

KHURASAN UNIVERSITY OF HIGHER EDUCATION



MANAGEMENT

Ketabton.com By: Sir, Saidal khan

Written by ASIF MOBASSER

Asif Mobasser
Asifmobasser@gmail.com

Management by Sir, Saidal khan

Management

Management is a process of achieving organizational goals by utilizing organizational resources effectively and efficiently.

Management is a process of Planning, organizing leading and controlling to achieve organizational goals effectively and efficiently.

منیجمنٹ بہ لغت کی ادارہ کولو تہ واپی اوپہ اصطلاح کی دانسانی اومادی خواک پواسطہ پہ کم وخت کی اوپہ کم مصرف سرہ دسازمان موخولاستہ راورولوتہ مدیریت واپی

Efficiency

Achieving organizational goals with less resources(less cost)

Effectiveness

Right decision at the right time(less time)

Functions of Management

1: Planning

Planning is a process of identification and selection courses of action to achieve organizational goals effectively and efficiently

دهغه پروسی ٹخنہ عبارت چہ ددی پواسطہ داداری اهداف تا کو او ددغه اهدافو ترلاسه کولولپارہ ستراتیژی جوړو(دفعالیتونودپروسی تا کل دی چہ ترخو داداری اهدافوتہ ورسپرو

(2)Organizing

Organizing is a process of creating works structures to achieve organizational goals effectively and efficiently

عبارت دهغه پروسی ٹخنہ دی چہ ددی پواسطہ دیواداری کاری ساختمان جوړو او صحیح کار کوونکی پہ صحیح تو کہ کارو ترخودیوسازمان موخی پہ کتوره او مؤثره ډول لاسته راوړو

(3)Leading

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

Leading is a process of influencing behavior of organizational members to get organizational goals willingly and enthusiastically

هغه پروسی غخه عبارت دی چه ددی پواسطه د سازمان کارمندان رهنمایی، رهبری کوو تر خوداداری اهداف لاسته راوړو

(4)Controlling

Controlling is a process of establishing standard measuring performances and feedback to organization members in order to achieve organizational goals

دهغه پروسی غخه عبارت دی چه ددی پواسطه دکار کوونکو کارونه دمعیار سره اندازه کوو او خپله نتیجه کیری کار کوونکو ته وړاندی کوو او کورو چه ټاکل شوی هدف او پلان تر لاسه کیری او کنه .

Manager

Manager Is a person who is primarily responsible to carry and keep management process (planning, organizing, leading, controlling)

عبارت دهغه شخص غخه دی چه دمنجمنه دپروسی مسولیت پر غاړه لری یعنی پلان کزاری کوو، دکارونو تنظیمول کوو، رهبری کوو، داداری ټول فعالیتونه کنترولوی

Level of management

Top level	
Middle level	
Lower level	

Top level management

- پدی طبقه کی هغه لوړپوړی مدیران دنده ترسره کوو چه دندی یی په لاندی ډول دی
- (۱) اداری ته داهدافو ټاکل
- (۲) د اوږدمهاله پلان جوړول
- (۳) نظارت او ارزیابی کول
- (۴) د غړو ټاکل بدلول او لیری کول

Middle level management

په دی طبقه کی هغه منځکړی مدیران دنده ترسره کوو چه وظایف یی په لاندی ډول دی

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

- (۱) لوپوړو-مدیرانوته راپور ورکول
- (۲) منځ مهاله پلان جوړول
- (۳) ټیټ رتبه مدیران غاړل او ارزیاښی کول
- (۴) ټیټ رتبه مدیرانوته رهنمایي کول

Lower level management

- په دې طبقه کې ټیټ رتبه مدیران کار کوي او ددوی وظایف عبارت دی له
- (۱) دکار کړوسره مستقیما اړیکه درلودل
 - (۲) منځ پوړو مدیرانوته راپور ورکول
 - (۳) غښتو قوانینو جوړول
 - (۴) دکار مندانو ستونزې حلول

Kinds of managers by functions/areas

(1) Marketing manager

دهغه مدیر غځه عبارت دی چه د مارکیټینگی ټول فعالیتونه ترسره کوي اوددی لپاره پلاننسی، تنظیمول، رهبری کول او کنترولول کوي

(2) Financial manager

عبارت دهغه مدیر غځه دی چه دیو ادارې د بودیجې لپاره پلان کزاري کوي او ټول مالی فعالیتونه په غاړه لري

(3) Production manager

دهغه مدیر غځه عبارت دی چه د تولید جوړولو لپاره یو منظم سیستم جوړوي اود پروډکشن ټول فعالیتونه په منظمه توگه ترسره کوي اوددی ته Operator manager هم وايي.

