

# معمای بهره‌وری؛

## مدیران و رشد اقتصادی کشورها

سید حسین رضوی  
اکبر انصاری



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

### چکیده

یکی از هدفهای دولتها، دستیابی به رشد اقتصادی به منظور افزایش کیفیت زندگی مردم و تامین آینده ای مطمئن برای کشور است. از جمله ابزارهای موثر برای رسیدن به این هدف، چگونگی فعالیت بنگاه های اقتصادی است. با توجه به اینکه موفقیت بنگاه های اقتصادی در انجام فعالیت ها منجر به رشد توان تولیدی کشور شده و در رفع نیازهای داخلی و افزایش صادرات و ایجاد درآمد برای کشور اهمیت دارد، چگونگی اداره درست این شرکت ها، موضوعی است که همواره مورد توجه پژوهشهای اقتصادی و کسب و کار قرار داشته است. با توجه به این موضوع، در این مقاله با استفاده از نتایج آخرین پژوهشهای انجام گرفته در زمینه شیوه های مدیریت و تاثیر این شیوه ها بر ارتقای بهره وری و رشد اقتصادی، شیوه های رایج مدیران برای انطباق با تغییرپذیری در محیط رقابتی امروز را عنوان می‌کنیم و در پایان به برخی نکته‌ها برای راهنمایی بیشتر می‌پردازیم.



علم اقتصاد علم تخصیص منابع محدود، به نیازهای نامحدود بشری است. اصولاً کمیابی و محدودیت منابع موضوع اصلی علم اقتصاد است. توانایی یک اقتصاد را می توان با قابلیت آن در تولید محصولات و خدمات با استفاده بهینه از منابع کمیاب بیان کرد. می دانیم که اقتصاد کشورها در سطح کلان از مجموع فعالیت واحدهای اقتصادی در سطح خرد شکل می گیرد. در سطح خرد اقتصادی، که شامل: بنگاه‌ها و شرکت های تولیدی و خدماتی می باشد، تصمیم گیری و سیاست گذاری در زمینه مسائلی، از قبیل: سازماندهی فعالیت ها و سرمایه گذاری، بر عهده مدیران است. بنابر این می توان گفت که فعالیت های مدیران بنگاه های اقتصادی به طور مستقیم بر رشد اقتصادی کشورها تاثیر می گذارد. از طرفی رشد اقتصادی کشورها باعث بالا رفتن کیفیت زندگی مردم از راه کسب درآمد بیشتر، امنیت اجتماعی، رفاه و ... می شود. بنابر این اقدامات و تصمیم گیریهای مدیران سازمانها، دارای تاثیرات بسیاری در سطح کلان می باشد. با در نظر گرفتن این مسئله در این تحقیق در پی بیان ارتباط میان دو موضوع خواهیم بود: رشد اقتصادی کشورها و سبک مدیران.

### اثرات پنهان بهره وری

تابع تولید هر کالا عبارت از یک معادله، جدول و یا نمودار است که حداکثر مقدار کالایی (خدماتی) را که در هر دوره از زمان و با هر یک از مجموعه نهاده های مختلف و با استفاده از بهترین تکنولوژی قابل دسترس می توان تولید کرد، نشان می دهد (دومینیک، ۱۳۶۹). تولید کل یک اقتصاد از مجموع تولید بنگاههای فعال در آن به دست می آید. اصولاً اقتصاد دانان کلاسیک عوامل و نهادهای تولیدی را شامل نیروی کار و سرمایه در نظر می گیرند و معتقدند برای افزایش تولید اقتصادی باید عوامل تولیدی را افزایش داد. برای بررسی بیشتر و دقیقتر بر روی موضوع به یکی از قدرتمندترین اقتصادهای امروز دنیا، یعنی کشور آمریکا می پردازیم. بهره وری در کشور آمریکا با نرخ سربلندی از گذشته در حال

ترقی است. این نرخ رشد باعث شده تا شاخص های اقتصادی، عملکرد شرکتها و استانداردهای زندگی در این کشور به طور مستمر در حال بهبود باشند. به عنوان مثال بر اساس آمار بانک جهانی در (جدول ۱) میزان رشد اقتصادی تعدادی از کشورها بر اساس درصد رشد تولید ناخالص داخلی آنها، مقایسه شده است.

