

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نگاهی علمی، نو و اسلامی به مدیریت
و شایسته‌سالاری در سازمانها
(با بررسی رشد اقتصادی پاکستان و جهان با مدیریت کارآمد)

تألیف:

صالح حبیبی فرد

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

بهار ۱۳۹۸

◀ نام کتاب	: نگاهی علمی، نو و اسلامی به مدیریت و شایسته‌سالاری در سازمانها
◀ تألیف	: صالح حبیبی فرد
◀ ناشر	: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی یاوریان
◀ چاپ و صحافی	: منصور
◀ صفحه آرا	: داور جعفرزاده
◀ نوبت چاپ	: اول ۹۸
◀ قطع	: وزیری
◀ تیراژ	: ۱۱۰۰
◀ قیمت	: ۲۰۰۰۰۰ ریال
◀ شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۳۴-۸۷-۸

سرشناسه	: حبیبی فرد، صالح، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	: نگاهی علمی، نو و اسلامی به مدیریت و شایسته‌سالاری در سازمانها/تألیف صالح حبیبی فرد.
مشخصات نشر	: اردبیل : یاوریان ، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۴ ص.
شابک	: 978-600-8834-87-8
وضعیت فهرست نویسی	: فبا
موضوع	: مدیریت
موضوع	: Management
موضوع	: مدیریت (اسلام)
موضوع	: Islam -- Religious aspects
موضوع	: Management -- Religious aspects
موضوع	: اصلاح نظام اداری -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
موضوع	: Religious aspects -- Islam Civil service reform
رده بندی کنگره	: ۳۷۸۰۳۰۶۴۳۵۴/ف
رده بندی دیویی	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۶۶۵۸۶۳



انتشارات یاوریان

کلیه حقوق قانونی و مادی و معنوی برای مؤلف و ناشر محفوظ است هیچ شخص حقیقی یا حقوقی حق تکثیر تمام یا قسمتی از این مجموعه را ندارد
در صورت مشاهده تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

مراکز پخش تهران:

خیابان انقلاب، مقابل داشگاه تهران ، فخر رازی، نیک پور ساختمان ۱۴

www.yavarian-pub.com

۰۲۱-۶۶۴۹۱۴۸۰



درآمد

خداوند، هزاران بار شاکرم که توفیق تألیف این کتاب را به حقیر عنایت فرموده‌ای، اینکه این تحفه ناقابل تا چه حد معقول به نظر آید به نظرات بزرگان، اهل فن و اساتید محترم بستگی دارد. مؤلف سعی بر آن داشته است تا با معرفی شمایی از مدیریت، شایسته‌سالاری و وضعیت اداری مدیریت و اقتصاد رو به رشد چند کشور ارائه شده و با به چالش کشیدن پتانسیل موجود در کشور مقدس جمهوری اسلامی ایران، دین خود را ادا نماید. کتاب موجود مشتمل بر سه فصل می‌باشد که فصل اول مدیریت، فصل دوم شایسته‌سالاری و فصل سوم بررسی رشد اقتصادی چندین کشور در راستای توسعه شایسته‌سالاری و مدیریت آنها می‌باشد.

زندگی سازمانی هر روز با شتابی افزونتر از دیروز در گذر است و پوشیده نیست که این شتاب و تغییر و تحولات به روز سازمانی، منابع انسانی قوی را می‌طلبد تا بتواند جوابگوی نیازهای سازمانی باشد، در این میان عنصر ضروری و اصلی همگامی با این شتاب و همچنین بوجدآورنده و هدایت کننده آن انسان است. در حقیقت، اگر این عنصر ضروری از حرکت بایستد، کل تغییر و تحولات از حرکت و بهبود باز خواهد ماند، پس برای ایجاد، هدایت و نتیجه‌گیری سودمند از جریان تغییر و تحول نیاز به منابع انسانی پویا، منعطف، یادگیرنده، کوشا، نوآور و توانا احساس می‌گردد.

