فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره پنجم (زمستان ۱۳۹۹)

اصول و مبانی نظری حاکم بر مدیریت

(تاریخ ارسال ۱۳۹۹/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۲/۲۰)

احسان نیرپور

چکیده

ظهور سازمانهای اجتماعی و گسترش روز افزون آنها یکی از خصیصه های بارز تمدن بشری است. و به این ترتیب و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگیها و نیازهای خاص هر جامعه هر روز بر تکامل و توسعه این سازمانها افزوده می شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است. یکی از پیامدهای مهم در هم ریخته شدن نظام ارزشی غرب حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیتهای اقتصادی و تولید است. معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد میکنند که برای فرد یا افرادی بیشترین خوشی و آسایش را به بوجود آورد به بیان دیگر ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل.

واژگان کلیدی: مدیریت، اصول مدیریت، نظریات مدیریت، سرپرستی

مقدمه

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی و بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. واقعا باید گفت که در ابتدا انسانها درباره مدیریت چقدر میدانند؟ دانش مدیریت تا چه حد علمی است و آیا مدیریت علم است یا هنر؟ بخشی از مدیریت را میتوان از طریق مدریت آموزش فرا گرفت و بخشی دیگر را ضمن کار باید آموخت. در واقع بخشی که با آموزش فرا گرفته می شود علم مدیریت است. و بخشی که موجب به کار بستن اندوخته ها در شرایط گوناگون می شود هنر مدیریت می نامند. «به عبارتی دیگر سخن علم دانستن است و هنر توانستن.

بخش اول: شناسایی مفهوم مدیریت و اصول آن

اصولا در هر مجموعه سازمانی، ایجاد ارتباطات اصولی شغلی و انسانی افراد و نیز اداره نمودن و هماهنگ سازی منابع انسانی، مادی و امکاناتی موجود آن در جهت اهداف سازمانی و فردی، نیازمند به اهرمی مؤثر می باشد که به عنوان مدیریت شناخته می شود. جهت آشنایی بیشتر با مفهوم مدیریت و ابعاد آن، ذیلاً برخی تعاریف مداول از مدیریت ارائه می گردد. براین اساس، مدیریت عبارتست از:

* ایجاد توازن بین منابع و فعالیتهای کاری مختلف دریک موسسه

* فرآیندی نظام مند که با استفاده از آن بتوان کوشش های فردی و گروهی را به منظور دستیابی به اهداف مشترک، هماهنگ نمود.

* کنترل عناصر مسئول و زیر دست، به طوریکه تلاش های آنان در تحقق اهداف دستگاه مربوطه هماهنگ گردد. «آرتارنن بوم- R.T.Bome -۱۹۶۱).

* اتخاذ تصمیم جهت پیشبرد امور، که بر این اساس، مدیریت به مفهوم اخذ اطلاعات و تنظیم آن به منظور انجام دادن اعمال لازم سازمانی می باشد.

* کنترل عملیات سازمانی، به طوریکه بتوان در راستای نیل به اهداف آن، به نحو مؤثر با صرفه جویی بایسته گام برداشت«آی. فلی.پر- Flipper»

* فرآیندی که به وسیله آن، فعالیت های فردی و گروهی، متناسب با اهداف مشترک، همسو و هماهنگ می شود. «ج.اچ. دانلی- G.H.Danly »

* فرآیندی نظام گرا که از طریق(برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، فرماندهی و کنترل) قادر است افراد را به اهداف اصلی سازمانی و نیز فردی خویش رهنمون نماید.

بخش دوم: شناسایی سبک های مدیریتی

بررسی ها نشان می دهد، تعیین سبک یا شیوه متناسب اعمال مدیریت، مستلزم در نظر گرفتن برخی پارامترهای اساسی می باشد و اهم این موارد شامل نوع سازمان، تشکیلات سازمان، محدودیتهای مدیریتی، موقعیت زمانی و مکانی، تر کیب کمی و کیفی همکاران و... می باشد. در این ارتباط سکب های مدیریتی مطرح بدین شرح، معرفی و بررسی می گردند.

بند اول: مدیریت علمی

بنیانگذار و نظریه پرداز معروف سبک مدیریت علمی، فریدریک وینسلوتیلور می باشد که وی درکتابی با عنوان«اصول مدیریت علمی» چهار محور اصلی برای کارکرد مدیریت را معرفی نموده است.

۱- علمی نمودن روند انجام کارها، با استفاده از نتایج مطالعات و تحقیقات کاربردی آن

۲- علمی نمودن مراحل جذب نیروی انسانی(گزینش، آموزش، کارآموزی و رشد کارکنان)

۳- برقراری شرایط و فضای همکاری و تعامل بین کارفرمایان وکارکنان مطابق با اصول علمی تدوین شده.