همچنین بر اساس آمار بانک جهانی، در سال ۲۰۰۶ کشور آمریکا همواره جزو ۱۰ کشور برتر دنیا از لحاظ کیفیت زندگی قرار داشته است. در زمینه رشد بهره وری و بر اساس گزارش سال ۲۰۰۶ سازمان توسعه و همکاری های اقتصادی (OECD)، صنایع آمریکا از نظر شاخص ارزش افزوده کارکنان در مقایسه با سایر کشورها در رده نخست و در زمینه خدماتی نیز پس از کشورهای استرالیا و ایسلند، در رده سوم قرار دارد.

این میزان بهبود بهره وری در نتیجه به کار گیری نیروی کار یا سرمایه بیشتر حاصل نشده است. بر اساس تعریف بهره وری، این مساله نشان

دهنده تولید خروجی بیشتر به ازای هر واحد ورودی

در هر سال نسبت به سال گذشته است. نرخ رشد بهره وری در آمریکا در دهه ۱۹۹۰ به طور قابل ملاحظه ای رشد کرده و در سالهای ابتدای قرن بیستم به بالاترین سطح خود رسید. در حالی که در بسیاری از اقتصادهای بزرگ دنیا عکس این موضوع صادق بوده است (Hubbard, 2004).

برخی از صاحب نظران، رشد بهره وری در کشور آمریکا را بر اثر کاربرد گسترده تکنولوژی اطلاعات در این کشور می دانند. با اندکی ملاحظه و دقت در چگونگی زندگی و فعالیت های مردم در سایر کشورها، می توان به این مسئله پاسخ داد. در بسیاری از این کشورها سطح فناوری پیشرفته تر از کشور آمریکا است. این پرسش را می توان این گونه

بیان داشت: رهبران و مدیران شرکتهای آمریکایی می دانند چگونه این سرمایه گذارها را با مدل های جدید کسب و کار یکپارچه کنند تا اثربخشی آنها افزایش یابد. به این مسئله دقت کنید که چگونه رهبرانی نظیر: جک ولش، بیل گیتس، مایکل دل و ... توانسته اند شرکتهای خود را هدایت کنند و به بالاترین جایگاه برسانند. البته این مدیران از یک چارچوب اقتصادی متمایز نیز سود می برند: بازارهای منعطف مالی در آمریکا به مدیران و کارفرمایان امکان می دهد که به سرعت در برابر شوک های خارجی، نظیر طوفان کاترینا و حوادث مشابه عکس العمل نشان دهند و از فرصت های نوآوری و توسعه استفاده کنند. در این محیط ممکن است تعدادی از شرکت ها و کارفرمایان پیروز شده یا شکست بخورند اما با

یک نگاه جامعتر، از آنجا که بنگاههای موفق، به یادگیری از تجربه ها و تمامی مسائل پیرامونی گرایش دارند، این فرهنگ منجر به پایداری اقتصادی می شود.

این شکل از همکاریها در راستای دستیابی به پایداری اقتصادی در بخش خدمات مالی مشهودتر است. خصوصی سازی در کنار به کارگیری فناوریهای خلاقانه منجر به گسترش خدمات مالی جدیدی نظیر تضمین بازگشت دارایی ها و مبادلات پایاپای اعتباری شده است که امکان فعالیت با ریسک های بالاتر را فراهم کرده است. برخی از صاحب نظران معتقدند این آهنگ رشد بهره وری در کشور آمریکا ناپایدار است. اما گفتگو با بسیاری از رهبران کسب و کار نشان می دهد که هنوز فضای زیادی برای رشد بهره وری در شرکت ها وجود دارد. این نتیجه گیری بر مبنای یک سری پژوهشهای اقتصادی است که به تازگی اختلافات زیادی را در عملکرد و بهره وری شرکت ها، در داخل یک کشور

**نتایج پژوهشها  
در آمریکا نشان می دهد  
که افزایش بهره وری شرکتها  
با تعداد دارندگان  
مدیرک مدیریت اجرایی  
رابطه مستقیم دارد.**

و یا میان کشورهای مختلف نشان داده است. بر این اساس، کاربرد بهتر ساز و کارها و تجربه‌های مدیریتی، مهمترین اثر را بر کسب و کار و رشد اقتصادی خواهند داشت.

