

مدیر اثربخش

پیتراکر

ترجمه

صمد قلی زاده

رسول عباس زاده

سرشناسه

دروکر، پیتر فردیناند، ۱۹۰۹ - ۲۰۰۵ م.

Drucker, Peter F. (Peter Ferdinand)

عنوان و نام پدید آور : مدیر اثربخش / تألیف پیتر دراکر؛ ترجمه صمد قلی زاده ، رسول عباس زاده .

مشخصات نشر : تبریز ، آذربایجان ، یاران

مشخصات ظاهری : ۲۲۰ ص

شابک : ۳ - ۴۹ - ۵۶۱۲ - ۶۰۰ - ۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت : عنوان اصلی: The effective executive, 1st Harper Business ed., 1993

موضوع : مدیران - ایالات متحده

موضوع : Executives - United States

موضوع : تصمیم گیری

موضوع : Decision Making

شناسه افزوده : قلی زاده ، صمد ، ۱۳۴۴ - ، مترجم

شناسه افزودن : عباس زاده ، رسول ، ۱۳۵۹ - ، مترجم

رده بندی کنگره : ۳۸ / ۲۵ / الف ۸۶ د ۴ : ۱۳۶

رده بندی دیوئی : ۶۸۱/۴

شماره کتابشناسی ملی : ۱۷۴۱۷

مدیر اثربخش

• تألیف : پیتر دراکر • مترجمان : صمد قلی زاده - رسول عباس زاده

• ناشر : آذربایجان (با همکاری یاران) • یتوگرافی: چاردیز

• نوبت چاپ : اول - ۱۳۹۶ • قطع : ۲۲۰ صفحه

• چاپ و صحافی : اهورا • تیراژ : ۱۰۰۰ جلد

• شابک : ۳ - ۴۹ - ۵۶۱۲ - ۶۰۰ - ۹۷۸

• قیمت : ۱۵۰۰۰ تومان

حق چاپ محفوظ است

مراکز پخش انتشارات یاران

تبریز - خیابان امین ، پاساژ کریمی تلفن : ۳۵۵۶۷۹۲۵ - ۳۵۵۴۱۱۳۱

خ امام ، نرسیده به سه راه تربیت ، نشر یاران ، کتابفروشی نوبل

تلفن : ۳۵۵۵۷۲۹۶ - تلفاکس : ۳۵۵۵۱۴۶۲

انتشارات آذربایجان تلفن : ۳۵۵۴۱۱۳۱



فهرست

۷	یادداشت نویسنده (مؤلف)
۹	پیش‌گفتار
۱۳	۱ - اثربخشی می‌تواند فرا گرفته شود
۳۹	۲ - زمانتان را بشناسید
۷۱	۳ - چه کمکی می‌توانم انجام دهم؟
۹۳	۴ - ایجاد قدرت خلاقانه و سودمند
۱۲۷	۵ - کارهای اولیه مهم‌ترند
۱۴۳	۶ - عناصر تصمیم‌گیری
۱۷۷	۷ - تصمیمات مؤثر (کارساز)
۲۱۳	«نکات یادداشتی»
۲۱۹	درباره نویسنده

یادداشت نویسنده (مؤلف)

خرسندم که دبیر اثربخش، در مجموعه ملزومات سندیکایی گنجانده می‌شود. از زمان اولین نشر، در سال ۱۹۶۶ خوانش مداوم و وسیع در سرتاسر جهان با ترجمه‌هایی بیش از ۱۰۰ جیر زبان جستجو شده است. این کار مستلزم قرائت در شمار وسیعی از سندیکام‌ها، بهانی چه بزرگ و چه کوچک، هر دو به منظور ترفیع و پیشرفت افراد به سمت مقام برای اولین و حتی شغل‌های اجرایی عالی‌تر می‌باشد. به این علت نیاز به یادگیری مدیر اثربخش هنوز هم وجود دارد. یک مدیر کارآمد فردی مستعد نیست بلکه بهتر است با ویه آن فرد نابغه است. مدیر اثربخش عملیاتی را دنبال می‌کند که می‌تواند و بایستی با گرفته شود. اثربخش به عنوان یک مدیر در تمام سازمان‌ها به منظور جایگاه متفاوت و گوناگون و نه تنها در کار بازرگانی و تجاری مشکل و سخت می‌باشد بلکه به طور مساوی برای برآوردن نیازهای فردی و عملکرد سازمان این امر مدیریتی ضروری و لازم است. مدیر اثربخش هم یک طرح اولیه دقیق برای تأثیر و کارآمد به عنوان یک مدیر درون سازمان و هم راهنمای عملی به منظور مدیریت نمودن خودش برای انجام کار و دستاوردش می‌باشد، خواه درون یک سازمان و

خواه به نفع خود وی. به طور مساوی بهترین مقدمه برای فرد غیرمدیر، خواه دانشجو یا شخص معمولی به سمت مدیریت و سازمان‌ها می‌باشد. این کتاب تجربه‌ای بیست ساله دارد که با مدیران بازرگانی در ارتباط است. اما اولین بار به عنوان برنامه‌ای برای مدیران ارشد سازمان آیزنهاور توسعه یافته است. این برنامه مستلزم استنباط در درجات سازمان‌های بازرگانی مهم و همچنین برای هر مدیر است، مهم نیست چطور برای فرد ارشد یا با تجربه تکلیف جدید ارایه شود. به طر برابر مستلزم استنباط در چندین دانشگاه بزرگ دنیا برای هر فردی که نسبت به تکلیف کاریش درجه ترفیع می‌گیرد برای مثال، رئیس ساختمان (دانشکده). عمل مشابه آن نیز در بیمارستان‌ها صحت دارد. این کتاب به تنهایی ثابت نموده است که برای میلیون‌ها و شاید بیشتر افراد در سی سال گذشته، مؤثر بوده است که در همه جا، دانشگاه‌ها و عملیات غیرسودآوری در ایالات متحده آغاز نموده‌اند. زیرا همه جا توسعه یافته، جامعه یا اجتماع سازمان‌ها را شامل می‌شود. هر سازمان از نظر تابعیتش به عملکردش وابسته است (در حقیقت به منظور بقایش و به اثربخشی مدیرانش).