۴- تعیین و توزیع مناسب وظایف برنامه ریزی و اجراء میان کارفرمایان و کارگران

بند دوم: مدیریت کلاسیک

آدام اسمیت در کتابی با عنوان«بررسی علت و ماهیت ثروت ملل» به اهمیت مواردی همچون ضرورت تقسیم وظایف کاری بویژه در خطوط تولید، استفاده بهینه از تجهیزات، امکانات و ابزار کار واثر گذاری آن در افزایش نرخ تولیدات و سود اقتصادی پرداخته است. در واقع می توان گفت این موارد، از اهم پایه های نظریات اقتصادی در مدیریت و سبک مدیریت کلاسیک می باشند.

بند سوم: مدیریت کلاسیک جدید

تقریبا همزمان با تیلور، هنری فایول دیدگاه دیگری از روشهای مدیریتی مطرح نمود که به عنوان اصول کلی مدیریت فایول شناخته می شود. بنابر نظرات ایشان، این سبک مدیریتی شامل چهارده اصول و پنج وظیفه یا عنصر اصلی آن می باشد. این عناصر اصلی شامل طراحی و برنامه ریزی، سازماندهی، فرهاندهی کارکنان، هماهنگی فعالیتها، وکنترل عملکرد بوده و همچنین، چهارده اصول مدیریتی مورد بحث بدین شرح می باشد.

۱- تقسیم کار

۲- اختیار و مسئولیت

۳- انضباط

۴- وحدت فرماندهی

۵- وحدت هدایت

۶- تقدم منافع عمومی بر منافع فردی

۷- پرداخت حقوق و دستمزد مناسب

۸- عدالت و انصاف

۹- نظم و هماهنگی

۱۰- سلسله مراتب و استمرار

۱۱- تمرکز

۱۲- ثبات شغلی کارکنان

۱۳- ابتکار و نوآوری

۱۴- همکاری و مشارکت گروهی

با توجه به مطالب فوق مشخص می شود برخلاف تئوری تیلور، هنری فایول تأکید بر اعمال فنون و مهارتهای مدیریتی در سطوح بالاتر سازمانی و نه در واحد های اجرایی می نماید.

بخش سوم: اصول مدیریت واحدهای صنعتی

۱- نظارت براجرای صحیح تصویب نامه ها، مقررات وروشهای صنعتی موردعمل در صنایع پتروشیمی وهماهنگ نمودن کلیه فعالیت های صنعتی و حسابداری شرکت با توجه به مقررات جاری و تصویب نامه ها

۲- نظارت برانجام کلیه فعالیتهای برنامه ریزی صنعتی بودجه شرکت شامل بررسی های وام و سرمایه‌گذاری و کنترل منابع ومصارف صنعتی، برنامه ریزی و تجزیه تحلیلهای آماری،

تهیه آماروگزارشهای تلفیقی صنعتی، بررسی قیمت ها، تنظیم بودجه، کنترل هزینه های سرمایه ای و جاری

۳- نظارت برانجام کلیه فعالیتهای برنامه ریزی صنعتی بودجه شرکت شامل بررسی های وام و سرمایه‌گذاری و کنترل منابع ومصارف صنعتی، برنامه ریزی و تجزیه تحلیلهای آماری، تهیه آماروگزارشهای تلفیقی صنعتی، بررسی قیمت ها، تنظیم بودجه، کنترل هزینه های سرمایه ای و جاری –نظارت بر فعالیت های حسابداری شرکت و ارایه روشها و خط مشی ها و برنامه های مربوط به فعالیتهای حسابداری صنعتی،حسابداری اعتبارات اسنادی وتخصیص ارز

۴- حسابداری طرحها و امور ذیحسابی – نظارت برتدوین، کنترل و هماهنگی مقررات صنعتی – نظارت بر بررسی مسایل صنعتی اتی شرکتهای تابعه

۵- نظارت بر امور طراحی، اجرا و کاربرد روشهای سیستمهای یکنواخت صنعتی و صنعتی در سطح صنعت

بخش چهارم: امورتدوین و کنترل مقررات صنعتی

۱-نظارت بر بررسی وتفسیرآیین نامه ها، دستورالعملها ومقررات صنعتی تهیه شده توسط امورتدوین ومقررات صنعت نفت و کنترل های لازم برای اجرا و هماهنگی آنها

۲-نظارت بر تهیه سیستم ها و روشهای صنعتی صنعتی یکنواخت درسطح صنعت و تغییرات لازم درآنها و ۳-نظارت بر پیاده سازی سیستم ها و روشها

۴-نظارت وبررسی درحل و فصل مسایل و مشکلات صنعتی اتی شرکتهای تابعه

۵- نظارت بر فعالیتهای واحدخدمات ماشینی و نیز بررسی و اجرای روشها و تکنیک ها، و تایید برنامه های طراحی شده توسط واحد خدمات ماشینی