### انتخاب و رقابت پذیری: نقش مدیریت در رشد بهره‌وری

اقتصاددانان برای مدتی طولانی، روی این موضوع تمرکز کرده اند که چرا میان شرکت های درون یک کشور و یا حتی میان بخشهای مختلف یک شرکت اختلافات عمده ای در زمینه بهره‌وری و عملکرد وجود دارد؟ برای درک درست علت این اختلافات، باید با دید اقتصادی، یک نگرش جزئی و خرد را به رفتار شرکت‌های مختلف داشته باشیم و این پرسش را مطرح سازیم که چرا برخی شرکت‌ها از منافع پایدار بهره‌وری بالا سود می‌برند، اما سایر شرکت‌ها قادر به این امر نیستند. اقتصاددانان و پژوهشگران بسیاری در این زمینه به مطالعه و پژوهش پرداخته و عواملی نظیر مهارت‌های کارکنان، سرمایه‌گذاری در تکنولوژی، کیفیت سرمایه در دسترس و ... را به عنوان عوامل اساسی این اختلافات عنوان کرده اند. تمرکز اولیه اقتصاددانان در این زمینه بر روی اختلاف میان ورودی‌های شرکت‌های مختلف (سرمایه، مواد اولیه، مهارت و ...) قرار داشت. در بیشتر مطالعاتی که در اوائل دهه ۱۹۶۰ انجام شد، اقتصاددانان نقش چندانی

را برای روش‌های مدیریتی در نظر نمی‌گرفتند و تاثیر اختلاف در رویکردهای مدیریتی بر عملکرد سازمان‌ها را زیر عنوان اثرات تثبیت شده در نظر می‌گرفتند، بدون آنکه اثرات هیچ یک از رویکردهای مدیریتی بر عملکرد شرکت‌ها را مشخص سازند. تنها برخی از پژوهشگران نظیر: لندس (۱۹۶۹) و چندلر (۱۹۹۴) بر تاثیر مدیریت حرفه‌ای به عنوان یک عامل کلیدی در رشد اقتصادی تاکید کردند. گریلیچ (۱۹۷۹) و استیرو (۲۰۰۲) تاثیر تکنولوژی‌های مختلف تحقیق و توسعه، حق اختراع و کامپیوتری شدن را بر اختلافات بهره‌وری مطالعه کردند. ایچینوسکی (۱۹۹۷)، لازیر (۲۰۰۰) و بلک (۲۰۰۱) نیز بر تاثیر مدیریت منابع انسانی بر روی بهره‌وری شرکت‌ها تمرکز کرده اند.

با یک نگاه اقتصادی، مدیریت انتخابی است که توسط هر بنگاه انجام می‌شود. تغییر در این انتخاب، هزینه بر است و هنگامی که یک شرکت مدیریت خود را تغییر می‌دهد، به نیروی انسانی، زمان، توجه و منابع دیگر احتیاج دارد. تصمیم‌گیرندگان و افرادی که شرکت را راهبری می‌کنند، باید میان این هزینه‌ها و منافع مورد انتظار خود موازنه برقرار سازند. اهمیت انتخاب شیوه‌های مدیریتی از آنجا ناشی می‌شود که با فرض یکسان بودن تمامی عوامل، رویکردهای نوی مدیریتی باید منطبق با هدف‌های تعهد شده سازمانی باشند. در شرکت‌های سرمایه‌بر این رویکردها شامل

روش‌هایی برای بهبود کارایی کارخانه و تجهیزات است. در شرکت‌هایی که نیروی کار ماهر، بخش جدایی‌ناپذیر از عملکرد شرکت می‌باشند، رویکردهای مربوط به سیستم تشویقها و سرمایه انسانی، از ارزش بیشتری برخوردار خواهد بود. همبستگی میان رویکردهای مدیریتی و سطح عملکرد سازمانی در پژوهشهای اخیر، مورد تائید قرار گرفته است. نیک بلوم از دانشگاه استنفورد و جان ون رینن از دانشکده اقتصاد لندن در پژوهش سال ۲۰۰۵ خود به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. آنها بر اساس یک پژوهش پیمایشی، داده‌هایی را در رابطه با رویه‌های مدیریتی در سطح ۷۳۲ شرکت تولیدی متوسط آمریکایی و اروپایی (فرانسه، آلمان و انگلستان) جمع‌آوری کرده، ارتباط این داده‌ها را با عملکرد شرکت‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند. این پژوهشگران با طرح پرسشهایی نظیر: "شما چگونه عملکرد تولید را پی‌گیری می‌کنید؟" و "آیا مدیران ارشد مشوقهایی برای جذب و حفظ افراد خیره در شرکت در نظر می‌گیرند؟" و ... به جمع‌آوری داده‌هایی در رابطه با رویه‌های مدیریتی پرداختند و بر اساس پرسشنامه‌های طراحی شده، نمره کیفیت رویه‌های مدیریتی را مشخص کردند. در ادامه پژوهش، عملکرد هر سازمان در قالب شاخصهایی نظیر بهره‌وری، سودآوری، رشد فروش و بقا محاسبه شد. برای امتیازدهی به رویه‌های مدیریتی از مقیاس ۱ (بدترین) تا ۵ (بهترین) استفاده شد. این پژوهش رویه‌های مدیریتی را در چهار دسته گروه بندی کرده است که عبارتند از: عملیات (۳ پرسش)، پایش (۵ پرسش)، هدف‌ها (۵ پرسش) و تشویقها (۵ پرسش). بخش مدیریت عملیاتی بر کاربرد روش‌های تولید ناب، مستندسازی بهبودهای فرآیند و منطق زیربنایی بهبودها تمرکز می‌کند. بخش پایش بر پی‌گیری عملکرد افراد، بازبینی عملکرد (از راه ارزیابی‌های منظم و طرح مشاغل) و مدیریت مبتنی بر نتایج (کسب اطمینان از اینکه برنامه‌ها رعایت شده و تنبیه‌ها و تشویق‌ها مناسب برقرار شده‌اند) تمرکز دارد. بخش هدف‌ها، نوع اهداف (شامل اهداف مالی، عملیاتی و جامع)، واقع‌گرایی اهداف (عمومیت

