

همه مردم در زندگی با مشکلات مواجه می‌شوند ولی مدیران باید بتوانند آبلیموی ترش را تبدیل به لیموناد شیرین کنند. بحث امروز مدیریت باز است که سیستم از فکر و نظر، خلاقیت و نوآوری جمع بهره می‌جوید نه معدودی انگشت شمار.

بحث مدیریت باز و بسته را با چگونگی عملکرد ماتسوئی شیتا در کتاب نه برای لقمه نان شروع می‌کنیم. در ژاپن فعلی همه چیز شرکت توسط و بطور بدیهی با همه چیز تو نمی‌شود بازی است. متقابلاً بزرگترین سرمایه‌های سازمان‌ها منابع انسانی آن هستند و جمع این دو یعنی شرکت نه اینکه قسمت من محفوظ باشد و دیگران اهمیتی نداشته باشند. در مدیریت باز، مدیریت ضعف‌ها را به قوت و تهدیدها را به فرصت تبدیل می‌کند در مدیریت بسته بلافاصله و با اولین بروز حساب خود را با دیگران جدا می‌کند. مدیریت بسته گفتار است و مدیریت باز پلنگ، آن از پس مانده می‌خورد و این از تلاش. مدیریت بسته


مدردهای است با جسد متحرک و مدیریت باز زندگی و رشد و شادای است. در مدیریت بسته مدیریت وابسته به سرمایه است و در مدیریت باز وابسته به دانش مدیریت اولی بقالی است که با مرگ حاج آقا و رشکست می‌شود و مدیریت باز می‌تواند صدها سال رو به رشد و پا برجا بماند و این سیستم است که سازمان را می‌چرخاند و نه فرد. ترس، جبن، پیچ پیچ کردن مؤلفه سیستم‌های بسته است و شجاعت و صریح صحبت کردن مؤلفه سیستم‌های بازند. در سیستم باز مدیریت مرتباً با استفاده از نظرات دیگران نظرخواهی و نوآوری دارد و با نظرات تیم (تویوتا) تصمیم می‌گیرد و در سیستم بسته معدودی سهامدار مدیر را اداره می‌کنند با این تصور اشتباه که سود بیشتری می‌برند. (بهبود مستمر)

مدیریت بسته در محدوده‌ای تنگ تولید کار می‌کند و مدیریت باز دریا دل و تا هر چقدر قابل گسترش است. مدیریت بسته گنجشک روزی است و مدیریت باز می‌گوید همت بلند که در آن روزگار از همت بلند به جایی رسیده‌اند.

مدیریت بسته داده‌های به دیگران را خیلی بزرگ می‌کند ولی گرفته‌های خود به چشمش نمی‌آید. تداخل مدیریت و مالکیت اصلی‌ترین عامل ایجاد مدیریت بسته است و فرزندان سهامداران غالباً و الزاماً مناسب برای اداره سازمانها نیستند و اینست که سازمانها با حداکثر عمر یک مدیر از بین می‌روند. در سازمانهای بسته شخصیت‌های کاذب و پست و مقام برای رسیدن به اهداف مطرح است در سیستم باز خود کار مطرح است و می‌گوید نه هر که تکیه به میزی زند خردمند است که تار و پود ریاست به نامهای بند است. مدیریت باز سربلند، مهاجم و رو به آینده است. مدیریت بسته سرافکننده، تدافعی و افتخار به گذشته می‌کند. مدیریت بسته منافع کارکنان را در مقابل منافع خود

می‌داند ولی در مدیریت باز آنها را در یک جهت می‌بندد. مدیریت بسته بقالی است که با پیرشدن حاج آقا از بین می‌رود و مدیریت باز سوپر مارکت‌های بزرگی هستند که به حاجی وابسته نیست و به سیستم وابسته است. حال باید دید مدیریت ما چگونه است. باز هستیم یا بسته. شواهد البته ما را به این نتیجه می‌رساند که سیستم‌های ما چقدر بسته هستند. در اینجا به شرکت ساب نظر دارم که حالا چه می‌خواهیم بکنیم؟ بوسیله چه سازمانی؟ چه وقت چه کار؟ بوسیله چه کسی؟

