

سازماندهی و استقرار روش‌های نوین مدیریتی در شرکت‌های صنعتی

حمیدرضا ذکاوتی

دانشجوی DBA، دانشگاه مدیریت، دانشگاه تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

حمیدرضا ذکاوتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۲

چکیده

در تعریف شرکت‌هایی با رهبری نوین آمده است که شرکت‌ها یا مجموعه‌هایی که به منظور هم افزایش علم و ثروت، رشد اقتصاد دانش بنیان، تحقق هدف‌های علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری سازی نتایج تحقیق و رشد (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش افزوده فراوان تشکیل می‌گردند از روش‌های نوین رهبری استفاده می‌کنند. هدف از تحقیق حاضر شناسایی و الویت بندی عوامل موثر بر استقرار مطلوب طرح‌های نوین مدیریتی در شرکت‌های صنعتی می‌باشد. تجزیه و تحلیل سوالات با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد و نتایج نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به استقرار مدیریت دانش در شرکت‌های صنعتی است و کمترین میانگین نیز مربوط به مهارت‌های مدیریتی است و ابعاد (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، استقرار مدیریت دانش، برنامه‌های کاری منعطف، آموزش و توسعه نیروی انسانی، توسعه مدیریت و سبک مدیریت مشارکتی) بالاتر از حد متوسط و جزیی از عوامل موثر بر استقرار مطلوب طرح‌های نوین مدیریتی در شرکت‌های صنعتی می‌باشند.

واژگان کلیدی: طرح‌های نوین مدیریتی، شرکت‌های صنعتی، سازماندهی و استقرار صنعتی.

مقدمه

خطر آفرین شدن بستر ارگان ها، سرعت زیاد کارآفرینی و نوآوری، تغییر امتیاز نسبی ارگان ها از نیروهای کاری دستی به شاغلان علمی، تغییر کلمه کار و شغل (شغل های مجموعه ای، انطباق پذیری آغاز و پایان، حذف مکان بخشی برای درست کردن وظایف و...)، رقابت سخت در بستر تجارت، بروز و روشن تکنولوژی داده ها و همبستگی ها، تقاضا برای رسیدن وضعیت محصولات بیشتر، تغییر دیدگاه اشخاص به کار (کار به موضوع تأمین کننده خواسته های ثانویه اشخاص) و... از مهم ترین توجه به رشد منبع های انسانی می باشند. در دنیای امروز شاغلان اصلی ترین امتیاز رقابتی ارگان ها حساب می گردند که همواره باید علم، فن و قابلیت های آن ها بالا بردن یابد، زیرا نگهداری ارگان ها در بستر رقابت به نگهداری، رشد و سود دهی از توانایی های شاغلان منوط گردیده هست، ارگانی که قابلیت ندارد فن، علم و دانایی خویش را رشد دهد و از آن در ازدیاد بهره وری مصرف کند، قادر نیست هیچ یک برای منبع های خویش را به نحو بهتر توسعه دهد (سید جوادین و حسین زاده، ۱۳۹۴).

از طرف دیگر قابلیت استراتژیک مدیران، مفهومی است که به توان شاغلان در طراحی و اجرای راهبردهایی که برای کمپانی امتیاز رقابتی پایدار درست کردن می کنند، مربوط می گردد. تفاوت توانایی های شاغلان در راه نگهداری و به کارگیری آن ها تاثیر گذار بوده و به نوبه خویش با تفاوت هایی در سبک رهبری منبع های انسانی همراه می باشند و طبق تحقیقی به یک الگوی مبتنی بر چهار سبک رهبری منبع های انسانی دست یافت که تأثیر پذیری سبک منبع های انسانی از استراتژی ارگان را بر پایه توانایی های که اجرای هر راهبرد بدان محتاج هست نشان می دهد.

بیان مسئله

مطالعه تئوری های پژوهشگران در ارگان ها و رهبری در دو دهه اخیر انباشته از مفاهیمی می باشد که همگی تأکید بر تغییر در بستر ارگان ها و شرایط و شیوه های مدیریتی دارند. بستر و ساختار پویای ارگان های امروزی تغییر و تحولات اساسی را در دیدگاه های مدیریتی درست کرده است. آن چه حائز اهمیت است تغییر دیدگاه در عرصه مدیریتی و رقابت سازمانی و کوشش در جهت کاهش هزینه و ازدیاد بهره وری سازمانی است.

