

بررسی دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمان‌ها

از: فرهاد نژادحاجی‌علی‌ایرانی

به‌نظر آنان زندگی شغلی تنها محلی برای کسب درآمد است و نهایت اینکه انگیزه‌ای در آنها برای مشارکت وجود نخواهد داشت.

مثلاً در ژاپن وجود دو نظام استخدام مادام‌العمر و نظام ارشدیت باعث می‌شود که کارکنان احساس امنیت شغلی کرده و نسبت به سازمان بیشتر وفادار باشند و خود را جزئی از سازمان به‌حساب آورند و در نتیجه احساس تعلق و وابستگی نسبت به سازمان داشته باشند. به‌عنوان مثال تحقیقی که روی دوهزار نفر کارمند یا کارگر در ژاپن و آمریکا انجام گرفته نشان می‌دهد که بیش از $\frac{2}{3}$ ژاپنی‌ها (برخلاف آمریکایی‌ها) زندگی شغلی خود را مهمتر و لاقبل مساوی زندگی شخصی خود دانسته‌اند و به‌همین علت مشارکت در سازمان‌های ژاپن بیشتر بوده و ژاپن توانسته است در ۳۰ سال گذشته به چنان پیشرفتهای عظیمی دست یابد.

۱- احساس عدم تعلق و وابستگی کارکنان به سازمانها: یکی از دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمانها احساس عدم تعلق و وابستگی کارکنان به سازمان است. یعنی اگر کارکنان احساس کنند که سهمی در سازمان دارند و در سازمان احساس امنیت شغلی داشته باشند و نظم و مقررات متناسبی بر گروه و سازمان حاکم باشد، نسبت به سازمان بیشتر وفادار شده و احساس تعلق و وابستگی بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت، در نتیجه در آنها انگیزه‌ای برای مشارکت در سازمان به‌وجود خواهد آمد.

در مقابل هر قدر کارکنان در سازمان امنیت شغلی نداشته باشند و نیازهایشان ارضا نشود همواره یک نوع خصومت و بیگانگی نسبت به سازمان خواهند داشت. این افراد زندگی شغلی خود را جدا از زندگی شخصی خود می‌دانند و

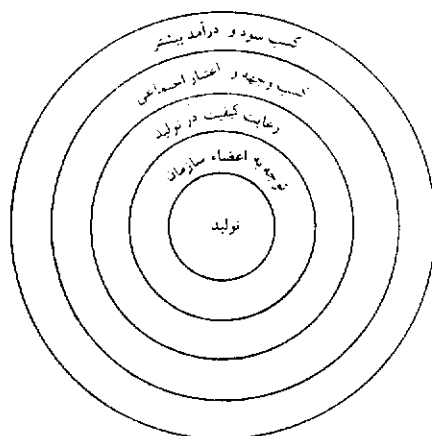
امروزه که تولید و عرضه هرچه بیشتر و بهتر محصولات و خدمات، نقش سلاح‌های استراتژیک و نقش‌آفرین را در حیات سیاسی-اجتماعی ملتها ایفا می‌کند. توجه به تولید و افزایش بهره‌وری کل و استفاده بهینه از منابع موجود در جامعه از ضروریات حیاتی دنیای امروزی است. در این میان مدیریت مشارکتی به‌عنوان نگرشی مدیریتی، ابزاری مناسب جهت بالا بردن بهره‌وری و پیشبرد سازمانها به اهدافشان می‌باشد.

مشارکت و مشورت، نظرجویی و رایزنی در فرهنگ غنی اسلامی و تاریخ کهن ایرانی جایگاهی بس بالا و رفیع دارد و به مدد به‌کارگیری این شیوه در مدیریت و تصمیم‌گیری است که می‌توان به‌طریق صواب در انجام امور دست یافت و از میان راه‌های مختلف راه اصلح را برگزید و با یاری جستن از مشارکت و مشورت است که مخاطرات تصمیم‌گیری کاهش یافته، ضمانت اجرای تصمیمات بیشتر شده، دامنه بصیرت و آگاهی مشورت‌کننده گسترده‌تر و روحیه کاری تقویت می‌گردد.

انسان موجودی اجتماعی است و اعمال و رفتارهای او متأثر از آداب و رسوم و قوانین اجتماعی است. انسان بدون تعلق به گروه، احساس امنیت نمی‌کند و به تنهایی برای استفاده از طبیعت به‌منظور ارضای نیازهایش، توان کافی ندارد. انسان در گروه متولد می‌شود و در گروه زندگی و کار می‌کند و در گروه بیمار و درمان می‌شود. از این رو، با گروه بودن و در گروه زیستن برای انسان امر اجتناب‌ناپذیری است.

دلایل عدم مشارکت از دیدگاه مدیریتی

دلایل و فرضیات زیادی در مورد عدم مشارکت کارکنان در سازمانها وجود دارد که در اینجا چند مورد را بررسی می‌کنیم:

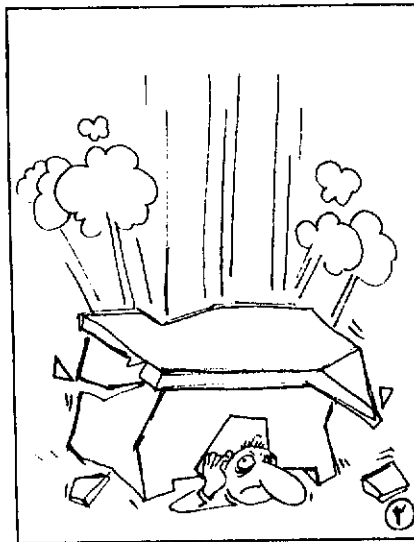
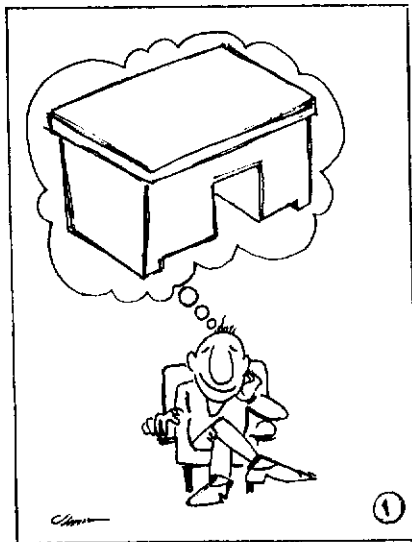


«سلسله مراتب اهداف سازمان»



«سلسله مراتب اهداف فرد»

سلسله مراتب هدف‌های فرد و سازمان



۲ - مغایر بودن هدفهای فرد و سازمان: یکی دیگر از دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمانها، متضاد بودن هدفهای فرد و سازمان است. یعنی اغلب اهدافی که کارکنان در سازمانها دارند با اهدافی که خود سازمان (مدیریت سازمان) دارد با یکدیگر سنخیت نداشته و یک نوع تضاد بین آنها موجود است. و به خاطر این تضاد است که کارکنان انگیزه‌ای برای مشارکت در سازمانها ندارند. این تضاد بیشتر مربوط به اهداف غایی و غایی فرد و سازمان است.

به طوری که در شکل می‌بینیم در سلسله مراتب اهداف فرد و سازمان، هدف اولیه فرد، امرار معاش و هدف غایی او حرمت و مرتبت اجتماعی است و در سلسله مراتب اهداف سازمانی هدف اولیه تولید و هدف غایی کسب سود و درآمد بیشتر است.

برای اینکه کارکنان بتوانند در سازمانها مشارکت داشته باشند باید تضاد بین اهداف غایی فرد و سازمان از بین برود و یک نوع نزدیکی و آشتی بین هدفهای فرد و سازمان به وجود بیاید. البته زمانی اهداف غایی فرد و سازمان به یکدیگر نزدیک خواهد شد که در جامعه ارزشهای الهی حاکم باشد یعنی اهداف غایی فرد و سازمان هر دو در جهت تقرب به خدا و رضای خدا باشد. بدین صورت که اگر از کارگر یا از مدیریت سازمان سوال کنیم به چه منظوری کار می‌کنید بگویند به منظور رضای خدا.

۳ - فقدان انگیزش برای کار گروهی در میان عده‌ای از اعضای گروه: از دلایل دیگر عدم مشارکت کارکنان در سازمانها، فقدان انگیزش برای کار گروهی در میان عده‌ای از اعضای گروه است. کنکاش در مسئله انگیزش پاسخ چراهای آدمی است. چرا انسان در سازمان کار می‌کند؟ چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم‌کارند؟ این سؤالات و بسیاری دیگر هم با موضوع انگیزش در ارتباطند و پاسخ آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. «ادوارد لاولر» معتقد است که انسانها را می‌توان به دو طریق برانگیخت:

الف) پادشاهای درونی (غیرمادی)

ب) پادشاهای بیرونی (مادی)

به نظر او از جمله پادشاهای درونی می‌توان از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، آزادی عمل بیشتر و حق انتخاب مسئولیت بیشتر، کار دلخواه‌تر و فرصتهایی برای رشد شخصیت را نام

برد. در مقابل پادشاهای نقدی و فیزیکی در زمره پادشاهای بیرونی محسوب می‌شود.

امروزه طبق نظریات جدید مدیریت و سازمان، ایجاد انگیزه یکی از وظایف مهم مدیر در سازمان است و ایجاد انگیزه عبارتست از وادار کردن افراد به کار مطلوب. بدیهی است که اگر مدیر نتواند این وظیفه را به نحو احسن انجام دهد، کارکنان میل و رغبت و انگیزه‌ای به همکاری و مشارکت در سازمان نخواهند داشت. البته این امر مهم مستلزم این است که مدیر نیازهای کارکنان در سازمان را شناسایی کرده و به نسبت نیازها و خواسته‌های هرکسی با او رفتار کند و سلسله مراتب نیازهای آنها را ارضا کند، در واقع مدیر باید مجهز به علم روانشناسی در مدیریت باشد.

اگر کارمندان را از تأمین نیازهای آنها محروم کنیم، با واکنش روانی کارکنان سازمان مواجه خواهیم شد به همین علت ما نمی‌توانیم نتیجه‌گیری کنیم که خصومت کارمندان با مدیران و بی‌تفاوتی آنان نسبت به وظایف محوله و یا قبول نکردن مسئولیت در سازمان و مشارکت نکردن کارکنان به علت طبیعت بشر است بلکه این حالات نتیجه و عکس‌العمل برآورده نشدن احتیاجات آنان است.

به نظر «رنسیس لیکرت» نظام انگیزشی در سبک مدیریت دموکراتیک (مشارکتی) بر عواملی چون پادشاهای اقتصادی و نیز ارضاء نیازهای روانی استوار است. «لیکرت» معتقد است که مدیرانی که سازمان خود را طبق سبک دموکراتیک طرح‌ریزی می‌کنند اگرچه در کوتاه‌مدت ممکن است کاهش تولید را تجربه کنند ولی در بلندمدت بر تولید آنها افزوده می‌شود.

۴ - وجود سبکهای مختلف مدیریتی و رهبری در هر سازمان: از دلایل دیگر عدم مشارکت کارکنان در سازمانها وجود سبکهای مختلف رهبری در هر سازمان است. به طور کلی هر رهبری در داخل سازمان خود خطمشی‌ها و روشهایی مخصوص برای نفوذ در زیردستان انتخاب می‌کند و بهترین ضابطه در این مورد تعیین درجه‌ای است که رهبر زیردست را برای انجام کاری هدایت و اعمال و رفتار او را نظارت کند، با توجه با این ضابطه سبکهای رهبری به سه دسته تقسیم می‌شود:

الف) - در سازمانهایی که به سبک استبدادی رهبری می‌شوند مشارکت کارکنان امکان‌پذیر نخواهد بود زیرا در این‌گونه سازمانها رهبر با زیردستان مشورت نمی‌کند و اعمال آنها را نظارت می‌کند و تصمیم‌گیری‌ها به صورت متمرکز انجام می‌گیرد.

ب) - در سبک رهبری بی‌بندوبار (آزادی مطلق) نیز مشارکت همراه با نظم و افزایش کارایی انجام نمی‌گیرد زیرا با تصمیمات خودسرانه‌ای که کارکنان می‌گیرند هرج‌ومرج در سازمان به راه می‌افتد.

ج) - تنها در سبک رهبری دموکراتیک است که کارکنان می‌توانند به ارائه پیشنهادات و نظریات خود بپردازند زیرا رهبر، زیردستان را در انجام کارها و تصمیم‌گیری‌ها شرکت می‌دهد و در مواردی که تخصص زیردستان اجازه می‌دهد با آنها مشورت می‌کند.

۵ - احساس بیم و خطر از مشارکت از سوی هریک از طرفین کارکنان و مدیران: یکی دیگر از دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمان این است

که هریک از طرفین کارکنان و یا مدیران از مشارکت بیم داشته باشند و احساس کنند که مشارکت جایگاه آنان را تهدید خواهد کرد.

اگر کارکنان احساس کنند که مشارکت بر جایگاه آنان اثر واژگونه می‌گذارد، به مشارکت تن در نخواهند داد زیرا وقتی بعضی از کارمندان کار گروهی را قبول می‌کنند در واقع یک نوع مسئولیتی را می‌پذیرند. مسلم است اگر کارکنان نتوانند این مسئولیت را به نحو مطلوب به انجام برسانند امکان دارد از طرف مدیریت سازمان مورد سرزنش قرار گیرند و تحقیر شوند.

در مقابل اگر مدیران نیز احساس کنند که مشارکت اقتدار آنها را تهدید می‌کند، می‌کشند تا آن را پس بزنند یا در برابرش حالت دفاعی بگیرند و این زمانی است که مدیر فردی خلاق و نوآور نباشد و کارکنان در کار گروهی بخواهند به ارائه نظریات جدید بپردازند و تغییر و تحول در سازمان رخ بدهد در این صورت است که این تغییر و تحولات اقتدار رییس را تهدید می‌کند.

۶ - عدم وجود خصلتهای کار گروهی در میان کارکنان: از دیگر دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمانها عدم وجود خصلتهای کار گروهی در میان کارکنان است، به طوری که می‌دانیم ماهیت کار در کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان، داشتن روحیه تیمی و کار گروهی است یعنی کار هماهنگ شده تعدادی از افراد جهت بهره‌وری و کارایی بالاست. لازمه انجام کارها به صورت گروهی داشتن خصلتهایی چون نوعی بردباری، انتقادپذیری، نوآوری و خلاقیت است زیرا افراد گوناگون با خواسته‌ها و غرایض و روحیات متفاوت در گروه هستند که دارای اختلاف سلیقه و عقیده هستند. برای اینکه کار به صورت گروهی انجام گیرد لازم است که کارکنان این اختلاف نظرات، عقیده‌ها و سلیقه‌ها و انتقادات یکدیگر را تحمل کنند و دارای خصوصیات کارآفرینی و نوآوری در سازمان باشند یعنی بتوانند ذهنیت‌ها را به عینیت تبدیل کنند. در مقابل اگر افرادی دارای روحیه فردگرایی و تک‌روی باشند نمی‌توانند در کارهای گروهی شرکت کنند.

۷ - عدم ایجاد یک بستر فرهنگی مناسب برای مشارکت: یکی دیگر از عواملی که باعث می‌شود کارکنان نتوانند در سازمان مشارکت داشته باشند، این است که اغلب فلسفه و فرهنگ کار گروهی در کارکنان و سازمانها جا افتاده نیست، یعنی اغلب کارکنان نگرش، طرز تفکر و دیدگاه مناسبی از مشارکت ندارند. فرهنگ در یک تعریف

یکی از دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمانها احساس عدم تعاطف و وابستگی کارکنان به سازمان است.

آموزش طبق نظریات جنبه مدیریت است سازمان ایجاد انگیزه یکی از وظایف مهم مدیر در سازمان است.

از دیگر دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمانها عدم وجود خصلت کار گروهی در میان کارکنان است.

مختصر و در عین حال کامل، عبارتست از «الگوی اندیشه و رفتار» پس طبق این تعریف ما هیچ شخص، جامعه و سازمان بدون فرهنگ نخواهیم داشت. فقط این نوع فرهنگ است که امکان دارد از شخصی به شخص دیگر و یا از سازمانی به سازمان دیگر تفاوت داشته باشد مثلاً سازمانهایی دارای فرهنگ بسته و ریشه‌دار استبدادی هستند در حالیکه بعضی از سازمانها دارای فرهنگ باز و نظم و قانون و خصلتهای کار گروهی هستند. مسلم است در سازمانهایی که فرهنگ استبدادی حاکم باشد، مشارکت کارکنان امکان‌پذیر نخواهد بود. زیرا فرهنگ به عنوان ریشه است و اگر فرهنگ مناسب در سازمانها و کارکنان نباشد هرچقدر هم در سایر زمینه‌ها برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری داشته باشیم، باز نتیجه مطلوبی نخواهد داد و این فرهنگ را باید از طریق آموزشهای مناسب در سازمان ایجاد کرد.

۸ - کمبود آموزشهای لازم: یکی دیگر از دلایل مشارکت نکردن کارکنان در سازمانها کمبود آموزشهای لازم برای تحقق یافتن اهداف سازمانی و مؤثر واقع شدن همکاری کارکنان است. انسانهایی مورد نیازند که ذهن و نگرش آنها متحول شده باشد و از وضعیت کنونی به وضعیت بهتری دسترسی پیدا کنند. اما تنها تحول و نگرش کارکنان کافی نیست، بلکه همراه با این تحولات انسان متحول نیازمند تخصص‌های تازه در کار گروهی است و برای این کار باید آموزشهای ویژه و مناسبی دیده باشد.

آموزش جنبه سخت‌افزاری داشته و به معنی کسب مهارت است و در کنار آن پرورش را داریم که جنبه نرم‌افزاری و به معنی پرورش و شکوفایی استعدادهای درونی یک چیز است. پس مسلم است اگر آموزش و پرورش توأم باشند نتیجه

مطلوبتری خواهد داد. به طور کلی در سازمانها دو نوع آموزش داریم:

۱ - آموزش ارگانیکی: آموزشهایی که بیشتر جنبه تفکری داشته و به نگرش کارکنان مربوط می‌شود.
۲ - آموزش مکانیکی: آموزشهایی که جنبه فیزیکی و ماشینی و استاتیکی (حفظ کردن وضع موجود) دارد پس برای اینکه آموزشها در سازمانهای ما نتیجه و بازدهی مطلوبتری داشته باشد لازم است که آموزشها بیشتر از نوع ارگانیکی باشند.

همچنین به منظور استفاده صحیح از تکنولوژی نوین و هماهنگی کارکنان با پیشرفتهای علمی ضرورت آموزش مداوم آشکار می‌شود و از طریق آموزش کارکنان در سازمانها با اهداف و سیاستهای سازمان آشنا شده، مشکلات و موانع اجرای طرح‌ها را خواهند شناخت.

در ضرورت و اهمیت آموزش و پرورش می‌توان به اندیشه‌های «کنفوسیوس» مراجعه کرد. «کنفوسیوس» چنین دستوری دارد که اگر برای یک سال نان می‌خواهی گندم بکار، اگر برای ده سال میوه می‌خواهی درخت بکار و اگر برای صدسال زندگی می‌خواهی به آموزش و پرورش روی آور. ۹ - نبود زمان و فرصت کافی در اختیار کارکنان و مدیران برای مشارکت: نبود زمان و فرصت کافی در اختیار کارکنان و مدیران از جمله عوامل دیگری است که باعث عدم مشارکت کارکنان در سازمان می‌شود.

پیش از آنکه کنش ضرورت پیدا کند، باید زمان برای مشارکت فراهم باشد. مشارکت به سختی می‌تواند در زمان اضطرار و فوریت برآورده شود و اغلب کارمندان و مدیران به علت حجم زیاد کارهای روزانه فرصت کافی برای مشارکت ندارند. کمبود وقت و زمان بیشتر مواقعی است که سازمان با یک مسئله حیاتی و بحرانی مواجه شده باشد، به طوری که تصمیم‌گرفتن در مورد آن مسئله به موجودیت سازمان بستگی داشته باشد.

بدین جهت برای جلوگیری از بروز هرگونه خطری که احتمالاً سازمان را در نتیجه اتخاذ تصمیم غلط به نابودی می‌کشاند رهبر صلاح می‌داند که خود شخصاً در رأس سازمان تصمیماتی را اتخاذ کند و به علت کمبود وقت، کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت ندهد.

۱۰ - دلیل اداری یا محرمانه بودن بعضی از طرح‌ها: از دلایل دیگری که باعث می‌شود کارکنان نتوانند در سازمانها مشارکت داشته باشند محرمانه

بودن بعضی از طرح‌های سازمانی است، یعنی بعضی مواقع امکان دارد مدیران عالی سازمان بخواهند طرحی را پیاده کنند و به جهت محرمانه و سری بودن آن، نخواهند کارکنان از اهداف و چندوچون آن طرح اطلاعی داشته باشند، لذا سیاستها و خط‌مشی‌ها و اهداف اجرای طرح‌ها را مشخص نمی‌کنند و در نتیجه کارکنان نمی‌توانند در سازمان مشارکت داشته باشند.

۱۱ - ضعف مدیریت: یکی از دلایل اصلی و مهمی که باعث عدم مشارکت در سازمان می‌شود، ضعف مدیریت است. سئوالاتی از قبیل: چرا یک سازمان موفق است و سازمان دیگر ناموفق؟ همیشه در ذهن ماست. در پاسخ به این قبیل سئوالات اکثر صاحب‌نظران معتقدند آنچه که باعث موفقیت یک سازمان می‌شود مدیریت آن سازمان است. آنها تفاوت یک سازمان موفق را با یک سازمان ناموفق در مدیریت می‌دانند. در مورد اهمیت مدیریت، ضرب‌المثلی است که می‌گوید: «گروه‌گوسفندان به رهبری یک شیر می‌تواند گروه شیران به رهبری یک گوسفند را شکست دهد.» همه موارد و فرضیاتی که در مورد آنها بحث شد، به نوعی به مدیریت مربوط می‌شوند. یعنی این مدیر است که باید در کارکنان ایجاد انگیزه کرده و آنها را نسبت به سازمان وفادار کند و نوعی حس تعلق و وابستگی در کارکنان نسبت به سازمان به وجود آورد و سبکی را در سازمان انتخاب کند که کارکنان به راحتی بتوانند پیشنهادات و نظرات خود را ارائه دهند، کارکنان را آموزش داده و بستر فرهنگی مناسبی در کارکنان و سازمان به وجود آورد.

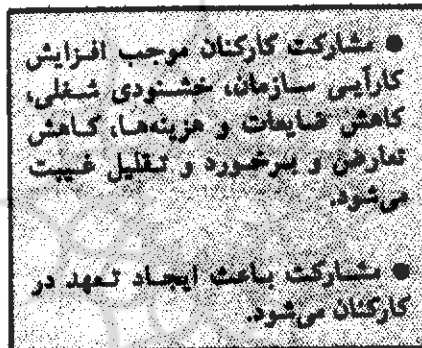
تکنیک MBO به مدیران می‌گوید که در انجام کارها با زیردستان مشورت کنید، نظرهای اعمال‌شده را مرور کنید و آنها را تجزیه و تحلیل و بررسی کرده و اگر خطایی وجود داشته باشد آنها را اصلاح کنید تا دفعه دیگر تکرار نشود. باید جزئیات مورد و موضوع مشارکت توسط مدیر به کارکنان توضیح داده شود زیرا اگر موضوع مورد مشارکت معلوم نباشد، کارکنان در کجا و در مورد چه مسئله‌ای مشارکت داشته باشند که همه اینها به ضعف مدیریت برمی‌گردد.

اولین حرکت باید از طرف مدیر صورت بگیرد و مدیر باید برای کارکنان سازمان خود الگو باشد. مدیر باید موضوع و مورد مشارکت را انتخاب، کارکنان را سازماندهی و هرکس را متناسب با تخصص خود در کارهای مختلف شرکت داده و ابزار و وسیله مناسب را نیز در اختیار مدیران قرار

دهد. منفعت‌های مادی و معنوی مشارکت را مدیر باید اعلام کند و سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان را نیز برای مشارکت تعیین کند ولی متأسفانه مهمترین مشکل سازمانهای کشور، مسئله مدیریت است، مدیریت سازمانهای کشور به هنگام نیست. ما از علم مدیریت عقب مانده‌ایم و مدیریت ما هنوز در بسیاری موارد سنتی است. ما امروزه مدیرانی که آینده‌نگر، برنامه‌ریز و مبتکر باشند بسیار کم داریم.

پیامدها و نتایج مشارکت

۱ - مشارکت باعث ایجاد تعهد در کارکنان می‌شود.
۲ - مشارکت باعث می‌شود که کارها با کیفیت بالایی انجام گیرند و استمرار در انجام متعهدانه و با کیفیت کارها، به تدریج به صورت عادت افراد درآمده و برای ایشان ملکه خواهد شد.



۳ - مشارکت و مشورت منفعت‌هایی دارند که عبارتند از:

- الف) مشارکت به عنوان عامل بروز شکوفایی افکار و ایده‌های تازه است.
- ب) به عنوان عامل تقلیل خطاهای احتمالی است.
- ج) به عنوان عامل تقویت بنیانهای اعتقادی است.
- د) مجموعه‌ای از عقلها و تفکرات است.
- ه) یکی از راه‌های مقابله با مشکلات روانی ناشی از تقسیم کار است.
- ۴ - مشارکت، انگیزش را نیرومند می‌سازد زیرا کارکنان احساس می‌کنند مورد پذیرش بیشتر سازمان هستند و در کارهای آن درگیرند.
- ۵ - مشارکت کارکنان موجب افزایش کارایی سازمان، خشنودی شغلی، کاهش ضایعات و هزینه‌ها، کاهش تعارض و برخورد، تقلیل غیبت و نهایتاً موجب افزایش همکاری کارکنان می‌شود.

۶ - مشارکت، احساس مالکیت را فراهم می‌کند، یعنی انسان احساس می‌کند که سهمی در سازمان دارد زیرا هرگاه انسان در پدیدآوردن چیزی یاری دهد، از آن پشتیبانی خواهد کرد.

۷ - مشارکت، حاشیه‌نشینی را از بین می‌برد. مشارکت می‌تواند کسانی را که در حاشیه کارها ایستاده‌اند و تنها نظاره‌گر دیگرانند به درون کوشش‌های گروهی بکشاند.

۸ - مشارکت، ناتوانان را نیرومند می‌سازد. ناتوانی یک امر عرضی است و نه ماهوی. بسیاری از مردم در زندگی به ناتوانی گرفتارند چرا که بخت پروردن توانایی‌های درونی خود را نیافته‌اند و مشارکت انسان را به راه توانمندی هدایت کرده و توانایی‌های خداداد آنان را به شکوفایی می‌رساند.
۹ - مشارکت، فرهنگ سکوت را درهم می‌شکند. مشارکت وسیله نیرومندی است که انسان را به سخن‌گفتن و سخن‌شنیدن وامی‌دارد.

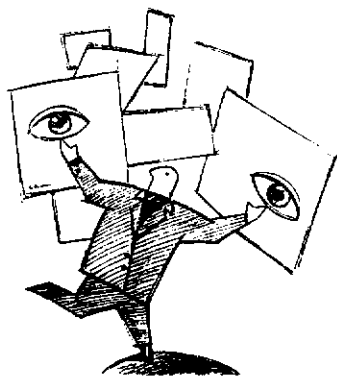
۱۰ - مشارکت باعث اصلاح روابط اجتماعی و صنعتی در کارخانجات و سازمانها و جامعه می‌شود و موجب رشد سریع و باورنکردنی اقتصادی و صنعتی جوامع می‌گردد.

پیشنهادات:

برای آنکه مشارکت در سازمانها و جامعه در سطح بالایی انجام گیرد، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- ۱ - برای اینکه مشارکت در سازمانها انجام گیرد یک مدیر باید نظارت و مسئولیت بیشتری را در کار به زیردستان واگذارد (تفویض اختیار کند).
- ۲ - مدیران می‌توانند درباره چگونگی به انجام رسانیدن کارها به زیردستان خود گزینه‌های تصمیم‌گیری بدهند (به جای اینکه دستورهای از پیش تعیین شده صادر کنند). از آنان بپرسند که دشواری‌های کار را چگونه می‌توان از میان برداشت (به جای آنکه خود راه‌چاره‌ها را عرضه کنند) و می‌توانند از کارکنان بخواهند اندیشه‌هایی برای دگرگونی پیشنهاد کنند (به جای اینکه بر وضع موجود پافشاری کنند).
- ۳ - مشارکت در تصمیم‌گیری باید اندک‌اندک صورت گیرد، زیرا دگرگونی‌های ناگهانی و سراسری در مشارکت و پذیرش مسئولیت جمعی می‌تواند بدبینی پدید آورد. در جایی که مردم زمانی دراز به پیروی چشم‌پسته خو گرفته‌اند، هرگونه تغییر ناگهانی و از میان بردن تأکید بر اقتدار می‌تواند نشانی از سنتی و ناتوانی در مدیریت به شمار آید.

بقیه در صفحه ۹۳



نقش اطلاعات در شناخت عوامل

داخلی، خارجی و محیطی سیستم‌ها

توان ادامه حیات دارند که قابلیت تطبیق با محیط را داشته باشند.

شناخت عوامل داخلی، عوامل خارجی و محیط سیستم

شناخت صحیح محیط، از ارکان تلاش برای ادامه حیات هر سیستمی به‌شمار می‌آید. محیط سیستم عبارت است از عواملی که در خارج از سیستم قرار گرفته و در کار سیستم مؤثرند. شناسایی این جنبه سیستم امر ساده‌ای نیست. هنگام توجه به یک کارخانه اتومبیل‌سازی، در وهله اول درباره آنچه در داخل و خارج کارخانه قرار دارد برداشت ساده‌ای انجام می‌دهیم، می‌گوییم آنچه در آنسوی جدار خارجی کارخانه (دیوار) وجود دارد، محیط کارخانه به‌شمار می‌آید ولیکن این جمله صحیح نمی‌باشد. ممکن است کارخانه تولیدکننده اتومبیل در تمام نقاط کشور عواملی داشته باشد که مواد اولیه مورد نیاز تولید اتومبیل را تهیه کنند و یا اتومبیل‌های تولیدشده را به‌فروش رسانند. ممکن است مقررات تازه‌ای در خصوص نحوه تولید اتومبیل وضع گردد. این عوامل مسلماً در داخل محدوده کارخانه قرار ندارند (کارخانه‌ای که محصور به دیوارهایش می‌باشد) ولیکن جزئی از کل یک سیستم تجاری-صنعتی هستند. از طرف دیگر ممکن است مدیران کارخانه و یا تشکیلات کارگری کارخانه به نهادهای سیاسی مختلفی وابسته باشند که به‌دلیل همین وابستگی، می‌توانند فشارهای سیاسی مختلفی را اعمال کنند که در این صورت فعالیت‌های سیاسی آنان مسلماً به سیستم تعلق دارد. در صورتی که ممکن است که این فعالیت‌های سیاسی به‌ندرت در داخل محدوده

از: رامین اخوان‌املی

«برای درخت، آزادی آن نیست که خود را از جبر خاک رها سازد، تنها با درک آن پیوند ناگسستنی که این دو را به هم گره می‌زند، می‌توان راه آزادی درخت را، به یاری همان خاک، هموار ساخت.»
رایبندرانات تاگور

تکنولوژی اطلاعات، فتح بایی برای طرح تجربیات و نظریات طراحان و بهره‌برداران سیستم‌های اطلاعاتی و راهگشای مدیران کشور باشد.

تدبیر ادامه حیات یکی از اولین خواسته‌های هر سازمانی می‌باشد. در واقع چنانچه فرض ادامه حیات بر یک سازمان مترتب نباشد، قطعاً فلسفه وجودی و تحقق اهداف آن سازمان زیر سؤال خواهد رفت.

برای ادامه حیات (بقا) باید عوامل تأثیرگذار بر هر سازمان (سیستم) شناسایی شده و سیستم مربوطه در صدد انطباق خود با آن عوامل برآید و یا آن عوامل را وادار به تطبیق با خود نماید، در غیر این صورت، در آینده‌ای نزدیک محکوم به فنا می‌باشد.

تاریخ همواره شاهد اضمحلال سیستم‌ها (سازمانها) بوده و خواهد بود. دایناسورها، قوم اینکا، فیلهای ماموت، شرکتهای ورشکسته، گونه‌های مختلف گیاهی که همگی قبلاً وجود داشته و اکنون وجود ندارند، مثالهای مناسبی از عدم انطباق با محیط می‌باشند.

بنابراین هر سیستمی که نتواند با محیط پیرامون خود انطباق حاصل نماید و یا محیط پیرامون خود را وادار به تطبیق با خود کند، در مسیر متلاشی شدن قرار دارد و تنها سیستم‌هایی

موضوع سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت به‌صورت یکپارچه و به‌هم‌تنیده با فرآیندهای عملیات و تصمیم‌گیری، توجه بسیاری از سازمانها و طراحان سیستم‌های اطلاعاتی را به‌خود معطوف داشته است، لیکن آنچه علیرغم عدم ثبت و انعکاس تجربیات در جامعه بر سر زبان است، حاکی از فقدان پیشرفت و سرانجام موفقیت‌آمیز چنین کوشش‌هایی است و در مورد آن دسته از سازمانها که از طریق دریافت چنین خدماتی از طراحان مجرب خارجی سعی در تجهیز خود به چنین سیستم‌هایی داشته‌اند نیز هنوز اطلاعات معتبری منتشر نگردیده است که بتوان در مورد نتایج آنها به ارزیابی پرداخت.

از طرفی صاحب‌نظران و مؤلفان طراح و سیستم‌پرداز، عموماً سازمانها را از طراحی و استقرار سیستم‌های اطلاعاتی به‌صورت جزیره‌ای نمی‌کرده‌اند و تأکید بر یکپارچگی دارند.

حال این پرسش مطرح است که مسئله در کجاست و چه راه‌حلی را می‌طلبید؟

مقاله ذیل توسط یکی از افراد صاحب‌نظر و دست‌اندرکار تهیه و تدوین گردیده است که در آن ضمن نفی آمادگی زمینه برای توسعه MIS در سازمانهای کشور، همان راه مورد انتقاد استقرار جزیره‌ای را توجیه و تجویز کرده‌اند، که امید است به‌دنبال درج مقالات قبلی در زمینه گسترش

جغرافیایی سیستم به وقوع بپیوندد.

برای بررسی محیط سیستم، باید دقیق تر و عمیق تر از توجه به مرزهای ظاهری سیستم عمل کرد. وقتی گفته می شود که پدیده یا عاملی، خارج از یک سیستم قرار دارد، منظور این است که رابطه سیستم با خصوصیات و رفتار آن پدیده یا عامل بسیار ناچیز و حتی قابل اغماض است. محیط سیستم، اشیا یا عوامل و یا افرادی را شامل می شود که در رابطه با سیستم اولاً معلوم و مؤثر و ثانیاً تحت تأثیر عناصر و کارکرد سیستم غیرقابل تغییر باشند. بنابراین هر عاملی یا در داخل سیستم قرار دارد یا در محیط سیستم و یا در خارج از سیستم.

برای مثال چنانچه وجوه مورد نیاز (بودجه) یک مؤسسه خیریه توسط دولت تعیین شود و مسئولان مؤسسه به هیچ وجه امکان ایجاد تغییرات در آن (مقدار بودجه) را نداشته باشند، در این صورت می توان اظهار نظر کرد که مرزهای بودجه ای آن مؤسسه در محیط سیستم مؤسسه قرار دارد ولیکن چنانچه مسئولان مؤسسه بتوانند با ایجاد تغییراتی در سازمان سیستم و یا با استفاده از قابلیت های فردی، رقم بودجه را تحت تأثیر قرار دهند، در این صورت برخی از فرآیندهای بودجه به داخل سیستم تعلق پیدا می کند.

محیط سیستم شامل عواملی می گردد که آن عوامل در کار سیستم مؤثر می باشند ولی در خارج از حیطه کنترل سیستم قرار دارند. بنابراین اگر سیستمی در یک وضعیت آب و هوایی بسیار سرد فعالیت کند و مجبور باشد که از تجهیزات خاصی برای مقابله با سرما استفاده کند، در این صورت، درجه حرارت در محیط سیستم قرار دارد - زیرا اولاً سیستم نمی تواند درجه حرارت (سرما) را تحت تأثیر قرار دهد و ثانیاً درجه حرارت، تعیین کننده نوع تجهیزات سیستم می باشد (یعنی در کار سیستم مؤثر است).

یکی از مهمترین جوانب سیستم، برنامه نیازمندی های آن است. در یک مؤسسه صنعتی، این برنامه مشتمل بر تقاضای فروش نیز می باشد. البته مؤسسه می تواند از طریق تبلیغات، قیمت گذاری، نوآوری و غیره در مقدار تقاضا، مؤثر واقع شود ولیکن تعیین کننده واقعی حدود مرز تقاضا برای محصولات مؤسسه، مشتریان آن هستند که در محیط مؤسسه قرار دارند زیرا اولاً

مشخص و تقریباً تغییرناپذیر می باشند و ثانیاً در کار سیستم مؤثر واقع می شوند.

بنابراین در شناخت عوامل محیطی فقط نمی توان عواملی از قبیل محیط هوایی که استنشاق می کنیم یا جماعتی که از لحاظ اجتماعی به آن وابسته ایم و یا خانه و محل زندگی را مورد بررسی قرار داد، بلکه صرف نظر از دوری یا نزدیکی و سایر مقایسه های فیزیکی آن عوامل، همواره باید پاسخ دو سؤال را دریافت کرد:

- ۱- آیا می توانیم در آن عامل تغییری ایجاد کنیم؟ (متأثر نمودن عامل از قابلیت های سیستم).
- ۲- آیا آن عامل با هدفهای ما ارتباط دارد؟ (مؤثر بودن عامل در کارکرد سیستم).

● جهان امروز، عصر اطلاعات نیز نام گذاری شده است.

● امروز، اطلاعات نیز مانند مواد اولیه، سرمایه، نیروی انسانی و ماشین آلات از ملزومات مورد نیاز فعالیت اقتصادی می باشد.

● بدیهی است که اطلاعات، چنانچه مطابق با نیازهای اطلاعاتی جمع آوری نشود، کارایی چندانی نخواهد داشت.

اگر پاسخ سؤال اول منفی و پاسخ سؤال دوم مثبت باشد، آن عامل جزء عوامل محیطی سیستم مورد بررسی خواهد بود. و اگر در این میان فقط پاسخ سؤال دوم منفی باشد، آن عامل در خارج از سیستم قرار دارد و چنانچه پاسخ هر دو سؤال مثبت باشد، آن عامل در داخل سیستم قرار دارد. تعیین حدود محیط سیستم بسیار مشکل و نیازمند بررسی و تجدید نظر سیستماتیک و مداوم می باشد. سیستم ها غالباً به این سبب دچار شکست می شوند که مدیران آنها معتقدند بعضی از امور مربوط به سیستم در محیط سیستم قرار دارند و هیچ نوع کنترلی بر آنها امکان پذیر نمی باشد.

تطبیق با محیط

ایجاد مطابقت با محیط به دو روش امکان پذیر است:

۱- انطباق سیستم با محیط.

۲- تطبیق محیط با شرایط و قابلیت های سیستم. ایجاد تغییر در مرزهای محیط سیستم و یا خارج کردن پارامترهایی که در داخل محیط سیستم قرار دارند به خارج از سیستم و یا وارد کردن آن پارامترها به داخل سیستم، هدف و منظور اصلی از انطباق می باشد. برای روشن شدن این موضوع به مثال سیستم اتومبیل بازمی گردیم. با یک بررسی اجمالی به این نتیجه می رسیم که نرخ بنزین نیز جزء عواملی است که در نحوه استفاده و خرید اتومبیل مؤثر می باشد. نرخ بنزین در محیط سیستم اتومبیل قرار دارد چون اولاً سیستم اتومبیل و یا سیستم کارخانه تولیدکننده اتومبیل در آن تأثیرگذار نمی باشد و نمی تواند تغییری در نرخ بنزین و عرضه آن (که یکی از مهمترین عوامل استفاده از اتومبیل است) ایجاد کند و ثانیاً بنزین و نرخ آن، در کارکرد و استفاده از سیستم اتومبیل مؤثر می باشد.

فرض اول آن است که کارخانه تولیدکننده اتومبیل بخواهد سیستم خود را با محیط تطبیق دهد. بنابراین می توان با ایجاد تغییراتی در سازمان، زمینه این تطبیق را بررسی کرد. در تحقیقات اولیه به این نتیجه می رسد که نرخ بنزین در چند دهه ساله گذشته رو به افزایش بوده و احتمال افزایش نرخ بنزین در سالهای آتی نیز بسیار محتمل به نظر می رسد و این موضوع، کاهش استفاده از اتومبیل و در نتیجه کاهش فروش را دربر خواهد داشت. بنابراین چنانچه کارخانه تولیدکننده اتومبیل بخواهد ادامه حیات دهد، ناچار به تولید اتومبیل هایی می باشد که میزان بنزین کمتری مصرف کنند و بدین ترتیب سیستم توانسته است با ایجاد تغییر در سازمان (تولید اتومبیل با مصرف کمتر بنزین)، خود را با شرایط محیط تطبیق دهد.

فرض دوم آن است که کارخانه تولیدکننده اتومبیل در نظر داشته باشد محیط را با خود منطبق کند. باید توجه داشت که در بحث مطابقت سیستم با محیط در اینجا از آن شق که این مطابقت در اثر تغییرات محیط خارج از اراده و اثر سیستم رخ می دهد صحبت نمی شود. به عبارت دیگر بخواهد عواملی را که در محیط سیستم قرار دارند، وارد سیستم و یا آن عوامل را از محیط سیستم خارج کند. در این حالت نیز به بررسی پرداخته و به همان نتیجه قبلی در مورد افزایش روزافزون

نرخ بنزین می‌رسد. کارخانه تولیدکننده اتومبیل می‌تواند با ایجاد تغییر در سازمان خود، اتومبیل‌هایی را تولید کند که نرخ بنزین برای استفاده‌کنندگان از این نوع اتومبیل‌ها، مهم و مؤثر نباشد (خارج نمودن عامل، از محیط سیستم به وسیله تولید اتومبیل‌های بسیار لوکس و گران‌قیمت یا ساخت و تولید اتومبیل‌های برقی، با ورود به بازارهایی که نرخ سوخت در آنها تحت کنترل و با ثبات باشد). از طرف دیگر کارخانه تولیدکننده اتومبیل می‌تواند با ایجاد تغییر در سازمان خود ضمن دخالت در امور سیاسی و یا تأثیرگذاری بر کارتهای نفتی، به نحوی عمل کند (مثلاً از طریق تملک بخش قابل توجهی از صنایع انرژی) که نرخ بنزین را تحت کنترل خود قرار دهد (وارد کردن عامل، از محیط به داخل سیستم).

نقش اطلاعات در تصمیم‌گیری و شناخت محیط

سیستم‌ها می‌توانند قابلیت تطبیق داشته باشند و بارسیدن به این باور است که ادامه حیات برای غالب سیستم‌ها میسر می‌شود و شاید گسترش این باور و اقدام برای تطبیق با محیط باشد که اهمیت و نقش نیازهای اطلاعاتی را در اداره سیستم‌ها بسیار حیاتی ساخته است. قطعاً بدون وجود اطلاعات، امکان ارائه پاسخ به دو سؤال لازم برای شناخت محیط سیستم و اقدامات مناسب و متناسب وجود ندارد.

جهان امروز، عصر اطلاعات نیز نام‌گذاری شده است. امروزه اطلاعات نیز مانند مواد اولیه، سرمایه، نیروی انسانی و ماشین‌آلات از ملزومات مورد نیاز فعالیت اقتصادی می‌باشد. به همین دلیل است که سازمانهای موفق کنونی، بخش بزرگی از درآمدهای خود را صرف تولید، جمع‌آوری و پردازش اطلاعات می‌کنند.

آنچه مسلم است جمع‌آوری اطلاعاتی که پایه‌ای برای تصمیم‌گیری واقع نشود، هدر دادن منابع می‌باشد. در این صورت خطر انباشتگی خفقتان‌آور اطلاعات نیز محتمل است. بنابراین شناخت عمیق و صحیح از عوامل محیطی و خارج از سیستم و همچنین نیازهای اطلاعاتی هر بخش و پایه‌ریزی نظام جمع‌آوری اطلاعات می‌تواند گام مؤثری در به کارگیری مفید اطلاعات باشد.

از سوی دیگر عموماً تصمیم‌ها بر پایه اطلاعات اخذ می‌شوند. تصمیم‌گیری می‌تواند در

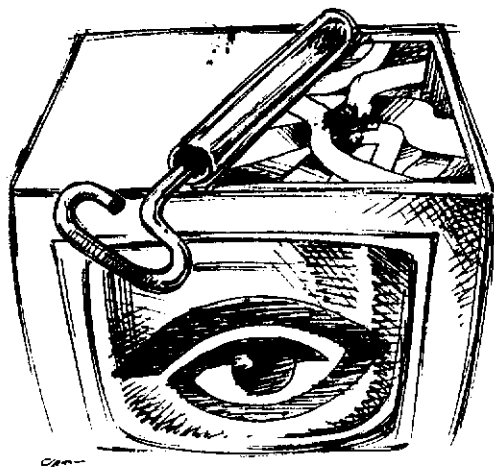
مورد یک موضوع پیچیده اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و یا یک موضوع ساده مانند نوشیدن آب باشد. برای نوشیدن آب هم نیاز به اطلاعات وجود دارد. واضح است که مغز انسان به تنهایی قابلیت شناخت، جمع‌آوری و پردازش اطلاعات و نهایتاً اخذ تصمیم متناسب در زمان مناسب برای نوشیدن آب را دارد ولیکن عوامل مؤثر بر یک تصمیم‌گیری پیچیده، به قدری متنوع و متغیر می‌باشد که مغز انسان نمی‌تواند به تنهایی و با سرعت و دقت و صحت مورد نیاز به تصمیم‌گیری بپردازد.

سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و محدودیت‌های به کارگیری آنها

تنوع اطلاعات و پیچیدگی تصمیم‌ها، استفاده از کامپیوترها را به همراه آورده است، به نحوی که تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از اطلاعات با مفاهیم ناگزیر امروزی برای مؤسسات اقتصادی متوسط و بزرگ، بدون استفاده از کامپیوتر، تقریباً غیرممکن می‌باشد. بدیهی است که اطلاعات، چنانچه مطابق با نیازهای اطلاعاتی جمع‌آوری نشود، کارایی چندانی نخواهد داشت. به همین دلیل غالب مؤسسات اقتصادی، اقدام به طراحی سیستم‌هایی برای تأمین نیازهای اطلاعاتی خود کرده‌اند که عموماً به سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت (MIS) شهرت یافته‌اند ولیکن همواره شناخت، طراحی و به کارگیری MIS با اشکالاتی مواجه بوده است. در رأس همه این مشکلات، طراحی مستقل و جدای از عملیات سیستم‌های اطلاعاتی می‌باشد.

بسیار توضیح بیشتر به مثال کارخانه اتومبیل‌سازی بازمی‌گردیم. فرض شود کارخانه مورد نظر، در نظر دارد که فروش نسبی اتومبیل را بررسی کند. تصمیم‌گیری در این مورد نیازمند دو گروه اطلاعات می‌باشد. گروه اول اطلاعات محیطی است که خود به دو بخش رقبا و خریداران تقسیم می‌شود. گروه دوم اطلاعات داخلی سیستم بوده که موضوع بحث، پیرامون این مطلب است.

کارخانه اتومبیل‌سازی پس از جمع‌آوری و پردازش اطلاعات، سقف معینی را برای فروش نسبی تعیین می‌کند. سقف مذکور می‌تواند تابعی از فروش، مبلغی معین و یا اشکال دیگری داشته باشد. در این صورت، مدیر فروش و مدیر مالی و مدیر حسابرسی داخلی همواره نیازمند اطلاعاتی



می‌باشند که صحت عملیات نسبی فروش را کنترل کنند.

مدیر فروش براساس فاکتورهای صادرشده اقدام به جمع‌آوری اطلاعات کرده و جدولی را تکمیل می‌کند که نشان‌دهنده اطلاعات مربوط به فروش، و فروش نسبی باشد. قطعاً این اطلاعات براساس فاکتورهای صادره، تکمیل و ارائه می‌شود.

همین اطلاعات را مدیر امور مالی از اسناد حسابداری مربوط به فروش، که آنها نیز براساس فاکتورهای فروش تهیه می‌شوند، اخذ می‌کند. ولیکن در غالب موارد، آمار و اطلاعات ارائه‌شده توسط ایشان با یکدیگر مطابقت ندارد. این موضوع بسیار طبیعی است چون مقاطع زمانی مربوط به اطلاعات، خطای انسانی و غیره می‌توانند در اطلاعات ارائه‌شده مؤثر باشند. ولیکن بخش اعظمی از وقت پرسنل مصروف رفع مغایرت‌های فیمابین (کار اضافه) می‌گردد.

برای حل این مشکل در غالب مکتوباتی که از کتب و نشریات خارجی ترجمه شده است، توصیه می‌گردد که سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه، طراحی و به کارگیری شود. این توصیه بسیار مفید و نافع می‌باشد ولیکن آیا در کشور ما قابلیت طراحی و به کارگیری دارد؟ آیا امکان عملی، جهش یکباره به سیستم‌های یکپارچه اطلاعاتی از سیستم‌های غالباً دستی کنونی وجود دارد؟ مشابه این توصیه را در زمینه‌های مختلف شنیده‌ایم، مثلاً عنوان می‌شود که در کشورهای پیشرفته کنونی از کارتهای اعتباری برای افراد به شکل وسیعی استفاده می‌شود ولی آیا این عمل در کشور ما بدون ایجاد زیرساخت‌های لازم قابل اجرا بوده و آیا توانسته از وسعت لازم برخوردار شود؟

برای استفاده از MIS یکپارچه باید سیستم‌های عملیاتی موجود، بهینه شده باشد و از طرف دیگر، پرسنل هر بخش از سیستم‌های عملیاتی مانند امور مالی، اداری، تولید و غیره باید آگاهی کامل از ضعفها و قابلیت‌های کامپیوتر و همچنین ضعفها و قابلیت‌های انسانی داشته باشند. همچنین کلیه پرسنل باید به‌طور یکسان به ضرورت و ملاحظات مکانیزه‌شدن MIS رسیده و قابلیت‌های تقریباً یکسانی نیز داشته باشند. تنها و نهایتاً طراحان MIS باید احاطه کامل به کلیه عملیات و اطلاعات داخلی سیستم موسسه داشته باشند. در این صورت است که به‌کارگیری MIS یکپارچه، امکان‌پذیر می‌گردد ولی آیا این شرایط، در مؤسسات اقتصادی کشور ما به‌راحتی و به‌سرعت قابل حصول است؟

به اعتقاد نگارنده راه‌حل همان روشی است که در توصیه‌های همان مکتوبات ترجمه شده، رد شده است، یعنی تشکیل جزایر اطلاعاتی. با قبول فرض تشکیل جزایر اطلاعاتی اولاً امکان مکانیزه کردن MIS در قسمتهایی که قابلیت و استعداد بیشتری را دارا می‌باشند، فراهم می‌گردد. ثانیاً امکان احاطه کامل به کلیه عملیات یک بخش از یک مؤسسه عملیاتی به‌نظر می‌رسد. ثالثاً شناخت قابلیت‌ها و ضعف‌های انسان و کامپیوتر به‌منظور بیان نیازها و درک نگرش حاکم بر MIS در یک بخش مؤسسه، توسط پرسنل آن بخش آسان‌تر خواهد بود.

برای تشریح بیشتر ضعفها و قابلیت‌های انسان و ماشین و نقش آن در طراحی سیستم‌ها، بیان مثال زیر ضروری به‌نظر می‌رسد:

حسابداری انبار یک شرکت تولیدی، اقلام مربوط به لوازم یدکی ماشین‌آلات موجود در انبار خود را، بالغ بر سه هزار قلم، به بیش از چهل دسته، تقسیم‌بندی کرده بود. با توجه به تنوع ماشین‌آلات، امکان دسته‌بندی اقلام لوازم یدکی حداکثر در ده دسته وجود داشت ولیکن تقسیم‌بندی اقلام لوازم یدکی به تعداد مذکور (بیش از چهل دسته) صرفاً به دلیل ضعف‌های انسانی طراحی شده بود.

نسبت اقلام مربوط به رسید انبارها و خروجی‌ها در کاردکس حسابداری انبار، مانده‌گیری کارتهای حسابداری انبار و ارائه لیستهای مربوطه، با توجه به ضعف‌های انسانی، همواره با اشتباهاتی مواجه بوده که برای رفع سریع آن، تصمیم به تعدد دسته‌ها (که سرعت مغایرت‌گیری را بیشتر می‌کند) شده بود.

و اما از آنجا که کامپیوتر در موارد فوق‌الذکر به‌هیچ‌وجه مرتکب خطا نمی‌شود، می‌توان در طرح مکانیزه حسابداری انبار آن شرکت، تعداد دسته‌ها (زیرمجموعه‌ها) را بدون توجه به ضعف مغایرت‌گیری که مربوط به ضعف‌های انسانی می‌باشد طراحی کرد.

از طرف دیگر، طراحی سیستم مکانیزه، ضعف‌های جدیدی را به‌وجود می‌آورد که نیاز به کنترل‌های جدید دارند. کنترل‌هایی که در سیستم دستی وجود نداشت. برای مثال استفاده از سیستم مکانیزه صرفاً منوط به کارکرد یک کامپیوتر (یا یک برنامه) خاص می‌گردد.

مبتنی نمودن MIS بر عملیات

دقت شود که بیش از ۹۰ درصد اطلاعات قابل ارائه در MIS مربوط به اطلاعات داخلی مؤسسات است. MIS معمولاً به‌طور مستقل از عملیات طراحی می‌شود. مشکلات مذکور در مثال اختلاف اطلاعات بین مدیر فروش و مدیر امور مالی، نمونه بارز مبتنی بر عملیاتی نبودن MIS می‌باشد. برای روشن شدن موضوع، تشریح مثال زیر نیز می‌تواند نافع باشد:

موجودی نقدی همواره از اطلاعات مورد نیاز مدیران می‌باشد. فرض شود که MIS شرکت اتومبیل‌سازی، مستقل از سیستم عملیاتی آن باشد. بدین ترتیب برای به‌روز بودن MIS در مورد موجودی نقدی، می‌بایست که اطلاعات لازم از سیستم‌های عملیاتی اخذ و وارد MIS گردد. با توجه به توضیحات گذشته همواره امکان خطای انسانی موجب ارائه گزارشات غلط خواهد بود، ولیکن چنانچه مستقیماً و در حین انجام عملیات اجرایی توسط کامپیوتر در مورد موجودی نقد، اطلاعات مورد نیاز MIS به‌هنگام شود. در آن صورت است که هیچ‌گاه بین گزارشهای MIS و اطلاعات واقعی، مغایرتی وجود نخواهد داشت و اطلاعات MIS قابلیت اعتمادی خواهند داشت. علت موضوع نیز وجود ذینفع در عملیات می‌باشد (عامل ذینفع در نقل اطلاعات از سیستم‌های عملیاتی به MIS وجود ندارد). بدین ترتیب که چنانچه ارقام مربوط به یک چک به‌صورت اشتباه در متن چک درج گردد. قطعاً ذینفع مربوطه، اعتراض خواهد نمود و رقم چک اصلاح خواهد شد. این موضوع در خصوص دریافتهای نیز صادق می‌باشد، بدهی است در صورتی که MIS مبتنی بر عملیات باشند، از صحیح‌ترین نوع اطلاعات و بدون خطای انسانی به‌هنگام می‌شوند.

مبتنی بر عملیات بودن MIS در زمینه‌های دیگر نیز کارایی دارد. فرض شود که اطلاعات مربوط به تولید شرکت اتومبیل‌سازی در پایان هر روز جمع‌آوری شده و توسط یکی از کارکنان در فرمت مربوطه درج و نهایتاً MIS توسط اپراتور مربوطه به‌هنگام می‌گردد. حال چنانچه به‌عنوان مثال مقدار تولید روزانه MIS از طریق صدور رسید انبار توسط کامپیوتر به‌هنگام شود، دیگر خطای انسانی نمی‌تواند در گزارش مقدار تولید، مغایرتی به‌وجود آورد. و از طرف دیگر، وجود ذینفع (انباردار) نیز بروز خطا را به حداقل ممکن خواهد رساند ولیکن در MIS که توسط پرسنل به‌هنگام می‌شوند، هیچ‌گونه ذینفعی وجود ندارد.

در خاتمه ذکر مجدد موارد زیر مفید خواهد بود:

۱- شناخت محیط و ایجاد تطبیق با آن از ارکان اصلی ادامه حیات شرکتها می‌باشد.

۲- برای انجام شناخت و تعیین قابلیت‌ها نیاز به اطلاعات وجود دارد.

۳- MIS می‌تواند ابزار مناسبی برای تأمین نیازهای اطلاعاتی مدیران باشد که همواره در مقالات و یا مراجع ترجمه شده، توصیه شده است که از تشکیل جزایر اطلاعاتی جلوگیری و نسبت به تدوین MIS یکپارچه اقدام شود.

۴- به‌دلیل عدم قابلیت طراحی یکپارچه MIS در ایران و مبتنی نبودن MIS بر عملیات، توصیه می‌گردد که اولاً جزایر اطلاعاتی تشکیل گردد و ثانیاً MIS مبتنی بر عملیات در هر بخش طراحی گردد. □

پانویس:

- * نظریه سیستم‌ها، نوشته: بلاویرگ، سادوسکی، بودن، ترجمه: کیومرث پریانی
- * نظریه سیستم‌ها، نوشته: چارلز وست‌چرچمن، ترجمه: رشید اصلانی
- * تجزیه و تحلیل نظامها، نوشته: فیلیپ سیمبرویو، ترجمه: رضا محسنی
- * سیستم اطلاعات مدیریت، نوشته: دکتر مؤمنی و دکتر رستمی
- * تجزیه و تحلیل و طراحی مفهومی، تألیف و ترجمه: بنول ذاکری

* رامین اخوان آملی دانشجوی کارشناسی ارشد در مرکز آموزش مدیریت دولتی و دارای تجارب در زمینه‌های مالی و اداری است.

تکیه بر تقوا و دانش در طریقت کافری است
راهروگر صد هنر دارد توکل بایندش

«حافظ»

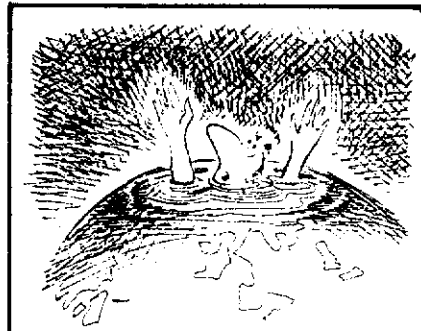
اغلب ساعات بیداریمان در اتخاذ تصمیمات سپری می‌شود. این امر بخشی از موجودیت انسان است. انسانی که هستی او سرشار از عدم قطعیت‌ها است. اما این امر مانع از آن نیست که ما با هر مسئولیتی، از تصمیم‌گیری‌های روزمره بازمانیم. تصمیم‌گیریهایی که آینده ما، آینده خانواده ما، کشور ما و حتی در شرایط بحرانی مانند شرایط جنگی، آینده جامعه انسانی را رقم می‌زند.

انسانی که اتخاذ تصمیمات بخشی از موجودیت او است، ترس نیز یکی از بزرگترین مسایل و مشکلات زندگی او می‌باشد. انسان روحاً از فردا، از آنچه ممکن است اتفاق بیفتد و آنچه ممکن است به آن نرسد، می‌ترسد، ذهنی که اسیر ترس است در سرگردانی و تضاد بسر می‌برد. آیا چنین ذهنی یعنی ذهن اسیر ترس قادر به تصمیم‌گیری و یا به عبارت بهتر قادر به تصمیم‌گیری کارآمد چگونه است؟

در این نوشته تلاش شده با نگرشی متفاوت و البته ارزشی از کل فرآیند زندگی که «تصمیم‌گیری» بخشی از موجودیت، و «ترس» بزرگترین مساله و مشکل آن می‌باشد، و با استفاده از یک بحث توضیحی (روانشناسی، فلسفی و تاریخی) اصول این مقوله یعنی ترس و تصمیم‌گیری کارآمد را تبیین و رهیافتی تازه ارائه کند.

ترس

اسکلت خارجی اجتماع انعکاس ساختار درونی روان ما، و در ارتباطات انسانی ما می‌باشد. زیرا انسان نتیجه مجموعه تجربه‌ها و دانش و سلوک بشری است. هریک از ما مخزن گذشته‌ها است. یا به قول افلاطون: «ما با ذخیره‌ای از دانش به دنیا می‌آیم».^(۱) یک موجود انسانی همه نوع بشر است، همه تاریخ بشر در ما نگاشته شده است.^(۲) نگاه کنید چه چیزی عملاً در درون و بیرون شما در حال به وقوع پیوستن است. این فرهنگ رقابتی را با همه خواسته‌هایش در راه کسب قدرت، مقام، «پرستیژ»، شهرت، موفقیت و غیره بنگرید. این فرهنگی را که در آن زندگی می‌کنید، ببینید. به همه این گستره بزرگی که آن را زندگی می‌نامید، گستره‌ای که در هر شکلی از



تأثیر ترس بر تصمیم‌گیری کارآمد

از: سیدمحمد باقری زاده

آن علاتمند هستیم، کاری بسیار منطقی باشد. اکثر ما در پی کسب رضایت ناشی از داشتن مقام و موقعیت اجتماعی هستیم، زیرا از اینکه «کسی» نباشیم می‌ترسیم. جامعه چنان پایه‌ریزی شده که به شهروند دارای مقام با احترام بیشتری رفتار می‌شود. درحالی که شخص بی‌مقام، توسط دیگران لگدمال شده و به سویی پرتاب می‌شود. ناخوشایندی بیشتر اینکه مقام نیز باید توسط «دیگران» تشخیص داده شود. این اشتیاق برای کسب مقام اجتماعی، میلی است صرفاً برای تحت نفوذ قرار دادن دیگران و این میل «تحت نفوذ قرار دادن»، شکلی از تهاجم است، و به راستی علت این تهاجم چیست؟ علت آن ترس است. آیا اینطور نیست؟

ترس یکی از بزرگترین مسایل و مشکلات زندگی است. ذهنی که اسیر ترس است در سرگردانی و تضاد بسر می‌برد. همه ما از چیزی هراسانیم. در انتزاع ترسی وجود ندارد. ترس همواره در رابطه با چیزی وجود دارد و شکل می‌گیرد.

آیا شما ترسهایتان را می‌شناسید؟ ترس برای از دست دادن شغل، ترس از نداشتن غذا و پول کافی یا ترس از آنچه همسایه‌ها با افکار عمومی درباره شما می‌گویند، و یا ترس از عدم موفقیت، ترس برای از دست دادن موقعیت و اعتبار اجتماعی، ترس از مورد حقارت و تمسخر قرار گرفتن، ترس از درد و بیماری، ترس از نفوذ دیگران، ترس از اینکه هرگز عشق را نشناسید، ترس از دوست داشتنی نبودن، ترس برای از دست دادن همسر یا فرزند، ترس از زندگی در دنیایی که همچون مرگ است، ترس از بی‌حوصلگی محض، ترس برای از دست نیافتن به تصویری که دیگران از ما ساخته‌اند، و بالاخره ترس برای از دست دادن ایمانمان. آیا همه اینها و ترس‌های بی‌شمار دیگر را می‌شناسیم؟ اما گریختن از ترس باعث شدت بخشیدن به آن می‌شود.^(۴) یکی از دلایل اصلی ترس این است که ما میل نیستیم با «خود» همچنانکه هستیم روبرو شویم، بنابراین اولین پرسش از خود این است که اصلاً ترس چیست؟

«کریشنا مورتی» ترس را این‌طور تعریف کرده است: «حرکت از سوی اطمینان و یقین به سوی عدم اطمینان و عدم یقین».^(۵) شاید حالا که شما این مطلب را می‌خوانید از هیچ چیز نترسید. ولی بدون شک در خود آگاهتان ترس یافت می‌شود. در ناخودآگاه یا در ضمیرتان چیزهای وحشتناکی

روابط آن تضاد وجود دارد و آستن دشمنی، تقابل، بی‌رحمی، و جنگ‌های بی‌پایان است. این گستره، این زندگی، همه آن چیزی است که ما می‌شناسیم، و به علت عدم توانایی مان در درک چگونگی نبرد بی‌اندازه عظیم هستی، طبیعتاً از آن وحشت داریم، و زیرکانه و به هر نحوی که شده، راه فراری از آن می‌جوییم. ما از ناشناخته می‌ترسیم. یعنی از هر آنچه که ماورای فردا قرار دارد، دچار وحشت می‌شویم. در نتیجه ما هم از شناخته‌ها می‌ترسیم و هم از ناشناخته‌ها ترس داریم.^(۳)

حقیقت ساده این است که ما می‌ترسیم. چرا از تنها بودن دچار وحشت و هراس می‌شوید؟ آیا به این علت نیست که در تنهایی شما با خودتان همانگونه که هستید مواجه می‌شوید؟ علاقه نهایی و اساسی شما در زندگی چیست؟ آیا موضوع آن علاقه نهایی خود شما نیستید؟ به هر جهت این همان علاقه‌ای است که اگر اکثر ما بخواهیم با صداقت و از روی حقیقت پاسخ دهیم، به آن اقرار می‌کنیم. ما به پیشرفت، به شغل، به خانواده و به گوشه کوچکی که در آن زندگی می‌کنیم، به کسب مقام بهتر برای خود، به اعتبار اجتماعی، به قدرت و سلطه بیشتر روی دیگران و غیره علاقمندیم. به نظر می‌رسد اعتراف به این امر که «من» آن چیزی است که قبل از هر چیز اکثر ما به

چون اضطراب، درد، رنج و ترس وجود دارد^(۶) یکی از مهمترین زمینه‌های ترس بدون آنکه قصد تقسیم‌بندی ترس را داشته باشیم، ترس تاریخی است که در همه جا کم و بیش مصداق دارد. به نظر می‌رسد آشنایی بسیار اجمالی با ترس تاریخی در جامعه خودمان می‌تواند به مشخص کردن زمینه‌هایی از ترس کمک کند.

ترس تاریخی

سازگاری بر اثر چند هزار سال کشاورزی و زندگی در شرایط جغرافیایی فلات ایران زیر فشار دایم استبداد،^(۷) خوی بارز ایرانی شده است، و سازش دادن خصم با خود رمز بقای اوست.

عنصر ایرانی با فرهنگ و مذهبش وارد کار

شده، نقشی بی سروصدا در جهت ملایم ساختن و تسلیم کردن سلحشوران فاتح که هراز چندگاه از کوهی سرازیر می‌شدند بازی کرده است. بیگانه را تدریجاً به رنگ خودی درآورده، به نحوی وجودش را به آنها تحمیل و نوعی تبادل برقرار می‌کند. این همان جریسانی است که از «چنگیزخان» غارتگر و خونخوار کشورگشا و از نوه‌اش «هولاکو خان»، کسی مانند «غازان خان» مسلمان سنی و بعد از او برادرش «سلطان محمد خدابنده» شیعی مذهب و ادب پرور را می‌سازد. یا «بنی عباس» را به تخت خلافت می‌رساند، وزارت و دبیری آنها را در دست می‌گیرد و دربار «عباسی» را نسخه‌ای از دربار «ساسانی» می‌نماید. «سربداران» تنها گروهی از مردم هستند که علیه «ایلخانان» مغول به نام شیعه قیام کردند و موفق شدند حدود ۵۰ سال (۷۳۷ تا ۷۸۷ هجری قمری) برابر با ۷۱۵ تا ۷۴۶ شمسی و ۱۳۶۶ تا ۱۳۴۸ میلادی - در قسمتی از خراسان (سبزوار) امارت یابند که سرانجام بدست «امیر تیمور گورکانی» از میان رفتند.^(۸)

قیام‌ها تا آنجا که واقعیت دارد - بجز حالت استثنایی «سربداران» - هیچگاه گسترش ملی و مقیاس مملکتی را نداشته و به دنبال هدف‌های ایدئولوژیک آزادی‌خواهی و استقلال‌طلبی نیز نبوده است، بلکه در محلی محدود روی تمصیبات و رقابت‌های خانوادگی یا تضاد منافع قوم و قبیله‌ای رخ داده است. سایه فسادپرور نظام استبدادی شاهنشاهی نتوانسته بود نفوذ چندانی به درون محلات و دهات و خانواده‌ها کند. بنابراین، وحدت طبیعی و اشتراک کافی در واحدهای اجتماعی کوچک ایران وجود داشته که در آن سطح و مقیاس موجب مقاومت‌ها و حرکت‌هایی می‌شده است.

ورود آشکار ملت به میدان در واقع از زمان «ناصرالدین شاه» شروع شد و تجلی آن در «نهضت تنباکو» با فتوای معروف «میرزای شیرازی» بنا به توصیه «سیدجمال‌الدین اسدآبادی» بود. «نهضت تنباکو» و جریانات بعدی قضایا^(۹)، تا منتهی شدن به انقلاب مشروطیت را می‌توان تابلوی کامل و گویای مقابله ملیت و مذهب در برابر استبداد و سلطه خارجی مطالعه و کیفیت شرایط پیروزی مبارزات ملی - مذهبی را استنباط کرد.

سرنوشت انقلاب مشروطیت ایران مانند سایر انقلابها و مکاتب اصیل بالاخره در میدان جنگ و با قربانیان فراوان تعیین می‌گردد.

ملی‌ترین مجلس دوران مشروطیت انتخاب می‌شود. از همان روزهای بعد از اولین جشن مشروطیت «ستارخان»ها و «باقرخان»ها خلع سلاح و طرد می‌شوند.

انقلاب سیاسی مملکت توأم با انقلاب فکری و روشنگری نبود. بنابراین کمترین تغییر در روش و افکار رخ نداد. در دوران استبداد چرخهای سیاسی، مالیاتی، امنیتی و دفاعی دولت به همان تفکر استبداد و سلطه خارجی می‌گشت. در حالی که سایر امور و شئون مملکت از قبیل زراعت، تجارت، صنعت، طبابت، معاملات، عقد و ازدواج، تعلیم و تربیت، آداب و اخلاق، افکار و عقاید به اختیار خود ملت واگذار شده بود تا بر طبق عادت و سنت و به رهبری مذهب و روحانیت، جریان طبیعی خود را طی کند.

در ایران توجه چندانی به مسایل اقتصادی چه به لحاظ درآمد عمومی مملکت و بهبود زندگی چه به لحاظ رفاه و رفع اختلاف طبقاتی به عمل نمی‌آمد و خیلی کمتر از امور دیگر برای آنها چاره‌اندیشی و فکر اساسی می‌شد. توجه و توقع مردم این بود - و شاید هنوز هم باشد - که دولت نان‌دهنده، طراح و اداره‌کننده همه چیز باشد.

مشکلات و معایبی که بر رشد بود تماماً ناشی از ناشیگری ملتی بود که به درازای دو هزار و

● انسان نتیجه مجموعه تجربه‌ها و دانش و ملوک بشری است.

● انسان از فردا، از آنچه ممکن است اتفاق بیفتد و آنچه ممکن است به آن

ترسد، می‌ترسد.

● ذهنی که اسیر ترس است در سرگردانی و تضاد بسر می‌برد.

پانصد سال استبداد، خود را عموماً برای نوکری، خدمتگزاری و فرمانبرداری به خاطر حفظ نفس تربیت کرده، خودبین و فرد مسلک شده بود.^(۱۰) در نتیجه ملت، در مقابل این مشکلات چاره‌ای جدی نمی‌شناخت و مملو از روحیه تسلیم و پاس بود. توسعه این فرهنگ، در واقع به معنی عقب‌نشینی فرهنگ عقلایی بود و با پذیرش فرهنگ جبری در جبری ساختاری که از این جهت در نقطه مقابل فرهنگ عقلایی قرار دارد - ابزار تصمیم‌گیری را به روزگار سپرده بود.^(۱۱)

ترس واقعی است

بنابر آنچه گفته شد ترس وجود دارد، هم ترس خودآگاه و هم ترس ناخودآگاه، ترس‌های پنهان در لایه‌های ذهن انسان، ترس‌هایی که هرگز کشف نشده‌اند. ترس چون آندوه ابری تیره است که همه اعمال را تحریف می‌کند. تو میدی و بدبینی که همگی غیرعقلایی هستند - زاینده آندوه‌اند. ترس حرکت اندیشه در مقام زمان است، پس واقعی است. چیزی خیال پردازانه نیست.^(۱۲) زمان نیز، فاصله میان ایده و عمل است. تا وقتی که این فاصله زمانی که توسط فکر پدید آمده وجود دارد، باید آندوه و در نتیجه تداوم ترس نیز وجود داشته باشد. من در زمان حال نمی‌ترسم. من از آینده و گذشته می‌ترسم.

شکی نیست که فکر مانند حافظه برای زندگی روزمره ضروری است. فکر، تنها وسیله‌ای است که برای برقراری ارتباط با دیگران و امور مربوط به شغل خود در اختیار داریم. فکر رجوعی است به حافظه، حافظه‌ای که از طریق جمع‌آوری دانش، تجربه، سنت و زمان به وجود آمده است. فکر واکنشی است منبث از پس زمینه حافظه، در نتیجه فکر در جایگاه خود لازم و ضروری است. اما زمانی که به قلمرو ذهنی و روانی به شکل فرانکنی به گذشته و آینده رجوع می‌کند، باعث پدیدار شدن ترس و همچنین لذت می‌گردد. زیرا ترس، لذت، آندوه، تفکر و عصیان همه با یکدیگر در ارتباطند و نتیجه همه این است که ذهن گنگ و کورده شده و قادر به تصمیم‌گیری و عملکرد نمی‌باشد.

ما از ذهن خالی خود می‌ترسیم و از نگاه کردن به ترس‌هایمان نیز دچار وحشت می‌شویم. اما باید توجه داشت این خودترس است که شما را به اشکال گوناگون ترجمه می‌کند.^(۱۳) به همین طریق باید گفت که تنها ترس وجود دارد. شما از چیزهای مختلفی می‌ترسید، اما تنها درگیری ذهن شما ترس است و نه آن چیزها. به قول مولوی:

از درون خویش این آوازا منع کن تا کشف گردد رازها ریشه ترس

ذهن ما فعال است، دایم در تعقیب اندیشه‌ها است و در این حرکت اندیشه‌ها و درمیان آنها فواصل یا فترت‌های زمانی ایجاد می‌شود. اندیشه دایم سعی دارد وسیله‌ای بیابد تا در آن منزل کند، منظور از منزل کردن باقی ماندن است. آنچه اندیشه می‌آفریند، بخاطر جزء-جزء بودنش و نبود امنیت کامل است. اما امنیت کامل در هیچ بودن مطلق است، یعنی کوچکترین اثری در آفرینش اندیشه در خود نداشتن، هیچ بودن مطلق یعنی نقض آنچه اندیشه روی هم کرده است.

وقتی ذهن می‌فهمد که باید تمام و کمال از چنگ ترس آزاد شود، آیا باید به امید اختصار، به امید اشارتهای ناخودآگاه از طریق رویاها بنشینیم، از طریق تحلیل به اتلاف وقت بپردازیم؟ اگر ذهن بتواند به تمامیت ترس نظر کند و آن را بفهمد، آن وقت ناخودآگاه معنای چندانی نخواهد داشت و آنچه بزرگتر است، آنچه حقیرتر است را با خود

می‌شوید و می‌برد. (۱۴)

برای مثال، اندیشه میکروفون را آفریده است، اما میکروفون از اندیشه‌ای که آن را آفریده مستقل است. کوه را اندیشه خلق نکرده است. چیزی مستقل از اندیشه است. ترس را اندیشه ساخته است. آیا این اندیشه مستقل از ترس است؟ آیا ترس مستقل از اندیشه است؟ درحالی که می‌دانیم ترس اندیشه را آفریده است. اگر مستقل از اندیشه باشد، مثل کوه، آن وقت آن ترسی که بدست اندیشه ساخته نشده باشد به حیات خود ادامه می‌دهد. اما اگر بدست اندیشه ساخته شده باشد، مثل میکروفون، آن وقت ادراک، از حرکت کلی اندیشه، ترس است. (۱۵)

چگونه شخص تمامیت چیزی را درک می‌کند؟ مثلاً کلیت ترس را. برای اینکه چیزی را کلی ببینیم و یا به چیزی به طور کلی گوش کنیم، باید آزادی وجود داشته باشد، آزادی از تعصب، آزادی از نتیجه‌گیری، آزادی از طلب، آزادی از ترس، آزادی از عقلایی کردن ترس و آزادی از میل به کنترل آن. آیا ذهن می‌تواند از همه اینها آزاد باشد؟ بله. در غیر این صورت قادر به دیدن کل نیست. (۱۶) چگونگی درک تمامیت را مولوی گفته است:

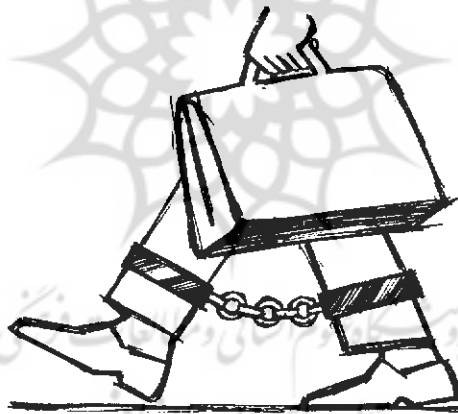
جمله ذرات عالم در نهان
با تو می‌گویند روزان و شبان

ما سمیعیم و بصیریم و هوشیم
با شما نامحرمان ما خاموشیم
چون شما سوی جمادی می‌روید
محرمان جان جمادان می‌شوید
از جمادی در جهان جان روید
غلغل اجزای عالم بشنوید

اندیشه طالب امنیت است. مغز طالب امنیت است، زیرا فقط در آن صورت است که می‌تواند کنشی عقلایی داشته باشد. اندیشه، این امنیت را در دانش، در علم، در ارتباط، در نتیجه‌گیریها جستجو کرده و در هیچ‌یک از آنها هم آن را نیافته است. آنجا که اندیشه موجب تازگی، تیزی، هوشمندی، درک درست و شور و تحرک می‌شود بر حق است. در غیر این صورت آسیب‌زننده و مختار کننده شناخت و رفتار انسان است.

کارآمدی در حوزه تصمیم‌گیری

«سقراط» می‌گوید: «هیچ کس خواسته و از روی اراده کار نادرست نمی‌کند. دانایی و فرزاندگی یا معرفت اساسی انتخاب درست است.» قدیمی‌ترین اثر باقی مانده عمده درباره اعمال



- یکی از دلایل اصلی ترس این است که مایل نیستیم با «خود» همچنانکه هستیم روبرو شویم.
- به قول کریشنامورتی: «ترس یعنی حرکت از سوی اطمینان و یقین به سوی عدم اطمینان و عدم یقین.»
- برای اینکه چیزی را کلی ببینیم و یا به چیزی به طور کلی گوش کنیم، باید آزادی وجود داشته باشد، آزادی از تعصب، آزادی از نتیجه‌گیری، آزادی از طلب، آزادی از ترس، آزادی از عقلایی کردن ترس و آزادی از میل به کنترل آن.

ارادی از «ارسطو» است. لیکن «فیثاغورث»، «سقراط» و «افلاطون» مسلماً از پیش قراولان بحث در یونان باستان بوده‌اند. عقل نظری و عقل عملی، منطق نظری و منطق عملی همه از یادگارهای «ارسطو» می‌باشند. «افلاطون» می‌گوید: «فضیلت همان معرفت (شناخت) است.» شناخت مهمترین عامل فضیلت است و فضیلت یعنی معرفت ولی فضیلت در شناخت خلاصه نمی‌شود. شناخت یا معرفت بخشی از ذات نفس است. دانایی و فرزاندگی از صفات پسندیده و شجاعت، صفت دیگری است. وقتی شجاعت شناخت بهترین راه باشد، اختلاف پیش نمی‌آید. شجاعت نوعی پایداری است و صفت پسندیده و مدوخی است. (۱۷)

کاوش در ماهیت عمل ارادی، امروزه در مباحث بسیاری کاربرد دارد. مانند فلسفه ذهن، منطق جدید، زبان شناسی نظری، علوم کامپیوتر نظری و به ویژه هوش مصنوعی، جامعه‌شناسی، سیاست و روانشناسی (به ویژه روانشناسی اجتماعی) و علم اقتصاد و لذا باید به عنوان یکی از پربرکت‌ترین مباحث نظری به حساب آورده شود.

چرا بحث عمل ارادی اینقدر اهمیت دارد؟ زیرا عمل ارادی گوهر حقیقی انسان را می‌نمایاند. مسلماً نطق، یک ویژگی بسیار مهم انسان است. البته نطق، صرف صحبت کردن نیست، بلکه آنچه از آثار «ارسطو» درباره «نطق» دریافت می‌شود این است که نطق دارای سه رکن عمده است: اول اینکه انسان می‌فهمد، دوم اینکه انسان می‌تواند فهم خود را بیان کند و سوم اینکه انسان می‌تواند فهم و بیان خود را تماشا کند. یعنی به ذهن فوق‌الذهن عبور کند. اما نطق تمام گوهر انسان را نمایان نمی‌کند. زیرا «اراده» از نطق استنتاج نمی‌شود. انسان «عامل» است. یعنی می‌تواند مصدر عمل ارادی باشد و این امر از نظر اهمیت هیچ دست کمی از نطق ندارد. از آن فواید، هر سه ویژگی نطق به عنوان «اعمال ارادی» خاص قابل بیان هستند. «فهمیدن» خود یک عمل ارادی است؛ «بیان فهم» عمل دیگری است و عبور از ذهن فعال به ذهن فوق‌الذهن (ذهن ناظر) خود عملی دیگر. پس نطق و اراده دو ویژگی مهم گوهر انسانی هستند و حتی اراده (یعنی عاملیت ارادی) از لحاظ مفهوم، شامل مورد نطق هم هست. (۱۸)

ریشه کارآمدی در ماهیت عامل بودن است. همان‌طور که فرد عامل است و فعل اختیاری (ارادی) از وی صادر می‌شود، انواع «تجمع‌های

عامل» مانند سازمان‌ها نیز مصدر فعل اختیاری هستند. هرکجا عاملی باشد که مصدر فعل است، بلافاصله سؤال کارآمدی درباره آن عامل مطرح می‌شود. بنابراین کارآمدی به نحوه صدور فعل از عامل مربوط است. بدین نحو که «هر عاملی، فرد یا جمع، که افعال درست‌تر (معقول‌تر) از او صادر شود کارآمدتر است». بنابراین، هر آنچه در باب کارآمدی گفته می‌شود باید به ماهیت عمل معقول (یا کار درست و به تعبیر اصیل، عمل صالح) که فضیلت است مربوط باشد.^(۱۹)

تصمیم‌سازی

مسئله‌ای مربوط به کارآمدی است که به یکی از ارکان اصلی عمل ربط داشته باشد. یعنی به نحوه فهم از وضعیت حقیقی، در مورد هر اقدام. وضعیت حقیقی را چگونه و با چه دقتی می‌فهمد؟ یا نحوه شکل‌گیری وضعیت مراد، بر چه اساسی وضعیت مراد انتخاب می‌شود؟ و یا نحوه طراحی و اجرای برنامه عمل یعنی اینکه برنامه عمل خود را چگونه طراحی و اجرا می‌کند، مربوط است. در باب کارآمدی، سه موضوع از این حوزه وسیع عبارتند از: نقش کارشناسی (تصمیم‌سازی)، برنامه‌ریزی سطوح تصمیم‌گیری و تصمیم‌گیری.

یکی از علایم کارآمدی، ظهور «کارشناسی» و نقش آن در عمل است. کارشناسی در سه حوزه وارد می‌شود. اول ارائه تصویر واقع‌بینانه از وضعیت حقیقی در مورد هر عمل، دوم کارشناسی در طراحی وضعیت مراد و سوم، کارشناسی در تنظیم و هدایت عملی برنامه است. «واقع‌بینی» یعنی ترسیم تصویری از وضعیت حقیقی که تا حد امکان به وضعیت حقیقی نزدیک باشد. اطلاعات در خالص‌ترین نوع آن نقطه اتصال کارشناس به عالم واقع است، مانند «مشاهده» در علوم طبیعی. آنچه ویژگی مهم عصر حاضر به حساب می‌آید در نفس اطلاعات نیست بلکه در عملیات با اطلاعات است - جمع‌آوری اطلاعات، پالایش اطلاعات و بالاخره دسترسی به اطلاعات است.^(۲۰)

کارشناس در تماس با اطلاعات ممکن است اغوا شود.^(۲۱) حجم وسیع اطلاعات که به سهولت در دسترس کارشناس قرار می‌گیرد می‌تواند وی را از وظیفه مهم فهم واقع‌باز دارد. از سوی دیگر ممکن است کارشناس به جای کشف واقع و ارائه آن، سعی کند نظر تصمیم‌گیرنده، یا تصمیم‌گیرندگان را شکل دهد. در این حالت ذهن آنان را بمباران اطلاعاتی کرده و سپس سعی

می‌کند دیدگاه موردنظر خود را القا کند. طبیعی است که این عمل نوعی خیانت است.^(۲۲)

در پاره‌ای از موارد شخصیت مدیران به نوعی است که فقط تحمل شنیدن حرف‌هایی را دارند که «دوست دارند» و اگر کارشناس تصویری از وضعیت حقیقی را ارائه دهد که با نظر مدیر مغایر باشد و یا با آرزوهای وی تناقض داشته باشد، مدیر به جای دقت مجدد در آرای خود، کارشناس را از کار برکنار می‌کند. در چنین وضعیت‌هایی، کارشناسان برای حفظ مناصب خود و به عبارتی برای نان و آب حرفی می‌زنند که مدیران می‌پسندند. به طور کلی در فهم واقع‌بینانه از وضعیت حقیقی، علمی‌ترین نوع کارشناسی موردنیاز است. هرچند استفاده از کارشناس خود روش هوشمندانه و هنر خاص را طلب می‌کند.

