مدیریت چیست؟

ترجمه و تأليف: ماهرس مسلمی دینه‌سرا

عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران گروه آموزش مدیریت

برای استفاده، شما باید سازمانی را انتخاب کنید مگر اینکه گنجی را به ارث بردید باشید. بسیاری از شما مدیر خواهید شد و آنها مدیر نشوند، احتمالاً کارکنان فنی حرفه‌ای از قبل مهندس، پزشک، پرستار، نحلیلگر سیستم، پرستار، حساس‌نور، بازی‌پذیر و برنامه‌ریز کامپیوتر خواهند شد. در هر است گزارش‌های مربوط به مدیریت در چند مکتب فنی که اکثرش از مکتب‌های شیعه بوده است، در قسمت‌های مردم، روشن و مشخص مکتب روشنایی، اصول و گرایشات را در آن‌ها جای داد که عبارات از مکتب سنتی باکلاسیک(1)، مکتب روایت انسانی باکلاسیک(2) و بالاخره مکتب سبیعی بر تئوری سبیعی(3) به‌طور گسترده فعالیت کردند.

موضوع مدیریت در بین انسان‌ها ساقط و طولانی دارد. از زمان‌های انسان به صورت گروهی و دسته جمعی در جهت حصول به اهداف مشترک اقدام کردند. مدیریت، علم و هم‌نظامی کردن و هماهنگ نمودن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی است که برای رسیدن به هدف‌ها دسته جمعی سازمان دهی مشترک انجام می‌گیرد.

(جایی، 1368، ص: 120-129)

وظیفه مدیریت:

اساساً وظیفه(8)، نوعی فعالیت کاری است که می‌تواند از سیاست‌ها تا استراتژی‌ها و مشخص‌گردد. طبق نظر عمومی، فرآیند مدیریت شامل چندین وظیفه بر یک راه‌ریزی(7) و سازمان‌های(8) و تنظیمات(9) می‌باشد.

1- Classic
2- Neo.Classic
3- Systemic Approach
4- Henry Fayol
5- Koontz
6- Function
7- PLANNING
8- OREANAXING
9- INFLUENCING
کنترل(1): شکل (1) بانگ‌های مدیریت، بیکنها، کم‌کاری، توانایی مدیریت می‌باشد. یک‌بانگ‌های مدیریتی، سازمان‌دهی، تغییر و کنترل را به هم متصل می‌کند. نشان‌دهنده کنترل این وظایف مهم باهم بوده و اغلب اعتمادقابل بر یکدیگر دارند.

فرآیند مدیریت

سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی

رفتار و هدف‌های برنامه‌ریزی

-- برنامه‌ریزی

--- فرآیند مدیریت

--- سازمان‌دهی

--- برنامه‌ریزی

--- رفتار و هدف‌های برنامه‌ریزی

--- برنامه‌ریزی، کمی از مهم‌ترین و از نظر توافق منطقی اولین وظیفه مدیریت است و چهار جواب وحیدی بخش برای تشکیل‌گیری در سیر شاخه‌های سازمان‌بند است. برنامه‌ریزی، این تغییر آنچه در آینده باید حاصل گردد و جنگلی است که به آن، هر مسیح از فرم‌های متعددی تشکیل می‌شود. مسیح، آموزش، تحقیق و توان‌بیور، کارکنان، خدمات، تولید، درمان‌بیماری هر یک از این‌ها، ارزش‌ها، هدف‌ها و چیزهای بی‌نوعی می‌باشند.
انجام شد، افزایش سطرح اضافی مدیریت معرف گشتر عمومی است، در حالی که افزایش وظایف سازمانی با سطوح ثابت معرف گشتر افقی است. تعیین حیطة نظرات ابدال همئی تعداد افرادی که بک مدلیفی توئیند بطور موتر بر کار آنها نظرات کند، از مداخل فردی و مربوط به وظایف سازمانی در مدیریت است لیست این امر که مشکل مربوط به هدایت نیز بشری می‌رود.

گروه‌های ۱) با عدم تمکن ۲) مدیریت در ترکیب کلی سازمان تاثیر زیاد دارد. تمکن اختیارات در سطوح بالای مدیریت معرف گشتر مدیریت است. از طرف دیگر توزیع وضع اختیارات در سازمان این فلسفه مدیریت مبتنی بر عدم تمکن است.