رتال جامع علوم انسانی

کشور	۲۰۰۲	۲۰۰۳	۲۰۰۴	۲۰۰۵
آمریکا	-	۱۶	۸	۱۴
چین	۹	۱۰	۱۰	۱۰
کره جنوبی	۷	۳	۵	۴
ژاپن	۰	۲	۲	۳
آلمان	۰	۰	۲	۱
انگلستان	۲	۳	۳	۲
فرانسه	۱	۱	۲	۱
کانادا	۳	۲	۳	۳

جدول ۱. نرخ رشد تولید ناخالص داخلی

دادن، غیر واقعی یا غیر اجرایی بودن)، شفافیت هدفها ( ساده یا پیچیده )، دامنه و ارتباط داخلی هدفها ( بررسی اینکه چگونه هدفها در سر تا سر سازمان جاری می شوند ) را تشریح می کند. در نهایت بخش تشویقها شامل معیارهای ارتقا، حقوق و مزایا، اصلاح و تنبیه عملکردهای نامناسب می باشد. در این بخش بهترین عملکرد شامل هر دو جنبه توانایی ها و اقدامات می شود. با طراحی پرسشنامه ها و سنجش روایی داخلی و خارجی، این پرسشنامه ها برای جمع آوری داده ها توزیع و بر اساس تحلیل‌های آماری مورد بررسی قرار گرفتند.

بررسی و تحلیل داده های حاصل از مطالعه، نشان داد که همبستگی مثبت و قدرتمندی میان رویه های مدیریتی بهتر و عملکرد بالاتر شرکت ها وجود دارد. این پژوهش همچنین اختلاف زیادی را در میان کشورهای مورد بررسی نشان داد. بر اساس نتایج این پژوهش، شرکت‌های آمریکایی و آلمانی، به طور متوسط بهتر از دیگر شرکت‌های اروپایی مدیریت می شوند. این تمایز، ناشی از به کارگیری بیشتر و بهتر رویه های مدیریتی مرتبط با هدفها و تشویقها می باشد. شرکت‌های آمریکایی و آلمانی با استفاده از این رویه‌ها، انعطاف‌پذیری و نوآوری بیشتری را فراهم می‌کنند. این در حالی است که اختلاف میان عملکرد شرکت‌هایی با مدیریت ضعیف با شرکت‌های با مدیریت قوی بسیار بالاتر از اختلاف بین کشوری است.

در کنار کشف تاثیر تفاوت میان رویه‌های مدیریتی بر عملکرد سازمانها، این پژوهش دو نتیجه فرعی را در بر داشت. نخستین نتیجه مرتبط با کسب و کارهای خانوادگی بود که توسط اعضای یک خانواده مدیریت می شوند. این شرکتها اغلب از نمرات مدیریتی پایین تری برخوردارند، مگر آنکه مجبور به استفاده از ارزشهای مدیریت حرفه ای شوند. بلوم و ون رینن عامل دیگری را شناسایی کردند که بر اختلافات مدیریتی تاثیر می گذارد. این عامل، رقابت پذیری محیط کسب و کار است. بر اساس نتایج این پژوهش، سطوح بالاتر رقابت ارتباط قوی و پایداری با رویه های بهتر مدیریتی دارد. این یافته‌ها