برنامه‌ریزی سطوح تصمیم‌سازی

برای روشن شدن مفهوم برنامه سه سطح مختلف قابل ذکر است. سطح راهبردی (استراتژیک)، سطح ملی یا تعیین اولویت‌ها و سطح اقدام. در سطح راهبردی باید به سه سؤال مهم پاسخ داده شود.

● چه تصویری (معقول) از آینده‌ای مناسب داریم؟

● چه اولیاتی در امور قایل هستیم؟

● چه چارچوب راهنمایی برای عمل داریم؟

نقش کارشناس در سطح اول راهبردی است، کارشناس نزدیک‌ترین فاصله را با «علم» و «مکتب» دارد. در سطح دوم، کارشناس به طراحی فنی نزدیک‌تر می‌شود، و در سطح سوم که «برنامه اقدام بخشی» است، کارشناس باید جزئی‌نگرتر و در امور مربوط به خود فنی‌تر باشد. وقتی به ارکان سه‌گانه عمل نگاه می‌کنیم غیر از رکن اول که در آن «فهم» محور است، دو رکن دیگر یعنی وضعیت مراد و برنامه اقدام دارای عنصر تصمیم‌گیری است.

تصمیم‌گیری

تصمیم‌گیری در سازمان‌ها برای کارایی هر گروه یا هر نهاد، نقش اصلی دارد و اغلب به عنوان قلب اقدام اداری تلقی می‌شود. تصمیم‌گیری دربرگیرنده فرآیندی است که هم متضمن و هم منتج به انتخاب یک روش اقدام از میان دو یا چند راه چاره است و این روش‌های اقدام از نظر سازمانی متناسب تلقی می‌شوند. بدین معنا که، مشتمل بر

اعمال و اقداماتی هستند که منظور از آن‌ها یاری در نیل به اهداف سازمانی است. بدین‌سان تصمیم‌گیری سازمانی فرآیندی است برای انتخاب اعمال و اقداماتی که در جهت رفع مشکلات سازمانی به کار گرفته می‌شود.^(۲۳)

دکتر «مایکل همر» معتقد است که روش تصمیم‌گیری در هر سازمانی بخشی از الگوی انقلاب صنعتی است. براساس این الگو کارکنانی که انجام وظایف را به عهده دارند، تنها بایستی کار کنند. اما با این روش هزینه تصمیم‌گیری در هر سازمانی امروز بسیار بالا است. قانون نوین تصمیم‌گیری عقیده دارد که تصمیم‌گیری، بخشی از کار همه کارکنان است.^(۲۴)

دانشمندان باور دارند که در شصت سال اخیر به اندازه پنج هزار سال گذشته در زمینه مبانی اخذ تصمیم و ابداع روش‌های پیشرفته و تجزیه و تحلیل سیستماتیک پیشرفت کرده‌اند. اما باز هم می‌بینیم که در هنگام بروز حوادث ناگهانی در جهان و بوجود آمدن پدیده‌های نو، تصمیم‌گیرندگان پای استدلالشان چوبین و بی‌تمکین و گاهی لنگ است.^(۲۵)

دکتر «درژ» می‌گوید: کلیه تصمیماتی که رهبران و مدیران در سطوح جهانی و سایر سطوح گرفته‌اند هرگز عقلانیت اقتصادی، عقلانیت مطلق، روش استنتاجی، روش کفایت و جلب رضایت و یا روش گام به گام و مخلوط کردن این روش‌ها، موجب موفقیتشان نشده است، بلکه روش مافوق عقلانیت را برای این‌گونه تصمیم‌گیری‌ها انتخاب کرده‌اند که شاید بتوان آن را، عرفان، تصوف، الهام، استقبال از خطر و... نام گذاشت. آنچه هست و ما می‌دانیم با وجودی که این‌گونه تصمیم‌گیری‌ها با عقل، منطق، اقتصاد، پیش‌بینی حقایق و اطلاعات موجود تطبیق نمی‌کرد، کاملاً موفق و پیروز بود.^(۲۶)

به نظر «اکیو موریتا» برای تصمیم‌گیری منطقی انسان باید همه امور، کیفیات کار و حال و هوای پیرامون این امور را بداند. اما آگاه بودن به همه امور و احوال بسا که برای بشر غیرممکن باشد. در برابر چنین وضعیتی به نظر می‌رسد که داشتن نوعی حس ششم و یا ششم تصمیم‌گیری که در شرق متداول است لازم است. این قبیل افراد به جای مجرد دیدن امور و عوامل و کنار هم نهادن آنها، نظری کلی از موضوع پیدا می‌کنند و سپس این یافته‌ها را همراه با آن حس ششم، برای تصمیم‌گیری در کار می‌آورند. بدین‌سان آنها نظر کلی‌تری نسبت به موضوع می‌یابند تا کسی که

بخواهد فقط از راه منطق و استدلال دقیق وارد شود. (۲۷)

با لحاظ داشتن این نکته که حوزه «مدل عقلایی» برای تصمیم‌گیری به تنهایی کارآمدی ندارد، لذا حوزه‌های تصمیم‌گیری را می‌توان با تجسم آنها به صورت یک مثلث متساوی الاضلاع تعیین و داخل این مثلث را بصورت صحنه تصمیم‌گیری سهولت بخشید. اضلاع این مثلث مشتمل است بر ضلع «مدل عقلایی»، ضلع «به غیر از عقلایی» (شمی، مبتنی بر تجربه) و ضلع «غیرعقلایی» (شخصی، روحی). درعین حال که تصمیم‌گیرنده ممکن است از ضلع تحلیلی وارد این صحنه شود، تاثیر دو ضلع دیگر بر صحنه همواره وجود خواهد داشت. هر تغییری در قابلیت کاربرد یا جذابیت یک ضلع این مثلث همیشه بر یک یا هر دو ضلع دیگر تاثیر می‌گذارد. (۲۸)

تعیین اینکه تصمیمی معین تنها در یک حوزه گرفته شده دشوار است. عمل کردن در صحنه تصمیم‌گیری در معرض تاثیرات هریک از سه ضلع مثلث است. درحالی که شخص ممکن است آگاهانه فقط به دنبال استفاده از فراگردهای حوزه تحلیلی باشد، اما با محدودیت‌های آن حوزه و همچنین با مداخله نیروهای پیچیده اجتماعی و روانی، از انجام آن باز نگاهداشته می‌شود. این نیروها می‌توانند شامل احساسات برانگیخته شده به وسیله فشارهای سازمانی و سلسله مراتب مانند پاداش، شناخته شدن، شأن و منزلت در سازمان و نیز احساسات خصوصی از قبیل عشق، حسد، ترس و عزت نفس باشند. تمام این نیروها را بایستی در صحنه تصمیم‌گیری به حساب آورد. تظاهر به اینکه این نیروها وجود ندارند یا جدل بر اینکه در اتخاذ واقعی یک تصمیم دخالت ندارند، بر خوردی نامنتضبط و ساده‌لوحانه است. همانطور که «فولتون اورسلر» زمانی عنوان کرده است: «در تصمیم‌گیری باید از مغز که خدا به ما عطا کرده است استفاده کنیم. اما همچنین باید از دل‌هایمان که آن را نیز خدا به ما داده است بهره بگیریم». (۲۹)

اما کمال نظام تصمیم‌گیری فقط در تحقق بهترین تصمیم نیست، بلکه در نحوه آن هم هست. یکی از ویژگی‌های اصلی در تصمیم‌گیری اصل «شفافیت» است که باید به دو مساله غیرشخصی بودن و جلوگیری از ورود اغراض زائد بر موضوع در امر تصمیم‌گیری توجه شود. زیرا یکی از پدیده‌های رایج در سازمان‌ها، ظهور رقابت‌ها و منافع معارض است. لذا، افراد در

جمع‌های تصمیم‌گیر، به جای توجه به ماهیت موضوع مورد تصمیم‌گیری، سعی دارند، حفظ منافع خود را مورد توجه قرار دهند. شفافیت در تصمیم‌گیری، این پدیده را تضعیف و یا لااقل آن را مشکل می‌کند. (۳۰)

مدیری قاطع است که مبتنی بر یک نظام تصمیم‌گیری شفاف، بهترین تصمیم را استخراج کرده و آن را دقیقاً عمل کند، نه اینکه همه چیز را به خود وصل کند و فقط با رأی خود قدم بردارد. اما «ایوار اکلانده» عقیده دارد: «هرگز نمی‌توان برپایه یک شناخت کامل تصمیم گرفت و بدین ترتیب باید با اصل عدم قطعیت کنار آمد. هملت شکسپیر به خوبی از این نکته آگاه است، او می‌داند که تصمیم گرفتن یعنی دوباره کردن یک گره کور، هیچگاه اطلاعات کامل بدست نخواهد آمد و اطمینان تمام و کمال دست نیافتنی است. اما در هر حال لحظه‌ای فرا می‌رسد که فرد ناچار به تصمیم‌گیری است و در این هنگام، جستجوی اطلاعات تکمیلی بیشتر پیش از آنکه راه‌گشا باشد دست و پاگیر است، هیچ قطعیتی در کار نیست نه پیش از تصمیم‌گیری و نه بعد از آن و در آینده، بدین ترتیب به حکمت آن اندرز قدیمی پی می‌بریم که: تصمیم درست یا نادرست وجود ندارد، تنها مساله مهم این است که بدانیم چه وقت باید تصمیم بگیریم و به موقع تصمیم بگیریم. (۳۱)

نتیجه

تا زمانی که ترس در اندیشه - در هر یک از مراحل فرایند یا همه فرایندهای تصمیم‌گیری کارآمد - هست، با داشتن هر اندازه از دانش و تجربه اندوخته یا آموخته شده و بهره‌مندی هر اندازه از روشهای پیشرفته علمی، تصمیم‌گیری کارآمد دچار عدم کامیابی می‌شود. □

پانویس‌ها

- ۱ - افلاطون. دوره آثار افلاطون، ترجمه محمدحسن لطفی و... ناشر خوارزمی (نظریه مثل)
- ۲ - کارل گوستاو یونگ. روانشناسی ضمیر ناخودآگاه، ترجمه محمدعلی اسدی، علمی و فرهنگی، فصل پنجم
- ۳ - کریشنا مورتی. رهایی از دانستگی، ترجمه مرسده لسانی، نشر به‌نگار، ص ۳۸
- ۴ - کریشنا مورتی. نارضایی خلاق، ترجمه مرسده لسانی، نشر به‌نگار، صص ۱۸۲، ۱۵۱، ۱۱۸، ۵۲
- ۵ - ماخذ شماره ۳، ص ۸۴
- ۶ - ماخذ شماره ۲، همان فصل
- ۷ - علی، رضافلی. جامعه‌شناسی خودکامگی، نشر ن، ص ۷۸
- ۸ - عبدالرفیع حقیقت (رفیع). تاریخ نهضت‌های فکری ایرانیان، ناشر مولفان و مترجمان (دوره بازده جلدی) برای اطلاع بیشتر

۹ - دکتر فوریه. سه سال در دربار ایران، ترجمه عباس اقبال آشتیانی، ناشر دنیای سخن، بخش اول برای اطلاع بیشتر

۱۰ - مجله ایران فردا، شماره ۲۳، دی ماه ۱۳۷۴، سرمقاله

۱۱ - ماخذ شماره ۷، صص ۱۰۹ و ۱۰۸

۱۲ - کریشنا مورتی. دیدار با زندگی، ترجمه قاسم کبیری، ناشر توس، ص ۲۲۸

۱۳ - کریشنا مورتی. نگاه در سکوت، ترجمه محمد جعفر مصفا، ناشر مترجم، صص ۱۵۴ تا ۱۶۶

۱۴ - کریشنا مورتی. بصیرت، ترجمه منوچهر غیبی، نشر گفتار، صص ۱۱۷ تا ۱۲۹

۱۵ - ماخذ شماره ۱۲، صص ۲۲۹ و ۲۳۰

۱۶ - استاد محمدتقی جعفری. مولوی و جهان‌بینی‌ها، نشر بعثت، صص ۲۰۸ تا ۲۱۰

۱۷ - ماخذ شماره یک (جمهور و مهمانی)

۱۸ - مجله مجلس و پژوهش، شماره ۵ - آذر و دی ۱۳۷۲ - از مدرنیسم تا فرامدرنیسم. (برای اطلاع بیشتر به نقد دینداری و مدرنیسم - دکتر محمد جواد لاریجانی، انتشارات موسسه اطلاعات مراجعه شود).

۱۹ - دکتر محمد جواد لاریجانی. حکومت، انتشارات سروش، صص ۵۰ و ۹۶ (حواشی)

۲۰ - الوین تافلر. جابجایی در قدرت، ترجمه شهیندخت خوارزمی، ناشر مترجم، جلد دوم، بخش پنجم (برای اطلاع بیشتر)

۲۱ - دکتر محمد جواد لاریجانی. نظم بازی گونه، موسسه اطلاعات، فصل دوم (برای اطلاع بیشتر) شماره ۲۲، ص ۶۲

۲۲ - ماخذ شماره ۱۹، ص ۶۲

۲۳ - ترنس آر. میچل، مردم در سازمان‌ها، ترجمه دکتر حسین شکرکن، انتشارات رشد، چاپ اول، صص ۳۸۱ و ۴۰۹

۲۴ - دکتر مایکل همر و جیمز شامپی. مهندسی دوباره شرکتها، ترجمه دکتر عبدالرضا رضایی‌نژاد، خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول، ۱۳۷۵، ص ۱۴۹

۲۵ - مهدی پروا، روانشناسی صنعتی و مدیریت، شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم، ص ۱۳۵

۲۶ - ماخذ شماره ۲۵ - صص ۱۳۷ و ۱۳۸

۲۷ - اکیوموریتا، ترفی ژاپن، ترجمه دکتر هاشم رحب‌زاده، انتشارات سروش، چاپ اول، صص ۳۱۲ و ۳۱۳

۲۸ - ۲۹ - مجله تدبیر، شماره ۴۷ - آبان ۱۳۷۳، مقاله (ترجمه) مدیر و فکر و دل

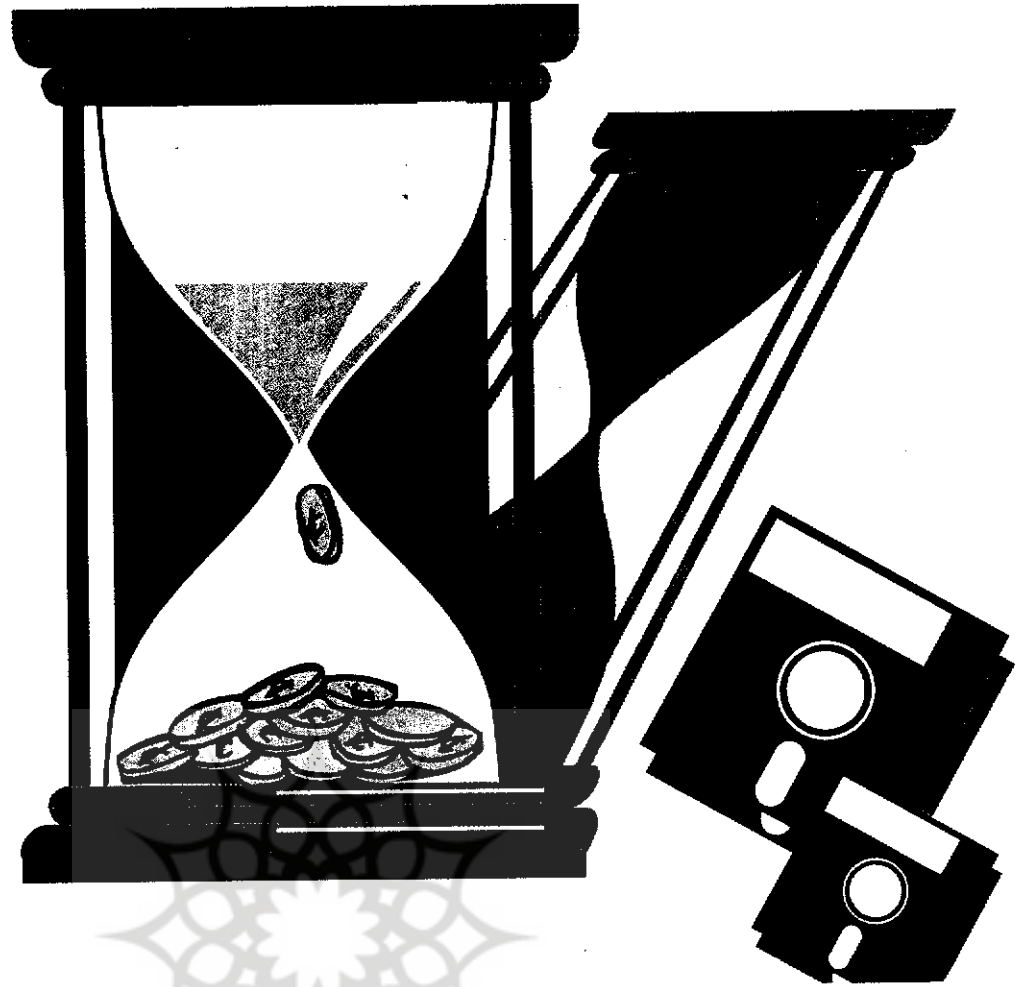
۳۰ - ماخذ شماره ۱۹، صص ۷۴ تا ۷۶

۳۱ - مجله پیام یونسکو، شماره ۳۰۹ - فروردین سال ۱۳۷۵، مقاله قطعیت دست نیافتنی.

* برای تطبیق سالهای هجری قمری با هجری شمسی و میلادی از گاهنامه تطبیقی سه هزار ساله، تالیف احمد بیرشک، انتشارات علمی و فرهنگی استفاده شده است.

* سیدمحمد باقری‌زاده دارای درجه فوق‌لیسانس است و سوابق و تجارب زیادی در زمینه‌های اداری و پژوهشی دارد.

از وی تاکنون مقالات مختلفی در زمینه‌های مدیریت و مسائل شهری در نشریات به چاپ رسیده است.



- رعایت کلیه قوانین، دستورالعمل‌های دولتی، اصول ملی و متعارف حسابداری.
- رعایت کنترل‌های داخلی، داشتن امکانات حسابرسی داخلی.
- انعطاف‌پذیری در حد تطبیق کلیه مقررات برون سازمانی و درون سازمانی توسط راهبران.
- عدم محدودیت در تعریف انواع مزایا، کسور، وام، پس‌انداز، نوبت‌کاری و
- قابلیت تعریف انواع گروه‌کار یا روش‌های استخدامی، انواع روش‌های محاسباتی بیمه، مالیات و
- قابلیت محاسبه انواع ذخیره‌های مستقیم پرسنلی (سنوات، مرخصی، عیدی، بن و ...).
- امکان نگهداری انواع اطلاعات ضروری پرسنلی در کنار اطلاعات حقوق و مزایا جهت تهیه انواع گزارشات متنوع مدیریت با انتخاب و سلیقه راهبران.
- امکان تهیه بیش از یکصد نوع گزارش استاندارد از جمله فیش حقوق، لیست حقوق، لیست ذخیره، لیست بیمه، لیست مالیات، احکام پرسنلی و
- محاسبه دقیق پرداخت‌های معوقه در کلیه زمینه‌ها (حقوق، اضافه‌کار، نوبت‌کاری، انواع مزایا، تعدیل ساعات کارکرد، اضافه‌کار یا کسرکار ماههای قبل).
- امکان دریافت اطلاعات کارکرد از سیستم پرسنلی و ساخت و صدور سند حسابداری و ارسال آن برای سیستم حسابداری مالی و تهیه صور تخلص‌های مورد نیاز سیستم حسابداری صنعتی.
- امکان استفاده در شبکه‌های محلی (LAN).

مشاورین پارس سیستم

خدمات مدیریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



تهران ۱۵۸۷۶ - خیابان استاد مطهری - خیابان کوه‌نور - کوچه ششم - پلاک ۶ - صندوق پستی ۱۳۱/۱۵۷۴۵
 تلفن: ۰۲۸۴ - ۸۷۳۰۴۸۴ - ۸۷۳۵۶۶۶ - ۸۷۳۱۰۳۲ فاکس: ۸۷۳۵۳۸۹ - خدمات: ۸۷۳۸۲۱۳



✓ از هر جای دنیا که خرید کنید
بازرسان ما آنجا هستند

**NO MATTER WHERE YOU
BUY YOUR GOODS
OUR INSPECTORS ARE
THERE TO CARE**

شرکت بازرسی مهندسی و صنعتی ایران

**Industrial & Engineering
Inspection Co. of Iran**

تهران - خیابان ولیعصر بالاتر از پارک ساعی پلاک ۱۲۰۰ تلفن: ۸۷۷۷۸۲۸ - ۸۷۷۷۷۰۱ - ۵ - ۸۷۷۸۸۹۲ - ۲ - ۸۷۷۸۶۲۱ فکس: I.E.I IR ۲۱۲۲۱۰ فکس: ۸۷۷۲۴۰۰ ✓

I.E.I IRAN 1200 Vali Asr Ave. TEHRAN - IRAN Tel : 8777701 - 8777828 - 8778892-5 - 8778621-2 Tlx : 212210 IEIT IR Fax : 8772300

سیستم جامع سندپرداز

نرم افزار یکپارچه اطلاعات مدیریت



ابزار برای تصمیم گیری بهنگام

وسیله ای برای ارتقاء شغلی کارکنان

امکانی برای کنترل متمرکز اطلاعات و عملیات

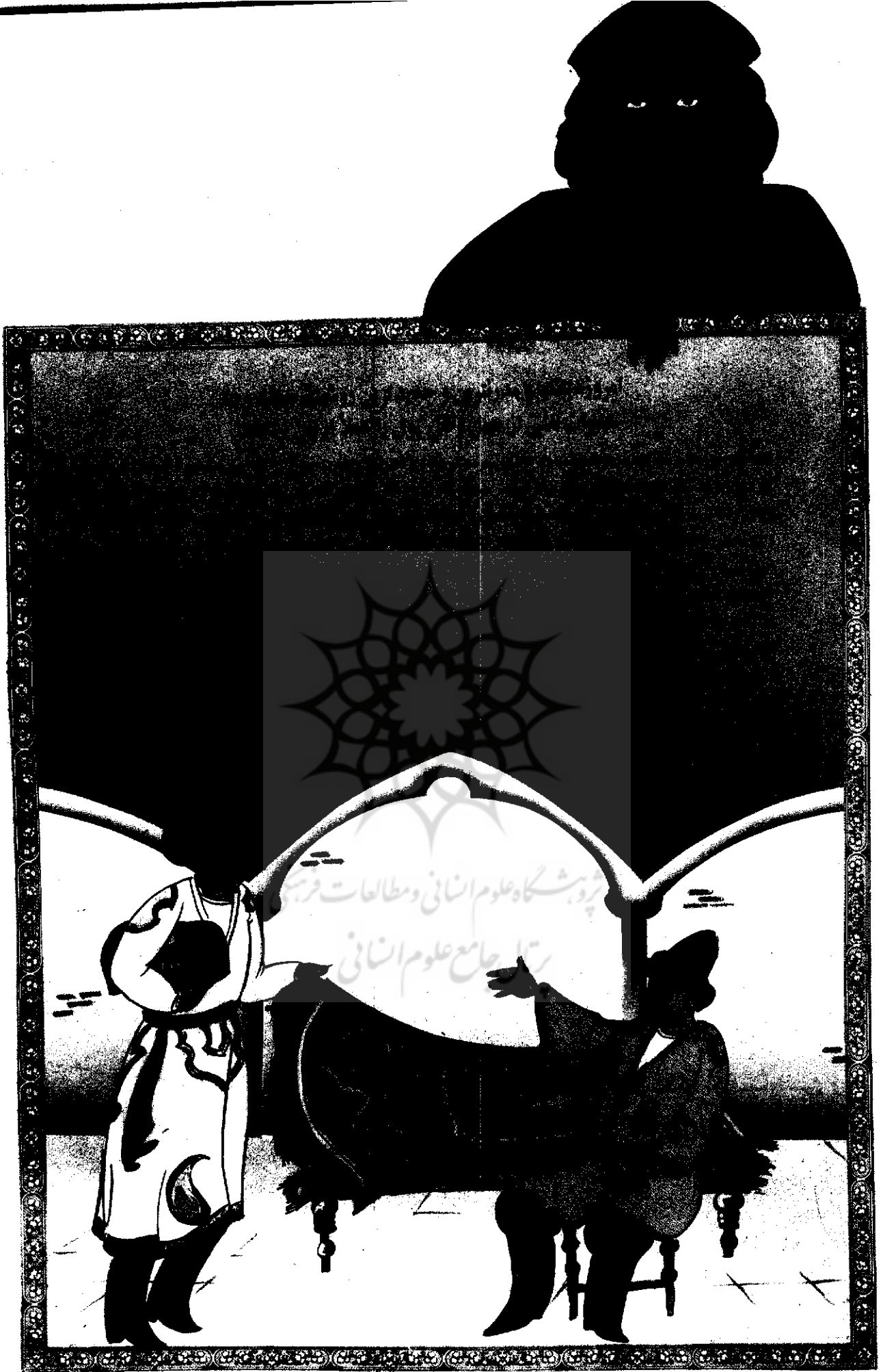
و

یک قدم اساسی بسوی

ISO 9000



تهران - خیابان فلسطین - شماره ۲۳۷ - کدپستی ۱۳۱۶۷ - تلفن: ۸۸۹۰۲۳۷-۸۸۹۰۳۷۲
۸۹۱۶۱۹-۸۹۷۳۷۹-۸۹۴۰۹۸ دفتر فروش ۸۹۵۱۹۹ فکس ۸۹۸۳۲۷ صندوق پستی ۵۶۱۶-۱۳۱۵۵



استانداردهای بین‌المللی، اتحادیه اروپا، آمریکا، آلمان، فرانسه، انگلستان، ژاپن، چین

و استانداردهای نظامی

بصورت تمام متن - تمام تصویر بر روی دیسک‌های نوری

CD-ROM



Standards

استانداردهای بین‌المللی

پرتال جامع علوم انسانی

ISO

IEC

ITU

PERINORM

PERINORM Int.

EQADS

CECC

ANSI

ASTM

API

PETROPAC

DOD (Military)

IEEE

NISO

EUROFILE

IEC & C

DIN (Germany)

AFNOR (France)

JIS (Japan)

BSI (England)

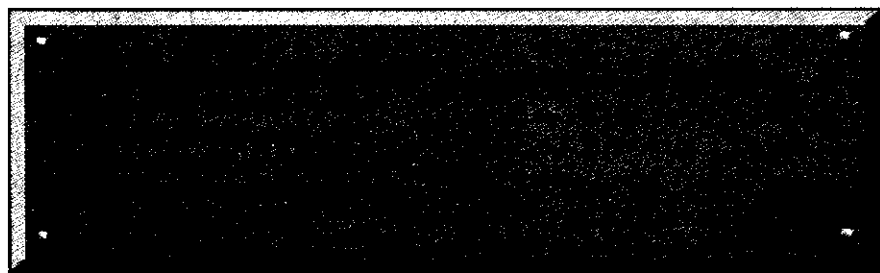
- برقراری ارتباط مستقیم با اینترنت با امکانات MULTIMEDIA
- نصب و راه اندازی بولتن‌های الکترونیک (BBS)
- راه اندازی INTRANET
- برنامه ریزی استراتژی تبادل داده ها
- خدمات مشاوره ای در زمینه تکنولوژی اطلاعات
- نشر الکترونیک در اینترنت
- راه اندازی شبکه‌های محلی با انواع سیستم های عامل WINDOWS NT & NETWARE
- طراحی صفحات WORLD WIDE WEB
- ایجاد مراکز آموزش از راه دور در اینترنت
- تهیه نرم افزارهای آموزشی با استفاده از کامپیوتر COMPUTER - BASED TRAINING
- اجرای طرح‌های TOTAL COMMUNICATION SOLUTION

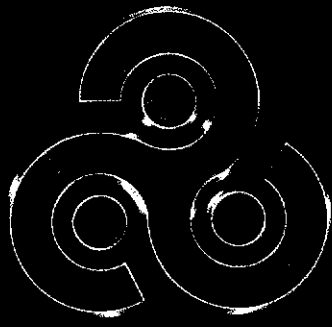
Communication Solution

گروه تکنولوژی اطلاعات سازمان مدیریت صنعتی تکنولوژی‌های آینده را امروز در اختیارتان قرار می دهد.

برای کسب اطلاعات بیشتر درباره خدمات
گروه تکنولوژی اطلاعات با شماره تلفن ۲۰۵۳۸۰۸ و
فاکس ۲۰۴۳۰۰۱ تماس حاصل فرمایید

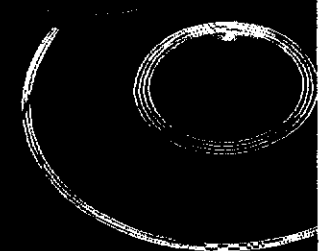
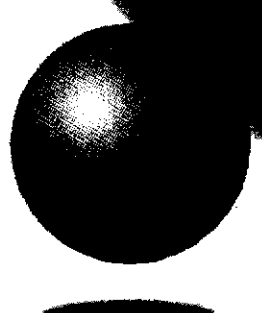
Computer-based Training





مشاوره آموزش تحقیق

Windows NT Netware
MultiMedia
Total Co
Internet





سازمان
«اصلاحیه»

مقره: آبریز، مشهد

«قابل توجه مؤسسات و شرکت های دولتی، خصوصی و کارمندان آزاده
بر آموزش کارکنان مدیریت صنعتی برای سمینارها و کارگاههای آموزشی
مهرآبان و آذرماه ۱۳۷۵ ثبت نام می نماید.»

| «تاریخ» | «مختصران» | «عنوان سمینار» |
|--------------|--|---|
| ۷۵/۱/۲۲ و ۲۳ | دکترانی هنر و شجاعتی | ۱- نقش و اهمیت آموزشی در توسعه کارآیی بهره وری سازمان |
| ۷۵/۱/۲۶ | دکترعلی اکبر ارهنگی | ۲- ارزیابیات برای بهره وری بیشتر |
| ۷۵/۱/۲۳ | آقای ابوالقاسم کرم بیگی | ۳- بهره وری نیروی انسانی |
| ۷۵/۱/۲۴ | آقای ناصر صادقی فرد | ۴- مدیریت مشارکتی از طریق سیستم پیشنهادها |
| ۷۵/۱/۶ | دکتر محمدعلی حقیقی | ۵- اتومهای نوین رفتار سازمانی و روابط مؤثر بین مدیران و کارکنان (پیش اول) |
| ۷۵/۱/۸ و ۷ | آقای حسن مهدی زاده | ۶- مدیریت سرمایه گذاری |
| ۷۵/۱/۱۰ و ۹ | آقایان شاه محمدی و شاه کرمی | ۷- استانداردهای سری ISO 9000 شرط لازم، نه کافی |
| ۷۵/۱/۱۳ | دکتر محمدکیهان میرنخرانی | ۸- ابتیاده گیری و تحلیل بهره وری |
| ۷۵/۱/۱۵ و ۱۴ | دکتر محمد ریاحی | ۹- مدیریت مهندسی و تکنولوژی |
| ۷۵/۱/۱۷ و ۱۶ | دکتر مهدی قلاب تهرانی | ۱۰- آشنایی با سیستم های خبره |
| ۷۵/۱/۲۰ | آقای فرهاد وارث و خانم کاملیا کبری | ۱۱- نقش مدیریت در توسعه تجارت |
| ۷۵/۱/۲۱ | دکتر سعید جوادپور | ۱۲- برنامه ریزی و کنترل تولید |
| ۷۵/۱/۲۲ | دکتر خدایار ایلی | ۱۳- برنامه ریزی مالی |
| ۷۵/۱/۲۲ | خانم علیجه مؤذن قاسری | ۱۴- آشنایی با سیستم های نوین |
| ۷۵/۱/۲۳ و ۲۲ | دکتر بهرام امانی زاده | ۱۵- مدیریت بازاریابی |
| ۷۵/۱/۲۳ و ۲۲ | خانم میناجوی | ۱۶- چگونگی در دست داشتن سطح ارزشی نیروی انسانی حرکت کنیم؟ |
| ۷۵/۱/۶ | آقای محمدعلی محمدی | ۱۷- برنده های بهره وری |
| ۷۵/۱/۷ | دکتر خدایار ایلی | ۱۸- مدیریت حقوق |
| ۷۵/۱/۸ | آقای علی هباری | ۱۹- اندازه گیری و مدیریت بر حمایت مشتری |
| ۷۵/۱/۱۱ | دکتر محمدعلی حقیقی | ۲۰- اتومهای نوین رفتار سازمانی و روابط مؤثر بین مدیران و کارکنان (پیش دوم) |
| ۷۵/۱/۱۳ و ۱۲ | دکتر محمدحسن سرالی زاده | ۲۱- نقش تبلیغات در پیشبرد فروش و افزایش صادرات |
| ۷۵/۱/۱۵ و ۱۴ | دکتر مهدی قلاب تهرانی | ۲۲- مدیریت سیستم های اطلاعاتی |
| ۷۵/۱/۱۸ و ۱۷ | آقای وارث و خانم بهار خوردار، اویسی و جمشیدی | ۲۳- بررسی تطبیقی تکنولوژی های نوین تبادل داده |
| ۷۵/۱/۲۲ و ۲۰ | دکتر محمد رضا حمیدی زاده | ۲۴- فنون و روشهای پیش بینی مالیتهای اقتصادی و صنعتی |
| ۷۵/۱/۲۱ | دکتر خدایار ایلی | ۲۵- مدیریت استرس |

علاقتمندان جهت کسب اطلاعات بیشتر می توانند با شماره تلفنهای ۲۰۴۶۵۲۸ (مستقیم) یا ۲۰۴۴۱۰۱-۹ (داخلی ۱۳۸) و یا فاکس ۲۰۴۱۰۸۱ تماس حاصل فرمایند.

تحویلی در حروفچینی و صفحه آرای کامپیوتری

- شرکت گام الکترونیک با الف ۲، را با امکانات وسیع حروفچینی، صفحه آرای و خطاطی در اختیار علاقمندان قرار می دهد. پاره ای از مشخصات الف ۲، عبارتند از:
- حروفچینی و صفحه بندی با خط زیبایی نستعلیق همراه طیف وسیعی از قلمهای نسخ
- محاسبه اتوماتیک اندازه قلم با توجه به محل قرارگیری آن
- امکان تصحیح و تغییر پردازش متن در محیط گرافیکی بصورت WYSIWYG
- رسم پایه کار و شبکه بندی مغناطیسی جهت صفحه بندی دقیق و سریع
- تقسیم صفحه به کادرهای دلخواه و درج متون متفاوت
- قلمهای سیزان پذیر در اندازه های ۱۰ تا ۱۰۰۰
- چلیپانویسی

دشمن
وسایل
حرف
مجموعه
شرکت



شرکت گام الکترونیک

تهران - خیابان شهید بهشتی - خیابان شهید صابو بصر (مهارسانو) - پلاک ۱۳۹
تلفن: ۸۷۲۲۳۸۱ - ۸۷۲۲۳۸۲ - ۸۷۶۵۸۱ - ۸۷۶۸۷۲۲ - ۲۵۵۷۵۰ - ۲۵۲۲۲۴ - فاکس: ۸۷۶۷۵۶۵

نرم افزارهای فرزندان

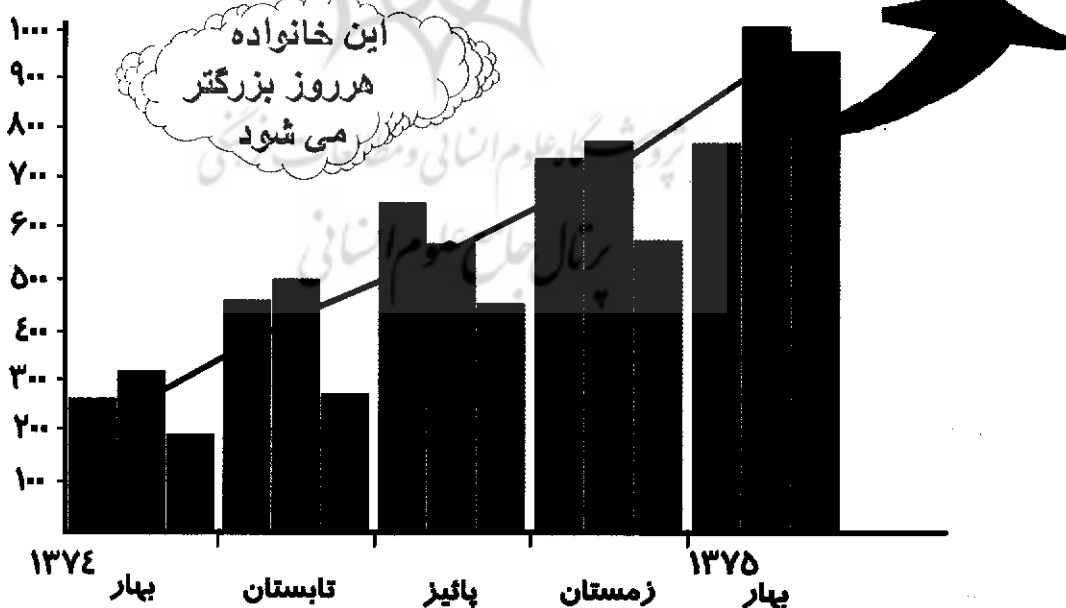


✓ شاخصی Time Line 5 ترجمه
 ✓ فارسی سازی Microsoft Project 4
 ✓ پیشرو Project Scheduler 6 ترجمه



واحد فروش: تهران، خیابان سهروردی شمالی، کوی شهرتاش ساختمان ۹۲ واحد ۲ تلفن: ۸۶۹۶۱۷
 نمایندگی مشهد: بلوار سجاده، مجتمع تجاری خيام شرکت پایا سیستم تلفن: ۷۱۶۴۱۷

پروگرامه ریزی و کنترل پروژه



وزارت راه و ترابری، جهاد سازندگی، کیسول
 مهتاب قمی، مهندسی آب و فاضلاب آب، نامگان
 اداره ساختمان وزارت دفاع، ساختمانی سگ مات
 شهرداری، توسعه نیکر، عمران شهرهای جدید
 سازمان ملی زمین و مسکن، خانه سازی ایران
 سرمایه گذاری مسکن و ...

عمران

سازمان مدیریت صنعتی، ایزدیان، ژنر
 سیاه ساندازان، نیروی دریایی، نیروی نظامی
 آذوب و روی باقی، اویک، صنایع شهید باکری
 صنایع تکنولوژیک شراز، صدا و سیما، مرکز اساز
 انرژی اتمی، لاستین، گران، برق تکمیل خراسان
 ژنبرده ای رفا، مطالعات بین المللی انرژی و ...

سایر کاربردها

ایران خودرو، سلیفا، پارس خودرو، ایران وقت
 شتاب خودرو، خودروسازان فتح، منا خودرو
 زامیاد، مرکز تحقیقات و نوآوری صنایع خودرو
 ماشین سازی پارس، سایکو، هیکو، آفراب
 طراحی و مهندسی خودروهای سنگین، مخابرات
 شرکت نفت، پتروشیمی، صنایع دفاع و ...

صنعت

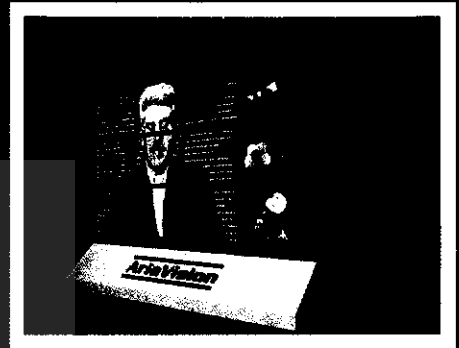
آریا ویژن

Systems

شیوه‌های نو در تبلیغات
و نمایش تصاویر کامپیوتری و ویدئویی

و ایجاد جذابیت و گیرایی در:

- ترمینال فرودگاهها و پایانه‌های مسافربری
- سمینارها و جلسات آموزشی و تخصصی
- سالنهای اجتماعات
- آگهی‌های تبلیغاتی
- فروشگاههای زنجیره‌ای بزرگ
- ورزشگاهها و میادین ورزشی و ...



تنها سازنده سیستم پرسورگرافیکی و صفحات
تصاویر نمایش بزرگ در ایران و خاورمیانه

ARRIA VISI ON

مجموعه
کتابخانه

راهبر صنعتی

نرم افزار جامع مالی و صنعتی برای شرکتهای تولیدی

سیستم جامع و یکپارچه‌ای که علاوه بر تأمین نیاز
شرکتهای تولیدی به سیستمهای مالی حسابداری صنعتی، انبارداری،
حقوق و دستمزد، خزانه‌داری، اموال، مشتریان و خرید و فروش،
قادر به ارائه کدینگ و صدور اسناد حسابداری بصورت خودکار می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

از این به بعد تسلط به حسابداری و دانستن حسابداری صنعتی لزومی ندارد. راهبر صنعتی تنها نرم افزاری است که بصورت خودکار کلیه عملیات جاری شرکتها را تولیدی را بسادگی انجام داده و اسناد حسابداری را پس از تشخیص حساب صادر می نماید.

راهبر صنعتی یعنی یک تیم کامل حسابداری

• حسابداری صنعتی

تعریف استانداردهای تولید و سفارشات
تعریف گزارشات روزانه تولید
تعریف نمودار فرایند عملیات
قیمت تمام شده قطعات و محصولات
آنالیز قیمت تمام شده قطعات در هر مرحله
گزارش انحراف مصرف مواد، دستمزد و سربار

• حسابداری حقوق و دستمزد

اطلاعات عمومی و احکام حقوقی کارکنان
امکان تغییر جدول مالیاتی، نرخ بیمه، اضافه کاری و
کارکرد کارکنان بر اساس ساعات کارکرد در مراکز مختلف
چاپ فیلد حقوق و لیست وام ها
لیست مالیات و بیمه
لیست حقوق و مزایا
تعديل حقوق در ماههای قبل

• دفترداری

ثبت و چاپ اسناد حسابداری بصورت دلخواه
مرور حسابها
چاپ و نمایش دفاتر کل، معین، تفصیلی و روزنامه
گزارش حساب اشخاص و شرکتها بصورت مستمر
تراز حسابها بصورت چهار و هفت ستونی

• سایر

گزارش سود و زیان فروش محصول
صورتحساب سود و زیان
ترازنامه
تعریف انواع چاپگر
کار در محیط شبکه
آموزش پشتیبانی سه ماهه
ارائه کتابچه راهنما
ارائه کدچک حسابها
ارائه فرمهای مناسب فروش گردش آنها

• حسابداری خرید و فروش

صدورفاکتور فروش و برگشت از فروش
صدورفاکتور خرید و برگشت از خرید
تعديل خرید بصورت مقدار و قیمت
تهیه گزارشات خرید و فروش روزانه
صورتحساب خدمات

• صندوق و بانک

دریافت و پرداخت و تلغوا و گردانها
گزارش روزانه صندوق و بانک
اعلام واگذاری، وصول و واریز است. چکهای دریافتی
لیستهای گوناگون از سررسید چکهای دریافتی و پرداختی
لیست چکهای نقد شده و خرج نموده

• حسابداری انبار

نگهداری موجودی و کارکرد کس مواد و کالا در هر لحظه
انتقال بین انبارها
مصرف کالا
لیست گردش موجودی
انبارگردانی و گزارش کسر و اضافهات موجودیها
نقطه سفارش موجودیها

• حسابداری اموال

محاسبه ماهانه استهلاک و ثبت سند استهلاک
کارت اموال
گزارش کامل استهلاک اموال
لیست اموال فروش رفته و اسقاط
استهلاک به تکنیک نوع دارایی و مراکز هزینه



سیما هاشمی
فرانک جواهردشتی
علی اکبر بابایی

نرم افزارهای

مدیریتی؛

نیازها

و دست آوردها

باتوجه به گسترش کاربرد نرم افزارهای مدیریتی، درحال حاضر این پرسش مطرح است؛ آیا برای ساخت نرم افزارها، شرکت های طراح و سازنده اقدام به نیازسنجی لازم می کنند. «دکتر رجایی» از دست اندرکاران شرکت سیناسافت در این زمینه می گوید: «در تهیه نرم افزار باتوجه به نوع آن روش های متفاوتی را در نیازسنجی در نظر می گیریم:

الف - نرم افزارهای خاص - نیازسنجی برای تولید نرم افزارهای خاص براساس روش و متدولوژی انتخابی مراحل مختلفی از قبیل تعریف و محدوده سیستم، تعیین خواسته های رده های مختلف سازمان از سیستم و... را دربرمی گیرد.

