



Peter Drucker

گروه مترجمان میثاق مدیران
info@MisaqModiran.com

گروه مترجمان میثاق مدیران
info@MisaqModiran.com

پیتر دراگر

پدر مدیریت پس از جنگ

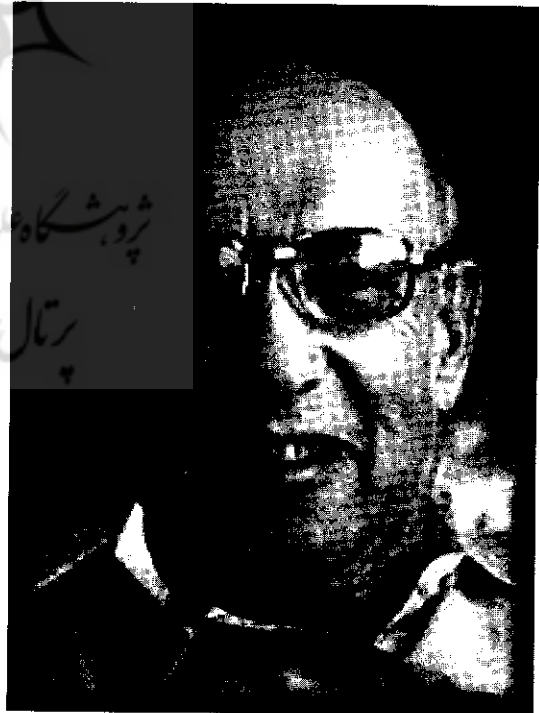
زندگی و دوران شغلی

در سال ۱۹۰۹، پیتر فردیناند دراگر^۱ در شهر وین و در خانواده‌ای برجسته و روشنفکر به دنیا آمد. سال‌های نخست زندگی او همراه با اعضای نخبگان فرهنگی پیش از جنگ وین، سپری شد. او تحصیلاتش را در دانشگاه هامبورگ آغاز کرد اما به دانشگاه فرانکفورت تغییر مکان داد و در آن جا توانست مدرک دکترای حقوق عمومی و بین‌الملل را در سال ۱۹۳۱ اخذ کند. در حالی که هنوز در فرانکفورت دانشجوی بود، در روزنامه جنرال آنزیگر^۲ شروع به کار کرد و تا حد سردبیری بخش خارجی و مالی پیشرفت کرد. دراگر که نویسنده‌ای با استعداد شناخته می‌شد، از وزارت اطلاعات یک پیشنهاد کار دریافت کرد. او که شاهد ظهور قدرت نازی‌ها بود، مقاله‌ای فلسفی را در مذمت

نازیسم به رشته تحریر درآورد. احتمالاً همین مقاله بود که باعث عزیمت او به انگلستان در سال ۱۹۳۳ شد. در سال ۱۹۳۷ بود که دراگر به عنوان مشاور سرمایه‌گذاری صنایع انگلیسی و خبرنگار چندین روزنامه انگلیسی از جمله فایننشال تایمز^۳ (تایمز مالی) که در آن زمان فایننشال نیوز^۴ (اخبار مالی) نامیده می‌شد، به ایالات متحده رفت.

اولین کتاب او تحت عنوان پایان بشر اقتصادی در سال ۱۹۳۹ منتشر شد. در سال ۱۹۴۰، دراگر به عنوان مشاور خصوصی امور کسب و کار و سیاست‌های دولت در زمینه اقتصاد آلمان و سیاست‌های خارجی، مطرح شد. از سال ۱۹۴۰ تا ۱۹۴۲، استاد دانشکده سارا لارنس بود و پس از آن به عنوان استاد رشته‌های فلسفه، تاریخ و علوم دینی در کالج بنینگتون در