نتیجه مراحل فرازند سازمان‌هی معمولاً به کمک نسخه‌های سازمانی مشخص می‌شود که هم واحدهای تابع سازمان‌ها تکنیک می‌دهند هم خلط‌های مجاری ارتباطات و مسئولیت را بیان می‌نماید. نسخه‌های سازمان‌های تمامی کارایی ارتباطی و تامین را نشان نمی‌دهند. وقتی که چند نفر در
ارتباط غیر松طنی دارد، فعالیت‌های سنگ خونده‌ای می‌شود. طریق مختلفی برای استفاده از وظایف متعددی در حصول هدف‌های سازمان وجود دارد. و گاهی این طریقه منصوب بر فعالیت‌های صرف است.

نتیجه:

نتیجه‌های تاثیرگذاری بر رفتار دیگران است. موضوعات سیاست‌های شخصی، اجتماعی (7)، تحت این عناوین قرار دارند.

- انگیزه:

انگیزه است از یک محرک درونی که انسان‌ها به انجام کار ترغیب می‌کند. در سازمان انگیزه عبارت است از امکان و یک‌گنیه به کوشش، تلاش و بهبود اهداف سازمان. محرک‌های انگیزشی در کارگران غیر ضروری می‌باشد. وظیفه مدیران این است که محیط و موقعیت قرارگیری نمایند تا کارکنان تعامل با ارائه خدمات بیشتر و بهتر داشته باشند.

- رهبری:

به معنای تاثیر بر رفتار دیگران، به منظور انجام عمل مورد انتظار
شود.

فرهنگ اجتماعی:

راهبهای ایجاد انگزه و رهبری

و طرق برقراری ارتباط با مدرسان

سطح بالایی و زیردانان از فرهنگ

اجتماعی تأثیر می‌پذیرد فرهنگ

اجتماعی عبارت است از نظام

ارزشی باورها عادات یک

سازمان که با ساخت سازمان و

همچنین رفتاری موردنگ

فرهنگی می‌تواند از نوع استفاده

همراه با ترس و یا آدانا و

حمایت کننده باشد. فرهنگ

اجتماعی هر جه که باشد تأثیر

مستقیم بر روح افراد سازمان

می‌گذارد.

کنترل:

کنترل را به گونه‌های مختل

تعیین کرده‌اند. کنترل در آن‌یک

است که مدرسان از طریق آن تطبیق

عملیات انجام شده و فعالیت

برنامه‌ریزی شده می‌سنجند. از این

رو فرآیند کنترل در برنامه‌ریزی

فعالیتی 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

قابل از آنکه به دیگر شد. نمای

می‌دهد. می‌توان گفت کنترل

مناسبی بین می‌باید ها و

هست."مهم‌است. به‌عنوان در

7

## بیانات/شماره

1. Strategic control points
بهبود مدیران و راهبردهای سازمانی و مخالط در برای برخی مسئولیت‌ها از علل است. که ممکن است موجب شوند افراد نسبت به سیستم کنترل سازمانی مفاهمت نشان دهند.

تصمیم‌گیری:

بخش‌هایی از اوقات و کار مدیران را تشکیل می‌دهد و به معنی افزایش بانکی و ارزیابی راه‌حل‌ها و همچنین انتخاب از بین آن‌ها می‌باشد. وظایف اساسی مدیریت اصلی این بخش مسئولیت سازمان‌های، نفوذ و کنترل مستلزم تصمیم‌گیری است.

مدیریت برنامه‌ریزی، توازن، مطالعه‌های از مدیران سرپرست و کار اصلی تحقیق و توسعه را انجام می‌دهد، نظارت‌های مسئول نظارت مستلزم تصمیم‌گیری است.

مدیریت مسئولیت سازمان‌ها، مدیران مسئول مدارس و ناظرین بازار، ریس باکس مراکز وزیر

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

ویژه‌نامه مدیریت / 11
نفت همه مدیریت می‌باشد. رییس جمهور نیز یک مدیریت می‌باشد.