که سازگار با مطالعات اقتصادسنجی انجام شده پیرامون ارتباط سطوح رقابت بازار و بهره وری شرکتها می باشد، نشان می‌دهد که با افزایش رقابت، شرکت ها وادار به استفاده از رویه های مدیریتی بهتری می شوند. در این شرایط ارزش رقابتی روشهای مدیریت به شدت افزایش خواهد یافت. بنابر این ممکن است عملکرد بهره وری بالاتر شرکت های آمریکایی به رقابتی تر بودن بازارهای آمریکا نسبت داده شود. برای مثال: در داخل هر صنعت، رقابت بیشتر منجر به ضرورت استفاده از رویه‌های دقیقتر مدیریت می شود و در غیر این صورت باعث شکست صنعت خواهد شد. در تایید این موضوع می‌توان به سرنوشت شرکت هایی دقت کرد که با این رویه ها انطباق نیافته اند و با هزینه های بالاتر، فروش کمتر

و شکست در بازار رقابت روبرو شده اند. بر عکس این موضوع نیز زمانی برقرار خواهد بود که نیروهای رقابتی ضعیف تر باشند. در این وضعیت تقویت ساختارهای اقتصادی دشوارتر و رشد شرکتها راضی کننده خواهد بود، لیکن شرکتها در ایجاد توانایی های مدیریتی برای مبارزه در عرصه های دشوارتر با شکست مواجه می شوند.

ارتباط میان رویه های مدیریتی و رقابت‌پذیری اقتصادی، یک ارتباط دو طرفه و مثبت است که در آن هر دو عامل گرایش به تقویت یکدیگر دارند. شرکت‌هایی که با رقابت بیشتر روبرو می شوند و در بازار باقی می‌مانند، توانایی به کارگیری رویه های بهتر مدیریتی را به دست می‌آورند. شرکت‌هایی که توانایی خود را در به کارگیری رویه های بهتر افزایش می‌دهند، با گسترش مقیاس و دامنه فعالیت‌های خود، از شانس بیشتری برای روبرو شدن با محدودیت های رقابتی بیشتر برخوردار می شوند. از این مباحث می توان چنین

برداشت کرد که در رویارویی با عوامل رقابتی، انعطاف پذیری و کیفیت مدیریت از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت در کیفیت مدیریت، اختلاف در بهره وری میان شرکت ها را توجیه می نماید. این ارتباط قوی میان کیفیت مدیریت و بهره وری سوالانی را در زمینه توسعه رویه های مدیریتی، توجه و گزینش مدیران از میان این رویه ها، ارزش استعداد و نبوغ مدیریت در اجرای این رویه ها ایجاد می کند. این پژوهش همچنین بیان می کند که ارتباط میان موقعیت رقابتی، مدیریت و عملکرد، شاخص های بسیار مهمی هستند که نشان می دهند کدام یک از شرکتها در بازار رقابت باقی خواهد ماند و کدام یک از آنها شکست خواهد خورد (Reenen Van, Bloom, 2006).



### رویه های مدیریت برای انطباق با تغییرات

همان گونه که دریافت شد ارتباط مستقیم و قدرتمندی میان کاربرد رویه‌های مدیریتی مناسب و سطوح عملکردی بالا وجود

دارد. این مسئله نشان می دهد که باید در سازمان با نگاه دیگری به مدیریت و ابعاد آن نگریست. برای رسیدن به این منظور، امروزه مدیران بر دو رویکرد مدیریتی تاکید می کنند: مدیریت یادگیرنده و یادگیری مدیریتی. در این بخش به تشریح بیشتر این دو رویکرد مدیریتی خواهیم پرداخت. منظور از رویکرد مدیریت یادگیرنده استفاده از روشهای مناسبتر، نظیر تولید ناب یا فرآیند منابع انسانی به گونه ای است که تکنولوژی، سرمایه های مالی و زمان کارکنان را به شکل موثرتری به کار می گیرد. بر اساس نتایج پژوهشها، که برخی از آنها مورد بررسی قرار گرفتند، بهبود کیفیت مدیریت در مواجهه با فشار رقابتی از اهمیت زیادی برخوردار

