

پیشگفتار چاپ اول

ارتباطات گسترده بین کشورهای جهان و فرایند جهانی شدن اقتصاد باعث شده است که روزبه‌روز بر تعداد سازمانهایی که بخش مهمی از فعالیتهای خود را در خارج از کشور خویش انجام می‌دهند اضافه شود. وسعت قلمرو سازمانها و بسط حوزه فعالیتهای آنها، خاص سازمانهای اقتصادی و تجاری نبوده بلکه سازمانهای سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، مذهبی، علمی و ورزشی را نیز در برمی‌گیرد. این واقعیت ایجاب می‌کند که مدیران ما محیط جهانی را بشناسند و دانش جهانی پیدا کنند. جهان امروز به شکل نظامی درهم تنیده و یکپارچه درآمده است که هر واقعه‌ای در یک گوشه آن رخ دهد به سرعت به سایر قسمتهای آن منتقل می‌شود و اثر خود را نمایان می‌سازد. به قول یکی از صاحب نظران، «هم‌اکنون از گوشت پنگوئنهای قطب جنوب می‌توان تشخیص داد که در نیمه شمالی کره زمین چه موادی برای ایجاد رشد اقتصادی به کار برده می‌شود» (اوتر، ۱۳۷۶، ص ۵۶).

جهان ما از یک سو بسیار کوچک و یکپارچه شده و از سوی دیگر بسیار بزرگ و متنوع باقی مانده است. مدیران در چنین فضایی باید از آنچه در جهان رخ می‌دهد آگاه شوند و بتوانند تشخیص دهند که در هر محیطی چگونه واحدها و فعالیتهای تحت نظارت خویش را به مناسب‌ترین شکل اداره کنند تا بالاترین اثربخشی را تحصیل نمایند.

یکی از هدفهای عمده این کتاب، پاسخگویی به این پرسش مهم است که مدیر فراملی و جهانی به چه اطلاعات زیربنایی نیازمند است تا بتواند از عهده ادای وظایف محوله در نقاط مختلف جهان و در بسترهای فرهنگی متفاوت به خوبی برآید. ممکن است عده‌ای در پاسخ این پرسش چنین ابراز کنند که مدیران فراملی و

جهانی نیز همان وظایف مدیران معمولی را دارند. این موضوع به هیچ وجه با واقعیت منطبق نیست. یک مدیر فراملی و جهانی علاوه بر وظایف عادی مدیریت، نیازمند داشتن نگرش چندوجهی، شناخت محیط بین‌المللی و عوامل تأثیرگذار بر آن، توانایی کار در فرهنگهای غیرخودی و مواجهه با شرایط جدید و ناآشنا، توان اداره نیروی کار غیرمتجانس و ناهمگن، مهارت سازماندهی در نقاط پراکنده و غیره است و به طور خلاصه باید از پیچیدگیهای خاصی که اداره سازمانهای فراملی و جهانی دارد آگاه باشد.

هدف دیگر این کتاب، تأکید بر ضرورت جهانی اندیشیدن برای استادان، دانشجویان و دانش‌پژوهان است. رشد و توسعه تجارت، صنعت و خدمت در جهان، نیازمند تحرک نیروی کار و استفاده از فرصتهای جدید برای اشتغال است. کلیه کسانی که به هر دلیلی به افقهای دیگری می‌اندیشند باید ابتدا خود را به دانشها و مهارتهای ضروری و اولیه مجهز کنند و سپس پا به میدان گذارند. امید است این کتاب، اطلاعات زیربنایی را در این زمینه ارائه کند. البته در این کتاب، فقط به موضوعهای اساسی توجه شده و موضوعهای فرعی و عناوین تفصیلی به سایر نویسندگان و دانش‌پژوهان واگذار شده است.

