

چالش‌ها مدیریت

در کشورهای در حال توسعه

(به ویژه کشورهای حوزه خلیج فارس)

نویسنده: امید درویشی



زمستان ۹۳

نمای درآمد حاصل از این کتاب به کودکان بی سرپرست تعلق می‌گیرد.

سرشناسه :	درویشی، امید، ۱۳۶۴-
عنوان و نام پدیدآور :	چالش های مدیریت (در کشورهای در حال توسعه به ویژه کشورهای حوزه خلیج فارس) = management challenges / نویسنده امید درویشی
مشخصات نشر :	اهواز: انتشارات علوم و فنون پزشکی اهواز، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری :	۲۱۰ص: مصور (رنگی)، جدول (رنگی)، نمودار (رنگی).
شابک :	۹۷۸-۶۰۰-۷۰۲۵-۷۵-۸
وضعیت فهرست نویسی :	فیفا
یادداشت :	کتابنامه به صورت زیر نویس.
موضوع :	مدیریت - کشورهای در حال رشد
موضوع :	مدیریت
موضوع :	مدیریت - ایران
رده بندی کنگره :	۵۴ ۱۳۹۳ HD ۷۰/ک۵
رده بندی دیویی :	۶۵۸/۰۰۹۱۳۷۲۴
شماره کتابشناسی ملی :	۳۶۹۴۹۱۹



اخطار!

هرگونه چاپ و تکثیر (اعم از: زیراکس، بازنویسی، ضبط کامپیوتری، تهیه CD) از محتویات این اثر بدون اجازه کتبی از مؤلف ممنوع است. منتظران به موجب بند ۵ از ماده ۲ قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

مرکز نشر و پخش: اهواز - امانیه - خیابان سقراط
غربی جنب مجتمع تصادفات دادگستری -

کوچه خاکسار - پلاک ۱۲۰

تلفن تماس: ۰۶۱-۳۳۳۳۳۸۶۵ - ۰۶۱-۳۳۳۶۲۸۹۳

دورنگار: ۰۶۱-۳۳۳۶۴۵۶۸

نشانی های اینترنتی:

www.olfo.ir

www.parsinbook.ir

پست الکترونیکی:

olomofonon.pezeshki@gmail.com

نام کتاب: چالش های مدیریت (در کشورهای در حال

توسعه به ویژه کشورهای حوزه خلیج فارس) = management challenges

نویسنده: امید درویشی

ویراستار: بهنام خسروی بختیاری

صفحات: مرضیه اعتمادافر

ناشر: انتشارات علوم و فنون پزشکی اهواز

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

شمارگان: ۳۰۰۰ نسخه

بها: ۳۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۹	چالش‌های مدیریت
۱۱	پیشگفتار
۱۲	مقدمه
۱۴	گروه‌اندیشی در تصمیم‌گیری مدیران
۳۱	برای جلوگیری از تفکر گروهی چه باید کرد؟
۴۰	پایان دورهٔ هرم سازمانی
۴۷	اصل وحدت فرماندهی
۵۰	از گروه‌های مشارکتی تا ایجاد شبکه‌های تیمی
۵۶	دین و سیاست در علم اداره
۶۵	تجزیه و تحلیل مراوده‌ای
۶۵	تجزیه و تحلیل مراوده‌ای چگونه احساس شد؟
۷۴	شخصیت (حالت‌های رفتاری انسانی)
۷۶	حالت من ذاتی
۸۲	حالت من جنینی
۸۳	حرکت از من جنینی به من کودکی
۸۷	حالت من کودکی
۸۸	حالت من کودکی شاد
۸۹	حالت من کودکی ویرانگر
۹۲	حالت من والدینی

۹۵	 حالت من بزرگسالی
۹۷	 نمونه‌ای اجتماعی به عنوان نیروی بازدارنده
۱۰۲	 شخصیت سالم آینده‌نگر (حالت من تکامل یافته)
۱۰۸	 از خود کنترلی به خود رشدی
۱۱۳	 من‌های سه‌گانه چیره
۱۱۳	 من والدینی چیره
۱۱۵	 مراوده بین افراد «TA»
۱۱۶	 سه مراوده مکمل کوتاه
۱۱۹	 مراوده‌های چلیپایی
۱۲۲	 مراوده‌های ضمنی
۱۲۳	 به‌ها دادن‌ها
۱۲۶	 تغییر
۱۲۸	 استراتژی تغییر از طریق دگرگون‌سازی رفتار سازمانی
۱۳۱	 مهارت‌های چهارگانه مدیریت
۱۳۲	 مهارت مبتنی بر درک کلی از حالت‌های رفتاری انسانی
۱۳۷	 وجود سه دیدگاه بازدارنده در کشورهای در حال توسعه
۱۵۵	 ویژگی‌های سازمان‌های فنی و اجتماعی (با توجه به تئوری حاصل از تعدیل ویژگی‌های مدیریت ژاپنی و آمریکایی)
۱۶۲	 راه‌های تسهیل اهداف دشوار سازمانی در جهت بهبود سازمانی
۱۶۹	 کامرالیسم
۱۷۱	 ■ فلسفه مدیریتی