(4) Human resources manager

دهغه مدیر غځه عبارت دی چه انسانی عواک را جذبوي دهغوی انتخاب کوي، هغوی ته روزنه ورکوي او هغوی تشویقوي

(5) Other kinds of manager

په عینو ادارو کې مونږ خاص مدیران لرو چه په یو خاص فیلډ کې تخصص ولري لکه

Public relation manager, IT Manager

MANAGERIAL SKILLS

(1) Technical skill

یو مدیر باید تخنیکي مهارتونه ولري لکه په کمپیوټر پوهیدل په کویک بوک پوهیدل

(2) Human Skill

یو مدیر باید دکار کونکو ترمنځ د همکارۍ او همغږۍ د رامنځته کولو مهارت ولري او په اسانۍ سره وکولی شي چه دخپلو کار کونکو غځه په لږ وخت کې زیات کار واخلي

Management by Sir, Saidal khan

(3) Conceptual Skill

یوسازمان دیووالی اودھغه دتنظیم کولو غخه عبارت دی اوپه سختو حالاتوکی دمشکل دحل راویستل دی

(4) Design Skill

عبارت دھغه مهارت غخه دی چه یو مشکل داسی حلول چه بتولی اداری ته کپه ولری

(5) Communication Skill

په یوسازمان کی دیو اداری داخلی او خارجی غوسره په مؤثره توسی په اړیکه بتیزیول او کپور معلومات تر لاسه کول

(6) Decision Making Skill یو مدیر په صحیح وخت کی دصحیح تصمیم نیولو مهارت ولری

(7) Time Management یو مدیر باید پخپل وخت کی په صحیح توسی سره اداره کړی او کوشش وکړی په خپله اداره کی کپور توب رامنځ ته کړی

Managerial rules

یومنیجر په اداره کی باید لاندی نقشونه تر سره کړی

Interpersonal	Informational	Decision making
Figurehead	Monitor rule	Entrepreneur
Leader rule	Disseminator	Disturbance handler
Liaison rule	Spokes person	Resource allocator
		Negotiator

INTERPERSONAL

(1) Figurehead rule تشریفاتی نقش

دخارجی خلکوسره بره راغلاست او ملاقات کول قانونی اسناد امضا کول

(2) Leader rule

دپرسونل ره نمایی کول دھغوی روزل، تشویق کول او پرسونل استخدام کول

(3) Liaison rule داپیکونیلون نقش

دسازمان دباندی افرادو، کپورپونو اوسازمان سره اړیکه نیول

Informational

دیومدیر مهم نقش دادی چه په یوه اداره کی معلومات لاسته راوړی او اداری په اړه نور وته معلومات ورکړی

1: Monitor rule دغارونکی نقش

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

مدیر معلوماتو لاسته راو پولولپاره دپولی ادارئ غخه غارنه او کتته کوی
(2) Disseminator rule دخپرونکی نقش

یومدیر بایدکوشش وکړی چه دیو ادارئ دنوی نوینونو او عمومی اطلاعاتوپه اړه کار کونکوته معلومات ورکړی

(3) Spokesperson rule

یو بیله مدیر باید دخپل سازمان په اړه نورو سازمانونو ته معلومات ورکړی او خپل لاسته راوړنې ورسره شریکی کړی

Decisional rules

یومدیر په صحیح معلوماتو درلودلو سره په صحیح وخت کی صحیح تصمیم ونیسی

1: Entrepreneur rule دفروستونو پیدا کولو نقش

په یو سازمان کی نوی تغیرات راوستل او نوی ستر ایتیژی جوړول تر غوډ ادارئ اهدافوته غان ورسوو

2: Disturbance handler دمشکلاتو حلونکی نقش

یو بیله مدیر دکمپنی ټول مشکلات حلوی

3: Resource allocator دمنابعو پیدا کولو نقش

یومدیر باید په اړیکو او کمپورو معلوماتو سره دمنابعو لاسته راوړل، ویشل او دبودیجی ټاکل وکړی

