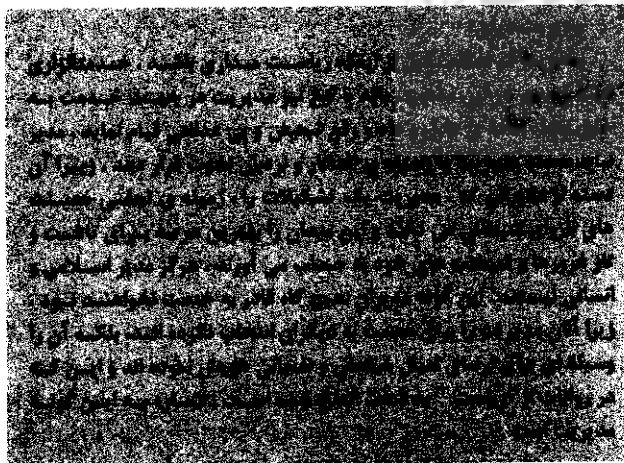


بی توجهی به بخش مدیریتی و عدم تربیت کادر مدیریتی مناسب و کار آمد و تقلید کور کورانه از نظام مخرب عامل دیگری برای انحطاط مدیریت در این کشورها محسوب می گردد. ۲.

بی توجهی به مصالح عمومی، توجه به منافع شخصی، بی توجهی به ضوابط اداری در انتخاب ها و گزینش افراد و گرایش به روابط شخصی، تمرکز گرایی افراط و سلطه بر کارکنان، کنترل مستقیم و افراطی، عدم آموزش دقیق و مستمر و گرایش به سمت گزارش های اغراق آمیز درباره اقدامات و غلبه ی این امر بر کار حقیقی انجام شده، همه از مظاهر بیماری های مدیریتی است که نظام های اداری امروزی از آن رنج می برند. با پژوهش هایی که در عرصه ی مدیریت صورت گرفته، مدیران و مسئولان به این نتیجه رسیده اند که مدیریت در بر تو دین تنها راه حل پیشگیری از عوامل سوء مدیریت در دستگاه یک نظام است.

مدیریت اسلامی باید با جهت گیری های دینی همراه باشد، و این جهت گیری ها در مدیریت اسلامی و دینی نقش اساسی دارد. مدیر اسلامی در چارچوب جهت گیری های دینی و اسلامی می تواند به امور و فعالیت های خود رسیدگی کند، و در چارچوبه ی این جهت گیری های دینی و اسلامی، می تواند مجموعه ی امور، کارها و اقدامات مدیریتی خود را سامان دهد و منتظر نتایج خوبی هم از آن ها باشد.

در چارچوب مدیریت دینی می توان جمهوری اسلامی را نام برد، همانگونه که در جمهوری اسلامی، جمهوریت در چارچوب اسلام قرار دارد، مدیر باید بر اساس آن مدیریت کرده و به امور خود سامان بخشد، البته در مدیریت دینی، مدیر ویژگی های اساسی باید داشته باشد که در بخش های بعدی به طور مفصل به آن ها اشاره خواهد شد.



- در یک بررسی کلی، چهار راه کار کلی یا هدف عمده ی بیش از همه ی موارد جلب توجه می کند که حکومت اسلامی و مدیریت هایی که از آن نشات می گیرند در مسیر این اهداف گام بر می دارند:

- ۱) آگاهی معنوی و احیای ارزش های اخلاقی.
- ۲) تربیت معنوی و احیای ارزش های اخلاقی.

آسیب

شناسی

مدیریت

نیره نوری

چکیده مقاله:

در تمام دنیا تکنیک های روز مدیریت اعمال و نتایج آن به صورت مقالاتی علمی منتشر می شود و در نهایت توسط مدیران جهت پیشرفت جامعه بکار گرفته می شود؛ اما متأسفانه در کشور ما چون انتصاب ما اکثراً بر مبنای روابط است نه ضوابط و مدیریت ها از راه آزمایش و خطا اعمال می شود؛ در نهایت بعد از چند سال که یک مدیر به یک راه حل شخصی و نه علمی دست پیدا می کند، تعویض می گردد و مجدداً یک مدیر دیگر و همان راه حل های شخصی و سلیقه ای و گردش باطل شروع می شود. در چنین شرایطی طبیعتاً نمی توان انتظار معجزه داشت. در نتیجه پیشرفت کشور بسیار کند و در برخی امور برگشت به عقب خواهد بود.