بند اول: امور برنامه ریزی صنعتی و بودجه

۱-نظارت بر تامین اعتبارات ووجوه لازم برای سرمایه گزاری در طرحهای پتروشیمی وبازپرداخت وامها و سررسیدها

۲- نظارت بر ایجاد سیستم متمرکز کنترل منابع و مصارف صنعتی صنعت پتروشیمی وارایه نحوه استفاده منابع پولی و ارزی شرکت به هیات مدیره

۳- نظارت و کنترل برای جلوگیری از راکد ماندن منابع ریالی و ارزی

۴- نظارت بربرنامه ریزی وبررسی فعالیت های صنعتی صنعت پتروشیمی و شرکتهای تابعه و تهیه گزارشات به هیات مدیره

۵- نظارت بر تجزیه و تحلیل وتفسیر گزارشهای صنعتی شرکتهای تابعه و تهیه گزارشهای تلفیقی و آمارواطلاعات برای هیات مدیره

۶- نظارت برتهیه و تنظیم بودجه و کنترل هزینه های جاری وسرمایه ای شرکت و ارایه به هیات مدیره ومجمع عمومی

۷- ارایه بودجه های مصوب به سازمان برنامه و بودجه

بخش پنجم: نظریه نقشهای مدیریتی

جدیدترین نظریه مدیریت نظریه نقشهای مدیریتی است. اساس این نظریه این است که آنچه را مدیر انجام میدهد باید ملاحظه نمود و بر پایه چنین ملاحظاتی فعالیتها یا نقشهای مدیریتی را معین کرد. آدیزس (adizes) با مطالعه مدیریت برای اداره موثر هر سازمان چهار نقش «مدیر تولید - اجرایی - ابداعی و ترکیبی» را لازم میداند .هر یک از این نقشهای مدیری با یکی از خرده سیستم ها و یک سیستم اجتماعی ارتباط دارد. زیرا هر نوع

سازمانی خواه بازرگانی، صنعتی یا اداری یک سیستم اجتماعی است و بیشتر خرده سیستم های اجتماعی مرکب از خرده سیستم های به هم پیوسته زیادی هستند که شامل خرده سیستم های انسانی، اجتماعی، اداری، ساختاری، اطلاعاتی، تصمیم گیری و تکنولوژی اقتصادی است .

آدریزس این چنین استدلال می کند که سیستم هایی که به طور کامل هر چهار نقش را ایفا کنند و هیچ گونه سبک مدیریتی غلط نداشته باشند اندکند زیرا چنین مدیری باید تکنسینی عالی، رئیس، مبتکر و نیز ترکیب کننده باشد. هر مدیری با توجه به نوع کار، سطح سازمان و شرایط محیطی به درجاتی از مهارتهای مدیریتی نیاز دارد .مدیریت به شکل یک هرم است که در پایین آن عالی، در وسط میانی، در بالا عملیاتی قرار گرفته است.

مدیران عملیاتی: این مدیران سرشان بسیار شلوغ است و مراجعه مکرر افراد موجب انقطاع کارشان می شود و اغلب مجبورند برای نظارت در رفت و امد باشند و برای پرسنل خود ماموریتهای کاری خاص تعیین کنند و با برنامه عملیاتی تفصیلی کوتاه مدت طرح ریزی کنند.

مدیران میانی: آنها به طور مستقیم به مدیریت رده بالا گزارش میدهند، کارشان مدیریت بر سرپرستان است و نقش حلقه واسطی را میان مدیریت عالی و مدیران عملیاتی به عهده دارند، بیشتر وقتها به تحلیل داده ها، اماده کردن اطلاعات برای تصمیم گیری، تبدیل تصمیمهای مدیریت عالی به پروژه های معین برای سرپرستان و جهت دادن به نتایج کار مدیران عملیاتی می پردازند .

مدیریت عالی: مدیرانی که در نقشهای عملیاتی و میانی موفق بوده و عملکرد کلی واحدهای عمده را ارزیابی می کنند و درباره موضوعات و مسائل کلی با مدیران سطح پایین به تبادل نظر می نشینند و بیشتر وقتشان را با همکاران با افراد خارج از سازمان و اندک

زمانی را با افراد زیردست می گذرانند. ماکسیم گورکی می گوید: اگر کار تفریح باشد زندگی لذتبخش است و اگر وظیفه باشد زندگی بردگی است.

خلاقیت مدیران: هر مدیری باید خلاقیت داشته باشد خلاقیت یعنی به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. تداوم حیات سازمان ها به بازسازی آنها بستگی دارد بازسازی سازمان ها از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش های حصول این اهداف انجام می شود.

