

توسعه مدیریت

مدیریت توسعه



سید محمد احمدی

امروزه توسعه، هدف و آرمانی بلند برای کشورهای در حال توسعه است. اما طی کردن مسیر و فرآیند توسعه از کدام رهگذار است؟ عبارتی آیا توسعه بعنوان هدفی کیفی، که در آن شاخصهای اقتصادی و اجتماعی به گونه ای کیفی ارتقاء می یابند، نیاز به متولی و هدایت کننده ندارد؟ و اگر دارد کدام قشر می تواند هدایتگر آن باشد؟

نوشته حاضر سعی در یافتن پاسخی به این سؤال دارد و آن را به سمت مقوله ای که شاید بحث دائمی و همیشگی است و همواره از آن یاد شده است، سوق می دهد و آن چیزی جز ضعف مدیریت نیست. اما آیا ضعف مدیریت موجب عدم توسعه یافتگی می شود، یا عدم توسعه یافتگی، مدیرانی ضعیف تربیت می کند؟ آثار و شواهد نشان می دهد که ضعف مدیریت عامل اصلی عدم توسعه یافتگی است. چرا که تربیت مدیرانی کارآمد و توسعه یافته، نیازمند فرآیندی توسعه مدیریت است، و لذا باید توسعه را مدیرانی مدیریت کنند که با مفاهیم مدیریت پرورش یافته اند و دیدگاه صرفاً مکانیکی ندارند. زیرا مدیریت که " توانایی کارکردن با دیگران و بوسیله دیگران است " این هنر را در پرورش یافتگان مستعد خود شکوفا می کند.

بدین سان، مدیر می تواند در بخش اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و هنری، فرهنگی و... که باشد گروهی از متخصصین و اهل فن را گردآوری کرده و با توانایی مدیریتی خود با آنان و بوسیله آنان، طرحی راه اندازد.

شاهد این مدعا را می توان در عملکرد مدیرانی دید، که یا دانش رشته ای مرتبط با مدیریت دارند یا پس از فراغت از تحصیل در رشته تخصصی خود دوره های مختلف مدیریت را طی کرده و با مفاهیم آن آشنا هستند. در این جا سخن از استثنائات نیست. استدلال این است که لازم نیست مدیران در امر خاصی به جزئیات تخصص داشته باشند. اما لازم است تقریباً در تمام امور مرتبط با فعالیت سازمان خود اطلاعات قابل قبولی داشته باشند، آنان باید از علوم مختلفی از قبیل جامعه شناسی،

مستاجری که برنده جایزه نوبل اقتصاد

در سال ۲۰۰۶ شد

ادموند فیلیس، استاد ۷۳ ساله دانشگاه کلمبیا، به دلیل توصیف رابطه میان دستمزدها، بیکاری و تورم، از سوی آکادمی علوم سوئد به عنوان برنده جایزه نوبل سال ۲۰۰۶ در رشته اقتصاد برگزیده شد. علت اصلی انتخاب وی، کمک او به درک ارتباط سه عامل تورم، دستمزدها و بیکاری است.

او پیش از فریدمن درباره دلیل ایجاد انتظارات و تأثیر دانش ناکافی انتظارات توضیح داده است. طبق منحنی فیلیس، تورم و بیکاری در جهت مخالفت یکدیگر تغییر می کنند و او تورم و انتظارات تورمی را نیز وارد نظریه خود کرد. از دیدگاه او تورم و دستمزدها در یک جهت و در راستایی مخالف با بیکاری تغییر می کنند و هنگامی که نرخ بیکاری به میزان سطح تعادلی خود رسید، می توان گفت که قیمتها نیز به میزان تورم مورد انتظار خود می رسند و دیگر بالا نمی روند. در سالهای ۱۹۶۷ و ۱۹۶۸ فیلیس به همراه هیلتون فریدمن، به طور مستقل چنین استدلال کردند که منحنی فیلیس که بیانگر رابطه ی میان تورم و بیکاری است، رابطه ای با ثبات و بلند مدت که سیاست گذار بتواند آن را مورد استفاده قرار دهد ارائه نمی کند. استدلال این دو اقتصاد از زمانی آغاز شد که فیلیس فرض می کند، دستمزدهای اسمی هنگامی که میزان بیکاری پایین است با سرعت بیشتری حرکت می کنند و هنگامی که میزان بیکاری بالا است با سرعت کمتر.

