

جلسه اول

نوع نگاه
میکرو: آنجایی که به مطالعاتی فرد انسان می پردازیم و انتظار واکنش‌هایی در حیطه‌ی سازمانی داریم که همان رفتار است و در حقیقت از نادیده‌ی فرد و میکرو به آن نگاه می‌کنیم که بحث رفتار سازمانی است.

ماکرو: آنجایی که به مطالعاتی سازمان می‌پردازیم، ویژگی‌ها، انواع، خصوصیات، شفافیت، روابط، تعاملات درونی و بیرونی، اهداف، استراتژی، مدیریت، فلسفه و چشم‌انداز سازمان را نگاه می‌کنیم، نوع نگاه ماکرو است و بحث تئوری‌های پیشرفته مدیریت مطرح می‌شود.

کاربرد تئوری‌های مدیریت پیشرفته در خانواده که یک سازمان کوچک است و در سطح میدانی تکرار می‌شود.

من در خانواده هستم، چه نقشی دارم؟ رابطه، تعاملات، تعاملات، به چه می‌کنند؟ کارگردانی، تأمین کننده، بر طرزنده، ایمان کننده

تئوری چیست؟ (Theory)

مجموعه‌ای از مفاهیم، سازه‌ها، گزاره‌ها، قوانین، پیش فرض‌ها، ملزومات و فرضیه‌ها است که رابطه‌ی بین این‌ها را مشخص می‌کند و به قابلیت پیش بینی رخدادها و تبیین پدیده‌ها را می‌دهد.

تعریف تئوری لندفیلد و وگنالتس و فونک: wegnalls & Funk

یک نقش یا طرحی مدفن انسان شکل می‌گیرد که قابلیت راسته‌آرایی و تحریر عمل باید داشته باشد.

سازمان چیست ؟ (organization)

مجموعه‌ای از انسان‌های هستند که در هم می‌آیند و با وحدت رویه‌ای که بین خودشان برقرار می‌کنند با دارا بودن یک هدف مشترک، یک وظیفه یا یک محصول یا یک خدمت را به جامعه می‌دهند.

در حقیقت سازمانها، نهادی اجتماعی هدف محور هستند که دارای یک ساختار مشخص و مدون درستی می‌باشند که برای انجام یک فعالیت هدفمند و هماهنگ ایجاد شده‌اند تا بتوانند در تعامل با محیط بیرونی خود، رسالتی را که برای آن بوجود آمده‌اند با سبب سازند.

تئوری سازمان چیست ؟ (organization Theory)

مجموع مفاهیم و گزاره‌ها، اصول و قوانین، در حوضه‌ی سازمان است. رخدادها و حوادثی که در سازمان اتفاق می‌افتد به ما قابلیت پیش‌بینی رخدادها درون سازمانی، حل مشکلات و مسائل درونی سازمانی و پیش‌بینی و تعیین آن و بگیری روند بهتر را برای ما مشخص می‌کند.

تئوری سازمان به ما کمک می‌کند دانش کسب کنیم → این دانش به ما کمک می‌کند حل مسائل کنیم
 منابع را مدیریت کنیم.

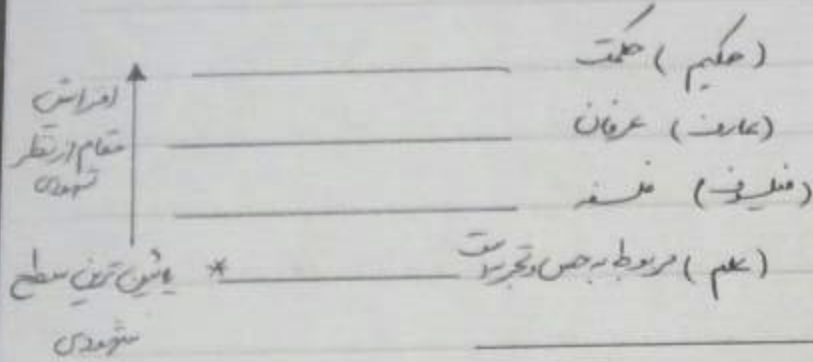
رابطه‌ی بین تئوری سازمان و مدیریت چیست ؟

علم مدیریت در حقیقت علم استفاده از منابع، استعدادهای، ظرفیت‌ها به شکل بهینه، کارا و اثربخش برای رسیدن که بهترین و برینفعت‌ترین مسیر را کمترین هزینه‌ای ممکن می‌باشد.

بنابراین علم مدیریت به ما کمک می‌کند تا به تئوری سازمان (دانش در تجربه) و تلفیق با حوزه‌ی دانشی، تجربی و ظرفیت‌های کل سازمان به انجام برسد.

در خانواده چه بد رفتاری کنیم ؟
 به خودمان به عنوان شخص انسان چه بد رفتاری کنیم ؟

انسان دارای سطح مختلف است (مراتب بد رفتاری بر خود را معنی بخارده بر اینکه بر خود تصرف طرد بر وجه اطرافش
 هم تسلط طرد.



چه کنیم که افراد حلاکت سود را به سازمان برسانند ؟

چه کنیم که فرد برای سازمان مفید باشد ؟

چه کنیم که فرد در اسکی دستاوردهای سازمان باشد ؟

چه کنیم که ایجاد انگیزه کنیم ؟

تعریف سازمان

گروه‌هایی هستند که در جهت یکدیگر اهداف مثبتاً خاص تشکیل یافته و ساختارهای اجتماعی با سطوح نسبتاً
 بالایی از یکدیگر را نشان می‌دهد.

