

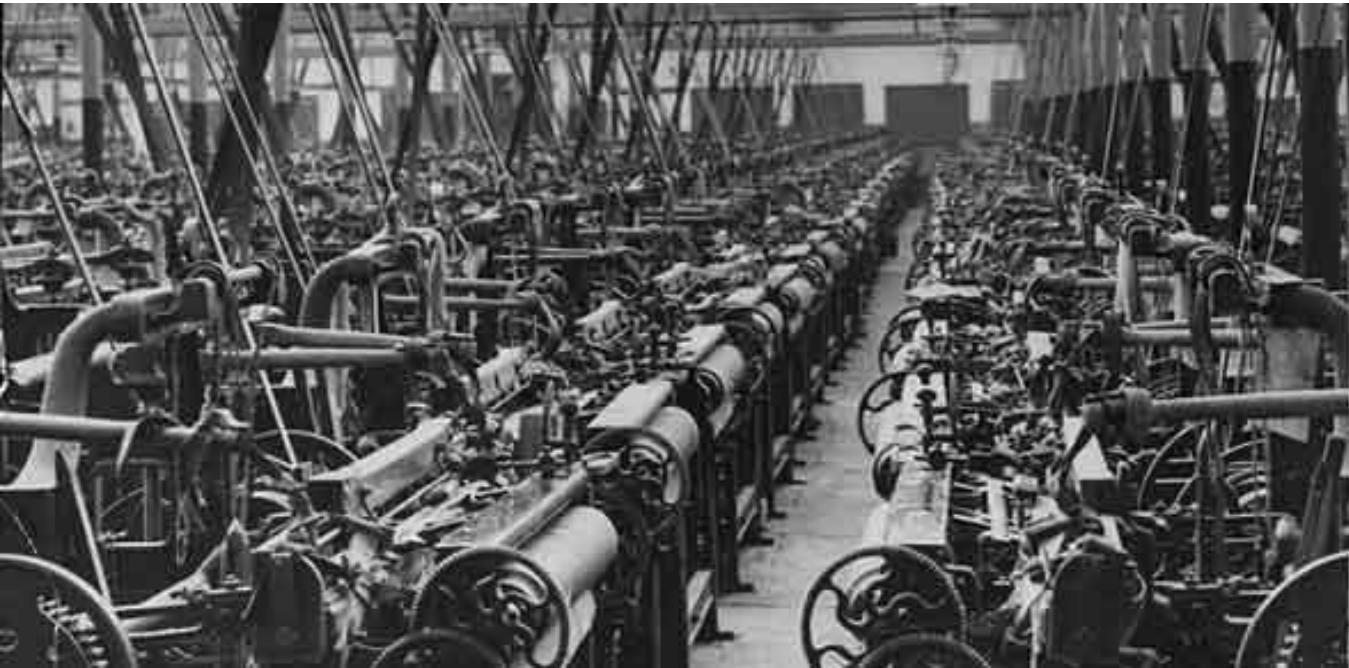
علم مدیریت

دکتر محمد رضا زمانی

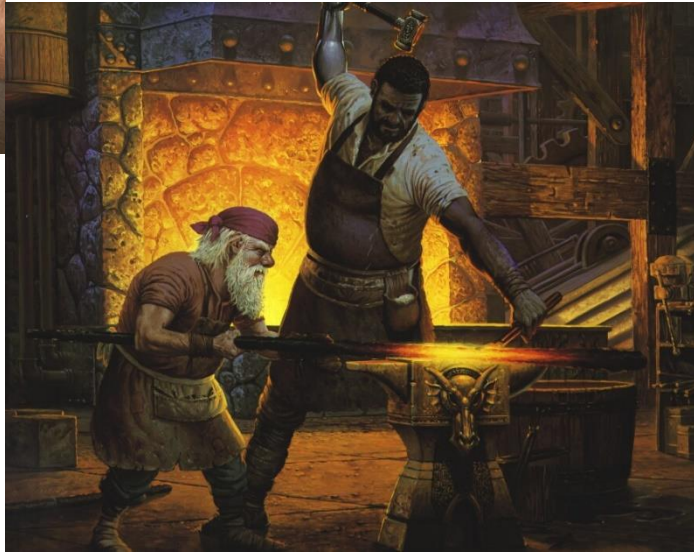
مدرس دانشگاه و مشاور کسب و کار و مدیریت



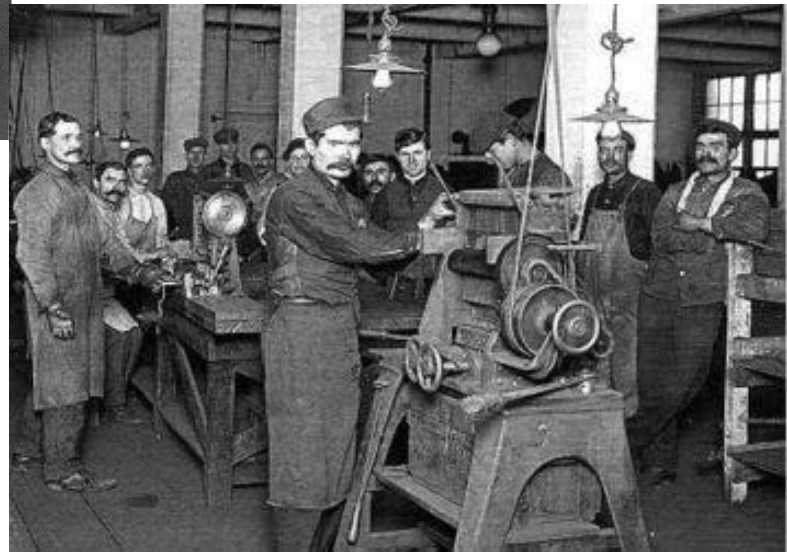
انقلاب صنعتی (1760-1840)



قبل از انقلاب صنعتی



بعد از انقلاب صنعتی



ظهور پدیده سازمان ها



آدام اسمیت

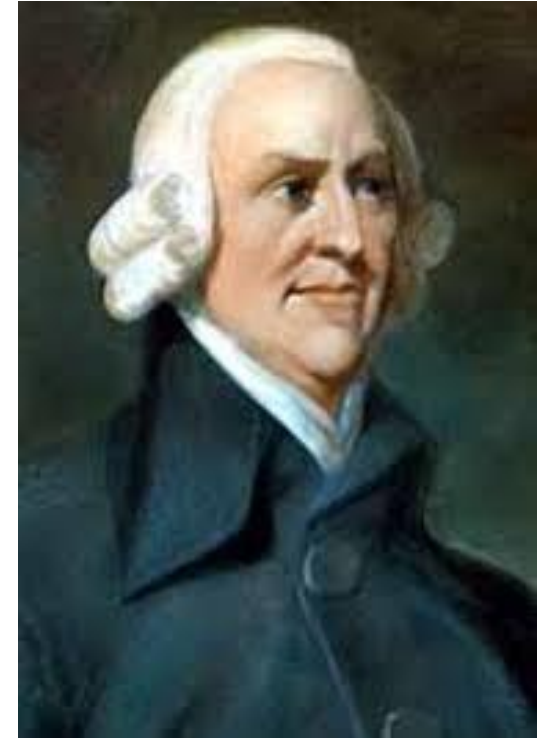
آدام اسمیت
اقتصاددان انگلیسی

نظریه اصلی در مدیریت:
✓ تقسیم کار

اصول:

✓ به جای اینکه کارگران تمام مراحل انجام کار را به تنهایی انجام دهند باید هر کار را به مراحل مختلف تقسیم کرده و هر یک یا چند مرحله به چند کارگر سپرده شود.

✓ در نتیجه آزمایش پیاده سازی تقسیم کار در یک کارخانه سنجاق سازی ، بهره وری چند صد درصد افزایش پیدا کرد



چهره های شاخص پیدایش علم مدیریت

فردریک وینسلور تیلور
مهندس آمریکایی



هدف:

✓ ارتقای کارایی از طریق به کار گیری اصول علمی در مدیریت

✓ اصول پیشنهادی:

- ✓ مدیریت باید بر اساس قواعد علمی صورت پذیرد
- ✓ مطالعه دقیق کار از طریق کارسنجی و زمان سنجی
- ✓ استخدام و آموزش کارکنان باید علمی باشد
- ✓ همکاری بین مدیریت و کارکنان . تقسیم مساوی کار بین آنها

چهره های شاخص پیدایش علم مدیریت

ماکس وبر

جامعه شناس آلمانی

کار عمده در مورد سازمان ها:

✓ نظریه بوروکراسی

نظریات

✓ تقسیم کار

✓ وجود سلسله مراتب سازمانی تعریف شده

✓ روابط غیر شخصی در انجام امور

✓ انتصاب بر اساس شایستگی

✓ برقراری نظام پیشرفت شغلی برای کارکنان

✓ قدرت و جنبه مثبت بروکراسی در وجود استاندارد کردن

✓ تهیه دستوالعمل ها

✓ مقرارت و رویه ها

✓ شرح وظایف مشاغل



چهره های شاخص پیدایش علم مدیریت

• هنری فایول

• مهندس فرانسوی

• کار عمده در مورد سازمان ها:

✓ نظریه مدیریت اداری

• 14 اصل مدیریت



✓ اصل اول - تقسیم کار: دامنه توجه و کوشش را برای هر نفر یا گروه محدود میسازد، همچنین آشنایی و انجام کار را بهبود می بخشد.