است. اما این موضوع که چگونه مدیران رویه های خود را با فشار رقابتی انطباق دهند به مطالعات و پژوهشهای بیشتری نیاز دارد. جووانوویچ در مدل اقتصادی مهم خود در سال ۱۹۸۲ معتقد است که مدیران کسب و کار از راه تعاملات خود در طول زمان یاد می گیرند که چگونه رویه های مدیریتی خود را با بازارهای در حال تغییر انطباق دهند. این مدیران به طور مستمر یاد می گیرند که چگونه در کسب و کار باقی بمانند و نظیر آنچه در طبیعت اتفاق می افتد، بدانند که عملگران ضعیف از صحنه رقابت حذف خواهند شد. او با اشاره به فرایند انتخاب موجود در محیط، به این موضوع اشاره می کند که شرکتهای حاضر در یک صنعت، درباره کارایی خود مسائلی را فرا می گیرند و در این میان شرکتهای کارا باقی مانده، رشد می کنند. لیکن شرکتهای ناکارآمد سقوط کرده و از بین می روند (Jovanovic, 1982). با تعمیم این نظریه می توان بیان داشت که رویه های بهتر در طول زمان و در داخل شرکتهای تغییر می یابند و مدیران در برابر نتایج فروش و افزایش رقابت از راه نوآوری عکس العمل نشان می دهند. این موضوع نشان می دهد که حتی شرکتهایی که عملکرد عالی دارند باید در طول زمان نسبت به تغییرات حساس باشند و با استفاده از رویه های مدیریتی مناسب با هر وضعیت، بهره وری خود را حفظ کنند و بهبود بخشند. بررسی اینکه چگونه رویکرد مدیریت یادگیرنده در سازمان ها استقرار می یابد، موضوعی است که به پژوهش بسیار نیاز دارد. برای مثال شرح تفاوت میان هنر رهبری و دانش مدیریت از اهمیت چندانی برخوردار نخواهد بود. مهمترین عامل متمایز کننده شرکتهای آمریکایی از رقبای آنها، انعطاف پذیری در شناسایی و استفاده از فرصتهای محیطی است که از نبوغ انفرادی و یا قابلیتهای عملیاتی مدیران ناشی می شود. دریافتهای اخیر نشان می دهد که افزایش بهره وری شرکتهای با تعداد دارندگان مدرک مدیریت اجرایی (MBA)، که بر انعطاف پذیری گسترده و قابلیت های عمومی مدیریت تاکید می کند، رابطه مستقیم دارد. مورد دیگری که می توان به آن اشاره کرد ارتباط

میان این سه عامل می باشد: حاکمیت شرکتی (به ویژه رقابت در زمینه کنترل شرکت)، رویه های روزانه مدیریت و بهره وری شرکت ها. به عنوان مثال می توان این پرسش را مطرح کرد که سرمایه گذاری توسط شرکت های خصوصی چه نقشی را در بهبود کیفیت مدیریت ایفا می کند؟ اگرچه سرمایه گذاریهای شخصی بیشتر با تجدید ساختارهای مالی مرتبط است، لیکن این سرمایه گذاری ها باید بیشترین تاثیر خود را از راه تغییرات مدیریتی بر بهره وری شرکت ها اعمال کند. رویکرد دیگری که می توان در سازمان ها منظور کرد، یادگیری مدیریتی است. مقصود از این شیوه، توسعه نظام مند مهارت و دانش مدیریتی در درون و بیرون کسب و کار و به صورت کلی در جامعه می باشد. این پرسش همواره مطرح می شود که آیا مدیران موفق رویه های مدیریتی را در دانشگاه ها و مدارس بازرگانی کسب می کنند و یا از راه تعامل با شرکتهای دیگر و در فرآیند رقابت، این مهارتها را به دست می آورند؟ آیا مدیران موفق افرادی با اطلاعات عمومی بالا هستند که با انعطاف پذیری خویش بهترین رویه ها را فرا می گیرند و یا متخصصانی که بر پایه مهارت های خویش عمل می کنند؟ مطالعه داده های شرکتهای و مدیران آنها و رویه های مدیریتی در طی زمان در پاسخگویی به این پرسشها کمک خواهند کرد. پاسخگویی به این پرسشها همچنین اثربخشی اقدامات ملی و منطقه ای به منظور ارتقای مهارت های مدیریتی را نشان خواهد داد. ژوزف شومپتر (۱۹۳۴) یکی از نظریه پردازان بزرگ اقتصاد در زمینه کارآفرینی است. وی کارآفرینی را فعالیتی شامل ارائه کالایی جدید در فرآیند تولید، گشایش بازاری تازه، یافتن منابع جدید و ایجاد هرگونه تشکیلات جدید در صنعت می داند. او این فرآیند را فرآیند تخریب خلاق معرفی می کند. از نظر او محصولات و خدمات جدیدتر بازار موجود را تخریب و بازار جدیدی ایجاد می کند و از این منظر کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی است (Swedberg, 2007). شومپتر معتقد است که ناپایداری در رقابت میان شرکتهای و رشد بهره وری