تولد	۱۹۰۹
آغاز تحصیل در دانشگاه هامبورگ	۱۹۲۷
اخذ دکترای حقوق عمومی و بین‌الملل از دانشگاه فرانکفورت آلمان	۱۹۳۱
نقل مکان به لندن برای کار به عنوان سرمایه‌گذار بانکی	۱۹۳۳
ترک لندن به مقصد ایالات متحده و کار به عنوان خبرنگار و مشاور سرمایه‌گذاری بخش‌های خبری مالی.	۱۹۳۹
مشاور خصوصی امور کسب و کار و سیاست‌های دولت؛ استاد کالج سارا لارنس ^۵ ؛ استاد کالج بنینگتون ^۶ در ورمونت ^۷ .	۱۹۴۰
صرف ۱۸ ماه زمان به عنوان مصاحبه‌کننده مدیران ارشد در جنرال موتورز ^۸ که باعث شکل‌گیری کتاب پر فروش او یعنی "مفهوم سازمانی" شد	۱۹۴۳
استاد مدیریت در دانشگاه بازرگانی نیویورک	۱۹۵۰
انتشار کتاب عصر گسست	۱۹۶۹
استاد مدیریت در دانشکده ماری رانکین کلارک ^۹ در کلارمونت ^{۱۰}	۱۹۷۱
انتشار کتاب مدیریت: وظایف، مسئولیت‌ها، روش‌ها	۱۹۷۴
تأسیس بنیاد پیتر دراگر در خصوص مدیریت غیرانتفاعی	۱۹۹۰
انتشار کتاب چالش‌های مدیریت در قرن ۲۱	۱۹۹۹
انتشار کتاب مدیریت در جامعه آینده	۲۰۰۲
درگذشت	۲۰۰۵



1. Peter Ferdinand Drucker
2. General Anzeiger
3. Financial Times
4. Financial News

5. Sarah Lawrence
6. Bennington
7. Vermont
8. General Motors

9. Marie Rankin Clarke
10. Claremont

و رومنت مشغول به کار شد.

در نخستین سال های این دوران بود که نایب رئیس جنرال موتورز برای ایجاد یک سازمان مدرن و بررسی آنچه مدیران باید واقعاً انجام دهند، از دراکر دعوت به عمل آورد. اگر چه در آن زمان، پیتر دراکر تقریباً هیچ تجربه ای در زمینه کسب و کار نداشت اما تحلیل هایش باعث انتشار کتاب مفهوم سازمانی در سال ۱۹۴۶ شد که آینده دراکر رابه عنوان یک نویسنده حوزه مدیریت تضمین کرد.

دوره زمانی ۱۹۷۲-۱۹۵۰، دوران نگارش، آموزش و مشاوره بود. او ضمناً استاد رشته مدیریت در دانشکده بازرگانی نیویورک بود. در سال ۱۹۷۱، دراکر به عنوان استاد رشته علوم اجتماعی و مدیریت دانشکده کلارمونت منصوب شد که نقش بسزایی در شهرت او ایفا کرد. در سال ۱۹۹۴، دراکر یک کرسی دانشگاه هاروارد را نیز اخذ نمود.

دراکر عناوین افتخاری زیادی را از دولت های اتریش و ژاپن و همچنین ۲۲ دکترای افتخاری را از دانشگاه های بلژیک، ژاپن، اسپانیا، سوئیس، انگلستان و ایالات متحده کسب کرد. او عضو انجمن علوم آمریکا، عضو افتخاری آکادمی ملی، عضو آکادمی هنر و علوم و عضو آکادمی های مدیریت انگلستان، ایالات متحده، ایرلند و سازمان های بین المللی بود. چهار فرزند و شش نوه از او بر جای مانده است.

تفکر کلیدی

آثار مدیریتی دراکر به لحاظ پوشش موضوعات و شفافیت موجود، منحصر به فرد هستند. با وجود انتشار بالغ بر ۳۳ کتاب، ما فقط می توانیم اندکی از تفکر او را در اینجا بیان نماییم. آثار اولیه دراکر نقش مهمی در تبیین و تشریح دیدگاه های او درباره روش مدیریت بر عهده داشتند؛ آثار بعدی او به پیچیدگی ها و مضامین مدیریتی دوران پس از عصر صنعتی، دهه ۱۹۸۰ و پس از آن می پردازند. با توجه به طیف کارهای دراکر، در این جا به معرفی برخی از کتب او پرداخته ایم.