جامعه‌ی (فردی) ما یک جامعه سازمانی است.

ویژگی‌های سازمان‌ها

1. یک بدین اجتماعی هستند و لذا اجتماع انسانی شکل می‌گیرند.

2. آگاهانه هماهنگ شده و وحدت وجود دارد.

- ۳) در مورد نسبتاً مشخص دارند ، شامل اعضاست و ارتباط مستمر وجود دارد. (زمانه مشخص)
- ۴) هدف مشخص با دنبال می کنند .

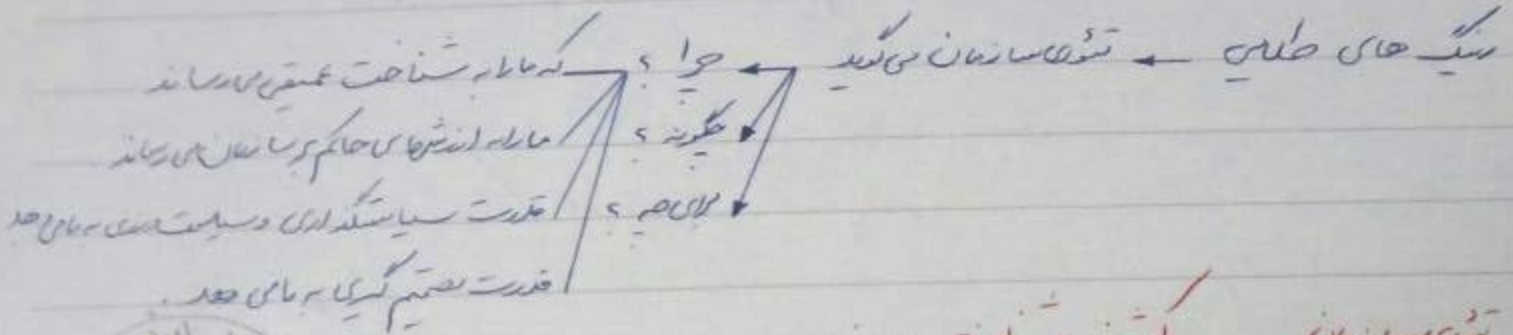
علت مطالعه تئوری های مدیریت

- ۱) در تصمیم گیری و هدایت به ما کمک می کند .
- ۲) دیدگاه روشن دیدگاه منجم ، علامه و یک آگاهی و بینش از خودمان و محیط اطرافن به ما کمک می کند .

اجمعت مطالعه سازمان ← (competition) رقابت

- ۱) جامعه سازمانی پیشرفته و جدیدی داشته باشیم .
- ۲) جامعه مشخص ، بدون قوانین مداری داشته باشیم که افراد سبب رشد و تعالی هم گیر شوند ، مشکلات بزرگ را حل کنند و مشکل افزاینده باشند .
- ۳) به ما کمک می کند که تفهیم مناسبی تغییر در قدرت و تغییر در ساختار چگونه است و چگونه باید باشد .

جلسه دوم



تئوری سازمان

کشف شناخت سازمان

بین و چرا و چگونه رخدادها



رسالت سازمان (مأموریت)

هدف غرضی رنگ سازمان دیده می شود

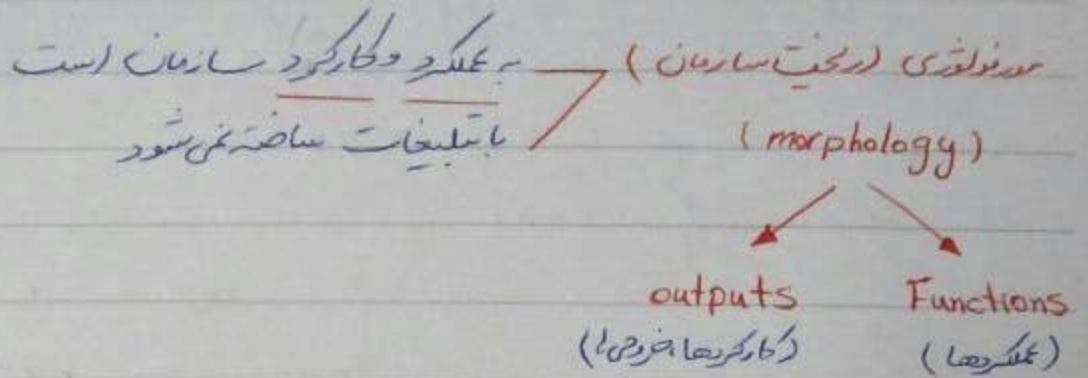
اهداف را برای رسیدن به رسالت سازمان تعیین می کنیم

۱. چشم انداز (vision) ← وسیع تر از رسالت است. دیدگان از آینده
۲. رسالت (mission) ← حاکم طلوع چشم انداز رسالت تعیین می شود
۳. هدف ← طبق رسالت اهداف مشخص می شوند
۴. استراتژی ← برای رسیدن به اهداف استراتژی تعریف می شود
۵. تاکتیک ها ← روش های رسیدن به اهداف و انجام استراتژی
۶. رویه و عادت ها
۷. سیاست گذاری ← سیاست گذاری به سازمان جان می دهد. فضای سازمان را می سازد