ب - نرم افزارهای عمومی که به صورت بسته نرم افزاری عرضه می شوند. درخصوص تولید نرم افزارهای عمومی ابتدا باید شرایط اقتصادی اجتماعی محیط مورد استفاده نرم افزار بررسی

اگرچه تجهیز مدیران به عنوان تصمیم گیران نهایی به اطلاعات و روش های پیشرفته انجام کار، اشاعه صحت و سرعت در فعالیت های سازمان هاست، اما صرف برخورداری از این اطلاعات و روشها برای انجام بهینه فعالیتها کفایت نمی کند.

انسان به دلیل آنکه از یکسو مولد نرم افزارها - اعم از اطلاعات و روشها تا بسته های نرم افزاری کامپیوتری - و از سوی دیگر مصرف کننده آنهاست، عاملی کلیدی و اثرگذار بر جریان این تولید و مصرف محسوب می شود که با تشخیص نیازهای خود در زمینه های مختلف و انتخاب

براساس آنها می تواند درجهت بهسازی فعالیت های خود تلاش کند. نرم افزارهای مدیریتی به عنوان یکی از نیازهای هر سازمان از این قاعده مستثنی نیست و تشخیص و انتخاب صحیح این نرم افزارها در سازمان مقدم بر استفاده از آنهاست و انجام این مهم را مدیران به عهده دارند.

اگرچه عنوان نرم افزارهای مدیریتی در ابتدا بسته های نرم افزاری کامپیوتری را به ذهن متبادر می سازند اما نرم افزار طیف وسیعی از اطلاعات، روشها، دستورالعمل ها و... اعم از کامپیوتری و غیر کامپیوتری را دربر می گیرد. چنین برداشتی از

شود، سپس متناسب با آن رده تکنولوژی بکار گرفته شده را انتخاب نماییم. بنابراین در تولید بسته های نرم افزاری، سطح تکنولوژی سخت افزارهای عرضه شده و شرایط اقتصادی در سرمایه گذاری تکنولوژی اطلاعات در جامعه از عوامل مهم در تولید بسته های نرم افزاری محسوب می شوند. در شرکت نرم افزاری سینا با ملاحظه عوامل فوق بسته های نرم افزار در محیط شبکه محلی (LAN) و استفاده از قابلیت های بانک های اطلاعاتی رابطه ای (RDBMS) تهیه و عرضه می شوند؛ به طوری که معماری سیستم های مالی پیوند که به صورت یکپارچه تهیه شده اند، قابلیت استفاده در محیط های گوناگون را فراهم کند.

به باور «همایون حریری» مدیر توسعه و تحقیق شرکت همکاران سیستم، نیازسنجی عمدتاً از واحد بازاریابی آغاز می شود. وی می گوید: «بررسی نیازهای فعلی و آتی موسسات در چارچوب سیستم های اجرایی و مدیریتی

نرم افزار را شاید بتوان به فریبندگی و پیچیدگی کامپیوتر نسبت داد که طی سالهای اخیر موجب شده است از صرف هزینه های زیاد برای آن دریغ نشود اما بسیاری اوقات از نظر به کارگیری صحیح، این وسیله مورد بی مهری قرار گرفته و از تمامی امکانات آن استفاده نشده است. بدیهی است هرگاه در سازمان ها، برخورداری از وسایل و ابزار پیشرفته را حایز اهمیت بدانند و با این حال به طور کامل هم از آنها بهره نگیرند، نه تنها فعالیتها با سرعت و دقت صورت نمی گیرند، بلکه انجام کارها به روش های قبلی نیز دچار اختلال می شوند.

به این ترتیب قابل تاکید و تذکر است که استفاده از نرم افزارهای کامپیوتری در سازمان ها لزوماً فعالیت های آنان را قرین موفقیت نمی سازد و کاربرد آنها به ذات خود، حلال مشکلات و سامان بخش فعالیت های سازمان ها نیست بلکه چگونگی استفاده از آنهاست که فعالیتها را بهینه یا غیربهینه می سازد. از آنجا که توفیق در به کارگیری هر نوع تکنولوژی، مستلزم برقراری ارتباط صحیح و تناسب میان اجزای آن است، بنابراین نرم افزارهای مدیریتی هم زمانی مفید خواهد بود که اولاً: براساس نیاز سازمان انتخاب شده باشند و ثانیاً: مهارت و دانش استفاده از آنها در سازمان وجود داشته باشد.

همایون حریری

*** متدولوژی های مبتنی بر روش های شیئی گرا از نظر تئوری دقت و قابلیت، انعطاف بیشتری نسبت به روش های ساخت یافته دارند. ولی در حال حاضر تجربه استفاده از روش های ساخت یافته در کشور ما بیشتر است.**

همواره در دستور کار واحد بازاریابی قرار دارد. واحد تولید با همکاری واحد تحلیل گری امکان سنجی های لازم را انجام داده و پس از اطمینان از منطقی بودن و اقتصادی بودن طرح، طراحی و تولید سیستم را آغاز می کند. ما در حال حاضر در طراحی و تولید سیستم ها از متدولوژی

ساخت یافته استفاده می کنیم. البته متدولوژی های مبتنی بر روش های شیئی گرا از نظر تئوری دقت و قابلیت انعطاف بیشتری نسبت به روش های

ساخت یافته دارند ولی در حال حاضر تجربه استفاده از روش‌های ساخته‌یافته در کشور ما بیشتر است.»

«شهریار رحیمی» مدیر پشتیبانی شرکت مزبور اعتقاد دارد که نرم‌افزارهای تولیدی آنها باتوجه به نیازهای بازار طراحی شده است وی می‌گوید: «روند کاربرد کامپیوترهای شخصی ظرف ۱۰ سال اخیر عمدتاً از استفاده در زمینه واژه‌پردازها آغاز و هم‌اکنون در زمینه سیستم‌های عملیاتی نظیر سیستم‌های مالی گسترش یافته است. به لحاظ نیاز بازار به سیستم‌های مالی و تجربه مدیران شرکت ما در این‌گونه سیستم‌ها، از ابتدای تاسیس شرکت صرفاً تولید نرم‌افزار در عرصه نظام‌های مالی، در دستور کار قرار گرفته است. طبیعتاً استفاده از این نرم‌افزارها منجر به توسعه آنها یا تولید نرم‌افزار جدیدی شده است.»

واحدهای تولیدی و کاربردهای اصولی

مدیران واحدهای تولیدی در مقایسه با طراحان و تولیدکنندگان نرم‌افزارهای مدیریتی، به میزان کمتری در مورد شیوه‌های نو برای رفع نیازها اندیشه می‌کنند و مسلماً چنین وضعیتی بر بازار طراحی و ساخت نرم‌افزارها اثر خواهد گذاشت. زیرا طراحان نرم‌افزارها را براساس نیاز کاربران می‌سازند.

«سیاوش قاسمی» یکی از دست‌اندرکاران شرکت مهندسی و قطعات ماشین‌آلات راهسازی ایران در مورد نرم‌افزارهای مورد استفاده در این واحد تولیدی می‌گوید: «ما نرم‌افزارهای زیر را مورد استفاده قرار می‌دهیم:

- نرم‌افزارهای حقوق و دستمزد و انبارداری برای مقاصد مالی.

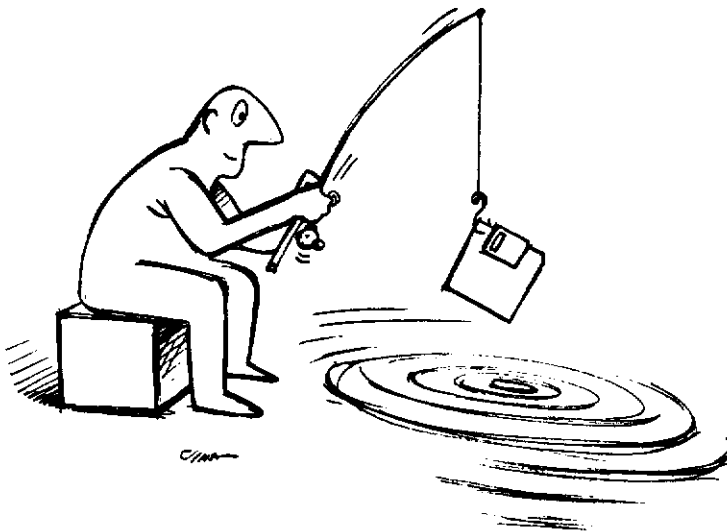
- نرم‌افزارهای بانک اطلاعاتی مانند FOX PRO و VF (تحت WINDOW)

- نرم‌افزارهای صفحه گسترده مانند EXCEL - نرم‌افزارهای EDITOR مانند WORD

این نرم‌افزارها برای مقاصد عمومی و باتوجه به نقطه‌نظرهای سازمان‌های مختلف و نهایتاً برآیند نیازهای کاربران و حتی الامکان به صورت انعطاف‌پذیر و البته با توجه به محدودیت‌های

نگارش برنامه و نرم‌افزار طراحی شده است.

بالطبع با این شرایط شاید این نرم‌افزارها دربرگیرنده تمامی نیازهای یک کاربر نباشند و باید در تشخیص نیازهایی که نرم‌افزارهای مختلف می‌توانند بطور مکمل هم برآورده سازند کوشید.



شهریار رحیمی :

* روند کاربرد کامپیوترهای شخصی ظرف ۱۰ سال اخیر عمدتاً از استفاده در زمینه واژه‌پردازها آغاز و هم‌اکنون در زمینه سیستم‌های عملیاتی نظیر سیستم‌های مالی گسترش یافته است.

نکات ضعف عمده این نرم‌افزارها عبارتند از:
- در چاپ و پلات فارسی بخصوص در محیط WINDOW ایجاد اختلال می‌شود.
- در محیط‌های شبکه و محلی عمدتاً در محیط WINDOW فارسی ایجاد اشکال در سوییچ کردن با هم می‌شود.

- فونت‌های فارسی از تنوع و زیبایی کمتری برخوردارند و برخی از آنها با فونت‌های لاتین سازگاری ندارند.

- اغلب نرم‌افزارها راهنمای فارسی ندارند.

- برخی از نرم‌افزارهای ایرانی (ترجمه شده خارجی) دارای BUG است که باعث توقف (HANG) سیستم می‌شوند.

باید اذعان داشت که اصلاح نرم‌افزارها با رفع اشکالات عنوان شده در بالا تا حد زیاد امکان‌پذیر است.

«احمدرضا رضوی» رئیس واحد برنامه‌ریزی و کنترل پروژه‌های شرکت سایپا در مورد نرم‌افزارهای مورد استفاده این شرکت می‌گوید: «شرکت ما از نرم‌افزارهایی که فعالیت‌های واحدهای مختلف تولیدی - خدماتی و اداری را ثبت، نگهداری، پردازش و تجزیه و تحلیل کند استفاده می‌نماید.

وی در مورد نقاط قوت و ضعف یا خلاهای موجود در نرم‌افزارهای مدیریتی مورد استفاده این شرکت می‌گوید: «اگر منظور گزارش‌های مربوط به مدیران اجرایی است، با مشکل جدی روبرو نمی‌باشیم و عمدتاً نرم‌افزارهای مدیریتی موجود (موجود در بازار) حول رفع نیاز این سطح از مدیران طراحی شده است.

نرم‌افزارهایی که توسط واحدهای تولیدکننده نرم‌افزارهای داخل شرکت براساس نیازهای مدیران تولید و به روزآوری می‌شوند ولی نرم‌افزارهای خریداری شده از جمله نرم‌افزارهای برنامه‌ریزی، کنترل پروژه در حدود نیازهای فعلی شرکت سایپا دارای قابلیت‌های لازم است. ولی در طرح ارتباط گستره شبکه‌های سوسری به دلیل

استفاده از نرم‌افزارهای گوناگون با فرمت‌های مختلف تبدیل هریک از فایل‌ها به فرمت دیگری می‌تواند مشکل‌ساز باشد که اصلاح این موضوع برعهده شرکت‌هایی است که این نرم‌افزارها را تولید و یا نمایندگی آن را برعهده دارند. البته شرکت‌های نرم‌افزاری معدودی باتوجه به نیازها و شرایط خاص مدیران ایران، اقدام به تهیه نرم‌افزارها و درایورهای واسط و تبدیل‌ساز کرده‌اند. از جمله تهیه یا تولید تقویم شمسی در نرم‌افزارهای کنترل پروژه و یا فایل‌هایی که امکان ارسال فایل‌های گرافیکی نرم‌افزارهای کنترل پروژه محیط طراحی دوبعدی (WIRE FRAME) را دارند.

شرکت‌های نرم‌افزاری بایستی مبنای امکان‌سنجی و اقتصادسنجی خود را بر مبنای تبادل مستمر اطلاعاتی با شرکت‌های تولیدی صنعتی و بازرگانی قرار دهند.

البته نرم افزارهای فعلی امکان طراحی براساس نیازهای عمومی مدیران را در اختیار قرار داده اند و در صورت خرید، قابلیت های اجرایی آن در اختیار مشتریان قرار می گیرد و طراحی مجدد در حیطه اختیار سازنده یا تولیدکننده نرم افزارها است.

«محمدنبی درویش» مدیر امور مالی شرکت کابل البرز می گوید: «ما از نرم افزار فارسی استفاده می کنیم و از این طریق ۹۰ درصد نیازهایمان تامین می شود. نقاط قوت این گونه سیستم ها، دقت، سرعت، در دسترس بودن اطلاعات در اسرع وقت است. نقاط ضعف این گونه سیستم ها، وابستگی شدید است بطوری که بدون کامپیوتر قادر به انجام کاری نمی باشیم. نیازهایی که در سیستم طراحی نشده برای ایجاد آن، زمان زیادی مورد نیاز است و در صورت عدم ایجاد آن در سیستم موجود، بایستی کلی سیستم تغییر کند.»

وی نظرات خود را در مورد بهبود نرم افزارهای مدیریتی چنین جمع بندی می کند: «پشتیبانی و سرویس دهی منظم و ایجاد تغییرات سازنده در سیستم هایی که طراحی شده اند کاری اساسی است. اما در مجموع نرم افزارهای خریداری شده مدام در حال تغییرند که شاید بتوان گفت این به نوعی طراحی مجدد است.»

«حسین معین زاده» مشاور در امور طراحی سیستم اطلاعات مدیریت و کنترل پروژه شرکت خدمات مهندسی استان تهران در مورد ویژگی نرم افزارهای مدیریتی کارا می گوید:

نرم افزارهای سیستمی که به بحث مدیریت اطلاعات می پردازند، در یک چارچوب حرفه ای و

قابل قبول بایستی بتوانند چهار رکن زیر را پوشش دهند: ۱- سازماندهی داده ها ۲- ارتباط جدولها و استخراج داده ها ۳- وارد کردن داده ها ۴- گزارش دهی. نرم افزارهای موجود در مقوله ۱ و ۲ عمدتاً جوابگو هستند اما در مقوله های ۳ و ۴ پاسخگویی نیاز مدیران نیستند. نرم افزارهای کاربردی مدیران که به مباحث فوق می پردازند باید از نقاط قوت به شرح ذیل برخوردار باشند.

- دارای محیطی ساده باشند
- دارای سرعت بالا باشند
- از ورود اطلاعات اضافی، تکراری و نادرست جلوگیری کنند

- دارای فرم های نرمال و بهینه باشند
- امکان ساخت ماکرو داشته باشند
- امکان کار در محیط شبکه را داشته باشند

- امکان حفاظت از اطلاعات در آنها وجود داشته باشد
- امکان پرسش (QUERY) و تولید گزارشات (REPORT GENERATOR) در آنها وجود داشته باشد.

طراحی و دشواریها

نامشخص بودن جایگاه اطلاعات در جامعه یکی از مشکلات اصلی طراحان نرم افزارها را



* نیازهای خاص مدیریتی باید بطور خاص طراحی و تهیه شود. لذا رشته های خاص مدیریت سایبا نیز بطور ویژه و به کمک نرم افزارها تهیه و تامین می شود.

تشکیل می دهد. در این زمینه «شهریار رحیمی» می گوید: «به نظر می رسد در حال حاضر اطلاعات، جایگاه خاص خود را در عرصه مدیریت تعیین نکرده است. در حالی که در بسیاری از سمینارها و مجامع، مدیران تشنه اطلاعات به نظر می رسند، اما ابزار موجود جهت جمع آوری و استفاده از اطلاعات موجود نیست.»

متأسفانه در شرایط کنونی جامعه ما با توجه به کم رنگ بودن نقش اطلاعات در تصمیم گیری ها، بهای لازم از طرف مدیران به مهمترین ابزار اطلاعات یعنی نرم افزار داده نمی شود. و علیرغم وجود نیروی انسانی بسیار مستعد، توانا و جوان در کشور ما، صنعت نرم افزار نحیف و رنجور باقی مانده است.

در شرایط اقتصادی موجود که بخش خصوصی کمترین تمایل به سرمایه گذاری در صنایعی مانند صنعت انفورماتیک دارد، بزرگترین

حامی چنین صنعتی ملی تنها دولت به نظر می رسد. لذا ارائه تسهیلات لازم از طرف دولت و حمایت مدیران صنایع می تواند در رونق این صنعت و تشویق سازندگان نرم افزارهای مناسب بسیار موثر واقع شود.»

«دکتر رجایی» مشکلات نرم افزارهای

مدیریتی را در دو گستره تولید و کاربردی مورد بررسی قرار می دهد: «به تناسب رشد اقتصادی جامعه استفاده از اطلاعات اهمیت خاصی پیدا می کند در این صورت مشکلات تولید بسته های نرم افزار را به دو قسمت می توانیم تقسیم کنیم. عدم تناسب بین متدولوژی اطلاعات و تولید نرم افزار که عمدتاً مسئولیت آن به عهده سازندگان است. دوم مشکلات مربوط به محیط استقرار که گرایش عمومی به استفاده از روش های مرسوم و جاری است. علاوه بر این نکات توان ارزیابی محصولات ساخته شده از طرف کاربران با دشواری مواجه است. در این مورد وجود نهادهایی که محصولات ساخته شده را ارزیابی کنند و استفاده کنندگان در جریان نقاط قوت و ضعف نرم افزارها قرار داد، می تواند کمک موثری در بهبود ساخت نرم افزارها شود.

سایر موارد و مشکلات از قبیل سرمایه گذاری در تکنولوژی اطلاعات، سهم مهمی در رشد این صنعت دارد، بطوری که در کشورهای صنعتی سیستم های اطلاعاتی شرکت های تولیدی بودجه ای معادل ۳/۸ درصد درآمد ناخالص موسسه را به خود اختصاص می دهند، در حالی که در ایران این بودجه به مراتب کمتر به نظر می رسد. علاوه بر آن فقدان قوانین حمایتی در این صنعت استفاده کنندگان را به سمت استفاده غیر مجاز سوق می دهد. در این موارد کوشش در بهره برداری بدون هزینه در مقابل سرمایه گذاری در تکنولوژی اطلاعات؛ به صورت یک تناقض در مقابل یکدیگر قرار می گیرند.»

«همایون حریری» از مسایل مالی به عنوان یکی از مشکلات طراحی و تولید نرم افزارها نام می برد و می گوید: «عمده ترین مشکل ما مشکل اقتصادی جهت سرمایه گذاری برای تولید این نرم افزارهاست و طبیعتاً با توجه به اینکه شرکت هایی که صرفاً از طریق نرم افزار کسب درآمد می کنند، توان سرمایه گذاری های وسیع برای تولید چنین نرم افزارهایی را به سختی دارا خواهند بود، لذا همواره نیاز به مشارکت مالی از سوی صاحبان صنایع و سازمان های دولتی در این امر احساس می شود.»

طراحی سیستم‌ها و اصول اساسی

در طراحی نرم‌افزارهای مدیریتی چه اصولی باید در نظر گرفته شود در این مورد «دکتر رجایی» می‌گوید: «اصول و روش‌های ایجاد سیستم در دنیای معاصر دامنه وسیعی پیدا کرده است متدولوژی و ابزارهای ساخت به حدی توسعه پیدا کرده‌اند که عملاً ضوابط مورد نیاز برای ایجاد سیستم را به صورت متون، ابزارهای ساخت اتوماتیک (I-CASE) برای تمامی دوره حیات ساخت سیستم را شامل می‌شود مشخصه‌های عمده و اصلی تولید نرم‌افزارها در شرکت ما شامل موارد زیر است:

- امکان تفویض اختیارات یا به عبارتی تعیین حدود اختیارات در سیستم اجرایی.
- حفظ و نگهداری یک رویداد در وضعیت‌های مختلف و به تفکیک کاربران آنها.
- امکان ارتباط بین سیستمها به گونه‌ای که یک رویداد قابلیت تبدیل به ورودی‌های سیستم مرتبط با آن را فراهم کند به عبارت دیگر سعی شده است سیستم‌های ساخته شده از شکل مرسوم اجرایی سیستم دستی با کامپیوتر به سیستم کامپیوتری تبدیل شود.

«شهریار رحیمی» در مورد عمده‌ترین اصولی که در طراحی نرم‌افزارها باید مورد نظر قرار گیرد می‌گوید: «در یک نگاه عمومی به نرم‌افزارهای موجود در سطح کشور، به نظر می‌رسد این نرم‌افزارها عمدتاً پاسخگوی نیازهای عملیاتی و اجرایی موسسات است. میزان قابلیت این نرم‌افزارها در بعد تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری مدیران می‌تواند بسیار فراتر از وضعیت موجود باشد. نکته قابل ذکر به عنوان عامل محدودکننده ماهیت قوانین و آئین‌نامه‌های ناظر بر سیستم‌های رایج مملکت است. به عنوان مثال اگر سیستم حقوق و دستمزد را در نظر بگیریم، و چنانچه بخواهیم نرم‌افزاری تهیه کنیم که توان پاسخگویی به کلیه تغییرات رایج در مقررات پرداخت حقوق و دستمزد باشد قطعاً طراحی و پشتیبانی چنین نرم‌افزاری بسیار دشوار خواهد بود. لذا به جای اینکه انرژی طراحان سیستم مصروف مسائل مهمتری شود، بیشتر مصروف عواملی بسیار پیچیده و جزئی می‌گردد که شاید بنا به اصل اهمیت اطلاعات، ارزش نداشته باشد که آنها را جمع‌آوری، محاسبه و نگهداری کنیم. بدین خاطر استاندارد نمودن این سیستم‌ها می‌تواند تحول بزرگی در ارتقاء نرم‌افزارهای مربوط به خود را بوجود آورد.»

«همایون حریری» در مورد رعایت اصول در طراحی نرم‌افزارها می‌گوید: «نرم‌افزارهای مدیریتی عمدتاً مبتنی بر اطلاعات هستند و در حقیقت سرمایه اصلی برای این‌گونه نرم‌افزارها، اطلاعات خامی است که کاربران با زحمت بسیار جمع‌آوری کرده و به کامپیوتر می‌دهند. باتوجه به اینکه کاربران این‌گونه سیستمها که عمدتاً مدیران اجرایی و میانی موسسات هستند و همچنین اپراتورهای سیستم که مسئول ثبت اطلاعات در سیستمها است عموماً از تخصص کافی در زمینه کار با کامپیوتر برخوردار نیستند، لذا در طراحی این‌گونه سیستمها نکات زیر باید مورد توجه قرار گیرد:

- رابط کاربر باید امکان کار سریع و راحت و بدون نیاز به دانش کامپیوتر را در اختیار استفاده‌کننده قرار دهد.
- دستیابی به اطلاعات باید تا حد ممکن سریع باشد تا کاربران راغب‌تر به استفاده از سیستمها باشند.
- حفاظت داده‌ها در برابر خرابی‌های ناشی از سخت‌افزار مدنظر قرار گیرد.

* در یک نگاه عمومی به نرم‌افزارهای موجود در سطح کشور به نظر می‌رسد، این نرم‌افزارها عمدتاً پاسخگوی نیازهای عملیاتی و اجرایی موسسات هستند.

- کنترل‌های لازم در خصوص جلوگیری از ثبت اطلاعات غلط و یا بی‌ارزش
- طراحی براساس محیط‌های CLIENT SERVER
- حفاظت داده‌ها در برابر استفاده‌کنندگان غیرمجاز
- امکان تنظیم و تهیه گزارشات از هرگونه اطلاعات ثبت شده، توسط خود کاربر.»

بسترسازی مناسب و کارایی موثر

طراحان نرم‌افزارها بر ایجاد بستر مناسب برای کاربرد گسترده، موثر و سازنده‌تر نرم‌افزارهای مدیریتی تاکید می‌کنند در این زمینه «مهندس سیروس طالبیان» مدیرعامل شرکت نرم‌افزاری فرازان می‌گوید: «آمال و آرزوی همه تهیه‌کنندگان نرم‌افزار انجام طراحی و تولید به شکل درست و اصولی خویش است اما در عمل به دلیل عدم وجود منابع اطلاعاتی لازم در کشور که بتواند

اطلاعات اولیه لازم را در زمینه بازار برای تولیدکنندگان فراهم آورد، نیازسنجی به آن مفهوم اصیل و بنیادی صورت نمی‌گیرد و باید در این زمینه تدبیرهای لازم اندیشیده شود. انجام فرآیند نیازسنجی تنها یک بعد قضیه طراحی اصولی نرم‌افزار است و یک جنبه مهم‌تر آن است که متأسفانه بسیاری از مدیران ما علی‌رغم وجود نیاز هنوز به ضرورت بکارگیری ابزارهای نوین اطلاعاتی پی‌نبرده‌اند و نمی‌دانند که بکارگیری چنین امکاناتی تاچه حد می‌تواند فعالیت‌های روزمره آنان را تسهیل و یاریگر آنان در اداره بهتر امور باشد و خود این مساله تاحدی به فقدان وجود بسترسازی لازم جهت رشد ابزارهای انفورماتیکی در جامعه برمی‌گردد که خود حدیثی مسفصل است. در مورد وضعیت موجود نرم‌افزارهای مدیریتی و مشکلات عمومی در تهیه

این نرم‌افزارها برای تولیدکنندگان باید گفت که در حال حاضر نرم‌افزارهای بکار گرفته شده در شرکتها و سازمانها عموماً نرم‌افزارهایی است که در سطح مدیران اجرایی عمل کرده و متأسفانه طراحی نظام‌های اطلاعاتی بسیار کم‌رنگ است و ما کمتر سیستم‌هایی را می‌توانیم پیدا کنیم که کار اطلاعات مدیریت به آن مفهوم اصیل خویش را انجام دهند. در حال حاضر چندین شرکت اقدام به فعالیت‌هایی در زمینه سیستم اطلاعات مدیریت کرده‌اند که قضاوت دقیق پیرامون فعالیت آنها را باید به دست زمان سپرد. درحقیقت یک مشکل عمده ما در مساله طراحی نظام‌های اطلاعاتی عدم بکارگیری روش‌های علمی و متداول در سطح بین‌المللی است و فکر می‌کنم یک دلیل اصلی بعضی از عدم موفقیت‌های موجود، مساله پایبند نبودن به بکارگیری چنین روش‌هایی است. روش‌هایی که شرکت‌های موفق از آنها یاری جسته و بسیاری از کشورها نظیر هند، نیز با تکیه بر این روشها توانسته‌اند به موفقیت‌های چشمگیر در مساله طراحی سیستم دست یابند. ما در کشور خودمان از پتانسیل بسیار خوبی برای تولید نرم‌افزار برخورداریم و اگر به این مساله توجه کافی شود می‌توان تولید نرم‌افزار را به یک محصول قابل ارائه در سطح جهان تبدیل کرد. خوشبختانه در این اواخر ما شاهد یکسری فعالیت‌های فرهنگی در این زمینه هستیم و سازمان مدیریت صنعتی نیز نقشی فعال را در این زمینه ایفا کرده است و امید است که با گسترش چنین فعالیت‌هایی وضعیت تولید نرم‌افزار بهبود یافته و در مسیر درست خویش قرار گیرد.

* تدوین استانداردهای طراحی، هم‌زمان کردن تفکرات طراح سیستم با مجری و داشتن رویه و خط‌مشی ثابت در طول اجرای پروژه‌های «TOTAL SYSTEM» چه از طرف کارفرما و چه از طرف مدیریت پروژه شرط لازم برای موفقیت این‌گونه پروژه‌هاست.

در اینجا اشاره به یک موضوع را ضروری می‌دانم و آن هم تحلیلی است از مساله اجرای پروژه‌های «TOTAL SYSTEM» (سیستم جامع) در ایران و بررسی علل موفقیت یا عدم موفقیت پروژه‌های اجرا شده در این زمینه. با نگاهی گذرا به تجربه‌های موجود می‌توان مشکلات چنین پروژه‌هایی را در دو دسته کلی طبقه‌بندی کرد. در وهله اول مساله مدیریت درست چنین پروژه‌هایی است که کاری است بس پیچیده و باید به آن توجه ویژه و خاصی کرد. چراکه در چنین پروژه‌هایی به دلیل تنگاتنگ بودن فعالیت طراحان مختلف، ضرورت وجود مدیریت قوی و مسلط بر کار که بتواند در عمل چه از نظر اجرایی و چه از نظر کارشناسی فعالیت‌های مختلف را همسو کرده و آن یکپارچگی مورد نظر را از مجموعه طراحی‌های به عمل آمده حاصل کند، یک اصل اساسی و ضروری است. به عبارت دیگر نه فقط

طراحان سیستم باید از تبحر و تسلط کافی بر دانش موضوع برخوردار بوده و کلیه اصول لازم را در طراحی خویش مدنظر قرار دهند بلکه فراتر از آن مدیریت پروژه‌های طراحی سیستم نیز باید قادر به هماهنگ کردن ارکان مختلف پروژه باشد. این مساله یک جنبه از قضیه است. از سوی دیگر وجود زمینه‌های فرهنگی لازم در مدیران برای پذیرش چنین سیستم‌هایی نیز یک ضرورت اصلی و اساسی است. در عمل بسیاری از مدیران ما آنچنان درگیر کارهای اجرایی و روزمره خویش هستند که بندرت می‌توانند به وظایف اساسی خویش بپردازند. متأسفانه بعضی از مدیران نیز از اهمیت مساله تفویض اختیار در انجام بیهوده امور غافلند و به دلیل آنکه علاقمندی و می‌خواهند تمام کارها را خود انجام دهند، از بکارگرفتن ابزارهای اطلاعاتی اجتناب می‌کنند و این مانع ادراکی باید به گونه‌ای حل شود. تدوین استانداردهای طراحی، هم‌زمان کردن

تفکرات طراح سیستم با مجری و داشتن رویه و خط‌مشی ثابت در طول اجرای پروژه‌های «TOTAL SYSTEM» چه از طرف کارفرما و چه از طرف مدیریت پروژه شرط لازم برای موفقیت این‌گونه پروژه‌هاست. شاید در عمل بهتر باشد شرکت‌های نرم‌افزاری ما تلاش کنند که بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی در سطح مدیران اجرایی را در سازمانها و شرکتها توسعه داده و بعد از آنکه افراد به خوبی با این ابزارها آشنا شده و فرهنگ بکارگیری آنها نیز شکل گرفت سپس اقدام به اجرای پروژه‌های پیچیده‌تر «TOTAL SYSTEM» کنند. البته این صرفاً یک توصیه است و اعتقاد دارم، بکارگیری روش‌های اصولی طراحی سیستم مسلماً در توفیق این پروژه‌ها نقش به‌سزایی دارد.

نرم‌افزارهای مدیریتی و دیدگاههای کارشناسانه

در میان دو گروه طراحان و کاربران نرم‌افزارها، گروهی وجود دارد که نظریات کارشناسی آنها در طراحی سیستم‌های اصولی و نوین می‌تواند موثر باشد.

«کامران اعتمادمقدم» مدرس دانشگاه و مشاور طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعاتی، درباره شیوه بهره‌گیری از نرم‌افزارهای مدیریتی توسط مدیران ارشد یا میانی بر این اعتقاد است.

بهره‌گیری از نرم‌افزارهای مدیریتی

کامران اعتمادمقدم، مدرس دانشگاه و مشاور طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعاتی در گفتگو با تدبیر پیرامون شیوه بهره‌گیری مدیران از نرم‌افزارهای مدیریتی می‌گوید: ابتدا باید مضمون «نرم‌افزارهای مدیریتی» مورد توجه قرار گیرد، به‌ویژه آنکه در متن سوال به استفاده و بهره‌گیری از آنها در حیطه مدیریتی اشاره کرده‌اید. بسیاری از نرم‌افزارهای توسعه داده شده توسط افراد و شرکت‌های داخلی، عمدتاً برای پردازش و مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی مربوط به رده‌های عملیاتی سازمانها طراحی شده‌اند و مثلاً هر نرم‌افزاری را که به نوعی در زمینه پردازش‌های مالی یا اطلاعات انبار یک موسسه و مانند آن کاری انجام می‌دهد الزاماً نمی‌توانیم یک نرم‌افزار مدیریتی به حساب آوریم. اگر مدیران میانی یا مدیران ارشد سازمانها را مورد نظر قرار دهیم، باید امکاناتی را در این نرم‌افزارها جستجو کنیم که اطلاعات و گزارش‌های خاص مورد نیاز هر رده را

در اختیارشان قرار دهد. هر اندازه یک نرم‌افزار در این زمینه موفق‌تر باشد، نزدیکی آن با یک «نرم‌افزار مدیریتی» بیشتر است، کم‌اینکه فعالیت‌های خوبی در این زمینه‌ها نیز در کشور ما انجام شده است.

دسته‌ای از نرم‌افزارها که داخلی هستند و اساساً به عنوان سیستم‌های رده عملیاتی سازمانها طراحی شده‌اند. عملاً به عنوان اجزاء و زیرسیستم‌های یک سیستم جامع اطلاعات مدیریت تلقی می‌گردند که می‌توانند تأمین‌کننده اطلاعات مورد نیاز مدیران نیز باشند.

در تجربه هشت سال گذشته که با هزاران مدیر در مکان‌های آموزشی و یا سازمانها و موسسات آنها برخورد داشته‌ام می‌توانم با خوشوقتی از رشد ملموس بهره‌گیری از دستاوردهای دانش انفورماتیک و تکنولوژی اطلاعات در سازمان‌های آنان یاد نمایم ولی اینکه چه میزان از این استفاده‌ها، مشخصاً در حیطه مدیریتی صورت می‌گیرد جای بحث دارد. به نظر من به موازات ترویج فرهنگ استفاده از نرم‌افزارها و افزایش سطح عرضه خدمات مربوطه، طراحی و توسعه سیستم‌های اطلاعاتی خاص مدیران با نمو کمتری مواجه بوده است. هر قدر نتایج قابل استفاده نرم‌افزارها در فرآیندهای تصمیم‌گیری مدیران برای آنان روشن‌تر و ملموس‌تر باشد، طبعاً به همان اندازه استقبال آنها برای بهره‌گیری از نرم‌افزارها نیز افزایش خواهد یافت. در سال‌های گذشته، شکستن سد بین مدیر و کامپیوتر و جانداختن یک فرهنگ نوین، مساله اصلی به‌شمار می‌آمد. ولی به جرأت می‌توان گفت که امروز این مشکل تا حد زیادی تخفیف یافته و زمان آن است که روی تطبیق نیازها با آنچه عرضه می‌شود، کار بیشتری صورت گیرد. لذا تصور می‌کنم علاقمندی و استقبال نسبتاً خوبی از سوی

اعتماد مقدم :

* در رابطه با سیستم‌هایی که برای برخی سازمانها به صورت خاص پیاده می‌شود، تأکید بر مراحل تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم پیش از مکانیزه کردن آن، یک ضرورت قطعی است که متأسفانه کمتر به آن توجه شده است و عملاً کارایی نهایی سیستم را نیز همین بخش‌ها از چرخه توسعه سیستم رقم خواهد زد.

مدیران برای بهره‌گیری از این قبیل نرم‌افزارها وجود دارد و یکی از عوامل مهم در میزان سطح استفاده آنان، ضرورت توجه به طراحی ویژه سیستم‌ها منطبق با خواست‌های رده‌های مدیریتی است.

بجز نرم‌افزارهایی که در قالب بسته‌هایی برای کاربردهای خاص عرضه می‌شود، نرم‌افزارهای با کاربردهای عام وجود دارد که درصد آشنایی مدیران با آنها به مراتب کمتر است. به عنوان مثال یک نرم‌افزار صفحه گسترده (SPREAD SHEET) عملاً یک ابزار قوی مدیریتی است و با فراهم آوردن امکان تعریف یک مدل اطلاعاتی شامل متغیرهای تصمیم‌گیری گوناگون اجازه می‌دهد که با تغییر شرایط، به سرعت نتایج مدل در هر وضعیت به‌هنگام درآید و لذا یک ابزار کارآ در پشتیبانی تصمیم‌گیریهایی مدیر محسوب می‌شود و در سایر کشورها نیز مدیران به خوبی از آن بهره می‌برند.

براساس مشاهدات عینی در برخورد با مدیران می‌توان گفت که کمتر از پنج درصد از مخاطبانی که در طول سالیان گذشته با آنها در تماس بوده‌ام، استفاده‌کننده از این ابزار بوده و تعداد کسانی که بطور مؤثر از آن در کارهای روزمره خود استفاده کرده‌اند از این نسبت هم کمتر بوده است. تاکید بر آموزش‌های اصولی مدیران در این رابطه و افزایش کمی و کیفی خدمات قابل عرضه با استفاده از چنین سیستم‌هایی از سوی دیگر می‌تواند به بهره‌گیری گسترده‌تر مدیران در این زمینه بیانجامد.

البته بدون تردید دشواری نسبی فراگیری کار با این برنامه‌ها نیز از جمله عوامل قابل توجه است. در سال‌های اخیر عرضه نسخه‌های ترجمه شده و یا طراحی و توسعه نرم‌افزار مشابه توسط شرکت‌های داخلی که البته بسیار محدود و در مواردی منحصر به فرد است تاحدی به بالا بردن سطح استفاده مدیران کمک کرده است. لازم به تذکر است که هیچگاه پیچیدگی مجموعه امکانات گسترده یک نرم‌افزار کاربردی عمومی مانند «صفحه گسترده» نباید مانع از استفاده مستقیم مدیر شود. چراکه استفاده از کمک پرسنل ماهر قسمت‌های غیرمدیریتی و آموزش دیدن بخش‌های خاصی از برنامه برای استفاده مؤثر از آن کفایت خواهد کرد.

تولیدکنندگان و شیوه‌های نو

اعتماد مقدم در پاسخ به سوال دیگری پیرامون راه‌های افزایش کارآیی نرم‌افزارهای

مدیریت می‌گوید: در این رابطه دو نکته قابل بحث به نظر می‌رسد نکته اول، ضرورت توجه بیشتر به مساله تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم‌های اطلاعاتی مدیران است. معمولاً قسمت‌های عملیاتی نرم‌افزار کمتر مورد توجه و استفاده یک مدیر است و غالباً بخش‌های عملیاتی یک سازمان با آن سروکار دارند. ولی در همان بخش‌ها نیز تأمین اطلاعاتی که بعداً باید در گزارش‌ها بیاید حائز اهمیت است. معمولاً در نمونه کارهای خوب شرکت‌های کامپیوتری ملاحظه می‌شود که، امکانات تعریف قالب گزارش‌های دلخواه در



دکتر رجائی:

* در کشورهای صنعتی سیستم‌های اطلاعاتی برای شرکت‌های تولیدی، بودجه‌ای معادل $3/8$ درصد درآمد ناخالص موسسه را به خود اختصاص می‌دهند درحالی که در ایران این بودجه به مراتب کمتر به نظر می‌رسد.

بخش مولد گزارش‌ها، به صورت باانعطاف پیش‌بینی شده است که درمورد بسته‌های آماده روی توسعه امکانات این قسمت باید توجه بیشتری صورت پذیرد تا امکان استخراج اطلاعات موردنیاز مدیران در هر رده هرچه بهتر میسر شود. درمورد سیستم‌هایی که برای برخی سازمانها به صورت خاص پیاده می‌شود، تاکید بر مراحل تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم پیش از مکانیزه کردن آن یک ضرورت قطعی است که متأسفانه کمتر به آن توجه می‌شود و عملاً کارآیی نهایی سیستم را نیز همین بخش‌ها از چرخه توسعه سیستم رقم خواهد زد.

البته تلاشی که جامعه تولیدکننده و عرضه‌کننده سیستم‌های نرم‌افزاری باید در این مورد انجام دهد فقط یک سوی قضیه است. از طرف دیگر میزان پذیرش و توجه مدیران که عملاً کارفرمایان و استفاده‌کنندگان از سیستم هستند، وزنه سنگین و بااهمیتی است. تاکید بر استقرار

سریع یک سیستم و توجه به ظواهر محصول نهایی می‌تواند به قیمت شدن پایه‌های اصلی آن تمام شود و این مطلب تأثیر خود را در درازمدت نمایان می‌سازد. همچنین مدیران لازم است با برخورداری از یک زبان مشترک برای انتقال هرچه بهتر مشکلات سیستمی و خواست‌های خود و داشتن تاکید بر خروجیهای اطلاعاتی ضروری برای سیستم مورد طراحی، کارشناسان تحلیلگر را در ارتقاء کارآیی محصول نهایی همراهی کنند.