در تعریف شرکت هایی با رهبری نوین آمده است که شرکت ها یا مجموعه هایی که به علت بیشتر کردن علم و ثروت، رشد اقتصاد علم بنیان، تحقق هدف های علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری سازی نتایج تحقیق و رشد (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری های برتر و با ارزش افزوده فراوان تشکیل می گردند از روش های نوین رهبری مصرف می کنند (علیان، ۱۳۸۹).

با نگاه کردن به دنیای اطرافمان قطعا به این نتیجه خواهیم رسید که دیگر دنیای زور فیزیکی و انواع برتری های نظامی و سرمایه های معدنی، نفتی و... گذشته، و کسانی در اقتصاد قدرتمندترند، که دارای علم بیشتری باشند و اینکه دنیا به سرعت در حال پیش رفتن به سمت اقتصاد برتر و سبک های جدید مدیریتی می باشد. بررسی تئوری های اندیشمندان ارگان و رهبری در دو دهه اخیر انباشته از مفاهیمی هست که همگی تأکید بر تغییر در بستر ارگان ها و شرایط و شیوه های کسب و کار دارند. بستر و شکل بندی پویای سازمان های امروزی تغییر و تحولات بزرگ را در دیدگاه های رهبری درست کردن کرده است. شرایطی که ارگان ها در دهه های ۵۰ و ۶۰ و نخستین سال های دهه ۱۹۷۰ با آن روبرو بودند و به حرکت در آب های آرام شناخته گردیده و در دو دهه اخیر به دست فراموشی سپرده گردیده و به وضعیتی شباهت دارد که ارگان از جامعه صنعتی خارج و به دنیایی گام برداشته که تحت سلطه داده ها و عقاید جدید است و به حرکت در آب های کف آلود معروف است. آن چه حائز اهمیت است تغییر دیدگاه در عرصه رقابت ارگانی و کوشش در جهت کاهش هزینه و ازدیاد بهره وری ارگانی با مصرف از روش های نوین مدیریتی است (رضاییان، ۱۳۸۳).

با مطالعه منبع های و متون مرتبط با ارگان و رهبری می توان به نمونه هایی از طرح های نوین مدیریتی اشاره نمود؛ چابکی ارگانی، مسئولیت اجتماعی ارگانی، رهبری ناب، توانمندسازی رهبری و کارکنان، برون سپاری، بهره وری سبز، کوچک سازی، تفکر سیستمی، نظام اطلاعاتی مدیریت، رهبری سبز، پویایی شناسی سیستم، ارگان های اخلاقی، رهبری استراتژیک نوین، رهبری موثق، رهبری تحول آفرین، رهبری اصیل، رهبری مشارکتی، رهبری علم، ارگان یادگیرنده.

تغییرات سریع در بخش صنعت در سال های اخیر نشان می دهد که کشورمان در حال گذر از یک وضعیت اقتصادی نیمه صنعتی به یک اقتصاد صنعتی می باشد. توجه کردن به رهبری جدید و تولید و بهره ور بودن آن نشان می دهد که ضمن سرعت بخشیدن به توسعه و رشد صنعتی آن را در مسیری درست و اصولی هدایت کند. می توان گفت درجه رشد یافتگی صنایع به میزان قابل توجهی به بهره گیری بهتر و بهینه از منبع های و امکانات تولید ونحوه رهبری آن بستگی دارد. از این رو بهره وری و ازدیاد مستمر آن در شرکت ها از وضعیت خاصی برخوردار می باشد. به این شکل مشخص می گردد که برای رشد و توسعه صنایع می بایست به مصرف از روش های نوین مدیریتی و بهره وری و ازدیاد پشت سر هم آن در شرکت ها توجه و اهمیت بیشتری داده گردد. مطالعه شرکت ها نشان می دهد که توجه به بهره وری در شرکت های متن های مدیریتی طبیعی می باشد که به راه های گوناگون و متناسب با وضعیت موجود می بایست عمل کرد (فیضی، ۱۳۸۳).

