

تجربه و تحلیل سیستمها و روشها در مدیریت

مولفین: فتاح حاتمى - کلارا شامسکى



نشریات آپارپاب
Aparpab

تجزیه و تحلیل سیستمها و روشها در مدیریت

- مولفین : فتح مائمی - کلاشیف آقایی
- تیراژ : ۱۰۰۰
- : انتشارات آپار
- قیمت : ۱۲۰۰۰ تومان
- ویراستار : ملیحه رفیعی
- چاپ : اول
- سال چاپ : ۱۳۹۱
- طراح جلد : پیمان زنده دل

حق چاپ و نشر برای انتشارات محفوظ است.

www.aparpub.ir | aparpub@aparpub.com | info@aparpub.ir

- سرشناسه
- عنوان و نام پدیدآور
- مشخصات نشر
- مشخصات ظاهری
- شابک
- وضعیت فهرست نویسی
- موضوع
- موضوع
- شناسه افزوده
- رده بندی کنگره
- رده بندی دیوبی
- شماره کتبخنایی ملی
- جاتمی، فتح، ۱۳۵۰ :
- تجزیه و تحلیل سیستمها و روشها در مدیریت / فتح مائمی، کلاشیف آقایی. - تهران : آپار، ۱۳۹۳.
- ۱۶۲ ص.
- ۱۲۰۰۰۰ ریال ۴-۷-۹۷۸-۶۰۰-۹۷۸ :
- فیبا
- تجزیه و تحلیل سیستمها
- مدیریت
- شیخ آقایی، کلاش، ۱۳۶۵ -
- ۱۳۹۳ ج ۲/ ۱۰۲ QA
- ۶۵۸/۴۰۳۲
- ۳۵۳۸۶۲۴

میدان انقلاب، خیابان جمالزاده جنوبی، کوچه دانشور
ساختمان دانشور پلاک ۶ طبقه ۳ واحد ۳، انتشارات آپار
تلفن: ۶۶ ۱۲ ۲۹ ۳۹ - ۶۶ ۱۲ ۱۲ ۷۰

Floor 3, No 6 Tel: +9821 66 12 14 70
Daneshvar Bldg +9821 66 12 29 39
Daneshvar Alley
South jamalzadeh St
Enghelab Sq, Tehran IRAN.

۱۱	مقدمه
فصل اول	
تاریخچه توسعه و تکامل تجزیه و تحلیل سیستم‌ها	
۱۶	بخش اول آغاز مدیریت
۱۶	ادب صنعتی و توسعه‌ی ماشینیزم
۱۷	مدیریت علمی scientific management
۱۸	فردریک وینستون تیلور
۲۲	اثرات مدیریت علمی
۲۶	منابع قدرت
۲۸	نهضت مدیریت کمی یا علم مدیریت
۳۱	بخش دوم
۳۱	تعریف سیستم، روش و شیوه‌ها
۳۱	تعریف سیستم system
۳۱	روش
۳۲	انواع سیستم‌ها
۳۳	ویژگی‌های سیستم‌های باز کدامند؟
۳۳	تعریف و تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها
۳۶	وظایف عمده‌ی واحد تشکیلات و روش‌ها
۴۱	ماهیت وظایف قسمت تشکیلات و روش‌ها
۴۳	محل سازمانی واحد تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها
۴۳	هدفهای واحد تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها
۴۴	مشخصات تجزیه و تحلیل‌کننده سیستم‌ها و روش‌ها (آنالیز)
۴۵	صفات و خصوصیات ضروری برای تجزیه و تحلیل‌کننده سیستم‌ها و روش‌ها