حالی است که سازمان مهم است؟

حرف می تواند سازمان را با قابلیت رقابت می دهد

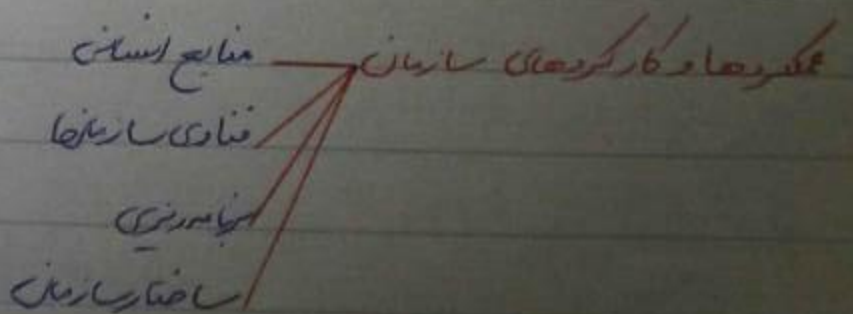
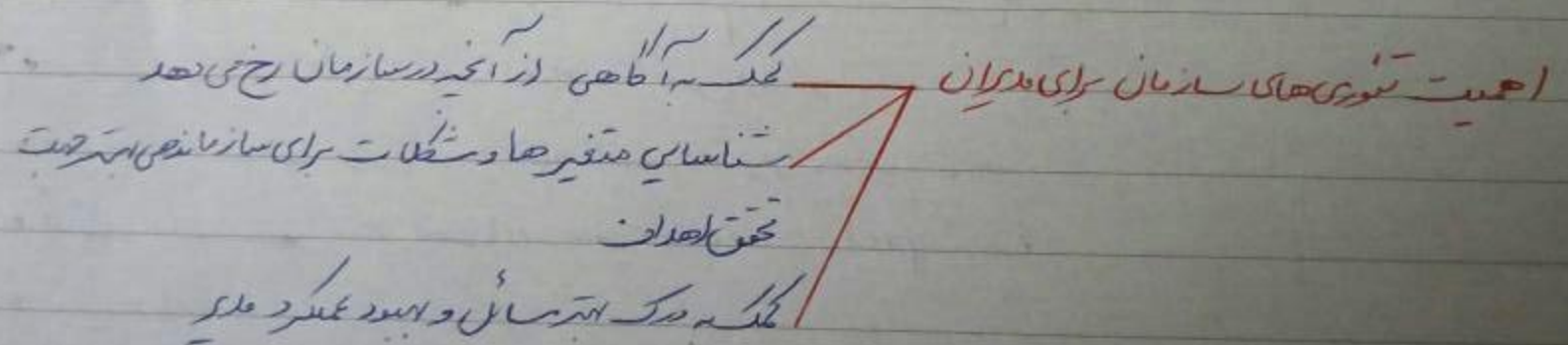
مقدمه سوال استخوانی: تئوری سازمان چیست؟ نقش تئوری‌های سازمان در مدیریت چیست؟ چه قابلیت‌هایی برای مدیران وجود دارد؟
 از تئوری سازمان چه مفهومی می‌رسد؟ اهمیت شناخت سطوح سازمان چیست؟



نظریه سلولی کارآفرینی (تئوری سلول) (Entre. Cellular Theory - E.C.T)

کارآفرینی یک سلول تشبیه شده است و تمام اجزای یک سلول هست در حقیقت کارآفرینی بصورت تطبیقی بیان شده است.

DNA → ژن کارآفرینی موجود در وجود شخص



ادامه عملکردها و کارکردهای سازمان

ملازمین درستیابی به هدف ها ، منابع لازم را تأمین کنند

کارها و خدمات را بصورت کارا و با رضایت بالا تولید و ارائه کنند

نوآوری را تشویق و سهولت کنند

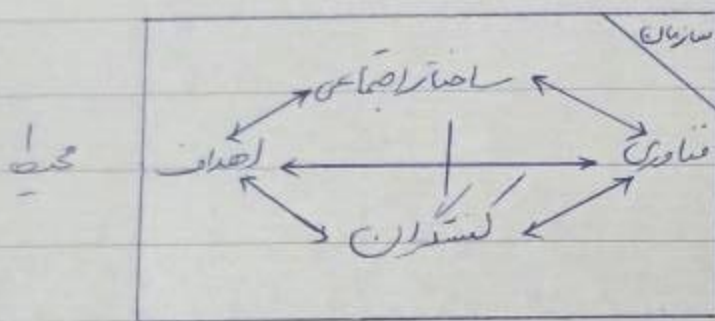
از فناوری های نوین استفاده کنند

خود را بر عوامل محیطی در حال تغییر وفق دهد و در آنها اعمال نمود کند

بر آنچه مورد نظر مالکان و کارکنان شرکت است ارجحیت بدهد و از آن ها پیروی کند

مسائل اخلاقی را رعایت نماید و موجب افزایش رضایت و حاصله کارکنان شود

عناصر مستطی سازمان ها



کلیاتی تاثیر ساختار اجتماعی بر عملکرد و کارکرد سازمان

ساختار اجتماعی ریشه در فرهنگ دارد. اگر فرهنگ اجتماعی (فرهنگ سخن و گفتار، شیوه زندگی) درست شود، ساختار

اجتماعی قوی و متوسل می شود و اگر به علم و پژوهش اهمیت بدهد جامعه پیشرفت می کند.

