

مدیریت‌های کلان اقتصاد غرب در زیر ذره‌بین

عظیم دایملر نیز خواستند حدود ارزش سهام شرکت را در بورس نیویورک علنی کنند. سهامداران زمینس از این هم فراتر رفته در یک دادخواست حقوقی خواهان فاش کردن میزان سرمایه‌گذاری زمینس در سایر حوزه‌های اقتصادی شدند. در زاین سهامداران شرکت میتسوبی در یک مبارزه رو در رو با مدیران شرکت آن‌ها را واداشتند که اعتراف کنند در انجام وظایف خود غفلت کرده‌اند. چنین جبهه‌گیری‌هایی از سوی

کشورها اجرای آن را کافی نمی‌دانند و معتقدند مدیران شرکتها برای سهامدارانشان تبدیل به مهره‌هایی شده‌اند که نه کارآئی دارند و نه می‌توان روی آن‌ها حساب کرد. به عنوان مثال سهامداران به فروش امریکن اکسپرس به یک شرکت ژاپنی معترضند و آن را پذیرفتن نوعی فساد و رشوه‌خواری از سوی مدیران شرکت می‌دانند و شرکت آ.بی.ام را به علت ریخت و پاشانی که می‌شد به موقع از آن جلوگیری کرد متهم می‌کنند.

که سرمایه یک شرکت را تأمین می‌کنند، و مدیران متخصص که می‌دانند چگونه این سرمایه‌ها را بکار گیرند، همواره هم مؤثر و هم عامه پسند بوده است. در پایان سال ۱۹۹۳ میزان جهانی سهام در شرکت‌های سهامی بالغ بر ۱۳ تریلیون دلار بوده است که نتیجه اجرای همان شیوه دیرینه جدائی وظایف سرمایه‌گذاران از وظایف مدیران اجرایی است. تعداد مدیرانی که غفلت‌های مدیریتی دارند و به منافع سرمایه‌گذاران و سهامداران لطمه می‌زند چندان زیاد نیست، اما همین تعداد اندک می‌توانند به نتیجه و نحوه کار مدیران کارآمد و وظیفه‌شناس که تعدادشان هم زیاد است لطمه‌های سخت وارد کنند.

نخستین اثر منفی اجرای «اداره گروهی شرکتها» تداخل وظایف سهامداران و مدیران است که تأثیری بس ناخوشایند بر خلاقیت شرکت‌ها خواهد گذاشت. مروری بر یافته‌ها و آمارهای شرکت‌های بزرگ نشان می‌دهد در شرکت‌هایی که سهامداران در امور مدیریت مداخله کرده‌اند موفقیت‌های چندانی بدست نیامده است بنابراین یک سیستم مطلوب «اداره گروهی شرکتها» باید از خصوصیات و عناصر تشکیل دهنده دقیق و مطالعه شده‌ای برخوردار باشد. مهمترین عامل، دادن اختیارات و آزادی عمل به مدیران شرکت برای اعمال مدیریت مناسب است. چنین اقدامی باید همه ارکان شرکت را مطمئن کند که مدیر شرکت آزادی عمل خود را در خدمت سهامداران به کار گرفته است و چنانچه شخص مناسب‌تری برای اعمال اینگونه مدیریت که صرفاً در جهت تأمین منافع سهامدار است، یافت شود باید بلافاصله او را جانشین مدیر قبلی کرد. در چنین سیستمی مدیر شرکت باید به خوبی آگاه باشد که انتظارات سهامداران چیست و سهامداران نیز برای قضاوت در مورد عملکرد مدیر باید دسترسی کافی به اطلاعات مربوط به فعالیت‌های شرکت داشته

مقرر است بورس اوراق بهادار ایران در آینده نقش فعال و تعیین‌کننده‌ای در اقتصاد کشور ایفا کند. این بورس سرمایه‌هایی را که افراد مختلف به کار می‌اندازد، در مجموعه‌ای از بنگاه‌های اقتصادی به جریان خواهد انداخت. در واقع شخصی که سهمی از یک شرکت می‌خرد، هیچگونه نظارتی در اعمال مدیریت برای اداره امور آن شرکت نخواهد شد، مگر حضور در مجامع عمومی و رأی دادن به بیان عملکرد مالی شرکت و احیاناً انتخاب اعضای هیأت مدیره. این نحوه مشارکت در امور اقتصادی (به ویژه رشته صنعت) از قرن نوزدهم در اروپا و آمریکا سابقه دارد و در واقع زیربنای تشکیل و اداره بنگاه‌های عظیم اقتصادی را تشکیل می‌دهد. چنین شیوه‌ای، پس از متجاوز از یک قرن اینک با بحرانی ویژه مواجه شده است. مرور بر همین بحران، اجازه می‌دهد تصمیم‌گیری‌های مدیران اقتصادی ما در رایج کردن این نحوه سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های اقتصادی، و چگونگی اداره آن‌ها با تأمل و دقت بیشتری انجام شود.