امروزه صنعت تولید و رقابت در ابعاد مختلف در حال تغییر است و رهبران به منظور نگهداری دوام شرکت های تولیدی خود، نه فقط باید خویش را با تغییرات آینده وفق دهند، بلکه باید خویش با درست کردن تغییر و تحول مطلوب، در جامعه اثربخشی بیش تری داشته باشند. در این جهت وظایف مدیران، از جمله طرح های نوین رهبری در رفتار ارگان ها و شرکت ها در حال دگرگونی است.

صنعت، یکی از مهم ترین ارکان اقتصاد هر کشوری است که به طور مستقیم در زندگی و معیشت مردم آن کشور تاثیر دارد. کارخانه های تولیدی جزو ارکان و پایه های اقتصاد این کشور به شمار می روند. شرکت های تولیدی، محصولات مهم را برای مصرف در داخل کشور و همچنین صادرات به دیگر کشورها به تولید می رسانند و از اهمیت زیادی در اقتصاد برخوردار می باشند. بنابر آن چه بیان شد، عوامل استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی در شرکت های صنعتی به گونه ای منظم و قابل اتکا تشریح و بررسی گردد در واحدهای صنعتی مورد پژوهش عوامل استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد و پرداختن به این مسئله می تواند راه گشایی خیلی از مسائل این شرکت ها گردد.

شرکت ها، به عنوان یکی از اثرگذارترین واحدها، کوشش دارد با بهره برداری مؤثر از منبع های انسانی و ارگانی خویش در جهت تعالی بیشتر گام بردارد و با تبدیل شدن به صنایع و شرکت های خدمت محور، از علم موجود در ساختار، فرایندها و ذخیره ی منبع های انسانی خود، برای دست یابی به چشم انداز مورد نظر خویش بهره ببرد با تمام اهمیت و جایگاه حیاتی نظام رهبری نوین در ارگان ها، احساس می گردد که حالا باید مبانی روشن تر و قابل مصرف تری از آن به مدیران و ارگان ها ارائه گردد یکی از اولین گام هایی که باید بررسی شد این است که چه عواملی می تواند بر استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی در شرکت های صنعتی موثر باشد. پس از آن، باید چگونگی اثربخشی سیستم های رهبری نوین در شرکت های صنعتی و این که از چه طریقی می توانند منجر به بهبود شرکت های تولیدی گردند (مؤمنی، ۱۳۹۲).

بهترین نوع مدیریت

هر مدیر برای رسیدن به موفقیت راه های مختلفی را طی می کند که ممکن است تمامی این مسیرها به موفقیت ختم نشود. اما انجام دادنش موجب کسب تجربه می شود، البته فرصت آزمایش برای زمانی است که شما اجازه آزمون و خطا داشته باشید نه در اوضاع حال بازار که هر اشتباه ممکن است باعث از دست رفتن سازمان و کسب و کار شود.

در بهترین نوع مدیریت ارتباط موثر با اعضای تیم اولین اصل برای رسیدن به موفقیت است زیرا اگر قادر به مدیریت تیم نباشیم حتی با در دست داشتن بهترین استراتژی و مرتبط ترین تحصیلات هم هیچ موفقیتی در کار نخواهد بود. در این روش هم به مدیران تازه کار کمک می کند تا برای تجربه بهترین نوع مدیریت ترفند هایی بیاموزند، هم به مدیران زبده یادآوری می کند که چه مواردی را در مدیریت خود از قلم نیندازند.

با ۵ ترفند بهترین نوع مدیریت را میتوان تجربه کرد:

۱. به کارمند خود گوش کنید.

۲. قابلیت ها و استعداد های افراد را کشف کنید.

۳. در کنار تیم خود باشید.

۴. مثبت اندیشی را گسترش دهید.

۵. با اهداف شخصی و کاری خود در ارتباط باشید.

