



مرکز آموزشی نوگام
گامی نو، گامی ماندگار

درس و تست استعداد تحصیلی

استاد عرفانیان

بخش اول: درک مطلب

متن شماره «۱»

با وجود آن که هیچ نقشه و راهنمایی برای تغییر یک اقتصاد غالباً دولتی به یک اقتصاد آزاد وجود ندارد، تجربه انگلستان از سال ۱۹۷۹ به وضوح یک رویکرد کارا را نشان می‌دهد. یک نوع خصوصی‌سازی که در آن صنایع تحت تملک دولت به شرکت‌های خصوصی فروخته می‌شوند. تا سال ۱۹۷۹ جمع بدهی‌ها و ضرر و زیان صنایع دولتی چیزی حدود ۱۳ میلیارد دلار در سال بود. با فروش بسیاری از این صنایع، دولت این بدهی‌ها و زیان‌ها را کاهش داده، بیش از ۱۳۴ میلیارد دلار از فروش آنها بدست آورده و اکنون از این شرکت‌های تازه خصوصی شده مالیات نیز دریافت می‌کند. در کنار یک اقتصاد شدیداً بهبود یافته، دولت توانسته ۱۲/۵٪ از بدهی خالص ملی را طی دو سال بازپرداخت کند.

در واقع، خصوصی‌سازی نه تنها برخی صنایع و اقتصادی را که به سمت فاجعه پیش می‌رفت، نجات داده بلکه سطح عملکرد را در تمامی حوزه‌ها بالا برده است. برای مثال در شرکت‌های "هواپیمایی انگلستان" و "گاز انگلستان" بهره‌وری متوسط هر کارمند به میزان ۲۰٪ افزایش داشته است. در "بنادر انگلستان" اختلالات نیروی کاری که در دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ اتفاق رایجی بودند اکنون به کلی از بین رفته‌اند. در "مخابرات انگلستان" دیگر خبری از صف‌های انتظار طولانی برای اتصال تلفن وجود ندارد (پدیده‌ای که در زمان قبل از خصوصی‌سازی بسیار رایج بود). بخشی از بهبود کارایی مذکور به این دلیل روی داده که کارمندان صنایع خصوصی شده اجازه یافتند سهام شرکت‌های خود را خریداری کنند. آنها با اشتیاق به این پیشنهاد پاسخ دادند؛ در شرکت "هوافضای انگلستان" ۸۹٪ از کارکنان واجد شرایط سهام خریداری کردند، در "بنادر انگلستان" ۹۰٪ و در "مخابرات انگلستان" ۹۲٪ کارکنان. وقتی انسانها در چیزی نفع شخصی دارند، درباره‌اش فکر می‌کنند، مراقب آن هستند و برای پیشرفت آن تلاش می‌کنند. در کنسرسیوم ملی بار، کارمندان که مالک هم بودند تا آن حد نگران سود دهی شرکت خود شدند که در مذاکرات تعیین دستمزد بر اتحادیه خود فشار وارد کردند تا دستمزدهای درخواستی را کاهش دهد.

برخی از اقتصاددانان بر این باورند که اهدای سهام رایگان به کارمندان شتاب لازم برای فرآیند خصوصی‌سازی را ایجاد می‌کند. اما آنان این جمله توماس پین را فراموش کرده‌اند که "آنچه ارزان بدست می‌آوریم را ارزش نمی‌نهم". اگر بخواهیم به مزایای بی حد و حصر مالکیت شخصی برای مالکین، شرکتها و کشورها دست‌یابیم می‌بایست کارکنان و سایر افراد تصمیمات مستقلی در مورد خرید سهام اتخاذ نموده و برای این کار از منابع شخصی خود هزینه کنند.

۱- بر اساس متن، کدام گزینه از مزایای خصوصی‌سازی صنایع در انگلستان به‌شمار نمی‌آید؟

(۱) دولت بخشی از بدهی ملی خود را بازپرداخت کرد.

(۲) صنایع خصوصی شده به دولت مالیات پرداخت می‌کنند.

(۳) دولت از طریق شرکت‌های دولتی درآمد قابل توجهی کسب کرد.

(۴) سود حاصل از صنایعی که هنوز هم در مالکیت دولت قرار داشتند افزایش یافت.

۲- بر اساس متن، دلیل اصلی افزایش بهره‌وری در شرکتهای خصوصی چیست؟

- (۱) کنار کشیدن دولت از دخالت در صنایع اصلی
- (۲) کارمندانی که مالک هم بودند، خواهان کاهش حقوق و دستمزد شدند.
- (۳) اتحادیه‌ها مذاکراتی در مورد حقوق و دستمزد با کارکنان ترتیب دادند.
- (۴) تعداد زیادی از کارمندان تصمیم به خرید سهام در شرکت‌های خود گرفتند.

۳- با توجه به متن، نظر نویسنده در مورد اختلالات نیروی کار چیست؟

- (۱) یک نشانه مثبت از توجه کارکنان به شرکت خود است.
- (۲) یک مشکل اجتناب‌ناپذیر که اقتصاد ملی را تضعیف می‌کند.
- (۳) پدیده‌ای است که بیشتر در شرکتهای دولتی دیده می‌شود.
- (۴) یک مانع برای عملکرد مطلوب در یک صنعت.

۴- نویسنده در کدامیک از گزینه‌های زیر خرید سهام شرکت از طرف کارمندان را بیان می‌کند؟

- (۱) برخی اتحادیه‌های کارگری اعضای خود را از خرید سهام باز می‌داشتند.
- (۲) فقط کارمندانی واجد شرایط خرید سهام می‌شوند که با افزایش ساعات کاری خود موافقت می‌کردند.
- (۳) در سه شرکت مطرح شده، تقریباً ۹۰٪ از کارمندان واجد شرایط برای خرید سهام شرکتهای خود بودند.
- (۴) حدود ۹۰٪ از کارمندان واجد شرایط خرید سهام در سه شرکت مختلف، تصمیم به خرید سهام شرکت خود گرفتند.

