

دانلودپاورپوینت مسئولیت های اجتماعی مدیران

جهت مشاهده [دانلودپاورپوینت مسئولیت های اجتماعی مدیران](#) به پایین همین صفحه مراجعه نمایید
تعداد صفحات : 15 صفحه



لطفا به نکات زیر در هنگام خرید دانلودپاورپوینت مسئولیت های اجتماعی مدیران توجه فرمایید.

- 1- در این مطلب، متن اسلاید های اولیه دانلودپاورپوینت مسئولیت های اجتماعی مدیران قرار داده شده است
- 2- به علت اینکه امکان درج تصاویر استفاده شده در پاورپوینت وجود ندارد، در صورتی که مایل به دریافت تصاویری از آن قبل از خرید هستید، می توانید با پشتیبانی تماس حاصل فرمایید 3- پس از پرداخت هزینه ، حداکثر طی 12 ساعت پاورپوینت خرید شده ، به ادرس ایمیل شما ارسال خواهد شد 4- در صورت مشاهده بهم ریختگی احتمالی در متون زیر ، دلیل آن کپی کردن این مطالب از داخل اسلاید ها میباشد و در فایل اصلی این پاورپوینت، به هیچ وجه بهم ریختگی وجود ندارد 5- در صورتی که اسلاید ها دارای جدول و یا عکس باشند در متون زیر قرار نخواهند گرفت

اسلاید ۱ :

مقدمه

هماهنگی کوششهای ضروری برای یک نظام همکاری نیاز به یک نظام سازمانی ارتباطی دارد. چنین نظامی از ارتباط ها و کانون ها یا نقطه های به هم پیوستن را در بر دارد و این نظام تنها زمانی به کار می پردازد که این کانون ها از سوی اشخاصی که مدیران خوانده می شوند در اختیار گرفته شوند. از این رو می توان گفت که وظیفه های مدیران خدمت کردن به عنوان کانال های ارتباطی تا جایی است که ارتباط ها باید از پایگا ههای مرکزی عبور کنند. اما از آن جا که هدف نظام ارتباطی هم اهنک کردن همه ی جنبه های سازمان است چنین پی برده می شود که وظیفه های مدیران به همه ی کارهای ضروری برای نشاط و سر زندگی و دوام و پایداری یک سازمان مربوط می شود و دست کم تا جایی که

اسلاید ۲ :

این کارها باید از راه هم اهنگی رسمی انجام پذیرند چنین است.

گر چه مهم است بدانیم همه ی کاری از سوی اشخاصی که پایگاه های مدیریت را اشغال می کنند به وظیفه های مدیریت که هم اهنک کردن کوشش ها ی دیگران است پیوستگی ندارد. بخشی از کار چنین اشخاصی گر چه کار سازمانی است ولی کار مدیریت به شمار نمی آید. برای نمونه اگر رئیس یک شرکت خود به طور شخصی به فروش فراورده های شرکتش بپردازد یا در نوعی از کار ساخت به کار مشغول شود این گونه کارها خدمات مدیریت به شمار نمی آیند.

احتمال دارد که همه ی مدیران بخش در خور توجهی از کارهای غیر مدیریت را انجام دهند. گاهی از وقتها این کار دارای ارزش بیشتری از کار مدیریت آنهاست. این در هم آمیختن وظیفه ها یک امر کاستن از دشواری کار است و بیشتر به سبب صرفه جویی است.

اسلاید ۳ :

زیرا نادر بودن تواناییها چنین امری را پدید می آورد یا شاید دلیل های دیگری برای آن وجود دارد. گر چه در نتیجه ی در هم آویختن وظیفه های مدیریت با وظیفه های غیر مدیریت در عمل دشوار است که تنها با سنجش عنوان های شغلی یا وظیفه های اسمی بتوان روش های مقایسه ای کار مدیر را در سازمان های جداگانه تعیین کرد. اگر منظور ما از وظیفه های مدیران کار تخصصی نگه داری نظام های کوشش همکاری است ما می توانیم به خوبی توجه خود را به هدف های کلی و عمومی معطوف داشته و در یابیم که چه کاری باید در آن زمینه صورت گیرد و پس از آن هر گاه مطلوب باشد مشخص کنیم چه کسی آن کار را در سازمان به خصوص بر عهده دارد.

این به ویژه درست است زیرا کار مدیریت خود اغلب به گونه ای پیچیده سازمان یافته است. در یک سازمان میان اندازه ممکن است یک صد نفر باشند که برخی از وقت خود را در کار مدیریت صرف می کنند. در شماری از آنها مانند ماشینها یا متصدیان ماشین تکثیر به هیچ عنوان در شمار مدیران قرار ندارند. با این همه کوششهای این اشخاص سازمان مدیریت را تشکیل می دهد.

اسلاید ۴ :

توجه ما باید نخست به وظیفه های این سازمان به عنوان یک واحد ویژه معطوف گردد. توزیع کار میان اشخاص یا پایگاههای شغلی از نظر مقاصد کلی دارای اهمیت درجه ی دوم است.