(4) Negotiator rule مذاکره کونکی نقش

The Evolution of management thoughts (history)

Scientific Management (Fredrick Taylor)

فریدریک ټایلر چه داوسپنی په کمپنی کی یی کار کاوه د علمی مدیریت نظریه وړاندی کړه پدی نظریه کی داداری ټوله توجه دکار کونکو په کموالی وه هغی وویل دکار دینه والی لپاره په مدیریت کی مؤثریت او کمپورتوب رامنځته شی لاندی ۴ غلور اصول یی وړاندی کړل

(۱) ټول کارونه دی دساینس دپرمختی پرمخ یوړل شی هر کار ته دی غانگیری ماشین په عملی بڼه رامنځته شی

(۲) دکسانو کی مارل باید په علمی توگی وشی او هغوی ته دی روزنه ورکړل شی

(۳) دخپلو کار کونکو سره دزړه له تله همکاري وکړی او دهغوی کارونو غخه لیدنه وکړی تر غوزیات کار ترسره کړی

(۴) کار اومسؤولیت باید په مساویانه توگی وویشل شی

(B) ADMINISTRATIVE MANAGEMENT (HENRY FOYAL)

هینری په خپله نظریه کی داسی وویل چه مونږ باید نه تنها په افرادو توجه وکړو بلکی په ټوله اداره توجه وکړو هینری عمومی غلور وظایف وړاندی کړل

Management by Sir, Saidal khan

- Planning
- Organizing
- Leading
- Controlling

هینری پخپله نظریه کی غوارلس اوصول وړاندی کړل

Division of work	Authority and responsibility	Discipline
Unity of command	Unity of direction	Remuneration
Subordination of general to interest	Centralization	Scalar chain
Equity	Order	Initiative
Stability if tenure	Esprit de corps	

(1) Division of work

هینری وویل چه په یوه اداره کی ټول کارونه باید په سمه توگی ویشل شی

(2) Authority and responsibility

یومدیر باید خپل صلاحیت او مسؤلیت وپېژنی

(3) Discipline

ټول کارکوونکی باید داداری قوانین او اصول مراعت کړی

(4) Unity of command

په یوه اداره کی باید یوه مرجع امر وکړی

(5) Unity of direction

په یوه اداره کی باید یو پلان عملی شی او یوه لار یو ونه وشی

(6) Remuneration

ټولو کارمندانوته باید په خپل وخت تنخوا ورکړل شی

(7) Subordination of general to interest

یو کارمند باید داداری گټوته اهمیت ورکړی

(8) Scalar chain

دلو پوړو مدیرانو- غځه ترتیب پوړو- مدیرانو پوری دصلاحیت ویش اوداوامرو- اطاعت باید په منظمه توگی وی

(9) Centralization

په یوه اداره کی باید دتصمیم نیونی غړی معلوم وی تر غوداداری مرکزیت معلوم شی

(10) Equity

دیواداری ټولو کارکوونکوسره باید یو ټول چلند وشی

(11) Order

په یوه اداره کی باید مادی اوبشری قوه په ترتیب سره وی په خپل وخت اوعای سره

Management by Sir, Saidal khan

(12) Initiative

په يوه اداره کې دپريکړې نيولو او پلان سازي کسان بايد دپوهې او نوښت قابليت ولري

(13) Stability if tenure

ددایمی کارمندانو دنیولو لپاره باید یو منظم سیستم موجود وی کچیرته کوم دایمی کارمند مړ، استعفا یا تفاوت شی

(14) Esprit de corps

یو مدیر باید دخپلو کارکوونکو تشویق په ځروپي شکل وکړي ترڅو یووالی او پرمختی رامنځته شی

Behavioral management theory Elton mayo

پدی نظریه کې مدیر باید دخپلو کارکوونکو په رویش کارکرد او سلوک باندی ځان پوه کړي ترڅو وکولی شی په اسانۍ سره خپل کارمندان تشویق کړي

Theory (x)	Negative
Theory (y)	Positive

Theory (x)

