

مقاله وارده:

مدیریت بحران، در بحران مدیریت

و در همان روز عیسی (ع) از خانه بیرون آمده، به کناره دریا نشست و گروهی بسیار بر وی جمع آمدند و معانی بسیار به مثلها برای ایشان گفت:

« وقتی بزرگری به جهت پائسیدن بدر بیرون شد و چون تخم می پاشید، قدری در راه افتاد و مرغان آمده آنرا خوردند و بعضی بر سنگلاخ، جایی که خاک زیاد نداشت، افتاده، بزودی سبز شد، چونکه زمین عمق نداشت، و چون آفتاب برآمد، بسوخت و چون ریشه نداشت، خشکید و برخی در میان خارها ریخته شده و خارها نمو کرده آنرا خفه نمود. و برخی در زمین نیکو کاشته شده، بار آورد؛ بعضی صد و برخی شصت و بعضی سی، هر که گوش شنوا دارد، بشنود.»

(مثل چهار نوع زمین - انجیل مرقس ۱- ۹، لوقا ۴-۸)

همچنانکه در بیان تاریخچه و سرگذشت دانش مدیریت (علم - هنر مدیریت)، به- عنوان شاخه‌ای جدید از معارف و فنون بشری آمده است، عمر حدودی آنرا می‌توان یکصد سال گفت. از زمانی که تولید در سطح کوچک و خانگی تبدیل گردید به تولید انبوه و انباشته انواع محصولات مورد نیاز زندگی بشری، در اقسام و اشکال گوناگون و بدیع که چرخ تنوع و نوآوری در آن سرعتی یافت و شرایطی پیش آمد که وجود دانشی با نام مدیریت (Management)، در سازوکارها و چارچوب‌های دانشگاهی، احساس و ضروری اعلام گردید و بر صاحبان سرمایه و ملک و امکانات یقین حاصل شد که مالک بنگاه اقتصادی لزوماً نمی‌تواند مدیر و اداره‌کننده مناسب و کارایی برای سازمان باشد. سالیانی سپری شد و محققین علاقمند و

عالمان علوم اجتماعی، در باب این موضوع تفحص نمودند و مفاهیم و تعاریفی از سازمان (Organization) و مدیریت و بحث از مقولاتی همچون سیستم (System)، رفتار سازمانی (Organizational Behaviour)، منابع انسانی (Human Resources)، روابط رسمی و غیر رسمی (Organizational Formal & Informal Relations) پیش آمد و تعاریف دقیقی از وظایف مدیریت در سازمان‌ها از سوی دانشمندان ارائه شد، همچون: مایو (ELTON MAYOU) و "فیشر"، و هنری فایول (FIOLE) که از نخستین پیشگامان این علم به‌عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی و اقتصادی بودند و پژوهشگران، علم مدیریت را همچون علوم پایه و تجربی (Experimental Sciences) به عرصه تحقیقات و بررسی‌های میدانی بردند که با تحقیقات شگفت‌آور هاتورن (HOWTHORN) در کارخانه WESTERN ELECTRIC نظریاتی راجع به نقش انگیزش‌های غیر مادی در کارایی پرسنل به اثبات رسید و مکتب روابط انسانی از آن پس آغاز گردید.

به تدریج بحث‌های دیگری همچون عوامل فرهنگی دخیل در اداره سازمان‌ها و موضوع فرهنگ سازمانی (Organizational Culture) و موقعیت زیربنایی آن برای توفیق یا عدم توفیق سازمان در نیل به هدف خویش، مطرح گردید و بسترسازی فرهنگی و ارتقای سطح آموزش پرسنل و ایجاد آمادگی برای اظهار نظر در باب مسایل مختلف سازمانی که در آن مشغولند، زمینه‌ای شد برای تعریف