وظیفه های مدیریت برای نگه داری یک نظام کوشش همکاری به کار می برند. این وظیفه ها غیر خصوصی هستند. این وظیفه ها به گونه ای که اغلب گفته می شود برای اداره ی گروهی از اشخاص نیست. در کل نمی توانیم آگاهی درستی از کار مدیریت به دست آوریم اگر این مفهوم تنگ تر و ساده اما به سخن دقیق اشتباه الود روان و برقرار باشد. حتی تا اندازه ای درست نخواهد بود اگر گفته شود که وظیفه های مدیریت اداره کردن نظام همکاری کوشش ها است. در کل نظام همکاری از سوی خود اداره می شود نه از سوی سازمان مدیریت که آن سازمان خود بخشی از کل نظام است. وظیفه هایی که ما با آنها سر و کار داریم مانند وظیفه های

اسلاید ۵ :

سلسله اعصاب و مغز است در پیوند با بقیه ی بدن. این سلسله اعصاب برای بر پا داشتن نظام بدنی وجود دارد و آن کنش هایی را که برای سازگاری موثرتر با پیرامون لازم است هدایت می کند. ولی به سختی می

توان گفت که سلسله اعصاب بدن را می گرداند در حالیکه بخش بزرگی از وظیفه های بدن مستقل از سلسله صورت میگیرد و بر این وظیفه ها اعصاب به نوبه ی خود اتکا دارد.

اسلاید ۶ :

وظیفه های مدیریت

برقراری ارتباط سازمانی

فراهم آوردن خدماتی ضروری افراد

صورت بندی مقصود و هدف ها

اسلاید ۷ :

برقراری ارتباط سازمانی

مساله ی برقراری و پاسداری از نظام ارتباطی یعنی نخستین وظیفه ی سازمان مدیریت به گونه ی پیوسته عبارت است از دست یابی به حالتی که دو مرحله ی کارکنان مدیریت و پایگاه های مدیریت به هم پیوندند. هر مرحله به جای خود یک عامل راهبردی در مساله ی مدیریت به شمار می آید. نخستین مرحله که به کار می افتد آن گاه مرحله ی دیگر باید سازگار گردد. این دشواری مرکزی وظیفه های مدیریت است. برای گشودن این دشواری کافی نیست که همه ی این وظیفه ها به اجرا گذاشته شوند بلکه باید به یاد داشت که هیچ کار دیگری بی آنها صورت نمی گیرد و هیچ کاری به خوبی پیش نمی رود تا وظیفه های مدیریت به خوبی به اجرا گذاشته شود.

اسلاید ۸ :

گر چه این وظیفه ارتباطی دارای دو مرحله است اما بنا به روال لازم است که در عمل در یک زمان به یکی از آن دو مرحله رسیدگی شود زیرا دشواری های هر مرحله از نوعی جداگانه اند. دشواریهای پایگاه زمینه هایی مانند محل پایگاه و تخصصهای جغرافیایی و زمانی و اجتماعی و وظیفه ای واحدهای سازمانی یا گروههای سازمانی را در بر نمی گیرد. دشواریهای کارکنان یک حالت ویژه از دشواریهای عمومی کارکنان است و کارهایی از قبیل گرداوردن یاری کنندگانی که دارای شایسته گیهای مناسب باشند پدید آوردن انگیزه ها و پاداشها و اختیار واقعی که بتواند این شایستگی ها را به صورت خدمات مدیریت کارگردار سازمان در آورد در بر می گیرد.

اسلاید ۹ :

فراهم آوردن خدماتی ضروری از افراد

وظیفه ی دوم سازمان مدیریت ترویج کار فراهم آوردن خدماتی شخصی ایست که مصالح و مواد سازمانها را می سازد.

این کار به دو پاره عمده بخش می شود:

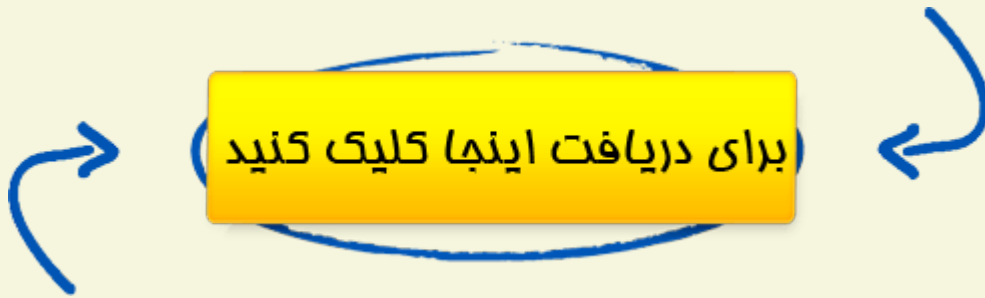
۱) پیوند دادن اشخاص به همکاری با سازمان

۲) برکشیدن خدمت‌هایی از ان اشخاص پس از ان که وارد پیوند با سازمان شدند.

اسلاید ۱۰ :

پیوند دادن اشخاص به همکاری با سازمان:

سازمان روی اشخاصی که به هر معنی از ان بیرون هستند عمل میکند. چنین کنشی ضروری است نه تنها از ان جهت که کارکنان مورد نیاز سازمان‌های تازه را فراهم می‌آورد یا ماده‌ی رویش و بزرگ شدن سازمان‌های موجود را تامین می‌کند بلکه از ان رو که کمبودهایی را که پیوسته به دلیل مرگ و استعفا و رها کردن کار و مهاجرت و اخراج و... پدید می‌آید جایگزین سازد.



مقالات مرتبط

- [دانلود باورپیوند الگوریتم‌های طراحی شبکه](#)
- [دانلود باورپیوند معماری اقلیمی سنتی ایران در مناطق گرم و خشک \(کویرها\)](#)
- [دانلود باورپیوند اعتماد به نفس و راه‌های تقویت آن](#)

از این سایت‌ها نیز دیدن نمایید

- [ترنس لاین ، مرجع مقالات تخصصی فارسی ایران](#)
- [گت بیبر ، منبع مقالات انگلیسی و فارسی](#)
- [دانش‌رسان ، بیش از 1.5 میلیون مقاله فارسی](#)