پایان بشر اقتصادی - ۱۹۳۹

پایان بشر اقتصادی، به طور عام متمرکز بر سیاست و اقتصاد دهه ۱۹۳۰ و به طور خاص متمرکز بر ظهور نازیسم است. دراکر در این زمینه هشدار داده و پیش بینی کرده بود که هیتلر با استالین متحد خواهد شد. این نخستین کتاب او به زبان انگلیسی بود. جی. بی. پرایستلی^{۱۱} که نویسنده ای برجسته است، درباره آن می گوید: "پایان بشر اقتصادی تأثیر گذارترین و ترغیب کننده ترین کتابی است که درباره بحران جهان خواننده ام. بالاخره، نوری روشن در هرج و مرج تاریکی تابید." پس از آن، کتاب آینده بشر صنعتی (۱۹۴۲) منتشر شد که در آن

شکست هیتلر پیش بینی شده و ضمن پرداختن به دوران صلح، در مورد خطر رویکرد برنامه ریزی بر مبنای انکار آزادی هشدار داده شده بود. آینده بشر صنعتی توجه منتقدانی را به خود جلب کرد که معتقد بودند، این کتاب علم اقتصاد را با علوم اجتماعی ترکیب کرده است. در حقیقت، این نخستین کتابی بود که در حوزه اقتصادی و اجتماعی به سازمان ها می پرداخت. همچنین، این کتاب مبنای علاقه مندی دراکر به مدیریت به ویژه همکاری او با شرکت جنرال موتورز شد.

مفهوم سازمان - ۱۹۴۶

وقتی جنرال موتورز، از دراکر دعوت کرد تا گزارشی در مورد این شرکت تهیه کند، انتظار می رفت که این گزارش به موفقیت های در حال گسترش آن اختصاص یابد. اما آنچه در عمل پدیدار شد، کاملاً متفاوت بود. دراکر اگر چه به موفقیت پرداخته بود اما نگاهی هم به آینده داشت.

جنرال موتورز این فرصت را در اختیار دراکر قرار داد تا نظریه ای را که قبلاً در کتاب آینده بشر اقتصادی مطرح کرده بود در صحنه عمل آزمایش کند. دراکر در این نظریه اعلام کرده بود یک سازمان هم دارای سیستم اجتماعی است و هم سیستم اقتصادی. مفهوم سازمان به این موضوع می پرداخت که آنچه در گذشته کارآمد بوده است - یک سیستم قابل اعتماد از سیاست ها و رویکردهای هدفمند در تمامی لایه های سازمانی - در رقابت آتی جهان، ارزش های متغیر اجتماعی، مکانیزه کردن، تلاش برای کیفیت و توسعه کارکنان آگاه نیز کارآمد خواهد بود. دراکر چنین استدلال کرده بود که خط موتاز کاملاً ناکارآمد است زیرا فعالیت های آن در کندترین زمان ممکن انجام می شوند. نداشتن انگیزه در کارکنان این بخش، بسیار شدید بود زیرا هیچ کس نتیجه نهایی کارش را نمی دید. لایه های بروکراسی روند تصمیم سازی را کند کرده، روابط نیروی کار را مخدوش نموده و هیچ نقشی را برای ایجاد یک "کارخانه خودفرما" ایفا نکرده بود (این عبارتی بود که دراکر در مورد نیروی کار دارای قدرت و اختیار استفاده می کرد). موضوعی که دراکر گزارش کرده بود، مزایای فعالیت های غیرمتمرکز بود (موضوعی که منتقدان به سرعت آن را ستودند و سازمان به سرعت شروع به تقلید از آن کرد). او در عین حال اعلام کرد که سلسله مراتب دستورات و کنترل ها در جنرال موتورز آن قدر کند هستند که نمی توانند نسبت به آینده ای سریعاً در حال تغییر واکنش نشان دهند. تفاوت اساسی میان دراکر و جنرال موتورز این بود که جنرال موتورز، نیروی کار را یک عامل هزینه در قبال سود می دانست در حالی که دراکر، افراد را منبعی می دانست که اگر بیشتر در شغلشان دخالت داده شوند و از کارشان احساس رضایت کنند، بهتر مشتریان را راضی می کنند. مفهوم سازمان تا چندین دهه به عنوان کتابی برتر در زمینه اعطای اختیارات و مدیریت تلقی



