

سورة الزمر

مدیریت

تالیف:

پیتر اف. دراگر

تدوین:

جوزف ای. ماسیاریلو

ترجمه:

حسین محبی



انتشارات آوای نور

تهران - ۱۳۹۰

دروکر، پیتر فردیناند، ۱۹۰۹-۲۰۰۵م.

-Drucker, Peter Ferdinand

مدیریت/تالیف پیتراف. دراگر؛ تدوین جوزف ای. ماسیاریلو؛ ترجمه حسین محبی.
تهران: آوای نور، ۱۳۹۰.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۱۳-۶۰-۱-۱
ص. ۵۶۰

عنوان اصلی: Management, Rev. ed, c2008 .

موضوع: مدیریت -- شناسه افزوده: ماچاریللو، جوزف، ۱۹۴۱- م
Maciariello, Joseph A.

شناسه افزوده: محبی، حسین، ۱۳۴۴- مترجم

۶۵۸

HD ۳۱/د۴م۳۶ ۱۳۹۰

۲۴۷۱۰۴۹

شماره کتابخانه ما .



مدیریت

تالیف: پیتر اف. دراگر

ترجمه: حسین محبی

چاپ اول ۱۳۹۰

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

صحافی: کسری

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۱۳-۶۰-۱-۱

تهران- میدان انقلاب- خیابان ۱۲ فروردین- خیابان شهیدوحید نظری- پلاک ۹۹

تلفن: ۶- ۶۶۹۶۷۳۵۵ / نمابر: ۶۶۴۸۰۸۸۲ / همراه: ۰۹۱۲۲۰۰۴۵۵۷

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

قیمت ۱۶۸۰۰ تومان

«فهرست مطالب»

سخن مولف	۱۵
سخن مترجم	۱۶
مقدمه	۱۷
پیشگفتار	۳۱
۱: مقدمه	۳۷
مدیریت چیست؟	۳۸
مدیران چه کسانی هستند؟	۴۰
تعریف نوین از مدیریت	۴۲
مدیران چکار می کنند؟	۴۴
ظهور سازمان های بزرگ	۵۱
خلاصه	۵۴
۲: مدیریت بعنوان یک عملکرد اجتماعی و هنر آزاد	۵۵
مدیریت بعنوان عامل دگردیسی	۵۶
مدیریت و نوآوری	۵۸
مسئولیت پذیری مدیریت	۵۹
مدیریت چیست؟	۶۰
مدیریت بعنوان یک هنر آزاد	۶۲
خلاصه	۶۲
۳: ابعاد مدیریت	۶۳
ماموریت	۶۳
کار مولد و کارگر موفق	۶۵
مسئولیت اجتماعی	۶۶
کدام وظیفه بیشترین اهمیت را دارد؟	۶۷
بعد زمان	۶۷
مدیریت و نوآوری	۶۸
خلاصه	۷۰

بخش اول: واقعیت‌های نوین مدیریتی

۴: دانش همه چیز است	۷۳
نیروی کار جدید	۷۴
زنان و مردان	۷۵
همواره رو به ترقی	۷۸

۷۹ بهای موفقیت
۸۰ خلاصه
۸۱ ۵: آمارهای جمعیتی جدید
۸۲ مورد نیاز اما ناخواسته
۸۳ پایان بازار واحد
۸۵ آگاهی از تغییرات آماری جمعیتی
۸۶ خلاصه
۸۷ ۶: آینده مشارکت و راه پیش رو
۹۰ چه کسی به آزمایشگاه های تحقیقاتی نیازمند است؟
۹۲ زندگی در رأس است
۹۷ اندیشه های بزرگ
۹۸ خلاصه
۹۹ ۷: پارادایم جدید در مدیریت
۹۹ مقدمه
۱۰۱ یک سازمان درست
۱۰۴ یک راه درست برای مدیریت افراد
۱۱۵ خلاصه