با توجه به نقش انسان در دهه‌های اخیر، اهمیت مدیر (بعنوان رهبری هدایت‌گر در عرصه سازمانهای پیشرو) بر کسی پوشیده نیست، بکارگیری نظام‌های موثر در جهت انتخاب این مدیران و ارزیابی قابلیت‌های مدیریتی آنها جهت ارائه الگویی برای نظام شایسته‌سالاری از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار می‌باشد و در فرآیند انتخاب شایسته‌ها، می‌بایست ضابطه‌مداری جای رابطه‌مداری را گرفته و انتخاب هدایت‌کنندگان و رهبران سازمان‌ها براساس اصول حاکم بر سازمان‌های شایسته‌سالاری صورت گیرد.

مطالعه و شناسایی اصول شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران نهادهای دولتی و خصوصی و انتخاب آنها براساس این اصول، از گامهای اساسی و ضروری جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری در هر سازمانی می‌باشد، اصولی که بکارگیری آنها منجر به بهبود مدیریت و اصلاح نظام اداری و مدیریتی کشور مقدس جمهوری اسلامی ایران بعنوان پیش‌نیاز توسعه خواهد گردید.

در مدیریت اسلامی و علوی، در انتصاب افراد برای پذیرش مسئولیت، نهایت دقت و حساسیت صورت می‌گیرد و پس از انتخاب، فرد از امنیت شغلی برخوردار می‌شود، اما این امنیت شغلی تا زمانی است که فرد در حیطه مسئولیت خویش خطا نکند و از آنچه خدا و فرستادگانش فرموده‌اند تخطی ننماید، که در این صورت از مسئولیت ساقط می‌شود اما اگر در راستای فرمان الهی حرکت کند نه تنها از امنیت شغلی برخوردار است، بلکه از بهترین تشویق‌ها و پاداش‌ها نیز بهره‌مند است.

امام علی (ع) در انتخاب افراد برای پست‌های بالاتر (نظام ارشدیت) عامل تجربه و سابقه را بسیار مهم می‌داند و فرموده‌اند: «حفظ و بکارگیری تجربه، رمز پیروزی است» و «آن کس که از آزمایشها و تجربیات دیگران سودی نبرد، از هیچ‌پند و اندرزی سود نخواهد برد و کوه فکری دامنگیر او خواهد شد تا آنجا که بد را خوب و خوب را بد می‌نگرد.» و در خطبه ۲۱۶ نهج‌البلاغه فرموده‌اند: «کار مردم جزء به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد».

ویژگی اصلی مدیریت علوی (که بعنوان یکی از رموز موفقیت مدیریت ژاپنی نیز است)، مدیریت از پایین به بالا می‌باشد یعنی مردم نسبت به مدیر و حاکم بی‌تفاوت نیستند و حاکم، مستبد و خودرأی نیست. از سوی دیگر مدیر وظیفه دارد که در کلیه امور با اهل خرد و مردم دانا به گفتگو و مشورت بنشیند و بهترین رأی و نظر را برگزیند. امام علی (ع) در سخن زیبایی می‌فرماید: «هیچ پشتیبانی همچون مشورت نیست»، «هر کس خودرأی شد به هلاکت رسید و هر کس با دیگران مشورت کرد در عقلمای آنان شریک شد». لذا عالی‌ترین شکل مدیریت مشارکتی را می‌توان در مدیریت علوی یافت.

شوراهای کارگری در مدیریت ژاپنی، امروزه با بهره‌گیری از این اصل به توفیقات شگرفی نایل آمده‌اند، جان‌مایه اعتقادات فردی جوامعی چون ایالات متحده تشکیل یافته از

باروهایی است مانند "هرکس می‌تواند هر آنچه می‌خواهد بشود"، "تنها محدودیت برای موفقیت شما آبی آسمان است".

در رُم باستان و جوامع سنتی مسیحی، یک تاجر موفق هیچ‌گاه خود را تمام و کمال مسئول موفقیتش نمی‌دانست، وی به مثلی باور داشت متشکل از تلاش زیاد، استعداد و کمک خداوند. همچنین شاه یک مملکت پیروزی در یک نبرد را تنها به لیاقت خود و تلاش سپاهیان نسبت نمی‌داد، بلکه معتقد به سزاواری و توانایی خودش بعلاوه کارآمدی ارتش و اراده خداوند بود.

