول أريد أن أطور العمل، ولا نقول لا أريد أن أبقى على العمل كما هو.
- ب- أن أكون مسؤولاً عن تحقيق الهدف وليس شخص آخر، حتى لو تعلق الأمر بشخص آخر، فإن العبء يقع على الفرد الذي يسعى لتحقيق الهدف وليس على أحد غيره.
- ج- أن يكون هناك مقياس للنجاح، فالإداري الناجح يكون إدارياً بعد أن يحقق النجاح في العديد من المواقع .
- د- تخيل الهدف بتفاصيله ونتخيل تحقيق الهدف وتكون الإجابة عن متى؟ كيف؟ أين؟ من؟ واضحة محددة منفصلة.
- هـ - التعرف على ما هو يعيق تحقيق الهدف، فقد يكون هناك أهداف أخرى تتعرض مع الهدف الأول الاساسي ..
- ز- تحدد الأهداف بشكل مكتوب وواضح ودقيق ومختصر وعلى شكل عبارات مرقمة.
- ح- الإيمان بالهدف إيماناً لا يشوبه شك، وأن نوقن بأننا نصل الهدف وتحقيقه.

2- الاستعمال الأمثل للحواس (قوة الملاحظة والانتباه، جمع المعلومات)

واقع الحال يحدد الزمان والمكان الآتي (الحالة الراهنة) والحصيلة المطلوبة هي الحالة الجديدة التي تهدف إلى الوصول إليها أي ضمن الزمان والمكان المعينين، فالحصيلة إذن إطار زمني ومكاني، أما حدة الحواس فتعني جمع المعلومات وبقدر ما تكون الحواس مرهفة تكون كمية المعلومات ونوعيتها مساعدة ومُعينة على تحقيق الانتقال من الحالة الحالية إلى الحالة المطلوبة، وتتم عملية الإدراك لدى الإنسان عن طريق تظافر خمسة عوامل مشتركة هي: الانتباه، الإدراك الحسي، التفكير، الذاكرة، ثم التعبير واللغة. كما في المخطط الآتي:



(مخطط 2)

مخطط العناصر الخمسة التي تشترك في عملية الإدراك

(المصدر، التكريتي، 2003، ص56)

أما الإحساس النفسي فهو الشعور، أو التعب أو الحزن أو الفرح أو الغضب وعليه تكون كلمة الإحساس شاملة حاسة اللمس والحاسة الحركية والإحساس بالمشاعر المختلفة.

3- الاستعداد للتغيير (المرونة)

المرونة تعتبر هي حالة المقارنة بين حالة الواقع الحالية والحالة المطلوبة والمعرفة بالوسائل والوسائل والقابليات (التي بدعواها بالموارد) التي نحتاج إليها للوصول لما مطلوب لإيجاد خبرات جديدة، أي الاستعداد لتغيير العادات والقيم والمعتقدات، فلا بد من أن تكون لدينا المرونة في وسائلنا، فنكون قادرين على تغيير التفكير والسلوك والمشاعر، أما إذا كانت الوسائل جامدة لا تتغير مهما تظهر الحاجة إلى تغيير الأهداف.

التغيير الأساس الأول والمهم في الهندسة النفسية والأكثر صعوبة من بقية الأسس، ويمكن أن تتغير الاتجاهات من وقت لآخر بتغير الأحوال إلا أن بعضاً من هذه الاتجاهات يكون مستقراً ومرتبطة بهيكل الشخصية الإنسانية.

وقد يكون التغيير نتيجة العوامل المتغيرة التي تكون هذا الاتجاه فتحصيل الفرد لخبرات جديدة قد يغير في اتجاهاته السابقة وقدراته المتخذة في زمن معين بشأن موضوع محدد، والتغيير يحدث عند تغيير المعلومات والحقائق التي توفرت للفرد وكانت سبباً في بناء معتقد أو رأي معين.