بخش دوم: واقعیت‌های کارکرد فعالیت کسبی

۱۱۹ ۸: تئوری فعالیت کسبی
۱۲۰ درایت آی. بی. ام
۱۲۲ آی.بی.ام از کار افتاده
۱۲۳ مونتاژ در جنرال موتور
۱۲۴ سه مفروضه
۱۲۵ چهار ویژگی خاص
۱۲۵ مراقبت‌های پیشگیری
۱۲۸ علائم هشداردهنده
۱۲۹ کنش تصمیمی
۱۳۰ خلاصه
۱۳۱ ۹: اهداف و مقاصد فعالیت کسبی
۱۳۳ هدف یک فعالیت کسبی
۱۳۸ فعالیت کسبی ما چه باید باشد؟
۱۴۱ ایجاد اهداف عملی
۱۴۳ هدف عملی نوآورانه
۱۴۴ اهداف عینی مربوط به منابع
۱۴۵ اهداف مربوط به بهره وری
۱۴۵ اهداف عملی در مسئولیت اجتماعی
۱۴۶ تعادل بخشیدن به اهداف عملی

۱۴۷ خلاصه
۱۴۹ ۱۰: امروز، برای ساختن آینده
۱۵۳ قدرت یک فکر
۱۵۵ خلاقیت
۱۵۸ خلاصه
۱۵۹ ۱۱: طراحی راهبردی مهارت کار آفرینی
۱۶۳ برنامه ریزی راهبردی چیست
۱۶۳ رهاسازی دیروز
۱۶۶ خلاصه

بخش سوم: عملکرد سازمان های خدماتی

۱۶۹ ۱۲: مدیریت سازمان های خدماتی در جامعه سازمان ها
۱۶۹ جامعه چند سازمانی
۱۷۲ سه نوع سازمان خدماتی
۱۷۲ لیلنتال و تی.وی.ای (TVA)
۱۷۳ دانشگاه امریکا
۱۷۴ رقابت تعاونی در بخش خدماتی
۱۷۶ سازمان های دولتی
۱۷۸ خلاصه
۱۷۹ ۱۳: غیر انتفاعی موفق و کارآمد چه آموزشی به فعالیت کسبی می دهد
۱۸۰ الزام و تعهد به مدیریت
۱۸۲ استفاده اثر بخش از غیرانتفاعی
۱۸۴ عرضه موفقیت معنی دار
۱۸۵ آموزش، آموزش، آموزش
۱۸۶ یک هشدار به فعالیت کسبی
۱۸۷ خلاصه
۱۸۹ ۱۴: مدرسه پاسخ گو
۱۸۹ انقلاب فن آوری
۱۹۰ تقاضاهای عملکردی جدید
۱۹۱ یادگرفتن برای یادگیری
۱۹۳ مدرسه در جامعه
۱۹۵ مدرسه پاسخ گو
۱۹۷ خلاصه
۱۹۹ ۱۵: نوآوری در سازمان های خدماتی عمومی
۲۰۵ نیاز به نوآوری
۲۰۷ خلاصه

بخش چهارم: کار مولد و کارگر موفق

- ۱۶: مولد ساختن کار و موفق ساختن کارگر ۲۱۱
- کار و کارگر در تغییرات سریع ۲۱۲
- بحران کارگران دستی ۲۱۲
- بحران اتحادیه ۲۱۳
- اتحادیه ها و کارگران دانشور ۲۱۴
- مدیریت کارگران دانشور: چالش جدید ۲۱۶
- تقسیم بندی کردن نیروی کار ۲۱۷
- گونه جدید ۲۱۷
- خلاصه ۲۱۸
- ۱۷: مدیریت کار و کارگر در کار دستی ۲۱۹
- بهره وری کارگر دستی ۲۱۹
- اصول بهره وری کار دستی (یدی) ۲۲۰
- آینده بهره وری کارگر دستی ۲۲۳
- خلاصه ۲۲۴
- ۱۸: مدیریت کار و کارگر در کار دانشورانه ۲۲۵
- تکلیف چیست؟ ۲۲۶
- کارگر دانشور بعنوان دارایی سرمایه ای ۲۲۹
- فن آوران ۲۳۰
- کار دانشورانه بعنوان یک سیستم ۲۳۳
- چگونه شروع کنیم؟ ۲۳۴
- خلاصه ۲۳۵

بخش پنجم: اثرات اجتماعی و مسئولیت های اجتماعی

- ۱۹: اثرات اجتماعی و مسئولیتهای اجتماعی ۲۳۹
- مسئولیت برای تاثیرات ۲۴۰
- چگونه با این اثرات برخورد کنیم؟ ۲۴۰
- چه زمانی مقررات لازم است؟ ۲۴۱
- مسائل اجتماعی بعنوان فرصت های فعالیت کسبی ۲۴۲
- محدودیتهای مسئولیت اجتماعی ۲۴۴
- محدودیتهای قدرت (اختیار) ۲۴۶
- ملاحظات اخلاقی در مسئولیت پذیری ۲۴۷
- قدرت نطق و بیان به نفع خودشان ۲۴۹
- خلاصه ۲۵۱
- ۲۰: تکثر گرایی نوین ۲۵۳
- یک نگاه مختصر به گذشته ۲۵۴
- چرا به تکثرگرایی نیازمندیم؟ ۲۵۶
- رهبری در محیط واقعی ۲۵۷