نظام اداره گروهی

ایجاد تغییر در وضعیت کنونی و حرکت به سوی نظام «اداره گروهی» شرکتها کار چندان آسانی نیست، چرا که شیوه‌های قدیمی، تاریخچه‌ای بس طولانی دارد و به عنوان سنتی از قرن نوزدهم که برای نخستین بار شرکت‌های با مسؤلیت محدود وظایف مدیران را از سهامداران جدا کردند، باقیمانده است. جداسازی نیروی کار به عنوان نیروهای متخصص در سرمایه‌گذاری

سهامداران، تنها ناشی از بروز رکود در اقتصاد کشورهای ثروتمند و صنعتی نبود بلکه برخاسته از انگیزه‌ای بود که سهامداران را به بازنگری روابطشان با رؤسای شرکتها وامی‌داشت. از میان همین برخوردها بود که نظریه «اداره گروهی شرکتها» جای خود را در مدیریت شرکت باز کرد. گرچه هر کشوری به نحوی به نتیجه اداره گروهی شرکتها و آثار تبعی آن بر روی مسائل حقوقی، رعایت حدود مقررات و نظام مالیاتی دست یافته است اما در بسیاری از این

در سالهای پس از فروپاشی کمونیسم، تصور همگان بر این بود که از آن پس رؤسای شرکت‌های بزرگ نوعی کشمکش ایدئولوژیک اقتصادی را جایگزین مبارزه با ایدئولوژی اقتصاد سوسیالیستی خواهند کرد. رکود، اقتصاد اکثر کشورهای ثروتمند را در هم کوبیده بود و بسیاری شرکتها ناگزیر به کاهش هزینه‌ها و کاستن از نیروی کار رو آوردند و لذا اتحادیه‌های کارگری و سیاستمداران لبه تیز حمله خود را متوجه مدیرانی کردند که چنین سیاستی را در پیش گرفته بودند. از سوی دیگر، سهامداران شرکتها با حمله و اعتراض به مدیران، آن‌ها را متهم به بی‌توجهی به منافع خود می‌کردند. این سهامداران که در حقیقت صاحبان شرکتها هستند شروع به اتخاذ تصمیمات و تمهیداتی کردند که در وهله نخست جنبه تئوری داشت، اما از سال ۱۹۹۳ اقداماتی را آغاز کردند که تا آن زمان بی‌سابقه بود.

در ایالات متحده آمریکا فشار سهامداران شرکتها موجب اخراج بسیاری از مدیران شرکت‌های عظیم نظیر آ.بی.ام و ستینگهاوس و کداک شد. سهامداران، مدیران این شرکتها را متهم به نداشتن کارآئی لازم می‌کردند و از آن‌ها می‌خواستند یا از مقام خود کناره بگیرند و یا دستمزدی مناسب با میزان کارآئی خود دریافت کنند، مدیران نیز در مقام دفاع از خود مفهوم کارآئی را زیر سؤال می‌بردند و فورمول دریافت حقوق متناسب با کارآئی را ظالمانه قلمداد می‌کردند.

در انگلستان کمیته حمایت از سهامداران از هیأت مدیره شرکت‌های انگلیسی خواست تا خود را در مقابل نظرات سهامداران بیشتر مسؤول بدانند. در آلمان سهامداران از شرکت

شرکتهای عظیم غربی در صدد تغییر نحوه مدیریت خود هستند

باشند تا به موقع متوجه شوند که انتظارات آنها برآورده شده است یا نه و چنانچه مدیریت شرکت قادر به قانع کردن آنها نباشد توانائی و اختیارات لازم را برای اعمال اقدام لازم علیه او داشته باشند.

در این سیستم همچنین باید دست سهامداران را به نحو مؤثری در خرید و فروش سهام خود باز گذاشت و بدون مطالعه، مقرراتی را که موجب محدود کردن خرید و فروش سهام می‌گردد وضع نکند چراکه هر سهامدار ممکن است در هر لحظه نیاز به نقد کردن سهام خود داشته باشد، ایجاد مانع در مقابل خرید و فروش سهام موجب خواهد شد که سهامداران اطمینان و خوشبینی خود را نسبت به سرمایه گذاری در شرکت از دست بدهند.