په يوه اداره کې ځیني کارمندان کار نه خوښوي او نه غواړي چه کار وکړي نو مدیر باید دغه کارمندان کنترول، رهنمایی او جزایي کړي

Theory (y)

پدی نظریه کې کارکوونکی غواړي چه کار وکړي مړد ځینو فکتورونوله وجی ناامیده شوی نو مدیر باید دوی په مختلفو طریقو تشویق کړي

Environmental structure

Factors that affect directly and indirectly management process

هغه ټول فکتورونه چه دمدیریت پروسه مستقیما او په غیري مستقیما توځه متاثره کوی دهغه محیط څخه عبارت دی چه په هغه کې یوه اداره خپل کارونه ترسره کوی نو مدیر باید Environmental structure په اړه باید معلومات ترلاسه کړي.

(A) GENERAL ENVIRONMENT

عبارت دهغه فکتورونو څخه دی چه په لویه اندازه موجود وی او دمدیریت په پروسه تاثیر کوی

(External factors) هم ورته ویلی شو

(1) Economic factors

- Interest rate
- Inflation rate
- Gross domestic profit
- National income

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

- Tax rate

دیومملکت اقتصادی حالت پہ نظر کی نیول

(2) Technological factors

- Communication
- Production
- Decision making

یومدیر باید دیکنالوجی پر مختی اودھغی تاثیرات پہ ادارہ باندی پہ نظر کی ونیسی۔

(3) Legal factors

یومدیر باید دیودولت اوصول او قوانین پہ نظر کی ونیسی۔

(4) Political factors

یومدیر باید دیوٹولنی دخلکوکتور، ڈژوندتیرولو طریقہ، مذہب، دکالیواغوستلو۔ کلتور اودھغوی خوراک پہ نظر کی ونیسی۔

(b) Operating environment

یو مدیر باید دمدریت پہ پروسہ کی دلاندی فکتورونوپہ کومک سرہ دمدریت پروسہ مختہ یوسی۔ او دغہ فکتورونہ دمدریت پہ پروسہ مستقیما تاثیر کوی او دا فکتورونہ نہ کنترولیدونکی۔ فکتورونہ دی

(1) Supplier

- ✓ Time
- ✓ Less cost
- ✓ Quality
- ✓ Background

People who provide raw material to organization

دبہ عرضہ کونکی پہ انتخابولوسرہ پہ ادارہ کی کپورتوب را منغٹہ کیری

(2) Consumer

- Lifestyle
- Need
- Like and dislike
- Economic status

(3) Competitors

Product
Financial position
Personnel and facility

(4) Labors

Cost
Wages

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

Quality (skill)

یومدیر باید دینہ او مؤثر۔ کار کوونکو پواسطہ کولی شی چہ پخپلہ ادارہ کی مؤثریت رامنغتہ کری۔

(5) International

- Political
- Culture
- Laws
- Rules and regulation

کچیرتہ یو تجارت پہ بین المللی توکے وی نو مدیر تہ لازمی دہ چہ دنورو خلکوسیاسی وضعہ پہ نظر کی ونیسی

© Internal environment

یومدیر باید پخپل، تصمیم نیونہ کی داداری منابع د اداری کمزورتیا نقطی او قوی والی پہ نظر کی ونیسی

Planning

Planning is a process of defining organization objectives and establishing overall strategies to achieve those objectives effectively and efficiently

Planning is a process of decision making in advance

Importance of planning

(1) Sitting direction for organization

پلان سزاری مونر سرہ داداری دمسیر پہ تاکلوکی مرستہ او همکاری کوی

(2) Reduce wasteful activities

دپلان سزاری پواسطہ مونر دبی عایہ یعنی تاوان لرونکی فعالیتونہ کموو۔

(3) Reduce uncertainty

دپلان سزاری پواسطہ کولی شو چہ پہ صحیح وخت کی صحیح تصمیم ونیسو۔ شکمن کیدو غخہ عان وژ غورو۔

(4) Establish objectives and standard of control

دپلان سزاری پواسطہ مونر اهداف تاکو چہ دغہ اهداف دکنترول دپروسی لپارہ معیار جو پیری پلان سزاری پواسطہ کولی شو چہ پہ یوہ ادارہ کی نظم او ترتیب رامنغتہ کری۔

Types of plans

(a) Plan on the bases of levels

(1) Strategic plan (long range plan)