امید است با افزودن ابعاد بین‌المللی به دروس دانشگاهی و ارائه دوره‌های مدیریت فراملی و جهانی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی، آموزشهای حین خدمت در هر دو بخش عمومی و خصوصی، ارائه کنفرانسها و سمینارها، درج مقالات و کتبی پیرامون موضوع، آگاهی عموم نسبت به این زمینه افزایش یابد و مدیران ما بتوانند علاوه بر مهارتهایی که خود واجد آنها هستند مهارتهای دیگران را نیز به تجربه و دانش خویش بیفزایند و از این طریق به مدیریت ماهرانه نیروی کار خود پردازند و احتمال موفقیت سازمانشان را افزایش دهند.

کتاب حاضر در چهارده فصل تنظیم شده است.^۱ در فصل اول به کلیات

۱. این تقسیم‌بندی مربوط به چاپ اول است و در چاپ نهم تغییراتی در ترتیب فصول صورت گرفته است.

موضوع پرداخته شده و فلسفه توجه به مدیریت فراملی و جهانی تشریح شده است. گسترش قلمرو فعالیت سازمانها، وابستگی کشورهای جهان به یکدیگر، افزایش همکاریهای منطقه‌ای و بین‌المللی، توسعه علم مدیریت و توجه محافل علمی و دانشگاهی، برخی از دلایلی است که ضرورت توجه به مدیریت فراملی و جهانی را توجیه می‌کند.

در فصل دوم، سیر تطور مدیریت فراملی و جهانی بررسی و دیدگاههای مختلف از ابعاد گوناگون تشریح و در پایان فصل نیز این دیدگاهها با یکدیگر مقایسه شده است. در فصل سوم، ویژگیهای مدیران فراملی و جهانی از جمله نگرش سیستمی، ضرورت برقراری تعادل بین جهانی اندیشیدن و محلی عمل کردن، مهارت اعمال تغییر در دوره گذار، توانایی کار هم‌زمان در فرهنگهای گوناگون، دید جهان‌محوری به جای خودمحوری، توانایی کار تیمی، دانش زبانهای خارجی، مهارت استفاده از رایانه و انجام دادن وظایف در بستر بین‌المللی بررسی می‌شوند.

در فصل چهارم به عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانهای فراملی و جهانی از دیدگاه کشورهای مبدأ و میزبان و انواع مبانی سازماندهی برای این قبیل سازمانها توجه شده است. در فصل پنجم به فرایند کنترل، مراحل ایجاد سیستم کنترل و روشهای عمده کنترل فعالیتهای فراملی و جهانی اشاره شده است. فصل ششم اختصاص به رهبری در عرصه جهانی دارد. در این فصل روشهای متداول رهبری در چند کشور جهان مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. فصل هفتم به اثربخشی گروههای کار اختصاص داده شده است. در این فصل، انواع گروهها از منظر تنوع فرهنگی، محدودیتهای و مزایای گروههای چند فرهنگی، شرایط لازم برای اثربخشی این قبیل گروهها و نحوه اداره گروههای چند فرهنگی مطرح شده است. در فصل هشتم به موضوع هم‌افزایی فرهنگی^۱ پرداخته شده و ضرورت شناسایی تفاوت‌های فرهنگی و چگونگی ایجاد هم‌افزایی در محیطهایی که از تنوع فرهنگی برخوردارند تشریح شده است.

ابعاد اساسی ارتباطات انسانی، موانع ارتباطات بین‌المللی از جمله ناآگاهی از نظام‌های ارزشی متفاوت، جهت‌گیریهای ادراکی و پیش‌داوریهای نادرست، غفلت از قوانین ارتباطی، کلیشه‌سازی و اسناد غیر واقعی در فرهنگهای مختلف در فصل نهم ارائه شده است. فصل دهم به مذاکرات فراملی اختصاص داده شده و طی آن فرایند، انواع، راهبردهای اساسی و روشهای معروف مذاکره در جهان تشریح شده است. در فصل یازدهم موضوع آموزش مدیران سازمانهای فرامرزی و جهانی مطرح شده و روشهای آموزش مدیران فراملی و جهانی، نحوه انتخاب روشهای مناسب و چهارچوبهای موجود در این زمینه تشریح شده است. در فصل دوازدهم روابط کار در عرصه جهانی مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات مربوط به روابط کار، اتحادیه‌های کارگری در نظامهای مختلف و چگونگی اعمال نفوذ بر سازمانهای فراملی و جهانی و نمونه‌هایی از نظامهای روابط کار در چند کشور جهان در این فصل ارائه شده‌اند.