کاهش ریسک سرمایه گذاری

امروزه مدیریت گروهی شرکتها در اشکال مختلف و با گسترده‌گیهای گوناگون در جهان رایج است. شناخته شده‌ترین این نوع مدیریت را در امریکا و انگلستان می‌توان سراغ گرفت. این نوع مدیریت بر نقدینگی در بازارهای بورس سهام تأکید دارد و ضمن آن که افزایش سرمایه را از طریق کاهش ریسک سرمایه گذاری ممکن کرده، فعالیت‌های شرکت را در بورس ارزانتر تمام می‌کند. در این نوع شرکتها، سهامداران معمولاً دست مدیران را در استفاده از ابزار مدیریتی خود آزاد می‌گذارند و فقط دورادور اعمال آنها را زیر نظر می‌گیرند. اما هرگاه احساس کنند مدیران با اعمال خود منافع آنها را به خطر انداخته‌اند، بلافاصله ایشان را متوجه خطای خود کرده و چنانچه مدیران با سرعت متوجه اخطار سهامداران خود شوند به اصلاح مسیر انحرافی خود می‌پردازند، اگر مدیری بر روی اقدامات خود که در جهت حفظ منافع سهامدار نیست پا فشارد، سهامداران با حرکت‌های عاجل اقدام به تعویض او می‌کنند و در این راه هیچ نرمشی از خود نشان نمی‌دهند. چنین سیستمی

باید قطعاً براساس افشای اطلاعات مالی برای سهامداران استوار باشد و خرید و فروش محرمانه سهام از سوی مدیران در آن جایی ندارد.

نوع دیگر این شرکتها در آلمان و ژاپن وجود دارد که نقش نقدینگی برای سهامداران از ارزش بالا برخوردار نیست ولی در عوض به سهامداران اجازه داده می‌شود که با مدیران از نزدیک کار کنند و اعمال آنها را رودر رو مورد کنترل و ارزیابی قرار دهند و با به یک واسطه که معمولاً یک بانک است وکالت

سهامداران از هیأت مدیره کسب می‌شود که این امر مانع افشای اطلاعات در بورس سهام می‌شود. سهامداران در این مدل به علت داشتن نظارت بر اعمال شرکت از بالا، به دفاتر حسابداری شرکت دسترسی دارند و اجازه خواهند داشت در هر لحظه بیلان عملکرد شرکت را در اختیار دیگر سهامداران بگذارند. این نوع شرکتها به علت ندادن بهای لازم به نقدینگی در بورس سهام، فعالیت‌های چشم‌گیر نظیر مدل امریکائی - انگلیسی، ندارند.

سهام این شرکت را در اختیار دارند در حالی که در مدل اروپائی - ژاپنی سرمایه‌گذاران بزرگ نقش بیشتری در اداره گروهی شرکتها را دارند. مثلاً پنج سرمایه‌گذار بزرگ دایملر بنز در آلمان صاحب ۶۸٪ سهام شرکت هستند. پاره‌ای از مردم معتقدند که رشد سریع اقتصادی آلمان و ژاپن در سالهای پس از جنگ جهانی دوم مدیون نوع ارتباط سهامداران و مدیران شرکتها در این کشورها است، طرفداران مدل امریکائی - انگلیسی نیز ضمن انتقاد از مدل ژاپنی -



دهند که به جای آنها به نظارت بر کار مدیران بپردازد. سهامداران در این سیستم رابطه‌ای بسیار نزدیک و بلند مدت با مدیران برقرار می‌کنند و در حول و حوش همین رابطه به اطلاعات و قسمتی از برنامه‌های یک مدیر دست می‌یابند. نحوه ایجاد این رابطه معمولاً به صورت تحصیل یک کرسی در هیأت مدیره شرکت از سوی سهامداران است.