۲۵۷	سه معیار سنجش این یکپارچگی
۲۵۸	دو مسئولیت علاوه بر موارد بالا
۲۵۸	خلاصه

بخش ششم: کار و شغل مدیران

۲۶۱	۲۱: چرا مدیران؟
۲۶۲	جنرال موتور - آزمایش کننده مخالف فورد
۲۶۳	درسی از داستان فورد
۲۶۴	مدیریت بعنوان یک "تغییر وضع"
۲۶۴	خلاصه
۲۶۵	۲۲: طراحی و محتوای کارهای مدیریتی
۲۶۵	اشتباهات رایج در مورد طراحی کارهای مدیریتی
۲۶۹	ساختار شغل و شخصیت
۲۷۰	حیطه روابط مدیریتی
۲۷۲	تعریف یک شغل مدیریتی
۲۷۳	اختیار مدیران
۲۷۴	مدیران، مافوق آنها، زیردستان آنها و سازمان
۲۷۵	خلاصه
۲۷۷	۲۳: توسعه مدیریت و رشد مدیران
۲۷۷	چرا توسعه مدیریت؟
۲۷۸	چرا رشد مدیر؟
۲۷۹	توسعه مدیریت چه چیزی نیست؟
۲۸۱	دو مقیاس رشد و توسعه
۲۸۴	خلاصه
۲۸۵	۲۴: مدیریت بوسیله هدف و کنترل خود
۲۸۵	کار تخصصی مدیران
۲۸۷	انحراف بوسیله سلسله مراتب
۲۸۸	انحراف بوسیله پرداختی ها
۲۸۹	چه چیزهایی باید هدف باشند؟
۲۹۰	مدیریت بوسیله انگیزه ها
۲۹۱	اهداف چگونه وضع می شوند و توسط چه کسی؟
۲۹۲	خود کنترلی از طریق اندازه گیری ها(سنجش ها)
۲۹۳	خود کنترلی و استانداردهای اجرایی
۲۹۴	یک فلسفه مدیریت
۲۹۴	خلاصه
۲۹۵	۲۵: از مدیریت میانه تا سازمان های اطلاعات مدار
۲۹۵	فن آوری اطلاعات
۲۹۷	از داده به اطلاعات

۳۰۴ خلاصه
۳۰۵ ۲۶: روحیه کاری
۳۰۶ خطر حد وسط بودن
۳۰۸ تصمیم های " وجدانی "
۳۰۹ تاکید بر فرصت
۳۱۰ تصمیمات " انسانی " – کنترل یک سازمان
۳۱۲ یکپارچگی، سنگ محک
۳۱۲ رهبری و روحیه کاری
۳۱۳ " ویژگی های " رهبری "
۳۱۴ عمل زدایی رهبران
۳۱۶ خلاصه

بخش هفتم: مهارت های مدیریتی

۳۱۹ ۲۷: عناصر تصمیم گیری اثر بخش
۳۲۰ عناصر تصمیم گیری
۳۲۰ تعیین کنید آیا تصمیم ضروری است یا نه؟
۳۲۱ طبقه بندی مشکل (مسئله)
۳۲۲ تعریف مسئله
۳۲۴ تصمیم بر مبنای آن چه که درست است
۳۲۵ مشارکت دادن دیگران در تصمیم
۳۲۶ عملی ساختن تصمیم
۳۲۷ تبدیل تصمیم به عمل
۳۲۹ آزمایش تصمیم نسبت به نتایج واقعی
۳۳۰ خلاصه
۳۳۱ ۲۸: چگونه تصمیم های انسانی بگیریم؟
۳۳۲ تصمیم گیری های انسانی
۳۳۳ پنج مرحله تصمیم
۳۳۴ پنج قاعده زمینه ای
۳۳۵ تصمیم های انسانی پرمخاطره
۳۳۷ پست بیوه کننده
۳۳۷ ایجاد کنترل بازخوردی نسبت به تصمیم های انسانی
۳۳۸ قدرت تصمیم گیری انسانی
۳۳۹ خلاصه
۳۴۱ ۲۹: ارتباطات مدیریتی
۳۴۲ رو به پایین رو به بالا
۳۴۳ مدیریت بوسیله هدف
۳۴۴ خلاصه
۳۴۵ ۳۰: کنترل ها، کنترل و مدیریت