التغيير في المستوى الثقافي والتعليمي للفرد قد يجعله يعيد النظر في قدراته وسلوكه وتصرفاته التي سبق أن اكتسبها من خلال تفاعله مع بيئته التي تأثر بها لبناء عادات وتقاليد وقيم ومبادئ أصبحت هي المحدد لمسارات الشخص في تعامله مع آخرين وفي علاقاته سواء كانت على المستوى العائلي أو الاجتماعي أو المنظمي خلال عمله اليومي، والأحوال المتغيرة تدفع بالفرد للتغيير الموازي مع تلك الأحوال الجديدة وخاصة للتعامل مع الآخرين، وفي كثير من الأحيان يكون التغيير ناتجاً عن قوة خارجية لها التأثير في اتجاهات الأفراد وبمختلف الوسائل والأساليب، فأحياناً نجد إدارة المنظمة تسعى إلى تغيير اتجاهات العاملين نحو ظروف العمل أو نحو السياسات الإدارية أو نحو التغييرات والتعديلات التي يدخلها (المشروع على أنظمة العمل أو وسائل الإنتاج، وكذلك يكون هناك التغيير الذي توجهه الحكومات لأبناء شعبها نحو قضايا أو مواقف أو أحداث أساسية للقبول أو الرفض) (هاشم: 1980:119).

أن بداية التغيير بموجب الهندسة النفسية ولكي يغير الفرد الآخرين الذين يتعامل معهم سواء في محيط الأسرة أو أي محيط آخر يقوم أساساً على تغيير نفسه أولاً ويكون صادقاً فيما يدعو إلى تغييره لدى الآخرين وهنا يقوم التغيير على:

√ الإيمان بتقويم النفس:

فإذا لم يكن الفرد جاداً ومؤمناً بالتغيير فالتغيير الذي يروم تحقيقه يكون هشاً وينبغي توفير جوانب عديدة لتكوين استيرراتيجية التغيير للنفس هي:

- قدرات الفرد ومهاراته
- رغبات الفرد وميوله وهواياته
- الإمكانيات المادية والمعنوية المتاحة للفرد
- نقاط القوة والضعف
- الفرص المتاحة والمخاطر المتوقعة

√ الإيمان والتأمل بالمستقبل:

تأتي عملية الإيمان بالتغيير أصلاً بعد تقويم واقع الذات وبعد ذلك على الفرد النظر إلى الأمام ويحدد فإذا يريد أن يغير في المستقبل وعليه العمل بـ :

- تحديد الرؤيا **Vision** الرؤيا هي الحلم بالمستقبل أو الصورة التي يرسمها الإنسان لنفسه وما يرغب في أن يكون عليه بعد سنوات أو مدة من الزمن .

- تشكيل الرسالة **Mission** وهي عبارة أو أكثر تعبر عن غاية الفرد ما هينة وما المجال الذي يود التميز به والخدمة التي يرغب في تقديمها والمجتمع الذي سيتعامل معه .

√ التخطيط للغايات النفسية:

بعد أن نتضح الرؤيا ويتم تشكيل الرسالة، ويعرف الفرد غايته وما يريد الوصول إليه في المستقبل، فإنه يبدأ بالتخطيط للوصول إلى غايته تلك وتحقيق آماله وطموحاته، ويتم ذلك بتحديد:

- الفعاليات المرهنية المطلوب تحقيقها قريباً
- الوسائل المطلوبة لتحقيق هذه الغايات أو الأهداف واستخدام الوسائل الأكثر فاعلية لتغيير النفس
- برمجة خطوات التغيير
- السياسات المستخدمة لتحقيق الغايات والبرامج

√ البدء بالتغيير وعدم التردد:

التردد من أكثر الأسباب ذات التأثير السئ على الأفراد، فكثيراً ما نجد بعد أن يحدد أي شخص منا أهدافاً يراد تغييرها وعزم على ذلك إلا أنه وفي اللحظة الأخيرة لا يقوم بذلك.

√ تقويم التغيير:

عند العمل بالتغيير وانتقلت التصرفات والأفعال إلى منحنى جديد ينبغي أن يراقب الإنسان أداؤه ويقوم واقعه بعد بدء التغيير ويتعرف على الفجوة بين الواقع الحالي والأمل المنشود ويتم ذلك عن طريق معرفة ردود الأفعال عند الآخرين كنتيجة لهذا التغيير.

V مبادئ التغيير:

يعتمد التغيير على مبادئ أساسية منها:

- 1- تغير الماديات بمعدل أسرع من تغير الأفكار
- 2- كلما ارتفعت طموحات الناس ومستوياتهم الثقافية كان (غالباً) استعدادهم للتغيير أكبر.
- 3- يتفاعل الأفراد مع التغيير ويزداد قبولهم له كلما توفرت فرص أكبر للمناقشة والتحاور بشأنه.
- 4- تزداد الفرص بنجاح التغيير إذا توفّر فريق عمل من الاختصاصيين والاستشاريين.
- 5- لسان الحال أبلغ من لسان المقال، وصوت الفعل أقوى وأعذب من صوت القول، ولا يمكن التغيير أن ينجح ويستمر بالكلام والخطب ولكن بالممارسة والتطبيق.
- 6- التدرج واستخدام إستراتيجية تجزئة المشروعات أمر مهم لنجاح العملية التغييرية
- 7- لا تغيير من غير مرونة، لذا يحذر من اللجوء إلى سياسة (أما ... وإلا ...) أي: أما أن تقبلوا العملية التغييرية بالكامل وإلا فلا تغيير.
- 8- كل تغيير له ثمن، فأما أن تدفع ثمن التغيير أو تدفع عدم التغيير، علماً بأن ثمن التغيير معجل وثمان عدم التغيير مؤجل.
- 9 - معارضة ونقد عملية التغيير ظاهرة صحيحة يحسن الاستفادة منها وعدم اجهاضها.
- 10- الجهل بالشيء سبب لمعاداته، لذا فالتعليم والتدريب على التغيير المراد اتخاذه سبب لقبوله والتألقه.
- 11 - كلما كان التغيير مجرباً كان ذلك أدعى للقبول، لذا يحسن أن نبحث عن أماكن تطبيق هذا التغيير ليكون ذلك سندا
- 12- للتغيير اتجاهان، الأول من القيادة إلى القاعدة، والثاني من القاعدة إلى القيادة وكل واحد منهما فيه مشكلات
- وسلبيات، وأن أفضل اتجاه للتغيير هو المزدوج، أي ما كان من القيادة إلى القاعدة (ليسهل التطبيق) ومن القاعدة إلى القيادة (لتخفيف حدة مقاومة التغيير).
- 13- لكل تغيير مقاومة ظاهرة وأخرى خفية، يتطلب معرفتها واستمالتها وترويضها وعدم إهمالها فيتعاظم أمرها ويزداد شرها، خصوصاً إذا كان ذلك يتعلق بالقيم الثقافية والدينية والاجتماعية.
- 14- الغاية في التغيير لا تبرر الوسيلة، إذ أن غاية التغيير ينبغي أن تكون نبيلة ووسيلته ينبغي أن تكون نبيلة أيضاً فالتغيير عملية أخلاقية بالدرجة الأولى.
- 15- تفهم الأسباب التي من أجلها يقاوم الأفراد التغيير مدخل مهم لإزالة هذه المقاومة ومن ثم نجاح العملية التغييرية.
- 16- كلما كانت العلاقات الإنسانية جيدة بين المغير والمتغير أصبح التغيير أكثر سهولة وقبولاً والمقاومة أقل حدة.
- 17- التصميم على التغيير أساس النجاح له، لأن التغيير مطلوب للأجيال الجديدة وبشكل مستمر لبناء المستقبل.

(WWW.Balagh.)

٧ مستويات التغيير:
يمكن تحديد مستويات للتغيير على النحو الآتي:

- 1- مستوى البيئة: أين ومتى يكون هذا التغيير؟ في أي مكان وزمان يكون التغيير؟
- 2- مستوى السلوك: ما التغيير المطلوب؟ وما الذي يجب فعله في ذلك الزمان وذلك المكان، كي يتم التغيير.
- 3- مستوى القدرة والمهارة: كيف يحصل التغيير؟ كيفية استعمال القدرات والمهارات لأحداث التغيير.
- 4- مستوى المعتقدات والقيم: لماذا يراد التغيير؟ وهو أمر يتعلق بمعتقدات الإنسان وقيمه لتبرير عملية التغيير.
- 5- مستوى الهوية: من الذي سيحصل له التغيير، وما دوره؟
- 6- المستوى الروحي: وأخيراً من له علاقة بهذا التغيير على مستوى العالم أو الكون؟(التكريتي:2003:161)

