مدیریت چیست؟
نرجه و تأثیر: ماهوری مسلمی دینه‌سری
عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران گروه آموزش مدیریت

پرای استخدام، شما باید سازمان‌ریزی انتخاب کنید مگر یا نه؟ گنجه‌را به ارت بردید باشید. بیماری از شما مدیر خواهد شد.
و آن‌که مدیر نیستید، احتمالا کارکنان فینی حرفاً از قبل مهندس، پزشک، فروشنده، تحلیل‌گر سیستم، پرستار، خسایدار، بازاریاب و پرداختگر کامپیوتر خواهند شد. در هر صورت، در دوران مدخلت زندگی‌تان، شما توسط دیگران اداره شده و یا ممکن است خودتان دیگران را اداره کنید. بنابراین پرسیدن این سوال که مدیریت چیست؟ مهم می‌باشد.

موضوع مدیریت در بین انسان‌ها ساده‌ترین دارد. از زمان‌نگار انسان به صورت گروهی و دسته جمعی در جهت حصول به اهداف مشترک اقدام کردی. موضوع مدیریت مطرح بوده است. بررسی‌های تاریخی در مورد چگونگی اداره واحدهای تجاری اداری نشان می‌دهد بیشترین از جمله: مصریان، چینیان، ایرانیان، رومیان، آلمانیها و سایرین دارای

1- Classic
2- Neo.Classic
3- Systemic Aproach
4- Henry Fayol
5- Koontz
6- Function
7- PLANNING
8- OREAXING
9- INFLUENCING

 годы/شماره 7
روش‌های برای مدیران و کارکنان

 مدیریت

(1) شکل (1): بانگر فرآیند مدیریت می‌باشد. بی‌پیکاری که برنامه‌ریزی، سازماندهی، تنظیم و کنترل را هم منصوب می‌كنند. نشان می‌دهند که باید وظایف مرتب باهم بوده و اغلب امکان‌پذیر بر یکدیگر دارند.

<table>
<thead>
<tr>
<th>ویژگی‌نامه مدیریت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1- Controlling</td>
</tr>
<tr>
<td>2- Policies</td>
</tr>
<tr>
<td>3- Procedure</td>
</tr>
<tr>
<td>4- Methods</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۷
انجام شود افزایش سطوح اضافی مدیریت معرف گسترش عمومی است، در حالی که افزایش وظایف سازمانی با سطوح ثابت معرف گسترش ادقی است. تعمیم خیلی نظارت ایده آل می تواند بطور موثر بر کار آنها نظارت کند از مسایل قدیمی و مربوط به وظیفه سازمانی در مدیریت است الیه این امر بک مشکل مربوط به هدایت نیز بیشمار می‌رود.

گزارش ۱ (۱) با عدم همبستگی ۲ مدیریت در ترکیب کلی سازمان تاثیر زیاد دارد. تمرکز اختیارات در سطوح بالای مدیریت معرف مدیریت متمرکز است، از طرف دیگر توزیع و سیاست اختیارات در سازمان می‌تواند فلسه مدیریت بمناسبت بر عدم همبستگی است.

شناخت فعالیت‌های صن و صناد ۳ و تصمیم روابط اختیارات بین ایون، جنبه دیگری از وظیفه سازمانی به شمار می‌رود. فعالیت‌هایی که بطور مستقل با حصول هدف‌های موسسه ارتباط دارد، تحت عنوان فعالیت‌های صن طبقه‌بندی می‌شود. در حالی که وظایف که با فعالیت‌های موسسه

۱. CENTRALIZE
۲. DECENTRALIZE
۳. Staff and Line

۷ جهت/ شماره
در ارتباط می‌توانند بازدهی راه‌پیمایی باشد. رهبر خوب، دیگران را وارد به انجام حداکثر سعی و تلاش می‌کند. افرادی که به دستوری رهبری بستگی به قدرت معنوی و اهداف شخصی دارند، بهره‌برداری خوبی ناپذیر از آموختن عوامل انجمنی و کاربرد این دلسی در همدایی فعالیت کارکنان می‌باشد. شوهر رهبری که با توجه به قابلیت‌های رهبر، موضع علی و مناسب‌ها کارکنان متشکل از مدیران و زیرساخت‌ها و گروه‌های غیرساخت متشکل از دو یا چند نفر از افراد مرتبط به هم از طریقی که در سازمان رسمی تعبین نشده نیز وجود دارد.