همه مدیران اهداف را تنظیم می‌کنند، عملیاتی را طراحی کردند، منابع مختلف مالی، انسانی، 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 بین تعیین شده ارزیابی می‌کنند و افراد را آموزش می‌دهند که سازمان حاصل شود. هدف‌سازی، اغلب مدیران پس از مدت کوتاهی فقط بر اساس افزایش سرمایه که هزینه مورد ارزیابی واقع می‌شوند. اگرچه این مسائل مهم هستند اما وظیفه و ایجاد توجه به کارکنان می‌باشد. بهتر است مدیرین مهارت مهم‌ترین شاخص است که این ارتباط مستقیم مدیریت را در داده مدت نشان می‌دهد.

برای آنکه یک مدیریت (مانند مدیریت) باشد، باید چندین مهارت اساسی را دارا باشد و بطور دائم آنها را تقویت نماید. (شکل 3) یک نشانه از این مهارت‌ها و اهمیت آنها را در سلhurst این مدیرت می‌باشد.

* توانایی درک و ترغیب کتابخانه‌ای در سطح مختلف می‌باشد.

** شکل ۳ مهارت‌ها در سطح مختلف مدیریت

نمای شناخت مهارت‌های اهمیت

پیکساپت دارد. فعالیت‌های که نیازمند مهارت انسانی می‌باشد شامل کارکردی مستمر در مدیریت و ایجاد انجمن‌های شناختی‌ای که باید ایجاد و دانشجویان به‌اشیاء پست

1. Conceptual skill
2. Technical Skill
3. Human Skill

مهارت‌های فنی (۲) نمایش توانایی بکارگیری دانش و روش‌ها و فنون خاص در انجام کار
نظرات موافقان به مدیریت:
اولین دلیل شخص برای کسب پست مدیریت مواند حقوق زیاد باند. آگرچه وضعیتی نادری نیز وجود دارد که مدیران سطح پایین‌تر از اکثریت افراد به صورت حقوق بیشتری نیاز دارند اما حقوق یک مدیر بهتر است، حتی اگر حقوق در ابتدا کم باند ورود به مدیریت ممکن است راه‌گشایی پیشرفتی آنی شود. دومین دلیل آنکه بسیاری از افراد علاقه به احترام و نتایج‌گذاری بر دیگران دارند که معمولاً در صورت مدیریتی بافت می‌شود. میل به نفوذ در دیگران امری طبیعی است. دلیل سوم برای نوجه به مدیریت این است که شغل مدیر در بردارنده موفقیت‌های ویژه می‌باشد، بجای انجام کارهای فنی، هر روز با مشکلات و موفقیت‌های مختلف و تلاش‌ها روبه‌رو می‌شود و رفع این مشکلات بطور موفقیت‌آمیز باعث افزایش
سازنده برخی از مدیران از تصمیم‌گیری‌های صحبت که مرور بیرا کار است، لذت چندانی نمی‌برند. تصمیم‌گیری در مرور ارزیابی شغلی، اضافه یا کاهش حقوق و اخراج‌ها به اندازه کافی مشکل هستند، اما دستور دادن به باید اطمینان حاصل کنند که بین افراد هم‌کاری کرده دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد هم چنین باید استنداردهای کمی و کیفی را به پیام داده و اعدادی از انجام کار تحت چنین شرایطی ممکن است کارگری در حال طلاق گرفتن باشد و فقط به صحبت کردن نیاز داشته باشند و با دیگر مشکلات مالی و سرکوبی داشته باشند توجه کارگران فقط معطوف به مشکلات خودشان است اما مدیران افرادی مطالبین

Moments

لایه بیشتر موفقیت جهت پیشرفت

اتخاذ و نتبزگری

فیلتری درون در انجام کار، آزادی اعتماد یکتا شرایط کاری و بیشتر موفقیت جهت کارکردی به دنبال

شکل ۴- نظرات موافق و مخالف نسبت به اجرای پست مپروبیت

مشکل است. دریل دیگر آنکه گاهی اوقات اختیار کامل جهت انجام کار به مدیران داده نمی‌شود به عنوان مثال یک سرپرست به ممکن است فکر کنند کارمندش به دلیل اتفاق وقت یا نیاز دارد باید اخراج گردید اما مدیر بالاتر موافق چنین بروسری و اقدامی نیایند و

را به همره دارند که دارای شخصیت‌ها، نوع و مشکلات متفاوتی می‌باشند. توجه به این امور مشمول اجتماعی محصور می‌شود. به علاوه مدیران پاسخگوی اعمال خود و دیگران هستند اما کارکنان فقط در دور کار خود جوابگو می‌باشند. مدیران

حیات/شماره ۷