یک مدیر شایسته از ورای هر چیز، آن را واضح و آشکار می‌بیند و به نتیجه مطلوب می‌رسد و با وجود این چنین مدیرانی است که می‌توان بر مشکلات روزافزون فائق آمد. نبود شایسته‌سالاری در جامعه و احساس بی‌عدالتی در جامعه می‌تواند به فرار مغزها منجر شود و فرار مغزها هنگامی رخ می‌دهد که افراد شایسته تصور می‌کنند در حق ایشان اجحاف شده است و عدالت و انصاف وجود ندارد. در این پدیده، شایستگان بعنوان عضو ساده در سازمان یا جامعه حضور دارند نه یک شریک (Partner) و حامی (Supporter).

جامعه یا سازمان‌هایی که بر مبنای شایسته‌سالاری بنا می‌شوند، برای از بین بردن چنین برداشتی شایستگان را در خود ذوب کرده و از آنها شرکایی و قادر می‌سازند.

کشورهای پیشرفته از ابتدا در تربیت نیروی فنی و تخصصی خود پیش‌قدم بوده و سپس به توسعه اقتصادی و صنعتی نائل شده‌اند، امروزه میزان اطلاعات علمی و مهارت‌های فنی منابع انسانی، خود بعنوان یکی از معیارهای توسعه‌یافتگی کشور به حساب می‌آید (عربی‌نژاد، ۱۳۷۵). مدیران باید همیشه آنچه را که به صرفه و صلاح سازمان است انجام داده و از بروز تمایلات شخصی خود که با موازین اصولی مدیریت مغایرت داشته باشد، دوری گزینند (پرهیزگار، ۱۳۷۳).

عدم توجه به تخصص، تجربه، کارایی، علاقه و توانایی مدیران در انتصاب به مسئولیت‌های سازمانی، موجب تصمیمات نامناسب، اقدامات بیهوده، تضعیف و به مرور مرگ سازمان می‌شود. با توجه به نقش استراتژیک مدیران در استفاده و ترکیب منابع مادی و انسانی باید نسبت به انتخاب یا ترفیع آنها براساس اصول علمی اقدام کرد، چرا که انتخاب مدیران ناشایست، اثرات غیرقابل جبران بر عملکرد و آینده سازمان و کشور

خواهد گذاشت. در ادبیات مدیریت دولتی هر نوع استخدام غیرقانونی خویشاوندان، دوستان و آشنایان و همسایگان از طرف یک دیوان سالار یا بوروکرات در نظام بوروکراسی امری منفی و خویشاوندگرایی تلقی می‌گردد (Miggs, 1964).

بر این اساس یکی از آفت‌های سازمان‌های کنونی، گزینش نامناسب و بدون ضابطه مدیران است که مانع عملکرد صحیح سازمان و توسعه اقتصادی شده و در مقابل، در نظر گرفتن معیارهای همگانی و شایسته سالارانه (آریانپور، ۱۳۷۶، ص ۲۴۱۹) مانند تعهد، تخصص، توانایی و تجربه در انتخاب مدیران و کارکنان باعث بهبود عملکرد سازمان و توسعه اقتصادی جامعه می‌شود (کیندلبرگر، ۱۳۵۶).

از دیدگاه اسلام، مدیریت تکلیف است نه حق و مدیران پرورش یافته در مکتب آسمانی اسلام، خدمت در منصب مدیریت را تکلیف شرعی خود می‌دانند و معتقدند که مدیریت وظیفه است نه سودجویی.

حضرت محمد(ص) فرموده‌اند: «کسی که کارگزار و مدیری را به کار گمارد در حالیکه می‌داند در میان مسلمانان، فردی وجود دارد که برای آن مسئولیت شایسته‌تر و به قرآن و سنت آگاه‌تر است، در این صورت قطعاً به خدا و رسول خدا و همه مومنان خیانت کرده است».