فصل دوم فرآیند (مراحل) تجزیه و تحلیل



سیستم‌ها و روش‌ها	۴۹
بخش اول:	۴۹
تشخیص و بیان مشکل	۵۰
بیان مشکل	۵۲
تعیین حدود مشکل	۵۴
تهیه و تنظیم طرح مقدماتی تجزیه و تحلیل	۵۴
انواع اطلاعات	۵۷
منابع جمع‌آوری اطلاعات	۵۹
ثبت و طبقه‌بندی اطلاعات	۵۹
تجزیه و تحلیل اطلاعات و حقایق	۶۰
اهمیت تجزیه و تحلیل اطلاعات	۶۱
مفهوم تجزیه و تحلیل	۶۲
نحوه‌ی تجزیه و تحلیل اطلاعات	۶۳
تهیه راه حل‌های جدید (پیشنهادهای اصلاحی)	۶۵
آزمایش عملی بودن راه‌حل‌های جدید	۶۷
ارزیابی راه‌حل‌های جدید (پیشنهادهای)	۶۸
آماده کردن راه‌حل جدید (پیشنهادهای)	۶۹
بخش دوم:	۷۱
تهیه و تنظیم گزارش نهایی و ارائه پیشنهاد نهایی	۷۱
جهت اجرا و استقرار طرح جدید (پیشنهادهای)	۷۱
اهمیت تهیه گزارش	۷۱
منظور از تهیه گزارش نهایی و فواید آن	۷۲
فواید حاصل از تهیه گزارش نهایی	۷۲
فرم گزارش نهایی	۷۳
اجرا و استقرار طرح پیشنهادی	۷۶
برای حسن اجرای طرح باید موارد پنجگانه زیر را در نظر گرفت:	۷۶

فصل دوم فرآیند (مراحل) تجزیه و تحلیل

سیستم‌ها و روش‌ها	۴۹
بخش اول:	۴۹
تشخیص و بیان مشکل	۵۰
بیان مشکل	۵۲
تعیین حدود مشکل	۵۴
تهیه و تنظیم طرح مقدماتی تجزیه و تحلیل	۵۴
انوار اطلاعات	۵۷
جمع‌آوری اطلاعات	۵۹
ثبت و طبقه‌بندی اطلاعات	۵۹
تجزیه و تحلیل اطلاعات و حقایق	۶۰
اهمیت تجزیه و تحلیل اطلاعات	۶۱
مفهوم تجزیه و تحلیل	۶۲
نحوه‌ی تجزیه و تحلیل اطلاعات	۶۳
تهیه راه‌حل‌های جدید (پیشنهادهای اصلاحی)	۶۵
آزمایش عملی بودن راه‌حل‌های جدید	۶۷
ارزیابی راه‌حل‌های جدید (پیشنهادی)	۶۸
آماده کردن راه‌حل جدید (پیشنهاد اصلاحی)	۶۹
بخش دوم:	۷۱
تهیه و تنظیم گزارش نهایی و ارائه پیشنهاد اصلاحی	۷۱
جهت اجرا و استقرار طرح جدید (پیشنهادی)	۷۱
اهمیت تهیه گزارش	۷۱
منظور از تهیه گزارش نهایی و فواید آن	۷۲
فواید حاصل از تهیه گزارش نهایی	۷۲
فرم گزارش نهایی	۷۳
اجرا و استقرار طرح پیشنهادی	۷۶
برای حسن اجرای طرح باید موارد پنجگانه زیر را در نظر گرفت:	۷۶