تشریح:

نواحیی می‌تواند بی‌روی دیگران و راه‌اندازی آنان را به عملی مطالب میل و نظر خود (اغلب در محدوده معین) است. است. به صورتی که با شاپیستای ترغب شوهر، همیشه قابل درخشش می‌باشد.

ارتباطات:

شامل انتقال اطلاعات، برداشتن، احساسات و نظرات بین سردم است. بیشتر وقت مدیر، صرف برطرفی ارتباط می‌شود. مثال سیرپرسان به کارکنان می‌گوید چه کارهایی باید انجام شود و همچنین خلاصه‌ای از فعالیت‌های را با مدرس مطابع بالاتر ارائه می‌دهند. از آنها درخواست راهنمایی و حمایت می‌نمایند. کمبود مهارت‌های لازم

ارتباط غیررسمی دارد، فعالیت‌های سنگین خواندنی می‌شود. طرق مختلف برای استفاده از وظایف ساندی در حصول هدف‌ها سازمان وجود دارد. به‌گاهی این طریق ممکن است که در سازمان به فعالیت‌های صرف است.

نحوه:

نفوذ فراهم‌ترین تاثیرگذاری بر رفتار دیگران است. موضوعاتی مانند رهبری (۱) این‌که (۲)، سبب‌هایی است (۳) با در نظر گرفت (۴)، سباست (۵) به عنوان فعالیت اجتماعی (۶) تحت این عنوان قرار دارند.

انگیزه:

عبارت است از یک محوری درونی که انسان را به انجام کار ترغیب می‌کند. در سازمان انگیزه عبارتی از تمایل شخص به شوهر، تلاش و یک‌پاره‌ای اهداف سازمان. محوری های انگیزشی در کارکنان متفاوت می‌باشد. وظیفه مدیران این است که محیط و موضوعیه قرار این‌ها تا کارکنان تبادل با ارائه خدمات بیشتر و بهتر داشته باشند.

رهبری:

به معنی تاثیر بر رفتار دیگران به‌طور انجام عمل سازمان انگیزه
شدر
فرهنگ اجتماعی
راه‌های ایجاد انگریزه و رهبری و طریق برقراری ارتباط با مدل‌بانان سطح بالایی و زیردستان از فرهنگ اجتماعی تأثیر می‌پذیرد فرهنگ اجتماعی عبارت است از نظام ارزشی، باورها، عادات یک سازمان که بر ساخت سازمان و مشایاری رفتارهای مورد انظار رفتارهای مثبت و ناپایدار می‌تواند از نوع استیتیفادی همراه با تفسیر و با آزادمانشان و حمایت کننده باشد فرهنگ اجتماعی هرچه که باشد تأثیر مستقیم بر روابط سازمان می‌گذارد.

کترل: کترل را به گونه‌های مختلف تعیین کننده این است که درآمدها و استانداردی است که مدل‌بانان از طریق آن تظیب عملیات انجام شده را با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده می‌سنجند از این رو فارآیند کترل در برنامه‌ریزی فعالیت‌های سازمان جهت نیل به اهداف اساسی بکار می‌رود و به این ترتیب میزان پیشرفت در جهت اهداف و توان مدیریت در تشخیص طرح و اصلاح برنامه را قبل از آنکه دیگر سوده نشان می‌دهد می‌توان گفت کترل میزان بین باید با و هست‌ها می‌دانهد. 7

1. Strategic control points
مدیران عالی رتبه: ورزیده‌ترین و برترین مدیران صنعتی و روسای هیئت مدیری‌ها، روسای کل، بعلاوه قائم مقامان که مسئول بخش‌های اساسی و تعیین جهت اصلی سازمان می‌باشند را شامل می‌گردد. مدیران سطح مختلف دارای وجوه مشترک زیاد و تنوع‌های زیادی می‌باشند. بهره‌گیری هرکسی و یا هر موضوعی در سازمان که کارها را از طریق نسل‌های گیاهی به اجرای پروژه‌ها و کارخانجات روسای بخش در دانشگاه‌ها مدیران ناظر می‌باشند و با این زبان فعالیت‌های اساسی که کار اصلی تحقیق و توسعه را انجام می‌دهند نظارت مستقیم می‌نمایند. 