گونه‌ای از مدیریت بنام مدیریت مشارکتی (Participation Management)، که در بسیاری از سازمان‌های پویا و پیشرو دنیا به‌خوبی نقش خود را ایفا نمود و سازمان‌هایی به عرصه آمدند- از جمله در حوزه مدیریت ژاپنی- که فرد از سنینی حتی قبل از سن قانونی کار در آن عضویت پیدا کرد تا این احساس عضویت، از دوران کودکی تا بازنشستگی نوعی حس تعلق و علاقه سازمانی در وی به وجود آورد و سازمان را از خود بداند و خود را از سازمان.... و این عضویت افتخاری باشد برای وی، و آنچنانکه راویان مدیریت ژاپنی به‌عنوان مثالی برای این تعلق و علاقمندی نقل می‌کنند، اینکه پرسنل این سازمان‌ها معمولاً عکسی از مدیریت رأس سازمان را با خود به همراه دارند، همانگونه که در میان مردم ما رسم بر این است که معمولاً عکس اعضای خانواده را به همراه داریم!

از سویی، بحث مسوولیت اجتماعی (Social Responsibility) سازمان‌ها مطرح می‌شود. اینکه آیا سازمان‌ها فقط هدف کسب سود را دنبال می‌کنند یا رسالت و وظیفه‌ای اجتماعی و انسانی نیز دارند و باید نیم‌نگاهی هم به محیطی که در آن بسر می‌برند، داشته باشند و تافته جدا بافته نیستند؟ شاهدیم که مثلاً شرکتی تولید کننده مواد غذایی، یا لوازم خانگی در یکی از ممالک سرزمین غرب، بودجه‌ای برای کمک به حافظان محیط زیست یا موسسات نگهداری کودکان بی‌سرپرست اختصاص می‌دهد.

با بازگشت به محور اصلی مبحث این نوشتار، لازم می‌آید تعاریفی از واژه‌های به کار رفته داشته باشیم.

از مجموعه تعاریف صادره برای مدیریت، راهگشاسترین آنها تعریف سازمان در قالب سیستم است و سیستمی که در فارسی از آن به دستگاه، نظام، همداد و سامانه نام می‌برند، یکسری عوامل و اجزای بهم پیوسته و مرتبط است که به تنهایی و با هم در جهت هدفی حرکت دارند و کارکرد هر بخش بر بخشی دیگر موثر است و بر این مبنا، سازمان مجموعه‌ای است از عوامل انسانی و فرهنگی، سرمایه، ماشین‌آلات، عامل تکنولوژی (از ریشه کلمه تشنیک پارسی قدیم که "شگردآوری" معادل آن است) و

عامل مدیریت، که در جهت هدف معین، با ترکیبی مشخص حرکت دارند.

مدیریت سازمان، تدبیر و اداره امور سازمان است به بهترین و منطقی‌ترین روش، از طریق به‌کارگیری صحیح عوامل انسانی و ارتقا و رشد آگاهی و فرهنگی و ایجاد علاقمندی به کار و احساس تعلق و مشارکت سازمانی؛ ترکیبی بهینه از عوامل انسان و ماشین و سرمایه تا مسیر رشد سازمان پیموده شود و محصول افزایش یابد و در ضمن این پیمایش،

توزیعی صحیح در بین بخش‌های مختلف صورت گیرد که همان مفهوم توسعه (Development) به عنوان یک مقوله و مفهوم کیفی است و بدین طریق، مفاهیم توسعه و مدیریت و به خصوص توسعه اقتصادی (Economic Development) قرابت و نزدیکی بیشتری می‌یابند و درک معنای توسعه با تعریف آن به عنوان "مدیریت رشد حاصله در یک سیستم" آسانتر می‌شود و به عبارتی، مدیریت را همان توسعه می‌بینیم.

نبود درک و تصویری صحیح و علمی و کامل از این معانی و از طرفی غفلت از منابع بومی مدیریت در کتب ادبی و دینی و

مدیریت سازمان، تدبیر و اداره امور سازمان است به بهترین و منطقی‌ترین روش، از طریق به‌کارگیری صحیح عوامل انسانی و ارتقا و رشد آگاهی و فرهنگی و ایجاد علاقمندی به کار و احساس تعلق و مشارکت سازمانی.