بخش ششم: ساز و کارهای موفقیت در مدیریت

برنامه ریزی: هنگامی که آدمی در مسیر رشد عقلانی خود به ضرورت برنامه ریزی در زندگی خویش پی برد، آن را در نظام های اجتماعی به عنوان ابزاری در خدمت مدیریت و رهبری، مورد توجه قرار داد، و امروز می بینیم که ساختار وجودی سازمان ها پیچیده گشته اند، که بدون برنامه ریزی های دقیق نمی توانند به حیات خود تداوم بخشند.

سازماندهی: انسان ذاتاً کنجکاو است با حواس پنجگانه خود به جستجو در دنیای اطرافش پرداخته و تلاش می کند تا مشاهداتش را در قالب های منسجم نظم بخشد. انسان امروزی نه تنها نیمی از روزش را به همکاری در تلاش های گروهی می گذراند بلکه نیم دیگر را به تماشای تلویزیون، خواندن روزنامه و کتاب یا در مجامع عمومی برای سرگرمی سپری می کند که همگی حاصل تلاش گروهی انسانها در واحدهای سازمانی است. نظریه پردازان سازمان از حوزه های گوناگون نظیر :مدیریت، روانشناسی، جامعه شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد، مردم شناسی، مهندسی، مدیریت بیمارستانی و... پدید آمده اند و هر یک چیزی بر این موضوع افزوده اند.

نتیجه گیری

مدیران مدرن و امروزی از بسیاری اصول و تمرینات و تکنیکها استفاده می کنند از تجارب و دیدگاههای قبلی بسط و گسترش یافته است. انقلاب صنعتی ضرورتی برای ایجاد تجارتهای بزرگ و. متعاقب ان نیازمندی به مدیران حرفه ای بود. مدلهای راهبر از روی سازمانهای نظامی و کلیسا بود.

در سال ۱۹۷۵ ریموند اف مایل کتاب تئوری های مدیریت را تالیف کرد.مفاهیم رفتارهای سازمانی و توسعه توسط مک گراو هیل تالیف شد. در این کتاب شیوه ای موثر از سیر تکاملی علم مدیریت در امریکا بیان شده است. مدل او شامل روشهای سنتی، روابط انسانی و مدیریت منابع انسانی می باشد.

مدیریت علمی بر روابط ماشین و کارگری متمرکز است. بهره وری سازمانی را میتوان با افزایش بازدهی فرایندهای تولیدی افزایش داد. بعد کارایی به خلق شغلهای اقتصادی از نظر زمان، انرژی انسانی و دیگر منابع بهره وری مرتبط است. مشاغل طوری طراحی میشوند که هر کارگری مشخص شده باشد، وظایفش به خوبی کنترل شده باشد تا بتواند به طرزی که راهنمایی شده عمل کن. رویه ها و شیوه هایی مشخص برای هر شغل بایستی بدون هیچ استثنایی دنبال شود.

منابع و مآخذ

۱- ابراهیمی، محسن، میدری، احمد و حاجی، مجید. (۱۳۹۲). تأثیر فرایند حل و فصل دعاوی قضایی بر رشد اقتصادی کشورهای گروه D_8، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۱(۶۵): ۶۰-۳۳.

۲- اختیاری، سارا، آقانصیری، مریم و حسنی، محمد. (۱۳۹۲). بررسی محیط کسب و کار کشور با استفاده از گزارش بانک جهانی سال ۲۰۱۴ میلادی، گزارشات دریافتی از استان‌ها و مؤلفه‌های ۲۱گانه ملی، دفتر پایش و بهبود محیز کسب و کار مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

۳- آذرمند، حمید. (۱۳۸۵). نقش نهادهای سیاسی و حقوقی در توسعه اقتصادی، فصلنامه روند، شماره ۵۰ و ۵۱: ۱۷۰-۱۱۹.

۴- اشرفی، یکتا و فهیمی‌فر، فاطمه. (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های بهبود محیط کسب و کار با تأکید بر جایگاه ایران، مجله اقتصادی- ماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی، ۱۱(۱۱): ۴۲-۷.

۵- اکبری، نعمت‌الله، مؤذن جمشیدی، هما و اکبری، محمدحسن. (۱۳۹۲). فراتحلیل بهبود محیط کسب و کار در ایران با تأکید بر سرمایه‌گذاری، اولین همایش ملی توسعه پایدار با رویکرد بهبود محیط کسب و کار، مشهد، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی.

۶- بازمحمدی، حسین و چشمی، اکبر. (۱۳۸۵). اندازه دولت در اقتصاد ایران، مجموعه پژوهش‌های اقتصادی بانک مرکزی، شماره ۲۹.

۷- بختیاری، صادق و شایسته، افسانه. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر بهبود فضای کسب و کار بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب با تأکید بر ایران، فصلنامه علوم اقتصادی، ۶(۱۹): ۱۷۵-۲۰۴.