

می‌تواند سازمان را از تلاطمهای محیطی به بهترین نحو، رها ساخته و برای مبارزه با مخاطرات آینده، سازمان را آماده سازد. مدیریت میانی نیز برای تصمیم‌گیرهای عملیاتی خود جهت کنترل فرآیند فعالیتها و خدمات و همچنین کنترل محصولات، به این ابزار نیازمند است.

مزایای وجود نظام آمار و اطلاعات
وجود نظام گردش روان و سریع آمار و اطلاعات، موجب مزایای ذیل می‌شود:

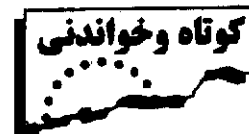
- مشخص شدن نقاط ضعف و قوت سازمان؛
- فرصتهای از دست رفته و فرصتهای جدید مشخص می‌شود؛
- اجتناب از سطحی‌نگری؛
- جلوگیری از احمال سلبه‌ها

نمی‌شود و هیچ تغییر مثبتی انجام نخواهد شد.

وظایف مدیران

هنری میتزبرگ نقش مدیران را به صورت زیر تقسیم‌بندی می‌کند:

- ۱ - نقش مروره‌ای:
 - رسمی: شرکت در مراسم رسمی، انجام وظایف روزمره قانونی و اجتماعی؛
 - رهبری: انگیزش کارکنان، امور استخدامی و آموزش کارکنان؛
 - شبکه‌سازی: شبکه‌سازی با خارج سازمان.
- ۲ - نقش اطلاعاتی:
 - گیرنده اطلاعات: جستجو و دریافت اطلاعات از داخل و خارج سازمان (مرکز اصحاب بیرونی و درونی)؛



دنیای امروز تا مرحله‌ای از وابستگی به اطلاعات پیش‌رفته است که ناچار باید آنرا «عصر اطلاعات» نامید.

در قرن اخیر، حدود ۹۰٪ از تمامی دانش و اطلاعات طول تاریخ بشر تولید شده است. به همین دلیل است که اقتصاد جهان روز به روز بیشتر به اطلاعات به‌عنوان ماده اولیه نیاز پیدا می‌کند، تا جایی که طبق آمارهای موجود، بیش

سازمانها و نظام اطلاعات باز

از: علی رضائی

- مشخص‌تر شدن اساس دبستگی و همبستگی افراد درون سازمان؛
- در رفع معضلات و گرفتاریها کاربرد فراوان دارد؛
- زمینه‌ساز ابداع، ابتکار و خلاقیت است؛
- تصمیم‌گیرهای موثر و دقیق را به همراه دارد؛
- مخاطرات ریسک را کاهش می‌دهد؛
- موجب مزیت نسبی سازمان می‌گردد؛
- قابلیت انطباق با محیط را فراهم می‌سازد؛
- زمینه‌ساز تحول و تغییر است؛
- امکان قیاس بین بخشهای مختلف و همچنین یک بخش در زمانهای مختلف را فراهم می‌کند.

نظام آمار و اطلاعات باز

بدون وجود اطلاعات به‌موقع، دقیق و قابل فهم، تصمیم‌گیرها بر اساس فرضیه‌ها، شایعات، ظن و گمان، بیم و امیدها صورت می‌پذیرد. برای اجتناب از این نوع تصمیم‌گیرها وجود یک نظام کارآمد و دقیق برای طبقه‌بندی و سازماندهی اطلاعات ضروری است. در همین حال از آنجا که

- توزیع‌کننده اطلاعات: انتقال اطلاعات درونی و بیرونی به کارکنان؛
- سخنگو: انتقال آمار و اطلاعات به خارج، انجام وظیفه به‌عنوان کارشناس در نشست که سازمان در آن است.
- ۳ - نقشهای تصمیم‌گیری:
 - کارآفرینی: بررسی سازمان و محیط پیرامونی آن جهت یافتن فرصتها برای سازمان، ایجاد و توسعه طرحهای نو، تحول؛
 - مشکل‌گشا: انجام عملیات اصلاحی، وقتی سازمان با مسایل مهم و غیرمنتظره مواجه می‌شود؛
 - تخصیص‌دهنده منابع: تصمیم‌گیری در مورد تخصیص منابع سازمان از هر نوع؛
 - مذاکره‌کننده: انجام مذاکرات به‌نماینندگی از سازمان.