مثلاً در فرهنگ ما دانشمندان سکه های طلا و صابزه می گیرند، اما مملکت ما اسلحه های گاوچینی می سازد. در جامعه

می توان با اسلحه هم مانند نوزادان به قراردادها می یاداری است برای ارائه علم و دانش و گنودری

کسبکار - اقدام کردن اجتماعی سازمان

انفرادی بلکه در سازمان دیگره های مختلف متعلق ادای سهمی در مقابل سازمان می شوند به عبارتی عضو یا کسبکار

سازمانی نامیده می شود. هر فرد درون سازمان عضو هستند و شدت و وسعت حضور فعال آنها، در سازمانها مختلف متفاوت است

(اهداف)

بیزاستی کنونی از شرایط مطلوب در آینده است. شرایط به کنسرتان نقش می‌تند تا انجام وظایف محتمل باشد.

مناوی : (where)

روش برای کنترل ورودی به خود می‌است. نقش مناوی مثبت است (مثلاً در حوزه آموزش، ارتقای سازی، یادگیری، کارآفرین سازی، نوآوری و ضمانت سازمان نقش سازنده دارد.)

محیط :

سیاست سازمان، محیط سازمان را شکل می‌دهد. کلیدی سازمان‌ها در سطح شرایط فیزیکی، تکنولوژیکی، فرهنگی و اجتماعی خاص که محیط نامیده می‌شود فعالیت می‌کنند.

میزان سازمان چیست ؟ مانند عسای سلوی است (عسای سلوی پوشش و جهت سازمان است). میزان سازمان از سازمان محافظت می‌کند. کنترل ورود و خروج بر عملکرد میزان سازمان است.

نتیجه: اگر یک سازمان عملکرد و کارکرد بالایی داشته باشد، باعث می‌شود نخبگان و کارکنان و منابع را به داخل سازمان جذب کند و سازمان قوی می‌شود.

ساختار سازمان :

مجموع کل روش‌هایی که وظایف افراد را در بخش‌های مجزا مشخص می‌کند و سپس هماهنگی بین آنها را فراهم می‌سازد.

ویژگی‌های ۲ نوع ساختار سازمان

در حالت اول: منعطف بوده، غیر رسمی، انعطاف‌پذیر، غیر متمرکز، قوانین و مقررات کمتر، شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی

در حالت دوم: پیچیده و سخت‌گیرانه، غیر متمرکز، رفتارهای برنامه‌ریزی شده، مطالب مقررات

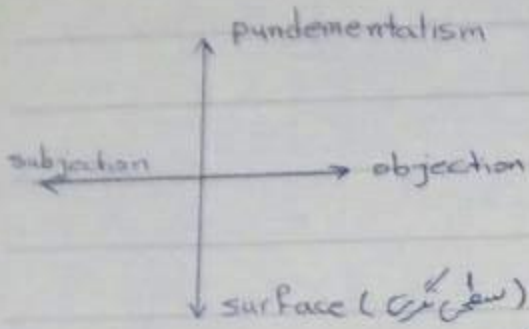
طراحی سازمان

مربوط به ساخت سازمان و ایجاد تغییر در آن بوده

شکل خاصی از طراحی سازمان به وجود می‌آید

برای طراحی سازمان از نمودار استفاده می‌شود

علیه السلام



کار آفرینی یعنی چه؟ از نظر شیخ مبشر یعنی تعذر حلقی، تعذر

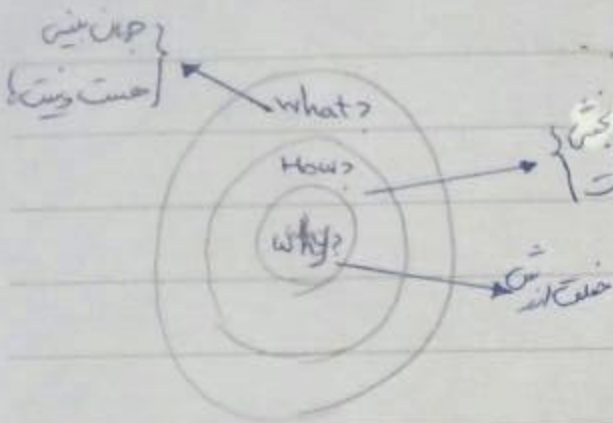
کار آفرین (۱) ذهن حلقه و طرد

(۲) واقعیت های جامعه را نگاه می کند و فرصت را با استناد سیاسی می کند

(۳) به دنبال رشد، خلاقیت و نوآوری است

نقدی شروع این سه را اولین صدق طایفه (why) می باشد

عربی یک ایده با (why) شروع می شود



کار آفرین می خواهد (۱) کندشی تولید کند

(۲) تغییر دلفندشی ایجاد کند

(۳) فضای جدیدی را در جامعه رشد دهد

(۴) نوآفرینی کند

کار آفرینی در حقیقت **دین** : امر به معروف

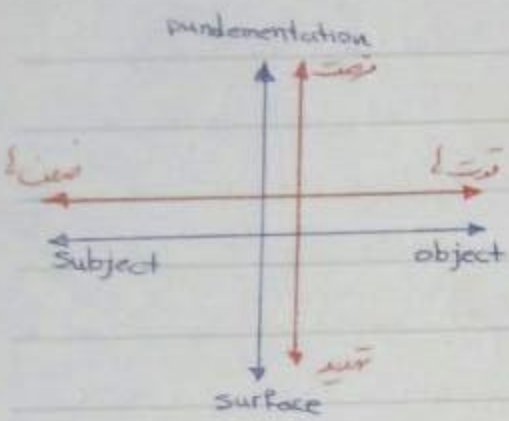
سیاست : ملتت گزینی

اصفت : عزت جدید بر بعضی کردن

در تنوع مدیونیت بشریته دنبال چه هستیم؟

علم مدیونیت کار آفرینانه بر سازدن ایامندیم

یک مدیر سازمان در حیطه‌ی سازمان چیست؟



- یک مدیر موفق در کار آفرین کسی است که تمام تلاش خود را صرف کند تا در حیطه‌ی بینشها و صفتها قرار بگیرد.