می شد. اگرچه آلفرد اسلوان^{۱۲} (مدیر عامل و منبع قدرت و موفقیت جنرال موتورز) زمانی برای خواندن کتاب دراکر نداشت اما دراکر در اوایل دهه ۱۹۵۰ به اسلوان توصیه کرد تا یک دانشکده اداری و اجرایی ایجاد کند. انتقاد او از اسلوان بسیار شفاف بود و معتقد بود که او رهبری را فدای قواعد خاص اداری می کند. اسلوان پاسخی سنجیده ای از دراکر دریافت کرده بود و این درحالی بود که در آن زمان جنرال موتورز بزرگ ترین و یکی از موفق ترین شرکت های جهان بود. در سال ۱۹۶۳، دراکر کتاب سال های عمرم در جنرال موتورز را منتشر کرد و به انتقاد علمی از فلسفه جنرال موتورز پرداخت. دراکر صریحاً نوشت در جنرال موتورز توجه اندکی به افراد می شود زیرا آن ها حتی به سیستم هایی که خود اجرا کرده اند نیز توجه چندانی نمی کنند چه برسد به افراد.

دیگر تأثیر کتاب مفهوم سازمان، تعیین مدیریت به عنوان یک رشته تحصیلی بود و باعث ظهور دیدگاه های زیر شد:

- مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی سازمان
- رابطه میان فرد و سازمان
- نقش مدیریت ارشد و فرآیند تصمیم سازی
- نیاز به آموزش مستمر و بازآموزی مدیران با تمرکز بر مسئولیت آنها در قبال توسعه خود
- ماهیت روابط کار
- ضرورت ارتباط با جامعه و مشتریان
- جالب است که صنعت ژاپن به این پیام ها توجه کرد و صنعت آمریکا آن ها را نادیده گرفت.

روش مدیریت - ۱۹۵۴

روش مدیریت، دومین کتاب دراکر در باب مدیریت بود و او را به عنوان رهبر این حوزه معرفی کرد. این کتاب برای چندین دهه، روندهایی را در مدیریت ایجاد نمود و باعث توجه عمومی به عقایدی شد که دراکر در این کتاب مطرح کرده بود. هنوز هم بسیاری از افراد، آن را یک کتاب تأثیرگذار مدیریتی می دانند. دراکر می گوید که برای موجودیت کسب و کار تنها یک هدف وجود دارد: خلق مشتری. او چنین استدلال می نماید که این ساختار داخلی، کنترل ها، سازمان دهی و رویکردها نیستند که کسب و کار را جاری و روان می سازند بلکه این مشتری است که با پرداخت پول و تصمیم گیری در مورد این که چه چیزی بخرد، این نقش را ایفا می نماید. او هشت حوزه را مشخص می کند که باید اهداف خود را در آن ها تدوین و عملکرد خود را در آن ها سنجید:

- موقعیت بازار
- نوآوری
- بهره وری

○ منابع فیزیکی و مالی

○ سودآوری

○ عملکرد و توسعه مدیران

○ عملکرد و نگرش کارکنان

○ مسئولیت پذیری عمومی

احتمالاً، روش مدیریت بهترین یادآور اصول مدیریت بر اساس اهداف و خودکنترلی است - یک فرآیند مدیریتی که به عنوان مبنای نظریه و روش مدیریت پذیرفته شده است. همچنین این کتاب هفت وظیفه را برای مدیران فردا تعیین می کند. مدیر باید:

○ براساس اهداف مدیریت کند

○ ریسک پذیر باشد و اجازه دهد چنین تصمیمات مربوط به ریسک پذیری در پایین ترین سطح سازمان اتخاذ شوند

○ بتواند تصمیمات استراتژیک اتخاذ کند

○ بتواند تیمی یکپارچه ایجاد کند که اعضای آن قادر به مدیریت و سنجش عملکرد خود و نتایج مربوط به اهداف کلی هستند