با توجه به وظایف و نقشهای مدیر که اشاره شد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که مدیریت برپایه شناخت و شناخت برپایه اطلاعات است. مدیریت ارشد صرفاً برپایه اطلاعات و آمار

از ۶۰٪ از تولید ناخالص کشورهای آمریکا و ژاپن منشا اطلاعاتی دارد. مقایسه کمی و کیفی آمار و اطلاعات تولیدشده در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه مبین این واقعیت است که میزان توسعه کشورها، با حجم و گستردگی نظامهای تولید و انتقال آمار و اطلاعات ارتباط تنگاتنگ دارد.

تصمیم‌گیری در هر سطحی که باشد، وابسته به وضوح و شرایط درونی و بیرونی یک سیستم است. این وضوح و شرایط با جمع‌آوری و پردازش داده‌ها و تبدیل آنها به اطلاعات و آمار مشخص می‌شود. از اینرو برای تصمیم‌گیری موثر که وظیفه عمده یک مدیر موثر است، نیاز به سیستم‌هایی است که داده‌ها را جمع‌آوری کرده، دسته‌بندی و تحلیل کند و سپس اطلاعات حاصل را در قالبی سازمان یافته به مدیر ارائه دهد.

اطلاعات، ماده خام تفکر است و تفکر عامل اساسی نوآوری و خلاقیت. در واقع بدون وجود آمار و اطلاعات، هیچ تصمیم درستی گرفته

این شکست، بهانه بعضی مدیران و مسئولان است که انتشار اطلاعات و آمار ممکن است به منافع سازمان لطمه بزند و یا جناحهای دیگر و رقبا از آن سوءاستفاده کنند. از این رو پیشنهاد می شود کمیته هایی تشکیل گردد که به بررسی و نظام مند کردن آمار و اطلاعات در داخل سازمانها اقدام کنند. آنگاه دولت نیز می تواند در تدوین سیاستهای ملی در این جهت نقش موثری داشته باشد.

در آمریکا نیز نظام اطلاعات به شکل سازمان یافته و منسجم وجود دارد. در اهمیت نظام اطلاع رسانی این کشور همین بس که در صنعت اطلاع رسانی آمریکا بیش از سه میلیون نفر مشغول به کار هستند. براساس آمارهای منتشر شده این صنعت ۱۱۲ هزار شرکت با ۶۲۳ میلیارد دلار سرمایه در گردش را در بر می گیرد.

منابع

- ۱- روزنامه همشهری، ۵ آبان ۷۸، شماره ۱۹۶۲
- ۲- نشریه توسعه، شماره ۲۶
- http://www.hermesgroup.com/whitepapers/info-intensive/
- http://hpc.dsa.state.or.us/rmplan/instruct.htm

چه چیزی کار شرکتها را جذاب می سازد

مترجم: حمید توحیدی

منبع: TELCOM-2/98

خانم ایسی - دیسون (B-DYSON) دختر فیزیکدان آمریکایی که از او به عنوان اولین بانوی امریکایی اینترنت یاد می شود، معتقد است که تجارتها مدرن نیاز به تهیه الگوهای دارد که انگیزه کارکنان را دوچندان کند. خیلی ها براین باورند که خواندن نظرات غیرموسوم وی باید برای مدیران اجباری باشد.

پکیار از یک مدیر ایتالیایی که در شرکت AT&T کار می کرد پرسیدم که به عنوان یک مدیر

در سال ۱۹۸۰، در کمیسیون اروپا، دستورالعملی به تصویب رسید که کلیه شرکتهای فعال (اهم از چندملیتی و ملی محلی) در کشورهای عضو جامعه اقتصادی اروپا را ملزم می ساخت هر شش ماه یک بار از طریق مدیریت شرکت، آمار و اطلاعات را در اختیار نمایندگان کارکنان قرار دهند. البته این شرکتها باید حداقل ۱۰۰ نفر پرسنل داشته باشند. اطلاعاتی را که شرکتها ملزم به ارائه آن هستند شامل موارد ذیل است:

- ۱) ساختار و وضعیت نیروی انسانی؛
- ۲) وضعیت اقتصادی و مالی؛
- ۳) وضعیت شرکت و توسعه احتمالی تولید و فروش؛
- ۴) وضعیت استخدام و روند احتمالی آن؛
- ۵) برنامه های تولید و سرمایه گذاری؛
- ۶) تحقیق و برنامه های توسعه؛
- ۷) روشهای تولید و کار، به ویژه معرفی روشهای جدید کار؛
- ۸) سایر اقدامات و روشهایی که تاثیر بسزایی روی منافع کارکنان دارد.

