

پارکینسون

زهرا اربابیان، مدیر مدرسه آبسال، منطقه ۴ تهران

ما پارکینسون را بیشتر به عنوان یک بیماری، به ویژه بیماری افراد سالمند، می‌شناسیم. اما پارکینسون نام یک قانون مهم در روان‌شناسی و مدیریت هم هست. در سال ۱۹۵۸ نویسنده و تاریخ‌نگار انگلیسی، سی نورتکوت پارکینسون (۱۹۰۹ تا ۱۹۹۳) کتاب طنزی در توصیف رفتار انسان نوشت. «قانون پارکینسون: تعقیب پیشرفت.» چکیده نظریه او این بود: «کارها تا وقتی ادامه پیدا می‌کنند که زمان در اختیارشان را پر کنند.» این قانون می‌گوید، معمولاً افراد تمایل دارند کاری که به آن‌ها محول شده، تا آنجا که امکان دارد (مثلاً تا پایان تاریخی که از قبل تعیین شده)، به تعویق بیندازند. یکی از دلایلی که روان‌شناسان برای این موضوع ذکر می‌کنند، این است که معمولاً انجام زودتر از موعد فعالیت پاداشی به همراه ندارد، اما ممکن است باعث شود مسئولیت دیگری به فرد داده شود. بنابراین، گذراندن و اتلاف زمان برای انجام فعالیت به سود فرد است، زیرا فشار کاری کمتری به او وارد می‌شود. از موارد دیگری که باعث وقوع قانون پارکینسون می‌شود، این است که در صورت انجام سریع‌تر کارها، ممکن است گفته شود تخمین زمانی غلط بوده است. دلیل دیگر این است که مدیران دوست دارند مرئوسان بیشتری داشته باشند.

قانون پارکینسون می‌تواند توجه بسیار مناسبی باشد برای افراد تنبل و برخی از مدیران!

اگر مدیر یک سازمان هم باشید، ممکن است برای بالا بردن کیفیت کارتان وقت بیشتری به کارمندان بدهید، اما باز هم کاری پر اشتباه و کم‌دقت را، آن هم در زمانی طولانی‌تر، تحویل بگیرید! شاید شما گناه این اتفاقات را بر گردن خود یا کارمندانان بیندازید و فکر کنید

چند هفته وقت قبل از امتحانتان، باز هم اصلی‌ترین مباحث را پشت در ورود به جلسه مرور کنید و به خودتان تعهد دهید در ترم بعد هرگز چنین اتفاقی تکرار نخواهد شد، اما با وجود گذشت سال‌ها و سال‌ها، باز هم همین روال را پیش ببرید و نتوانید از آن رها شوید!

قوانین پارکینسون در مدیریت



● اصل اول :

وقت بیشتر = اتلاف وقت بیشتر

کار طوری گسترش می‌یابد که زمان داده شده را پر کند یا به عبارت دیگر، کار به اندازه زمانی که برای انجام آن وجود دارد ادامه می‌یابد. یک مثال برای درک بهتر: قانون پارکینسون می‌گوید، اگر برای انجام پروژه‌ای یک هفته وقت لازم باشد و به شما برای انجام دادن همان پروژه دو هفته وقت بدهند، شما به اندازه دو هفته برایش وقت صرف می‌کنید؛ یعنی شما پروژه را در پایان دو هفته به اتمام می‌رسانید؛ گرچه یک هفته هم برایتان کافی بود.

بخش دیگری از این قانون می‌تواند کمی از تنبلی‌هایی را که در انجام کارهایمان به خرج می‌دهیم توجیه کند و به ما بگوید چرا همیشه همه کارهایمان را در دقیقه ۹۰ انجام می‌دهیم. حتماً برای شما هم پیش آمده‌است که برای یک کار ساده هفته‌ها از ریاستان زمان بگیرید و باز هم درست در لحظه آخر و با عجله بسیار آن کار را تمام کنید! یا اینکه با وجود داشتن



مدیریتی

● اصل سوم:

دخل بیشتر = خرج بیشتر

خرید کمتر = کمتر پول خرج کردن = نیاز کمتر به کار = وقت اضافه بیشتر؛

حتماً شما هم بارها و بارها این سؤال را از خود پرسیده‌اید که چرا با وجود بالاتر رفتن رتبه کاری‌تان و بیشتر شدن درآمادتان، هنوز زندگی‌تان مثل قبل می‌گذرد یا با وجود اینکه در کنار شغل اصلی‌تان یک کار پاره‌وقت هم دارید، باز هم نیمه‌ماه بی‌پول می‌شوید و برای پرداخت اقساطتان مشکل دارید!