متن شماره «۲»

درباره تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد دلایل متعددی ارائه می‌شود. کافمن (۱۹۷۱) به این نتیجه رسید که تغییر در سازمان از مجرای جابه‌جایی کارکنان رخ می‌دهد. با وجود این که سازمان افراد را گزینش می‌کند، به آنها آموزش می‌دهد و بدان گونه که می‌خواهد می‌پروراند، ولی نیروهایی که پیاپی در سازمان جایگزین می‌شوند به نسل‌های متفاوت تعلق دارند.

گاهی عوامل محیطی، سازمان را مجبور می‌کند که در خود تغییراتی ایجاد کند. طرفداران محیط زیست، حمایت از مصرف‌کنندگان و سایر گروه‌های مختلف اجتماعی فشارهای زیادی بر سازمان‌ها وارد می‌آورند و آن‌ها را در مسیرهای خاصی قرار می‌دهند. گاهی سازمان‌ها مجبور می‌شوند مرام یا اصول اخلاقی رایج در جامعه خاص (که خود جزئی یا بخشی از آن هستند) را رعایت کنند و آنها را به صورت سیاست‌ها و روش‌های اجرایی خود درآورند (به نوشته مایر و رووان، ۱۹۷۷ مراجعه کنید). نیروهای حاکم بر محیط و نظام‌های مستقر در جوار سازمان قوانینی را بر سازمان تحمیل می‌کنند و سازمان را وادار می‌سازند در مسیری که مورد قبول سایر نهادهای فعال اجتماعی است، گام بردارد. تحقیق تجربی درباره اصلاحاتی که سازمان‌های خدماتی در شهرها، طی سال‌های ۱۸۸۰ تا ۱۹۳۵ اعمال کرده‌اند، انجام شد. نتیجه تحقیق نشان داد سرعتی که سازمان‌ها سیاست‌های رایج در جامعه را می‌پذیرند یا برنامه‌های مورد قبول محیط و جامعه را به اجرا در می‌آورند، به این امر بستگی دارد که قوانین ایالتی و ولایتی تا چه اندازه از قدرت اجرایی برخوردارند، سازمان‌ها با چه سرعتی باید خود را با شرایط جدید وفق دهند و ضمانت اجرایی قوانین و مقررات تا چه اندازه است (به نوشته تالبر و زاگر، ۱۹۸۳ مراجعه کنید).

گاهی دستوراتی صادر می‌شود که سازمان باید در جهت اجرای آنها تغییراتی را بپذیرد، ولی باید گفت که در مرحله اجرا، کار به همین سادگی انجام نمی‌شود. در این مورد بر روی سازمان پست ایالات متحده آمریکا تحقیقی در طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۷۱ انجام شد. این سازمان بایستی مقررات خاصی را به اجرا درمی‌آورد و خود را تجدید سازمان می‌کرد (به نوشته بی‌گارت، ۱۹۷۷ مراجعه کنید). بی‌گارت به این نتیجه می‌رسد که تجدید ساختار در سازمان پست ایالات متحده آمریکا باعث شد که نیروهای بسیار زیادی در داخل و خارج سازمان پدید آید. هدف این نیروها حمایت و تحکیم قدرت گروه‌های متعدد و ذی‌نفع بود. این نتیجه‌گیری همانند نتیجه‌ای است که سایر پژوهشگران به آن رسیدند و بر نقش اصلی و اهمیت گروه‌های ذی‌نفع در درون سازمان تأکید کردند. گروه‌های ذی‌نفع اصولاً با توجه به تخصص‌های مربوط و یا بر اساس ساختار سلسله مراتب سازمانی به‌وجود می‌آیند (به نوشته هیچ، ۱۹۸۰ مراجعه کنید).

۱- بهترین عنوان برای این متن چیست؟

- (۱) انواع تغییرات سازمان
(۲) عوامل مؤثر بر تغییرات سازمانی
(۳) علل جابه‌جایی کارکنان در سازمان‌ها
(۴) تقابل نظرات چهار محقق در مورد سازمان

۲- پژوهش در مورد سازمان ایالات متحده آمریکا نشان‌دهنده چیست؟

- (۱) دستورات، خلاف منافع سازمان است.
(۲) گروه‌های ذی‌نفع در مورد مدیریت سازمانی تخصص دارند.
(۳) ایجاد نیروهای درونی و بیرونی سازمان ماحصل تجدید سازمان است.
(۴) گروه‌های ذی‌نفع را باید در درون و نه در بیرون آن تقویت کرد.

۳- نمونه اصلاحات سازمان‌های خدماتی در شهرها با چه هدفی ارائه شده است؟

- (۱) تاثیر عوامل محیطی بر تحولات در سازمان‌ها
- (۲) میزان ضمانت اجرایی مقررات سازمان‌ها
- (۳) تاثیرپذیری طرفداران محیط زیست از تغییرات آن
- (۴) آشنایی با نظام‌های مستقر در جوار سازمان در سال‌های ۱۹۳۵-۱۸۸۰

۴- پاراگراف سوم چه هدفی را دنبال می‌کند؟

- (۱) بررسی میزان اتفاق نظر بین «بی‌گارت» و «هیج»
- (۲) توصیف یکی از انواع تغییرات سازمانی در آمریکا
- (۳) تبیین یکی از دلایل تغییرات در سازمان‌ها
- (۴) ارائه خلاصه‌ای از کل متن