○ بتواند اطلاعات را به سرعت و به روشنی مبادله کند و در کارکنان ایجاد انگیزه نماید تا تعهد و مشارکت آنان را به دست آورد

○ بتواند کسب و کار را یک مجموعه کلی بداند و آن را با وظایف خود تلفیق کند

○ بتواند محصول خود را در قالب کل محیط صنعتی بگنجاند و ببیند که چه چیزی مهم است و چه چیزی را باید مد نظر قرار داد. این دیدگاه باید به توسعه شرکت در بازار یا کل کشور بینجامد و مدیر باید شروع به بررسی پیشرفت های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جهان بنماید.

مدیریت: وظایف، مسئولیت ها، روش ها- ۱۹۷۴

در کتاب مدیریت: وظایف، مسئولیت ها، روش ها دراکر به این موضوع می پردازد که مدیریت از کجا آمده، هم اینک در کجا قرار دارد و باید به کجا برود، بخش اعظم کار انجام شده در این

کتاب، روش مدیریت روزآمد شده، توسعه یافته و تجدید نظر شده است. این کتاب حاوی انبوهی از مثال‌های بین‌المللی است و اصول مشخصی را برای مدیران و مدیریت تدوین می‌کند. این یک کتاب جامع مدیریتی است.

با گذر از کارهای اولیه، دراکر وظیفه مدیران را براساس پنج کار اصلی تعیین می‌نماید. مدیر باید:

○ اهداف را تعیین کند

○ سازمان دهی نماید

○ ایجاد انگیزه کند و با دیگران ارتباط برقرار نماید

○ بسنجد

○ توانایی‌های افراد از جمله خودش را توسعه دهد

وظایف مدیریت ارشد عبارتند از:

○ تعیین هدف کسب و کار

○ تدوین استانداردها

○ ایجاد و استمرار سازمان دهی افراد

○ انجام وظایف مدنی و اجتماعی

○ دانستن این که در صورت لزوم باید چه کارهایی را انجام دهد

بسیاری از افراد، کتاب مدیریت: وظایف، مسئولیت‌ها، روش‌ها را بهترین اثر دراکر می‌دانند.

عصر گسست - ۱۹۶۹ (چاپ مجدد در سال ۱۹۹۲)

در کتاب عصر گسست دراکر تغییراتی را تشریح می‌نماید که ۲۳ سال قبل در جنرال موتورز درباره آن‌ها هشدار داده بود. او در مقدمه این کتاب می‌نویسد: "این کتاب به ارزیابی روندها نمی‌پردازد بلکه گسست‌ها را ارزیابی می‌کند. این کتاب فردا را پیش بینی نمی‌کند بلکه به امروز می‌نگرد. در این کتاب، این سؤال مطرح نمی‌شود که فردا به چه شکلی است، بلکه این پرسش مطرح می‌گردد که برای ساختن فردا، باید امروز چه کنیم؟"

این کتاب به عوامل تغییردهنده اجتماع می‌پردازد زیرا فن‌آوری نوین بر صنایع قدیمی تأثیر می‌گذارد، ارزش‌های متغیر جامعه بر رفتار مشتریان تأثیر می‌گذارند و بازار، چهره‌ای بین‌المللی می‌یابد. دراکر از خصوصی سازی حمایت می‌کند و به ناکارآمدی دولت در رهبری و ترغیب به تغییر اشاره می‌کند. او نقش سازمان در جامعه و در عصر گسست را ارزیابی می‌کند و به روش‌های متفاوت مدیریت کارکنان آگاه می‌پردازد.

مدیریت در زمان تلاطم - ۱۹۸۰

موضوعات مطرح شده در کتاب عصر گسست، یک دهه بعد در کتاب مدیریت در زمان تلاطم مورد تجدیدنظر قرار گرفتند. تغییر، ابهام و تلاطم، موضوعات اصلی هستند که دراکر آن‌ها را به عنوان واقعیت‌های جدید شرایط متغیر جمعیتی، بازارهای

جهانی و نیروی کار "مختلط" مطرح می‌کند. دراکر چالش‌های مدیریت جزء، متوسط و ارشد را این چنین تشریح می‌کند:

○ در سازمان‌های علمی، "سرپرست" باید یک "یاور"، یک "منبع" و یک "معلم" باشد.