- مسیر حرکتی سازمان خودش را در منطقه‌ی محصولات قرار میدهد یعنی

از فرصت‌ها و قوت‌ها استفاده کند و صفت‌ها و خطاها را در جهت قوت‌هایش تقویت کند.

- از تهدیدها فرصت ساختا کند و نقاط منفی را به نقاط مثبت تبدیل کند.

مفهوم رفتار سازمانی

- مجموعه‌ای از افراد فعال، توانمند، یکپارچه، گشاد و ایده‌پرداز، خلاق، نوآور در محیطی

افراد سعی می‌کنند خودشان را توانمند کنند تغییر در خود

- بخش منابع انسانی در سازمان فعال می‌شود

حایگاه روانشناسی سازمان : روانشناسی سازمانی فن آفرینان است که از علوم روانشناسی بهره می‌گیرد اما رفتار سازمانی

از حیطه‌ی وسیع‌تر علوم دیگر استفاده می‌کند

۱) پایین ترین حد سازمان روانشناسی - بهبود ذهنی افراد، حل مشکلات کوچکی که ممکن است در

سازمان بریزد شود و نحوه‌ی اعترافات و ادراکات کاری شود

۲) بالاترین حد سازمان روانشناسی - همه‌چیز که سازمان ما می‌سازد می‌کند

محصول یا خدمت جدید ارائه کند

کثره‌ی سازمان زیادتر شود

تغییر نمودن سازمان در جای خود ملی و بین المللی باشد کند

پدید سازمانی (Development)

- تغییر راهبردها و ساختارها
- کشف فرصت‌های بالقوه
- به آنچه به تغییر و تحول می‌انجامد نیرو لازم
- شفاف سازی در سازمان
- هر آنکه که سبب رشد هست (علم از فناوری، تکنولوژی، محیط کسب و کار یا به شکل بسیاری به اختیار می‌روان سازمان قرار دهم تا سازمان با رشد خلافاً به تفکر بسیاری نتواند محصول یا خدمت با فضای جدیدی ایجاد و عرضه کند

سؤال مهمی: پدید سازمانی یعنی چه؟ سازمان نوآور چیست؟ سازمان یادگیرنده چیست؟ مبرک کارآفرین چیست؟ هدف از درس تئوری مدیریت در حوضه کارآفرین چیست؟ نظریه‌ی رایج در حوضه‌ی سازمان کارآفرین چگونه نمایان است؟

عناصر صیانت سازمان یادگیرنده (سازمان‌های معرفت‌پذیر How?)

۱. همبستگی و تمرکز بر داشته‌ها می‌شود ۲. مشارکت افراد زیاد می‌شود ۳. سازمان انعطاف‌پذیر می‌شود
۴. همه در سازمان انصاف بدون سازمان مطلعند ۵. مرزهای صونی سازمانی مقدار خیلی زیاد کم می‌شود و صمیم می‌شود
۶. سازمانی که یادگیرنده شد، فضا می‌شود و به دنبال فناوری‌های روز دنیا می‌گردد یعنی نوپذیر می‌شود و سازمان بر سمت شتاب شدن می‌رود ۷. مدیریت دانش در سازمان شکل می‌گیرد ۸. کارکنان خلاق و پویا
۹. به دنبال تغییر و تحول و پویایی است ۱۰. قدرت رقابت و آینده‌نگری دارد

سؤال مهمی

انواع سازمانی از دیدگاه رایج

یادگیرنده ← همبستگی، تمرکز گرا، کاهش سبک‌اند در نتیجه

ساختار و فرزند سازمان تغییر پیدا می‌کند و خلافت و تحولی

پدید آری شود ← توسعه‌ی محصول جدید و توسعه‌ی خدمات جدید

جلسه چهارم

سازمان های مجاری

- وجود خاص ندارند ، اما معالمت در آن جریان دارد .
- قدرت رعایت بیشتری دارند .
- ارتباطات بین المللی دارند . مشتریان بین المللی دارند .
- تولید بدون کارخانه هستند .
- کم هزینه تر هستند . هزینه های سربار در آن حذف می شود .
- استفاده سریع از فرصت های خاص .
- اعضا فنیور ، جابک و قابل انعطاف هستند .
- مبتنی بر اطلاعات هستند .
- تکنولوژی های ارتباطی از قبیل ایمیل و فکس و ... باعث تسهیل در روابط در این گونه سازمانها می گردد .
- از تکنولوژی ها و فناوری ها استفاده می کنند .
- تبادل مشتری دارند .