✓ اصل دوم - اختیار: حق صدور دستور ، که نباید بدون توجه به مسئولیت مورد نظر قرار گیرد.

✓ اصل سوم - نظم و انضباط

✓ اصل چهارم - وحدت فرماندهی

✓ اصل پنجم - وحدت هدف

✓ اصل ششم - تبعیت تمایلات شخصی از تمایلات گروهی

✓ اصل هفتم - پاداش کارکنان

✓ اصل هشتم - تمرکز زایی (یا تمرکز زدایی)

✓ اصل نهم - زنجیره عددی

✓ اصل دهم - نظم و ترتیب

✓ اصل یازدهم - انصاف

✓ اصل دوازدهم - ثبات افراد

✓ اصل سیزدهم - ابتکار

✓ اصل چهاردهم - روح صمیمیت و یگانگی

فوائد انقلاب صنعتی و مدیریت علمی



تولید انبوه

کاهش قیمت

وفور محصول



معضلات انقلاب صنعتی



کاهش سن کار

معضلات انقلاب صنعتی



کاهش دستمزدها

معضلات انقلاب صنعتی



افزایش ساعات کاری
در شرایط نامساعد

نتیجه ← اعتصابات و شورش ها

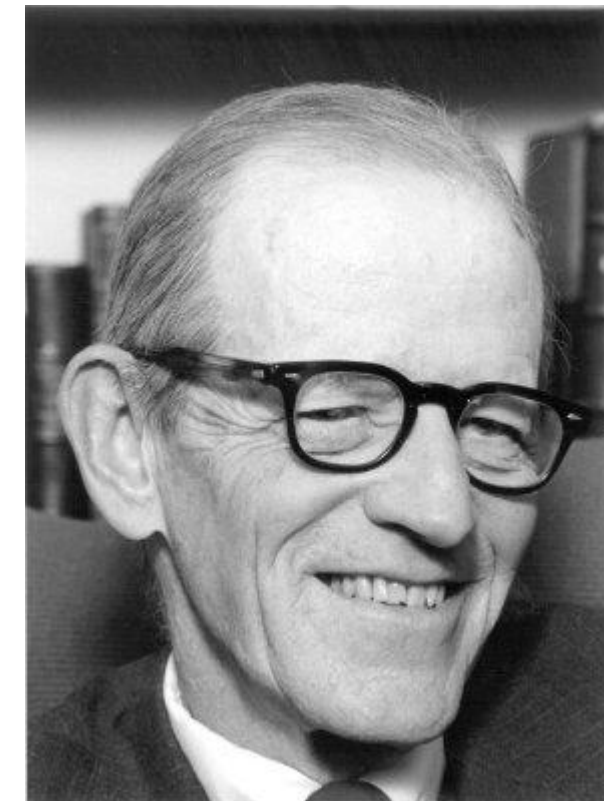


جنبش روابط انسانی

• مطالعات هاثورن

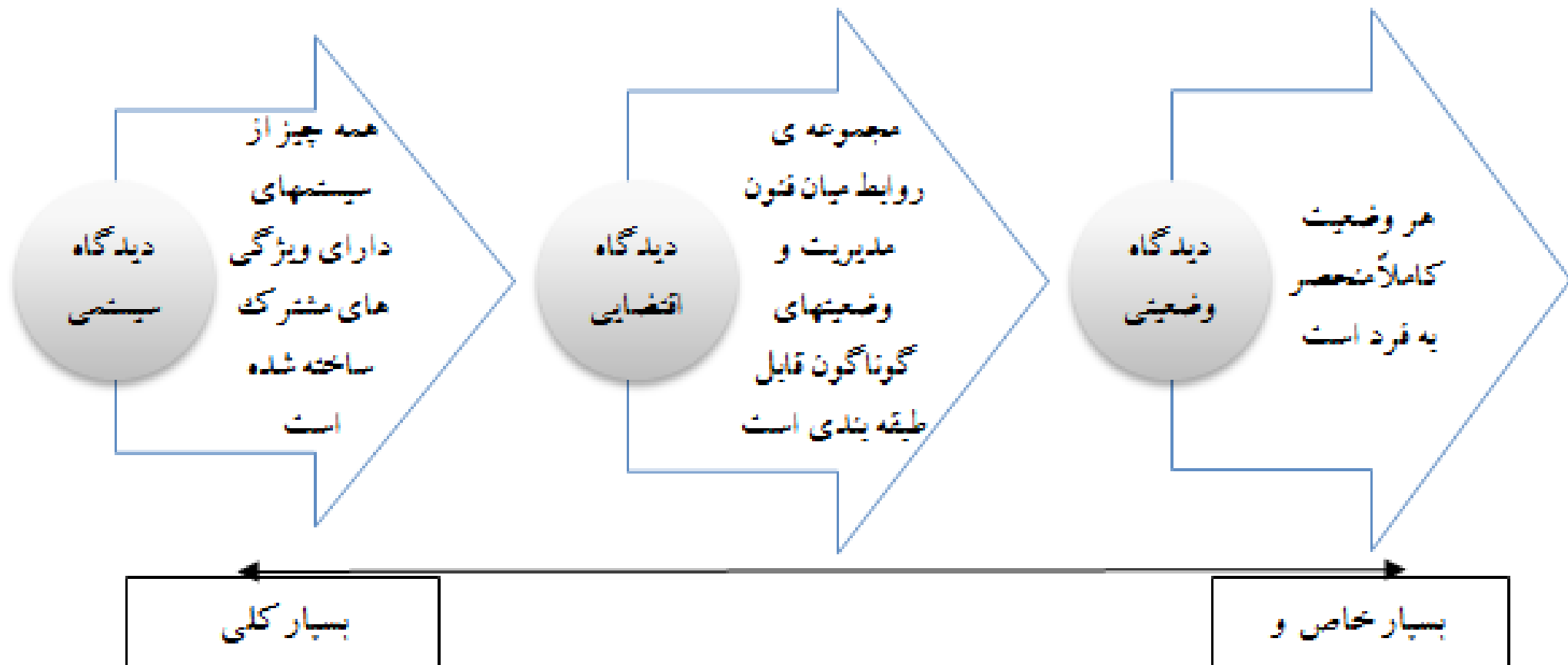
• کارخانه وسترن
الکتریک

• التون مایو



مفروضات جنبش روابط انسانی

- کارکنان صرفاً با پول برانگیخته نمی شوند و عوامل شخصی و اجتماعی، آثار حایز اهمیتی بر انگیزش آنان دارند و نگرشهای کارکنان به جنبه های گوناگون، کارشان را نیز تحت تأثیر قرار می دهند.
- نگرشهای فردی آثار غیر قابل انکار و تعیین کننده ای بر رفتار کارکنان دارند.
- سرپرستی اثربخش برای حفظ روحیه کارکنان و بهره وری آنان اهمیت دارد.
- همچنین مشخص شد که در باره شخصیت گروههای غیر رسمی و تأثیر آنها بر عملکرد کارکنان، دانش ناچیزی وجود دارد.