○ واژه "مدیریت میانی" در حال بی‌معنا شدن است و باید آموخت که چگونه با افرادی کار کرد که خط مستقیمی برای کنترل آن‌ها وجود ندارد، باید به صورت فراملی کار کرد و سیستم‌ها را خلق، حفظ و اداره کرد (هیچ یک از آن‌ها وظایف مدیریت میانی نیستند).

○ این مدیریت ارشد است که با چالش تعیین مسیر سازمانی و مدیریت اصول سازمانی مواجه است. این مدیریت ارشد است که باید سازمان خود را بازسازی نماید تا از عهده چالش "تغییرات بنیادی" یعنی تغییر در ساختار جمعیت و پویایی‌های جمعیت برآید.

○ این مدیریت ارشد است که باید نگران تلاطم‌های محیط، ظهور اقتصاد جهان و ظهور جامعه کارکنان باشد و این در حالی است که سازمان نیازمند مراقبت‌های او برای هدایت فرآیندهای سیاسی، مفاهیم سیاسی و سیاست‌های اجتماعی است.

دراکر آن را، نخستین مرتبه گفت

بخشی از موفقیت دراکر و طولانی بودن موفقیتش در عرصه مدیریت، بدان دلیل است که او اولین کسی بود که روندهایی را در مدیریت معرفی کرد که بعدها دیگران به آن‌ها توسل جستند. بسیاری از تحقیقات به مطالبی ارجاع می‌شوند که دراکر ۱۰ یا حتی ۲۰ سال پیش نوشته است. جالب است بدانیم که دراکر یکی از ابعاد کلیدی رهبری را زمان بندی امور می‌دانست. در واقع او همیشه پیش بینی‌هایی می‌کرد که ۱۰ سال از زمان خودش



جلوتر بود.

بخش زیر برگرفته از "کار کلاتریاک" و "کرینر" است که "کار جیمز او تول" استاد رشته مدیر دانشگاه کالیفرنیا جنوبی آن را خلاصه کرده بودند. او تول می گوید، دراکر نخستین کسی بود که:

- نقش مدیران ارشد را به عنوان حافظان فرهنگ سازمانی برشمرد
- از مشاوره، برنامه ریزی دوره شغلی و توسعه مدیریت به عنوان وظایف مدیریت ارشد نام برد.

○ اظهار داشت که موفقیت به نگرش ابراز شده مدیر عامل منوط است.

○ نشان داد که ساختار از استراتژی پیروی می کند

○ کاهش طبقات مدیریتی میان مدیریت ارشد و مدیریت جزء را پیشنهاد کرد.

○ گفت که موفقیت برگرفته از التزام به مبانی است

○ اظهار داشت که هدف اصلی سازمان باید خلق مشتری باشد.

○ گفت که موفقیت با حساسیت مشتریان و بازاریابی محصولات نوآورانه رشد می کند.

○ اظهار داشت که کیفیت به معنای سنجش بهره وری است.

○ ظهور کارکنان آگاه و مطلع را تشریح کرد.

○ اظهار داشت که در دوران پس از عصر صنعتی به رویکردهای جدید مدیریتی نیاز است.

قابل توجه این که دراکر ضمن اعلام ظهور کارکنان آگاه در دوران پس از عصر صنعتی، رشد مستمر مدیریت میانی را پیش بینی کرده بود. البته تاکنون چنین چیزی به طور کامل محقق نشده و تاکنون این پیش بینی دراکر غلط بوده است.