بازگویی سازمانی

- بهبود معالمت ها از طریق درک و دانش بخت .
- تعامل است برای انطباق در سطح فردی ، گروهی و سازمانی برای اصلاح خطاها .
- بازگویی سازمان به مانایی ، پایداری و برتری سازمان کمک می کند .
- بازگویی سازمانی یک اصل برای صنعت آودون فرمت رعایتی باید از دیگر متغیرهایی در افزایش عملکرد سازمانی است .
- بازگویی سازمانی تجربه بهره وری بیشتر ، محصول با خدمت با فرآیند بخت و جدیدتری شود .

کارآفرینی سازمانی

- توسعه یک سرمایه‌گذاری جدید در یک سازمان موجود برای بهره‌جویی از یک فرصت جدید و ایجاد ارزشهای اقتصادی
- فرایند آشکارسازی و توسعه یک فرصت برای خلق ارزش از طریق نوآوری و استفاده از آن فرصت بدون صرف نظر گرفتن منابع یا موقعیت کارآفرین است.

تقسیم بندی سازمان‌ها بر اساس وضعیت آنها

- تأمین مالی ← بانک‌ها
- تولید و توزیع کالا ← بخش‌های صنعتی و تجاری
- آموزش و پرورش ← مدارس - دانشگاه‌ها
- ارتباطات ← رسانه‌ها - وبسایت‌ها
- خدمات تفریحی ← پارک‌ها
- بازسازی اجتماعی ← بیمارستان‌های روانی - زندان‌ها

* اگر به این سازمان‌ها بپردازیم کارآفرینانه یا باگرنده نگاه کنیم، چه فایده‌ای باید باشد که احساس کنیم کارآفرینی رخ داده؟ زمانی که خلق ارزش جدید بشود. یعنی خدمات نوین ارائه بشود.

توسعه محصول جدید توسعه خدمت جدید
 N.P.D N.S.D
 new product development new service development

سازمان‌های جدید

- شناسایی موقعیت مناسبی (سرعت، انعطاف پذیری، نوآوری، کیفیت و سودآوری)
- انجام منابع و اقدامات مناسب در محیط دانش و دغدغه تغییر سریع و فراهم کردن محصولات و خدمات
- دستیابی به سود
- رسمیت و پیچیدگی در عمل کم. سلسله مراتب سازمانی کاهش پیدا می‌کند تا انجام دادن سازمانی برپا شود.

- حسن عملی در سازمان نیازی نبود
- این سازمان ها به هزینه ، سرعت انجام و کیفیت خیلی بیشتری کنند
- استفاده از منابع برای رسیدن به اهداف سازمان

وحدت در بین سازمان های مختلف

- همی سازمان ها هدف دارند
- خدمت یا محصول تولید می کنند
- از منابع برای رسیدن به اهدافشان استفاده می کنند

تفاوت های موجود در بین سازمان ها

- نوع سازمان ها - سطوح تجزیه و تحلیل - دیدگاه های مطالعه کنندگان سازمان
- جنبه های وظیفه ای - جنبه های تأمین اعتبار

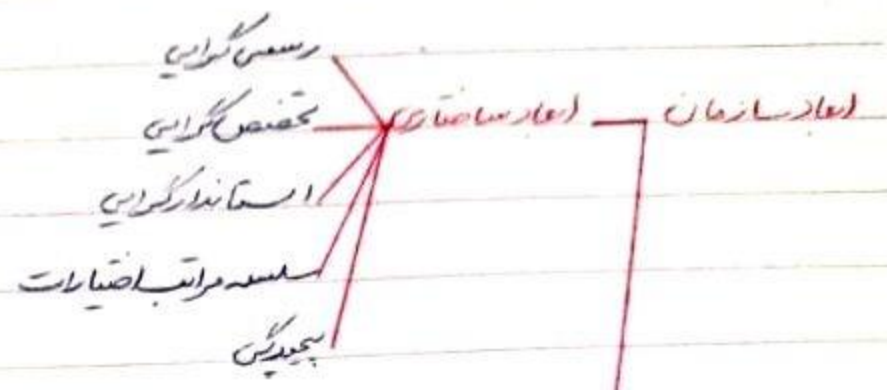
دیدگاه های مختلف مطالعه کنندگان سازمان

۱) دانشمندان علوم سیاسی: بیشتر به دنبال رضایت بخش و جلب آلاء مردم هستند، برای کمک به موفقیت آن
بالا تر سیاسی. از سازمان ها به عنوان مگرهای جذب اعتماد مردم استفاده می کنند

۲) اقتصاددانان: به دنبال منابع تأمین اعتبار یا فنون پول دوستی مدیر برای تخصیص در صورت های مختلف می باشد

۳) جامعه شناسان: دنبال رفتارها و رویه های موجود سازمان در جامعه است

۴) روانشناسان: دنبال روابط سازنده و اصلاحی در جامعه می گردد



انواع مجتمعی — اندازه . فناوری سازمانی . راهبردها و هدفهای سازمانی . محیط . فرصت سازمان

چگونه می توان سازمانهای بخش صنعت یا صادرات را با یکدیگر کارآفرینانه متحول کرد؟ ارتباط قوی بین دانش کارمندان و سازمانها . بهادرنه کردن فرهنگ کارآفرینی . ایجاد امکان فکر . تخصص گزینی

جلسه پنجم

چهارچوب مطالعه مدیریت عبارت اند از:

انتصاب / سستی / فرسودگی

۱) نقش فرسودگی (۲) نقش سستی (۳) نقش انتصاب

سؤال: چرا در کلیدزاین انواع نقش بر وجود آمده اند؟

نوعی های توسعه ← عام / اطلاق

نوعی های مدیریت ← خاص

مدیریت از برای است برای توسعه. نظریات مدیریت از برای رسیدن به نظریات مدیریت تابع از نظریات
 تلاش می باشد. توسعه رشد همجانبه است.