بی‌توجهی به تجارب ملی مدیریت و ترجمه و تدریس و حفظ طوطی‌واری متون مدیریتی دیگر ممالک که در مواردی هر کدام نسخه‌هایی محلی و حتی گذرا بوده‌اند، ما را در عرصه حساس و بحرانی مسیر توسعه یافتگی با "بحران مدیریت" مواجه ساخته و اکنون که در دوره مباحث داغ تحول بخش دولتی و خصوصی‌سازی در صنایع قرار گرفته‌ایم، شاهدیم که در مواردی مفهوم "مالکیت واحد تولیدی" با "مدیریت واحد تولیدی" پس از یکصد سال از تاریخ اثبات جدایی و تفکیک این دو مقوله، بار دیگر خلط گردیده و یکسان به نظر آمده است.

تولیدات کشور چین که با قیمت‌هایی ارزان و کیفیتی مناسب عرصه بازار جهانی را در می‌نوردد، حاصل ساختار صناعی است که مالکیت آن هنوز دولتی است و تحول و دگرشی که صورت گرفته، در حوزه مدیریت این ساختار بوده است نه در مالکیت.

ساختار دولتی صنایع و خدمات، اگرچه در سایه مدیریت دولتی کارایی قابل قبولی نداشت، ولیکن انتقال مالکیت نیز لزوماً این درد را

دوا نخواهد کرد، به خصوص اگر همان مدیران دولتی - با همان تفکر مدیریتی - به بخش خصوصی منتقل گردند.

از جمله شواهد بحران مدیریت در حوزه صنعت در القای تفکر اصل "فایده - هزینه" (Benefit-Exchange) در دو بخش خصوصی و دولتی بازگو می‌شود.

اصل مزبور را که مربوط به بنگاه‌های خصوصی (با هدف صرف کسب سود) است از طرفی، به بخش‌های دولتی (مثلاً وزارت نیرو، مخابرات و غیره) القا نموده و اندیشه حسابداری قیمت تمام شده و به صرفه بودن یا نبودن خدمات دولتی در اذهان مدیران دولتی به‌وجود آمده است، در حالی که فلسفه

ساختار دولتی صنایع و خدمات، اگرچه در سایه مدیریت دولتی کارایی قابل قبولی نداشت، ولیکن انتقال مالکیت نیز لزوماً این درد را دوا نخواهد کرد، به خصوص اگر همان مدیران دولتی - با همان تفکر مدیریتی - به بخش خصوصی منتقل گردند.

وجودی خدمات عمومی و دولتی، اصل "فایده - هزینه اجتماعی" و تامین رفاه اجتماعی است و از طرف دیگر، بخش خصوصی اندیشه سود آوری محض و کاهش هزینه را (به هر قیمتی و هر طریقی)، دارد و هیچگونه نقش اجتماعی برای خود در نظر نمی آورد، آنچنانکه گویی جدای از این جامعه فعالیت دارد و احساس مسوولیت اجتماعی که بیشتر اشارتی بدان بردیم، بسیار کم رنگ و معمولاً غایب است.

بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی جامعه، سیستم و سامانه‌ای را تشکیل می‌دهند که تغییر در هر بخش بر سایر بخش‌ها موثر می‌افتد و تصمیمگیری مدیران کلان صنایع کشور در مورد نحوه اداره و مالکیت آنها در ابعاد اجتماعی نیز پیامدهای مثبت یا منفی خواهد داشت.

خصوصی سازی بدون مطالعه و سنجش مقتضیات هر صنعت و ملاحظات اجتماعی و شرایط زمان حال و آینده، بر مشکلات مدیران سیستم‌های اجتماعی در آینده نزدیک خواهد افزود و هزینه‌های اضافی مسایل اجتماعی بر دوش جامعه سنگینی خواهد کرد.