بیتراف دراگر
آوریل سال ۲۰۰۲

پیش‌گفتار

کتاب‌های مدیریتی معمولاً با مدیریت نمودن سایر افراد بحث و گفتگو می‌نمایند. موضوع این کتاب مدیریت یک شخص به منظور اثربخشی مؤثر است. این که شخصی بتواند واقعاً افراد دیگر را مدیریت نماید که ظاهراً به هیچ‌وجه به طور مناسب اثبات نشده است. اما شخص می‌تواند همواره خودش را مدیریت نماید. در حقیقت، مدیرانی که خودشان را به خاطر اثربخشی مدیریت نمی‌کنند به طور ممکن انتظار می‌رود تا اطرافیان و زیردستان را نیز مدیریت نمایند. مدیریت به طور گسترده با ذکر مثال مطرح می‌گردد، مدیرانی نه با چگونگی اثربخشی مدیریتی خودشان در شغلشان آشنا نیستند نمونه‌های اشتباهی را از خود بروز می‌دهند.

به طور معقولانه، اثربخشی برای افراد هوشمند سخت‌کوشی و با دانش بودن وی نیست. اثربخشی چیزی جدا و متفاوت است. بلکه اثربخشی مستلزم نبوغ ویژه، استعداد خاص یا آموزش و تربیت ویژه نیست. اثربخشی بودن انجام کار صحیح مدیر و انجام کار به ساده‌ترین روش ممکن است. اثربخشی متشکل

از شمار جزئی از عملکردها و روش‌ها، عملکردهایی که در این کتاب ارایه و بیان می‌شود. اما این عملکردها همچنین ذاتی نیستند. در طول مدت ۴۵ سالگی اثر به عنوان مشاور، با شمار گسترده‌ای از مدیران با تنوع گسترده‌ای از سازمان‌ها چه بزرگ و کوچک، شرکت‌های دولتی و بازرگانی، اتحادیه‌های کار، بیمارستان، دانشگاه‌ها و سرویس‌های جامعه آمریکایی، اروپایی، آمریکای لاتین و ژاپنی با اصل طبیعی و بی‌نظیر کنار نمی‌آیم: تمام مدیران اثربخش مجبورند تا اثربخشی بودن را فرا گیرند. تمامی آنها سپس وادار به انجام اثربخشی می‌نمایند تا زمانی که از کار تبدیل به یک عادت شود. اما تمامی مدیران در موفقیت اثربخشی خردشان تلاش می‌نمایند اثربخشی می‌تواند فرا گرفته شده و همچنین باید فرا گرفته شود.

اثربخشی آن چیزی است که مدیران به آن می‌پردازند، خواه به عنوان مدیران مسئول برای عملکرد سایر افراد و خودشان و یا به عنوان مشارکت‌کنندگان حرفه‌ای پاسخگویی تنها برای عملکرد خودشان باشد. بدون اثربخش صحیح «هیچ عملکردی برای» وجود ندارد.

میزان هوش و دانش در اجرای کار مهم نیست، تعداد ساعات سپری شده در هنگام کار مهم نیست. با این وجود، شاید جای بسیار شگفتی وجود داشته باشد که ما تا کنون توجه کمتری به مدیران اثربخش داشته‌ایم. سازمان‌ها، خواه شرکت‌های بازرگانی، شرکت‌های دولتی بزرگ، اتحادیه‌های کار، بیمارستان‌های بزرگ یا دانشگاه‌های بزرگ، روی هم رفته برند و نشان جدیداً تقریباً یک قرن گذشته هیچ فردی با چنین سازمان‌هایی فراتر از بازدید اتفاقی از دفتر محلی با ایمیل یک نامه در ارتباط نبوده‌اند. اثربخشی مدیر بدان معناست که کارآمدی در داخل سازمان شکل می‌گیرد. اخیراً دلیل جزئی برای هر فرد متوجه به مدیر اثربخش وجود داشته است و یا در مورد اثربخشی پایین بسیاری از آنها نگرانی وجود داشته است. حالا، با این وجود، اکثر افراد به طور ویژه، آن دسته افرادی

هستند که حتی مقدار کافی تربیت و آموزش را داشته‌اند که می‌تواند انتظار رود تا تمام امرار و معاششان در یک سازمان با تنوع مختلف انجام پذیرد. شرکت یا اجتماعی از سازمان‌ها در تمامی کشورهای توسعه‌یافته وجود دارند. اکنون اثربخشی فردی شدیداً به قابلیت فرد برای توانمندسازی در یک سازمان به عنوان مدیر اثربخش متکی است. اثربخشی شرکت مدرن و قابلیت برای اجرا شاید حتی برای بقاء به اثربخشی افراد به عنوان مدیریت برای سازمان‌ها وابسته باشد. مدیر اثربخش سریعاً منبع کلیدی برای شرکت به شمار می‌رود، و اثربخشی مدیران سلسله مراتب مقدماتی برای پیشرفت و دستاورد فردی، برای افراد جوان در ابتدای روند کاری، همان اندازه افراد در کارهای پاره‌وقت به شمار می‌آید.

پیتر اف دراگر
کلارمونت، کالیفرنیا
نوروز سال ۱۹۸۵