فصل سیزدهم به بحث درباره اخلاقیات در پهنه جهانی اختصاص داده شده است. سرچشمه اخلاق، دشواریهای اخلاقی و راهنمایی برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی در این فصل مطرح شده‌اند. فصل پایانی کتاب نیز به موضوع ریسک سیاسی اختصاص دارد و در آن به ارتباط بین سازمان فراملی و جهانی با دولت میزبان و سیاستهای متنوعی که برای کاهش ریسک می‌توان اتخاذ کرد اشاره شده است. نظر به اینکه کتاب حاضر اولین کتابی است که در ایران درباره مدیریت فراملی و جهانی نوشته می‌شود بدون شک کاستیها و نارساییهای فراوانی دارد. امید است صاحبان علم و تجربه، اعم از استادان، دانش‌پژوهان، دانشجویان و دست‌اندرکاران، نظریات انتقادی و اصلاحی خود را با نویسنده در میان گذارند و در اعتلای کیفیت کتاب سهمی داشته باشند.

پیشگفتار چاپ هشتم

در فاصله انتشار اولین چاپ کتاب *مدیریت فراملی و جهانی* تا کنون، تغییرات فراوانی در عرصه جهان رخ داده که بر ابهام و پیچیدگی مدیریت جهانی افزوده و قابلیت پیش‌بینی را برای مدیران فراملی و جهانی محدودتر کرده است.

به علت جریان سریع اطلاعات و ارتباطات، جهان امروز به یک کل منسجم و به هم پیوسته‌ای تبدیل شده است که هر تغییر در هر گوشه آن بر کل مجموعه اثر می‌گذارد. این تأثیر و تأثر متقابل، موجب افزایش به هم پیوستگی و وابستگی کشورهای جهان به یکدیگر شده است. به قول آنتونی گیدنز، دنیای امروز دنیای «فرار» است که نه فقط آهنگ تحولات اجتماعی در آن بسیار پرشتاب شده، بلکه میدان عمل و عمق تأثیر تحولات مذکور نیز بر کارکردها و شیوه‌های رفتاری جوامع بی‌سابقه است.

مجموعه این شرایط، باعث شده است که چالش‌های مدیران فراملی و جهانی به شدت افزایش یابد. بر مدیران فراملی و جهانی فرض است که هرچه بیشتر گستره اطلاعات خود را وسعت دهند و با حربه دانش و آگاهی، توان مواجهه با پیچیدگی‌های رو به افزایش جهانی را در خود تقویت کنند.

در ویراست جدید کتاب *مدیریت فراملی و جهانی*، علاوه بر بررسی مجدد محتوای فصول پیشین کتاب و بهنگام کردن آنها، فصل جدیدی با عنوان «مدیریت منابع انسانی در عرصه فراملی و جهانی» به کتاب افزوده شده است. نظام مدیریت منابع انسانی در سازمانهای فراملی و جهانی، نقش کلیدی و راهبردی دارد و ملزم است مناسب‌ترین ترکیب نیروی کار را برای انجام دادن وظایف و نیل به هدفهای موضوعه در سازمان مهیا کند.

نویسنده از کلیه افرادی که کتاب را مطالعه کرده‌اند و نظریات اصلاحی خود را با وی در میان گذاشته‌اند سپاسگزاری می‌نماید و کماکان نظریات انتقادی و اصلاحی خوانندگان را مغتنم می‌شمارد.

شمس‌السادات زاهدی