Management by Sir, Saidal khan

دهغه پلان سزاري غخه عبارت دی چه دتاپ لیول منجمنې پواسطه ترسره کيږي او موده یی دپنځو کالو غخه زیاته وی

(2) Tactical plan

Specific utilization of resources

دستراتیژیک پلان دتکمیل په موخه رامنځته کيږي موده یی د یو کال غخه ترپنځو کالو پورې وی

(3) Operational plan

عبارت دهغه لنډمهاله پلان غخه دی چه موده یی د یو کال غخه کمه وی او دکوچنیو کارونو دترسره کولو لپاره کيږي

(b) Plan on the bases

Recurring in organization

(1) Standing plan

دهغه پلان سزاري غخه عبارت دی چه په یوه اداره کی یوکار په تکراری ډول ترسره کيږي او ددی په اساس مدیر بایدورته یو پلان جوړکړي او دا په دوه ډوله دی

➤ Policy

➤ Rules and regulation

د اداري داهدافو لپاره یو عمل ټاکل کيږي Policy

Rules and regulation

په یوه اداره کی ټاکل کيږي چه دپيرو پریکړو غخه مخ نیوی وشي

Clear instruction for performing activities

(2) Single use plan

عبارت دهغه پلان سزاري غخه دی چه په اداره کی یو عمل عملی کيږي بیا نه تکراریږي داهم په دوه ډوله دی

➤ Program

➤ Project

Program

عبارت دهغه پلان سزاري غخه دی چه دپولو فعالیتونو دترسره کولو لپاره استعمالیږي او داوږدی مودی لپاره وی

Project

عبارت دهغه پلان سزاري غخه دی چه نظر دپروگرام ته مغلق او پیچیده وی او کمه اندازه فعالیتونو دترسره کولو لپاره ترسره کيږي دلنډی مودی لپاره وی

Program/project

➤ Duration

➤ Budget

➤ Scope

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

- Benefits
- Specific

©Plan on the basis of areas

(1) Marketing plan

(2) Production plan

هغه پلان ڪزاري ڇهه ڊٽوليد ڊجوڙينت ڊاهدافو- ڊٽر لاسه ڪولو لپاره جوڙيڙي

(3) Human resources plan

عبارت دهغه پلان ڪزاري ڇهه ڊي ڇهه ڊضرورت وڙاشخاص ڊاوڙڊي او لنڊي موي ڊنيولو او دهغوي ڊڪيفيت ڊيره والي لپاره ٽرسره ڪيڙي

(4) Financial plan

ڊمالي بوڊيجي ٽاڪل دهغي ڪنٽرولول او ڊبوڊيجي ویش ٽرسره ڪيڙي

(5) Contingency plan

عبارت دهغه ڪومڪي پلان ڪزاري ڇهه ڊي ڇهه ڊاصلی پلان ڪزاري سره يو ڇاي جوڙيڙي ٽر ڇوپه مشڪوک حالت ڪي ٽري ڪارواخيستل شي

PLANNING PROCEESS

(1) AWARE OF OPPORTUNITY/PROBLEM

ڊپلان ڪزاري په اوله مرحله ڪي مڊير دڇينو منابعو- پواسطه ڪوشش ڪوي ڇهه ٽر ڇو ڊيوڙيه ڪٽوري موقع ڇهه ڇان خبر ڪڙي ڇهه ٽر ڇو وڪولي شي ڇهه ڊدغي موقع ڇهه په صحيح استفادي سره ڊخپل تجارت اهداف ٽر لاسه ڪڙي

په دوهمه مرحله ڪي مڊير ڊموقع او ڊمشڪل ڊحل لپاره اهداف ٽاڪي

(3) DEVELOPING PREMISES

External factors

Internal factors

په دريمه مرحله ڪي مڊير بايد دڇينو- فڪٽورونو پيش بيني وڪڙي ڊموقع او ڊمشڪل ڊحل لپاره ڇيني فڪٽورونوپه اڙه معلومات ٽر لاسه ڪڙي