عوامل موثر بر استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی در شرکت های تولیدی دیدگاه و دیدگاه رهبری در خصوص فلسفه وجودی ارگان ها: فلسفه وجودی هدفی است که ارگان بخاطر آن وجود دارد. فلسفه وجودی اطلاعاتی پیرامون نوع محصول یا خدمت، ارزش های محوری و مخاطبین ارگان را منعکس می کند. در زبان فارسی کلمه میشن به صورت ماموریت یا بیانیه رسالت نیز ترجمه گردیده است. در سلسله مراتب رهبری استراتژیک بعد از چشم انداز ارگان نوبت به فلسفه وجودی می رسد. هر ارگان در پاسخ به یک سری احتیاج درست کردن می گردد و هدف آن رفع آن احتیاج می باشد بنابراین قبل از هر اقدام باید مشخص گردد که چه نیازهایی منجر به تشکیل ارگان گردیده است. به زعم پیتر دراگر طرح این پرسش «فعالیت ما چیست؟» مترادف با پرسش «ماموریت ما چیست؟» است. به عبارتی بیانیه ماموریت ارگان جمله یا عبارتی است که به وسیله آن مقصود یک ارگان از مقصود ارگان مشابه متمایز می گردد و آن بیان کننده علت وجودی یک ارگان است (نعیمی، ۱۳۹۲). تحصیلات علم گاهی و مرتبط مدیریت: داشتن تحصیلات علم گاهی و مرتبط به فعالیت های مدیریتی می تواند در فهم بهتر وضعیت کمک زیادی کند و می تواند برای شناسایی نیازهای مرتبط به واحدهای تولیدی مفید باشد.

اعتقاد رهبری به طرح های مدیریتی: ارگان ها از ساختارهای اصلی جامعه در دنیای امروزی می باشند و رهبری، مهم ترین علت در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی ارگان هاست. رهبر، مسیر حرکت از "وضع موجود" به سوی "وضعیت مطلوب" را هدایت می کند که ارگان مسئول اجرای آن است. این عملیات در زمینه هایی چون محصولات ارگان، ارباب رجوع، روش های ارگانی و فلسفه و عملیات اجرا می گردد (نظری گمیشانی، ۱۳۹۲).

وجود شاغلان با تحصیلات علم گاهی: داشتن کارکنانی با تحصیلات علم گاه در وضعیت تصمیم گیری ها و بالا بردن رشد منبع های انسانی و درست کردن نوآوری مفید خواهد بود.

وجود شاغلان با تحصیلات مرتبط به رشته های مدیریتی: مدیریت، فرآیندی است شامل برنامه ریزی، فرماندهی، هدایت و نظارت بر تلاش های اعضای ارگان و مصرف از منبع های به منظور رسیدن به هدف های ارگان که در اواخر قرن نوزدهم برای اولین بار توسط فردریک وینسلو تیلور به شکل امروزی طرح شد.

مفهوم سازماندهی چیست و چه جایگاهی در مدیریت کسب و کارها دارد؟

در علم مدیریت، منظور از سازماندهی (*organizing*) فرآیندی است که طی آن مدیران سازمان وظایف و کارها را میان کارکنان تقسیم کرده، منابع لازم را به آنها اختصاص داده و میان آنها هماهنگی ایجاد می کنند تا رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل کنند. به همین دلیل است که سازماندهی باید به صورت پیوسته در هر سازمانی جریان داشته باشد تا حیات و کارایی آن را تضمین کند.

از سوی دیگر، سازماندهی جایگاهی مهم در حوزه مدیریت سازمانی دارد. در واقع، در یک تعریف بنیادین می توان مدیریت هر سازمان را شامل پنج فعالیت کلی دانست که عبارتند از: برنامه ریزی، سازماندهی، کارکنان، رهبری و کنترل. برای اجرای هر کدام این پنج کارکرد، مجموعه ای از روش ها و نظریات وجود دارد که به شما امکان می دهد بتوانید سازمان خود را به شکل موفق اداره کنید. سازماندهی یکی از فعالیت ها و بخش های اصلی مدیریت سازمان است که به دلیل داشتن مزایایی همچون بهبود کارایی و کاهش هزینه ها، برای کسب و کارها ضروری است.