المحور الرابع

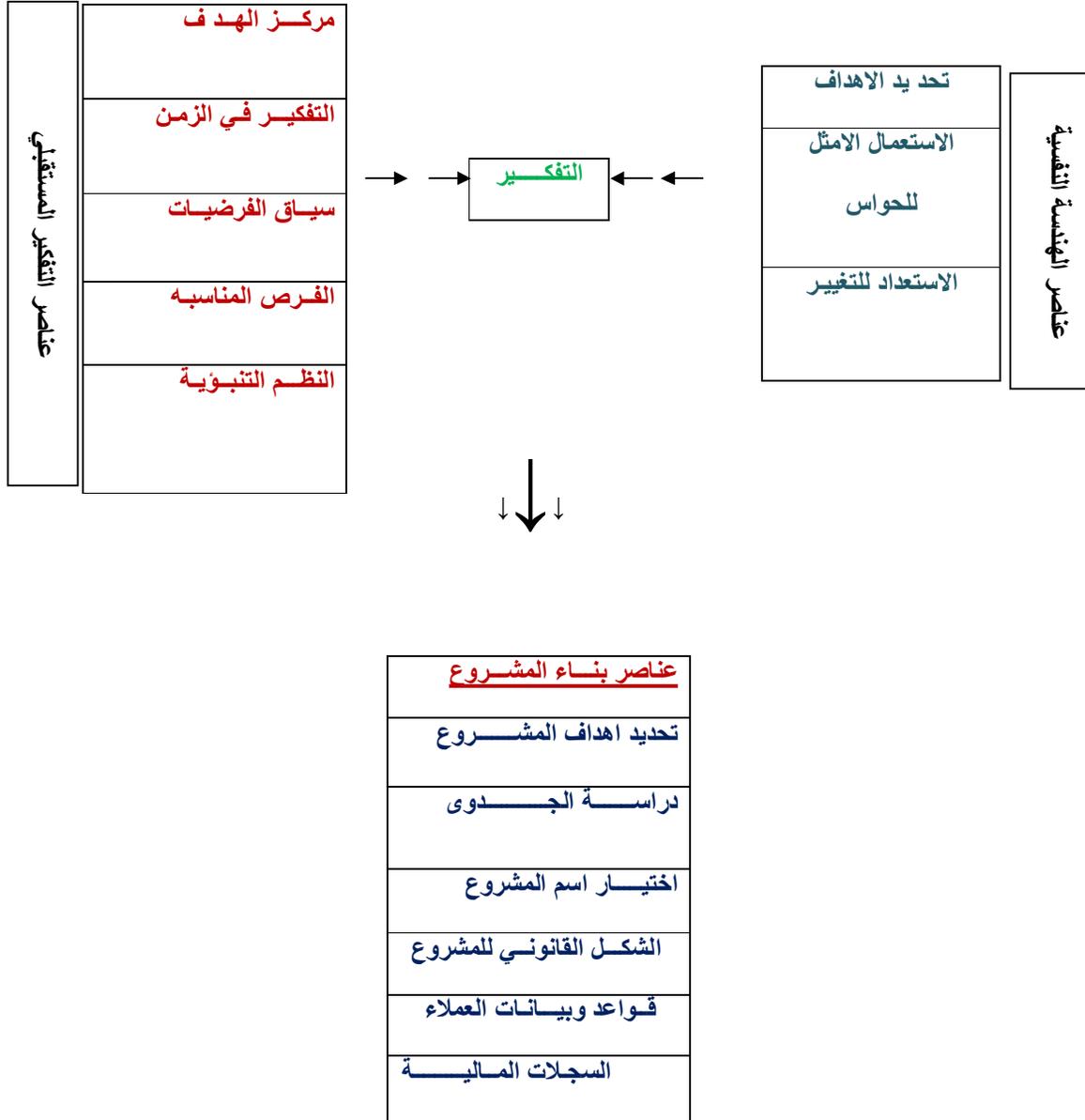
الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1- عند استعراض المفاهيم والاهداف والاسس لمحاور البحث يلاحظ هناك تقارب بينها للوصول الى نتائج متماثلة بالاهميه الا انها تختلف بالاسلوب وفي حالة التلاقح بين هذه النتائج المراد تحقيقها يمكن تحقيق مجموعه اهداف مثاليه لايسطيع كل متغير من تحقيقه بشكل منفرد ومثالي.

2 - التفكير بعناصر بناء المشروع الصغير هو ملتقى لعناصر التفكير الاداري المستقبلي لاي مشروع مع عناصر الهندسه

والمخطط التالي يوضح ذلك :



مخطط يوضح كل من عناصر الهندسة النفسيه
وعناصر التفكير المستقبلي لبناء المشروع الصغير
(المخطط من وضع الباحث)

ثانياً : التوصيات :

1 - التركيز على كل ماهو جيد من صفات يمتلكها الافراد والعمل على ازالة وتغيير الصفات الاخرى غير المرغوبه لانتشاء المشاريع الصغيره ويتم ذلك من خلال الدورات التدريبية الخاصه بهذا النشاط .و خلق روح التعاون بين ادارات المشاريع الصغيره وتطوير التفكير المعتمد على عناصر الهندسة النفسية وعناصر التفكير المستقبلي لتطوير المشاريع ونموها .