به این ترتیب برخلاف روش شرکت‌های امریکائی و انگلیسی، مستقیماً اطلاعات مورد نظر

این دو مدل مدیریت هر دو همواره تحت تأثیر نوع صاحبان و سهامداران شرکت هستند. افرادی که سهام کمتری از شرکت دارند معمولاً قادر به کنترل اعمال مدیریت نیستند ولی سهامداران عمده که معمولاً بانکها یا شرکت‌های دیگر هستند، روزانه در جریان این اعمال قرار می‌گیرند. در مدل امریکائی - انگلیسی چون نقدینگی و اهمیت زیاد دارد سهامداران شرکت بسیار زیادند. مثلاً پنج سرمایه‌گذار بزرگ جنرال موتورز امریکا تنها ۹٪ از

امریکائی می‌گویند این مدل به انتظارات سهامداران از دسترسی به نقدینگی لطمه می‌زند و آنها را از سرمایه‌گذاری مجدد باز می‌دارد، آنچه مسلم است هیچ یک از این دو گروه برای اثبات برتری مدل‌های خود دلایل محکمی در دست ندارند، گرچه هر دو گروه بر سر اصل مدیریت گروهی شرکتها اختلاف نظر ندارند و معتقدند کارآئی این سیستم موجب رشد و ایجاد انگیزه در ارتقاء اقتصاد است ولی در آن عواملی بسیار را می‌بینند که روابط علت و معلولی هیچ

سهامداران در اداره شرکتهای بزرگ فعال می‌شوند

یک از مدلها امتیازی بر دیگری ندارد. بحث واقعی بر سر این نیست که کدام مدل بهتری است، سهامداران بارها مشاهده کرده‌اند که هر دو سیستم در مقابل ضربه‌های خارجی و پیش‌بینی نشده آسیب‌پذیرند. در آمریکا و انگلیس در سالهای ۱۹۹۰ شرکتها مواجه با برکناری قهرآمیز مدیران گاه به دلایل اقتصادی و گاه به سبب عدم توانائی آنها برای تطبیق دادن خود با فعل و انفعالات سیاسی بوده‌اند.

در ژاپن و آلمان علائمی از ایجاد تغییرات در مدل اداره گروهی شرکتها دیده می‌شود، نه به دلیل فقدان کارآئی مدل در گذشته بلکه به این علت که مدل ممکن است در آینده تأثیر و کارآئی و جذابیت خود را از دست بدهد. حقیقت آن است که مدلهای موجود در اداره گروهی شرکتها در عمل به تدریج به یکدیگر نزدیک می‌شوند، مهمترین دلیل آن جهانی شدن تولید و بازارهای مالی است، شرکتهائی که مدیریتی ناکارآ

دارند از هم اکنون در بازارهای محلی به و شکستهای پی‌درپی تن می‌دهند و مدیرانی که چشمی بر بازارهای جهانی دارند و از ظرفیت بالقوه آنها آگاهند در این میان شاید قادر باشند از طریق تحصیل اعتبارات بین‌المللی شرکت خود را از سقوط نجات دهند.

یک مانع مهم بر سر راه موفقیت اداره گروهی شرکتها، سیاست است، عدم موفقیت یک شرکت به دلیل فقدان کارآئی یک مدیر می‌تواند به برکناری او منجر شود، اما این عمل بخودی خود موفقیت شرکت را تضمین نمی‌کند بلکه موجی از احساسات ضد مدیر را در میان سهامداران برمی‌انگیزاند. علاوه بر این حسادهای ناشی از دستمزدهای گزافی که مدیران دریافت می‌کنند، و فاصله‌ای که این دستمزد با حقوق کارکنان شرکت دارد گاه موجب بروز اختلافاتی می‌گردد که به ناچار سیاستمداران به هواداری از کارکنان شرکتها وارد عمل می‌شوند. در

سالهای ۱۹۸۰ در آمریکا قوانینی برای محدود کردن اختیارات برکناری و جایگزینی مدیران به شیوه‌های قهرآمیز وضع شد. در آلمان و ژاپن مدیران را واداشته‌اند که با سهامداران و کارکنان شرکت به طور یکسان برخورد شود. در آمریکا و انگلیس نیز به تدریج این اندیشه شکل می‌گیرد که مدیران همان قدر در مقابل سهامداران مسؤولند که در برابر کارکنان، مشریان و واسطه‌های شرکت.

دخالت سیاستمداران تعارض‌هایی چند را بدنبال دارد، جابنداری از کارکنان و سهامداران جزه ناراضانی عمیق سهامداران عمده را موجب خواهد شد که می‌تواند از یک سو لطمه‌های شدید به منافع شرکت بزند و منجر به کاهش ارزش سهام شرکت شود و از سوی دیگر سرمایه‌گذاران جدید را از خرید سهام شرکت باز دارد. اما مزایای آن یعنی افزایش اشتغال و تشویق مردم عادی به خرید سهام و جلب مشتریهای بیشتر به