۳۴۶	ویژگی های کنترل ها
۳۴۸	ویژگی هایی برای کنترل ها
۳۴۹	کنترل ها دنباله رو راهبردها هستند
۳۵۳	کنترل نهایی سازمان
۳۵۳	خلاصه
۳۵۵	۳۱: مدیر و بودجه
۳۵۶	بودجه یک ابزار مدیریتی است
۳۵۷	بودجه ریزی بر مبنای صفر
۳۵۷	انواع هزینه ها
۳۵۸	بودجه ریزی دوره زندگی
۳۵۹	بودجه عملیاتی و بودجه فرصت ها
۳۵۹	بودجه ریزی منابع انسانی
۳۶۰	بودجه ریزی و کنترل
۳۶۲	چارت گانت و نمودارهای شبکه ای
۳۶۴	داوری در مورد اجرای کارها با استفاده از بودجه
۳۶۴	خلاصه
۳۶۵	۳۲: مفاهیم و ابزارهای اطلاعاتی
۳۶۵	از حسابداری هزینه تا کنترل نتیجه
۳۶۷	از افسانه قانونی تا واقعیت اقتصادی
۳۶۹	اطلاعات بهره وری
۳۷۰	اطلاعات مربوط به شایستگی
۳۷۱	اطلاعات تخصیص منابع
۳۷۲	نتایج کجا هستند؟
۳۷۵	سازمان دهی اطلاعات
۳۷۷	جای تعجب و شگفتی ندارد
۳۷۸	برون سپاری
۳۷۹	خلاصه

بخش هشتم: نوآوری و کارآفرینی

۳۸۳	۳۳: فعالیت کسبی نوآورانه
۳۸۴	ساختارها
۳۸۷	نبایدها
۳۸۸	خلاصه
۳۸۹	۳۴: کسب و کار جدید
۳۹۰	نیاز تاکید و تمرکز بر بازار
۳۹۲	پیش بینی مالی
۳۹۵	ایجاد گروه مدیریتی عالی
۳۹۸	کجا می توانم مشارکت نمایم؟

۴۰۱	نیاز برای مشاوره (رایزنی) بیرونی
۴۰۱	خلاصه
۴۰۳	۳۵: راهبردهای کارآفرینی
۴۰۶	تقلید خلاق
۴۰۸	فن (هنر) کارآفرینی
۴۱۲	جایگاههای بوم شناختی
۴۱۳	راهبرد درگاه عوارض
۴۱۴	راهبرد مهارت خاص
۴۱۷	راهبرد بازار خاص
۴۱۸	تغییر ارزش ها و خصلتها
۴۱۸	ایجاد سودمندی برای مشتری
۴۱۹	قیمت گذاری
۴۲۰	سازگاری با واقعیت مشتری
۴۲۱	ارائه ارزش به مشتری
۴۲۳	خلاصه
۴۲۵	۳۶: نوآوری سیستماتیک با استفاده از فرصت ها
۴۲۵	هفت پنجره بسوی فرصت ها
۴۳۰	آزمایش در مقیاس کوچک
۴۳۱	خلاصه

بخش نهم : سازمان مدیریتی

۴۳۵	۳۷: راهبردها و ساختارها
۴۳۶	پاسخ های نهایی دیروزی
۴۳۶	مفروضات سنتی و نیازهای جاری
۴۳۹	سه نوع کار
۴۳۹	چه چیزهایی را نباید یاد بگیریم
۷۴۴۱	خشت های ساختمانی سازمان
۴۴۲	فعالیت های کلیدی
۴۴۳	تحلیل اسنادی
۴۴۵	فعالیت های "آگاهانه"
۴۴۶	اثر بخش نمودن کارمندان ستادی
۴۴۷	دو صورت اطلاعات
۴۴۸	سیستم اداری
۴۴۹	تحلیل تصمیم
۴۵۱	نشانه های یک سازمان ضعیف
۴۵۳	سازمان زدگی بعنوان یک رنجوری مزمن
۴۵۴	خلاصه
۴۵۵	۳۸: طرح کار مدار و وظیفه مدار