امیدواریم روزی برسد که کشور ما ایران، دارای یک نظام مدیریتی منسجم و پویا شود و مدیریت منطبق با فرهنگ دینی و آرمانی مان اعمال گردد. ۱.

یکی از مشکلات و معضلات بزرگ جوامع امروزی به ویژه کشورهای در حال توسعه، مشکل "سوء مدیریت" می باشد و این امر مانع بزرگی بر سر راه پیشرفت این کشورها و رشد و ترقی اداری و صنعتی آن ها محسوب می گردد. نظام های اداری در این کشورها به افراط و تمرکز استوارند و ترکیب بوروکراسی یا نظام متمرکز، موجب پیدایش نظامی متفاوت در بین آن ها گردد، که عیب های نظام بوروکراتیک را دارد، ولی نمی تواند از محاسن آن به خاطر وجود نظام افراطی متمرکز بهره ببرد، همچنین عقب ماندگی نظام اداری ناشی از

۳) اقامه و تسلیم عدالت بر صورت حر...

فود بینی عقل را فاسد می کند.
فود پسندی و فود بینی عقل را فاسد می کند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تاریخ
شماره
جلد

از روی و اندیشهات را به ساحل نجات و مقصد هدایت و سعادت...
و سعادت و بصیرت سازمان را از هم می باشد.

امام علی (ع) می فرمایند: "هر گاه دل از روی انحصار و انحصار...
به انجام کاری و ادار می شود، کور می گردد."

همچنین آن روز که امام (ع) مسند مدیریت سازمان را...
به دست مالک می سپارد این نکته را صریحا به او گوشزد می کند.

مجهول استیضاه و پرچوردهای مستقیم و غیر مستقیم...
شماره و به مالک اکثر این چنین می فرماید: "بصیرت..."

و هر چه در این امر مانند جانور بود که از این راه...
از امام (ع) می شنود که در این باره می فرماید:

از روی و اندیشهات را به ساحل نجات و مقصد هدایت و سعادت...
و سعادت و بصیرت سازمان را از هم می باشد.

امام علی (ع) می فرمایند: "هر گاه دل از روی انحصار و انحصار...
به انجام کاری و ادار می شود، کور می گردد."

همچنین آن روز که امام (ع) مسند مدیریت سازمان را...
به دست مالک می سپارد این نکته را صریحا به او گوشزد می کند.

