



مدیران داخلی و تحول در بازار و تکنولوژی جهان

بلاشک آنچه موجب پیوند میان دانش و بازار می شود، تولید است، خواه هدف تولید کالا باشد یا خدمات، در تولید است که دانش به محصول دارای ارزش اقتصادی (ارزش مبادله) تبدیل می شود. دانائی با بازار نیز پیوند برقرار می کند و این پیوند را بصورت زایش تقاضای جدید ظاهر می سازد. به هر تقدیر پیوند دانائی با بازار موجب بروز چند رویداد مهم در جهان معاصر گردید اینان عبارتند از:

۱- تبدیل و تحول ماهیت رقابت در بازار، بطوریکه رقابت بر سر وجود تقاضائی ثابت و کوشش برای جذب سهمی بیشتر از این تقاضا بسوی خود، تبدیل به رقابت از طریق زایش تقاضای جدید از طریق عرضه محصولی جدید گردید.

۲- فرآیندهای جایگزینی و حذف گروههایی از مواد اولیه، بطوریکه میدان بازار برای بسیاری از مواد اولیه تنگ و تنگ تر می شود و روش ها و مواد دیگری وارد میدان می شوند.

۳- تحول در مدیریت و رفتارهای مدیران نسبت به بازار، بطوریکه با افزوده شدن بیشتر دانش، روابط بسته به روابطی باز تبدیل می گردد. امری که گریزی از آن نیست.

در مدیریت روابط انسانی مدیران ناچارند برای تطبیق خود با شرایط رقابتی فوق مدام از فرامین "اجرایی" و "تحکمی" خود کاسته و بر فرامین تبدیلی، و اقناعی و متقابل خود که دو سویه است بیافزایند.

روزگاری بود که نقش یک مدیر در سازمان کار، مقابله با قانون "افت کیفیت" از طریق رسیدن به حالت "استاندارد اولیه" تعریف می شد. این نوع از مدیران بر آن بودند تا در محیط داخلی خود، مدام از طریق اعمال فرامین اجرایی به کارکنان، انانی را که بنا بر قانون "افت کیفیت" از چرخه اصلی وظایف خود خارج می شدند، دگر بار به این چرخه وارد کنند. این روند موجب بروز اثری منفی می شد، چرا که کارکنان خلاق را که روند قدیم را به چالش می گرفتند نیز از چرخه خارج می کرد. به عبارت بهتر بهای سنگین مدیریت با دیدگاه "رسیدن به حالت اولیه استاندارد" برای جلوگیری از افزایش "افت کیفیت" در محیط کار، همین از دست دادن نیروهای خلاق بود.

مدیران گروه دوم چنین نیستند، آنها بجای آنکه خود را درگیر رسیدن به حالت اولیه استاندارد کنند، (چرا که قادرند پیش از رسیدن به نقطه بحرانی سیستم را درگیر تولید و نظم جدید کنند) قادرند هدفی چون رسیدن به حالتی جدید را در دستور کار فعالیت های خود و محیط خود قرار دهند. این همان نیروئی است که بدلیل افزایش دانش در محیط کار ظاهر می شود. حقیقت آنست که وجود

نهاد پژوهشی فعال در محیط کار و توجه مدیر به آموزش و انگیزش در کارکنان برای گریز از فرامین اجرایی، و بویژه موقع شناسی وی نسبت به ایجاد شرایط برای تحول در تولیدات و سازمان کار، او را در موقعیتی قرار می دهد که بتواند به فرامین تبدیلی بیشتر پرداخته و هدفی جدید، مثلا تبدیل محصولی نو را در محیط کار خود دنبال کند. این نوع از مدیران نه تنها قادر می شوند، نیروی تقاضای موثر جدیدی که رقیب ندارد را پدید آورند، بلکه فضای لازم برای تحرک نیروهای خلاق در درون سازمان کار خود را فراهم می سازند. آن ها قادرند از طریق ایجاد روابطی متقابل و تحلیلی - انتقادی، با کارکنان خود، بر جزمیت کادرها تسلط پیدا کرده و فضاهای آزاد بیشتری برای تحرک در درون سازمان کار بیافزایند. اثر دیگر فعالیت این مدیران افزایش قدرت همکاری با هر دو حوزه منابع و بازار است.

یک نگاه به وضع مدیریت در سازمانها کار کشور، بویژه بخش های دولتی نشان از آن دارد، که نه تنها بسیاری از مدیران گرفتار روش رسیدن به حالت اولیه استاندارد هستند، بلکه آنان قادر به اعمال مدیریت صحیح در محدوده همین روش نیستند. ویژگی مهم این مدیران را می توانید در موارد زیر ردیابی کنید.

۱- تصور آنها از مدیریت چیزی جز اعمال فرامین اجرایی نسبت به کارکنان نیست.