۴۵۵	ویژگی های خاص رسمی
۴۵۷	برآوردن نیازهای خاص
۴۵۸	سه روش سازمان دهی کار
۴۵۹	ساختار عملکردی
۴۶۰	دامنه محدود آن
۴۶۰	عملکردگرایی کجا کار می کند؟
۴۶۱	تیم
۴۶۲	نیازمندیهای طرح تیمی
۴۶۳	قوت ها و محدودیتهای تیم
۴۶۴	قلمرو سازمان تیمی
۴۶۴	طرح تیمی و سازمان دانشور
۴۶۶	خلاصه
۴۶۷	۳۹: سه نوع تیم
۴۷۰	خلاصه
۴۷۱	۴۰: طرح نتیجه مدار و رابطه مدار
۴۷۱	عدم تمرکز فدرال
۴۷۲	قوت های عدم تمرکز فدرال
۴۷۴	نیازمندیهای عدم تمرکز فدرال
۴۷۵	نیازمندیهای مربوط به اندازه
۴۷۶	چه اندازه ای خیلی کوچک است؟
۴۷۷	یک "فعالیت کسبی" چیست؟
۴۷۸	عدم تمرکز مجازی
۴۷۹	مسائل (مشکلات) عدم تمرکز مجازی
۴۸۰	قواعد استفاده از عدم تمرکز مجازی
۴۸۱	ساختار سیستم
۴۸۲	سختی ها و مشکلات ساختار سیستم ها
۴۸۴	خلاصه
۴۸۵	۴۱: اتحادیه ها
۴۸۶	چرا سازمان ها وارد اتحادیه ها می شوند؟
۴۸۸	انواع مختلف اتحادیه
۴۹۲	خلاصه
۴۹۳	۴۲: مدیر عامل در هزاره جدید
۴۹۳	وظایف مدیران کل
۴۹۷	مدیر کلی: یک اختراع امریکایی و صدور آن
۴۹۸	خلاصه
۴۹۹	۴۳: تاثیر صندوق های بازنشستگی بر روی اداره شرکت ها
۵۰۱	مدیریت برای سهامداران
۵۰۵	ساختار نهادی برای پاسخ گویی

- یک هیئت مدیره اثر بخش ۵۰۶
خلاصه ۵۰۷

بخش دهم: خواسته‌های نوین افراد

- ۴۴: مدیریت بر خود** ۵۱۱
من کار را چگونه انجام می‌دهم؟ ۵۱۴
من یک خواننده ام یا یک شنونده؟ ۵۱۵
من چگونه یاد بگیرم؟ ۵۱۶
ارزش‌های من کدامند؟ ۵۱۹
خلاصه ۵۲۸
۴۵: مدیریت بر رئیس ۵۲۹
رئیس کلید اثر بخشی است ۵۲۹
غفلت از مدیریت بر رئیس ۵۳۰
رئیس چه کسی است؟ ۵۳۰
مدیریت بر رئیس ۵۳۰
خلاصه ۵۳۶
۴۶: تجدید حیات خود / هفت تجربه شخصی ۵۳۷
مسئولیت خود فرد ۵۴۵
خلاصه ۵۴۵
۴۷: شخص تحصیل کرده ۵۴۷
هسته جامعه دانشور ۵۴۸
جامعه دانشور و جامعه سازمان ها ۵۵۰
فن و شخص تحصیل کرده ۵۵۱
دانش‌سازی راهی برای دانش ۵۵۲
خلاصه ۵۵۳
نتیجه‌گیری ۵۵۵

سخن مولف

در اوایل سال ۱۹۹۹ از پیتر اف. دراگر پرسیدند، "مهم ترین دغدغه ای که شما را به خود مشغول کرده چیست؟" جواب داد:

وقتی جوان بودم - تقریباً شصت سال پیش - باور داشتم که **مدیریت** یک عضو اساسی و کارکردی از جامعه سازمانی است،

- مدیریت، مدیریت فعالیت کسی نیست - هرچند که فعالیت کسی برای اولین بار بدان دست یازیده است - بلکه مدیریت عضوی از همه نهادهای جامعه مدرن است،
- در نتیجه من مطالعه مدیریت را بعنوان یک اصل منظم شروع کردم،
- من این اصل را در انسان ها و قدرت بکار بردم، در ارزش ها، ساختارها، و سازمان ها و فراتر از همه اینها در مسئولیت پذیریها - که در اصل، مدیریت بعنوان هنری واقعا آزاد خلاصه شده است.