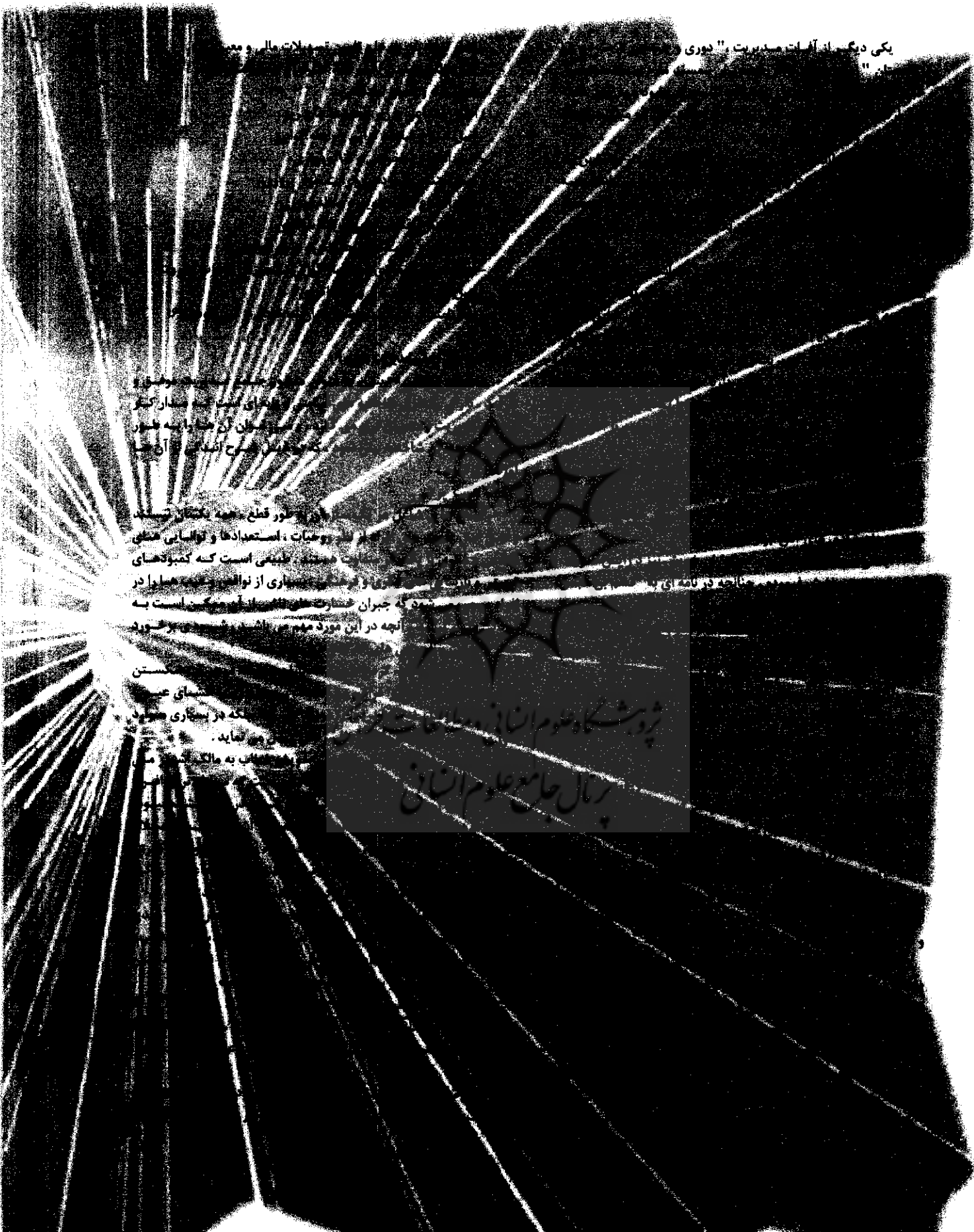
مجهول استیضاه و پرچوردهای مستقیم و غیر مستقیم...
شماره و به مالک اکثر این چنین می فرماید: "بصیرت..."

و هر چه در این امر مانند جانور بود که از این راه...
از امام (ع) می شنود که در این باره می فرماید:

بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...

بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...
بصیرت و مدیریت در سازمان...