۲- اکثر آنها اسیر کمیت هستند و حجم عظیمی از کارهای اجرایی را بر خود تحمیل کرده اند.

۳- روابط آنها با کارکنان بیشتر بسته و شخصی شده است. در حالیکه بشدت ناتوان ارتباط با دیگر کادرها می باشند.

۴- سیاست ارتباطی آنها تنها می تواند از طریق دو انگیزش ترس و پاداش مالی استمرار یابد بنابراین از انگیزه های معنوی که از طریق تحول دانش در محیط کار پدید می آیند، بشدت دور شده اند.

۵- هیچ تصویر ذهنی از آینده ای که در پیش است ندارند، بهمین دلیل نظام مزیت های ذهنی آنان بیشتر متمایل به گذشته می شود.

۶- ناتوانی آن ها در زایش قدرت از طریق اعمال فرامین تبدیلی، این مدیران را به افرادی تبدیل می کند که تنها می توانند از ظرفیت بازمانده قدرت در سازمان خود، مصرف کنند. بنابراین سازمان کار خود را بسوی وابستگی بیشتر هدایت می کنند.

۷- هرج و مرج حاصل از اثر قانون "افت کیفیت" کار در سازمان کار آنها از یکسو و ناتوانی آنها در کاربرد دانش و آگاهی بیشتر در سازمان کار خود، این مدیران را بشدت از اندیشیدن نسبت به شرایطی که آینده سازمان با آن روبروست باز می دارد. بنابراین ناچار می شوند فضائی مستبدانه در محیط کار خود بوجود آورند. ضمن آنکه همیشه در معرض وقایعی هستند که برای آنها قابل پیش بینی نیست. این وضعیت آنها را دچار رفتارهای رادیکال می کند.

بنابراین ناچاریم این نتیجه را مطرح کنیم سازمانهای کار این نوع از مدیران، آینده ای نافرجام خواهد داشت. بطوریکه دولت ها را وادار می کند، بجای کسب قدرت و ثروت از آنها برای آنها حاشیه امن پدید آورند که بشدت هزینه زاست. آنها خود را چون باری بدوش بودجه دولت تحمیل می کنند.

در مقابل، آنچه جهان امروز با آن روبروست ما را به مدیران از جنس دیگری نیازمند می کند. تغییرات مهم در جهان امروز بشرح زیر است.

۱- فرآیندهای جایگزینی مواد و خدمات که از آغاز انقلاب صنعتی پدید آمدند بشدت سرعت گرفته اند، این فرآیندها که با سه انگیزه توجه به سودآوری، محیط زیست و سهولت بیشتر برای دست یابی به منابع تنظیم می شوند، مدام موجب تحول در محصولات و فرآیندهای تولید آن می شوند. طی این روند بسیاری از مواد اولیه و خدمات کهنه از میدان رقابت به در می روند. بنابراین بی توجهی نسبت به رویدادهای آینده ممکن است بسیاری از سرمایه گذاری ها را به شکست بکشاند.

۲- شتاب در فرآیندهای فوق موجب کاهش ارزش مواد خام در کالا نسبت به تکنولوژی و دانش می شود بنابراین کشورهای اقتصاد سیاسی آن ها وابسته به مواد خام و فروش آنها است، بشدت دچار افت قدرت تقاضای موثر می شوند. این روند منجر به ظهور فرآیند انتقال تکنولوژی و سرمایه از کشورهای مرکزی بسوی کشورهای حاشیه ای شده است و زمینه را برای استفاده مدیران

کشور ما در حال حاضر در شرایط خاصی بسر می برد در یکسو زمینه های لازم جهانی برای تحول در اقتصاد سیاسی از طریق کاربرد دانش و فن فراهم شده است و از سوی دیگر هنوز هم نفت دارای ارزش اقتصادی و استراتژیک است. این خود می تواند هم یک امتیاز و هم در صورت کاربرد نادرست به ضعف تمام عیار تبدیل شود. فرصت ما برای گذار از فرآیند توسعه نیافتگی زیاد نیست آنچه باید برای مدیران کشور از هر نظر بسیار مهم باشد، افزایش بهره وری کار و اختصاص ثروت نفتی برای همین هدف است. در غیر اینصورت تنها کافی است کشوری و یا حوزه ای در جهان، به هدف جایگزین انرژی و تکنولوژی آن دست یابد. رویدادی که گاه یک شبه می تواند نفت را از میدان مصرف بعنوان انرژی خارج سازد.

امید آنکه مسئولین و مدیران کشور از این مقطع مهم تاریخی و این امتیاز ویژه بدرستی بهره برداری کنند. هرچه بر توان تحلیل وضعیت بازار و آینده آن افزوده شود تحرک ما هم معقول تر و هم پیروزمندانه تر خواهد شد. ■

سردبیر