"دیدگاه های دراکر"

در باب کسب و کار:

کسب و کار با نام، موقعیت یا شرایط یک شرکت تعریف نمی شود. کسب و کار براساس آنچه تعریف می شود که مشتریان را در زمان خرید کالاها و خدمات راضی می کند. (مدیریت: وظایف، مسئولیت ها، روش ها)

در باب رهبری:

هیچ جایگزینی برای رهبری وجود ندارد، اما مدیریت نمی تواند رهبران را بیافریند. مدیریت تنها می تواند زمینه ای فراهم کند که در آن کیفیت رهبری اثربخش می شود؛ یا می تواند رهبری بالقوه را سرکوب کند. (روش مدیریت)

در باب مدیریت:

آنچه مدیر را از دیگران متمایز می کند، سطح دانش و تحصیلات اوست. یکی از کارهایی که از مدیر انتظار می رود، نظر دادن و توانایی اجرای نظریاتش است. نگرش و مسئولیت پذیری اخلاقی است که مدیر را تعریف می نماید. (روش مدیریت)

در باب تصمیم سازی:

برای اتخاذ تصمیمات مدیریتی، کار مهم و دشوار، یافتن پاسخ صحیح نیست بلکه یافتن پرسش صحیح است. پاسخ صحیح به



پرسشی غلط، اگر خطرناک نباشد حداقل بیهوده است. (روش مدیریت)

در باب کارکنان آگاه:

به طور فزاینده ای، کارکنان آگاه و مطلع فردا باید ارزش ها، اهداف و سیاست های سازمان خود را بدانند و آن ها را بپذیرند.

(ارزیابی مدیریت)

چنین کارکنانی می دانند که برای دستیابی به درآمد و فرصت، وابسته به سازمان خود هستند و بدون سرمایه گذاری کلان سازمان، هیچ فرصتی برای آن ها به وجود نمی آمد. اما آن ها نیز می دانند که سازمان نیز به همین اندازه وابسته به آنان است. (عصر گسست)

پیتر دراکر در یک نگاه

دراکر که یکی از افراد مهم در نظام آموزشی حوزه کسب و کار است، همواره خود را از جریان عملی مدیریت دور نگاه می داشت. او درباره خودش گفته است: "من همیشه فردی گوشه گیر و منزوی بوده ام. من در خارج از سازمان ها به بهترین شکل کار می کنم. کارایی من در خارج از سازمان ها است. من مدیری ضعیف خواهم بود. امیدی هم ندارم که خوب باشم. کار سازمانی مرا به مرگ رهنمون خواهد ساخت. من ترجیح می دهم یک فرد خارج از سازمان باشم."

ممکن است او فردی خارج از سازمان باشد اما مفسران قویاً به تواضع، آرامش و این حقیقت اشاره می کنند که دراکر هرگز انتقادی را بی ادبانه مطرح نکرده و همواره انتقادهایش را به شکلی مؤدبانه و سازنده بیان کرده است.

آثار اولیه او، آن گونه که خوانندگان دهه های ۱۹۵۰، ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ را جذب می کردند، خوانندگان امروزی را جذب نمی کنند. اما همین موضوع هم باعث اعتبار او است. تفکر او به منطبق رایج در ورای فلسفه و روش مدیریت نوین تبدیل شد. آنچه یک خواننده امروزی را تهییج می کند، قدرت نگارش، موضوعات مهم انتخاب شده و شفافیت دراکر در بیان موضوعات است. باید به خاطر داشت که کتب مناسب و قابل خواندن در باب مدیریت بسیار محدود بودند و فاصله زمانی

آثار مهم دراکر

- آینده بشر صنعتی: رویکردی محافظه کارانه - ۱۹۶۵
 روش مدیریت - ۱۹۵۴
 مدیریت برای نیل به نتایج: وظایف اقتصادی و تصمیمات
 ریسک پذیر - ۱۹۶۴
 مفهوم سازمان - ۱۹۶۴
 مدیریت اثربخش - ۱۹۶۹
 فن آوری، مدیریت و جامعه - ۱۹۷۰
 مدیریت: وظایف، مسئولیت ها و روش ها - ۱۹۷۳
 مدیریت در زمان تلاطم - ۱۹۸۰
 جهان متغیر مدیریت - ۱۹۸۲
 نوآوری و کارآفرینی: روش و اصول - ۱۹۸۵
 مرزهای مدیریت: جایی که تصمیمات فردا باید امروز
 اتخاذ شوند - ۱۹۸۶
 مدیریت سازمان های غیردولتی: روش ها و اصول -
 ۱۹۹۰
 مدیریت آینده: دهه ۱۹۹۰ و پس از آن - ۱۹۹۲
 مدیریت در زمان تحولی کلان - ۱۹۹۵