خوشبختانه صنعت نرم‌افزار در کشور ما از توان بالقوه و سرمایه‌های انسانی بالایی برخوردار است که البته به جهت مسائلی مختلفی که جای

بحث آنها در اینجا نیست، آنگونه که باید و شاید متبلور نشده‌اند. کارهای ارزشمندی که در کارنامه شرکت‌های خوب کامپیوتری به چشم می‌خورد، بهترین گواه این مدعاست. باید از این سرمایه‌ها با بهره‌وری بیشتری استفاده شود. لذا حصول آگاهی مدیران از مقتضیات یک سیستم نرم‌افزاری کارای مدیریتی و منجمله توجه به مساله تحلیل و طراحی اولیه می‌تواند انگیزه ارائه کارهای جامع‌تر از آنچه هست را برای تولیدکنندگان نرم‌افزارها ایجاد کند.

نکته دوم که بیشتر باید کارشناسان و شرکت‌های عرضه‌کننده سیستم‌ها، مخاطب آن قرار گیرند این است که در جامعه ما، فرهنگ استفاده مؤثر از کامپیوتر و تکنولوژیهای اطلاعاتی و ارتباطی و میزان اطلاعات و آشنایی‌های کاربران سیستم‌ها هنوز به حد کاملاً مطلوب نرسیده و حتی می‌توان گفت که در برخی موارد در حال جبران اثرات منفی فرهنگی هستیم که در سال‌های اولیه بخاطر حرکت‌های شتابزده و غیراصولی در استفاده صحیح از این تکنولوژی جدید پدید آمد. درعین حال رشد تدریجی و پیشرفت نسبی در این زمینه‌ها که در طول سالیان اخیر شاهد آن بوده‌ایم، امیدوارکننده است.

این وضعیت، مسئولیت متفاوتی را برای جامعه عرضه‌کننده سیستم رقم می‌زند. بدین معنا که فقط سیستم عرضه و تقاضا بر روند سیاست‌گذاری آنان نباید حاکم باشد. چرا که بسیاری از تقاضاها به صورت بالقوه وجود دارد که مدیران و استفاده‌کنندگان نسبت به آنها معرفت کافی ندارند. می‌توان زمینه‌های جدیدی که هم‌اکنون در بازار ما کمتر روی آنها کار شده ولی قابل استفاده برای بهبود عملکردهای مدیریتی است را مطرح کرد و به مدیران نمایاند. البته این

کاری است که هر از چندگاه شرکت‌های توانمندتر انجام می‌دهند و نتایج خوبی هم به دست آمده است ولی هنوز بسیاری از زمینه‌ها وجود دارد که نرم‌افزار مدیریتی برای آنها نداریم و این درحالی است که سرمایه‌گذارهای مکرر از سوی شرکت‌های مختلف بر روی نرم‌افزارهایی که دهها مورد مشابه دارند، مانند حسابداری و انبار و حقوق و دستمزد همچنان ادامه دارد. البته لازم است اذعان شود که واقعیت سودآوری نسبتاً پایین خدمات سیستمی خاص را نمی‌توان نادیده گرفت و بحث فوق به معنای انتقاد نیست بلکه تذکری است در باب واقعیت‌هایی که حداقل می‌توان به آنها اندیشید.

نرم‌افزارها و اطلاع‌رسانی

در مورد چگونگی یاری‌رسانی نرم‌افزارهای مزبور به مدیران، اعتمادمقدم چنین می‌گوید: در صورتی که منظور از «سیستم جامع اطلاعات مدیریتی» واقعاً سیستمی باشد که گزارشها و اطلاعات مدیر را در «حجم» و «کیفیت» لازم و متناسب با خواست‌های رده مدیریتی وی» و در «زمان موردنیاز»، در اختیار قرار دهد، وی قادر خواهد بود در تصمیم‌گیریهای خود با اتکاء به اطلاعات به‌هنگام درآمده و صحیح، کمک فراوانی از آن بگیرد. یک مدیر رده میانی که با تصمیمات تاکتیکی و میان‌مدت سروکار دارد به گزارش‌های خاص خود نیاز خواهد داشت که طبعاً نیاز اطلاعاتی مدیران عالی که با برنامه‌های استراتژیک و بلندمدت سازمان خود درگیرند با آن متفاوت است. لذا اگر سیستم اطلاعاتی مدیریتی به گونه‌ای طراحی شده باشد که این تفکیک را در همه سطوح لحاظ کرده باشد، سبب ارتقاء توان مدیریتی و بالابردن مانورهای ممکن مدیر خواهد شد.

هر مدیر با انبوهی از اطلاعات رسیده از محیط سازمان خود مواجه است. همچنین اطلاعات متنوعی از واحدهای ذیربط داخل سازمان دریافت می‌کند. اگر او قادر به پردازش و استفاده به موقع از آنها نباشد، ناچاراً بخشی از آنها را کنار می‌گذارد و یا توجه کافی به آنها نمی‌کند. این مساله می‌تواند در مواردی به از دست دادن برخی مزیت‌های رقابتی و یا فرصت‌های خاص بیانجامد و یا حداقل تصمیمی مبتنی بر اطلاعات ناقص اتخاذ شود. یک سیستم مکانیزه تأمین‌کننده اطلاعات مدیر، اهرم قدرتمندی برای وی محسوب می‌گردد تا به مدد آن، او انرژی و توان فکری خود را بتواند بیشتر معطوف توجه به

خلاقیتها و فعالیت‌های خاص مدیریتی خود بنماید و کمتر نگران رسیدگی به اطلاعات پرحجم دور و بر خود باشد. با استفاده از یک سیستم کارآی اطلاعات مدیریتی، مدیر ناچار نخواهد بود از بخشی از منابع خود به دلیل کمبود وقت چشم‌پوشی کند و نیز اطلاعات موردنیاز او در پرونده‌های زمانی کوتاه‌تری می‌توانند به‌هنگام درآمده و در اختیار وی قرار گیرد.

اعتمادمقدم، در مورد نقاط ضعف و قوت نرم‌افزارهای مدیریتی معتقد است: هر نرم‌افزار از جنبه‌های مختلفی قابل بررسی و مطالعه است که تصور نمی‌شود بررسی موارد قوت و ضعف آنها از بعد فنی در این مجال موردنظر باشد.

البته مشکل بتوان یک اظهارنظر عمومی را

*** ما در کشور خودمان از پتانسیل بسیار خوبی برای تولید نرم‌افزار برخورداریم و اگر به این مساله توجه کافی شود می‌توان تولید نرم‌افزار را به یک محصول قابل ارائه در سطح جهان تبدیل کرد.**

در مورد قوت و ضعف نرم‌افزارهای مدیریتی تمیم داد، چرا که هر مورد خاص را باید مستقلاً ارزیابی کرد. ولی بطورکلی، نقاط قوت سیستم‌های متداول خوب را می‌توان عمدتاً در امکانات مناسب آنها به ویژه در قسمت عملیاتی و یکپارگی تکنیک‌های قوی نرم‌افزاری و محیط‌های جذاب و دوستانه پیش‌بینی شده در قسمت رابط کاربر جستجو کرد که شرح و بسط آنها فرصت جداگانه‌ای را می‌طلبند.

قسمت‌هایی که بیشتر به کاربردهای مدیریتی مربوط می‌شود را در بخش مولد گزارش برخی از این نرم‌افزارها می‌توان دید. البته همه سیستم‌ها امکان انعطاف در تعریف گزارشها را ندارند که این امر می‌تواند محدودیت‌هایی را برای تفکیک اطلاعات خروجی موردنیاز افراد مختلف بوجود آورد.

نمونه‌های موجود «سیستم‌های یکپارچه و بهم پیوسته اطلاعاتی»، معرف حرکتی است که بسیاری از سازمانها به آن نیازمندند ولی به جهت پیاده‌سازی سیستم‌های مستقل به صورت موردی و مقطعی و عدم امکان مرتبط کردن آنها، مجبور به سرمایه‌گذاری مجدد هستند. در حال این امکان ارتباط اطلاعاتی در کنار یک تحلیل و طراحی اولیه قوی می‌تواند یکی از نقاط قوت مهم برای چنین سیستم‌هایی به‌شمار آید. زمینه تدارک

اطلاعات ویژه برای کاربران رده‌های مختلف تا سطح مدیران عالی نیز در چنین سیستم‌هایی مهیاتر است.

مهمترین ضعف‌هایی که در یک بیان کلی امکان طرح آنها وجود داشته باشد همان چیزی است که در پاسخ سوالات قبلی در رابطه با مساله ضعف‌های تحلیل و طراحی پایه برخی سیستم‌ها مطرح شد که به ویژه در مورد سیستم‌های خاص، توجه بیشتر ضروری به نظر می‌رسد.

ضرورت توجه و سرمایه‌گذاری بیشتر

ابوالقاسم داداش‌زاده مدیرعامل شرکت نمادایران و از کارشناسان و دست‌اندرکاران قدیمی در این زمینه در گفتگو با تدبیر ابتدا به ضعف سرمایه‌گذاری و عدم توجه کافی به تولید نرم‌افزارهای پیشرفته اشاره می‌کند و می‌گوید: نکته جالب توجه برای من در طول عمر کاریم این است که متأسفانه شاهد هیچگونه سرمایه‌گذاری قابل توجهی در رشته نرم‌افزار در ایران نبوده‌ام و عمدتاً تجمع‌های کوچک تکنوکراتها توانسته پیشرفت‌هایی را آن هم در زمینه‌های محدود در این رشته و در کشور ایجاد کند.

به همین دلیل کار نرم‌افزار در ایران به ایجاد نرم‌افزارهایی جهت کاربران واحدهای اقتصادی خلاصه می‌شود، به عبارتی کار نرم‌افزار در ایران به مرتفع نمودن نیازهای معمولی و عادی واحدهای اقتصادی، آن هم نه در سطح گسترده و پیشرفته محدود می‌گردد. به‌طور خلاصه می‌توان نتیجه‌گیری نمود که علیرغم ظرفیت بالایی که در کشور در امر نرم‌افزارهای کامپیوتری وجود دارد به دلیل عدم حمایت‌های مادی و معنوی سازمان‌های مسئول از این حرفه در ایران، این حرفه همچنان مراحل اولیه رشد خود را طی می‌کند و از ضعف مادی و فنی رنج می‌برد.

وی در پاسخ این سوال که آیا در ساخت نرم‌افزارهای مدیریتی، نیازسنجی لازم به عمل می‌آید و روش خاصی در این زمینه به کار گرفته می‌شود، چنین می‌گوید: باتوجه به اینکه کارگروهی ما حدود ۲۰ سال پیش آغاز شده است متدولوژی انتخابی گروه HIPO بود ولی در سال‌های اخیر عمدتاً از متدولوژی ساخت‌یافته استفاده نموده‌ایم و در حال حاضر سعی بر استفاده از متدولوژی شیئی‌گرا داریم درخصوص نیازسنجی جهت ایجاد نرم‌افزارهای جدید نیز باید بگویم که بیشتر بر تجربه متکی بوده‌ایم تا به استفاده از روشهای علمی.



گزارشی از هفتمین سمینار بانکداری اسلامی

بانکداری اسلامی و شیوه‌های

حفظ ارزش پول

داداش‌زاده در پاسخ سوال دیگر تدبیر مشکلات عمومی تهیه‌کنندگان نرم‌افزار را چنین برمی‌شمارد:

- ۱ - عدم حمایت سازمان‌های مسئول از این حرفه،
- ۲ - گران بودن حرفه به دلیل گران بودن تجهیزات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری،
- ۳ - کاربرد بودن پروژه‌ها و نیاز به کارشناسان تراز اول از یکسو و کمبود کارشناس از سوی دیگر و بالا بودن نرخ دستمزد کارشناسان خیره و توانا.
- ۴ - ضعف فرهنگ انفورماتیک در نزد اغلب مدیران بنگاههای اقتصادی و در نتیجه اهمیت ناچیز امور انفورماتیک در نزد ایشان.

۵ - به دلایل فوق ضعف توان مالی شرکتها جهت تجهیز خود از یکسو و عدم نیاز سازمان‌های مختلف به سیستم‌های کیفیتی موجب می‌گردد که نرخ توسعه صنعت انفورماتیک در کشور رشد واقعی خود را نداشته باشد.

وی در ادامه پیرامون ارتباط با مشتریان برای رفع مشکلات آنها می‌گوید: این شرکت از بدو تاسیس و فروش اولین سیستم خود با کلیه مشتریان قرارداد پشتیبانی منعقد نموده به نحوی که در حال حاضر با دهها مشتری و صدها سیستم موجود در دست، آنها ۸۰ درصد از نیروی فنی سی نفره شرکت صرف امور پشتیبانی نرم‌افزارها می‌گردد.

داداش‌زاده در مورد اصولی که در طراحی نرم‌افزارهای مدیریت رعایت می‌شود چنین می‌گوید: به‌طور کلی نرم‌افزارهای مورد نیاز مدیریت‌ها را می‌توان به دو بخش تقسیم نمود:

اول بسته‌های نرم‌افزاری و دوم سیستم‌های اختصاصی، اصول حاکم بر تولید هر یک از موارد فوق متفاوت بوده ولی به‌طور کلی و عمومی می‌توان از موارد زیر نام برد.

- ۱ - جامع‌نگری،
- ۲ - انعطاف‌پذیری،
- ۳ - همبستگی بین سیستم‌ها،
- ۴ - قابلیت بهره‌برداری ساده،
- ۵ - استفاده از عواملی که ضمن تسریع در امر توسعه نرم‌افزار، دقت کامل به آن بیخشد،
- ۶ - بکارگیری کارشناسان مختلف در کنار تحلیل‌گران سیستم‌های کامپیوتری،
- ۷ - کوشش در تقلیل قیمت تمام شده نرم‌افزار ارائه شده،
- ۸ - ارائه آموزش‌های لازم و پشتیبانی مطلوب.

هفتمین سمینار بانکداری اسلامی به‌منظور تبادل نظر و ایجاد زمینه بحث پیرامون ابعاد نظری و علمی مسایل مرتبط با حفظ ارزش پول و بررسی دیدگاه‌های بانکداری اسلامی طی روزهای ۱۲ و ۱۱ شهریورماه سال جاری در محل موسسه بانکداری ایران برگزار شد.

در این نشست دوازده که با شرکت اساتید حوزه و دانشگاه، محققان، صاحب‌نظران و کارشناسان امور بانکی کشور برگزار شد، ابتدا «دکتر نوریبخش» رئیس کل بانک مرکزی ایران با ارائه گزارشی درباره عملکرد سیستم بانکی کشور چنین گفت: «رشد نقدینگی تا پایان تیرماه سال ۷۵، رقم ۴ درصد را نشان می‌دهد که این رقم تا پایان ۴ ماهه اول سال ۷۴، در حدود ۶/۷ درصد بوده است. به عبارتی در طی مدت مشابه حدود ۲/۷ درصد کاهش داشته است که این امر گامی به‌سوی هدف موردنظر سیستم بانکی یعنی کاهش نقدینگی و تورم و حفظ ارزش پول

*** در حال حاضر بیشترین رشد سپرده‌ها در حساب‌های اصلی بانک است و در بخش کنترل کمیته سپرده‌ها از موقعیت بهتری برخورداریم.**

محسوب می‌شود. طی چهارماهه اول سال جاری، رشد سپرده‌ها ۶/۶ درصد در مقابل ۴ درصد رشد نقدینگی بوده که سپرده‌های دیداری ۴ درصد و غیردیداری حدود ۳ درصد رشد داشته است.»

وی افزود: «در حال حاضر بیشترین رشد سپرده‌ها، در حساب‌های اصلی بانک است و در بخش کنترل کمیته سپرده‌ها از موقعیت بهتری برخورداریم. به گونه‌ای که حجم سپرده‌ها در تیرماه امسال به ۷۹ هزار میلیارد ریال رسید که گویای این واقعیت است در جمع‌آوری سپرده‌ها عملکرد نسبتاً خوبی وجود داشته است.»

«دکتر نوریبخش» ادامه داد: «مساله مهم این است که چگونه این سپرده‌ها بکار گرفته شود. که

این در قالب تکالیف سالیانه بانک و تبصره‌ها و نیز سیاست‌های بخشی است. بنابراین ما گاهی با تناقض روبرو هستیم و سخت‌ترین کار مدیریت بانکها نیز حل این تضادها است.»

وی تاکید کرد که از منابع بانکها درصدی باید به تکالیف بودجه و بخشی در قالب سیاستهای دولت بکار گرفته شود. بازار سرمایه به معنای واقعی هنوز در سیستم اقتصادی ما جای نیفتاده است و در ابتدای راه هستیم.

«آیت‌الله محمد موسوی بجنوردی، «استاد حوزه و دانشگاه» در بخشی از این گردهمایی به تبادل قدرت خرید و اثرات مترتب به آن اشاره کرد و گفت:

«از آغاز تاریخ، به تناسب مقتضیات زمان، وجود روابط حقوقی و مبادله‌ای، از ابتدایی‌ترین صورت مبادله به‌نحو پایاپای تا شکل کنونی آن یعنی مبادله با اسناد تجاری از جمله اسکناس را شاهد بوده‌ایم لذا شناخت اسکناس در سرنوشت اموری چون قرض، خمس ارباب مکاسب و ضمان قراردادی و قهری حائز اهمیت بسیار است. اعتبار برخی اموال مانند برنج و پارچه ذاتی می‌باشد و ماهیت و ارزشمندی برخی اشیاء از جمله اسکناس صرفاً اعتباری است. لذا دارنده اسکناس، مالک قدرت خرید معینی خواهد بود و می‌تواند با چنین قدرتی به میزان همان توان خرید یعنی به مقدار اسکناس‌هایی که دارد، به‌رفع احتیاجات خود بپردازد. در نتیجه دارنده اسکناس، مالک قدرت خرید معینی خواهد بود و نه مالک اسکناس با هویت خاص و شماره‌های سری معین.

وی افزود: «در باب قرض نیز، قرض اسکناس، تملیک مقداری معین از قدرت خرید خواهد بود که به ازای آن همان مقدار قدرت، خرید باید مسترد شود. مفهوم آن این است که مقترض، به‌موجب قرارداد قرض، متعهد به پرداخت همان میزان قدرت خرید دریافتی در سررسید قرض است. هرچند آن میزان قدرت خرید دریافتی در مبلغ بیشتری اسکناس عینیت خارجی یابد. پس چنانچه مقترض، به‌همان میزان،

قدرت خرید دریافتی را به مقرض بپردازد، دقیقاً بدهی خود را اداء نموده است و ذمه‌اش ببری خواهد شد.

«دکتر شریف ادیب سلطانی»، اقتصاددان و استاد دانشگاه، جایگاه نرخ سود سپرده‌های بانکی در مقابله با تورم را مورد ارزیابی قرارداد و معتقد است:

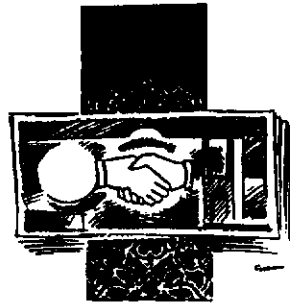
«نرخ سود روی سپرده‌های بانکی سالهاست که مورد اعتراض سپرده‌گذاران قرار دارد. افزایش سریع قیمت‌ها در چند سال اخیر نرخ سود بانکی حقیقی را منفی ساخته و در نتیجه اصل سپرده را کاهش داده است. حرف سپرده‌گذاران باتوجه به کاهش مداوم قدرت خرید پول کاملاً منطقی است. چون در حقیقت نرخ‌هایی که بانکها می‌پردازند وسیله‌ای است برای انتقال قدرت خرید از سپرده‌گذاران به وام‌گیران از سیستم بانکی. از طرفی دیگر گروهی از اقتصاددانان کشور نرخ قبلی سود بانکی را هم ناعادلانه می‌دانند و هم زیان‌آور به اقتصاد کشور. نگرانی آنان از ناعادلانه بودن نرخ سود و نیز منفی بودن نرخ سود حقیقی، آنان را بران داشته است که خواستار افزایش نرخ سود باشند تا هم قدرت خرید سپرده‌گذاران از تطاول وام‌گیران مصون بماند و هم پس‌انداز تشویق شود و راه برای رشد اقتصادی هموار شود بدون اینکه تورم مزاحم آن باشد.»

وی می‌افزاید: «تورم و سرعت افزایش نقدینگی که عامل اصلی آن است. نه تنها اقتصاددانان بلکه جامعه را نگران ساخته است. از دست‌دادن قدرت خرید خاص نرخ سود بانکی نیست، بلکه کلیه درآمدهای ثابت در معرض این زیان قرار دارد. منتها آسیب‌پذیری اصل پول بر اثر تورم، سود بانکی را از سایر درآمدهای ثابت متمایز می‌سازد.»

«ادیب سلطانی» ادامه می‌دهد: «برای احقاق حق سپرده‌گذاران با خود تورم باید مبارزه کرد در شرایط تورم شدید، سیاست‌های پولی، خاصه اگر بانک مرکزی استقلال کافی نداشته باشد، کارساز نیست و باید به سیاست‌های مالی یعنی کاهش هزینه و افزایش درآمد متوسل شد. در آن صورت است که سیاست‌های پولی می‌تواند نقشی داشته باشد.»

اصول مالیه اسلامی و نگرهبانی ارزش پول ملی

«دکتر حیدر پوریان»، مدیر گروه تحقیقات



* برای احقاق حق سپرده‌گذاران با خود تورم باید مبارزه کرد.

بانکی موسسه تحقیقات پولی و بانکی درباره نگهداری ارزش پول ملی در این گردهمایی به سخنرانی پرداخت وی براین اعتقاد است که قانون «عملیات بانکی بدون ربا» در تاریخ مالی جهان منحصر به فرد است و با وضع مقررات جدید ناظر بر اوراق بهادار (نظیر اوراق مشارکت) منطبق بر موازین اسلامی، در قطب اصلی یک نظام مالی اسلامی را در کشور بنیان نهاده‌اند. اما در کاربرد و اجرای قوانین و مقررات مربوط، نظام بانکی کشور با مشکلاتی مواجه است که باید برطرف شوند. به‌علاوه به‌هم‌آمیختن تنگاتنگ بخش مالی (بودجه) و پولی (عمدتاً نظام بانکی) موجب بروز مسائلی «برون‌زا» برای نظام مالی اسلامی کشور شده است.

اقتصاد سیاسی کشور نیز این مسایل را پیچیده‌تر ساخته است. لذا در چندسال اخیر ارزش پول ملی به‌طور فزاینده‌ای کاهش یافته است.

وی افزود: «اصولاً تورم با توسعه مغایر است. بویژه در کشورهایی که بخش مالی و بازارهای پول و سرمایه با محدودیت رویروست (REPPRESSED FINANCIAL SYSTEM) بدین لحاظ ساختاری تنازلی یافته‌اند، نامطلوب‌ترین نوع مالیات به‌شمار می‌آید لذا بر گروه‌های کم‌درآمد اثراتی منفی برجای می‌گذارد. از سوی دیگر به‌خاطر اصل مشارکت نظام تجدید شده مالی ماهیتاً بایک نظام مالی اسلامی مغایر است. به‌علاوه خدمات بانکی در تعریف کالای عمومی قرار نمی‌گیرد و نظام بانکی دولتی سرانجام به هزینه‌های کارگزاری منتهی می‌شود.»

«دکتر پوریان» ادامه می‌دهد: «دلایل اصلی کاهش ارزش پول در کشورمان طی چندساله اخیر عمدتاً شامل افزایش نقدینگی که خود شامل افزایش پایه پولی و ضریب تکاثر و افزایش سرعت

گردش پول بوده است. سایر موارد را می‌توان شامل سیکل رونق اقتصادی در دوره اجرای ناتمام سیاست‌های تعدیل و گسترش بیش از حد برنامه‌های عمرانی و اجتماعی قلمداد کرد.

در میان عوامل مرتبط، بدهی‌های دولت نیز افزایش چشم‌گیری نشان می‌دهد. نسبت بدهی‌های بخش دولتی به بدهی‌های بخش غیردولتی از ۹۷ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۱۰۷ درصد در سال ۱۳۷۳ افزایش یافته است. از طرف دیگر، نسبت بدهی‌های شرکت‌های دولتی به بدهی‌های بخش غیردولتی از ۱۴ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۴۶ درصد در سال ۱۳۷۳ بالغ شده است

شایان ذکر است که در حال حاضر بدهی بخش دولتی (عمومی) قریب به ۳۰ درصد دارایی‌های نظام بانکی کشور، حدود ۶۸ درصد دارایی‌های بانک مرکزی را تشکیل می‌دهد.

«حجت‌الاسلام والمسلمین مهدی هادوی تهرانی»، مدرس حوزه علمیه قم درباره موضوع‌شناسی ربا از دیدگاه فقه معتقد است که اکثریت قریب به اتفاق فقها براین عقیده‌اند که ربای معامله فقط در اجناسی است که به وزن یا پیمانه معامله می‌شوند، مصداق می‌یابد. و در کارهایی که به عدد مبادله می‌گردند، تحقق نمی‌پذیرد.

درباره ربای قرض باید گفت مواردی که منفعت مبتنی بر شروط نباشد، مشمول تحریم ربا نخواهد بود. لذا هرقرضی که ضمن آن منفعتی برای قرض دهنده شرط شود، قرض ربوی و حرام است و شرط مزبور باطل خواهد بود. هرچند که این عمل در چهره‌ای به‌ظاهر مغایر با قرض صورت گیرد.

از این‌رو، اگر مضاربه‌ای تحقق پیدا کند و سود ثابتی برای صاحب مال در نظر گرفته شود، این در واقع از مصادیق قرض ربوی است.

در ربای قرضی یعنی قرض به شرط منفعت، دو امر تحقق دارد:

- سودی که به‌زمان تعلق می‌گیرد.

- سود تضمینی.

گاهی نیز سود مربوط به پول که جزء کالا به حساب نمی‌آید.

«حجت‌الاسلام هادوی تهرانی» اظهار داشت: «در توجیه این نوع سود باید گفت که این نکته دیدگاه جدیدی را در مباحث مربوط به ربا مطرح می‌سازد. زیرا ربای قرضی، قرض به شرط منفعت است.»

گزارشی از یک سمینار

هزینه‌های معاملاتی و نقش آن در توسعه صنعتی

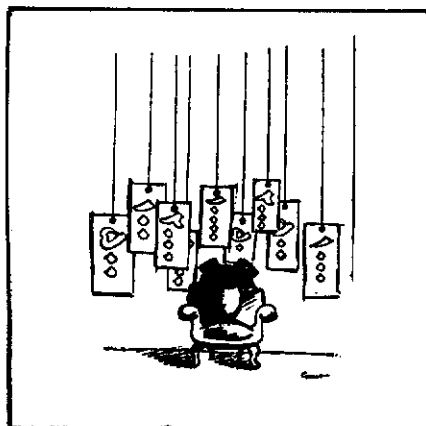
در بسیاری از مطالعات اقتصادی، هزینه‌های معاملاتی مفهومی ناآشناست اما غفلت از این موضوع به معنای بی‌اهمیت بودن آن نیست. به جرات می‌توان گفت که بالا بودن هزینه‌های معاملاتی یکی از مهمترین عوامل بازدارنده توسعه اقتصادی به‌طور اعم و توسعه صنعتی به‌طور اخص است. با توجه به جوامع امروزی اساساً تولید برای مبادله صورت می‌گیرد و نتیجتاً هر مانعی که برسر راه مبادله قرار گیرد تأثیر بازدارنده‌ای بر تولید خواهد گذاشت. به عبارتی این هزینه‌ها مشکلات و موانع تحقق مبادله هستند و عبارت از هزینه‌های مشخص کردن موضوع مورد معامله یا به اجرا گذاردن توافقات حاصله برای تحقق آن است. که معمولاً این هزینه‌ها را با مفاهیمی چون کمیاب بودن زمان، هزینه اطلاعات، هزینه ارتباطات و هزینه‌های مربوط به حقوق مالکیت می‌شناسند.

نقش هزینه‌های معاملاتی در توسعه صنعتی عنوان نشستی بود که از سوی سازمان صنایع ملی ایران و با تلاش و همکاری شرکت پژوهش و مهندسی ایران با سخنرانی «دکتر موسی غنی‌نژاد» عضو هیات علمی دانشگاه صنعت نفت برگزار شد.

«دکتر غنی‌نژاد» در این نشست کوتاه که با حضور جمعی از صاحبان صنایع همراه بود به مفاهیم متعددی نظیر قیمت، زمان، اطلاعات، حقوق مالکیت فردی که در کاهش یا افزایش هزینه‌های معاملاتی سازمانها و بنگاههای اقتصادی نقش موثر دارند اشاره کرد، و مشکلات کلی صنعت کشورمان را مورد بررسی و نقد قرار داد.

وی درباره زیر مجموعه‌هایی که بر هزینه‌های معاملاتی بنگاهها موثرند و در رشد توسعه صنعتی کشورمان نقش دارند گفت: «عوامل اثرگذار بر افزایش یا کاهش هزینه‌های معاملاتی متعدّدند و باید به مفاهیمی چون قیمت، هزینه زمان و مفهوم هزینه اطلاعات اشاره کرد. درک مفهوم هزینه زمان کار مشکلی نیست در فرهنگ سنتی همه جوامع گفته می‌شود وقت با ارزش

است یا طلاست اما این مفهوم از نظر اقتصادی چه معنایی دارد. از نظر اقتصادی وقت یا زمان یک منبع کمیاب است به عبارتی انسان یک بار عمر می‌کند و زمان کمیاب‌ترین منبعی است که در اختیار انسان قرار دارد. چون منابع تجدیدناپذیر و غیرقابل برگشت‌اند. پس هر منبع کمیاب از نظر اقتصاددانها دارای ارزشی است اما این ارزش چگونه قابل محاسبه است. مدتها مفهوم زمان از نظر اقتصادی مورد غفلت قرار گرفته شده است. و در دهه‌های اخیر توجه بیشتری به این موضوع شده است که بخصوص از طریق بحث‌هایی مربوط به سرمایه انسانی تئوریهای مربوط به بحث زمان جای خود را در مباحث اقتصادی باز کرده است. درباره توضیح هزینه زمان در واقع باید مفهوم هزینه فرصت مورد بررسی قرار گیرد. اما هزینه فرصت یعنی چه؟ در اصل هزینه فرصت به معنای این است که وقتی شما یک انتخابی انجام می‌دهید، خود را از انتخابهای دیگر محروم ساخته‌اید آن انتخابهای جایگزین، هزینه فرصت این انتخابی است که عملاً انجام داده‌اید. مثلاً شما در این سالن برای حضور در این مکان یک انتخاب انجام داده‌اید در حالی که می‌توانستید وقت خود را صرف کار دیگری کنید. بنابراین بهترین بدیلی که برای صرف وقت شما وجود دارد هزینه فرصت شما برای نشستن در این سالن است. یعنی اگر شما می‌توانستید در یک فرصت مناسبی با همین صرف وقت برای شرکت در این



کنفرانس یک فیلم خوب ببینید یا یک کتاب خوب مطالعه کنید و یا یک درآمد خوب داشته باشید، هزینه فرصت شما برای نشستن در این سالن معادل همان درآمد خوب بود. این مفهوم هزینه فرصت است. اما وقتی هزینه فرصت را به این صورت توصیف می‌کنیم، ذهن ما را به خود مشغول می‌کند چون انسانها دارای سلیقه‌ها و ذائقه‌های متفاوتی هستند بنابراین لذتی که از گذراندن وقت خود می‌برند نسبت به یکدیگر تفاوت دارد پس هزینه فرصت هرکس با دیگری نیز متفاوت است.

اقتصاددان معروف آمریکایی به نام «گری بکر» هزینه زمان را بصورت یک تئوری منسجم و منطقی مطرح کرده است. از نظر «بکر»، اگر هزینه فرصت زمان را با دستمزد واقعی بسنجیم یعنی همان مثالی که زده شد که اگر شما در این سالن حضور نداشتید، آن درآمد واقعی که می‌توانستید بدست آورید همان ارزش اقتصادی نشستن شما در این سالن بود. اگر هزینه فرصت زمان را با دستمزد واقعی یعنی با مقدار کالا یا خدماتی که فرضاً با یک ساعت کار انجام می‌شود مورد سنجش قرار دهیم می‌توانیم تصور کنیم که با بالا رفتن بازدهی تولید در جامعه قیمت زمان یا هزینه زمان یا هزینه فرصت زمان افزایش پیدا می‌کند. اگر شما قبلاً دستمزد واقعی‌تان به قدری بوده است که مثلاً با صرف یک ساعت کار، ده جلد کتاب خریداری می‌کردید، با بالا رفتن بازده تولید در جامعه می‌توانید با صرف وقت یک ساعت کار، ۱۵ جلد کتاب خریداری کنید. این مفهوم بازدهی نیروی کار یا بالا رفتن قدرت خرید یا دستمزد واقعی است. با ایجاد چنین تحولی در جامعه، هزینه فرصت زمان نسبت به کالاهای دیگر بالا می‌رود. و هرچه جامعه پیشرفته‌تر می‌شود وقت کارایی با ارزش‌تر و کمیاب‌تر می‌گردد انسان غارنشین که برای گرفتن دوعدد ماهی زمانی معادل ۲۴ ساعت وقت صرف می‌کرد، هزینه زمان برای او بسیار پائین بود اما انسان مدرن امروزی که با صرف وقت یکساعت کار، می‌تواند هزاران ماهی در اختیار داشته باشد هزینه فرصت زمانی بسیار بالایی دارد. بنابراین یکی از خصلت‌های مهم جوامع پیشرفته صنعتی، شتابزدگی است و نوعی عجله در کارهاست در واقع تمام تلاش جامعه در جهت صرفه‌جویی کردن در زمان می‌شود. در ارتباطات، حمل و نقل، کامپیوتر و سایر پیشرفتهای اخیر، هدف، نوعی صرفه‌جویی کردن در وقت است. علت هم این

است که هزینه فرصت زمان یا وقت افزایش یافته است. این تئوری «بکر» است. او اعتقاد دارد انسان برای مصرف یک کالا و رضایتی که از مصرف آن می‌برد، خود تبدیل به نوعی تولیدکننده می‌شود. در واقع خود تولیدکننده رضایتی است که از مصرف کالا بدست می‌آورد.

بکر می‌گوید این تولید مانند همه تولیدها متضمن ترکیب نهاده‌ها یا INPUTS است. کلاً دو نوع داده برای تولید رضایت خاطر ناشی از مصرف وجود دارد. یکی زمان و دیگری نهاده‌هایی است که می‌توان آن را در بازار خرید مثل کالا یا خدمات، بررسی کرد. «بکر» معتقد است در تولید بین ترکیب این نهاده‌ها، هر نهاده‌ای که ارزش بالاتری دارد در آن صرفه جویی بیشتری شود وقتی که هزینه زمان یا پیشرفت جامعه بالاتر می‌رود تمام مصرف‌کنندگان یا تولیدکنندگان رضایت خاطر ناشی از مصرف سعی می‌کنند در زمان صرفه جویی کنند.

هزینه اطلاعات

هزینه اطلاعات هم در ارتباط با مفهوم سرمایه انسانی و هزینه زمان مطرح می‌شود اما هزینه اطلاعات چیست؟ این هزینه باتوجه به اینکه منبعی کمیاب و پرارزش است این ضرورت براین اساس است که شما هر معامله‌ای را که بخواهید انجام دهید از قبل به اطلاعات نیازمند هستید. مثلاً برای خرید یک کالا باید به دنبال تناسب قیمت موردنظر خود یا به دنبال چگونگی کیفیت آن باشید این مستلزم هزینه است. یک تولیدکننده هم نیاز به اطلاعات درباره نهاده‌های تولیدی خود دارد. مثلاً اطلاعات درباره مواد اولیه، دستمزدها، مقررات و قوانینی که برای تولید در چارچوب آن جامعه وجود دارد. این هماهنگی هزینه‌های اطلاعاتی هستند که به‌رایگان بدست نمی‌آید اما اغلب این هزینه‌ها مثل هزینه زمان به صورت مستند و رقم و پولی محاسبه نمی‌شوند اما جزء هزینه‌های واقعی و تاثیرگذار روی تصمیم‌گیری انسانها است.

هزینه‌های اطلاعات به هزینه زمان مربوط است یعنی هرچه زمان و انرژی که برای بدست آوردن اطلاعات صرف می‌شود بیشتر باشد مثل این است که هزینه اطلاعات بیشتر است.

یکی از ویژگی‌های مهم اقتصاد بازار رقابتی این است که در آن هزینه‌های اطلاعاتی در سطح پائین هستند چون نظام بازار رقابتی به صورت یک سیستم اطلاعاتی عمل می‌کند و غیرمتمرکز و بدون هزینه است. و اطلاعات دقیق و موثقی را در

اختیار داوطلبان اطلاعات که خریداران و فروشندگان هستند می‌گذارد. چگونه؟ به این ترتیب که شما درخصوص رابطه کیفیت و قیمت کالاها در یک بازار رقابتی مطمئن هستید که اطلاعات موجود در بازار، موثق است. اما در یک بازار غیررقابتی این طور نیست وقتی بازار رقابتی و متشکل وجود ندارد، همیشه درباره رابطه قیمت و کیفیت کالا، شناخت دقیقی نسبت به خود کالا وجود ندارد و این مشکلی است که در کشورمان وجود دارد. کالایی که به صورت غیررقابتی فروخته می‌شود وقتی قصد خرید آن بوجود می‌آید خریدار اغلب دچار تردید می‌شود و وقت زیادی صرف می‌کند تا کالای موردنظر خود را تهیه کند. اما در بازار رقابتی این طور نیست چون قیمت‌ها الزاماً میل به سمت هزینه‌های نهایی خود دارند. به عبارتی قیمت‌ها یکسان می‌شود و تناسب لازم بین قیمت‌ها و کیفیت کالاها بوجود می‌آید. پس ملاحظه می‌شود که هزینه اطلاعات و زمان ارتباط با مساله هزینه‌های مبادلاتی دارند. وقتی شما می‌خواهید مبادله‌ای داشته باشید این مبادله ممکن است مستلزم صرف وقت باشد. هرچه این صرف وقت بیشتر باشد هزینه مبادلات بیشتر است. این صرف وقت گاهی آنقدر زیاد است که ممکن است شما را از مبادله منصرف کند این همان وضعیتی است که «آدام اسمیت» به آن اشاره داشت یعنی انسان در وضعیتی عقب‌مانده‌ای قرار می‌گیرد. وقتی مبادله‌ای نشود مثل این است که بازار وجود ندارد و وقتی بازار نباشد دیگر تولید موجود نیست.

حقوق مالکیت فردی

بحث حقوق مالکیت فردی، بحث حقوق مالکیت خصوصی نیست. بلکه مالکیت خصوصی در مقابل مالکیت عمومی می‌باشد. و مالکیت فردی در مقابل مالکیت جمعی است. مالکیت جمعی یک تعاونی می‌تواند مالکیت خصوصی تلقی شود. به این خاطر که مالکیت عمومی، مالکیت دولتی نیست چون تعاونی می‌تواند دارایی‌های خود را خرید و فروش کند. بحث اصلی مالکیت فردی است یعنی به مسئولیت فرد به خود فرد خرید و فروش و مالکیت مربوط می‌شود. مساله حقوق مالکیت فردی از اولین مباحثی است که در دنیای جدید صنعتی غرب با اهمیت بسیار زیادی تلقی شده است. علت هم این است که هیچ مبادله‌ای را بدون حق مالکیت نمی‌توان تصور کرد. شما

چیزی را می‌توانید مبادله کنید که مالک آن باشید پس هر چه حقوق مالکیت کمتر تعریف شده باشد و در ابهام باشد امکان مبادله کمتر است.

مشاعات را به سختی می‌توان مبادله کرد چون مالکیت آن فردی و حدود مالکیت روشن نیست. پس مالکیت به هزینه‌های مبادلاتی ارتباط پیدا می‌کند. یعنی باعث تسهیل مبادله می‌شود. وقتی مالکیت در وضعیت جمعی است، مبادله مشکل خواهد شد. اهمیت این بحث به حدی است که تعدادی از اقتصاددانان جدید اعتقاد دارند که توسعه صنعتی و رشد اقتصادی مداوم و به سابقه اروپا که به صنعتی شدن اروپا و انقلاب صنعتی اروپا معروف است بر خلاف تصور رایج نه به پیشرفت علمی و فنی بلکه عمدتاً به تحولی تدریجی اما ریشه‌دار در سیستم حقوق مالکیت افراد مربوط است. اگر به تاریخ اقتصادی توجه کنید اغلب این‌گونه بوده است که پیشرفت یا توسعه مداوم در قرون جدید در اروپا با انقلاب صنعتی آغاز می‌شود. در حالی که اقتصاددانان متأخر اعتقاد دارند که این انقلاب فنی و علمی خود تابعی از انقلاب دیگر است که مربوط به تحول در نهادهای اجتماعی و عمدتاً نهاد مالکیت و مالکیت فردی می‌شود.

چرا وقتی مالکیت فردی باشد مبادله راحت‌تر و هزینه‌های مبادلاتی کمتر است. برای درک این موضوع به این مثال توجه کنید. فرض کنید که مراتع یا زمینهای اطراف یک ده، صد هکتار است و متعلق به صد نفر از اهالی آن روستا باشد. که به طور جمعی مالک این زمینها هستند. اگر کسی بخواهد یک هکتار از این صد هکتار را خریداری کند باید با صد نفر وارد مذاکره شود و اگر ۹۹ نفر راضی اما نفر آخر راضی نباشد معامله صورت نمی‌گیرد. پس ملاحظه می‌کنید هزینه مبادله بالا است. همینطور هزینه زمان برای این مذاکره‌ها و انرژی که صرف می‌شود نیز خیلی بالا است. اما اگر مالکیت این صد هکتار در اختیار مالکیت‌های فردی و حدود هر کدام روشن باشد. خریدار تنها با یکی از آنها وارد مذاکره می‌شود. بنابراین در مالکیت فردی مبادله آسان‌تر است. علت اینکه نهضت تحول در مالکیت زمینهای کشور انگلستان رخ می‌دهد و مالکیت آنها فردی می‌شود، همین علت اقتصادی است که هزینه‌های معاملاتی مبادله‌ها پائین بیایند.

کارکرد نظام اقتصادی بازار از نگاه بنگاه‌های اقتصاددان معروف به نام «رونالد کوز» مقاله‌ای

معروف نگاشته است تحت عنوان «ماهیت بنگاه». در این مقاله این نظریه را مطرح می‌سازد که علت بوجود آمدن بنگاه، صرفه‌جویی در هزینه‌های معاملاتی است. «کوز» اعتقاد دارد که به‌رغم اینکه بازار رقابتی هزینه‌های معاملاتی را کاهش می‌دهد اما آن‌را نمی‌تواند صفر کند. لذا گاهی لازم است تولید به‌صورت غیربازار صورت گیرد. پس بوجود آمدن بازار را باین تئوری نشان می‌دهد. در داخل بنگاه نهاده‌های تولید یا منابع را دیگر به‌صورت مبادله یا معامله تاکید نمی‌کنند و به‌صورت یک سازمان و سلسله‌مراتب ترکیب منابع انجام می‌شود. به‌این ترتیب از هزینه‌های معاملاتی کاسته می‌شود. این نظریه «کوز» است که بعد از او اقتصاددانان دیگر دیدگاه‌های او را پی گرفتند. و تحولات بنگاه‌های سرمایه‌داری را توضیح دادند.