برای مدیریت می‌توان سه سطح در نظر گرفت: مدیران عالی رتبه (۱) مدیران میانی (۲) و مدیران سرپرست (۳). 

مدیران سرپرست مدیریتی ساخته‌کننده سازمانی هستند که بطور مستقیم بر فعالیت افرادی که کار واقعی را انجام می‌دهند، نظارت دارند. مدیران سرپرست عضویت مانند مدیر ناظر، مدیر اداری و کارفرما را در بر دارند روسای بخش در دانشگاه‌ها مدیران ناظر می‌باشند. از این زبان فعالیت‌های اساسی که کار اصلی تحقیق و توسعه را انجام می‌دهند نظارت مستقیم می‌نمایند. 

مدیران میانی: مدیرانی هستند که بالاتر از مدیران سرپرست و پی‌ذیرش هدف‌های سازمانی و مخالفت در برای بخشی گروه‌ها از عملیات که می‌منند است موجب شوند افراد نیست به سیستم کنترل سازمانی مفاهیم تواند دهد. 

تصمیم‌گیری: بخشن می‌سازد از اوقات و کار مدیران را تشکیل می‌دهد و به عنوان فرآیند بافتی و ارزیابی راهحل‌ها و همچنین انتخاب از بین آنها می‌باشد. وظایف اساسی مدیر اعم از سوی راهبردی سازمان‌الهی، نفوذ و کنترل مستلزم تصمیم‌گیری است. در واقع مدیریت رشته‌های مداوم از تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. (شکل ۲) 

شکل ۲: تصمیم‌گیری و وظایف مدیریت 

1- Top management
2- Middle Menagement
3- Supervisory management 

ویژه‌نامه مدیریت / 11
نفت همه مدیر می‌باشند. رئیس چهره مدیر نیز یک مدیر می‌باشد.

همه مدیران اهداف را تنظیم می‌کنند، عملیاتی را طراحی کرده، منابع مختلف مانند پرسنل، مواد وسایل و سرمایه را سازماندهی می‌کنند. و همچنین افراد را جهت کارکرد هدایت و ترغیب نموده و نتایج بدست آمده را بر اساس اهداف از پیش تعیین شده ارزیابی می‌کنند و افراد را آموزش می‌دهند و اهداف سازمان بخوی می‌دانند.

**شکل ۳: مهارت‌ها در سطوح مختلف مدیریت**

نظام سطوح مدیریت اهمیت بسزایی دارد. فعالیت‌هایی که نباید مدیر مهارت انسانی می‌باشد شامل ارتباط عمیق، رهبری و ایجاد اگزیژه هستند. 