سازماندهی به کارها، نیروی انسانی و منابع سازمان می تواند به اشکال متعددی صورت بگیرد، اما در تمامی آنها یک سری عناصر و ابعاد مشترک وجود دارد. این عناصر و ابعاد عبارتند از:

تقسیم کار: یکی از عناصر اصلی سازماندهی، تقسیم کارها و واگذاری آنها به افراد متخصص است.

واگذاری مسئولیت ها: سازماندهی موفق و انجام بهینه وظایف توسط کارکنان ایجاب می کند تا هر کدام مسئولیت ها و اختیارات متناسب را داشته باشند. بنابراین واگذاری مسئولیت ها از عناصر اصلی سازماندهی است.

هماهنگ کردن کارها: طی فرآیند سازماندهی، کارکنان سازمان مسئولیت انجام وظایف مختلفی را بر عهده می گیرند که باید با منطقی و توالی خاصی انجام شوند. بنابراین عنصر دیگر ضروری برای سازماندهی موفق، ایجاد هماهنگی است.

تعیین اهداف: سازماندهی بدون هدف مشخص اساساً معنی ندارد. آنچه سازماندهی و نحوه انجام آن را تبیین می‌کند، هدف آن است. بنابراین تعیین اهداف از عناصر مشترک سازماندهی در تمامی کسب و کارهاست.

وجود سلسله مراتب اختیار مسئولیت: سازماندهی نیازمند پاسخگو بودن افراد نسبت به مسئولیت‌هاییست که به آنها محول می‌شود. به همین دلیل هر سازماندهی باید دارای یک سلسله مراتب باشد تا افراد اختیاراتی برای نظارت و مسئولیت‌هایی برای پاسخگویی داشته باشند.

سازماندهی نه تنها برای موفقیت هر سازمانی حیاتی و مهم است، بلکه مزایای متعدد دیگری نیز دارد که در اینجا به برخی از آنها می‌پردازیم. افزایش تخصص‌گرایی: در سازماندهی ضمن طبقه‌بندی کارها، آن‌ها را به کارکنانی واگذار می‌کنند که صلاحیت و تخصص انجام آنها را داشته باشند. بنابراین سازماندهی ضمن کاهش حجم کار و بهبود بهره‌وری سازمان، باعث افزایش تخصص‌گرایی می‌شود.

افزایش کارایی و بهره‌وری: با توجه به رقابت شدید در بازار کار، سازمان‌ها باید برای بقای خود، کارایی بیشتری داشته باشند و بهبود فعالیت‌های خود را در همه جنبه‌ها مدنظر قرار دهند. سازماندهی، یکی از ابزارهایی است که با بهینه‌سازی استفاده از منابع و ایجاد هماهنگی میان کارکنان، نقش مهمی در بهبود کارایی سازمان دارد.

روش های نوین مدیریت سازمانی

ارزیابی شکاف های بالقوه: در اینجا باید سه مرحله زیر را انجام دهیم

ارزیابی تقاضاهای آینده و برآورد مهارت های مورد نیاز

تعیین میزان مهارت های فعلی

تجزیه و تحلیل شکاف های فرایند

توسعه استراتژی های مهارت: حال باید سه محله گفته شده را طی کنیم

طراحی مجموعه ای از دستور العمل ها برای رفع شکاف مهارت ها

طراحی برنامه های آموزشی مناسب مانند سفر برای کارکنان

تصمیم گیری درباره زیرساخت های یادگیری و توانمندسازی ها

بهبود زیرساخت های مقیاسی مهارت:

راه اندازی ساختار سازمانی برای امر یادگیری مانند مرکز مهارت ها

تحول مهارت ها در سراسر سازمان با استفاده از برنامه های جامع

اجرای پویای فعالیت ها و در نظر گرفتن اثرات آن

توجه به ویژگی های محیطی:

عواملی از قبیل تغییرات تکنولوژیک، اقتصادی و سیاسی، افزایش رقابت و... تغییراتی را در محیط یک سازمان باعث می‌شوند

که توجه مدیریت به آن‌ها و اتخاذ تصمیمات متناسب، از تکنیک های مدیریت سازمانی است.

توجه به جمعیت سازمان:

هرچه افراد مشغول در یک سازمان بیشتر باشد، آن سازمان بزرگتر است. در نتیجه تصمیمات اتخاذ شده، بیشتر و استراتژیک

ترند و اقناع سازی کارمندان هم سخت تر است؛ پس این تکنیک نقش بسیار مهمی دارد و استفاده از آن بسیار کاراست.

توجه به ویژگی های سازمانی:

بعد از اتخاذ هر تصمیم، تغییراتی در سازمان ایجاد میشود که نتایجی را دربر دارد. یک از تکنیک های مدیریت سازمانی

توجه به نتایج حاصله از تصمیمات قبلی است تا در صورت نیاز تصمیمات قبلی پس گرفته و یا تعدیل شوند.

توجه به ویژگی های ابزارها:

ابزارهایی که برای اجرا و پیاده سازی تصمیمات اتخاذ شده، استفاده میشوند بسیار مهم اند؛ زیرا این ابزارها اثراتی بر روی کارمندان دارند که از نظر روانشناختی حائز اهمیت است و میتواند همراهی یا عدم همراهی کارکنان با تصمیمات گرفته شده را باعث شود.

توجه به متغیر های تعدیل:

عواملی مانند آموزش، مشاوره پشتیبانی و هدف گذاری مناسب متغیرهایی هستند که بر ابزارها و تصمیمات مدیریت اثر میگذارند و ممکن است آنها را تعدیل کند. در نتیجه برای اینکه تصمیمات گرفته شده دچار تعدیل و تغییر نشوند، لازم است به این عوامل توجه بیشتری داشته باشیم.

مرور پژوهش های داخلی و خارجی

۱- پژوهش های داخلی:

شیخ الاسلامی و سلطانی (۱۳۹۹) در مطالعه ای به منظور شناسایی زمینه های استقرار طرح های نوین مدیریتی در شرکت های خصوصی و بهره وری نیروی انسانی انجام داد، نتایج تحقیق ایشان حاکی از آن است که انطباق شغل با سطح تخصص باعث بالا رفتن سطح بهره وری کارمندان می شود. و شیوه های رهبری، آموزش، نظام پرداخت، ساختار سازمانی و گزینش و کارایی صحیح بر بهره وری سرمایه های انسانی در استقرار طرح های نوین مدیریتی در شرکت های خصوصی تأثیر مستقیمی دارند.

آذری و یوسفی امیری (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی و مدل سازی تأثیر سیستم های اطلاعاتی مدیریت بر استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی و ساختار سازمانی انجام دادند. بین سیستم های اطلاعات مدیریت، ابعاد متمرکز و پیچیدگی رابطه مستقیم و معنی داری با استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی وجود داشت.

نیستانکی و بهرامی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و بهره وری نیروی انسانی با استقرار طرح های مدیریتی در سازمان های خدمات دهی عمومی استان تهران پرداخت. این تحقیق با انتخاب ۲۳۰ نفر از بین کارکنان شاغل در سازمان های خدمات دهی عمومی و با استفاده از مدل رگرسیون چند متغیری انجام شده است. یافته های این تحقیق نشان داد که بین شاخص های مدیریت استراتژیک منابع انسانی و بهره وری نیروی انسانی با استقرار طرح های مدیریتی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد و تغییرات استقرار طرح های مدیریتی توسط ابعاد متغیرهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و بهره وری نیروی انسانی قابل پیش بینی است.

۲- پژوهش های خارجی:

کاندی (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی و استراتژی های سازمانی در توسعه طرح های مدیریتی در شرکت های خصوصی، نشان دادند که استراتژی های سازمانی می تواند در کمک به مدیریت در جهت توسعه و رشد طرح های مدیریتی تأثیر مثبت زیادی داشته باشد، و اهمیت دادن به توسعه مدیریت منابع انسانی در جهت توسعه طرح های مدیریتی سودمند بوده است و عملکرد کارکنان را افزایش می دهد.

دمیر (۲۰۱۹) به بررسی شرکت های تولیدی در ترکیه و میزان استقبال آنها از سیستم اطلاعاتی مدیریت و طرح های نوین مدیریتی در شرکت پرداختند و نشان دادند که شرکت های موفق بودند که از سیستم اطلاعاتی مدیریت و طرح های نوین مدیریتی در شرکت استقبال کردند و پیشنهاد کردند که مدیران شرکت های تولیدی باید بیشتر تشویق به استفاده از سیستم های اطلاعاتی و طرح های نوین مدیریتی شوند.