پارکینسون دلیل این مشکل را پیروی نکردن از معادله بالا می‌داند. هزینه‌های مردم درست هم‌پایه درآمدهای آن‌ها می‌رود و هرچه افراد بیشتر پول در بیاورند، هزینه‌هایشان هم بیشتر می‌شود. اغلب آدم‌ها این روزها چند برابر حقوقی که برای نخستین بار گرفته‌اند، درآمد دارند، اما باز هم برای جمع کردن دخل و خرجشان، به ریال آن پول احتیاج دارند و با وجود افزایش درآمد نمی‌توانند پس‌اندازی داشته باشند و به زحمت می‌توانند در سبک زندگی‌شان تغییر ایجاد کنند.

● پارکینسون نظرات جالب دیگری

هم دارد:

- «زمانی که برای هر قلم از ارقام دستور جلسه صرف می‌شود، با میزان اهمیت یا مبلغ آن ارقام رابطه معکوس دارد!» یعنی مدیران در مورد هر چه که بیشتر بلدند، بیشتر وقت می‌گذارند و بحث می‌کنند تا آنچه بلد نیستند!
- «مدیران علاقه دارند افراد تحت سرپرستی خود را چند برابر کنند؛ یعنی مبادرت به استخدام نیروهای غیر ضروری و تشدید کاغذبازی. البته شاید این حالت به دلیل عقده حقارت و خودکم‌بینی باشد!»
- فردی که با دو خصوصیت بی‌کفایتی و حسادت وارد یک سلسله مراتب می‌شود، چون کیفیت کارش درجه دو است، مریوسان درجه سه استخدام می‌کند! چنین افرادی برای بهتر شدن تلاش نمی‌کنند و چون تقریباً هیچ کاری هم نمی‌کنند، به سرعت به هدف‌های از پیش تعیین شده می‌رسند و تشویق هم می‌شوند.

مرئوسان بیشتر» را انگیزه گسترش بوروکراسی‌ها می‌داند که در نتیجه موجب افزایش کارکنان و ایجاد وظایف تکراری می‌شود.

اگر برای کاری که از عهده ۲ کارمند برمی‌آید ۱۰ کارمند هم استخدام کنیم، نه کار سریع‌تر انجام می‌شود و نه کیفیت انجام شدنش فرقی می‌کند، بلکه آن کار به اندازه ۱۰ نفر از ما نیروی بیهوده می‌گیرد. بر اساس این اصل، اداره‌ها با اختصاص تعداد بیشتری نیروی انسانی برای کارهای ساده، تنها سیر انجام کار را طولانی‌تر می‌کنند و وقت بیشتر و هزینه بالاتری به سازمان و مراجعان تحمیل می‌کنند.

پارکینسون با توضیح این اصل تلاش می‌کند از مدیران بخواهد، در سیستم استخدام کارمندانشان تجدیدنظر کنند و به جای پر کردن چارت سازمانی، به فکر انجام بهتر کارها باشند.

● اگر مدیر هستید...

جدا کردن تخصص‌های ساده و سپردنشان به نیروهای متعددی که به اصطلاح متخصص هم هستند، هیچ نفعی برای سازمان و همین‌طور مراجعان ندارد. پارکینسون می‌گوید، اگر شما مدیر یک سازمان هستید، بهتر است برای استخدام کارمندان کم‌محتاط‌تر باشید. قرار نیست همه کارها را بر دوش یک نفر بگذارید، اما نباید با جدا کردن بیش از حد تخصص‌ها و استخدام آدم‌های متعدد برای یک کار، چرخه را طولانی‌تر کنید و روند انجام کارتان را کندتر! در میان ارزش‌گذاری‌های اداری، پیش‌قدم شدن و تلاش برای آسان‌تر انجام شدن کارها، اصلی مهم تلقی می‌شود. شما می‌توانید بدون آسیب‌زدن به کارهایی که وظیفه انجامشان را دارید، برای انجام بخشی از کارهای دیگر که توان و تخصصشان را دارید پیش‌قدم شوید و در محدوده کوچک خودتان مانع از طولانی شدن این چرخه کاری شوید.

اگر فرد دیگری در این موقعیت بود، به شکلی دیگر عمل می‌کرد، اما پارکینسون می‌گوید، این موضوع همه‌گیر است و تا برایش برنامه‌ریزی دقیقی انجام ندهید، نمی‌توانید از شرش خلاص شوید!

این قانون می‌گوید، مهم نیست برای انجام یک کار چقدر به شما زمان داده می‌شود، چه یک هفته و چه یک ماه، برای شما فرقی نخواهد کرد، زیرا شما کارتان را به اندازه همان زمانی که داده شده است، طول می‌دهید.

● اصل دوم:

کارمند بیشتر = بیکاری بیشتر

قانون پارکینسون با این اصل شروع می‌شود: کار به همان اندازه‌ای که برایش وقت یا نیروی انسانی باشد، کش می‌آید. این قانون تلاش می‌کند سیستم آزردهنده اداری را موشکافی کند و به ما بگوید چرا برای یک کار ساده اداری باید روزها و هفته‌ها وقت بگذاریم، از این اتاق به اتاق دیگر پاس داده شویم و در نهایت هم کارمان آن‌طور که باید انجام نشود. پارکینسون «تمایل مدیران به داشتن