آنچه مایه کامیابی مدیریت نوین امروز محسوب می‌شود به کاملترین شکل چهارده قرن پیش در مدیریت اسلامی آمده است و حال آنکه با وجود داشتن چنین گوهرهای گرانبهایی جامعه اسلامی ما از رشد و پیشرفت و ترقی آن چنانکه شایسته کشور عزیزمان ایران است محروم ماده است، سوالی که باید پاسخ آن را در وجود خود بیابیم چرا که:

«اسلام به ذات خود ندارد عیبی هر عیب که هست از مسلمانی ماست»
در خاتمه بر خود واجب می‌دانم، ضمن تشکر از خانواده محترم، از زحمات، نظرات و روشننگری‌های اساتید محترم جناب آقای دکتر حبیب ابراهیم‌پور و استاد نورمند و کارکنان موسسه فرهنگی انتشاراتی یاوریان که در مراحل بازنویسی و چاپ این کتاب متحمل شده‌اند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشم.

و من... التوفیق

با تقدیم احترام صالح حبیبی فرد ۱۳۹۸/۰۱/۱۰



فهرست

۳	درآمد
۱۱	مقدمه

فصل اول: مدیریت

۱۵	تعریف مدیریت
۱۷	نظریه‌های مکتب کلاسیک
۲۰	مدیریت امروز
۲۰	نظریه نقش‌های مدیریتی
۲۱	هرم مدیریت
۲۱	مدیریت عملیاتی
۲۲	مدیریت میانی
۲۲	مدیریت عالی
۲۳	مدیریت موفق و مؤثر
۲۳	نظریه اقتضایی مدیریت
۲۴	ویژگی‌های کمال مدیریت
۲۵	مدیریت علمی
۲۶	دیدگاه نوین مدیریت
۲۶	توانش مدیریت
۲۹	مهارت‌های (موردنیاز) مدیریت
۳۳	مدل هفت "S" و فرهنگ سازمان
۳۳	مدیریت مشارکتی
۳۷	دستاوردهای مدیریت مشارکتی
۳۸	مقایسه شیوه مدیریت سنتی و مدیریت مشارکتی
۴۱	نظام پیشنهادها
۴۲	نکات قابل توجه در اجرای نظام پیشنهادها

فصل دوم: شایسته سالاری

۴۵	تعریف شایسته سالاری
۴۶	مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری

۴۷	اصول شایسته‌سالاری در سیاست‌های کلی اصل ۴۴
۵۰	ویژگی‌های مدیران موفق شایسته‌سالار
۵۳	اصول حاکم بر حرکت مدیر در نظام شایسته‌سالار
۵۶	معیارهای شایسته‌سالاری از دیدگاه امام علی (ع) و مدیریت
۵۶	اهمیت منابع انسانی و شایسته‌سالاری
۵۹	توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون
۶۰	شایسته‌سالاری در اسلام
۶۲	فرآیند شایسته‌سالاری
۶۵	تعریف علمی شایسته‌سالاری
۶۵	موانع اجرا و پیاده‌سازی شایسته‌سالاری
۶۶	دیدگاه حضرت علی (ع) در خصوص شایسته‌سالاری و مدیریت
۶۷	پژوهش‌های انجام گرفته در خصوص شایسته‌سالاری

فصل سوم: مطالعه مختصر رشد اقتصادی ۱۰ کشور جهان با مدیریت کارآمد

۷۵	جمهوری سنگاپور
۸۱	کنفدراسیون سوئیس
۸۶	جمهوری فرانسه
۹۱	مجمع الجزایر ژاپن
۹۹	جمهوری اسلامی ایران
۱۰۶	کره جنوبی
۱۱۵	جمهوری هند (هندوستان)
۱۲۰	جمهوری فدرال آلمان
۱۲۵	جمهوری فنلاند
۱۳۰	جمهوری آفریقای جنوبی
۱۳۴	منابع و مأخذ