- ۱۷۱ برنامه‌ریزی
- ۱۷۲ مدیریت ژاپنی و آمریکایی
- ۱۷۵ مدیریت ایرانی
- ۱۷۶ مدیریت اروپایی
- ۱۷۸ سازمادهی
- ۱۷۸ مدیریت ژاپنی و آمریکایی
- ۱۷۹ مدیریت ایرانی
- ۱۸۰ مدیریت اروپایی
- ۱۸۰ کارگزینی (مدیریت منابع انسانی)
- ۱۸۱ مدیریت ژاپنی و آمریکایی
- ۱۸۲ مدیریت ایرانی
- ۱۸۲ مدیریت اروپایی
- ۱۸۵ رهبری
- ۱۸۵ مدیریت ژاپنی و آمریکایی
- ۱۸۶ مدیریت ایرانی
- ۱۸۷ مدیریت اروپایی
- ۱۸۸ کنترل
- ۱۸۹ مدیریت ژاپنی و آمریکایی
- ۱۸۹ مدیریت ایرانی
- ۱۹۰ مدیریت اروپایی
- ۱۹۰ روش نوآوری غربی (Innovation)

- ۱۹۱ ■ روش بهبود تدریجی ژاپنی (Kaizen)
- ۱۹۶ ■ کارشکافی مدیریت در کشورهای در حال توسعه
- ۲۰۰ رابطه عدالت و نظم در سازمان‌های انسانی در کشورهای در حال توسعه
- ۲۰۱ رابطه عدالت و اختیار در سازمان‌های انسانی در کشورهای در حال توسعه
- ۲۰۲ آنبودسمان (Ombudsman)
- ۲۰۳ خلاقیت کجا، چگونه و چه زمانی و توسط چه کسی حاصل می‌شود؟
- ۲۰۶ زمان رخداد مهندسی مجدد در علم مدیریت
- ۲۰۸ شبکه مشارکتی و دیدن مسائل سازمان‌های فنی و اجتماعی از زوایای گوناگون
- ۲۰۹ مقاومت در مقابل تغییرات
- ۲۱۴ عواملی که در سازمان مشغولیت ذهنی می‌آفرینند
- ۲۱۵ مدیریت کارآ و اثربخش
- ۲۱۷ آیا دلیل ایجاد کارایی صرف فقط خواست مدیران است؟
- ۲۱۹ نحوه و چگونگی مدیریت در سده نوین
- ۲۲۱ عدم پذیرش سیستم‌های سازمانی (مدرنیزه و مکانیزه)
- ۲۲۶ آیا سیستم‌های سازمانی در کشورهای در حال توسعه قابل اصلاح هستند؟
- ۲۳۰ چرا در کشورهای در حال توسعه (به خصوصی ایران) مدیران شرکت‌های خصوصی کارآتر و اثربخش‌تر از شرکت‌های دولتی ظاهر می‌شوند؟
- ۲۳۵ تحقیق: الزام بنیادین انسان کمالخواه

در این کتاب می‌خواهم با بیان مسائل ریشه‌ای که مانع تکامل یافتگی سازمان‌های انسانی شده‌اند و نمی‌گذارند سازمان‌های فنی و اجتماعی در مسیر سازمان‌های پیشرو قرار بگیرند، سخن به میان آورم.

در مورد مسائلی همچون: گروه اندیشی سیاسی و مذهبی و حرکت لاکپستی و فرآیندوار سازمان‌های دولتی در کشورهای در حال توسعه (به خصوص کشورهای حوزه خلیج فارس (ایران))، که جهش در فرایند به ندرت اتفاق می‌افتد.

برای نیل به تکامل سازمانی هدف را تکامل انسانی نهاده و تصمیم گرفتم ابتدا با اصلاح ساختار شخصیتی حالات انسانی و شفاف سازی و شناساندن این حالات به مدیران و سرپرستان سازمان‌های فنی و اجتماعی گام خود را فراتر از انگاشت متصور شده بردارم. تا شاید با اصلاح ساختاری حالات رفتاری سازمانی و ایجاد و گسترش فضای آرام ذهنی و با کاهش و خنثی کردن مشغولیت‌های ذهنی و عناصر اصلی و سازنده سازمان‌های انسانی، افکار خلاقیت ساز و نوآورانه را بارور سازم و جهش در فرایند که منجر به جهش در زمان می‌شود را باعث شوم. و با بیان مفاهیم فکر شده و احساس شده در ذهنیت عقلی و قلبی در جامعه انسانی پیامدهای (کنار گذاشتن یا حذف کردن یک مفهوم فکر شده و احساس شده) را به مدیران و سرپرستان سازمانی در هر سطحی گوشزد کرده و نه تنها نسل حاضر را اصلاح، بلکه نسلی ساخت یافته که در آینده قرار است شکل بگیرد را در قالب برنامه‌های ۵۰ تا ۱۰۰ ساله شکلی مورد انتظار بخشیم. تا خواست‌ها و نیازها و توقعات و انتظارات سه جانبه در جامعه جهانی (مشتری و کارمند و سازمان) حاصل گردیده و آرامش در جامعه با احترام به ایدئولوژی‌های متفاوت مستولی گردد.