گرانویل^۳ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین استقرار طرح های مدیریتی در شرکت با میزان توانمندی کارکنان و توسعه منابع انسانی نشان دادند که به اعتقاد مدیران شرکت استفاده از استقرار طرح های مدیریتی در شرکت باعث افزایش اثربخشی و کارایی، در شرکت شده و تسهیل توسعه راه حل های جایگزین برای مشکلات پیچیده را در پی دارد و می تواند باعث توسعه منابع انسانی شود.

معرفی روش پژوهش

تحقیق را می توان یک عملکرد منظم تعریف کرد که به جستجوی و پروراندن اجتماعی از علم ارگان یافته می پردازد. یک محقق پس از انتخاب و تعیین عنوان باید به دنبال تعیین سبک تحقیق باشد. انتخاب متدد تحقیق، بستگی به هدف ها و ماهیت عنوان پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد. بنابراین هنگامی می توان در مورد روش مطالعه و انجام یک پژوهش تصمیم گرفت که ماهیت، موضوع تحقیق و هدف های آن مشخص باشد. به عبارتی روش تحقیق به محقق کمک می نماید شیوه و سبک را انتخاب نماید که هر چه با سرعت زیاد به جواب یا جواب هایی که برای پرسش های تحقیق خویش در نظر گرفته می باشد، دست یابد. بنابراین متدلوژی تحقیق بر گرفته از تحقیق و فرضیه های پژوهش می باشد. این تحقیق حاضر یک پژوهش کمی می باشد. تمام عامل های تاثیر گذار بر استقرار مطلوب طرح های نوین رهبری در شرکت های صنعتی با توجه به پیشینه انجام گردیده و همچنین مصاحبه های عمیق با اساتید، نخبگان و مدیران حوزه رهبری شرکت های صنعتی شناسایی شد و سپس از طریق پرسشنامه تخصصی بین شاغلان و مدیران این شرکت ها عرضه شد و نتایج با مصرف از تجزیه و تحلیل های آماری اولویت بندی شد.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را گروه مدیران یکی از شرکت های صنعتی تشکیل می دهند که تعداد آن ها طبق آمار برابر ۱۰۳۶ می باشد که از این تعداد ۶۸۴ واحد فعال و ۳۵۲ واحد راکد می باشد حجم جامعه آماری برای این تحقیق ۶۸۴ واحد می باشد.

شیوه ی تجزیه و تحلیل داده ها:

مطالعه اطلاعات برای بررسی تایید و رد سوالات برای هر بخش پژوهش از خصوصیات ویژه ای برخوردار می باشد. امروزه در همه پژوهش های که متکی بر اطلاعات جمع آوری گردیده از موضوع مورد تحقیق می باشد؛ تجزیه و تحلیل داده ها از مهم ترین و اصلی ترین قسمت های پژوهش حساب می گردد. داده ها خام با کمک از آزمون های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پس از تحلیل به شکل داده های در اختیار مصرف کنندگان قرار می گیرند. در این قسمت، برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری گردیده ابتدا آمار توصیفی که به مطالعه متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، میزان تحصیلات و... می پردازد و پس از آن مطابق سوالات در نظر گرفته شده، برای مطالعه شناسایی و الویت بندی عوامل موثر بر استقرار مطلوب طرح های نوین مدیریتی در شرکت های صنعتی از نرم افزار *SPSS 20* آزمون هایی نظیر *T* تک نمونه ای، رگرسیون چندگانه و فریدومن مصرف گردیده می باشد.