ما از طریق مدیریت مشارکتی می‌توانیم توانائی‌های پرسنل را در جهت بهبود مستمر به خدمت بگیریم. مشکلات اصلی ما سنت‌گرائی، پیروی مدیریت و عدم خروج بنیانگذاران در موقع مناسب است که سازمان به تناسب پیروی آن‌ها پیر و مضمحل می‌شود. روش به مشارکت گرفتن توانائیهای پرسنل در جهت بهبود مستمر سازمان هم اکنون به صورت تنها راه اداره کردن سازمان محسوب می‌گردد. مدیریت مشارکتی را می‌توان نوعی از مدیریت به حساب آورد که می‌کوشد تا اداره امور سازمان را براساس اصل مشارکت کارکنان پایه‌ریزی و هدایت نماید. در این روش مدیریت، سعی می‌شود تا با بکارگیری روشهای انگیزشی، علاوه بر توان فیزیکی، اندیشه و خلاقیت پرسنل نیز در جهت رسیدن به اهداف سازمان بکار گرفته شود. مدیریت مشارکتی با

داخلت دادن کارکنان در اداره امور سازمان موجباتی فراهم می‌آورد تا آنان با کسب توانایی و قابلیت‌های رفتاری و عملکردی بیشتر و بهتر، بر کیفیت و کمیت پارهای خود به سازمان بیفزایند و کامیابی سازمان را کامیابی خود به شمار آورند و از کار خود در سازمان احساس خوشنودی و سرافرازی کنند. در این روش توانایی‌های پرسنل در جهت بهبود مستمر در همه زمینه‌ها بکار گرفته می‌شود. نظام پیشنهادات زیر مجموعه‌ای از مدیریت مشارکتی است. این نظام بیش از نیم قرن است که در بسیاری از واحدهای تولید و صنعتی کشورهای توسعه‌یافته به کار گرفته می‌شود و پی‌آمدهای سودمندی داشته است. از پانزده سال پیش هم این نظام در شماری محدود از شرکتهای صنعتی کشور برپا شده و حاصل کار آنها با کامیابی روبرو شده است. در نظام پیشنهادات، همه کارکنان سازمان حق دارند که نظرهای اصلاحی خود را درباره بهتر شدن کیفیت و کمیت کارها و بسیاری از زمینه‌های دیگر که به افزایش اثربخشی و کارآمدی سازمان یاری می‌دهند، در قالب پیشنهادات فردی و یا گروهی تنظیم و برای بررسی و اجرا به سازمان ارائه کنند. هر سازمانی دو وظیفه اصلی دارد. این دو وظیفه عبارتند از انجام امور جاری و بهبود مستمر. نظام پیشنهادات یکی از ابزارهای بسیار کارآمد و زیربنایی جهت بهبود مستمر در سازمان است که بهره‌وری سازمان را در کلیه ابعاد انسانی و تجهیزات مستمر افزایش می‌دهد. نظام پیشنهادات بر این اصل استوار است که همه فعالیت‌های سازمان را می‌توان بهبود بخشید و بهترین کسانی که توانایی آن را دارند، انجام دهندگان همان فعالیت‌ها هستند. پیاده‌سازی نظام پیشنهادات، نهایتاً منجر به کاهش ضایعات و افزایش کیفیت، افزایش تولید و خدمات، افزایش انگیزه‌های کاری، کاهش قیمت تمام شده، توسعه بازارهای داخلی و خارجی و نهایتاً افزایش بهره‌وری و رضایت مشتریان خواهد شد. 



# مدیریت باز و بسته

مهندس غلامرضا قاضی زاده