2- ضرورة اهتمام الدولة بجمع المعلومات(على شكل بنك معلومات) وتحليل الاحصائيات عن المشاريع الصغيره العاملة حاليا وتحديد احتياجات المجتمع من المشاريع الصغيره المطلوب انشاءها لدفع عجلة النمو الاقتصادي .

مصادر البحث

اولا : العربيـه:

- 1- التكريتي، محمد، (2003)، أفاق بلا حدود، الملتقى للنشر والتوزيع، سوريا حلب
- 2- القطامين، احمد عطا الله، (1996)، التخطيط الاستراتيجي والإدارة الإستراتيجية، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 3- العزاوي، عبد الغفور محمد علي، (2006)، أثر استراتيجية المعرفة في إدارة مستقبل المنظمات – إطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية.
- 4- برنوطي، سعاد (2008)، ادارة الاعمال الصغيره (ابعاد للرياده)، دار وائل للنشر، ط2، عمان .
- 5- جورج مانو وروبرت نيلسون وجونثيونغو، (2008)، برنامج كاب :تعرف الى عالم الاعمال، الترييه الرياديه، ترجمة سميع جابر، منظمة العمل الدولي، المكتب الاقليمي للدول العربيه - بيروت
- 6- سعد الدين إبراهيم وآخرون (1989)، صوت المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، منظمة الأمم المتحدة، مشروع المستقبلات العربية البديلة، ط3، مكتبة الشرق الأوسط.
- 7- هاشم، زكي محمود (1980)، الجوانب السلوكيه في الاداره، وكالة المطبوعات، الكويت، ط3

ثانيا : الاجنبيـه

- 1-Bandler R. & Grider .J. (1982), Refraining: NLP and the transformation of Meaning Real people press .
- 2-Childn, (1987), The management of Strategic, Oxford, England, Black Wen.
- 3- Connirae & stave Andreas (1989), Heart of the mind-real people press.
- 4-Connirae & Stave Andreas (1988), Change your Mind and keep the change, Real people press.
- 5-County, Jeferson, (2001), Strategic plan.
- 6-Dilts. R(1990), changing belief systems, with NLP. Meta publications.
- 7- Hunger, David & Thamas L. wheelen (1998), strategic management, Addison waster. Longman inc.
- 8- Kane & Associates (1998), Elements in Customizing a strategic thing .
- 9- Megginson, Leon C., C.R.Scott & W.L.Megginson: Successful Small Business.

10- Oxford Advanced Lerner's Dictionary (2004) The Genie CD- Rom Explains Word evenwhen you are on Line.

11-Richard Son J. (1981) The Magic of rapport: How you can Gain personal power in any situation. Herbort .

12-Robbins, Stephen & Robbin Stuart Kotze (1986), Management Concepts and Practice prentice Hall Conada Inc . Scar borughontanios

13- Thakur , Burton Manab ,(1995), Management Today principles and practice, MC Grow – Hill, publishing Dormancy limited

14-Thompson JR & A. J Strickland (1993), Strategic Management

ثالثا: الشبكة الدولية(الانترنت):

*[www. acldawah.](http://www.acldawah.com)

*WWW.dr-al-adakee.Com/liner-banner/452e047889

*www.Alphatraning.co.u.k

*[WWW. Unlimided.net](http://WWW.Unlimided.net)

*[www. Balagh.Com/najan/ woo/z329](http://www.Balagh.Com/najan/woo/z329)

The Future of Small Business Management by Using Psycho-Engineering

Dr. Nabil Alkahanak

Foundation of Technical Education

Abstract:

The objective of this paper is to cope with the economical changes in the first degree that our country is passing through. The paper tackles with the basis of initiating every organization that wants to achieve the goals of its existence which came for those goals. The organization works in a way or another for surviving, continuity and developing its future objectives. Thus, it is necessary to explain the concept of future, management and small projects, and the way to use psycho- engineering system that depends on knowing the secrets of human psychology and the way to deal with them in limited ways and methods that can affect their perception and meditation, and then affect their skills and mental performance. Psycho – engineering is not psychology because to deal with it needs special practice and experience to obtain successes, then became superior when applying it in case of developing creative thinking and adapting special skills and strategic planning for the future.

To reach all these issues through identifying the principles of small business and the basis of psycho- engineering , and the way to meet its elements the getting the outcomes of thinking which is considered the basic of future of small business .