نظریه توسعه (در سیم): انسان با موجودی سطح شده ساخته / محدودگرایی / تعامل گرایی غلبه کرده /
 نقای انسان در معرض خطر قرار گرفته / اصالت فردی / منحص گرایی /
 مادی گرایی / اومانیسم

حکمت سیت (در سیم): تکدی گرایی در بحث اصالت گرایی سنت های ما / منابع فرهنگی که ریشه در سنت دارد /
 خانواده و اصالت خانوادگی / نقای انسان / منحص گرایی / وحدت وجود / انسان معالی

انسان انوار غیب و طرای بیدگی در روح است، دلای نشانه ذهنی و ارتباطی است

سازمان های موفق هستند که به قابلیت های اشخاص سازمان در محیط توجه کنند. اینجاست که
 نقش جدید به نام انتصاب شکل می گیرد

نظریات توسعه اقتصادی : در یک برجای افراد صاحب سوابد گسترده هستند اما کند و فزودال هستند و بعد به بیل می رسند و سپس بعد اعتبار و شخصیت (صمیمی و ...)

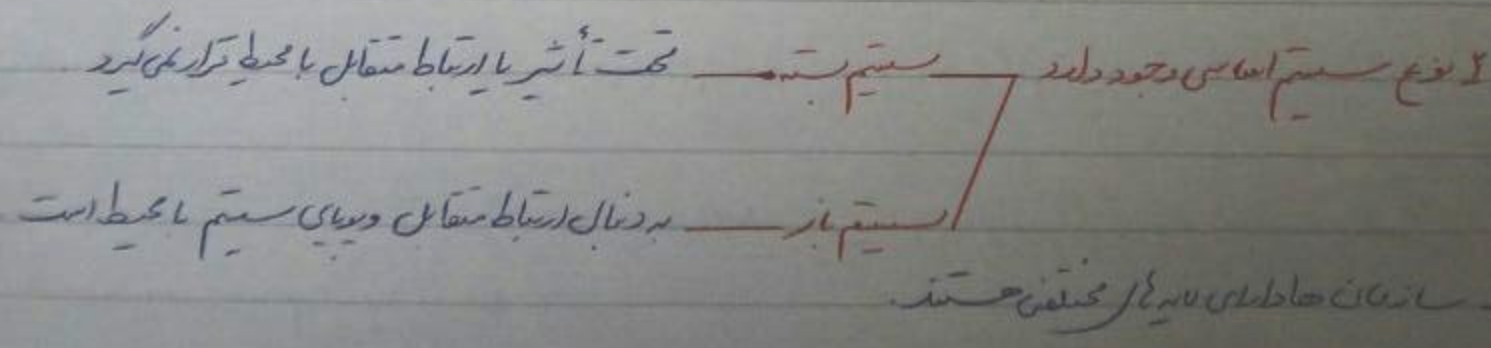
امروزه → توسعه‌ی ذهنی بالایی داشته باشند
 از لایه‌های حاکمتری ذهنش بسی حمایت استفاده کنند
 فرد قدرتمند در حوزه‌ی اقتصاد کسی است که از توانایی ذهنی بالایی خودش استفاده کرده باشد
 تکنولوژی جدید و فن جدید را بنا بر عضوه می کند
 تلاش لازم کسب سیاسی آمی بیشتر تا کام مقدماتی ثبت به فلسف بردارد

- در هر زمان اقتصاددان ها فاکتورها و عوامل همی لازم حوزه‌ی اقتصادی دارد و گرفته اند که اگرچه توسعه‌ی اقتصادی صرفاً توسعه‌ی تجربی و اعتباری میست

- شرايط حاکم و جامعه‌ی انسانی باجت می شود که این گفتار نظری و حقیقت از مجموعه خودش تأثیر می گذارد و بر تئوری های مدیریت ، اقتصاد و ... تأثیر می گذارد

نگرش فرآیندی : می تواند دگرگونی های روزمره را در گرفته و آنها را به شکل بایتم تکلیب کند

نگرش سیستمی : سازمان ها می توان دگر چاپ سیستمی تجزیه و تحلیل کرد

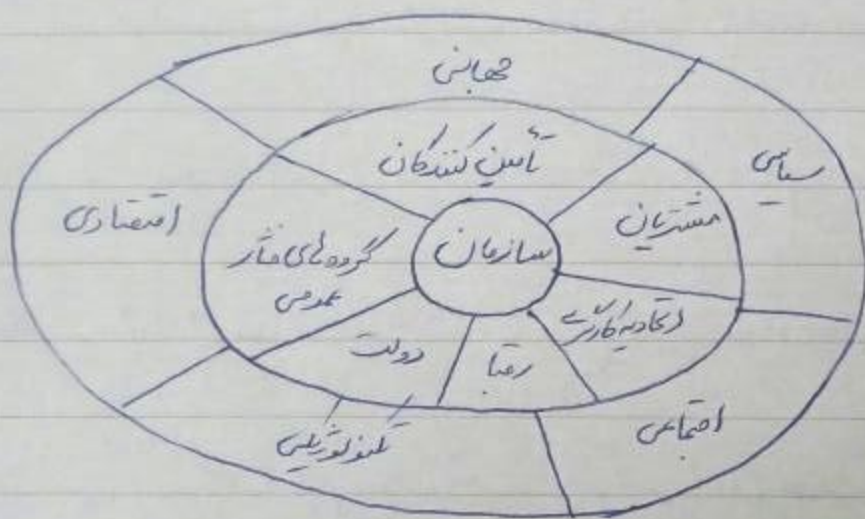


نگرش انتقادی : نگرش موقفیت‌محرم ناپسند می‌شود

این نگرش به‌جای اصول ساده‌نگری موقفیت‌مداری درمجموعه آیین‌تئوری‌های مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرد.