(4) DETERMINING ALTERNATIVES COURSE OF ACTION

يو مڊيجر بايد متبادل فعاليتونه مشخص او واضح ڪڙي

(5) EVALUATION OF ALTERNATIVES

پڊي مرحله ڪي ڊمتبادل فعاليتونو ارزيابي ڪول او دغه فعاليتونه ڇپڙل مڊير بايد متبادل فعاليتونه ڊخريدار- ڊنقضا په اساس دوخت او بوڊيجي په اساس ارزيابي ڪڙي

(6) SELECTION COURSE OF ACTION

Management by Sir, Saidal khan

په شپږمه مرحله کې مدیر باید د متبادلو ارزښتونه وپلورلای چې په وروسته خپله کمپور د فعالیتونو پروسه انتخاب کړي ترڅو د ادارې اهداف تر لاسه کړي

(7) FORMULATING SUPPORTIVE PLAN

په اوومه مرحله کې د متبادلو انتخاب څخه وروسته د مشکل د بڼه حل لولپاره منیجر باید حمایتي پلانونه جوړ کړي داساس په عملی کولو کې مرسته او کومک وکړي

(8) NUMBERIZING PLANS BY BUDGET

د ټولو انتخاب شویو پلانونو (لوی او واړه) پلانونو لپاره بودیجه ټاکو او د بودیجې په اساس یې عملی کوو

Decision making

Process of choosing course of action among alternatives

عبارت دهغه پروسې څخه دی چې ددی پواسطه د فعالیتونو پروسه ټاکو د متبادلو څخه یو مدیر باید کوشش وکړي چې د تصمیم نیونه یې منطقی وي او یوه کمپور د حل لاره راوباسي. د تصمیم نیونې د پروسې لپاره باید یو بڼه د فعالیتونو پروسه انتخاب کړو. مدیر باید زیات نه زیات معلومات ولري. یو مدیر د تصمیم نیونې پروسه کې تر یو حده منطقی کیدلی شي ځکه چې د ځینو تصمیم نیونو لپاره معلومات محدود وي

Decision making process

(1) Identify problem/objective دیو مشکل مشخص کول او واضح کول

(2) Search alternative course of action

د مشکل مشخص کولو څخه وروسته مدیر باید په دوهمه مرحله کې د مختلفو متبادلو فعالیتونو پروسې د حل لاری پیدا کړي

(3) Evaluation of alternatives

د تصمیم نیونې پروسه کې مدیر باید متبادل فعالیتونه د لاندې فکتورونو په اساس ارزښتونه وپلورلای کړي

(a) Quantitative factors

- Time
- Cost

(b) Qualitative factors

- Consumer
- Supplier
- Labors
- Competitors

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

➤ Technology

(4) Selecting best course of action

په څلورمه مرحله کې مدير بايد د فعاليتونو بهترينه پروسه انتخاب کړي وروسته د ارزيايي

(a) Experience

د تجربې په اساس د فعاليتونو انتخاب

(b) Experimentation

د ټولو متبادلو فعاليتونو عملي کول تر څو بهتره فعاليت معلوم کړای شو

© Research and Analyze

پدې طريقه کې مدير د ټولو متبادلو فعاليتونو په اړه پلټنه کوي او دغه متبادل فعاليتونه ارزيايي کوي تر څو بهترينه فعاليت پيدا کړي

Decision making conditions

په يوه اداره کې تصميم نيونه درې حالتو لري چه عبارت دي له

(1) Certainty

عبارت دهغه حالت څخه دي چه مدير د تصميم نيوني په اړه معلومات لري او دخپلي تصميم نيوني په پايله پوهيږي

(2) Risky

دهغه تصميم نيوني څخه عبارت دي چه د مشکل په اړه معلومات موجودوي اما مدير د تصميم نيوني په پايله نه پوهيږي

(3) Uncertainty

د تصميم نيوني هغه حالت څخه عبارت دي چه مدير د مشکل په اړه معلومات نلري او هم نه پوهيږي چه د تصميم نيوني پايله به څه وي

Types of decision making

(1) Programmed decisions

➤ Structured

➤ Routine

پدې تصميم نيونه کې د تکراري، منظم او ترتيب شوي مشکلاتو په اړه د پاليسي او قواعدو په بڼه تصميم نيونه کوو

(2) Unprogrammed decisions

د نامعلومو، شکمنو، او هغه ستونزي چه په اداره کې په لومړي ځل رامنځته شوي وي عموماً د ټاپ ليوال او ميله ليوال لخوا تر سره کيږي

