

عصر مدیران

عصر حاضر را عصر مدیران می نامند. عصر مدیران در مقابل عصر سرمایه داری یا عصر سوسیالیسم یا عصر شرکت های فرا ملیتی قرار می گیرد. از این جهت عصر حاضر را عصر مدیران می خوانند که مدیریت امروز با کمک تکنولوژی به عصر نوینی گام گذارده است. این عصر، عصر تحولات سریع و رخدهای پیش بینی شده است. تحولات در طول یک دهه یا کمتر در عرصه الکترونیک و کامپیوتر چهره جهان را تغییر داده است. سرعت سرسام آور این تغییرات روی انسان امروز و جامعه او اثر می گذارد، سیستم عصبی و تمرکز روانی او را زیر فشار قرار می دهد و امر عصیان ها، اغتشاش ها، تنش ها، ناهمخوانی ها را در پی دارد.

مدیریت در دوران تسلط کشاورزی به ندرت با دگرگونی های مهمی روبرو بود. فضای زندگی آن دوره بیش از حد از آرامش برخوردار بود. انقلاب صنعتی، تحولات شگرفی در عرصه کار و شیوه زیستی، تولید انبوه مشارکت مردمی و تمرکز در پی داشت. در پایان این دوره جهان مواجه با پیدایش شرکت های فرا ملیتی است که انحصار تکنولوژی و فن را در دست دارند.

دوران جدید که انقلاب اطلاعاتی و امواج نام گرفته همان زمانی است که از آن به عنوان شگفتیهای سرعت و تحولات نام می بریم. مدیریت در جامعه سنتی مبتنی بر آداب، رسوم و سنن بود و با مذهب رابطه تنگاتنگی داشت. مدیریت آن دوره به شیوه های آزمایش شده نیاکانی پای بند بود. کمتر کسی به فکر تغییر این عملکرد بود و در آن دوره مدیران خود در کار مشارکت می کردند و صاحب کار بودند. کالاها علائم پیشه ور را داشت تا او بتواند مشتریان خود را از این طریق حفظ کند. نظام صنعتی در همه جا مستقر بود و آموزش در آن به رسم استادی - شاگردی استمرار داشت. بعدها با پیدایش انقلاب صنعتی اصل سودآوری بر سنت اخلاقی چیره شد. این تحولات ابتدا با شهرنشینی رابطه داشت. شهر نشینان گرداگرد اصناف در دامان نظام صنعتی رشد کردند. تلاش مدیر بیشتر صرف امنیت می شد. شهر نشین خواستار صلح و آرامش بود و از نجبا و اشراف که در ایجاد درگیری ها و شوالیه گری های اروپای گذشته سهم داشتند رو گردان بود. به اعتقاد آدام اسمیت نظام صنعتی مبتنی بر مقرراتی بود که تلاش می کرد با کمترین مقدار کار شهر نشینان، بیشترین محصول واردات را در اختیار آنان قرار دهد و قیمت کالاها را در شهر تثبیت کند. در پیشه های سنتی بدعت و رقابتی وجود نداشت و یا اگر داشت، ناچیز بود؛ کمتر کسی تلاش می کرد که از طریق تبلیغات بر حجم معاملات خود بیفزاید در پیشه ها و حرفه ها روحیه همکاری و تعاون حکم فرما بود. کلیسا و نهادهای مذهبی ضامن اجرایی این مقررات بودند. پیشه در قدیم در فکر تحول و دگرگونی مهم در فنون خویش نبود. از خطر کردن و زیر و رو کردن کار در هراس بود و در نظام کاری، گذشته مطمئن بیش از آینده ابهام آمیز برای او اهمیت داشت. اما بتدریج بازرگانانی شروع به رشد کردند که از دیگران ماجراجوتر بودند؛ آنان در قبال مال اندوزی خطرات را می پذیرفتند و این انگیزه آنان را به حرکت در می آورد. انسان این عصر در پی ارضاهای کنجکاوی و کشف منابع در یک جا نمی ماند و در پی کسب طلا، اشیای قیمتی و منابع مواد خام و

نیروی کار به سرزمین های ناشناخته می رفت. انسان این دوره در جستجوی آرامش نبود میل به ابداع در همه زمینه ها به چشم می خورد. فعالیت های جدیدی آغاز شد که هدف آن توسعه فعالیت های اقتصادی ، سوداگری و ساده کردن مقررات بانکی بود .

لازم به یادآوری است که مذهب کاتولیک با ربا و بهره بانکی سازش نداشت . پیدایش مذهب پروتستان شرایط زندگی و تحولات چشم گیری در امور اقتصادی و بانکی بوجود آورد . کار دنیوی و پرداختن به مسائل اقتصادی- اجتماعی با اهمیت تلقی شد . ابتکار و خلاقیت در تولید عقلانی و منطقی به شمار می آمد . طبقه متوسط که در این دوره رشد خود را آغاز کرد با منطق عقلانیت مسلح بود . همه چیز با خرد و تعقل ارزیابی می شد. همه اینها نقطه ی مخالف آداب ، سنن ، عادات گذشته بود .

آخرین سازماندهی عملی کار ، استاودارد کردن امور و تولیدات ، سرو سامان دادن به امور مالی و سیستم اداری از دستاوردهای این دوره است . رقابت که در گذشته در میان انصاف ممنوع بود ، اینک به اصل اساسی تولید و فروش تبدیل شده و بتدریج جای خود را برای بقا به دفاع ، حمله و تعرض داد . در دوران مشهور به رقابت دو موضوع جلب نظر می کند : فرد گرایی و آزاد منشی . چنین روندی نخبگان را دست چین می کند و معتقد به دستگامی است که خود وضع را اصلاح می کند . به این معنی که تولید بر اساس عرضه و تقاضا در بازار تعادل پیدا کرده و دخالت دولت غیر ضروری تلقی می شود . لازم به یاد آوری است که اصرار در عدم مداخله دولت در امور اقتصادی جز نظریه های کلاسیک بود . در این فضا انسان از فضای دوره قبیله ای و روحیه جمعی به خوداتکایی می رسد . بنابراین انسان « از بیرون جهت داده شده » دیروز به انسان « از درون جهت داده شده » امروز تغییر مسیر می دهد . اساس این روند تعقل و فردگرایی است که اعنوان قطب نمای درونی عمل می کند . در نتیجه مدیریت از حالت عاطفی گذشته به مدیریت مبتنی بر تعقل ، خرد ، علم و اطلاع تغییر جهت می دهد .

منابع :

- ۱- تافلر - الوین . جابجایی در قدرت . ترجمه : شهیندوخت خوارزمی
- ۲- ابر کرامی - هیل وترنر . فرهنگ جامعه شناسی . ترجمه : حسن پویان
- ۳- هالبواکن - مورتن . طرح روانشناسی طبقات اجتماعی . ترجمه : محمد علی کاردان
- ۴- توسعه صنعتی و مدافع آن در ایران . تالیف ک دکتر ابراهیم فیوضات