«کوز» موضوع بسیار جالبی را مشاهده کرده است اما از یک مساله غفلت کرده است و آن این است که خود تولید از طریق بنگاه هم دارای هزینه است. که می‌توان آن‌را هزینه اداره بنگاه یا هزینه مدیریت دانست. این هزینه اداره بنگاه باید در تناسب با صرفه‌جویی در هزینه‌های معاملاتی بازار باشد تا از نظر اقتصادی بوجود آمدن بنگاه را توجیه کند.

وقتی افراد در چارچوب یک سازمان قرار می‌گیرند ممکن است انگیزه زیادی برای انجام کار نداشته باشند. چون نتیجه کارشان دستاوردی نیست که به‌صورت مشخصی به خودشان تعلق داشته باشد. پس سعی براین می‌شود به‌سمت کم‌کاری حرکت کنند. کنترل این مشکل مستلزم هزینه است. که به هزینه‌های کنترل معروف هستند. هزینه‌های کنترل را اگر بتوان آنقدر پائین آورد که متناسب با صرفه‌جویی هزینه‌های معاملاتی شود، ایجاد بنگاه توجیه اقتصادی خود را از دست می‌دهد. بنابراین بنگاه سرمایه‌داری چگونه هزینه‌های اداره بنگاه خود را کنترل می‌کند.

بنگاه‌هایی هستند که صاحبان آنها هم مالک و هم اداره‌کننده یا مدیر آن بنگاه است. اگر تصور شود که مدیر خود صاحب آن بنگاه باشد به‌راحتی می‌توانیم تصور کنیم که او سعی خواهد کرد که به‌راحتی هزینه‌های اداره یا هزینه‌های مدیریت را به‌حداقل کاهش دهد چون خود در نتایج عملکرد بنگاه ذینفع است.

در بسیاری از بنگاه‌های جدید می‌دانیم که مالک و مدیر جدای یکدیگرند پس کنترلی که از

این طریق در یک شرکت سهامی، مدیر روی عملکرد بنگاه خود می‌تواند اعمال کند، ممکن است قابل تصور نباشد.

چگونه می‌توان تصور کرد که در یک شرکت سهامی که مدیران از مالکان جدا هستند عملکرد آنها طوری باشد که هزینه‌های بنگاه را به حداقل کاهش دهند. در این حالت تئوریهای دیگری مطرح می‌شود. که این مدیران به چند طریق هزینه‌های مدیریتی خود را می‌توانند کاهش دهند. یکی از طرق وجود بازار کار رقابتی برای



مدیریت است. چون اگر مدیریت این مدیران کارآمد و موثر نباشد و هزینه‌های آنها افزایش یابد ارزش سهام به‌شدت در بازار بورس کاهش یابد به‌شهرت بنگاه لطمه وارد خواهد شد. وقتی شهرت بنگاه خدشه‌دار شود به خود مدیران بنگاه لطمه وارد خواهد شد پس این روی مذاکرات آینده مدیران تاثیر خواهد گذاشت. نفع مدیران این است که عملکردشان خوب باشد. پس کنترل مدیریت از طریق بازار رقابتی مدیران صورت می‌گیرد.

مهمترین عاملی که هزینه‌ها را کاهش می‌دهد نهادی است به‌نام «رقابت» که هم هزینه‌های معاملاتی در بازار را کاهش می‌دهد و هم هزینه‌های مدیریتی را. یعنی رقابت باعث می‌شود که بنگاه‌ها به‌صورت کارآمد فعالیت کنند البته صرفه‌جویی کارکرد صرفه‌جویانه رقابت در بازار به‌صورت کارکرد درونی است اما درباره بنگاه کارکرد بیرونی است. یعنی مساله رقابت از بیرون به‌صورت کنترل روی عملکرد سازمان یا عملکرد بنگاه است. در هر جامعه‌ای که نهاد رقابت وجود ندارد، هزینه‌های معاملاتی از هر جهت بیشتر خواهد بود این هزینه‌ها چه‌از نظر بازار، چه زمان و

کارکرد بنگاه‌ها می‌باشد و یکی از علل مهم توسعه نیافتگی کشورهای جهان سوم مثل جامعه خودمان فقدان مساله رقابت یا بازار رقابتی است. که باعث شده است هزینه‌های معاملاتی به‌صورت بازدارنده جلو مبادله و تولید گرفته شود.

صنعت و مشکلات کلی

در کشورمان در بخش صنعت هزینه‌های تولید به‌ظاهر در سطح پائینی است اما به‌رغم اینکه منابع به قیمت‌های پائین و حسابداری در اختیار تولیدکنندگان قرار داده شده است، اما هزینه‌های استفاده از این منابع بسیار بالا است. طوری که هزینه‌های معاملاتی به‌صورت بازدارنده عمل می‌کنند. هزینه‌هایی که اعتقاد داریم به‌صورت هزینه تولید در جامعه و در صنعت پائین است کدامند؟ این هزینه‌ها عبارتند از: هزینه نیروی کار که دستمزد در کشورمان پائین است. هزینه سرمایه که در کشور ما، وام بسیار ارزان است. به‌صورتی که گاهی می‌توان گفت که وام‌های بانکی نه‌تنها هزینه ندارند بلکه رایگان هم هستند و هزینه منفی دارد، چون نرخ بهره‌های بانکی پائین‌تر از نرخ تورم است. پس هزینه سرمایه و نیروی کار هم پائین است. تسهیلات ارزی هم که دولت می‌پردازد. این تسهیلات برای مواد اولیه و خرید کالاهای نیمه‌ساخته در اختیار دولت است. پس چرا تولید صورت نمی‌گیرد و تولیدکنندگان صنعتی به‌دنبال صنایع و تولید صنعتی نمی‌روند؟ چرا صنعت در کشور ما رونق ندارد. ظاهراً این یک معما است. در حالی که بیشترین تسهیلات به صنعت اختصاص می‌یابد. باید گفت تسهیلاتی که دولت به‌صورت وام‌های ارزان‌قیمت به صنایع می‌پردازد خود مانعی است برای توسعه صنعتی. این مساله نیاز به توضیح دارد. وقتی که قیمت یک منبع کمیاب مثل سرمایه را دولت زیرسطح تعادلی قرار می‌دهد، مازاد تقاضا برای آن ایجاد می‌شود.

با ایجاد این مازاد تقاضا، این مازاد به‌گونه‌ای باید پر شود. سرمایه که کمیاب است بنابراین برای پرشدن مازاد تقاضا با افزایش هزینه‌های معاملاتی آن‌را کاهش می‌دهند. افزایش هزینه‌های معاملاتی هم بوروکراسی است. یعنی دولت با هزینه پائین وام می‌دهد و همگان هم که نمی‌توانند وام بگیرند. چون به‌علت پائین‌بودن قیمت وام از قیمت تعادلی مازاد تقاضا وجود دارد. برای رفع این مازاد نوعی مانع تراشی بوجود می‌آید و تمامی این مانع‌تراشی‌ها هزینه‌های معاملاتی هستند.

اولین گردهمایی مزیت نسبی ساخت قطعات خودرو توسط شرکت ماشین سازی تکلان با شرکت مدیران و دست‌اندرکاران صنایع در بخش خصوصی و دولتی، روز ۲۰ مردادماه سال جاری برگزار شد.

این گردهمایی که با شرکت مقامات استان مرکزی همراه بود، اهدافی چون بررسی تاثیر ساخت داخلی و چگونگی جلوگیری از خروج ارز، گسترش ساخت قطعات و ایجاد فرصتهای شغلی، بررسی تاثیر رویکردهای ISO 9000 در ساخت قطعات خودرو و بررسی تاثیر صنایع بزرگ در بسترسازی فرهنگ صنعتی منطقه را در پی داشت.

نخستین سخنران این گردهمایی، «مهندس نوری» مدیرعامل شرکت تکلان بود که دیدگاههای شرکت تکلان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. وی در بخشی از سخنان خود با توجه به نظریه سیستم‌ها و مفهوم «خاصیت فزونی» یا سینرژی گفت:

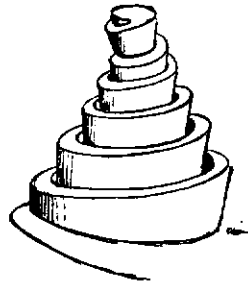
«ما امروز در این مکان جمع شده‌ایم تا بگوئیم امکانات منطقه صنعتی اراک و جامعه اسلامی، در صورتی که بخواهیم و خود را باور نماییم، قطعاً بیش از جمع فعلیتهایی است که جزء جزء ما انجام می‌دهیم. فرهنگ صنعتی، فرهنگ کار و گذشت و فرهنگ نشر و باروری اندیشه‌های علمی است.»

«مهندس نوری» افزود: «زناندوزی و بهبود گزایی با فرهنگ صنعتی، نامأنوس بوده و نظم‌پذیری و نظم‌آفرینی از خصلتهای جدایی‌ناپذیر فرهنگی یک جامعه صنعتی است. باید تلاش کرد تا ثبات اقتصادی در کشور ایجاد شود که ثبات سیاسی بدون ثبات اقتصادی پایدار نخواهد بود. ما باید با شور، شوق و ایمان در این جهاد عظیم که نتیجه‌اش رشد و توسعه و تثبیت مناسبات اقتصادی و سیاسی کشور است عاشقانه و دست در دست شرکت کنیم و برای آموزش ارزش و اعتبار خاصی قائل شویم.

به اعتقاد «مهندس نوری» برای رسیدن به ثبات اقتصادی باید اندیشه‌های علمی و تجربه خود را به دیگران هدیه داده و با روحیه یادگیری از اندوخته‌های علمی و تجربه اطرافیان استفاده کنیم.

رفتار خود را بطور مرتب و مداوم اصلاح کنیم و به این باور برسیم که توسعه توسط انسانهای توسعه‌یافته ایجاد می‌شود و صنعت باید در جایگاهی قرار گیرد که تمامی برنامه‌ریزیهای کشور حول این محور انجام گیرد. کار گروهی و جمعی

گزارشی از گردهمایی مزیت نسبی ساخت قطعات خودرو صنعت؛ نیازها و راهکارها



* دکتر رحیم رحیم‌زاده اسکویی: در تمامی کشورهای صنعتی جهان هیچگاه دولت برای هیچ صنعتی سهمیه ارزی تعیین نمی‌کند.

* مهندس نوری: نظم‌پذیری و نظم‌آفرینی از خصلت‌های جدایی‌ناپذیر فرهنگی یک جامعه صنعتی است.

اصول و قواعد خاص خود را دارد و باید به فراگیری علمی این مناسبات همت گماشت و مهمتر آنکه رشد صنایع کوچک در بخش خصوصی برای تمامی صنعتگران یک رسالت باشد.

سخنران بعدی «دکتر رحیم رحیم‌زاده اسکویی» بود که وی بزرگترین مشکلات جامعه صنعتی کشور را نداشتن استراتژی توسعه صنعتی دانست و اظهار داشت:

«استقلال آینده، هویت و فرهنگ ما درگرو وجود و ارتقاء سطح صنعت ایران است. ۱۶/۸ درصد کل تولید ناخالص داخلی را بخش صنعت تامین می‌کند. بنابراین دولت می‌تواند به بخش صنعتی بگوید شما می‌توانید به همین اندازه حرف بزنید و قدرت داشته باشید و در مجلس و دولت شرکت کنید و در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دخیل باشید. پس می‌بایستی کاری کرد که سهم صنعت در تولید ناخالص داخلی صورت واقعی افزایش یابد که در آن صورت صنعت حرف بیشتری برای گفتن داشته باشد. در تمام کشورهای صنعتی جهان هیچگاه دولت برای هیچ صنعتی سهمیه ارزی تعیین نمی‌کند. بلکه صنعت است که

سهمیه ارزی دولت را تعیین می‌کند. بنز آلمان اعلام کرد که سال ۱۹۹۵ زیان دارد چون برنامه این شرکت فروش ۱۲۴ میلیارد مارک بوده که فقط ۱۱۸ میلیارد مارک فروش داشته است. دقت بفرمایید یک کارخانه به تنهایی ۱۱۸ میلیارد مارک فروش داشته است. این شرکت سهمیه ارزی از دولت می‌گیرد یا سهمیه ارزی دولت را تعیین می‌کند؟

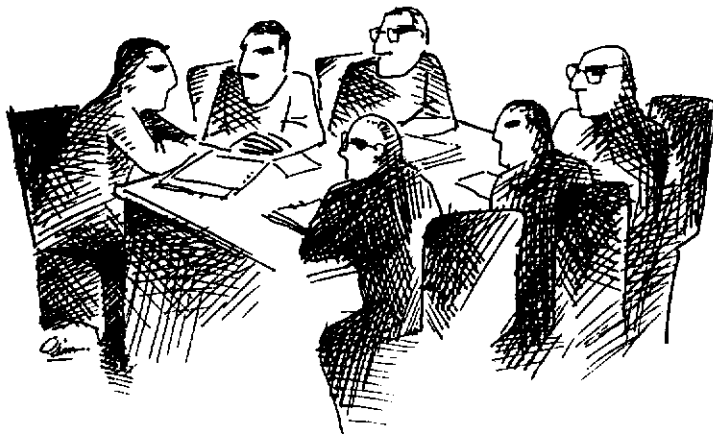
برای صنعت خجالت‌آور است که بانک مرکزی برای فروش یک میلیون دلاری که می‌خواهد به واحدی اختصاص دهد این قدر آنها را به این طرف و آن طرف بکشانند. بلکه بایستی برعکس باشد، یعنی مسئولان بانک مرکزی باید پشت درب مدیران صنعت بنشینند و سهمیه ارزی بخواهد این طور نباشد که وزارت خارجه به صنعت اعلام کند، ما در فلان جا می‌خواهیم نمایشگاه داشته باشیم و شما بروید و این کار و آن کار را بکنید. بلکه این صنعت است که باید به وزارت امور خارجه بگوید ما می‌خواهیم در فلان جا نمایشگاه داشته باشیم و شما بروید صحنه کار را در آنجا به لحاظ سیاسی آماده کنید.

به‌رحال مدیران فعلی صنعت ما باید آن پیچیدگی فکری را داشته باشند که بتوانند مشکلات صنعتی خودشان را حل کنند یا بایستی از این کار دست بکشند، راه حل سومی وجود ندارد.

به‌عنوان انتخاب «دومین بهترین» واحدها برای خودشان برنامه‌ریزی استراتژیک داشته باشند. مدیران صنعتی ما هنوز اعتقاد پیدا نکرده‌اند که کار اقتصادی می‌کنند و نمی‌دانند که اگر کالای تولیدی مهر اقتصادی نخورد آن کالا منطبق تولید ندارد. بایستی این کارها منطبق اقتصادی داشته باشد. کدام یک از واحدهای صنعتی که اینجا حضور دارند مشاور اقتصادی دارند، آیا می‌شود بدون مشاور اقتصادی تصمیمات اقتصادی گرفت؟»

در این نشست «مهندس صفری»، مدیرعامل شرکت متاخودرو نیز به تاریخچه تکنولوژی و تعاریف مربوطه پرداخت و گفت:

اگر ما علم و صنعت را مردمی نکنیم یقیناً به مردم خدمتی نکرده‌ایم و معنای این کلام آن نیست که سطح علم را پایین بیاوریم. شما در روستاهای هند و کره بوضوح مشاهده می‌کنید که مسائل و تکنولوژی در ابعاد مختلف برای مردم حل شده است. زیرا تکنولوژی در واقع کاربردی کردن علم است. □



«افتخار ما» در کمیسیون‌ها

صنایع الکترونیک ایران

از: وفا غفاریان

ذهن شما (به عنوان فرستنده پیام) و ذهن مخاطب (به عنوان گیرنده پیام) ایفا می‌کند، تا جایی که در انتقال بخش احساسی پیام، نقش مهم‌تری از خودکلام می‌یابد. استفاده از این ابزار گفتاری به مهارت بالایی نیاز دارد و درک احساسی سخنگو نسبت به موضوع از شرایط اصلی آن است.

● ریتیم: سخن آهنگین می‌بایستی با ریتیم مناسبی ارائه گردد که متناسب با موضوع، شرایط مستمعان و نوع جلسه تغییر می‌کند. مطالب استنتاجی دقیق، ریتیم سخن‌کنندگی را می‌طلبد و ارائه تمثیل و گزاره‌های مستند با ریتیم سریع و بدون وقفه تاثیرگذارتر خواهد بود.

● متقن: هیچ چیز سریع‌تر از ارائه سخن سست، جایگاه فرد را در جلسه تنزل نمی‌دهد. فقدان اطلاعات صحیح و یا عدم آگاهی کافی از سوابق موضوع مواردی هستند که می‌تواند به چنین حالتی منجر گردد.

● اصرار: چنانچه موضوعی با شرایط فوق ارائه گردد هیچ دلیلی ندارد که مورد پذیرش و توجه قرار نگیرد، ولی چنانچه به هر علتی با مقاومت مواجه شدید یکبار دیگر صحت موضوع را کنترل کنید و در صورت حصول اطمینان، بر نظریه خود مصر باشید. رعایت اختصار کمک می‌کند که در مرحله اصرار هنوز مطالب جدیدی برای ارائه داشته باشید و این مرحله حالت تکراری به خود نگیرد.

رعایت دقیق این موارد حتی در اولین جلسه، موفقیت شما را به همراه خواهد داشت. تمرین و تبدیل روش مذکور به خصوصیت فردی، یک موفقیت بزرگ‌تر به‌شمار می‌آید. برای یادداشتن نکات، کلمه «افتخار ما» که از حروف ابتدای عناوین مربوطه ساخته شده است - را به خاطر بسپارید و یا می‌توانید این عناوین را در ابتدای دفترچه، جلسات خود یادداشت کنید. □

● اختصار: سخنوری هنر بزرگی است، اما از جلساتی که محدودیت زمان و حقوق مساوی ابرازنظر از ویژگی‌های آن است، طولانی شدن صحبت سبب کاهش توجه شنوندگان خواهد شد. درک وضعیت از چهره حاضران روش بسیار مفیدی برای کنترل کار است ولی به علت مشکلات اجرایی و مهارت بالای موردنیاز، محدودکردن هر دور صحبت به مدت کوتاه و واگذاری سایر موضوعات به دوره‌های بعدی، روش ساده‌تری برای اجتناب از کسالت‌آوری و تنزل ارزش مطالب خواهد بود.

● قرازی: قبل از آغاز هر دور صحبت فزاینده‌های موضوع را در ذهن خود مشخص (یا در صورت لزوم بر روی کاغذ یادداشت) و ارتباط منطقی مابین آنها را طراحی کنید. این کار محتوای کافی و پیوستگی صحبت را تضمین می‌کند.

● تکرار: تکرار مطالب و دور استدلالی اگر برای تبیین موضوع ضروری نباشد (که اغلب نیست) به شدت از زیبایی سخن کاسته و به طور ناخودآگاه برای پذیرش آن مقاومت ایجاد می‌کند.

● خاتمه: شاید هیچ چیز مهم‌تر از فرود مناسب و نحوه ختم سخن نباشد. در این مرحله از گفتار نه تنها جمع‌بندی و مقصود نهایی ارائه می‌گردد، بلکه به دلایل مختلف (از جمله تلاش مستمعان برای تشخیص زمان مناسب جهت در اختیارگیری رشته کلام) تمرکز حواس شنوندگان را به همراه خواهد داشت. خاتمه سخن نه می‌بایستی قطع شود و نه از نظر موضوعی بازماند بلکه می‌بایستی به نحو مطلوبی با هماهنگی کامل مابین مطالب و آهنگ گفتار جمع شود.

● آهنگ: آهنگ صدا نقش مهمی را در ارتباط

اگرچه در اغلب موارد کمیسیون‌ها برای رسیدن به اهداف مشترکی تشکیل می‌شود، ولی معمولاً به علت تفاوت‌های موجود مابین نظریات و یا منافع سازمانی، جهت دادن و هدایت روند جلسه، به عنوان هدف فرعی هریک از اعضا شرکت‌کننده قرار می‌گیرد. این که یک فرد تا چه اندازه موفق شود نتایج کمیسیون را در تطابق با نظرات (شخصی یا سازمانی) خود سامان دهد - صرفنظر از مواد و موضوع جلسه - یک قابلیت مهم فردی به‌شمار می‌آید. در جلسه ممکن است سلسله مراتب حاکم باشد و جایگاه شما نسبت به سایر اعضا بالاتر و یا پایین‌تر قرار گیرد ولی سخت‌ترین کمیسیون‌ها آنهایی است که مابین اعضا، رده‌بندی تشکیلاتی از پیش تعیین شده‌ای وجود نداشته باشد. در چنین حالتی جایگاه و ضریب وزنی هر عضو نسبت به سایر اعضا متناسب با «قابلیت تاثیرگذاری» وی شکل می‌گیرد. حتی در جلسات دارای سلسله مراتب نیز نقش این قابلیت (تاثیرگذاری بر روند جلسه) قابل انکار نیست و در برخی موارد سلسله مراتب (غیررسمی) جدیدی بر مبنای قابلیت تاثیرگذاری افراد ایجاد می‌گردد.

این که چگونه شرکت در جلسات می‌تواند به نحو موثری انجام پذیرد و این قابلیت از چه عواملی سرچشمه می‌گیرد موضوع پیچیده‌ای است که مورد بررسی‌های توصیفی و تجویزی متعددی قرار گرفته است ولی به هر صورت درک صحیح ماهیت امر و ارتقاء مهارت‌های گفتاری یکی از عوامل موثر در این کار تلقی می‌گردد. دستورالعمل‌های زیر نکات کوچکی هستند که برای دستیابی به موفقیت‌های بزرگ مفید خواهد بود:

نه برای لقمه‌ای نان

از: مجتبی کاشانی

چند پیام زیبای انسان‌ساز از سه گوشه عالم مدتها ذهن مرا به خود مشغول داشت تا اینکه چند پیام دیگر هم خود بر آن افزودم و شعری حاصل آمد که آن را با نام: «نه برای لقمه‌ای نان» تقدیم می‌کنم.

یکی از آن پیامها همین رباعی باباطاهر عارف خودمان است که:

مکن کاری که برپا سنگت آید

جهان با این فواخی تنگت آید

چو فردا نامه‌خواهان نامه خواهند

ترا از نامه خواندن تنگت آید

و به ما یادآوری می‌کند که: «چه دنیای بزرگی داریم و چه موجود بزرگی هستیم» اما چگونه آن را با دیدگاه و رفتار خود تنگ و طاقت‌فرسا می‌کنیم.

پیام دیگر، پیام آن مدیر کارآفرین فیلسوف از خاور دور است که می‌گوید: «اگر کارمندان دریابند که مدیر و صاحب کار «تنها برای لقمه‌ای نان» کار نمی‌کند آنگاه برانگیخته می‌شوند تا برای رسیدن به آرزوهای همگانی با یکدیگر همکاری کنند و آنگاه هدف‌های کارکنان تنها به جداول حقوق وابسته نخواهد بود.

و پیام دیگر پیام آنتونی کوئین هنرمند توانای سینمای غرب است که در کودکی به علت لکنت زبان برای معالجه به مدرسه تأثر فرستاده شد و آنگاه در مسیر درمان، استعداد خود را کشف کرد و بازیگر توانای بیش از سیصدفیلم برجسته نظیر: عمرمختار، زوربای یونانی، پیرمرد و دریا، گوژپشت نتردام و محمدرسول الله ... شد. او که علاوه بر این نویسنده‌ای توانا، نقاشی زبردست و پیکر تراشی چیره‌دست نیز هست در یکی از مصاحبه‌های خود می‌گوید با این همه هیچکس نخواهد فهمید که: «من می‌خواستم بیشتر از این باشم».

آری مجموعه این پیامها و دیگر پیام‌هایی که روز و شب، از در و دیوار و از زمین و آسمان از تسبیح آیات الهی به گوش می‌رسد مرا بر آن داشت تا در مسیر بالارفتن از نردبان تکامل و پرواز انسان که تحلیل علمی و روان‌شناختی آن، سلسله مراتب نیازها نام گرفته و از «نان» تا «شکوفائی انسان» را هدایت می‌کند یکبار دیگر از این گوشه عالم ندای «نه برای لقمه‌ای نان» بردارم و آرزو کنم که: «کاش در کالبدم معده نبوده» و نیز آرزوی آن تجارتری را بکنم که در آن: «طلبم از همه جز عشق نباشد» و «به جز مهر بدهکار نباشم به کسی»

کاش او این همه فرزند نداشت
کاش ما اهل طبیعت بودیم
مادرم باران بود

همسرم در خود من می‌روید
کودکانم همه از جنس گیاهان بودند
خوابم، اندیشیدن

بسترم بال کبوترها بود
کارم آرایش گل بود و پیرایش بید
دوستانم همه افرا و صنوبر بودند

طلبم از همه جز عشق نبود
و بجز مهر بدهکار نبودم به کسی
خانه‌ام هرجا بود

کاش در فاصله‌ای دورتر از بانگ سیاست‌ها بود
کاش معنای سیاست این بود
که قفس‌ها را در حبس کنیم

تا نفس‌ها آزاد شوند
کسی از راه قفس نان نخورد
و کبوتر نفرود شد به کسی

کاش می‌شد خود را تبدیل کنیم
گاه یک لقمه نان
گاه یک جرعه آب

گاه یک صفحه کتاب
گاه یک تکه حصیر
گاه یک چشمه در آغوش کویر

گاه هر چیزی که هرکس کم داشت
«کاش من بیشتر از این بودم»
با سخاوت‌تر از این

با طراوت‌تر از این
آفتابی‌تر از این
آسمانی‌تر از این

و تواناتر
عاشق‌تر
داناتر از این

زندگی رام‌تر از اینها بود
و به من مهلت و میدان می‌داد
که شکفتن را تفسیر کنم

گاه می‌اندیشم
که چه دنیای بزرگی داریم
و چه موجود بزرگی هستیم

کاش می‌شد خود را بالا بکشیم
کاش می‌شد خود را پیوند کنیم
کاش می‌شد خود را تقسیم کنیم

کاش می‌شد خود را تقدیم کنیم
کاش از جنس خدا می‌بودیم
همه چیز

همه جا می‌بودیم

گاه می‌اندیشم
که چه دنیای بزرگی داریم
چه جهان پیراسته‌ای

ما چه تصویر به هم ریخته‌ای ساخته‌ایم از دنیا
در چه زندان عیوسی محبوس شدیم
چه غریبیم در آبادی خویش

و چه سرگردان در شادی و ناشادی خویش
آدمیزاده درختی است
که باید خود را بالا بکشد

ببرد ریشه خود را تا آب
بی‌امان سبز شود
سایه دهد

خویش را با خود نزدیک کند
دگران را با خویش
کاش می‌شد همه جا می‌رستیم

کاش می‌شد همه جا می‌بودیم
کاش می‌شد خود را تقسیم کنیم
بین چندین احساس

بین چندین انسان
بین چندین شهر
چندین ملت

گاه می‌اندیشم
که چه موجود بزرگی هستیم
و چه تقدیر حقیری را تسلیم شدیم

و چه تسلیم بزرگی را هستی گفتیم
خوردن و خوابیدن
و خرامیدن و خنیاگری خود را خشنود شدن

کاش در کالبدم معده نبود
و گلویم تنها
جای آواز و بیان بود

نه بلعیدن نان
کاشکی همواره
کسب نان مثل هوا آسان بود

کاش چشم و دل من سیرتر از اینها بود
کاش تن پوشم با من متولد می‌شد
مثل پر با طاووس

مثل پوشینه پشمین، با میش
مثل پولک به تن نرم و لطیف ماهی
کاش بیماری با ما کار نداشت

یا طیبیان همه عیسی بودند
پدرم کاش نمی‌رفت از دست
نمی‌افسرد به این زودبها

به همان سرعتی که دلانان ارزان به شبکه‌های اطلاعاتی جهانی می‌پیوندند؛ سرمایه‌گذاران می‌پرسند: با وجود اینترنت آیا باز هم کسی به وال استریت نیاز دارد؟

«اه هاریسون» راه که شاید بدترین بختک شرکت «مریل لینچ» شده باشد، ببینید.

مهندس ۵۱ ساله شرکت «نورنوپ»، سرمایه‌گذار کوچکی است که هفته‌ای چند معامله انجام می‌دهد. اما هرگز نمی‌بینید که از کارگزاران همه‌کاره و یا حتی از کارگزاران ارزان استفاده کند. وی در عوض مشتری پروپاقرص شرکت کارگزاری «لمبارد» است. این شرکت کوچک کارگزاران کار خود را با ارائه معامله از طریق «اینترنت» از ماه سپتامبر گذشته در سانفرانسیسکو شروع کرد. «هاریسون» از «لمبارد» خوشش می‌آید برای این که وی به کارگزار قبلی‌اش برای هر معامله ۱۶۰ دلار می‌پرداخت، در حالی که «لمبارد» فقط ۳۶/۵۰ دلار می‌گیرد. اما چیزی که وی واقعاً دوست دارد انجام معاملات توسط خودش با کامپیوتر است؛ در هر زمانی که خواست، و دست‌یابی به کلی اطلاعات ارزان یا حتی مجانی سرمایه‌گذاری. «لمبارد» هم چنین به ارائه سرویس مجانی اعلام قیمت‌ها می‌پردازد که می‌توان با آن تغییرات قیمت ۵۰ نوع سهام را زیرنظر داشت. «هاریسون» می‌گوید: «دلان قبلی‌ام بدک نبود، اما پسر، منو غارت می‌کرد. تمام کارش این بود که فقط معامله را جوش بده. خودم هم می‌تونم این کار را بکنم.»

«اینترنت» وارد «وال استریت» شده و بنظر نمی‌رسد همه نیز از این بابت خیلی خوشحال باشند. «اینترنت» که وسیله تبادل اطلاعات پرتوانی است، می‌تواند در اختیار هرکس که فقط یک کامپیوتر و یک مودم دارد قرار گیرد، و نرم‌زم کسب و کار دلانی را از اساس به هم ریزد، و معامله‌گران فعال را که بهترین مشتریان «وال استریت» هستند به چنگ آورد. حالا وضعیت درست شبیه اواسط دهه ۸۰ است که شرکت «چارلز اند شواب»، غول‌های همه‌کاره کارگزاری مانند «مریل لینچ» را با ارائه کمیسیون ارزان زیر ویر کرد.

زمین‌گیر می‌شوند

سوج جدیدی از تازه‌واردان حاضریراق «اینترنت» مانند: «لمبارد» و «ای ترید» می‌توانند همان تهدید را دوباره زنده کنند. یکی از مدیران اجرایی شرکت «ننس کب» می‌گوید: «لمبارد دارد همان راه شواب را می‌رود. همان کاری را که

اینترنت یا وال استریت؟

ترجمه: محمد کشتیاری

منبع: BUSINESS WEEK - APRIL 1996



شواب با کارگزاران همه‌کاره کرد، حالا لمبارد و ترید دارند با شواب و کارگزاران همه‌کاره می‌کنند. رئیس شرکت کارگزاری «فیدلیتی» می‌گوید: «اینترنت تهدیدی جدی برای نظام جاری است. فکر می‌کنم بنگاه‌های همه‌کاره دلانی از بابت آن نگران باشند.»

شرکت‌های عمده، خود سهم عظیمی در شکل‌گیری وضع موجود دارند. آنها کمیسیون هنگفتی می‌گیرند تا قطاری از خدمات را ارائه دهند: شبکه هزاردستانی از دلانان، دفاتر، و کارهای تحقیقات براه انداخته‌اند. این شرکت‌ها برای حفظ ارتباط مشتریان‌شان با دلانان خود، دلانان را به کامپیوتر مجهز کرده‌اند؛ تا خود مستقیماً معامله کنند، و به اطلاعات سرمایه‌گذاری با صرفه برای مشتریان دست یابند.

دلانان اینترنتی شیوه دیگری دارند. آنان با عدم استفاده از کادر اضافی، و تعداد کمی دفتر، هزینه‌های عمومی را پایین نگه می‌دارند، به‌اضافه امکان معامله، حتی طی تعطیلات آخر هفته و ساعات غیراداری که هیچ دلانی در دسترس نیست. «اینترنت»، هم چنین به مشتریان امکان می‌دهد به‌همه چیز دست یابند. از نرخ سهام گرفته تا رتبه‌بندی شرکت‌ها. رئیس خدمات مالی کامپیوتری شرکت «پرایس واترهاوس» می‌گوید: «وقتی خودتان روی اینترنت می‌توانید اطلاعات

به‌دست آورید و معامله کنید، دیگر چه احتیاجی به دلان دارید؟» مدیر شرکت «لمبارد» می‌گوید: «شرکت‌ها از دادن اطلاعات به مردم وحشت دارند. بنابراین ماموریت ما فراهم آوردن این حق برای سرمایه‌گذار است. و تمام اطلاعاتی که ما در اختیار مشتری می‌گذاریم رایگان است.»

مقامات شرکت‌های کارگزاری همه‌کاره، تهدید معاملات اینترنتی راه که خود ارائه نمی‌دهند، به‌حداقل می‌رسانند. آنان خاطرنشان می‌سازند هنگامی که در دهه ۸۰ کارگزاران ارزان همه بازار را بلعیدند، آنها توانستند بیشتر مشتریان خود را حفظ کنند. یقیناً شرکت‌های جدید توان مالی لازم و اعتبار بزرگان را ندارند. «مندل پام» معاون اجرایی بازاریابی که نظارت عالی بر سایت شبکه شرکت «اسمیت بارنی» دارد می‌گوید: «ما ککمان هم نمی‌گردد. اینترنت هرگز نمی‌تواند جای توصیه‌های دلانی را که پوست و گوشتش دلانی است بگیرد. ما شاهد سرمایه‌گذارانی هستیم که طالب توصیه‌ها و خدمات مستمر ما هستند.» وی می‌پرسد: «معامله اینترنتی؟ نه! مشتریان ما هرگز طالب آن نیستند.»

شرکت‌های «شواب» و «فیدلیتی» نیز در برابر دلانان زمین‌گیر شده‌اند. ولی هر دو در نظر دارند تا پایان سال به «اینترنت» به‌پیوندند. قائم‌مقام رئیس کل «شواب» می‌گوید: «بالاخره شاهدیم که معامله کامپیوتری دارد به روش برتر و مسلط بازار بدل می‌شود.»

فعلاً شرکت‌های کارگزاری همه‌کاره ظاهراً نگرانی چندانی ندارند. سه‌ماهه اول ۹۶ سود بی‌سابقه‌ای برای آنان فراهم کرد و حالا همه برای استخدام دلانان بیشتر با هم مسابقه گذاشته‌اند. حقیقت اینست: کمتر سرمایه‌گذاری است که چه از طریق «اینترنت»؛ که طی سال گذشته چند دلان را به خود جلب کرد، و چه از طریق سرویس‌های خصوصی آن لاین (حاضر یراق) دست به معامله بزند. این سرویس‌های خصوصی که سال‌هاست بغل گوشمان هستند عبارتند از: «شواب و شواب»، «فیدلیتی» و «اکسپرس».

موانع حرکت

«لمبارد» را در نظر بگیرید. از تعداد ۳۱ هزار حساب دلانی مشتریان‌ش، تنها ۳۱۰۰ حساب روی «اینترنت» است. شرکت تحقیقاتی «فورستر» تخمین می‌زند که در حال حاضر ۸۰۰ هزار حساب دلانی روی «اینترنت» و شرکت‌های خصوصی کامپیوتری آن لاین موجود باشد. بنابه تحقیق این

شرکت، تعداد این حساب‌ها تا سال ۹۸ به یک میلیون و ۲۰۰ هزار خواهد رسید. اما در مقایسه با ۶۰ میلیون حساب دلالی معمولی در آمریکا رقم نا قابل است.

همچنین موافقت قانونی وجود دارد که شرکت‌های کارگزاری همه کاره و دلالات باید قبل از پریدن به دامان کامپیوتر از سر راه بردارند. اول مسائل امنیتی است. آیا دست به دست کردن پول بی‌زبان از طریق کامپیوتر بی‌خطر است؟ «لمبارده» با استفاده از روش کهنه ارسال صورت حساب برای مشتریان؛ کاری که همه شرکت‌های دلالی می‌کنند، از خطر اجتناب می‌کند. معاون بازاریابی کامپیوتری شرکت سرمایه‌گذاری «فیدلیتی»، از بیخ و بن منکر وجود تکنولوژی لازمه چنین کاری است.

به خاطر هم گام نبودن مقررات اتحادیه صنعت دلالی با پیشرفت‌های «اینترنت»، دلالی‌ها با موانع دست و پاگیری روبروست. معاون اتحادیه اوراق بهادار می‌گوید: هیچ شرکت وابسته به اتحادیه حقیق ندارد از پست کامپیوتری (E-MAIL) استفاده کند. اتحادیه نمی‌تواند به پست کامپیوتری مثل تلفن (که استراق سمع نمی‌شود) نگاه کند، یا مثل پست معمولی که طبق مقررات باید توسط رئیس شعبه کارگزاری خوانده شود.

بازدید از سایت‌های شبکه‌ای شرکت‌های کارگزاری همه کاره یا دلالات، تا به حال بیشتر مایه دلسردی بوده است. آنها مانند کتاب‌هایی با جلد طلاکوب و پرزرق و برق، اما بی‌محتوی هستند. به

سایت شبکه شرکت «پروندشیا سکیوریتی» نگاه کنید: یک پرسش‌نامه شخصی، دو گزارش تحقیقاتی؛ که تازه برای دریافتش باید سفارش داد، تفسیر بازار (روزی دویار)، و شاخص قیمت‌های بازار که هفته به هفته نو (به روز) می‌شود. به قول رئیس کل شرکت «هامبرخ و گوئیست» و رئیس اتحادیه صنعت اوراق بهادار: «اینها بیشتر به درد روابط عمومی می‌خورند، تا معاملات. تمام این تازه کاران فقط از اینترنت حرف می‌زنند، اما حتی نمی‌دانند اینترنت را چه جور می‌نویسند.»

و اما نکات درخشان. ژانویه گذشته «پروندشیا سکیوریتی» اولین شرکت کارگزاری همه کاره بود که توانست دست‌یابی لحظه‌ای (درجا) اینترنتی به حساب‌ها، مانند: ارزش روز اوراق بهادار و مانده حساب‌ها را به مشتریان ارائه کند. مدیرکل بخش ابتکارات راهبردی مشتریان این شرکت می‌گوید: «همه آن چه که مشتریان می‌خواهند بدانند این است که (آیا دارم خوب عمل می‌کنم؟). مشتریان، تنها سه انتخاب بد از بدتر در برابر دارند: خواندن نرخ‌ها در روزنامه‌ها، تلفن به دلالات خود در ساعات اداری، یا انتظار تا آخرماه برای دریافت صورت حساب. من فکر می‌کنم اگر مردم را در ارتباط دائم با منابع مالی خودشان نگاه داریم، بیشتر به ما اتکا خواهند کرد.»

خدمات گوناگون

شرکت «اسمیت بارنی» برای سرمایه‌گذاران کنجکاو شبکه، یک چیزهایی در چنته دارد. این

شرکت در برابر تشویق سرمایه‌گذاران به ارتباط رسمی؛ با چند گزارش تحقیقی درباره اوراق بهادار مشخص و توصیه‌های دورنگرانه درباره ۱۰ سهام برتر دست‌چین شده شرکت، و اعلام نرخ سهام، و اتصال فوری به سایت‌های دیگر شبکه آنان را تحریر می‌کند.

شرکت‌های همه کاره بر خط ظریفی گام می‌زنند. بیشتر آنها از «اینترنت» صرفاً برای برقراری ارتباط مشتری با دلالات استفاده می‌کنند؛ یعنی ارائه خدمات ناچیز اطلاعات سرمایه‌گذاری، بدون انجام معامله. و صداقت خطر از دست دادن مشتریان جوان که مایلند از طریق کامپیوتر معامله کنند.

شرکت‌های بزرگ ممکن است حتی تخم طلایی «دلالی»، بانکداری و خدمات ممیزی؛ و همه و همه به صورت جمع و جور و یک‌جا، راکه به‌یمن «اینترنت» فراهم آمده، از دست بدهند. اگر شرکت‌های کارگزاری همه کاره، «اینترنت» را از صمیم قلب در آغوش نگیرند، بانک‌ها و شرکت‌های سرمایه‌گذاری، با ارائه گستره‌ای از خدمات شبکه‌ای و حاضرپراق مشتریان را غر خواهند زد. به‌نظر استادیار مدرسه تجارت «اشترن» دانشگاه نیویورک: «اگر شرکت‌ها به اینترنت بی‌اعتنایی کنند از غافلگی عقب خواهند ماند.» می‌گوید نه، از «اد هاریسون» بپرسید. □

شبکه - در این مقاله هرجا از شبکه نام برده شده است منظور شبکه WORLD WIDE WEB است که خود بخش توانایی از اینترنت را تشکیل می‌دهد.

نقل قول‌هایی طنزآمیز از دنیای ادارات و شرکتها

ترجمه: ناصرالدین حکیم شوشتری



در کار شرکت می‌توان روی واکنش‌های زیر حساب کرد:

- قسمت بازاریابی و فروش می‌گوید آری
- امور مالی می‌گوید نه
- امور حقوقی بایستی آن را مرور کند
- کارگزینی نگران است
- دایره برنامه‌ریزی سراسیمه است
- بخش مهندسی خود را بالاتر از این مسائل می‌داند
- قسمت تولید، فضای کارخانه بیشتری را

طلب می‌کند

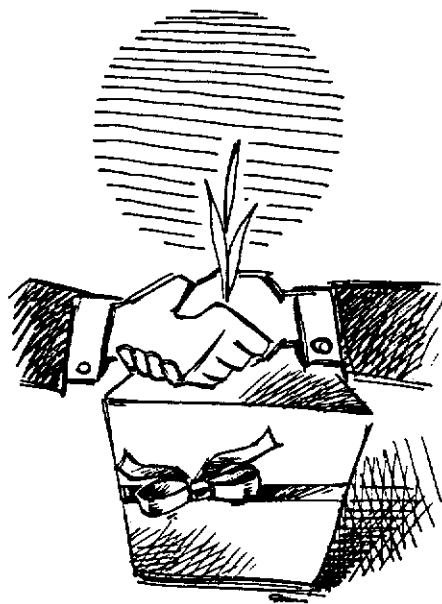
- مدیریت ارشد فردی را به عنوان پاسخگوی کار می‌خواهد.

HUMOROUS QUOTES
FROM THE
BUSINESS WORLD

SUCCESSORIES PUBLISHING 1992

روش‌های ایجاد اعتماد بین مدیران و کارکنان

نویسندگان: محمد مهدی رشیدی - غلامرضا اصیلی - سید محمد فرهادی



می‌گردد که کارمند احساس کند به کارش اهمیت داده می‌شود. تشویق راهی است برای ایجاد ارتباط درون سازمانی و جلب اعتماد کارمند. نکته مهم این است که فرآیند تشویق می‌بایست به موقع و بجا باشد، در غیر این صورت نتیجه معکوس می‌دهد و حتی باعث عدم پیشرفت وی می‌گردد. در مقابل، تنبیه به موقع هم شاید در کوتاه مدت تاثیر منفی در روحیه کارمند داشته باشد، اما در صورتی که به درستی و خالی از حب و بغض و نیز با در نظر گرفتن روحیه کارمند اجرا گردد نهایتاً باعث پیشرفت آبی وی می‌گردد.