چهار معیار انتقادی

- انفکتهی سازمان
- عاری بودن تکنوکراسی‌کار
- عدم اطمینان محیطی
- تفاوت فردی



سازمان و محیط :

مدیریت و چه درگیری‌هایی ابدي داشته باشد؟

مدیریت کسی است که بتواند از منابع سازمان برای رسیدن به اهداف سازمان استفاده کند. اهداف، ساختار و افراد را در نظر داشته باشد و سازمان را به سمت کارایی و اثربخشی برود.

کارایی : استفاده از منابع و جذب نیروی انسانی و منابع
اثربخشی : دستیابی به هدف سازمان

درگیری‌ها : کارایی، انعطاف‌پذیری، دانش‌پذیری، چاپ‌پذیری، نوآوری و رقابت‌پذیری
درج موقفیت انتقادی : تصمیم‌گیری انتقادی

سازمان سازمانی: ^(۱) مدیران ارشد . ^(۲) مدیران میانی . ^(۳) مدیران عملیاتی . ^(۴) کارکنان عملیاتی

وظایف مدیر

۱) برنامه ریزی . سازماندهی . رهبری . هماهنگی و کنترل → انستیتوهای علمی

۲) برنامه ریزی . سازماندهی . جذب پرسنل . عملیات و کنترل → انستیتوهای دولتی و دانشگاهی UC-LA

برنامه ریزی → تعریف اهداف ، تدوین استراتژی و توسعه برنامه های عملیاتی

کنترل → نظارت ، مقایسه و اصلاح معایب برای اطمینان از انجام درست طبق برنامه

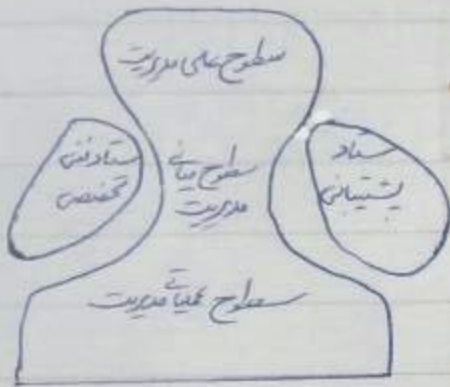
رهبری → هدایت و ایجاد انگیزه در کلبه طرف های ذینفع و رفع معارضتها

سازماندهی → تعیین آنچه باید انجام شود ، چگونه و چه کسی انجام دهد .

عصبه ششم

مدیر کارآفرین کسی است که داشته‌های سازمان، تعلق‌های او و نیاز سازمان را شناسایی می‌کند و جهت‌گیری می‌کند و برای رسیدن به هدف محسوس از کار می‌کند.

تشبیه سازمان به بدن انسان



سطح عالی مدیریت

سطح عملیاتی مدیریت

گزاره‌ها: سادگی، شفافیت و فنر و تخصص سازمان

۱) شروع دید سازمان، کارآفرینی در دید سازمان:

فلسفه سازمان ← چشم‌انداز ← رسالت ← اهداف کلان ← هدف‌گذاری در جهت کارآفرینی سازمان

۲) اصول هدف‌گذاری در جهت کارآفرینی سازمان: (سؤال امتحان)

باید اصول مثبت را مشخص کنیم ← یقین، ارجمند، تمرکزگرا، واضح، پویا، در نتیجه ساختار و فرود سازمان تغییر پیدا می‌کند و خلافت و نظارت پدیدار می‌شود و افزایش پیدا می‌کند. در نتیجه توسعه محصول جدید، توسعه خدمت جدید.

N.S.D

N.P.D

سؤال امتحان

۳) ۲ مانع در باعث عدم نوآوری در سازمان می‌شود، چیست؟ ۱. ارتباطات ضعیف و غیر شفاف در سازمان یا

وجود گروه‌های غیر رسمی در سازمان

سؤال امتحان

۴) ۲ عامل پیش‌برنده نوآوری در سازمان چیست؟

اگر مداری در ساعت عمل کند، تقسیم بریها متفاوت می شود، روابط شعاع می شود، بدویت داشته و قطر
می شود. متقابل داشته در ساعت شکل می گیرد.

سوال امتحانی (۱۵) (۱۵) ابعاد مدل فضا سازی در سیستم نام برید و متعلقه های ابعاد آنرا توضیح دهید جهت های حرکتی و گشت های
ساعتی را نام ببرید؟

۳ بعد ← پایداری، نامحدودیت، مشابَهت، انطباق پذیری

متعلقه های ← $\frac{1}{\text{تولید انرژی}}$ $\frac{1}{\text{مقاومت رعدی}}$
 $\frac{1}{\text{گرایش نسبی}}$
 $\frac{1}{\text{توجه ظرفیت}}$