کلان دارای همبستگی مثبت می باشند. هر چه شرکت ها سریع تر به صحنه رقابت وارد شده، از آن خارج شوند این مسئله به رشد اقتصادی کمک خواهد کرد. با این وجود او بیان می کند که مدیریت از راه یک فرایند تکاملی بهتر رشد خواهد کرد. در این فرآیند تکاملی، رقابت بیشتر در بازارهای محصول منجر به انتخاب تدریجی فرآیندهای مدیریتی خواهد شد که این امر در نهایت باعث افزایش بهره وری می شود. بر این اساس می توان بیان داشت که ساختاردهی دوباره و مبتنی بر آزمایش در سازمانهای بزرگ و با محیط به نسبت پایدار از اهمیت بسیاری برخوردار خواهد بود. همان گونه که در بازارهای رقابتی و اقتصاد آمریکا دیده می شود، کاهش در میزان ناپایداری شرکتهای، ارتباط مستقیمی با ارتقای بهره وری کلان در سطح کشور خواهد داشت. این نظریه در مطالعه ای که توسط دیویس، هالتیونگر، یارمین و میراندا در سال ۲۰۰۶ انجام شده است، مورد تأیید و تاکید قرار گرفته است. آنها به مطالعه تغییر پذیری نرخ رشد صنایع بخش خصوصی آمریکا از سال ۱۹۷۶ به بعد پرداختند. این یافته ها نشان دهنده کاهش دوره ای در پراکندگی و ناپایداری میان بخش های مختلف است. بر اساس نتایج این پژوهش، ارتباط مستقیمی بین کاهش تغییرپذیری و ناپایداری صنایع با عملکرد اقتصادی کلان کشورها وجود دارد. این پژوهش پیشنهاد می کند که ایجاد یک فضای همکاری میان مدیران، کارفرمایان و سرمایه گذاران، نوعی فضای عدم تخریب خلاق را ایجاد می کند که عملکرد بهتری را برای شرکت ها و کل اقتصاد به دنبال خواهد داشت (Davis, 2006).

### نتیجه گیری

با توجه به مطالب ذکر شده در بخش های پیشین مقاله در این قسمت برخی موارد مهم به شرح زیر عنوان می گردد:

• اقدامات مدیران در سطح شرکت های کوچک و بزرگ دارای تاثیرات بسیاری در سطح ملی می باشد. همان گونه که اشاره شد بر اساس پژوهش گرینوالد (۲۰۰۴)، بلوم و ون رین (۲۰۰۶) تغییر در استانداردهای

زندگی مردم در کشورهای مختلف، بستگی به سطح بلوغ یافتگی مدیران کسب و کار در به کارگیری رویکردهای درست و نوی مدیریتی دارد. این مسئله بیش از هر چیز، نشان دهنده اهمیت فعالیتهای مدیران در سطح شرکتهای شخصی یا دولتی است که ضرورت دقت این مدیران در تصمیم گیری و انجام وظایف خود را نشان می دهد. با توجه به این مسئله، ضروری است مدیران کشورمان در سازمان های دولتی و خصوصی بر اهمیت وظایف خود در زندگی افراد جامعه آگاه باشند و با دقت، جدیت و کیفیت بیشتری اقدامهای خود را پی گیری کنند.

● بر اساس پژوهش بلوم و ون رینن، یک عامل موثر برای بهبود قابلیت های مدیران در اتخاذ رویکردهای مدیریتی درست، حضور در یک فضای رقابتی است. این فضای رقابتی باعث خواهد شد تا مدیران در انتخاب رویه های مدیریتی خویش، توجه بیشتری را صرف کنند. این مساله از آنجا ناشی می شود که عدم توجه به اتخاذ رویکردهای درست در چنین موقعیتهایی موجب از دست رفتن یک فرصت یا ایجاد یک تهدید برای سازمان خواهد شد. با توجه به این مسئله ایجاد یک فضای رقابتی باعث رشد سازمان های کشور یا از راه بهبود رویکردهای مدیریتی خواهد شد. بر این اساس حرکت در راستای خصوصی سازی و اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی می تواند تاثیر به سزایی در ایجاد چنین فضایی داشته باشد.