در انگلیس دولت و سازمانها تنها در این موارد مجازند که اطلاعات را افشا نکنند:

- ۱) مقایر با منافع امنیت ملی باشد؛
- ۲) مقایر با قانون باشد؛
- ۳) مربوط به یک فرد گردد؛
- ۴) به طور محرمانه در اختیار قرار گرفته باشد؛
- ۵) موضوع دعوای حقوقی گردد؛
- ۶) موجب آسیب جدی به سازمان گردد.

نتیجه گیری

ضرورت وجود و دسترسی آسان به اطلاعات و آمارها، دولتها، مدیرتها، اتحادیه ها و... را بیش از پیش متوجه اهمیت اطلاعات و آمار گردانده است.

از تجربیات به دست آمده از کشورهای پیشرفته و صنعتی مشخص می گردد اولاً الزامات قانونی و مشخصی جهت نشر و دسترسی به اطلاعات و آمار در آن کشورها وجود دارد و ثانیاً خود شرکتها و مدیران نیز با مزایا و محاسن دسترسی به آمار و اطلاعات آشنا گردیده اند و نسبت به سهیم کردن دیگران در آمار و اطلاعات خود، راضی هستند.

در کشور ما متأسفانه هیچ نظام مشخصی برای تهیه داده ها و تبدیل به اطلاعات و آمار وجود ندارد. در بعضی از سازمانهایی که با توجه به نیاز به اطلاعات و آمار، اقداماتی صورت داده اند، یا با شکست مواجه شده اند و یا پیشرفت چندانی نداشته اند. یکی از علل عمده

دسترس افراد به تمامی اطلاعات می تواند منافع بعضی از شرکتها و سازمانها را در معرض خطر قرار دهد، دولتها و سازمانها اقداماتی را نظیر تدوین و تعریف سطوح دسترسی به اطلاعات در این جهت، در پیش گرفته اند.

سوابق و تجربیات کشورها

در حال حاضر در تمام کشورهای صنعتی، آمار و اطلاعات به صورت آزاد (نظام آمار و اطلاعات باز) در اختیار عموم قرار دارد. البته باید خاطر نشان کنیم که اصل «گسنامی» در تهیه و انتشار این نوع آمار و اطلاعات رعایت می گردد.

در ژاپن سازمانها و ادارات دولتی موظف به ارائه همه گونه اطلاعات به مشتریان خود هستند. در اکثر کشورهای پیشرفته، از دهه ۱۹۵۰، یک سازمان قانون گذاری وجود داشته که کارفرمایان را ملزم می سازد که اطلاعات مربوط به لیست اشتغال، ارزیابی مشاغل، نرخهای پرداخت و ساختارهای آن و هرگونه تغییرات در شرایط استخدام و روشهای کار خود را در اختیار نمایندگان شوراهای کارگری یا اتحادیه تجاری قرار دهند.

بر اساس اصلاحیه قانون کار در انگلیس، روسای هیئت مدیره شرکتها، ملزم شدند نسبت به تهیه اطلاعات به طور منظم درباره مسائل مربوط به کارکنان و ارائه آن اطلاعات به کارکنان اقدام کنند. آنها همچنین موظف شدند تا در مورد گزارش نشستهای مشورتی که به طور مرتب با کارکنان یا نمایندگان آنها قبل از اتخاذ تصمیمهایی که احتمال دارد بر منافع کارکنان تاثیر بگذارد، گزارشی ارائه دهند.

در میان کشورهای معتقد به نظام آمار و اطلاعات باز، بلژیک دارای جامع ترین الزامات قانونی نشر آمار و اطلاعات است. کارفرمایان ملزم هستند اطلاعات و آمار مربوط به استخدام اولیه، مالی و سازمانی را در اختیار شوراهای کارگری قرار دهند. این اطلاعات باید حداقل سالی یک بار به صورت مکتوب و هر سه ماه یک بار به صورت شفاهی و نیز به هنگام حوادث پیش بینی نشده و سایر سوانح عمده که ممکن است بازتاب قابل توجهی روی تمهیدات شرکت یا کارکنان آن داشته باشد، تهیه گردد. در هر موردی که تصمیمی از سوی مدیریت ممکن است تاثیری مانند اخراج گروهی (تعدیل کارکنان) موقت یا سازماندهی مجدد کار داشته باشد، اطلاعات باید قبل از اتخاذ چنین تصمیمی و به منظور فراهم آوردن فرصت مشاوره، در اختیار کارکنان قرار بگیرد.