۹ - عدم جانبداری بی دلیل: گاهی دیده می‌شود در برخوردهای متقابل و بعضاً غیرقابل اجتناب کارمند با سرپرستان مستقیم خود، مدیر بطور ناخودآگاه و یا آگاهانه از سرپرستان تحت نظر خود حمایت می‌کند، این جانبداری در شکل حاد آن می‌تواند اعتماد کارمند را از مدیر سلب کند. بدیهی است برخورد منطقی و آگاهانه مدیر در این موارد لازمه ایجاد فضای همراه با اعتماد می‌باشد.

۱۰ - رعایت عدالت در تصمیم‌گیری: از مقوله‌های مهم و اساسی مدیریت رعایت عدل و انصاف می‌باشد که آنرا می‌توان از روش‌های موفق جلب اعتماد کارمند دانست. کارمندان بطور نسبی در هر زمینه‌ای خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و اگر احساس کنند در واگذاری مشاغل، مسئولیتها،

انجام می‌گیرد باید از هر حرکتی که به این هماهنگی ضربه می‌زند قاطعانه پرهیز کرد، زیرا حیات یک مجموعه که حرکت در هر بخش و یا هر فرد باید مکمل فعالیت‌های بخشها و افراد دیگر باشد به توازن و تعادلی که مابین آن مجموعه برقرار می‌باشد بستگی دارد.

۴ - کوشش برای ایجاد همگنی و اهداف مشترک: یکی از عوامل موفقیت کشورهای پیشرفته مانند ژاپن، تلاش برای ایجاد فرهنگ مشترک و اهداف یکسان در بین کارکنان سازمانها می‌باشد، به نحوی که این اهداف جزء باورهای اعتقادی کارکنان درآمده و تعلق خاطر می‌یابد. در فرهنگ اعتقادی سازمان و مقاصد آن می‌بایند. در فرهنگ اعتقادی ما ایجاد چنین باوری سهل‌تر و امکان‌پذیرتر است و قطعاً پای‌بندی مدیران به آن عامل ایجاد اطمینان خواهد بود.

۵ - تاکید مدیریت بر نیروی انسانی «به عنوان سرمایه اصلی»: بدون شک مهمترین سرمایه هر سازمان نیروی انسانی آن است، ولی این مساله هنوز برای همه کارکنان مطرح نیست و به عبارتی دیگر جان‌فناخته است. مدیر می‌تواند با تاکید بر این مطلب از طریق سخنرانی، جلسات و... به آنان تفهیم کند که در درجه اول روی آنها حساب می‌کند و تجهیزات فیزیکی و مادی در رده‌های بعدی قرار دارند.

۶ - تاکید بر رعایت سلسله مراتب: اگرچه برخی شرایط اقتضا می‌کند که مدیر مستقیماً با کارکنان خود تماس حاصل کند، اما افراط در این امر موجب تضعیف مدیران سطوح میانی شده و عدم رعایت انضباط و سرپیچی از فرامین را به دنبال خواهد داشت و در چنین محیط آشفته‌ای قطعاً اعتماد و اطمینان به بی‌اعتمادی تبدیل می‌گردد.

۷ - عدم انحصار تسهیلات سازمان به خود: عافیت‌طلبی مدیر و استفاده از امکانات موجود بدون در نظر گرفتن حقوق پرسنل زیردست، از عوامل نامطلوبی است که ایجاد سوءظن و بدگمانی می‌کند و منجر به اختلاف بین واحدهای صف و ستاد می‌گردد.

۸ - تشویق به موقع کارکنان: تشویق به موقع زمینه انگیزش کارمند را فراهم می‌سازد و موجب

بی‌تردید مهمترین سرمایه سازمانها «نیروی انسانی» می‌باشد. اهمیت نیروی انسانی از آن روست که سرمایه فیزیکی بدون سرمایه انسانی به تنهایی کاراً نمی‌باشد و زمانی فرآیند بازگشت سرمایه و سود را طی خواهد کرد که از ظرفیتهای امکانات و همچنین منابع تخصیص یافته بطور اقتصادی بهره‌برداری شود. این مهم به مدیریت و سازماندهی، اطلاعات و دانش فنی، ابزار و تجهیزات و نیروی انسانی متخصص و کارآفرین ربط می‌یابد و چنانچه ابزار، تجهیزات و سرمایه‌های فیزیکی به وفور یافت شود، اما روش بهره‌برداری و بطور کلی انسان بهره‌ور (مولد) وجود نداشته باشد تمام نقشه‌ها و هدف‌ها بی‌اساس خواهند بود.

بطور کلی صاحب‌نظران علم مدیریت و سازمان معتقدند که نیروی انسانی در صورتی از کارآئی لازم برخوردار خواهد شد و در زمانی این کارآئی را در جهت پیشبرد اهداف سازمان به منصف ظهور خواهد گذارد که تقابلی میان اهداف فردی و مقاصد سازمانی احساس نکند.

تجارب موجود در سازمانها نشان می‌دهد که رعایت موارد ذیل توسط مدیر جهت برقراری اعتماد مفید و موثر خواهد بود.

۱ - اختصاص بخشی از اوقات مدیر به مشکلات کارکنان: حضرت علی (ع) در نامه‌ای به مالک اشتر می‌فرماید: «مقداری از وقت خود را برای مراجعه کنندگان نیازمند قرار ده و خود را برای شنیدن سخنانشان آماده کن، در جمع آنها بنشین و برای خشنودی خداوندی که تو را آفرید در برابرشان فروتن باش».

۲ - ایجاد روابط صمیمانه انسانی: مدیر نه تنها باید بخاطر ایجاد شور و شوق و دمیدن حرارت بیشتر در محیط کار، رابطه خود را با سایر همکاران صمیمی و دوستانه نماید، بلکه باید دوستی و محبت را با گفتار و کردار، به شیوه مستقیم و غیرمستقیم در میان کارکنان خود ایجاد کند. زیرا محیطی که عواطف، دوستی و محبت و عشق وجود نداشته باشد انسانی نیست.

۳ - ابهام‌زدایی: در هر سازمانی و تشکیلاتی که کارها با هماهنگی افراد شاغل در آن تشکیلات

حقوق و تسهیلات عدالت لازم مراعات نشده است احساس سرخوردگی خواهند کرد.

۱۱ - اجتناب از جابجایی بدون دلیل کارکنان: بعضی از مدیران بدون در نظر گرفتن روحیات کارکنان، گاهی به دلایل شخصی و غیرمنطقی دست به جابجایی کارمندان در سازمان می‌زنند. این عامل بخصوص اگر تداوم داشته باشد می‌تواند در شناخت کارمند از مدیر تاثیر منفی ایجاد کرده و نتیجتاً موجب سلب اعتماد وی گردد. البته جابجایی کارمند با رعایت اصول حرکت شغلی، لازمه افزایش توان کارمند بوده و برای جلوگیری از ناکامی وی و اصلاح ساختار نیروی انسانی سازمان امری ضروری است.

۱۲ - همدردی و همدلی: آنچه مسلم است مسائل شخصی کارمند مقوله‌ای متفاوت با مسائل اداری است، اما از آنجا که اتفاقات ناگوار و ناملازمات زندگی قطعاً در روحیه هر انسانی تاثیر می‌گذارد، احساس همدلی مدیر با کارمند و دلجویی و استمالت از وی باعث دلگرمی و اعتماد مضاعف او می‌گردد.

۱۳ - ارزشمند تلقی کردن فعالیت‌های برجسته: کارمندی که کار شاخصی را علاوه بر وظایف محوله انجام داده است در صورت تشویق شدن احساس سربلندی و موفقیت خواهد کرد و با نگرش مثبت‌تر فعالیت‌های خود را ادامه خواهد داد.

۱۴ - رعایت ضابطه: رعایت مقررات و ضوابط در سازمان نه تنها یکی از اصولی‌ترین و بدیهی‌ترین وظایف مدیران می‌باشد، بلکه باعث پرورش صحیح کارمندان به‌عنوان مدیران آینده نیز می‌گردد. قطعاً اگر احساس رعایت قوانین در سازمان سایه بگستراند کارمندان امیدوارتر به ایفای مسئولیت خواهند پرداخت. کوشش در برقراری نظم و تربیت در انجام امور سازمانی موجب بهره‌وری بیشتر نیز می‌گردد.

۱۵ - قضاوت صحیح در ارزیابی‌هایی که از کارمند به‌عمل می‌آید: مدیر موظف به ارزیابی مستمر کارمند می‌باشد و قضاوت صحیح وی در ارزیابیها نشانگر شخصیت مدیر و ارزش نهادن او به کارمند خواهد بود. یکی از دلایل سلب اعتماد کارمندان از مدیران خود، قضاوت ناصحیح در سنجش توان، عملکرد و لیاقت آنان است.

۱۶ - ایجاد فضای امنیت شغلی: معمولاً کارمندان به استقرار فضائی مطمئن و عاری از تنش علاقه دارند تا بتوانند با آرامش انجام وظیفه کنند. بعضی از مدیران بدون در نظر گرفتن عواقب کار و به

منظور تسریع در انجام کار، ناخودآگاه محیطی را ایجاد می‌کنند که کارمند نمی‌تواند در آن احساس امنیت کند. امنیت شغلی موجب می‌شود که کارمند سازمان را از آن خود دانسته و خود را جزء لاینفکی از آن بداند. هنگامی که زمره جابجایی و حتی تصور این اندیشه که سازمان به وی نیازی ندارد مطرح می‌گردد اعتماد وی یکباره سلب خواهد شد.

۱۷ - درک نیاز مادی کارمندان و تلاش برای رفع آن: کارمند همانند بقیه انسانها نیازمندیهای دارد که باید در چارچوب ضوابط و با حذف پیچ و خم‌های اداری در رفع آنها کوشید. عدم تسریع در این موارد موجب جریحه‌دار شدن احساسات و عواطف کارمند خواهد شد.

۱۸ - نسبت دادن کارهای برجسته به کارمند: از خود راضی بودن یکی دیگر از آفت‌های مدیریت می‌باشد. کارمندی که با تلاش همه‌جانبه و در راستای وظایفش کاری را به انجام رسانده است توقع ندارد که حق‌وقش نادیده انگاشته شود و مدیر از زحمات وی به‌نفع خود بهره‌برداری کند.

۱۹ - رعایت عزت نفس کارمندان: هر انسانی عواطف و احساساتی دارد، انسانها با هم متفاوتند و ظرفیت خاص خود را دارند. غرور و تکبر در بعضی از مدیران باعث می‌گردد به راحتی شخصیت و عزت نفس کارمندان را لگدمال کنند و باعث تخریب آن گردند. ایجاد عزت نفس در کارمندان توسط مدیر می‌تواند فضای کاری را به راحتی یا عامل زیبایی اعتماد، معطر سازد.

۲۰ - سعه صدر هنگام شنیدن انتقاد از سوی کارمندان: مدیر می‌بایست به حدی اعتماد کارمند خود را جلب کند تا وی جرأت لازم را برای طرح انتقادات سازنده کسب کند. مدیر در این مواقع باید سعه صدر داشته باشد، کمتر بگوید و بیشتر بشنود تا کارمند را به راستگویی ترغیب کند. مدیرانی که فرصت انتقاد را به کارمندان خود نمی‌دهند زمینه چاپلوسی را فراهم می‌کنند. این امر نه تنها باعث زایل شدن اعتماد می‌گردد بلکه شخصیت کارمند را نیز دچار تزلزل می‌کند.

۲۱ - ایجاد احساس مفیدبودن در کارکنان شایسته: لازم است شرایطی فراهم شود که کارکنان شایسته از نتایج کاری خود به نحو مطلوب اطلاع یابند تا احساس مفیدبودن به آنها دست دهد و علاوه بر افزایش کارایی، خود را عضوی مفید از خانواده سازمان بدانند.

۲۲ - شناخت خصوصیات و توانایی‌های پرسنل: شناخت خصوصیات و توانایی‌های پرسنل یکی

از روش‌های دقیق ارزشیابی کارمندان می‌باشد. مدیر با بکاربردن این عامل می‌تواند در مواقع لازم تصمیمات مقتضی، با توجه به خصایص و روحیات کارمندان را اتخاذ کند.

۲۳ - مشارکت در تصمیم‌گیری: از ویژگی‌های بارز مدیران برجسته، مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری و توجه به نظرات آنهاست. مدیر از این طریق ضمن ایجاد اعتماد متقابل، از نظرات کارمندان بهره‌مند می‌شود. مشارکت در تصمیم‌گیری از بهترین زمینه‌های ایجاد انگیزش در کارمندان شایسته می‌باشد.

۲۴ - تفویض اختیار: مدیران موفق تفویض اختیار را به‌عنوان عاملی برای افزایش کارایی سازمان و ایجاد احساس مسئولیت در کارمندان بکار می‌گیرند. این کار به مدیر اجازه می‌دهد که وقت بیشتری را صرف برنامه‌ریزی کند. تفویض اختیار همچنین یکی از مهم‌ترین شیوه‌های عملی جلب اعتماد کارمندان است، چرا که در این صورت خود را مورد اعتماد مدیریت می‌دانند.

۲۵ - همراهی با کارکنان در مناسبت‌های گوناگون: شرکت مدیر در اجتماعات کارکنان، مراسم و اردوهای تفریحی و همراه بودن با آنان از تجربه‌های موفق مدیریت پیشرفته می‌باشد.

۲۶ - صدور دستور یا در نظر گرفتن همه جوانب: از ویژگی‌های یک مدیر موفق صدور دستور با توجه به همه جهات و در نظر گرفتن حالات روحی کارمندان است و اگر این مهم در نظر گرفته نشود نتیجه مطلوب حاصل نخواهد شد.

۲۷ - کوشش برای برقراری رقابت‌های سالم در سازمان: مدیر برای جلب اعتماد می‌بایست ضمن حفظ آرامش در سازمان، شرایط لازم را جهت افزایش کارایی کارمندان از طریق رقابت‌های سالم و سازنده فراهم کند. رقابت‌های سازنده که سبب ایجاد انگیزش و خلاقیت در کارکنان گردد در کارمندان شایسته اطمینان خاطر ایجاد خواهد کرد که محیط کاملاً برای بروز خلاقیت‌های آنها مساعد است.

آنچه مسلم است هر یک از عوامل فوق‌الذکر در جای خود از اهمیت و اولویت برخوردار هستند و تقدم و تأخری در نگارش آنها ملحوظ نشده است. به عبارت دیگر توالی یا ترتیب هر یک از عناصر یادشده بستگی تام به زمان و مکان موجود دارد و رعایت مجموعه آنها (به اضافه عوامل بسیار دیگر)، کوشش‌های فردی و گروهی را به منظور نیل به اهداف سازمان هماهنگ خواهد کرد. □

● چالشی نو در مقوله‌های اجتماعی

نویسنده: جعفر مرعشی

گردآوری و تنظیم: سوسن جدی

ناشر: سازمان مدیریت صنعتی

چاپ اول - مرداد ۱۳۷۵ - ۱۵۲ صفحه

دوران ما جلوه‌گر چالش‌های گوناگون و بیشماری در حیات انسان است. دو جریان عمده جهانی در پهنه زیستگاه بشر امواج پرتلاطمی را ایجاد کرده و می‌رود که در هزاره سوم تصویر و ترکیب جدیدی در جهان ما پدید آورد. این دو جریان را می‌توان بدین شکل بیان کرد:

جریان اول: تحول در ساختارهای حیات بشر
جریان دوم: انقلاب ارزشها و بروز معنویت
در نیمه دوم قرن بیستم شاهد ظهور دگرگونی‌های شگرفی در پردازش اطلاعات، ارتباطات، بهره‌برداری از مواد و انرژی‌های نو، کشاورزی فن‌گرا، حضور تسخیرگرانه در فضا و... هستیم. ساختار اجتماعی بشر از این دگرگونی‌ها تاثیر پذیرفته و جهان بدون مرز را نوید می‌دهد، به گونه‌ای که پیشاتازان تمدن مادی سودای یکپارچه‌سازی جهان و حاکمیت بر آن در قالب‌های متفاوتی در سر افتاده است. از سوی دیگر بروز ناهنجاری‌های گوناگون در زندگی انسانها سخن از فقدان امنیت در زمینه‌های اعمال

اراده، آگاهی و بهره‌برداری از موهبت‌های الهی به‌مراه دارد. در بسیاری از جوامع، عدالت، مفهومی دلچسب و دست‌نیافتنی بنظر می‌رسد و صلح و آزادی سرنوشتی بهتر نیافته است. یعنی در کنار انقلاب ساختاری در حیات بشر، مفاهیم عمیق و ارزشهای اصیل کمرنگ و بلکه بی‌رنگ شده است.

با بروز انقلاب اسلامی در ایران و صدور امواج آن به جامعه‌های انسانی، شعله‌های بیداری و هشیاری در قلب‌های انسانها در پهنه زمین روشن شده است و انقلابی آرام و متین در باطن انسانها در حرکت است هرچند همه ابعاد این



انقلاب، شکل نگرفته لیکن جلوه‌های آن در جهان گسیخته از معنویت، حکایت از دگرگونی‌های جدی در آینده دارد. آنچه امروز بشر را به خود مشغول داشته، تعریف مجدد از «خود» است. این جریان در بردارنده مفاهیم اصلی انسان، جامعه، رستگاری، تکامل، عدالت، آزادی، امنیت، برادری، برابری و... است مکتب‌های فکری مصنوع بشر به چالش کشیده شده‌اند و جلوه جدید این چالش در سرآغاز قرن بیست‌ویکم را در سوالهای اساسی چون مبانی شناخت از هستی، تاریخ، انسان و جامعه می‌بینیم.

کشور ما در میانه عالم نه‌فقط به‌عنوان یک جامعه از خانواده بشری بلکه به‌عنوان پرچمدار انقلابی ارزشی و انسانی برای ساختن بنیان تمدنی الهی از این چالش به‌دور نیست. بدین‌رو می‌بینیم که در سالهای اخیر گفت‌و شنوهای دامنه‌داری هرچند سامان نیافته در زمینه مفاهیم مورد اشاره صورت پذیرفته است.

مجموعه مقاله‌هایی که در این کتاب در پیش‌رو دارید در طول چهارسال گذشته به‌عنوان سرمقاله در مجله تدبیر انتشار یافته است. در این نوشتارها هرچند فشرده، تلاش بر آن بوده که به مقوله‌های اجتماعی در ابعاد سیاسی، فرهنگی و اقتصادی پرداخته شود. از آنجا که مخاطب این مقالات کارشناسان تصمیم‌ساز و مدیران تصمیم‌گیر می‌باشند، طعم‌ویوی مطالب هم‌نوا با ذوق آنان یافته است.

● مجموعه مقالاتی پیرامون فرهنگ

عمومی کشور

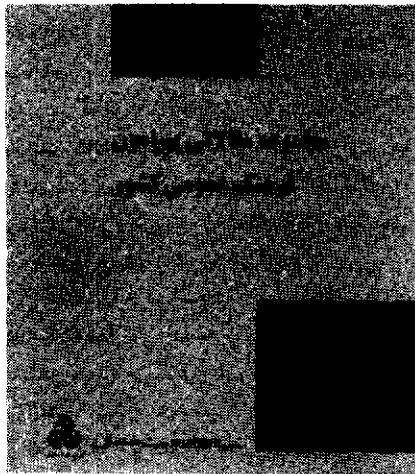
تهیه و تنظیم: سوسن جدی - محمد حبیبی

ناشر: سازمان مدیریت صنعتی

چاپ اول - مرداد ۱۳۷۵ - ۸۶ صفحه

انقلاب فرهنگی، طراحی و استقرار اصول و ارزش‌های الهی و اسلامی در فرهنگ غنی و دیرپای کشورمان امری مهم و ضروریست که پس از انقلاب اسلامی و بویژه در سالهای اخیر مورد توجه برنامه‌ریزان، مستفکران و سیاستگذاران فرهنگی کشور قرار گرفته است.

در این راستا، از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی (به‌عنوان عالی‌ترین دستگاه تصمیم‌گیری در امور فرهنگی کشور) شورایی تحت‌عنوان شورای فرهنگ عمومی کشور و به‌منظور تحقیق و بررسی، برنامه‌ریزی، پشتیبانی و هدایت امور فرهنگی در سال ۱۳۷۲ تشکیل گردید. این شورا به‌سرعت سازماندهی شده و از لحاظ سازمانی در بخش معاونت پژوهشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی فعالیت خود را آغاز کرد. از جمله مهمترین وظایف این شورا بحث و بررسی پیرامون اصول سیاست‌های فرهنگی کشور و ارائه



پیشنهادات مناسب جهت به‌اجرا درآمدن این اصول می‌باشد. در این زمینه شورا با تشکیل کمیسیون‌های سه‌گانه و دعوت از اندیشمندان و صاحب‌نظران مسایل فرهنگی ضمن بحث و تبادل‌نظر به راه‌حلهای فرهنگی دست یافته و

پس از طی مراحل جهت اجرا به دستگاههای ذریع ابلاغ می‌کند.

سازمان مدیریت صنعتی به لحاظ نقش و مأموریت خویش در ارتباط با مسائل فرهنگی بویژه فرهنگ مدیریت، در مباحث مختلف این شورا نقش فعالی را برعهده داشته و تاکنون این مشارکت استمرار یافته است و انشاءالله تا تحقق کامل انقلاب فرهنگی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی استمرار خواهد یافت.

مطالب مندرج در جزوه حاضر توسط گروه کاری تشکیل شده در بخش تحقیق و مشاوره سازمان مدیریت صنعتی و با هدف ارائه نظرات به صورت مکتوب به شورا تنظیم شده است و دربرگیرنده مقالات مربوط به موضوعات جلسات کمیسیون شماره ۱ می‌باشد که با راهنمایی‌ها و ارائه طریق آقای مهندس مرعشی و حجت‌الاسلام والمسلمین صدوق و همچنین با همکاری سرکار خانم صفوی و سرکار خانم صابر تنظیم شده است.

امید است این گزارش به عنوان مجموعه‌ای منسجم در زمینه مسائل مبتلا به فرهنگ عمومی کشور مورد استفاده کارشناسان و علاقمندان به مسائل فرهنگی کشور قرار گیرد. □

● چرخه توسعه

گزارش تحقیقی - راهنمای رشد شتابان توسعه اقتصادی - صنعتی کشورهای جنوب شرقی آسیا تهیه و تدوین: مرتضی شریف‌النسی
ناشر: موسسه خدمات فرهنگی رسا
چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۱۷۹ صفحه
تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه
بها: ۵۸۰۰ ریال

این گزارش تحقیقی مجموعه‌ای است از خلاصه تجربیات موفق و ناموفق توسعه اقتصادی و صنعتی در کشورهای جنوب شرقی آسیا در طول ۴۵ سال گذشته، در ارتباط با مراحل مختلف تدوین «اهداف، سیاستها، بهره‌گیری بهینه از منابع و امکانات داخلی و خارجی، چگونگی سازماندهی و انجام اصلاحات ساختاری در سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی» که تحت عنوان «چرخه توسعه» تهیه و تدوین گردیده است. آمار و اطلاعات ارائه شده در این گزارش نشان می‌دهد که رشد اقتصادی و درآمد سرانه در کشورهای جنوب شرقی آسیا و در مقایسه با اکثریت کشورهای جهان از رشدی شتابان

طراحان توسعه اقتصادی در این کشورها، بخش اعظم این موفقیتها مرهون:

الف) عزم ملی و وحدت‌نظر سیاست‌گذاران

توسعه بر محوریت توسعه صنعتی کشور.

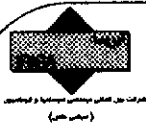
ب) بهره‌گیری مستمر و انعطاف‌پذیر از الگوی «چرخه توسعه» در تمامی مراحل و مقاطع زمانی «هدف‌گذاری و تدوین سیاست‌های توسعه» در آن کشورهاست.

گزارش پیوست خلاصه‌ای است از سیر تحولات و دگرگونی‌های انجام شده در کشورهای جنوب شرقی آسیا و به‌طور مشخص در مراحل مختلف تدوین «اهداف، سیاستها و سازماندهی‌های توسعه» در آن کشورها، از مراحل ابتدایی برنامه‌ریزی و هدف‌گذاریهای توسعه تا زمان حال.

امید است مباحث ارائه شده در این گزارش، ما را در بهره‌گیری بهینه از تجربیات موفق و ناموفق دیگر کشورها یاری نموده و با بومی‌کردن اینگونه تجربیات بتوانیم در راه توسعه و تعالی جامعه ایران اسلامی گام‌های بلندتری را برداریم. □



برخوردار بوده و به عنوان مثال درآمد سرانه کشورهای کره جنوبی و تایوان در طول سال‌های ۱۹۵۳ تا ۱۹۶۰ از ۸۷ و ۱۶۷ دلار به ترتیب به ۱۰۰۰۰ و ۱۰۲۱۵ دلار در پایان سال ۱۹۹۴ افزایش یافته و بنابه اظهارات صاحب‌نظران و



ایریسا ، تنها شرکت ایرانی

مجرب در طراحی و پیاده سازی

• سیستمهای اطلاعات مدیریت (MIS)

• اتوماسیون صنعتی

برای سازمانهای بزرگ (نظیر فولاد مبارکه)

تلفن: ۰۲۱)۶۱۱۶۲۰ و ۰۲۱)۸۷۳۴۳۹۶-۷ فکس: ۰۲۱)۶۲۴۰۴۱

شرکت مهندسی تولید قطعات خودرو

سفارش ساخت انواع سرسیلندر به خصوص موتورهای دیسزل سنگین و بسزینی همراه با ضمانت ساخت پذیرفته می‌شود.

شماره تلفن دفتر: ۳۹۱۴۱۵ - ۳۱۱۹۵۹۲

شماره فاکس: ۲۲۸۰۵۵۳

شماره تلفن کارخانه: ۶۵۳۲۱۸ - ۰۲۶۱

● تلخیص: امیرمحمد سلامتی

نویسنده: چارلز هندی

مترجم: عباس مخیر

ناشر: طرح نو

چاپ اول - ۱۳۷۴

«چارلز هندی» در کتاب «عصر سنت‌گریزی» به موضوع تغییر می‌پردازد و با بیان ویژگی‌ها و خصوصیات این پدیده که یکی از بارزترین خصوصیات عصر و زمانه ماست، موضوع را تبیین کرده و پیشنهاداتی راجع به چگونگی برخورد ما با پدیده تغییر ارائه می‌دهد. در بیان وی عمده‌ترین ویژگی‌های تغییراتی که در حال حاضر ما را احاطه کرده‌اند عبارتند از:

(۱) ناپوستگی

(۲) عمده‌بودن تاثیرات آنها

(۳) نیاز به اندیشه واژگون در برخورد با تغییرات در توضیح این مشخصه‌ها او می‌گوید تا سی سال قبل تغییر در دیدگاه مردم به معنای چیزی بود که کمی بهتر از وضع قبلی باشد، ولی در عصر حاضر به دلیل ناپوستگی تغییرات، تعریف فوق صادق نبوده و از همین رو در برخورد با تغییرات جدید ادامه شیوه تفکر و عمل سابق کارساز نمی‌باشد و برخورد مناسب با این پدیده تدبیری جدید می‌طلبد. لیکن در نظرگاه وی این وضعیت صرفاً به معنای رویارویی با تهدیدات تازه نبوده و معتقد است که اگر ما بینش، عادات و شیوه عمل بعضی نهادها یا مان را تغییر دهیم، دوران جدید دورانی از کشفیات تازه و آزادیهای تازه می‌باشد. دوران یادگیری حقیقی بنظر وی اندیشه واژگون، کلید موفقیت ما در برخورد با تغییرات است و در چنین اندیشیدنی، بهیچ وجه ناگزیر به داشتن سودهای بزرگی نظیر اندیشه‌های «انیشتن» و «مارکس» نیستیم، بلکه کافی است تصمیم بگیریم با هر کار کوچکی به مثابه فرصتی برای یادگیری برخورد کنیم. و این کار کوچک می‌تواند، پرداختن به آشپزی یا حرفه قطع درختان، مراقبت از کودکان و یا انجام نوعی فعالیت اکتشافی جامعه شناختی باشد. سازمانهایی که با مردم برخورد می‌کنند، چنین دیدگاهی را دنبال می‌کنند و لذا رفتارشان کاملاً متفاوت با سازمانی خواهد بود که مردم را هزینه تلقی می‌کند و دائماً در پی کاستن از آنها است.

افزوتترشدن دانش در فرایند تولید و پیامد آن افزایش تقاضای سازمانها، برای جلب و دستیابی به مهارتهای فکری، آینده‌ای است که در انتظار سازمانها می‌باشد و این خود سازماندهی جدیدی را می‌طلبد و لذا «هندی» الگوی جدید سازمان را بانام سازمان شبدری توصیف می‌کند که همانند سه برگ شبدر، این سازمانها نیز از سه بخش اصلی تشکیل یافته‌اند، هسته‌ای از مدیران و کارکنان اصلی، بخشی از مستخدمان پاره‌وقت و بخش دیگری شامل پیمانکاران خارج از سازمان.

ایده سازمان شبدری از تغییر در مفهوم و نوع نگرش به سازمانها ایجاد گردید. تغییر در نگرش مکانیکی به سازمان به نگرش فرهنگی و اجتماعی، تغییر مفهوم مدیریت و نزدیک شدن به مفهوم رهبری. گویا متوجه این واقعیت شده‌ایم که سازمانها از «مردم» تشکیل شده‌اند، نه فقط «دستها» و یا «نقشها» اگرچه سازمان شبدری همواره به شکل جنینی وجود داشته، لیکن اکنون به دلیل تغییر شرایط، شکوفا گردیده است.

در دورانی که تغییر، بارزترین و عمومی‌ترین مشخصه پدیده‌های پیرامون ما گردیده، برای درک بیشتر این تغییرات، توجه فزوتتر به امر یادگیری بیش از پیش ضروری می‌گردد. لیکن مفهوم یادگیری نیز خود بایستی تغییر می‌کرد، که امروزه شاهد این تغییر هستیم. قبلاً یادگیری صرفاً انتقال پاسخ سوالات از معلم به شاگردان بود، ولی امروزه طرح سوال و تلاش برای یافتن پاسخ در قالب نظریات مختلف و سپس آزمودن آنها و نهایتاً تامل و تدبیر در نتایج آزمونها فرایندی است که به آن یادگیری اطلاق می‌گردد و چه بسا در همین مرحله مجدداً پرسشهای جدیدی صورت پذیرد و بدین ترتیب چرخه یادگیری تکمیل گردد. پس بدین ترتیب می‌توان گفت تغییر در شرایطی سهل تر و راحت تر صورت می‌پذیرد که ما بتوانیم بهتر و بیشتر یاد بگیریم و به این منظور بایستی:

● مسئولیت خود و آینده خود را بپذیریم.

● نسبت به آینده خود دیدگاهی روشن داشته باشیم.

● باور داشته باشیم که توانای نیل به آینده روشن خویش را داریم.

● از قالبهای ذهنی و نگرش خود عدول کرده و به تفکر واژگون نسبت به پدیده‌ها عادت کنیم.

● ظرفیت زندگی کردن با عدم قطعیت و خطا (توانایی منفی) را در خود رشد داده و از شکست نهراسیم.

عصر

سنت‌گریزی

فدرالیسم سازمانی مفهوم دیگری است که در کنار شکل‌گیری سازمانهای شبدری، قابل تشخیص است. این مفهوم اشاره به «مرکز»ی دارد که اختیارات و قدرت خود را از گروههای زیردست گرفته است و البته این متفاوت با تمرکززدایی است که در آن برخی از اختیارات از طریق مرکز به زیردست تفویض می‌گردد. در سازمانهای فدرال، مرکز کارکنان خاص خود را می‌خواهد. کارکنانی که دل‌مشغولی آنها عمدتاً آینده است و اداره چنین مرکزی قطعاً کار یک پادشاه نیست، کسی که دارای قدرت مطلقه باشد، بلکه مرکز فدرال بایستی با تکیه بر اقتناع دیگران کار خود را پیش ببرد و لذا «رهبری» مورد نیاز است. اما رهبری اندیشه‌ها، نه شخصیتها.

رهبری در چنین سازمانهایی مستلزم داشتن دیدگاه و آرمان روشنی است، دیدگاهی روشن و قابل درک، دیدگاهی متکی برنظام باورهای درونی، دیدگاهی که به آن عشق می‌ورزیم. رهبر بایستی با دیدگاه خود زندگی کند و چنین رهبرانی از خود انرژی ساطع می‌کنند و واجد استحکام شخصیتی می‌گردند که در راه نیل به هدف بسیار کارساز است.

اگر شخصی با دیدگاهش زندگی کند، یعنی همواره صادق بودن با خویش را مراعات کند، استحکام شخصیتی به‌طور طبیعی شکل خواهد

● تغییر ناپیوسته و تخصص‌گرایی جدید در ترکیب با یکدیگر، ناقوس مرگ سمت‌های سازمانی را، جز در مواردی محدود، بصدا درآورده‌اند.

● اکنون برای اولین بار در تاریخ تجربه بشر، این فرصت را بدست آورده‌ایم که به‌جای انطباق زندگی با کار، کار را متناسب با زندگی شکل دهیم.

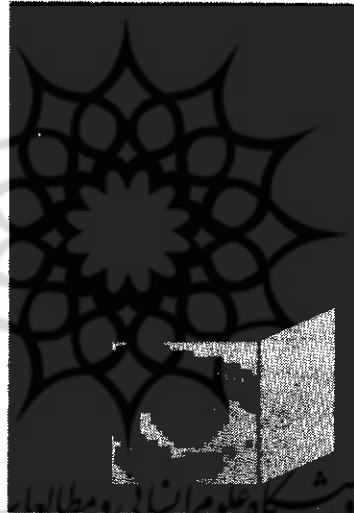
گرفت. فدرالیسم چیزی بیش از یک ساختار است. فدرالیسم متضمن تغییر در اندیشیدن راجع به افراد و تواناییهای آنها، شیوه درخواست کار از آنها و همچنین نحوه اداره کردن آنها است.

تفاوت مهم دیگری که در عرصه کارکرد سازمانها رخ داده است و لازم است به درستی درک گردد این مطلب است که هرکس در هسته اصلی سازمانهای جدید قرار میگیرد باید یک مدیر باشد و در عین حال هیچکس نمی تواند صرفاً یک مدیر باشد و این یعنی انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری بیشتر افراد هسته مرکزی سازمانها که البته بیشتر در قالب رهبری تیم و ظایف مدیریتی خود را به انجام می رسانند. پیامدهای این تغییر اندیشه در خور توجه است. مدیریت دیگر معرف منزلت و طبقه ای در داخل سازمان نیست، بلکه نوعی فعالیت است که می توان آنرا تعریف کرد، مهارتهایش را یاد داد، یاد گرفت و گسترش داد. بنظر می رسد تعریف قدیمی انگلیسی ها از مدیریت، که آنرا چیزی شبیه به پدر و مادر بودن تعریف می کردند و لذا تجربه را تنها آموزگار و شخصیت را تنها صلاحیت ممکن برای این منظور می دانستند، به پایان رسیده باشد. امروزه مدیران اجرایی، خود را حرفه ای های جدید می دانند و سمت خود را سمتی تخصصی می پندارند و لذا آمادگی کمتری برای وابستگی دائمی به سازمانها دارند. شرکتها نیز اکراه دارند که مشاغل افراد، حتی افراد هسته اصلی را به صورت مادام العمر تضمین کنند.

بنابراین، تغییر ناپیوسته و تخصص گرایی جدید در ترکیب یا یکدیگر، ناقوس مرگ سمتهای سازمانی را، جز در مواردی محدود، بصدا درآورده اند. مدیر اجرایی باید فکر خودش باشد و به خاطر داشته باشد که در این دنیای جدید، هرکس فقط به اندازه شغل فعلی اش خوب است و تضمینی برای آینده وجود ندارد. «چارلز هندی» در بخش پایانی کتاب خود به برشمردن تاثیرات پدیده تغییر بر سایر ابعاد زندگانی ما می پردازد. چرا که وی اعتقاد دارد تاثیرات این پدیده بهیچ وجه محدود به محیط کار و سازمانها نگردیده و بدون شک بر سایر محیطهای انسانی از جمله خانواده، اوقات فراغت و... تاثیرات عمده ای خواهد گذاشت و تسری اثرات آن نیز البته منوط به پذیرش و عدم پذیرش تغییرات نبوده و نمی توان تصور کرد در صورت عدم درک و جذب تغییرات، از آثار آن نیز می توان دور بود.

● فعال شدن چرخ یادگیری (پرشش، نظریه، آزمون، تامل و مجدداً پرشش های جدید) را نمی توان به تصادف یا فکر مقام ریاست واگذار کرد.

یکی از این تغییرات عمده، تغییر در ساعات کار یک فرد در طول عمر کاری وی است که تقریباً به نصف تقلیل یافته است یعنی از ۴۷ ساعت کار در هفته و ۴۷ هفته در سال و برای ۴۷ سال در طول زندگی (به طور متوسط از ۱۸ سالگی تا ۶۵ سالگی) که مجموعاً بالغ بر یکصد هزار ساعت می گردید، ساعات کار فعلی به پنجاه هزار ساعت تقلیل یافته است. چرا که امروزه سن کار از ۲۵ سالگی آغاز و تقریباً تا پنجاه سالگی ادامه می یابد و اگر تغییرات ساعات کار را نیز لحاظ کنیم:



(۵۰×۴۵×۴۵=۲۵۰۰). اگر در نظر داشته باشیم که با تسهیلات بهداشتی و پزشکی موجود قطعاً متوسط طول عمر نیز نسبت به زمانهای قدیم نیز افزایش یافته است می بینیم که اوقات فراغت ما در طول زندگی تا چه حد افزایش یافته است.

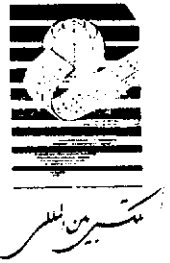
به این ترتیب، مشاهده می کنیم که فضای زیادی خارج از ساعات مشاغل رسمی در اختیار خواهیم داشت و به علاوه امروزه سازمانها نیز نسبت به استفاده از وقت حساستر شده اند و در یک دنیای رقابتی ترجیح می دهند بلحاظ گرانقیمت تر شدن افراد از وقت با دقت بیشتری استفاده کنند. یعنی اگر به نیمی از افراد (افراد برگزیده) دو برابر حقوق پرداخت شود، آنها دو برابر سخت تر کار کنند سه برابر تولید کنند، آنگاه دنیای عجیب و غریبی خواهیم داشت، دنیایی که

نیمی از مردم دو برابر سخت تر کار می کنند و نیمه دیگر به اندازه کافی کار ندارند.

جامعه تقسیم شده، دنیای قربانی شده به پای کارایی، این دنیایی که ساخته می شود تا طبقه متخصص بر آن سیطره پیدا کند، سرانجام متحقق خواهد شد، اگر ما اجازه دهیم که سازمان بر زندگی ما مسلط شود، اگر اموری از قبیل معنا، منزلت و پول به تمامی از رهگذر «شغل» به دست آیند، اگر آن ۵۰/۰۰۰ ساعت به تنها ساعتی مهم زندگی تبدیل شوند. و از طرفی اگر بتوانیم به فراسوی این کار رسمی نگاه کنیم آن ۵۰/۰۰۰ ساعت استفاده نشده می تواند فرصت بزرگی را پیش روی ما بگذارد. اکنون برای اولین بار در تاریخ تجربه بشر، این فرصت را بدست آورده ایم که به جای انطباق زندگی با کار، کار را متناسب با زندگی شکل دهیم. باید دیوانه باشیم که این فرصت را از دست بدهیم. هنگامی که به این موضوع فکر می کنیم متوجه می شویم که ناپیوستگی مهمی پیش آمده است، تغییری که با تغییرات معمول فرق می کند. برای استفاده مناسب از این تغییر ناپیوسته احتیاج به تفکر و ازگون داریم. اختراع دوباره کار و تعریف مجدد این واژه یکی از راهها است. کار مجموعه ای، که تشکیل شده است از کار مزدی و حق الزحمه ای، کار خانگی، کار افتخاری و کار مطالعاتی، تعریف جدیدی از کار را پیش روی ما قرار می دهد. امروزه معدودند کسانی که تمامی پول خود را فقط به یک نوع دارایی تبدیل کنند، اما این کاری است که عده کثیری از ما با زندگی خود کرده ایم.

سازمانها هم اگر بخواهند یاد بگیرند بایستی آنرا سازماندهی کنند. فعال شدن چرخ یادگیری (پرشش، نظریه، آزمون، تامل و مجدداً پرسشهای جدید) را نمی توان به تصادف یا فکر مقام ریاست واگذار کرد. محول کردن پرسشها و نظریه ها به گروههای از قبیل برنامه ریزان شرکتی، یا حتی مشاوران خارجی نیز فایده ای ندارد، چنانچه مدیران اصلی احساس نکنند که این پرسشها و نظریه ها به آنها مربوط است، خطر آزمودن آنها را نخواهند پذیرفت.

و سرانجام بایستی درک کنیم در دورانی که تغییرات مداوم و ناپیوسته هستند ضروری است که شیوه های تفکر سنتی را در هم بشکنیم تا تغییرات را به نفع خویش به کار گیریم. ما وارد دوران جدیدی شده ایم. دوران خطرات بزرگ اما فرصتهای بزرگتر. □



● افزایش درآمد واقعی مردم در کشورهای درحال توسعه

براساس گزارش بررسی اقتصادی جهان برای سال ۱۹۹۶ میلادی که توسط بخش اطلاعات اجتماعی - اقتصادی و تحلیل خطمشی سازمان ملل متحد تهیه شده است درآمد واقعی هر فرد در بیش از ۸۰ درصد کشورهای درحال توسعه روبه افزایش است. مرکز اطلاعات سازمان با اعلام این خبر افزود: براساس نتایج این بررسی رشد اقتصادی کشورهای توسعه یافته معادل دو درصد در سال جاری میلادی پیش بینی شده است و این رقم برای سال ۱۹۹۷ با افزایش متعارف نیم درصدی به ۲/۵ درصد خواهد رسید.

براساس نتایج این بررسی، میزان افزایش محصول ناخالص داخلی در جهان از مرز یک درصد طی سالهای ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳ میلادی فزونی یافته و به رقم ۲/۵ درصد در سال جاری میلادی رسیده و پیش بینی می شود این میزان در سال آینده به رقم ۳ درصد افزایش یابد.

نتایج این بررسی از طریق بیش از ۱۲ مورد تحقیق در وضعیت اقتصادی کشورهای مختلف، از ژاپن تا کامبوج، شیلی تا هائیتی و تونس تا آفریقای جنوبی استخراج شده است.

(تهران - خبرگزاری جمهوری اسلامی)

● تهیه نوعی استخوان مصنوعی برای انسان

دانشمندان ژاپنی برای معالجه شکستگی های استخوانی، از یک ترکیب سرامیکی، ماده استخوان مصنوعی انسان ساخته اند که در نهایت به استخوان واقعی تبدیل می شود.