شرکت بر ناظران پوشیده نیست. گرچه سیاستمداران، بویژه در آمریکا همواره دربرخورد با سهامداران عمده با احتیاط عمل کرده‌اند، ولی از قدرت آراء سهامداران جزه نیز آگاه بوده‌اند، همین سهامداران جزه بارها با رأی خود از ورود نامزدهای عضویت هیأت مدیره شرکتها که از عملکردشان خرسند نبوده‌اند جلوگیری کرده‌اند و در مواردی حتی موجبات اخراج آنها را از شرکت هم فراهم آورده‌اند. سهامداران هنگام احساس بروز فساد در مدیرینها وارد عمل می‌شوند. در انگلستان بروز یک سلسله فساد و اختلاس و برداشت از حساب ذخیره بازنشستگی در شرکت رابرت ماکسول در سال ۱۹۹۱ باعث سلب اعتماد عمیق سهامداران از مدیران شرکت شد و این گروه با رأی خود توانستند کل مدیران سطح بالای شرکت را از کار برکنار کنند.

منبع: ۱۰ ژانویه

ترجمه: از سرویس ترجمه «گزارش»

جهان، دهان‌های باز و غذایی که هر روز کمتری شود

جمعیت جهان در سال ۱۹۷۵ بالغ بر ۴ میلیارد نفر شد. افزایش یک میلیارد نفر دیگر براین عده ۱۲ سال طول کشید و در سال ۱۹۸۷ جمعیت جهان به ۵ میلیارد نفر رسید. برای نیمه اول سال ۱۹۹۲، جمعیت جهان ۵/۴۸ میلیارد نفر برآورد شده است. پیش‌بینی می‌شود که در سال ۱۹۹۸ جمعیت جهان به ۶ میلیارد نفر برسد. بدین ترتیب افزایش یک میلیاردی جمعیت جهان از ۱۹۸۷ به بعد، پس از گذشت فقط ۱۱ سال اتفاق می‌افتد. و بالاخره، پیش‌بینی شده است که در سال ۲۰۵۰، جمعیت جهان به ۱۰ میلیارد نفر برسد. ۹۰ درصد افزایش جمعیت جهان مربوط به کشورهای در حال

در ژوئیه سال ۱۹۸۷، جمعیت کره زمین به ۵ میلیارد نفر رسید. از سال ۱۹۷۵ تا ۱۹۸۷، در طی ۱۲ سال، یک میلیارد نفر به جمعیت کره زمین افزوده شده بود! در سال ۱۸۳۰، کره زمین، یک میلیارد نفر جمعیت داشته است. پس از گذشت ۱۰۰ سال، در سال ۱۹۳۰ جمعیت جهان به ۲ میلیارد نفر رسید، و این یعنی آنکه برای دو برابر شدن جمعیت جهان، ۱۰۰ سال وقت لازم بوده است. در سال ۱۹۶۰، یعنی پس از گذشت ۳۰ سال، یک میلیارد نفر دیگر به جمعیت کره زمین افزوده شد و عده ساکنین زمین به ۳ میلیارد نفر رسید. افزایش یک میلیارد نفر دیگر، پس از ۱۵ سال اتفاق افتاد و

توسعه است. جمعیت شهری جهان به سرعت در حال افزایش است. در سال ۲۰۰۰ حدود ۷۰ درصد از جمعیت در آمریکای جنوبی، ۴۱ درصد در آفریقا و ۳۵ درصد در آسیا، در مناطق شهری زندگی خواهند کرد.

این افزایش سریع در حالی اتفاق می‌افتد که منابع غذایی جهان پاسخگوی جمعیت رو به رشد نیست.

مؤسسه «ورلدواچ» در آمریکا ضمن انتشار این ارقام اعلام کرده است «هر سال نود و یک میلیون نفر بر جمعیت جهان افزوده می‌شود و این در حالی است که بخشی از نیازهای غذایی آنها فقط از طریق کاهش مواد غذایی جمعیت پنج میلیارد و

پانصد میلیون نفری کنونی کره زمین تأمین می‌شود.» براساس مطالعات این مؤسسه، کمبود آب از مشکلات اصلی کاهش مواد غذایی است. از سال ۱۹۸۴ تولید حبوبات در جهان ۸ درصد کاهش داشته است. خشکسالی از سال ۱۹۷۸ هفت درصد از زمین‌های مزروعی را غیرقابل استفاده کرده است و تولید گوشت از ۱۹۹۰ به بعد حدود یک درصد کاهش نشان می‌دهد. این مؤسسه توصیه می‌کند: «یکی از مهمترین اقدامات ضروری جهان، توجه به مسأله رشد جمعیت و اتخاذ سیاست‌های عاجل در این زمینه می‌باشد.»