مقدمه	۱۱
-------	----

فصل اول

تاریخچه توسعه و تکامل تجزیه و تحلیل سیستم ها

بخش اول آغاز مدیریت	۱۶
انقلاب صنعتی و توسعه‌ی ماشینیزم	۱۶
مدیریت علمی scientific management	۱۷
فرایک لینستر	۱۸
اثرات مدیریت علمی	۲۲
منابع قدرت	۲۶
نهضت مدیریت کلاسیک	۲۸
بخش دوم	۳۱
تعریف سیستم، روش و شیوه (مت)	۳۱
تعریف سیستم system	۳۱
روش	۳۱
انواع سیستم‌ها	۳۲
ویژگی‌های سیستم‌های باز کدامند؟	۳۳
تعریف و تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها	۳۳
وظایف عمده‌ی واحد تشکیلات و روش‌ها	۳۶
ماهیت وظایف قسمت تشکیلات و روش‌ها	۴۱
محل سازمانی واحد تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها	۴۳
هدفهای واحد تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها	۴۳
مشخصات تجزیه و تحلیل‌کننده سیستم‌ها و روش‌ها (آنالیز)	۴۴
صفات و خصوصیات ضروری برای تجزیه و تحلیل‌کننده سیستم‌ها و روش‌ها	۴۵



- تعریف تحقیق در عملیات ۱۳۹
- تعریف مدل ۱۳۹
- انواع مدلها ۱۴۰
- مدیریت و کنترل پروژه چیست؟ ۱۴۱
- ضرورت پیدایش روش ارزیابی و بررسی برنامه ۱۴۹
- انواع استفاده از پرت ۱۵۰
- فواید مزایای پرت ۱۵۱
- تجزیه و تحلیل شده پرت ۱۵۲
- بطور کلی استفاده از تک یک پرت مستلزم برداشتن قدمهای زیر است: ۱۵۳
- برآوردهای زمانی ۱۵۴
- ۱. برآورد زمانی با خوشبینی ۱۵۵
- ۲. برآورد زمانی محتمل تر ۱۵۵
- ۳. برآورد زمانی با بدبینی ۱۵۵
- شرایط لازم برای استفاده از برنامه ریزی خطی ۱۵۷
- نمودار سازمان ۱۶۰



مقدمه

بررسی‌های تاریخی مؤید شروع مدیریت از خانواده و سپس راه یافتن آن به قبیله بوده است. در سازمان حکومت‌های قدیم و باستانی مصر، چین، روم، یونان، مصر و ایران تکنیک‌هایی برای کنترل امور مالی و نگهداری اسوابق وجود داشته و پاره‌ای از آنها حتی به لزوم طرح‌ریزی و رعایت اصل تخصص و به منظور افزایش کارایی دستگاه‌های حکومتی واقف بوده‌اند. بطور کلی از تجزیه و تحلیل تاریخ قرون اولیه تمدن بشر می‌توان نتیجه گرفت که در گذشته‌های دور اداره امور سازمان‌ها بیشتر مبتنی بر روش‌های غریزی بوده و از اصول مستدل و منطقی پیروی نمی‌شده است.

در قرون وسطی و در قلمرو بین‌انقضاض امپراطوری روم و شروع دوران جدیدتر مدیریت تغییرات شگفت‌انگیز در فلسفه مدیریت را نمی‌توان انتظار داشت، لکن در شهرهای بزرگ ایتالیا مثل فلورانس سازمان‌هایی تأسیس شد که اداره آنها مستلزم استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های جدیدتری نسبت به گذشته بود، مثل روش نگهداری اسباب و پرونده‌ها و شیوه حسابداری دوطرفه که از جمله فنونی هستند که در قرن ۱۵ در سازمان‌های صنعتی و بازرگانی ایتالیا به کار برده شده است. با آغاز انقلاب صنعتی و تکوین آن در شهرهای قاره اروپا، روش ایجاد سازمان‌های عمومی، بازرگانی و صنعتی وسیعتر به‌منظور نیل به اهداف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور بیش از پیش احساس گردید. استفاده از ماشین به جای نیروی انسانی و افزایش حجم تولید و توسعه شهرنشینی، به اهمیت و کاربرد تکنیک‌های مدیریت پی‌برده شد. مثلاً





آدام اسمیت اقتصاددان بزرگ در کتاب "ثروت ملل" به تأثیر استفاده از فنون ساده کردن کار و اندازه‌گیری زمان انجام کار در افزایش تولید و بهره‌وری دستگاههای صنعتی اشاره کرده است.

