



دی‌دگاه

شماره: ۳۸۱	موضوع: با ثبات کردن نظام اداری و افزایش کارآیی سازمانی پیش شرط خلق حماسه اقتصادی است
تاریخ: ۱۳۹۲/۰۲/۲۵	

تهیه و تنظیم: علی دینی ترکمانی

توضیح اجمالی:

نظام اداری ایران، نظامی بسیار بی ثبات است که نتیجه آن شکل‌گیری فضای کسب و کار نامناسب، افزایش میزان نا اطمینانی، عدم کادر ساز و مدیریتی و عدم شکل‌گیری منحنی یادگیری سازمانی است. طبیعی است این ساخت اداری و سازمانی، با تولید ضد انگیزش‌های شدید در بدنه نظام اداری، ناکارایی سازمانی را به شدت افزایش می‌دهد و از این محل مانع از اثرگذاری سیاست‌های قیمتی می‌شود.

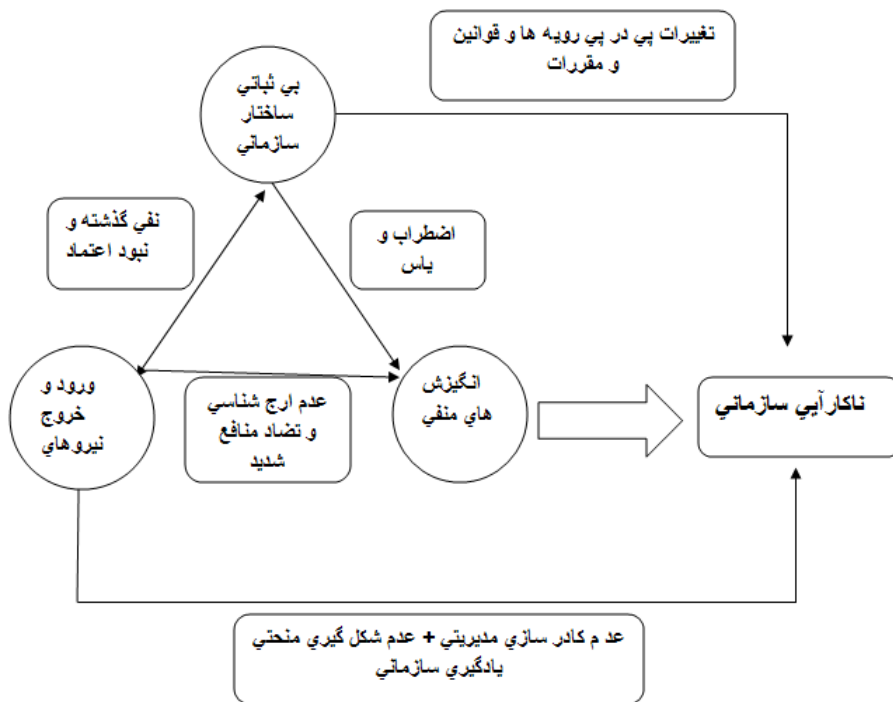
نکات کلیدی:

۱. دینامیسم درونی نظام اداری و حکمرانی در جهت ایجاد بی‌ثباتی و شکل دادن به ضد انگیزش‌های شدید در سطح خرد عمل می‌کند. کارکرد درونی ساختار اداری و سازمانی به گونه‌ای عمل می‌کند که مدام "ضد انگیزش‌ها" را در قالب یاس و اضطراب و ناامیدی و نااطمینانی و فضای کسب و کار نامناسب و تغییرات پی در پی قوانین و مقررات باز تولید می‌کند.
۲. نمودار زیر این معضل مهم را توضیح می‌دهد. در این نمودار مثلث نظام اداری ایران دارای یک راس ورود و خروج شدید نیروهای بیرونی در مقام مدیران است. راس دوم، بی‌ثباتی ساختار سازمانی است. این دو، یکدیگر را از طریق نفی گذشته، تقویت و بازتولید می‌کنند. یعنی وقتی مدیر جدیدی به سیستم وارد می‌شود، او تیم جدیدی با خود می‌آورد و همه چیز از صفر آغاز و بی‌ثباتی تکرار می‌شود. مشخصاً به این دلیل که سوابق کاری گذشته به راحتی نفی می‌شود. در عین حال، این دو راس، از طریق سازوکارهای واسطه‌ای، راس سوم مثلث یعنی انگیزه‌کشی را شکل می‌دهند. ورود و خروج شدید نیروهای بیرونی از طریق تشدید عدم ارج شغلی از نیروهای ثابت و درونی دستگاه‌ها و تلاش‌های آن‌ها- که به صورت نظام ضعیف ارتقاء ظاهر می‌شود- و هم‌ینطور افزایش تضاد منافع بین مدیران بیرونی و نیروهای درونی، بر شدت انگیزه‌کشی تأثیر می‌گذارد. بی‌ثباتی ساختار سازمانی نیز از طریق ایجاد یاس و اضطراب بر انگیزه‌کشی تأثیر می‌گذارد. افزایش انگیزه‌کشی نیز یعنی افزایش ناکارایی اقتصادی و بحران ناکارایی. می‌توانیم این تصویر را باز تکمیل تر کنیم. ناکارایی از دو راس اول و دوم از طریق کانال‌های دیگری تأثیر مستقیم نیز می‌گیرد. راس اول یعنی ورود و خروج شدید نیروهای بیرونی به معنای عدم کادرسازی مدیریتی و عدم شکل‌گیری منحنی یادگیری سازمانی است. یعنی تجربه‌ها در درون بنگاه‌ها و سازمان‌ها انباشت نمی‌شود تا به صورت دانش ضمنی و نهفته درون سازمانی تبدیل و کارایی را افزایش دهد. راس دوم یعنی بی‌ثباتی سازمانی نیز به معنای تغییرات پی در پی رویه‌ها و مقررات و قوانین و در نتیجه روزمرگی است که موجب افزایش ناکارایی سازمانی می‌شود.



دیدگاه

نمودار رابطه میان نظام اداری، نظام انگیزشی و ناکارایی سازمانی



تأیید رئیس مؤسسه:

تأیید رئیس گروه مشاوران: