

معرفی کتاب



مدیریت

از خیال تا واقعیت

نویسندگان: هنری مینتزبرگ

ترجمه: دکتر علی بابایی، فرزین و لیلو، روح‌الله حمیدی مطلق، رحیم سرهنگی

ناشر: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا

سال چاپ: ۱۳۹۸

این کتاب مطالبی در ارتباط با شغل مدیریت در اختیار خواننده قرار می‌دهد که ممکن است پیش از این هرگز نشنیده و یا تصورات دیگری از آن داشته باشد. اثر حاضر، حاصل پژوهش و گفتگوی نویسنده با ۲۹ مدیر برجسته است و به جنگ افسانه‌هایی می‌رود که عموماً در مورد شغل مدیریت گفته شده است و واقعیت مدیریت را به تصویر می‌کشد؛ بررسی ویژگی‌های شغل مدیریت، تنوع فعالیت‌های موجود

کتاب مدیریت از خیال تا واقعیت اثری است از هنری مینتزبرگ که توسط علی بابایی و همکارانش ترجمه شده است. هنری مینتزبرگ، یکی از متفکران برجسته در حوزه مدیریت و اولین کسی است که به خود جرات داد تا در دوره سیطره برنامه‌ریزی استراتژیک بر دنیای مدیریت، با کتاب «ظهور و سقوط برنامه‌ریزی استراتژیک» به مقابله با مفروضات اساسی برنامه‌ریزی استراتژیک در آن دوران بپردازد.



در این شغل، دشواری‌های اجتناب‌ناپذیری که همواره پیش روی مدیران قرار دارد و اینکه مدیران چگونه می‌توانند تبدیل به مدیرانی اثربخش شوند. کتاب با پیشگفتار مترجمین و مقدمه نویسنده آغاز شده است و پس از آن در ۶ فصل به ارائه مطالب می‌پردازد.

فصل اول با عنوان شغل مدیریت؛ آنچه واقعاً پیش روی ماقرار دارد، به بیان این مطلب می‌پردازد که آیا «رهبری» و «مدیریت» دو نقش کاملاً متمایز هستند و در نهایت به این نتیجه می‌رسد که یک رهبر نمی‌تواند شغل خود را به دو قسمت «رهبری» و «مدیریت» تقسیم کند و قسمت «مدیریت» شغل خود را به دیگران تفویض کند. پس به جای تمرکز بر روی تمایز میان «شغل مدیریت» و «نقش رهبری»، همواره باید به این نکته توجه داشته باشیم که یک مدیر، در واقع یک رهبر نیز هست و «نقش رهبری» در واقع همان «مدیریت خوب انجام شده» است. در این فصل پس از بیان مطالبی در خصوص اینکه شغل مدیریت به مثابه یک «عمل-مهارت» است به تعریف مدیر می‌پردازد.

فصل دوم به موضوع ماهیت دینامیک شغل مدیریت اختصاص یافته است و به مرور ویژگی‌های شغل مدیریت و همچنین ویژگی‌هایی که از گذشته وجود داشته و تا به امروز نیز ادامه داشته‌اند را بیان می‌کند. هدف این فصل از کتاب پرداختن به این موضوع است که اگر بخواهیم گام مهمی در راستای بهبود شغل مدیریت برداریم، باید «واقعیت پنهان» این شغل را با «تصور آشکار» آن هم‌راستا کنیم. در این فصل، چهار مورد از باورهای اشتباهی که در مورد مدیر و شغل مدیریت وجود دارد مورد بحث قرار می‌گیرد. علاوه بر این تاثیر اینترنت بر ویژگی‌های شغل مدیریت از موضوعات این فصل از کتاب می‌باشد.

عنوان فصل سوم، یک مدل برای شغل مدیریت است. این فصل به محتوای شغل مدیریت (آنچه مدیران در عمل انجام می‌دهند) می‌پردازد و یک مدل عمومی را برای شغل مدیریت ارائه و تک تک اجزاء مدل را شرح می‌دهد و این شغل را در سه سطح اطلاعات، افراد و اقدام توصیف می‌کند. در ادامه چنین

عنوان می‌کند که مدیریت پدیده‌ای چندبعدی است و شغل یک مدیر شغلی «چند بعدی» و «چند نقشی» است و پس از بیان نقش‌های موجود در شغل مدیریت، حرکت میان نقش‌ها را بیان می‌کند.

فصل چهارم با عنوان تنوع بیش از اندازه موجود در شغل مدیریت، مانند فصل ۳ به محتوای شغل مدیریت می‌پردازد. مطالب ارائه شده در این فصل عبارت‌اند از: ارائه ۱۲ عامل که در پنج گروه (عوامل مربوط به خارج از سازمان، عوامل مربوط به خود سازمان، عوامل مربوط به خود شغل، عوامل مقطعی و عوامل مربوط به خود شخص) تقسیم شده‌اند و به‌عنوان متغیرهای مهم در شغل مدیریت محسوب می‌شوند و شرح جزئیات هر یک از عوامل، تیپ‌های (ژست‌های) مدیریتی شامل تیپ حفظ جریان کار، تیپ وصل کردن به محیط خارج، تیپ همه چیز را مخلوط می‌کنم، تیپ کنترل از راه دور، تیپ تقویت فرهنگ، تیپ دخالت استراتژیک، تیپ مدیریت در میانه، تیپ مدیریت خارج از میانه، تیپ مشاوره از خارج گود، تیپ مدیر تازه کار و تیپ مدیر بی‌میل.

عنوان فصل پنجم، دوراهی‌های اجتناب‌ناپذیر در شغل مدیریت است. در این فصل نگرانی‌های بنیادینی که مدیران ناگزیر با آنها مواجه می‌شوند (چرا که ذاتاً قابل حل نیستند) بیان می‌شود از قبیل سندروم سطحی‌نگری، دوراهی چگونگی ایجاد ارتباط و دوراهی تفویض اختیار.

فصل ششم به موضوع مدیریت اثربخش اختصاص یافته است. این فصل، به تامل در این موضوع می‌پردازد که چرا مدیران، علی‌رغم اینکه همانند انسان‌های دیگر دارای نواقص زیادی هستند، اما بسیاری از آنها می‌توانند به موفقیت دست یابند. در این فصل یک گروه‌بندی عمومی از شکست‌های مدیر نیز ارائه شده است. در پایان نیز به ارائه چارچوبی به منظور اثربخشی مدیران می‌پردازد.

پی‌نوشت‌ها

1. Henry Mintzberg

2. Practice