**بحث ازکارکنان و دانشجویان به‌احترام پست**

١. Conceptual skill
٢. Technical Skill
٣. Human Skill
موضع مدیر را در درازمدت نشان می‌دهد.

اعتبار شخصی آنها گردد. انجام کار مدیریت احساس شخصی به انسان می‌دهد که در سطوح کارگری وجود ندارد. و به دلیل چهارم، مدیران بطور کل آزادی بیشتری نسبت به کارگران دارند. و اغلب حرفه مدیران در حال فعالیت می‌کنند. بررسی ساختار کار نبوده و اجازه دادن در ساعات کارشناسی است. مدیران نیاز به گرفتن عاطفه میزنند. مدیران نیاز به گرفتن نظرهایی وجود دارد و حتی بخشی از مدیران به کار بیلی غیرمدیریتی خوشی بازگشته‌اند. آنها اغلب دلاری را ذکر می‌کنند: برخی از مدیران فکر می‌کنند حرفه‌نشان در مقایسه با مسابقه کم است. کارشناس غیرمدیریتی عموماً به سرکار آمد، کار می‌کنند و به خانه پرفم‌گردند، اما مدیریت زندگی از ساعت شروع کار در محل کار حساس است و پس از اینکه کارمندان رفتنده، هنوز هم آنجاست. در برخی موارد، تفاوت حقوق ناجی است. همان‌طور که قبل از مدیران نازه کر حرفه‌نشان در محل کار حرفه‌نشان قابل حساب می‌باشد. مدیران علاوه بر مشکلات حرفه‌نشان باید با مشکلات دیگران نیز دسته و پنجه نرم کنند. کارشناس معمولاً مشکلات زناک کار بر ارتباط

نظرات موافق با مدیریت

اولین دلیل شخص برای کسب پست مدیریت می‌تواند حرفه‌نشان یزیاد باشد. اگرچه وضعیتی نادری نیز وجود دارد که مدیران سطح باینری از اکثریت زیرین نمونه موافقی نمی‌گیرند اما حتی اگر حرفه در ابتدای تکمیل ورود به مدیریت ممکن است راه‌گشایی بیشتری نمی‌شود. دومین دلیل آنکه بسیاری از افراد علاقه به احترام و تاثیرگذاری بر دیگران دارند که معمولاً در محل کار مدیریتی یافت می‌شود. می‌توان به نمونه در دیگران امری طبیعی است. دلیل سوم برای نوجه به مدیریت این است که شغل مدیر در بردارنده موقتی‌های ویژه می‌باشد. بجای انجام کارهای فنی، هر روز با مشکلات و موافقت‌های منشأه و تأیید روابط می‌شود و رفع این مشکلات بطور موافقی است. 1

---

1- Pros & cons
سراپیسی برخی از مدیران از
تصمیم گیری‌های گذشته به کار است. لذا، چنین نمی‌باشد.
تصمیم‌گیری‌های گذشته به چنین وضعیت است. مهم‌ترین
واگذاری، اضافه یا کاهش هر چیز و اخراج‌ها به اندازه‌ی کافی
مشکل است. اما، مدیران دادن به
باید اطمینان حاصل کنند که بین
افراد همکاری لازم جهت
دستیابی به اهداف سازمانی
وجود دارد و هم چنین باید
استانداردهای کمی و کیفی را
بررسی کنند. برای بعضی افراد
انجام کار تحت چنین شرایطی
ممكن است کارگری در حال طلاق
گرفتن باشد و فقط به صحت
کردن نیاز داشته باشد و با دیگری
مشکلات مالی داشته باشد. توجه
کارگران فقط متعطی به مشکلات
خودشان است اما، مدیران افرادی

ملاحظات

غفلتی

علی‌قا ویتشت و موقت‌جات به پیش خط
اجرام و نابودی‌گرایی
فرصت‌های درون در انجام کار، آزادی انتقال بیشتر
شراط کاری بهتر، موثریت جهت کمکی به دیگران

شکل 4: نظرات موافق و مخالف نسبت به اجرای پست مدیریت

مشکل است. دلیل دیگر آنکه
گاهی اوقات اختیار کامل جهت
انجام کار به مدیران داده نمی‌شود
به عنوان مثال یک سرپرست
می‌شود. به علایه مدیران
پاسخ‌گوی اعمال خود و دیگران
مستند اما کارکنان فقط در مورد کار
خود جوابگو می‌باشند. مدیران

را به همراه دارند که دارای
شخصیت‌ها، نیاز و مشکلات
متفاوتی می‌باشند. توجه به این
امور مسئولیت اجتماعی محбуд
مسو می‌شود. به علایه مدیران
پاسخ‌گوی اعمال خود و دیگران
مستند اما کارکنان فقط در مورد کار
خود جوابگو می‌باشند. مدیران

شیوع/شماره 7