موسسه ملی تحقیقات مواد غیرآلی سازمان علوم و تکنولوژی در توکیو موفق به ساخت این ماده شده است. این ماده به زودی برای معالجات بالینی مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

دانشمندان این موسسه تحقیقاتی گفتند:

«این ماده درون بدن قرار داده می شود و به مرور زمان تبدیل به استخوان واقعی می شود. از این ماده می توان در معالجه پوکی استخوانی و شکستگی های استخوان استفاده کرد.»

این ماده یک ترکیب سرامیکی است که از فسفات کلسیم و مواد دیگری شامل یک پولیمر اسید لاکتیک به نام CPLA و یک پولیمر عالی تهیه شده است.

دانشمندان می دانستند می توان از فسفات کلسیم برای تحریک تدریجی استخوان اطراف به منظور ساخت استخوانی جدید استفاده کرد.

دانشمندان این موسسه تحقیقاتی توانسته اند با ارائه پولیمرها و سرامیک های گوناگون، ماده استخوان مصنوعی بسازند که به سختی و محکمی استخوان انسان است.

ماده مذکور در آزمایش های بالینی بر روی حیوانات در دانشگاه پزشکی و دندانپزشکی توکیو مورد استفاده قرار گرفته است. این ماده غیرسمی است و در آزمایشاتی که انجام شد بدن حیوان آن را پس نزد.

«جونزو تاناکا»، مدیر این طرح تحقیقاتی ابراز امیدواری کرد که ظرف ۳ سال آینده کاربردهای بالینی از این ماده آغاز شود.

(KIODO PRESS - TOKYO)

● پیش بینی ۱۰۰ میلیارد دلار سرمایه گذاری در حوزه های نفت فلات قاره

یک شرکت مطالعات نفتی اسکاتلندی پیش بینی کرد رونق کار حوزه های نفتی فلات قاره طی چند سال آینده افزایش می یابد و تا پایان دهه جاری میزان این سرمایه گذاری ها سالانه به ۱۰۰ میلیارد دلار خواهد رسید.

براساس آخرین گزارش نفتی منتشر شده از سوی شرکت «ملی کانسالتنس»، میزان فعالیت حوزه های نفتی فلات قاره طی سال های ۱۹۹۶ تا ۱۹۹۸ با برخورداری از ۴/۵ درصد رشد سالانه ۲۳ درصد رشد خواهد یافت.

● ساخت کوچکترین ماشین تراش دنیا

یک گروه تحقیقاتی وابسته به وزارت صنایع و تجارت بین المللی ژاپن موفق به ساخت کوچکترین دستگاه ماشین تراش جهان شده است.

ماشین تراش ساخت آزمایشگاه مهندسی مکانیک، ۳۲ میلیمتر طول، ۲۵ میلیمتر عرض و ۳۰/۵ میلیمتر ارتفاع دارد و به راحتی در کف دست یک کودک جا می گیرد.

وزن این ماشین تراش ۱۰۰ گرم می باشد که حدود یک ده هزارم وزن ماشین تراش های معمول کارخانجات است و تقریباً به اندازه یک هزارم ماشین های معمولی برق مصرف می کند.

در آزمایش هایی که با این ماشین تراش انجام شد، مشخص شد با اختلاف ۰/۵ میکرومتر، کار آن دقیق تر از ماشین تراش های همه منظوره است.

موتوری که بر بالای این دستگاه قرار داده شده حرکات ماشین تراش را با کمک عواملی نظیر فرکانس امواج کنترل می کند.

این ماشین تراش می تواند اجسامی را که تا ۴ میلیمتر طول دارند تراش بدهد و قطعات دقیقی نظیر چرخ های یک ساعت مچی را تراش بدهد.

مسئول این موسسه تحقیقاتی گفت: «ما امیدواریم دقت این دستگاه به حدی بالا برود که بتوان از آن در ساخت قطعات ماشین های بسیار کوچک در آینده استفاده کرد.»

(FRANCE PRESS - TOKO)

روده خانه مکنونگ، که از شش کشور میانمار، کامبوج، چین، لائوس، تایلند و ویتنام عبور می‌کند، مشترکاً توسط کشورهای ذینفع به اجرا گذاشته شود.
(کوالالمپور - خبرگزاری جمهوری اسلامی)

● ساخت نخستین خودروی هیدروژنی

دو شرکت اروپایی موفق به ساختن نخستین خودرو برقی شدند که موتور آن با باتری بدون نیاز به شارژ و با هیدروژن کار می‌کند.

شرکت خودروسازی بنز آلمان در نمایشگاه سالانه خودرو برلن در اقدامی مشترک با شرکت «جانسون ماتنی» انگلیس موفق به ساختن یک مینی‌بوس به نام «نکار-۲» شده است که نیروی محرکه آن را نوعی باتری‌هایی بدون نیاز به شارژ تشکیل می‌دهد.

هسته اصلی این موتور برقی را «سلول‌های سوخت» تشکیل می‌دهد که انرژی حاصله از سوخت را مستقیماً به برق تبدیل می‌کند، بدون آنکه نیاز به احتراق یا حرکت قطعاتی نظیر پیستون باشد. به همین خاطر بازده این موتور ۴۵ درصد است، حال آنکه موتورهای بنزینی کنونی فقط ۲۰ درصد بازده دارند.

در وسط هر یک از این سلول‌ها که قطرشان کمتر از یک میلی‌متر است دیواره‌ای قرار دارد که مخزن‌های هیدروژن و اکسیژن را از هم جدا می‌کند. فشر بیرونی این دیواره از جنس پلاتینوم است که به‌عنوان کاتالیزور به انجام فعل و انفعالات شیمیایی مورد نظر کمک می‌کند.

اتم‌های هیدروژنی که به شکل گاز وارد مخزن مخصوص خود می‌شوند در مجاورت با الکترودی که در این مخزن قرار دارند و از بار مثبت برخوردار است، تجزیه شده و

تخمین زده می‌شود با اجرای این فرایند هزینه انهدام غبار از میزان فعلی ۱۸ هزار تن در هر تن، ۲۵ درصد کاهش یابد.

تکنولوژی جدید شامل گرم کردن گردوغبار کوره به دمای بالای ۹۰۰ درجه سانتیگراد در درون تاسیسات خلاء است و پس از آن با استفاده از یک عامل احیاء‌سازی، فلز روی جدا می‌شود.

فولاد آبیچی که ماهیانه حدود ۱۸۰۰ تن غبار تولید می‌کند. ماه آوریل آینده با سرمایه‌گذاری ۵۰۰ میلیون یورو استفاده از این روش را به مورد اجرا خواهد گذاشت. تا سال ۱۹۹۸ تمامی غبارهای تولید شده با کمک تاسیسات جدید مورد بهره‌برداری قرار خواهد گرفت.

دولت ژاپن به عنوان بخشی از تلاش‌های خود در کمک به حفظ محیط زیست همواره بازیافت تولید فولاد را مورد تشویق و حمایت خود قرار داده است.

(REUTER - TOKYO)

● تبدیل جنوب شرق آسیا به منطقه آزاد تجاری

معاون نخست وزیر مالزی گفت: جنوب شرق آسیا از همه جهت برای تبدیل شدن به یک منطقه آزاد تا سال ۲۰۰۳ آماده است.

«انورابراهیم» در نشست رسمی وزرای امور خارجه و اقتصاد آسه آن و کشورهای حاشیه رود مکنونگ، گفت: «با تقویت روابط چندجانبه خود می‌توانیم نمونه‌ای برای همه جهان در این منطقه بوجود آوریم». وی افزود: «جنوب شرق آسیا به‌عنوان یک منطقه چندملیتی باقی خواهد ماند. همکاری‌های کشورهای منطقه، حرکت برای سرمایه‌گذاری در کشورهای کمتر توسعه‌یافته در جنوب شرق آسیا را بهبود می‌بخشد و این کار امکان شرکت آنان در تجارت منطقه‌ای و مشارکت در پروژه‌ها را فراهم خواهد کرد».

در این اجلاس علاوه بر هفت کشور عضو آسه آن، نمایندگان کشورهای چین، میانمار، لائوس و کامبوج نیز شرکت داشتند.

قرار است ۲۳ پروژه بزرگ از جمله یک خط آهن سراسری، احداث بزرگراه و احداث یک شبکه انتقال نفت و گاز در حاشیه

هم‌اکنون نروژ بزرگترین تولیدکننده نفت جهان از منابع فلات قاره است و سطح تولیدات آن ۳/۳ میلیون بشکه در روز است. شرکت «ملی کانسالتنس» تخمین می‌زند که در سال ۱۹۹۵ در مجموع ۶۵/۲ میلیون بشکه نفت در روز در سطح جهان تولید شده است که این میزان ۱۱ درصد بیشتر از سال ۱۹۹۴ است.

لازم به یادآوری است که ایران هم‌اکنون روزانه حدود ۴۷۰ هزار بشکه نفت خام از منابع فلات قاره تولید می‌کند و «درو» و «سلمان» فعال‌ترین حوزه‌های نفتی ایران هستند. گفته می‌شود شرکت ملی نفت ایران در نظر دارد با تکمیل طرح‌های فعلی، سطح این تولیدات را به ۶۱۵ هزار بشکه در روز برساند.

(لندن - خبرگزاری جمهوری اسلامی)

● ابداع تکنولوژی بازیابی غبار کوره‌های فولاد

شرکت تویوتا موتور با همکاری دو شرکت دیگر سیستم جدیدی برای جداسازی و بازیافت فلز روی از غبار کوره‌های فولاد ابداع کرده است.

این سیستم توسط شرکت تویوتا موتور، شرکت قطعات فولادی آبیچی و شرکت نیویکین که غبارهای فولاد را پردازش می‌کنند، ابداع شده است.

غباری که در فرایند ساخت فولاد مخصوص ایجاد می‌شود، حاوی فولاد و روی قابل استفاده مجدد است، اما تاکنون به دلیل مشکلاتی که بر سر راه جداسازی روی از فولاد وجود داشته تقریباً تمامی آن به هدر می‌رفت.

تویوتا و فولاد آبیچی از قراضه‌های آهن برای تولید برخی قطعات اتومبیل استفاده می‌کنند.

با ابداع سیستم جدید میزان تولید گردوغبار کوره تقریباً به صفر خواهد رسید و در هزینه انهدام غبارها صرفه‌جویی می‌شود در عین حال می‌توان فولاد را بازیابی کرد و روی تولید شده را به شرکت‌های تصفیه آهن فروخت.



الکترون و پروتون آنها از هم جدا می‌شوند. همین فعل و انفعالات در طرف دیگر دیواره در مخزن اکسیژن انجام می‌شود به طوری که پروتونی که از اتم هیدروژن خارج می‌شود در تماس با پلاتینوم که به عنوان یک کاتالیزور عمل می‌کند به سوی مخزن اکسیژن سرازیر شده و سپس تبدیل به آب می‌شوند. بدین ترتیب الکترونهای باقیمانده در مخزن هیدروژن به جریان برق تبدیل و موجب حرکت خودرو می‌شوند و آب تولیدشده در قسمت دیگر به صورت بخار از خودرو خارج می‌شود.

برای حرکت دادن خودرو با چنین موتوری نیاز به تعداد زیادی از این سلولهای سوخت وجود دارد ولی شکی نیست که نقاط تمایز زیادی نسبت به موتورهای بنزینی معمولی دارد.

صرفنظر از عدم نیاز به شارژ کردن باتری در این موتورها، نخستین امتیاز آن عدم آلودگی هواست.

(TIMES - LONDON)

● تلاش یمن برای احداث منطقه آزاد تجاری عدن

یمن برای احیای جایگاه اقتصادی شهر و بندر عدن و تبدیل آن به یک منطقه آزاد تجاری به تلاش‌های خود ادامه می‌دهد. این تلاش‌ها، پس از پایان جنگ داخلی یمن در بهار ۱۹۹۴ آغاز شد. یمن سال گذشته قرارداد تاسیس منطقه آزاد عدن را با کنسرسیومی از شرکت‌های آمریکایی و عربستانی به امضاء رساند. براساس این قرارداد منطقه آزاد عدن در چهار مرحله و طی ۲۵ سال تاسیس خواهد شد. به موجب این قرارداد ۲۵ درصد درآمدهای حاصله از منطقه آزاد عدن در سال نخست بهره‌برداری به دولت یمن تعلق خواهد داشت که این میزان تا پایان مدت قرارداد به تدریج به ۱۰۰ درصد خواهد رسید.

منابع اقتصادی، هزینه ساخت منطقه آزاد عدن را حدود ۵/۷ میلیارد دلار برآورد کرده‌اند.

(ابوظبی - خبرگزاری جمهوری اسلامی)

● تاثیر فشار روحی بر اندازه مغز انسان

تحقیقات نشان می‌دهد فشار روحی ممکن است به کوچک شدن مغز افراد و کاهش میزان درک و حافظه آنها بیانجامد. چندین مقاله تحقیقاتی که برپایه آزمایش بر روی موش تهیه شده حاکی از آن است که تولید بیش از حد نوعی هورمون در پی فشار روحی برای مغز مضر است و به آن صدمه می‌زند.

در مغز قسمتی به نام «هیپوکامپوس» وجود دارد که قوه یادگیری و حافظه را کنترل می‌کند و تحقیقات دانشمندان نشان می‌دهد این بخش نسبت به هورمون‌هایی که در پی فشار روحی ایجاد می‌شود آسیب‌پذیر است. این نتیجه «ایوت شلین» دستیار یکی از استادان علوم روانشناسی در دانشگاه واشنگتن را بر آن داشت تا تاثیر این هورمون بر روی بدن افراد را مورد آزمایش قرار دهد.

وی برای انجام این آزمایش با کاربرد دستگاههای عکسبرداری بسیار دقیق هیپوکامپوس زنانی را که دچار افسردگی بودند و از ناراحتی‌های روحی رنج می‌بردند با کسانی که چنین عارضه‌ای نداشتند مورد مقایسه قرار داد.

نتیجه این تحقیقات نشان داد هیپوکامپوس زنانی که مشکل روحی داشته‌اند به طور متوسط ۱۲ درصد کوچکتر است.

قبلاً نیز تحقیقات مشابهی بر روی برخی بیماران روانی، نتیجه مشابهی داده بود و «شلین» را به این نتیجه رساند که فشار روحی، مغز افراد را کوچک می‌کند و بر قوه درک و حافظه آنها تاثیر منفی می‌گذارد. اما ممکن است کوچکتر شدن هیپوکامپوس به جای آن که معلول بروز فشارهای روحی باشد خود عامل بروز چنین مشکلاتی شود. یعنی در پی کوچک شدن این بخش از مغز آثار روانی منفی برای افراد به بار آورد.

«شلین» این نوع نتیجه‌گیری را رد نمی‌کند ولی با توجه به آزمایش‌های قبلی و به‌خصوص نتایجی که از آزمایش بر روی موشها به دست آمده عقیده دارد فشار روحی زیاد، بر روی مغز انسان تاثیر منفی می‌گذارد.

(BUSINESS WEEK - LONDON)

● ارتباط خنده و سلامتی

به اعتقاد برخی از دانشمندان، خنده باعث می‌شود تا سیستم دفاعی بدن فعالتر شود. این کار از طریق افزایش ترشح برخی هورمون‌های تشدیدکننده فعالیت سیستم ایمنی بدن صورت می‌گیرد.

این هورمونها ظاهراً به اندازه‌ای قوی هستند که با شدت بخشیدن به سیستم دفاعی بدن، این سیستم را وادار می‌کنند تا در مقابل بیماریها مقابله کند.

پروفسور «آرتور استون» استاد ایمنی‌شناسی روان - عصبی دانشگاه ایالتی نیویورک با ابداع روش نوینی به مطالعه تاثیر خنده بر بدن انسان پرداخته است.

وی با انتشار نتیجه مطالعات خود به این مساله اشاره دارد که ارتباط مستقیمی میان خندیدن و میزان «ایمونوگلوبولین» در بدن وجود دارد. این ماده، نوعی «پادتن» است که در مخاط پوششی داخل مجاری تنفسی دیده می‌شود.

پروفسور «استون» طی مطالعات خود از ۷۲ نفر داوطلب شرکت‌کننده در این پروژه خواست به مدت ۱۲ هفته و در پایان هر روز پرسشنامه‌ای را در مورد فعالیت‌های روزانه خود و همچنین چگونگی گذران آن روز را پر کنند.

وی در پایان هر روز از مخاط مجاری تنفسی این افراد نیز نمونه برداری کرد تا میزان «ایمونوگلوبولین» در آن را اندازه‌گیری کند.

به گفته «استون»، در روزهایی که افراد ششاد و خندان بودند، میزان ترشح «ایمونوگلوبولین» به مقدار بسیار زیادی بالا بود اما در روزهای بد چنین چیزی دیده نمی‌شد. افراد که میزان کمتری «ایمونوگلوبولین» دارند، بیشتر در معرض آلودگی ویروسی و میکروبی قرار می‌گیرند. «ایمونوگلوبولین» به مبارزه دستگاه ایمنی بدن با بیماریها کمک می‌کند.

این ملکول با علامت‌گذاری کردن باکتریها و ویروسهای خارجی، آنها را برای حمله گلبولهای سفید آماده می‌کند.

(SUNDAY TIMES - LONDON)

● رهیافت

فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی
شماره ۱۲ - بهار و تابستان ۱۳۷۵
شورای پژوهش‌های علمی کشور
بها: ۲۰۰۰ ریال

● گفت‌وگوهای ایران و اروپا

به‌کوشش: علی رحمانی - سعید تائب
ناشر: موسسه چاپ و انتشارات وزارت
امور خارجه

چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۱۵۵ صفحه

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

بها: ۳۹۰۰ ریال

● بررسی مناسبات ایران و آمریکا

مؤلف: سیدعلی موجانی
ناشر: موسسه چاپ و انتشارات وزارت
امور خارجه

چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۱۹۹ صفحه

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

بها: ۵۱۰۰ ریال

کتابها و نشریات رسیده

● حفاظت صنعتی

تالیف: بابک کاظمی
ناشر: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

چاپ دوم - ۱۳۷۴ - ۲۵۲ صفحه

تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه

بها: ۴۵۰۰ ریال

● نگاهی به حقوق مصرف‌کننده

تحقیق از: مهرانگیز امیدی - علیرضا سعادت‌مندی
زیرنظر: دکتر هادی اسماعیل‌زاده

ناشر: سازمان برنامه و بودجه - مرکز مدارک
اقتصادی - اجتماعی و انتشارات

چاپ اول - ۱۳۷۴ - ۲۷۹ صفحه

تیراژ: ۱۵۰۰ نسخه

بها: ۷۵۰۰ ریال

● مجله اقتصادی

شماره ۱ - اردیبهشت ۱۳۷۵ - سال یازدهم
نشریه داخلی حوزه معاونت امور اقتصادی
وزارت امور اقتصادی و دارایی

● مجله علوم تربیتی و روانشناسی

فصلنامه علمی - پژوهشی
دوره سوم - سال دوم - پائیز و زمستان ۱۳۷۴
دانشکده شهید چمران اهواز

● فصلنامه حوزه و دانشگاه

سال دوم - شماره ۷ - تابستان ۱۳۷۵
بها: ۱۵۰۰ ریال

● مجله سیاست خارجی

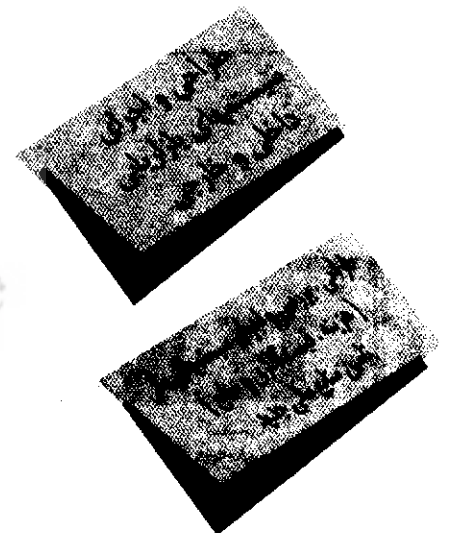
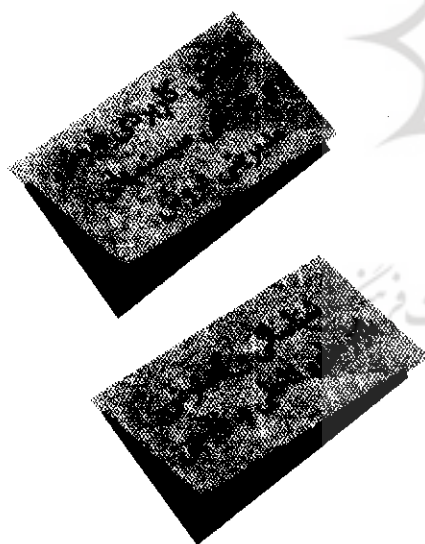
فصلنامه دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی
شماره ۱ - سال دهم - بهار ۱۳۷۵
بها: ۴۵۰۰ ریال

● مجله اقتصادی

شماره ۲ - تیر ۱۳۷۵ - سال یازدهم
نشریه داخلی حوزه معاونت امور اقتصادی
وزارت امور اقتصادی و دارایی

● بررسی‌های حسابداری

سال سوم - شماره ۱۲ و ۱۳ - تابستان و پائیز ۱۳۷۴
دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی
دانشگاه تهران



زمان فروش و بازاریابی به شیوه سنتی به پایان رسیده

اقتصاد امروز روشهای بازاریابی نوین می‌طلبد



خیابان خرمشهر / شماره ۱۶۹ / طبقه اول / تهران / ۱۵۳۳۸ / تلفن و فکس ۸۷۶۳۷۴۹

مشاوران پویانفر

دانشگاه علامه طباطبائی

اطلاعیه ثبت نام

سمینار بررسی شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی
برگزارکنندگان: دانشگاه علامه طباطبائی، سازمان امور اداری و استخدامی کشور
بهمکاری سازمان مدیریت صنعتی، هواپیمایی جمهوری اسلامی، سازمان بهره‌وری ملی ایران،
وزارت کار و امور اجتماعی، صدا و سیما جمهوری اسلامی

قابل توجه مدیران کلیه سازمانهای دولتی، نهادها و شرکتهای خصوصی
به اطلاع می‌رساند: زمان برگزاری سمینار بررسی شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در تاریخ ۷ و ۸ آذرماه ۱۳۷۵ خواهد بود. لذا
به منظور برنامه‌ریزی دقیق سمینار خواهشمند است نسبت به تکمیل و ارسال فرم ثبت نام و اصل فیش پرداخت شهریه به مبلغ ۵۰۰۰۰ ریال
به حساب شماره ۹۰۱۱۶ بانک ملی شعبه اردشیر به نام سایر درآمدهای دانشگاه علامه طباطبائی اقدام فرمایید.
بدیهی است به علت محدودیت مکان اولویت با کسانی خواهد بود که مدارک فوق را سریعتر به دبیرخانه سمینار ارسال فرمایند. آخرین مهلت
ثبت نام نیز تاریخ ۷۵/۷/۱۵ می‌باشد.

بسمه تعالی

فرم ثبت نام

رشته تحصیلی:

میزان تحصیلات:

نام و نام خانوادگی:

عنوان پست سازمانی:

نشانی محل کار:

نشانی دبیرخانه: دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، خیابان توانیر، خیابان نظامی گنجوی

تلفن: ۸۷۸۸۰۶۹ فاکس: ۸۷۷۰۰۱۷

روابط عمومی دانشگاه علامه طباطبائی

اطلاعیه مهم

آغاز بکار مجله الکترونیک تدبیر

ماهانمه تدبیر با استفاده از امکانات جدید سازمان
مدیریت صنعتی از مردادماه در «اینترنت» عرضه
می‌شود. بدین ترتیب کلیه علاقمندان در سراسر جهان
می‌توانند از طریق این شبکه، مطالب تدبیر را دریافت
کنند و نیز از طریق پست الکترونیک که مشخصات آن
در مجله ذکر شده است با نشریه خود ارتباط برقرار
نمایند.

همچنین کلیه صاحبان آگهی (اعم از رنگی یا سیاه
و سفید) می‌توانند با پرداخت هزینه‌ای پائین، آگهی
خود را از یک ماه تا یکسال در «اینترنت» عرضه کنند.
برای کسب اطلاع بیشتر می‌توانید با تلفن ۲۰۴۲۰۱۵
تماس بگیرید و یا به دفتر مجله مراجعه نمایید. تدبیر،
نخستین مجله ایرانی است که آگهی‌های شما را در شبکه
جهانی «اینترنت» ارائه می‌کند.

هرگز فراموش نمی‌کنیم شما حق انتخاب دارید

G.H.M.S.I

کیفیت بالا در بازرسی کالا

I.T.S

عضوی از گروه بی‌المللی بازرسی

در بیش از ۱۰۰ کشور جهان با مجوز بانک مرکزی واردات ایران را بازدید می‌کند

IRAN BAZZID

تلفن: ۸۸۲۷۷۰۰۸ فکس: ۸۸۲۷۵۵۸ تلفن: ۲۲۲۲۷

با حضور در تهران، خازک، بدره‌سای، بدرام همس، بدر باهشر، نوشهر، تبریز، مشهد، اصفهان، چابهار

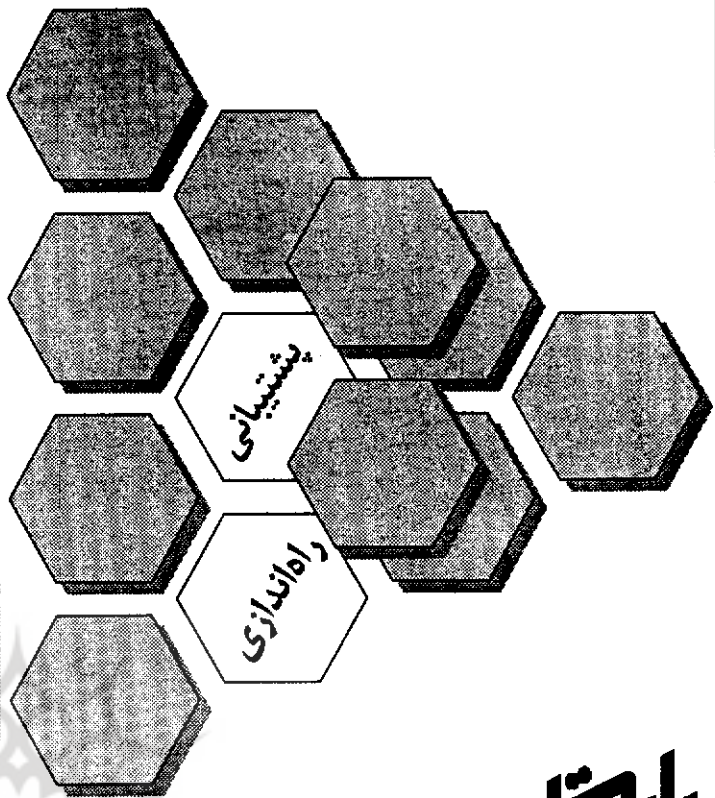
از این پس واردکنندگان می‌توانند نام I.T.S (شرکت مالک G.H.M.S.I)
را نیز مستقیماً در اعتبار اسنادی خود ذکر کنند.

حسابداری

فروش

انبار

بازرگان



بایستا

خیابان سپهدقونی، کوچه آبنوس، پلاک ۸، تلفن ۸-۸۸۴۵۵۳۴

همه چیز درباره بارکد...



کدایران
CODIRAN

نظمتین شرکت تخصصی
سیستمهای شناسائی خودکار
(تاسیس ۱۳۷۱)

عضو انجمن صنفی

شرکتهای اتوماسیون صنعتی

شرکت کدایران

۶۲۳۶۵۵، ۶۲۳۶۵۶ فاکس

۸۸۴۶۸۸، ۸۳۱۳۰۸ فاکس

چه باید کرد؟

تدبیری

باید اندیشید.

در محل شرکت

فروش نرم افزارهای یکپارچه

اما

با خط تلفن

نصب نرم افزارهای یکپارچه

با خط تلفن

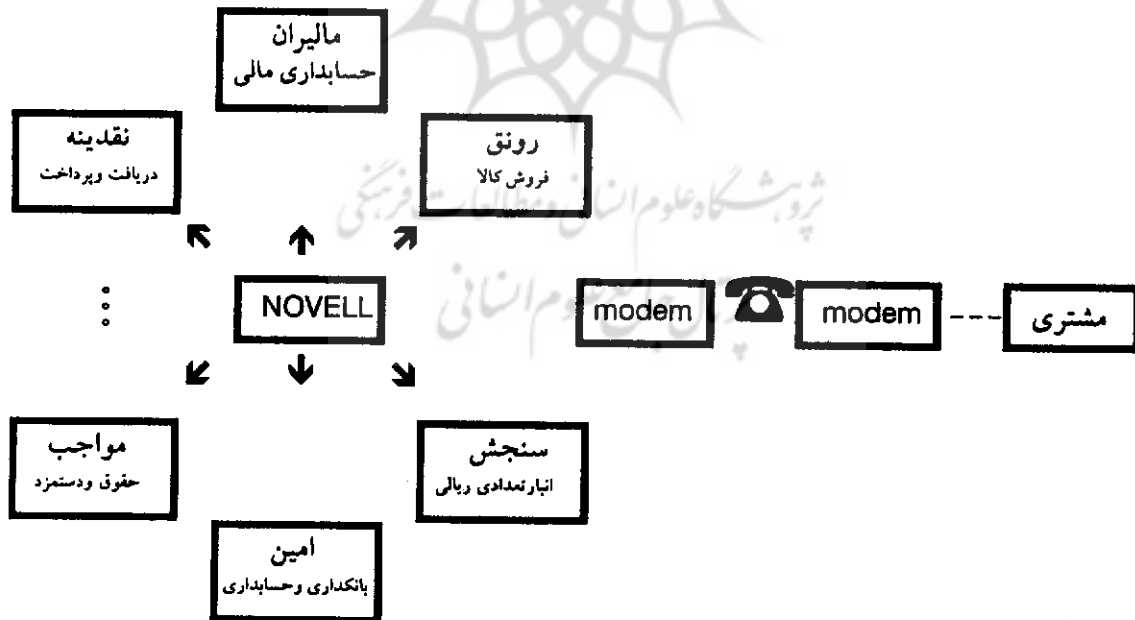
آموزش نرم افزارهای یکپارچه

با خط تلفن

پشتیبانی نرم افزارهای یکپارچه

رابطه ما با شما از طریق مودم MODEM

تقدیر شما از تدبیر شماست



آدرس: دکتر شریاتی
پایین تر از چهارراه قصر
ساختمان ۷۹۰

تلفن و فاکس: ۸۵۵۸۲۲-۸۵۵۸۳۳

۸۵۱۸۵۶-۸۴۸۵۳۹

دفتر کرج: ۰۲۶۱-۴۲۸۵۹۰

شرکت طراح سیستم
(سهامی خاص)

تجربه نشان داده است

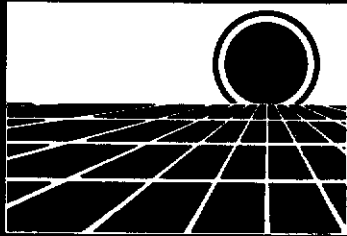


برنامه ما بخشی دوست داشتنی
از کار شما خواهد شد

زیرا سیستم یکپارچه

حسابداری و انبار

رایانگان فردا آنچه را شما می خواهید در بردارد



رایانگان

فردا

با ما تماس بگیرید:

آدرس: تهران - خیابان سهروردی شمالی
بالتر از خیابان شهید بهشتی پلاک ۳۶

۸۷۴۶۲۹۴ - ۵ - ۶

۸۷۴۷۵۱۸ - ۱۹

فکس: ۸۷۴۶۹۳۶



مشاورین سیستم آراء (سهامی خاص)

مشاوره - نرم افزار - کنترل پروژه - آموزش
تولید کامپیوتر - تجهیزات جانبی - تعمیرات
و نگهداری - شبکه های کامپیوتری

تولیدات نرم افزاری آراء:

- ۱- اطلاعات مشترکین (مطبوعات)
 - ۲- مولد کد (C.G.S)
 - ۳- صورت ریز مواد اولیه (B.O.M)
 - ۴- بی.او.ام (نگارش جدید)
 - ۵- تدارکات کالا
 - ۶- انبار مقداری و ریالی
 - ۷- حضور و غیاب
 - ۸- حقوق و دستمزد
 - ۹- حسابداری انبار
 - ۱۰- حسابداری مالی
 - ۱۱- گزارشگر (برای کاربران عادی و برنامه نویسان)
 - ۱۲- سررسیدنامه
 - ۱۳- دستیار (مدیر اطلاعات شخصی)
 - ۱۴- انتقال گزارشات کنترل پروژه به اتوکد (R2C)
- تلفن: ۸۰۲۸۶۹۶ - ۸۰۱۲۷۰۱ - ۸۰۱۲۰۲۷

اطلاعیه اس جی اس

گواهی سیستم کیفیت سازمان خود را به یک موسسه معتبر بسپارید

در استقرار سیستم کیفیت براساس استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ موفق‌ترین سازمانها آنهايي هستند که با بهره‌گیری از نیروهای داخل سازمانی به برقراری سیستم پرداخته و با آموزش اعضا مدیریت و پرسنل خود این مهم را به انجام می‌رسانند و پس از آن گواهی سیستم کیفیت سازمان خود را به یک موسسه معتبر بین‌المللی می‌سپارند.

در راستای برقراری سیستم کیفیت برخی سازمانها ممکن است از خدمات مشاورین نیز استفاده نمایند که در آن صورت اصل استقلال امر مشاوره از امر ممیزی ایجاب می‌نماید که آن مشاورین مستقل از ارتباط ارگانیک با موسسه گواهی‌کننده باشند. اهداف و خط‌مشی موسسه اس جی اس بر این موضوع تاکید خاص دارد و خدمات گواهی کیفیت خود را برپایه حفظ اعتماد و اعتبار جهانی پایه‌گذاری نموده است.

اس جی اس تنها موسسه صدور گواهی ایزو ۹۰۰۰ با مجوزهای ملی و بین‌المللی در ایران می‌باشد که با بهره‌گیری از سر ممیز و ممیزین تایید شده ایرانی با همکاری موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران و با صدور گواهینامه‌های بین‌المللی از طریق **SGS** سوئیس با اعتبار بین‌المللی **SAS** سوئیس عمل می‌نماید و در عین حال امکان ممیزی خارجی و صدور گواهی از طریق شعب **SGS** در کشورهای دیگر با اعتباردهی آن کشورها را نیز در سطح گسترده جهانی در اختیار دارد.

گواهی ایزو ۹۰۰۰ اس جی اس معتبرترین معرف سازمان شماست

جهت هرگونه اطلاعات بیشتر در خصوص دوره‌ها و خدمات آموزشی و یا خدمات گواهی کیفیت با آدرس زیر تماس حاصل فرمائید:

اس جی اس ایران

خدمات گواهی کیفیت

ساختمان شماره ۲

تهران - الهیه خیابان مریم شرقی شماره ۵۸ طبقه همکف

تلفنهای: ۲۰۴۴۳۷۹، ۲۰۴۵۰۲۹، ۲۰۵۴۳۰۰

فاکس: ۲۰۴۴۷۵۴، ۲۰۵۶۰۸۸



ب - مسئولیت توسعه کمی و کیفی سازمان که در تعارض با توسعه کمی و کیفی دیگر گروهها قرار می‌گیرد. حل مشکل اول میل به استبداد را در درون گروهها توسعه می‌دهد. حل مشکل دوم درگرو نقض اصل برابری و آزادی است.

۵ - اگر گروهها را دارای شخصیت مستقل بدانیم، باید بپذیریم که آنها می‌توانند تعابیر مختلفی از مفهوم «عدالت» و نظایر اینها داشته باشند. در این صورت چگونه می‌شود که خیر جمعی و عمومی را متشکل از خیرات متضاد دانست.

۶ - کثرت‌گرایان این موضوع را عمدتاً نادیده می‌گیرند که گروهها هم می‌توانند مانند دولت سرکوبگر، تنگ‌نظر و ویرانگر آزادی باشند. زیرا اگر به این مهم توجه کنند آن وقت مجبورند در ماهیت بسیاری از گروهها تجدیدنظر کنند. همچنین آنها از توجه به این واقعیت که دولت ممکن است بتواند افراد را از سلطه گروهها آزاد سازد، تخلف می‌کنند.

۷ - وابستگی و احترام متقابل میان گروهها در واقع شعار فسرینده‌ای بیش نیست، و سخت‌شکننده و بی‌ثبات به نظر می‌آید.

۸ - همچنین اگر حاکمیت را میان گروهها توزیع کنیم، در این صورت این ایراد پیدا می‌شود که حاکمیت پراکنده اصلاً حاکمیت نیست؟

۹ - آنها ماهیت و چگونگی و حدود دخالت دولت در امور گروهها را بررسی و معین نکرده‌اند، و تنها از وظیفه دولت در تنظیم و هماهنگی علائق گروهها سخن گفته‌اند.

۱۰ - کثرت‌گرایی شکل نوینی از مبارزه برای قدرت است که در آن گروههای کوچکتر تلاش می‌کنند با تفکیک و فاصله‌گذاری میان هدفهای حزبی و ملی به نحوی خود را در سازمان حکومت صاحب‌نقش سازند، در واقع مدل جدید تحمیل کردن عقاید گروههای کوچکتر بر اکثریت است.

و بالاخره کثرت‌گرایی امروزه، تنها یک گرایش در اندیشه سیاسی به‌شمار می‌رود که با پرسش‌های اساسی بی‌شماری از جانب مخالفان آن روبرو است. □

* فیروز دولت‌آبادی مشاور وزیر امور خارجه و رئیس گروه مطالعات استراتژیک است.

وی هم‌چنین عضویت هیات علمی کارشناسی ارشد سازمان مدیریت صنعتی را به‌عهده دارد.

- کشور، شرکت نیست

بقیه از صفحه ۳۳

درستی - توصیه رهبران کاروکسب را درباره موضوعات مختلف جویا می‌شوند، به ویژه آن مسائلی که با پول درگیر است. تمام آنچه ما می‌خواهیم این است که هم‌گوینده و هم‌شنونده اندرزد، احساس درستی از آنچه موفقیت کاروکسب درباره سیاست اقتصادی می‌آموزد و آنچه را که نمی‌آموزد دارا باشند.

در سال ۱۹۳۰، چون دنیا به درون رکودی خزید، «جان کینز» برای توسعه وسیع پولی ندا در داد تا بحران را آرام کند و برای سیاستی برپایه تحلیل اقتصادی، به جای توصیه بانکدارانی که خود را مقید به استاندارد طلا می‌پنداشتند یا سازندگانی که از طریق کاهش بازده قیمت بیشتری برای محصولاتشان مطالبه می‌کردند، درخواست و لایه کرد. «اگر چه کسی باور نمی‌کند، معهذاً به دلیل آن است که اقتصاد موضوعی فنی و مشکل است»^(۳) اگر از نصایح او پیروی شده بود، از بدترین زیان رکود مذکور ممکن بود اجتناب شود.

«کینز» درست می‌گفت: اقتصاد موضوعی مشکل و فنی است. اقتصاددان خوبی شدن سخت‌تر از مدیر اجرایی خوب کاروکسب شدن نیست. (درواقع آسانتر هم هست زیرا رقابت کمتر فشرده است). با این وجود اقتصاد و کاروکسب موضوع مشابهی نیستند، و استادی در یکی، از احاطه کامل حتی بر استادی در دیگری - دلالت ندارد. رهبر موفق کاروکسبی احتمال دارد در اقتصاد بیش از استراتژی نظامی متبحر نباشد.

منابع:

(۱) در حقیقت دو صلاحیت فنی درباره این اظهارنظر وجود دارد. یکی از آنها شامل آنچه معروف به «انتقالات پاداش» یعنی هدایا، کمک خارجی و نظائر اینهاست و دیگری شامل پرداخت سودها و بهره‌ها از سرمایه‌گذارهای قبلی. این صلاحیت‌ها نکته اصلی را تغییر نمی‌دهد.

(۲) به صراحت، باید از شرکت‌هایی که در ایالات متحده تولید می‌کنند سخن بگوئیم. مطمئناً برای شرکت‌های مقیم در ایالات متحده امکان‌پذیر است تا سهم بازار جهانی خود را از طریق تحصیل شعب خارجی افزایش دهند.

(۳) «رکود بزرگ سال ۱۹۳۰» تجدید چاپ در NEW YORK, 1963 ESSAYS IN PERSUASION NORTON

- بررسی دلایل عدم مشارکت ...

بقیه از صفحه ۳۷

۴ - رهبری باید با به‌کارگیری تمام عوامل رفتاری و روانشناختی فردی و گروهی (ابتکار، خلاقیت، طراحی و برنامه‌ریزی و...) به ترغیب کارکنان سازمان بپردازد.

۵ - مدیران باید به زیردستان احترام بگذارند، تشکر از زیردستان و محترم‌شمردن غرور و شخصیت آنها، ساده‌ترین و کم‌هزینه‌ترین راه جلب مشارکت صمیمانه آنهاست.

۶ - مدیران باید مستمع خوبی باشند. گفته‌اند: «مستمع، صاحب سخن را بر سر ذوق آورد.» رهبر با انگشت گذاشتن روی نقاط ضعف یا قوت اشخاص و با توجه به شخصیت آنها می‌تواند آنها را تهییج کند که آزادانه گفتگو کنند و به ارائه نظرات خود بپردازند.

۷ - مدیران باید از زیردستان به‌طور خصوصی انتقاد کرده و نزد همکاران، از زیردستان تحسین کنند، زیرا اگر از کارهای خوب دیگران در حضور جمع تمجید شود، اثر دو جانبه خواهد داشت، هم او را خشنود می‌کند و هم در دیگران انگیزه ایجاد می‌کند.

۸ - مدیران باید از زیردستان بخواهند که در صورت نیاز، بدون هیچ بیم و تردیدی برای مشورت‌خواهی و کمک به آنان مراجعه کنند. نتیجه چنین رفتاری تعلق خاطر زیردستان به مدیران خواهد بود که با آزادی کامل نظرها و پیشنهادهای خود را ابراز دارند.

۹ - مدیران باید به ضعیف‌ترین پیشنهادها هم توجه کنند. پذیرش عقیده بسیار عالی و جالب، دشوار و هنر نیست، بلکه رهبر شایسته کسی است که به نظرهایی که حتی خنده‌دار هم باشند، توجه کند چون ممکن است که همین عقیده ساده و ضعیف وقتی که بیشتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت نتیجه‌های مفیدی دربرداشته باشد.

۱۰ - مدیران باید از اعمال سبکهای آمرانه (من‌سالاری یا استبدادی) و رابطه‌گرایی (کارمندگرایی) در سازمان خودداری کرده و از سبکهای گروهی (دموکراتیک) در سازمان استفاده کنند تا کارکنان بتوانند در مواردی که تخصص آنها اجازه می‌دهد در امر تصمیم‌گیری به مدیر کمک کنند. □

* فرهاد نژاد حاج‌علی ایرانی در حال حاضر به‌عنوان دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی در دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرمان سرگرم تحصیل است.