در دوران مکتب مدیریت علمی که با نام "فردریک وینسلوتیلور" بنیان‌گذار نهضت مدیریت علمی همراه است و حتی قبل از تیلور، نظرات و عقاید دانشمندان چون "بیکن"، "ریچاردیتی" و "دکارت" سبب پیدایش "روش تحقیق علمی" و استفاده از آن و تکامل علوم فیزیکی گردیدند. دانشمندان دیگر این دوره و نخستین شخصی که از روش تحقیق علمی در حل مسائل و معضلات مدیریتی استفاده کرد می‌توان "چارلز" را نام برد که در مورد نحوه انجام دادن کار، فعالیت‌های جسمانی و دیگر هر جزء از کار و هزینه انجام آن و افزایش کارایی بررسی‌های مفصلی انجام داده است.

با استفاده از این توانجیت بزرگ و متعدد و توسعه عملیات آنها، سازمان‌های مختلف دولتی و بازرگانی با مشکلاتی مواجه شدند که چاره‌جویی و رفع آنها مستلزم استفاده از تکنیکها و روشهای نوینی بود که مدیریت علمی نامیده می‌شد، و برای اولین بار متوجه مسائلی از قبیل انتخاب محل مناسب برای احداث کارخانه، ماشین‌آلات و بکار بردن تکنیک‌هایی برای افزایش سطح تولید و تقویت کار و کارایی و اثر بخشی گردیدند.

از جمله طرفداران مکتب مدیریت، می‌توان فرانک و لیلان گیلبرت را نام برد. خدمات این دو در افزایش کارایی از طریق به‌کاربردن اصول مدیریت علمی و تکنیک صرفه‌جویی در حرکات و بررسی‌های دیگر معروف است.





پس از جنگ جهانی دوم پیچیدگی و کثرت مسائل و مشکلات سازمان‌ها سبب پیدایش استفاده و ایجاد نیاز به کمک از علوم گوناگون فیزیکی و اجتماعی در بهبود روش‌های سازمان‌های مختلف گردید. و از علوم انسانی و اجتماعی برای شناخت روحیات، صفات و انگیزه‌های انسان و انطباق ترکیب هدف‌های افراد با هدف‌های سازمان بهره‌برداری گردید. این‌ها علم فیزیکی و اقتصاد در بهبود و پیشرفت روش‌های اتخاذ تصمیم و تخصیص صحیح منابع استفاده شد. به کار بردن روش‌های "کمی" یا "مداری" و رعایت اصول "تئوری سیستم‌ها" مدیران را در حل و فصل مسائل و مشکلات سازمان یاری نمود. تغییرات مهمی در تکنیک تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها و فلسفه آن با بهره‌گیری از نگرش سیستمی ایجاد شده است که با این دید، تکنیک تجزیه و تحلیل سیستم‌ها با توجه به اجزای تشکیل دهنده سازمان تنها به بهبود روش ویژه‌ای توجه نمی‌کند بلکه اثر تغییرات هر یک از قسمتی از یک سیستم را در مجموعه آن سیستم مورد بررسی و اعمال نظر قرار می‌دهد. در اینجا برخلاف نظرهای کلاسیک و نئوکلاسیک که صرفاً روی یکی از ابعاد سازمان عنایت و تاکید می‌نمودند و به تعامل اجزاء و دیگر عوامل و عناصر سازمانی بذل توجه نداشتند و در واقع سازمان را به منزله یک سیستم بسته تلقی می‌کردند، در تئوری سیستم‌ها یا سازمان‌یابی، سیستم، مرکب از اجزاء متعددی است که عبارتند از: سازمان اصلی، سازمان غیررسمی، نقش‌ها و موقعیت‌ها و محیط فیزیکی. که هر یک از این عوامل جزئی کوچک از یک سیستم محسوب شده که هرگونه تغییر در هر یک از آنها سبب ایجاد تغییر و دگرگونی در سایر اجزاء سیستم یا سازمان خواهد شد.

