

## مکاتب مدیریت:

سرپرست تازه کاری که مراتب کارمندی را طی کرده و در پست سرپرستی به فعالیت خود در سازمان ادامه میدهد باید برای اینکه به يك مدير شايسته تبديل شود در پي کسب اطلاع و راهنمایی در اصول مقدماتي مدیریت بر آید.

باید بامطالعه نظریه ها و مکاتب مختلف مدیریتی ، مناسب ترین سبک را انتخاب و مفهوم بسیاری از عوامل را با اجرای آن در حوزه عمل درك کند تا بتواند توانایی های مدیریتی را در خود پرورش دهد.

به همین منظور مکاتب مدیریت به طور مختصر مور بررسی قرار میگیرد:

## نظريه كلاسيك:

در این مدیریت انسان وسیله و ابزاری است در خدمت تحقق هدفهای سازمان و کیه فعالیتها به منظور افزایش کارایی، اثر بخشی، بهره وری، رشد و توسعه سازمانی برنامه ریزی میشود.

### مدیریت كلاسيك به دو دسته تقسیم میشود:

دسته اول مدیریت علمی: (نظریه تیلور) این نظریه جنبه های مختلف رابطه بین ماشین –کارگر را تعریف میکند.

#### چهار اصل اساسی نظریه تیلور:

1. استفاده از روش علمی برای انجام هر يك از اجزای تشکیل دهنده کار به جای روشهای غیر علمی
2. انتخاب کارکنان بر اساس شایستگی و ضوابط علمی، آموزش و تربیت آنان برای انجام وظایف خود.
3. ایجاد انگیزه از طریق پاداش مالی
4. همکاری صمیمانه مدیر با کارکنان و تقسیم مساوی کار و مسئولیت بین مدیر و کارکنان به طوری که هر يك کاری را که بیشتر مناسب آنهاست به عهده بگیرند.

اشکال این نظریه: او کارکنان سازمان را انسانهایی اقتصادی فرض میکند که صرفاً تحت تاثیر انگیزه های مادی قرار میگیرند.

## دسته دوم مدیریت اداری و مدیریت بوروکراسی

□ مدیریت اداری: (نظریه فایول) بر خلاف نظریه تیلور که بر سطح عملیاتی متمرکز بود این نظریه بر سطح مدیریت در راس سلسله مراتب سازمانی توجه دارد و برای قابلیت‌ها، توانایی‌ها، و خصایص مدیران و وظایف آنها اهمیت خاصی قائل است.

فایول فعالیت اداری را شامل پنج وظیفه برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، هماهنگی، و نظارت میداند که این اصول به اصول مدیریت فایول معروف است.

□ مدیریت بوروکراسی: (نظریه ماکس وبر) به معنی اداره و کنترل مطلوب سازمانهای رسمی و پیچیده، بر مبنای اختیارات قانونی و معقول، جهت کارایی و بهره‌وری بیشتر سازمانی است. این نظریه ویژگی‌هایی نظیر تقسیم کار، حاکمیت مقررات و قوانین، غیر شخصی بودن، رعایت سلسله مراتب، ضبط و نگهداری سوابق تصمیمات و اقدامات، و استخدام بر اساس توانایی و دانش فنی است.

## نظريه نئو كلاسيك يا روابط انساني (نظريه التون ميو)

- اين نظريه تاثير روابط انساني را در هر سازمان اثبات كرد و نشان داد عملکرد كاركنان بي شك به عوامل روان شناختي و اجتماعي، بيشتر از شرايط فيزيكي محل كار مربوط ميشود.
- در اين نظريه انسان يك موجود عاطفي محسوب ميشود و شيوه سرپرستي و مديريت ميتواند نقش مهمي در تقويت روحيه كاركنان و افزايش بهره وري داشته باشد.
- بنا بر اين بر طبق اين نظريه مديران و سرپرستان بايد به علم روان شناسي و جامعه شناسي آشنا باشند با بتوانند به علت رفتار كاركنان خود پي ببرند و با رعايت حرمت افراد و ايجاد رضايت خاطر، روحيه و انگيزه كار در آنها به وجود آورند.

## نظریه های جدید

- نظریه کمی : شامل سه شاخه علم مدیریت، پژوهش عملیاتی، و سیستمهای اطلاعاتی مدیریت است و بر ارقام و اعداد تاکید داشته و به علوم و ریاضیات و آمار و مهندسی وابسته است.
- یک نگرش علمی برای حل مسائل مدیریتی دارد.

- نظریه سیستمی : معتقد است تمامی عناصر و اجزای یک سازمانف بخشهایی از یک نظام یا سیستم به هم پیوستهاند. بنابراین هر اقدام مدیر در مورد یک عنصر، بر روی عناصر دیگر سازمان تاثیر خواهد گذاشت.

□ **نظریه اقتضایی:** این نظریه معتقد است مدیر باید امور را با توجه به موقعیت خاصی با آنها روبرو است انجام دهد. یعنی مدیر باید بتواند به اقتضای موقعیت سازمان آمادگی رازم برای استفاده از يك یا چند روش را داشته باشد.

□ **نظریه Z:** این نظریه بعداز نظریه های J و A ارائه شد.

■ **نظریه J:** نظریه ژاپنی است و بر استخدام برای همه عمر، مسئولیت گروهی و تصمیم گیری مشارکتی توجه دارد.

■ **نظریه A:** نظریه امریکایی است و بر مسئولیت و تصمیم گیری فردی تاکید داشت و تعهدی برای استخدام بلند مدت افراد نداشت.

■ **نظریه Z:** ترکیبی است از نظریه های قبل و جنبه های مثبت هر دو نظریه را در بر دارد. یعنی تعهد برای همه عمر خدمتی، و مسئولیت فردی و تصمیم گیری مشارکتی

□ این نظریه معتقد است اندیشه های جدید ابتدا از سطوح پائین سازمان به بالا می آید و سپس به مدیران بالاتر میرسد و به این ترتیب همه کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و اجرای آن دخالت دارند.

□ همچنین کارکنان معمولاً زندگی خود را با موسسه یا سازمانی میگذرانند که این امر امنیت خاطر و احساس تعلق آنها را بیشتر میکند و در نتیجه وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و سازگاری با اهداف موسسه را خواهد داشت.

# نظریه Z

## □ خصوصیات سازمانهای نوع A (آمریکائی)


1. استخدام کوتاه مدت
2. تصمیم گیری فردی
3. مسئولیت فردی
4. ارزشیابی و ترفیع سریع
5. کنترل صریح و رسمی
6. روند شغلی تخصصی
7. توجه به نقش فرد در سازمان

## □ خصوصیات سازمانهای نوع J (ژاپنی)

1. استخدام برای همه عمر
2. تصمیم گیری مشارکتی
3. مسئولیت گروهی
4. ارزشیابی و ترفیع کند
5. کنترل تلویحی و غیر رسمی
6. روند شغلی غیر تخصصی
7. توجه به همه جوانب زندگی شخصی

## • خصوصیات سازمانهای نوع Z

1. استخدام برای همه عمر خدمتی
2. تصمیم گیری مشارکتی
3. **مسئولیت فردی**
4. ارزشیابی و ترفیع کند
5. **کنترل تلویحی غیررسمی با تدابیر رسمی صریح**
6. **روند شغلی تقریبا تخصصی شده**
7. **توجه همه جانبه به کارکنان**



خسته نباشید

با تشکر از توجه شما