

میان ترم شماره ۱ - مقطع کارشناسی - آبان ۱۴۰۴ (۴ نمره)

در دفتر فنی ژینو حدود ۲۵ نفر پرسنل در بخش‌های طراحی شهری، نقشه‌برداری، کنترل پروژه و امور قراردادها فعالیت می‌کنند.

مدیرعامل، خانم مهندس چاوشی، فردی منظم، سخت‌گیر و دقیق است. همه‌ی کارها طبق دستورالعمل و فرم‌های اداری انجام می‌شود. برای اجرای تصمیمات، امضا و گزارش کتبی مورد نیاز است. جلسات هفتگی رأس ساعت شروع می‌شود و تا پایان، بدون هیچ انحرافی از دستور جلسه پیش می‌رود.

سیستم حضور و غیاب الکترونیکی با دقت دقیقه‌ای کنترل می‌شود. چون نظم برای خانم مدیرعامل خیلی اهمیت دارد. مهندس چاوشی می‌گوید که اگر در رفتار نظم داشته باشیم در برنامه‌ها و فعالیت‌های کاری هم نظم خواهیم داشت.

این هم اشاره کنیم که مدیرعامل آنقدر درگیر مسائل شخصی کارکنان نیست چون حجم کارها بالاست و تلاشش این است که قراردادها را افزایش دهد تا بتواند افراد بیشتری نیز استخدام کند. و چون اکثر نفرات در حدود سنی جوان هستند سعی می‌کند خود در محوریت تمام امور قرار گیرد تا کدورت بین کارکنان ایجاد نشود و تفویض اختیار برای کسی در نظر نمی‌گیرد.

ابتدای هر سال هم کارکنان را جمع می‌کند و برنامه‌های سال جدید را با آنان به اشتراک می‌گذارد و به همه ماموریت می‌دهد برای اجرای امور محوله و در جهت ارتقاء سازمان

جمله‌ی تکراری‌اش در جلسات این است: ما با قانون و به دور از احساس حرکت می‌کنیم به سوی موفقیت

کارکنان شرکت در اجرای پروژه‌ها، دقت بالایی دارند اما شور و شوق و خلاقیت در تیم آنچنان وجود ندارد. بسیاری از نیروهای توانمند بعد از مدتی به شرکت‌های دیگر رفته‌اند چون احساس می‌کنند رشد شخصی ندارند. در مقابل، نظم کاری، مستندسازی و کنترل کیفیت در پروژه‌ها بسیار خوب است و مشتریان از تحویل به موقع کارها رضایت دارند.

در ماه گذشته، مدیر بخش شهرسازی (خانم مهندس ریحانه باقری) پیشنهاد داد برای طراحی طرح تفصیلی جدید شهر، از رویکرد مشارکتی با ساکنان محلی و ایده‌های خلاق دانشجویان استفاده شود و پاسخ مدیرعامل این بود: **ماموریت ما، اجرای سریع و با کیفیت پروژه است، نه تولید ایده‌های اجتماعی**

در عین حال، برخی کارکنان موافق مدیریت دفتر و برخی مخالف شیوه مدیریت دفتر هستند.

سوالات آزمون (تحلیلی و کاربردی)

۱. با توجه به رفتار و تصمیم‌های مهندس چاوشی، این سازمان بیشتر بر اساس اصول مدیریت اداره می‌شود یا اصول رهبری؟ دلایل خود را توضیح دهید.
۲. به نظر شما، چه نقاط قوت در سبک مدیریتی فعلی وجود دارد؟
۳. مهم‌ترین ضعف این سبک اداره چیست و چه پیامدهایی در انگیزه و خلاقیت کارکنان دارد؟
۴. اگر شما به جای مهندس چاوشی بودید، برای تقویت روحیه رهبری در این سازمان چه اقداماتی انجام می‌دادید؟
۵. یکی از ویژگی‌های رهبران الهام‌بخش، «اعتمادسازی» است. بر اساس سناریو، سه روش عملی برای افزایش اعتماد بین مدیریت و کارکنان پیشنهاد دهید.
۶. در نهایت، آیا می‌توان گفت این سازمان در مسیر رشد پایدار حرکت می‌کند؟ چرا؟