دیگر مطالب

کتاب

- جهان از نظر پیتر دراکر - جک بیٹی ۱۵، ۱۹۹۸
 سازندگان مدیریت: مردان و زنانی که جهان کسب و کار
 را متحول ساختند- دیوید کلاتریاک ۱۶ و استیوارت کرینر ۱۷
 مدیریت همراه با اساتید - کارول کندی ۱۸، ۱۹۹۴
 پزشکان معجزه کننده: آنچه اساتید مدیریت می گویند،
 چرا گفته های آنها مهم هستند و چگونه باید آنها را عملی
 ساخت - جان میکلتویت ۱۹ و آدریان وولدریج ۲۰، ۱۹۹۶
 رهبری تغییر: غلبه بر ایدئولوژی تضاد - جیمز اوتول ۲۱،
 ۱۹۹۵

مقالات نشریات

- "مصاحبه با پیتر دراکر" - ریچارد دونکین ۲۲، فاینشال
 تایمز، ۱۴ ژوئن ۱۹۹۶

زیادی میان نگارش مفهوم سازمان و روش مدیریت وجود داشت. متون ویژه مدیران معمولاً بر مهندسی فنی و صنعتی متمرکز و آن قدر پیچیده بودند که نه خوانندگان زیادی داشتند و نه به اندازه آثار دراکر تأثیرگذار بودند.

"برای بسیاری از رهبران کسب و کار در جهان، دراکر همچنان پیشکسوت نظریه های مدیریت نوین است نه به این دلیل که می تواند ادعا کند بنیانگذار مفاهیم خاصی همچون مهندسی مجدد یا مدیریت کیفیت جامع بوده بلکه به این دلیل که توانایی بی نظیری در استفاده از مفاهیم رایج در قبال تجزیه و تحلیل چالش های مدیریت و شرایط مدیران داشته است." ("مصاحبه با پیتر دراکر"، فاینشال تایمز)

یکی از دستاوردهای دراکر ریشه در این حقیقت دارد که او به عنوان یکی از هواداران مکتب دانشکده حقوق بشر، ارزش رویکرد علمی تایلور ۱۴ را درک کرده بود و توانست میان این دو رویکرد توازن برقرار کند. مدیریت بر مبنای اهداف، تلفیقی کارآمد از هر دو مکتب بود که اهمیت زیادی برای فرهنگ و این حقیقت قائل شده بود که سازمان ها نه بر مبنای نگرش دیکته شده به آنها بلکه بر اساس نگرشی مشترک در قبال آینده، باید در کنار هم حفظ شوند.

بنابراین، اگرچه دراکر لقب "استاد استادان" را به تایلور نسبت داده بود اما دنیای مدیریت، همواره این لقب را شایسته خود او می داند. توانایی او در مشاهده مدیریت همراه با تاریخ طولانی آن در یک محیط گسترده سیاسی و اجتماعی، به ندرت در میان دیگر محققان و نویسندگان حوزه مدیریت دیده می شود. دراکر با وجود توانایش در روشن ساختن پیچیدگی های ظاهری مدیریت برای میلیون ها نفر در سراسر جهان، همان طور که خودش می گوید فردی واقعاً تنها بوده است.

"هرگاه امری محقق شد، دیگر انجام شده است و من به واسطه هدف و وسواس فکری خود، از آن درس گرفته ام." پیتر دراکر

"انسجام فکری یعنی توانایی دیدن جهان به همان شکلی که هست نه آن طور که شما می خواهید." پیتر دراکر

"هیچ چیزی بهتر از موفقیت های غیر منتظره، فرصت هایی عالی را برای نوآوری های موفق فراهم نمی آورند." پیتر دراکر