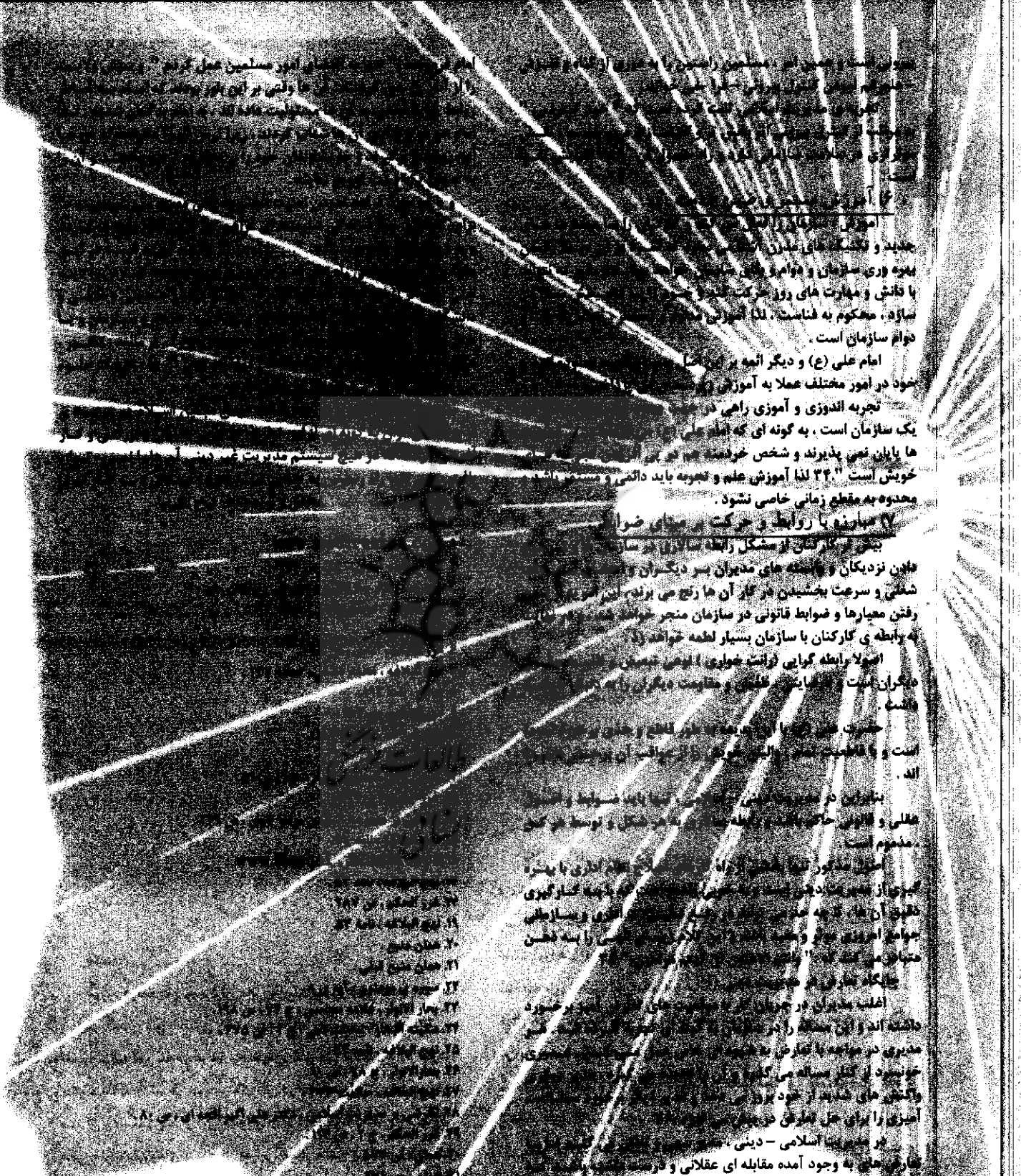


یکی دیگر از آیات صدوریت "دوری" است.

در این مورد قطعاً باید گفت که
استعدادها و توانایی‌های
کمیته‌های طبیعی است که
از نواختن و تغییر هم‌اکنون در
جهان عبارتند از آن‌ها که
آنچه در این مورد مهم است

استن
ساق
که در بسیاری
از موارد
توجهات به مالک

پژوهشگاه علوم انسانی
پنال جامع علوم انسانی



همین است که در مدیریت اسلامی، علاوه بر تعهد و وفاداری، خود پسندی و خود پرستی نیز باید در نظر گرفته شود. خود پسندی به معنای خود پرستی نیست بلکه به معنای خود آگاهی و خود شناسی است. هر فردی که خود را بشناسد، می‌تواند به درستی مدیریت کند.