- البته منتقدان چنین بیان داشته اند که معیارهای مورد استفاده در مطالعات هاتورن فاقد اعتبار علمی بوده اند و بسیاری از نتیجه گیریهای آنان مبتنی بر شواهد علمی نیست. در حالی که برخی از نویسندگان بر این باورند که مجموعه مطالعات هاتورن، بیش از هر نظریه یا مجموعه مطالعات دیگری، بر توسعه تحقیقات و تغییرات در تفکر مدیریت، مؤثر بوده است.



4 متغیر مشهور اقتضائی

اندازه سازمان

• بر تعداد افراد سازمان دلالت دارد و تأثیر عمده ای بر نحوه ی عملکرد مدیران دارد، زیرا هر چه اندازه سازمان افزایش یابد، مسأله ایجاد هماهنگی در آن نیز افزایش می یابد.

تکراری بودن فن آوری

• اگر فن آوری تکراری باشد، ساختارهای سازمانی، سبکهای رهبری و سیستمهای کنترلی مورد نیاز سازمان با آنچه در سازمانهای دارای فن آوری های غیر تکراری مورد نیاز است، تفاوت دارند.

عدم اطمینان محیطی

• آنچه که برای یک محیط پایدار و قابل پیش بینی خوب کار می کند، ممکن است برای یک محیط غیر قابل پیش بینی و در حال تحول مستمر و سریع کاملاً نامناسب باشد.

تفاوتهای فردی

• افراد از حیث میزان تمایل به رشد، میزان بلوغ، تحمل ابهام و انتظارات و نظایر آن با یکدیگر تفاوت دارند. این گونه تفاوتها بویژه هنگامی اهمیت می یابند که مدیر بخواهد با توجه به وضعیت نیروی انسانی، از میان روشهای انگیزش، سبکهای رهبری و طراحی های شغلی، گزینه های مناسبی را به کار گیرد.