آنها همچنین استدلال می کنند که نه بنگاهها در میزان تقاضای نیروی کار و نه کارگران در عرضه نیروی کار نگران دستمزداسمی نیستند و دستمزدها واقعی را مد نظر قرار می دهند. زیرا نه کارگران و نه مدیران، هیچ کدام اطلاعات کلانی در اختیار ندارند تا به وقت بتوانند تغییرات دستمزدها و قیمت ها را ارزیابی کنند و هر یک در تصمیم گیری های خود در معرض اشتباه در محاسبات هستند. آنها بیان کردند، در مراحل اولیه چرخه دستمزد - قیمت هم، کارگران و هم مدیران به سوی افزایش حرکت می کنند که البته پایین تر از تورم واقعی است. اما به تدریج چرخه "دستمزد - قیمت" توسعه پیدا می کند و قیمتها بدون هر گونه تغییر در نرخ بیکاری افزایش می یابد. همزمان با رونق اقتصاد، بانکهای مرکزی نیز نرخهای بهره را افزایش می دهند تا با کاهش سرمایه گذاری، قدری از سرعت رشد اقتصادی کاسته شود و تورم کنترل شود. در این حالت بیکاری افزایش می یابد و اگر مردم خوش شانس باشند نرخ بیکاری به نرخ بیکاری طبیعی نسبی، در حدود ۶ درصد که در آن تورم ثبات پیدا می کند، می رسد. در حقیقت او نشان داده است که احتمال سیاستهای ثبات آفرین در آینده سیاستهاچه تأثیری خواهد داشت.

فیلیس در اوانستون ایالت نیویورک متولد شد و در ۶ سالگی به حومه شهر نیویورک نقل مکان کرد. علت این مهاجرت بیکاری پدرش در دوران رکود بزرگ بود. در کالج امهرست یک دوره اقتصاد گذراند و در سال ۱۹۵۹ دکترای خود را از دانشگاه ییل دریافت کرد و در سال ۱۹۷۱ به دانشگاه کلمبیا رفت. او قبل از رفتن به دانشگاه کلمبیا، در دانشگاه های ییل و شپ نیز تدریس کرده بود. او از سال ۱۹۸۲ تاکنون استاد اقتصاد سیاسی در دانشگاه کلمبیا بوده است.

همسرش که مترجم و به زبان مسلط است می گوید، او هرگز به اندازه کافی پول برای خرید خانه ای راحت در دست نداشت و به همین دلیل به اجاره کردن خانه مناسب راضی هستیم.

روانشناسی فردی و اجتماعی، مدیریت مالی، حسابداری، علوم سیاسی، فیزیک، ریاضیات، ادبیات، منطق، ارتباطات انسانی، تولید، فروش و بازاریابی بهره ببرند، زیرا آنان جهت برقراری ارتباط با مدیران، کارکنان و همکاران خود نیازمند زبان مشترک با آنان هستند و برای دستیابی به اهداف سازمان، نه تنها باید با آنان ارتباط برقرار نمایند، بلکه باید بتوانند از تخصص های مختلف آنان در پیشبرد اهداف استفاده کرده و با ایجاد تضایف (Sinergy) با آنان و از طریق آنان، اهداف سازمان را محقق نمایند و گامی در راستای توسعه بردارند، و این دانش مدیریت است که این توانایی را به آنان می دهد.

تحقق توسعه، مستلزم داشتن مدیرانی است که، در همه بخشهای اقتصادی و اجتماعی جامعه توانایی ایجاد توسعه و شکوفایی را داشته باشند و مدیرانی توسعه یافته را پرورش دهند تا سکان هدایت بخشهای دیگری از جامعه را عهده دار شوند.

حال سوال اینجاست که چرا با این همه فارغ التحصیلان رشته مدیریت در کشور همچنان شاهد معضلات فراوان در عرضه مدیریتی خرد و کلان هستیم؟ در پاسخ باید گفت، اشکال از مدیریت است، مدیریت دانش و رشته مدیریت. چرا که متاسفانه دانش آموختگان در این رشته نیز به درستی استعدادیابی نمی شوند و برخی از آنان حتی پس از فراغت از تحصیل نیز در فعالیت مرتبط با رشته خود نیز مشغول بکار نمی شوند.

موضوع دیگر، آن است که دانش مدیریت هنوز بدرستی جایگاه خود را پیدا نکرده است و به جرات می توان گفت، از عمر این دانش بشکل آکادمیک آن در کشور بیش از پنج دهه نمی گذرد.

پایان سخن اینکه برای توسعه مدیریت، باید به تقویت بیش از پیش دانشگاهها در این زمینه و اصلاح شیوه گزینش دانشجویان و استعدادیابی مناسب مبادرت نمود و در واگذاری مدیریتها به دانش آموختگان جوان این رشته مدیریت نیز با اعتماد بیشتری عمل کرد.