با این حال آیا یک شخصیت سالم کارا و اثربخش، که دارای مفاهیم فکر شده و احساس شده تکامل یافته آینده‌نگر و ایدئولوژی متفاوت با ذهنیت عقلی و قلبی سیاسی و مذهبی حاکمه است را باید کنار گذاشت یا حذف کرد؟ یا بهتر آن است که با رفتار فراکنشی از افکار او [که محصول مهارت و دانش پرورش یافته و استعداد بالقوه که توان بالفعل شدن را دارد]، بهره‌مند شد. و ایدئولوژی او را با استراتژی دگرگونی حالت‌های رفتاری رضایت‌بخش، دگرگون ساخت. با چنین مقدمه‌ای بهتر آن نیست که این نیروی سرمایه‌ای در سازمان انسانی را، به عنوان یک مفهوم فکر شده و احساس شده سرمایه ساز و قابل تغییر درک کرد.

مقدمه:

زمان در حال سپری شدن است و در گذر زمان ما شاهد تعبیر و تفسیرهای درست‌تر و جامع‌تر از حقایقی هستیم که در روابط بین پدیده‌ها، روزی مبهم جلوه‌نمایی می‌کردند. کشف حقایقی تازه که به گره‌گشایی از خواست‌ها، نیازها، توقعات و انتظارات انسان می‌انجامد.

چنین حقایقی ممکن است به حقایق کشف شده در گذشته که در تاریخ ثبت شده‌اند، معنای بهتری بخشد. روشن بینی، انسان‌ها را به مرزی رسانده که حلقهٔ سفسطه را تنگ‌تر کرده و فلسفه را همچون؛ ابزاری (جهت حفظ حریم و چارچوب اختیارات متخصصان علوم مختلف) در اختیار اهل بینش و مهارت گذاشته است. هر روز ما شاهد شکستن محدوده‌ها و نزدیک شدن فرهنگ‌ها و جوامع به یکدیگر هستیم. گویی جهان به مرز یکی شدن حرکت می‌کند و همه خود را با ایدئولوژی‌های مختلف سازگار کرده و به نوعی به ایدئولوژی‌های هم احترام می‌گذارند.

تعصبات کنار گذاشته شده و خدمت به انسان با جهان بینی جدید شکل زیباتری به خود گرفته است.

زمان می‌گذرد و تغییرات مدام در جریان هستند. مهار آن‌ها ممکن نیست، اما به گفتهٔ پیتیر دراگر؛ می‌توان از زمان پیش افتاد.

چالش‌های مدیریتی، امروزه در سازمان‌های انسانی بر روی دو محور که مدام در حال دگرگونی است، می‌چرخد؛

۱- کاربردهای مدیریت و چگونگی اعمال آن.

۲- اقتصاد جهانی.

چالش‌های مدیریت ممکن است یکی از موضوع‌های زیر باشد؛

استراتژی‌های رقابتی یا ایجاد بازارهای رقابتی، توجه و تمرکز بر رهبری بر عقل و قلب‌ها به جای مدیریت بر عقل‌ها (مقصود رهبری هنرمندانه و کاریزماتیکی است که

از استعداد ذاتی و بالفطره، مهارت و دانش پرورش یافته و کیفیت‌های یک مدیر کاراً و اثربخش برخوردار باشد)، چگونگی ایجاد فضاهای لازم جهت جهش در فرایند و زمان، انجام امور به صورت گروه‌های مشارکتی و شبکه‌های تیمی، توجه به مدل‌ها و الگوهای برنامه‌ریزی شده و سیستماتیک، چگونگی استفاده از روش‌ها و رویه‌ها و مدل‌ها و ساختارها و سازماندهی‌های گوناگون به اقتضای شرایط و موقعیت‌های متفاوت جهت اداره یک سازمان جهت دستیابی به حداکثر رضایتمندی و ارتقاء سطح و بهره‌وری از عوامل تولید و همچنین نحوه و چگونگی حرکت از یک ساختار به ساختار کاراتر و اثربخش‌تر و از یک سازمان‌دهی به سازمان‌دهی کاراتر و اثربخش‌تر به اقتضای شرایط و موقعیت‌های زمانی و مکانی به طوری که با نیروهای بازدارنده مواجه نشوند و چالش‌های متفاوتی که می‌توانند به تناسب اهمیتشان مورد توجه و تمرکز دانش پژوهان و محققان و مدیران سازمان‌ها در هر سطحی از سازمان‌های فنی و اجتماعی قرار گیرد.

اما تا به حال به این موضوع فکر کرده‌اید که چالش‌های فردا چه چالش‌هایی می‌تواند باشد.

این کتاب با القاء معانی جدید به سبکی متفاوت جهت ارائه به موسسات آموزشی و تربیتی صنعتی، تولیدی، اداری و بازرگانی نوشته شده است.

لازم به ذکر است که مباحث پیش رو درک جدیدی از رفتار سازمانی را حاصل کرده که برای مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری توصیه می‌شود.