یافته توصیفی:

جدول ۱-۱- شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

آمار	مدیریت استراتژیک منبع های انسانی	استقرار رهبری علم	برنامه های کاری منعطف	آموزش و رشد نیروی انسانی
میانگین	۳/۳۱	۳/۵۲	۳/۲۹	۳/۱۹
انحراف معیار	۱/۰۵	۱/۰۴	۱/۱۹	۱/۱۰
حداقل نمرات	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰
حداکثر نمرات	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰

طبق نتایج جدول (۱-۱) میانگین وضعیت مدیریت استراتژیک منبع های انسانی ۳/۳۱، استقرار رهبری علم ۳/۵۲، برنامه های کاری منعطف ۳/۲۹ و آموزش و رشد نیروی انسانی ۳/۱۹ است.

جدول ۱-۲- شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

آمار	رشد مدیریت	مهارت های مدیریتی	بک رهبری مشارکتی
میانگین	۳/۱۲	۲/۶۱	۳/۰۴
انحراف معیار	۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۷۷
حداقل نمرات	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰
حداکثر نمرات	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰

طبق نتایج جدول (۱-۲) میانگین وضعیت رشد رهبری ۳/۱۲، مهارت های مدیریتی ۲/۶۱ و بک رهبری مشارکتی ۳/۰۴ است.

یافته های استنباطی

جدول ۱-۳- نتایج آزمون -جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آمار	مدیریت استراتژیک	استقرار رهبری علم	برنامه های کاری منعطف	آموزش و رشد نیروی انسانی	رشد مدیریت	مهارت های مدیریتی	بک رهبری مشارکتی
مقدار Z کولموگروف- اسمیرنوف	۰/۶۴۸	۰/۶۱۹	۰/۸۶۱	۰/۰۶۹	۰/۶۷۸	۰/۵۲۹	۰/۵۸۸
سطح معنی داری	۰/۱۵۵	۰/۱۶۰	۰/۰۹۹	۰/۲۱۴	۰/۱۵۰	۰/۱۸۸	۰/۱۷۵

طبق نتایج جدول (۱-۳) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیرها نرمال است.

نتایج

می توانید با یادگیری اصول مدیریتی نوین در کار خود بهترین باشید. فراموش نکنید شما برای بهترین بودن نیاز دارید آموزش ببینید و در کنار آن تجربه های جدید کسب کنید. مدیر حرفه ای برای ساخت قلمروی خود به دنبال بهترین تاکتیک ها است. دوره های مدیریتی موسسه آموزش عالی امین، راهی موثر برای رسیدن به موفقیت است.

طبق نتایج از میان عوامل شناسایی گردیده موثر بر طرح های نوین مدیریتی در شرکت های تولیدی بیشترین میانگین مربوط به استقرار مدیریت دانش در شرکت های تولیدی است و کمترین میانگین نیز مربوط به مهارت های مدیریتی است. در تبیین این سوال می توان گفت که دانش و علم هر دو منجر به دانایی و آگاهی می گردند و علم نیز می تواند اعتبار دانش را بیازماید. با این توضیحات می توان گفت که استقرار مدیریت دانش می تواند باعث رشد طرح های نوین مدیریتی در شرکت های صنعتی گردد. از آنجا که بهره گیری از سیستم های مدیریتی به عنوان نیازی ضروری برای ایجاد، حفظ و ارتقاء کیفیت در خدمات ارائه شده می باشد و استقرار مدیریت دانش در شرکت های صنعتی می تواند باعث توسعه طرح های نوین مدیریتی شود.

منابع و مراجع

- [۱] نفیسی، نوشیندخت (۱۳۹۰). موزه داری. تهران: سمت.
- [۲] وثوقی فر، ح. و شکوهی، ک. (۱۳۸۸). مبانی مصالح هوشمند در مهندسی عمران و معماری. چاپ اول قم: سماء قلم.
- [۳] چقلوند، محمد کوشکی، رضا. (۱۳۹۴). موزه ها و هویت ها، تحلیلی مردم شناختی از بازدید موزه. مجله انسان شناسی؛ سال سیزدهم، شماره ۲۳ : صص ۹۲-۷۲.
- [۴] دوگلاس، آر. آلن (۱۳۶۳). موزه و وظایف آن، ترجمه ی عبدالرحمن اعتصامی صدر، تهران: اداره کل موزه ها.
- [5] Hooper-Greenhill, Eilean. (1994). "Studying Visitors" In A Companion To Museum Studies, By Sharon Macdonald, 362-376. London: Blackwell.