● با توجه به پژوهش دیویس و دیگران (۲۰۰۶) یکی از وظایف مدیریت ارشد، برای رشد و ارتقای عملکرد و بهره وری قرار دادن شرکت در موقعیتی است که باعث کاهش تغییرات و ناپایداری محیطی شود. از طرف دیگر همان گونه که بیان شد یکی از شرایط پیشرفت شرکتها، حضور در یک بازار رقابتی است که خود باعث افزایش تغییرات خواهد شد. با توجه به این مسئله مدیران باید با شناسایی عوامل تغییرات و ناپایداری محیطی، استراتژیهای مناسب را برای کاهش تاثیرات این عوامل اتخاذ کنند. این استراتژیها بر حسب شرایط، می تواند شامل ایجاد روابط سازمانی ( از راه مالکیت، ائتلافهای

رسمی، مشارکت های خاص و ... ) و یا اعمال کنترل بر قلمرو محیط ( از راه تغییر قلمرو، فعالیتهای سیاسی، شوراها و تجاری و ... ) باشد.

● با توجه به نقش رویکردهای مدیریتی در ارتقا بهره وری سطح شرکتها و در نهایت رشد اقتصاد ملی از یک طرف و نقش رویکرد، ابزار و روش های مدیریتی در ارتقای سطح کیفیت مدیریت سازمانها از طرف دیگر، مدیران باید نگرش خود را نسبت به شیوه های نوی مدیریت اصلاح کنند. کاربرد شیوه های نوی نظیر: تولید ناب، بهبود فرآیندها، مهندسی مجدد و ... که کاربرد گسترده ای در سازمان های موفق دنیا داشته اند، به طور قطع در پیشرفت سازمانهای داخلی نیز موثر خواهد بود. چرا برخی مدیران سازمانها

تنها نگاهی فرمایشی و یا تزییی به کاربرد چنین روشهایی دارند؟ چند درصد از سازمان های کشور در فعالیت های خود از استراتژی مشخصی پیروی می کنند که برنامه های آنها را نیز مشخص کرده باشد؟ مدیران باید با نگرشی عمیق به ضرورت طرح ریزی استراتژیک سازمانهای خود آگاه و با حرکتی درست و علمی نسبت به این مسئله اقدام کنند. همچنین مدیران باید با شناسایی عارضه های سازمانی و بر اساس استراتژیهای خود، نسبت به انتخاب و کاربرد درست ابزارهای مدیریتی در هر موقعیت اقدام کنند. رشد، پرورش و توسعه روش های مدیریتی و یادگیری این روشها نباید محدود به دانشگاه های کشور باشد. مدیران سازمانها باید در جلسات خود نسبت به کاربرد این شیوه ها به بحث و تبادل نظر پرداخته و تصمیم گیری نمایند. این بحث همچنین ضرورت نزدیکی بیشتر صنعت و دانشگاه و رفع محدودیتهای موجود بر سر این ارتباط را نشان می دهد. □

منابع:

1- Jones, Charles I. (2002), Introduction to Economic Growth. 2nd ed. W. W. Norton & Company: New York, N.Y.  
 2- Hubbard, Glenn (2006), the Productivity Riddle, Strategy + Business, Issue 45, Winter 2006.  
 3- Greenwald, Bruce (2004), The Good Life: How Managers Made the Modern World?, Colombia Business School Hermes Magazine, Winter 2004.  
 ۴- سالواتوره، دومینیک (۱۳۶۹)، تئوری و مسائل اقتصاد خرد، ترجمه حسن سبحانی، چاپ سوم، تهران: نشر نی.  
 5- Organization for Economic Cooperation and Development (2006), OECD COMPENDIUM of PRODUCTIVITY INDICATORS.  
 6- WORLD BANK (2006), 2006 Information and Communications for Development.  
 7- Bloom, Nick, John Van Reenen (2006), Measuring and Explaining Management Practices Across Firms and Countries, DISCUSSION PAPER SERIES-CENTRE FOR ECONOMIC POLICY RESEARCH LONDON, Number 5881.  
 8- Jovanovic, Boyan (1982), selection and the evolution of Industry, Econometrica, Vol. 50, No. 3, May 1982, pp. 649-670.  
 9- Swedberg, Richard (2007), Rebuilding Schumpeter's Theory of Entrepreneurship, Conference on Marshall, Schumpeter and Social Science, Hitotsubashi University, March 17-18, 2007.  
 10- Davis, Steven J, John Haltiwanger, Ron Jarmin, Javier Miranda (2006), Volatility and Dispersion in Business Growth Rates: Publicly Traded versus Privately Held Firms, National Bureau of Economic Research, 2006.

بقیه منابع در دفتر مجله محفوظ است.

- سیدحسین رضوی: کارشناس برنامه ریزی سازمان اتکا
- اکبر انصاری: کارشناس مدیریت پروژه سازمان اتکا