مدیریت بخش خصوصی - در وجه غالب صرف نظر از استثنائات - با هدف کسب سود

"سریع و آسان و بی دغدغه" موضوع تحقق و توسعه را هزینه‌ساز و زیاد می‌داند و کمتر در آن هزینه خواهد داشت و منابع انسانی و انگیزش‌های مادی و معنوی معمولاً به فراموشی سپرده می‌شود و نگاه این مدیران به انسان نگاه یک مهندس نیروی انسانی نیست بلکه مشابه مهندس فنی و دیدی مکانیکی است، همچنانکه غالباً متخصصان و فارغ‌التحصیلان هر رشته‌ای از صنعت مدیریت را بر عهده می‌گیرند و در اینجا نیز خلطی دیگر به وجود می‌آید و آن یکسان‌پنداری تخصص در علم و فن تولید محصول یک کارخانه با علم و فن مدیریت است. اگر چه مدیریت هر سازمان لازم است تا حدودی نیز با ابعاد فنی سازمان تحت مدیریت خود آشنا باشد ولیکن همواره باید در نظر داشته باشد که بدنه و محور مدیریت سازمان‌ها، همانا مدیریت منابع انسانی و تحقق طرح‌ها از طریق به کارگیری استعدادهای انسانهاست.

البته گفته باشیم که واگذاری بخشی از وظایف دولت به بخش خصوصی، در صورت بستر سازی مناسب فرهنگی و اجتماعی که با ابزار رسانه‌ها و مطبوعات و سایر عوامل قابل انجام است، می‌تواند نتایج مثبتی داشته باشد، همچنانکه در بسیاری از ممالک

توسعه یافته این فعالیت‌ها در چهارچوب سازمان‌های غیر دولتی موسوم به (Non Governmental Organizations) N.G.O با انتخاب صحیح مدیران، به خوبی صورت می‌گیرد و مدیران بخش خصوصی با دیدگاهی اجتماعی به فعالیت می‌پردازند.

در حوزه شناسایی، به کار گماری، کنترل کارنامه و نتیجه عملکرد و آموزش مدیران برای اداره حوزه‌های مختلف جامعه، برای خروج از بحران، حرکت و نهضتی لازم است آغاز گردد که مجری بالقوه این حرکت سازمان‌هایی همچون سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، سازمان مدیریت صنعتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، و دانشکده‌های مدیریت و علوم اداری هستند و لازم است تا نگاهی به منابع داخلی و بومی دانش مدیریت داشته و تدریس رشته‌های دانشگاهی این علم را از حالت حفظ و به خاطر سپاری محض و انباشت اطلاعات راجع به تحقیقات مدیریتی سایر ملل به در آورده، محیطی برای تحقیقات بومی در این رشته به وجود آوریم و با شناسایی صحیح استعدادهای داخلی، بذریه این دانش را در جایی بیافشانیم که بار دهد و بذریه بودجه تصمیمات اقتصادی و منابع انسانی و فیزیکی را که میراث کوشش گذشتگان است، نیز همچنین.

مهندس مهرداد جاویر

با بیش از بیست سال تجربه و کیفیت برتر در خدمات حمل و نقل بین المللی و امور گمرکی

شرکت بارانداز بهاور

حمل و نقل بین المللی و خدمات کشتیرانی
(با مسئولیت محدود)
(کریر و فورواردر)

**BARANDAZ BAHAVAR INT'L
TRANSPORT & SHIPPING SERVICE CO. LTD.
(CARRIER & FORWARDER)**

Tel : 0098 2177508430 - 77500597 - 77511620 - 77601931
Fax: 0098 2177511619 - 77601556
E-mail : barandazbahavar@neda.net
URL : www.barandazbahavar.com

- حمل محمولات از اقصی نقاط دنیا به ایران و بالعکس (زمینی، دریایی، هوایی)
- حمل محمولات نمایندگان و پروژه ای
- ترانزیت کالا از مبادی ورودی کشور به کلیه گمرکات داخلی و مناطق ویژه اقتصادی
- ترانزیت کالا از مبادی ورودی کشور به کشورهای CIS و خاور میانه و بالعکس
- اخذ بیمه نامه باربری محمولات صادراتی و وارداتی
- ترخیص کالا از کلیه گمرکات کشور و مناطق ویژه اقتصادی
- دارای نمایندگیهای فعال در پنج قاره دنیا
- سرویس (DOOR TO DOOR)
- در اختیار داشتن بیش از صد دستگاه کامیون ایرانی و خارجی

جهت کسب اطلاعات بیشتر با دفتر مرکزی این شرکت تماس حاصل فرمایید.