پیتر اف. دراگر

۱۸ ژانویه ۱۹۹۹

منبع: موسسه دراگر^۱

دانشگاه کلیرمونت گراجوئیت^۲

کالیفرنیا، کلیرمونت ۹۱۷۱۱

^۱ - Drucker Institute

^۲ - Claremont Graduate University

سخن مترجم

در طول سال‌ها مطالعه در زمینه مدیریت و رفتار سازمانی متوجه شدم که بیشتر نویسندگان سخنان گزیده و نغز پیتراکرا را به عنوان شاهد مدعی خود می‌آورند. این سؤال برایم پیش آمد که به اصل کتاب این نویسنده مراجعه نموده و با تمامیت اندیشه‌های وی آشنا بشوم. پس از جستن و یافتن یکی از کتاب‌های پیتراکرا و خواندن آن، تازه متوجه شدم که این نویسنده و اندیشه‌های آن هنوز ناشناخته مانده است و افکار این اندیشمند بزرگ تاثیر بسیار مثبتی بر من گذاشت. تصمیم گرفتم یکی از سی و پنج کتاب این استاد گران قدر را به فارسی ترجمه نمایم. هر چند قدم گذاشتن در این وادی کار سختی بود ولی آشنا ساختن جامعه علمی و اندیشمندان آن با افکار این پیر مدیریت، خستگی‌ها را از تنم می‌زدود. هر چقدر ادامه می‌دادم و پیش‌تر می‌رفتم، مشتاق‌تر می‌شدم. از حلاوت افکارش و از سادگی بیانش به وجد می‌آمدم و از ترجمه کتابش بر خود می‌بالیدم. مطمئن هستم که بسیاری از نظریه پردازان در زمینه مدیریت از وی الهام گرفته‌اند و مدیران حوزه‌های مختلف با به کار بستن درس‌های پیتراکرا موفق گشته‌اند. برخی مطالب توسط نویسنده بیان شده‌اند که وظیفه مترجم فقط ترجمه آنها بوده است و ممکن است با نویسنده هم عقیده نباشد. نویسنده بارها و بارها از شرکت‌ها و افراد برجسته کشور خودش امریکا مثال آورده است که گاهی دارای بار فرهنگی و شاید سوءگیری خاصی باشد. در ترجمه کتاب سعی کرده‌ام به متن اصلی وفادار بمانم و غیر از مثال‌های معدودی که با فرهنگ و جامعه ما نامانوس بودند تمامی متن کتاب ترجمه شده است. در پایان کتاب مطالب زیادی در مورد کتاب‌های پیتراکرا و حاشیه‌های آن وجود داشت که به خاطر حجیم‌تر شدن کتاب از ترجمه آنها صرف نظر شد که بیشتر مطالب حاشیه‌ای بودند. برای کلمه Business معنی "فعالیت کسی" و برای knowledge worker واژه "کارگر دانشور" را به کار برده‌ام که شاید تازگی داشته باشند. اگر قوتی در کتاب هست از توان مندی نویسنده آن بوده و اگر ضعفی باشد از ناتوانی مترجم است. سعی ما تلاش برای بهتر بودن و بهتر شدن است، درس گرفتن از عیب‌ها و مغرور نشدن به قوت‌هاست. بدون شک تذکر و راهنمایی دوستان و خوانندگان تیزبین، زمینه ساز کارهای بهتر خواهد بود. امیدوارم ترجمه این کتاب، گام کوچکی در جهت اعتلای علمی جامعه مان باشد. از استاد ارجمندم دکتر میر محمد سید عباس زاده که همواره مشوق و راهنمای من بوده‌اند بسیار سپاس گزارم. با آغوش باز پذیرای انتقادات و پیشنهادات هستم. تابستان ۱۳۹۰.

مدیریت : وظایف، مسئولیت ها، و کاربرد

چاپ اولیه مدیریت: وظایف، مسئولیت ها و کاربرد در سال ۱۹۷۳ چاپ شد. پیتر دراگر بعد از انتشار این کتاب به مدت سی و دو سال به نوشتن، آموزش و کار بعنوان مشاور در مدیریت ادامه داد. این نسخه اصلاح شده با تکمیل نسخه اولیه در همین موضوع توسط پیتر دراگر از سال ۱۹۷۴ تا ۲۰۰۵، روز آمد شده است. همه منابع مورد استفاده در این کتاب، به جزء این فصل، از مطالب موسسه دراگر، کلیرمونت، کالفرنیا آورده شده که حق تالیف آن متعلق به پیتر دراگر است.