۱۶. آموزش و تکلیف‌های مدیران: یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، آموزش و تربیت نیروهای سازمان است. این امر باید به صورت مستمر و مداوم انجام شود تا سازمان بتواند با تغییرات محیطی سازگار شود. آموزش باید شامل مهارت‌های فنی و مدیریتی باشد.

۱۷. مهارت‌ها و روابط: در حرکت به سوی ضوابط، مدیران باید به روابط و مهارت‌های خود توجه داشته باشند. این شامل روابط با کارکنان، مشتریان و سایر ذینفعان است. مهارت‌های مدیریتی نیز باید به صورت مستمر به‌روزرسانی شود.

۱۸. مدیریت در شرایط بحرانی: در شرایط بحرانی، مدیران باید به سرعت تصمیم‌گیری کنند و اقدامات لازم را انجام دهند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط بحرانی باید به صورت شفاف و عادلانه انجام شود.

۱۹. مدیریت در شرایط عدم قطعیت: در شرایط عدم قطعیت، مدیران باید به سرعت تغییرات را در استراتژی سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط عدم قطعیت باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۰. مدیریت در شرایط تغییر: در شرایط تغییر، مدیران باید به سرعت تغییرات را در ساختار سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط تغییر باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۱. مدیریت در شرایط بحران: در شرایط بحران، مدیران باید به سرعت تصمیم‌گیری کنند و اقدامات لازم را انجام دهند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط بحران باید به صورت شفاف و عادلانه انجام شود.

۲۲. مدیریت در شرایط عدم قطعیت: در شرایط عدم قطعیت، مدیران باید به سرعت تغییرات را در استراتژی سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط عدم قطعیت باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۳. مدیریت در شرایط بحران: در شرایط بحران، مدیران باید به سرعت تصمیم‌گیری کنند و اقدامات لازم را انجام دهند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط بحران باید به صورت شفاف و عادلانه انجام شود.

۲۴. مدیریت در شرایط عدم قطعیت: در شرایط عدم قطعیت، مدیران باید به سرعت تغییرات را در استراتژی سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط عدم قطعیت باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۵. مدیریت در شرایط تغییر: در شرایط تغییر، مدیران باید به سرعت تغییرات را در ساختار سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط تغییر باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۶. مدیریت در شرایط بحران: در شرایط بحران، مدیران باید به سرعت تصمیم‌گیری کنند و اقدامات لازم را انجام دهند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط بحران باید به صورت شفاف و عادلانه انجام شود.

۲۷. مدیریت در شرایط عدم قطعیت: در شرایط عدم قطعیت، مدیران باید به سرعت تغییرات را در استراتژی سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط عدم قطعیت باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۸. مدیریت در شرایط تغییر: در شرایط تغییر، مدیران باید به سرعت تغییرات را در ساختار سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط تغییر باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۲۹. مدیریت در شرایط بحران: در شرایط بحران، مدیران باید به سرعت تصمیم‌گیری کنند و اقدامات لازم را انجام دهند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط بحران باید به صورت شفاف و عادلانه انجام شود.

۳۰. مدیریت در شرایط عدم قطعیت: در شرایط عدم قطعیت، مدیران باید به سرعت تغییرات را در استراتژی سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط عدم قطعیت باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۳۱. مدیریت در شرایط تغییر: در شرایط تغییر، مدیران باید به سرعت تغییرات را در ساختار سازمان اعمال کنند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط تغییر باید به صورت انعطاف‌پذیر و خلاقانه انجام شود.

۳۲. مدیریت در شرایط بحران: در شرایط بحران، مدیران باید به سرعت تصمیم‌گیری کنند و اقدامات لازم را انجام دهند. این امر نیازمند مهارت‌های مدیریتی و روابط است. مدیریت در شرایط بحران باید به صورت شفاف و عادلانه انجام شود.

۳۳. نهج البلاغه، نامه ۵۲.
 ۳۴. سوره ی آل عمران، آیه ۱۳۹.
 ۳۵. مدیریت عمومی، دکتر سید مهدی الوانی، ص ۲۶۲