وظیفه اصلی من ترکیب این مطالب جدید با مطالب کتاب اصلی بود، که معمولاً مطالب جدید جایگزین مطالب قدیمی شده اند. در مجموع مطالب کهنه را از کتاب اولیه حذف نمودم و تا هر جا که ممکن بوده آنها را با نمونه های جدید و خاص روزآمد کرده ام.

چگونگی استفاده از این کتاب

این کتاب، همانند کتاب اولیه، مجموعه جامعی در مورد مدیریت است. و سه مسئولیت مدیریت را با جزئیات آن توضیح می دهد: عملکرد موسسه ای که مدیر در آنجا کار می کند، مولد نمودن کار و موفقیت کارگر، و مدیریت امور اجتماعی و مسئولیتهای اجتماعی. سپس به توصیف و توضیح وظایف و عمل مدیران می پردازد که برای انجام این مسئولیتهای، باید آنها را کسب نمایند.

بخش یک تا پنج کتاب به مسئولیت های مدیران و هم به مسئولیت های گروه رهبری یک سازمان اختصاص داده شده است. بخش شش تا نه به وظایف برجسته و بهم پیوسته وظایف و عمل مدیران مختص شده که برای انجام مسئولیتهای خود بدان نیاز دارند. بخش ده جزئیات نیازهای جدید مدیران و مدیریت را با انقلاب اطلاعاتی و در جامعه دانشور توضیح می دهد. به این نیازهای جدید در کتاب اولیه اشاره ای شده بود اما به طور کامل در آن توضیح داده نشده بودند.

این نسخه اصلاح شده در ادامه همان موارد است و مخاطبان خاص خودش را دارد. مدیران و مشاوران با تجربه می توانند هنگام برخورد با مشکلات یا موضوعات خاص، این کتاب را بعنوان منبع مشاوره استفاده نمایند. موثرترین روش برای کاربرد این کتاب عملی ساختن دیدگاههای آن در عمل است. این همان راهی است که هر کسی می تواند بیشترین استفاده را از اصول مدیریتی بنماید.

یک مدیر جدید باید هر یک از مباحث این کتاب را به موقعیت (شغل) یا سازمان خودش مرتبط سازد. در این مورد باید محتاط بود. این اصول می توانند در یک دوره ای طولانی به کمک سازمان های واقعی بیانند. بنابراین، یک اصل، تا زمانی که شما بتوانید آن را عملی کنید، برایتان اصل خواهند بود. بنابر این

مدیران جدید در هر فصلی (از کتاب) باید متناسب با مسئولیتهای خاص خودشان اندیشه کنند. بخش شش تا نه می تواند ارتباط نزدیکی با مدیران جدید داشته باشد.

دانشجویان مدیریت و هنرهای آزاد نیز می توانند از کتاب موارد مدیریت پتر دراکر استفاده نمایند، تا یاد بگیرند چگونه اصول این کتاب را در مسایل واقعی مدیریتی بکار ببندند. اگر مقدور باشد می توانند مطالب فصول این کتاب و اصول آن را با مسایل سازمان های واقعی که با آن آشنایی دارند، تطبیق دهند. برخی مطالب تنها زمانی اثر بخش هستند که خواننده در دنیای واقعی آن را تجربه نماید.

دیدگاه سیستمی در شکل ۱ ارائه گردیده و در ادامه این مقدمه توضیح داده شده است و می تواند بوسیله مدیران یا مشاوران با تجربه مورد استفاده قرار گیرد تا تمامی مطالب این کتاب را در یک کل منسجم، کامل نمایند. شکل ۱ و این مقدمه هم چنین می توانند راهنمایی برای استناد به اصول پتر دراکر یا مفاهیم اصلی مدیریت به یکدیگر باشند.

مطالب این مقدمه بعنوان راهنمایی برای استناد در آموزش این کتاب برای دانشجویان و دانش آموختگان و مدیران اجرایی بکار رفته است. وقتی این روش بکار رود و به طور مداوم از اول تا آخر دوره مورد استفاده قرار گیرد، بیشترین فایده را خواهند داشت.