Methods of decision making

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

(1) Individual decision making

(2) Group decision making

دیروپ په شکل تصمیم نیول اودنورومدیرانو- غځه مشوره اخیستل ترڅو تصمیم نیونی Risk دیروپ په شکل وویشل شی اودا په دوه پوله دی

(a) Commission دیو دیروپ خلک په اداره کی دبحث له لحاظه تصمیم نیونه کوی

(b) Brain storming

پدی طریقه کی دټولومدیرانو نظرونه دکاغذ پرمخ لیکل کیږی اوبیاددغی نظرونو په اړه بحث کیږی ترڅو هر نظر ارزیاپی شی اودارزیایی نه وروسته دپه نظر لپاره رای دهی کیږی پدی طریقه کی باید لاندی نظرونه په نظر کی ونیول شی
(۱) په هیڅ نظر باید انتقاد ونه نیول شی
(۲) دنظرونو دپرمختی لپاره نظرونو کوونکی باید تشویق شی

© Delphi techniques

پدی طریقه کی یو دیروپ تجربه کاره خلک په انفرادی شکل دیومشکل په اړه خپل نظرونه وړاندی کوی اودهریوشخص نظر بل ته ویل کیږی ترڅو هغه نور اشخاص مؤافق یاخپل نظرونه وړاندی کړی داکار تر هغه پوری دوام کوی ترڅو یوه صحیح دحل لاره پیدا کړی (یعنی ټول دیروپ په یو نظروی

Organizing

It Is a process of establishing structure for work relationship in order to achieve organizational goals effectively and efficiently.

عبارت دهغه پروسی غځه دی چه ددی پواسطه دیو اداری کاری ساختمان جوړو اوصحیح کارکوونکی په صحیح دندو کی ماروترڅو داداری اهدافوته په مؤثره او کټوره توکیه ورسیدو.

Organization

عبارت دهغه سیستم غځه دی چه داداری عواک پواسطه په متحده توکیه داداری اهدافو تر لاسه کولولپاره کارکوی

Organizational structure

عبارت دهغه سیستم غځه دی چه دتنظیم والی پروسی غځه منعته راعی دتنظیم پواسطه دیوسازمان ساختمان جوړو

ELEMENTS OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE

Management by Sir, Saidal khan

هغه ټول وظيفه چه د organizing پروسه پواسطه ترسره كېږي د اداري جوړښت د عناصرو څخه عبارت دي

Job design	Distributing authority
Departmentalization/grouping activities	Coordinating activities
Establishing reporting relationship	Line position/staff position

Job design (1)

د دندو تر څه كولو څخه موخه هدف يعنې د كار كوونكو د كار ساحه او مسؤليت په ښو ډول دي يعنې په يوه اداره كې مدير بايد پدې وپوهېږي چه كوم كار كوونكې بايد كوم كار ترسره كړي او غرنه يې ترسره كړي

Job specialization

هر كار كوونكې بايد پخپله دنده كې تخصص والي ولري دلويو دندو وپيل په وړو وړو برخو چه هر كار كوونكې يې مشخصه دنده ترسره كړي

JOB SPECIALIZATION ADVANTAGES

- (1) پير كار په اړوخت كې ترسره كېږي
- (2) ضايعات پكې كم وي
- (3) دنوي كار مند روزنه په اسانئ سره كېږي

Disadvantages

- (1) كار كوونكې ستړي اوناړ استه كېږي
- (2) رقابت له منځه غي
- د كار كوونكې د غير حاضرئ په وخت كې كار نيم كړي پاتې كېږي (3)

Alternatives of job specialization

(1) Job rotation

د دندو دوران څخه مطلب دادې چه په سيستماتيكي توگه د كار كوونكو توغېرول ديوي دندې څخه بلې دندې ته

(2) Job enlargement

يو كار كوونكې ته په يوه اداره كې يو كار سره په تدريجي ډول نور كارونه سپارل فقط وظيفه زياتېږي
صلاحيت نه

(3) Job enrichment

په يوه اداره كې كار كوونكې ته د دندو په اضافه والي سره سره دهغي صلاحيتونه هم زياتېږي

Grouping activities/departmentalization

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

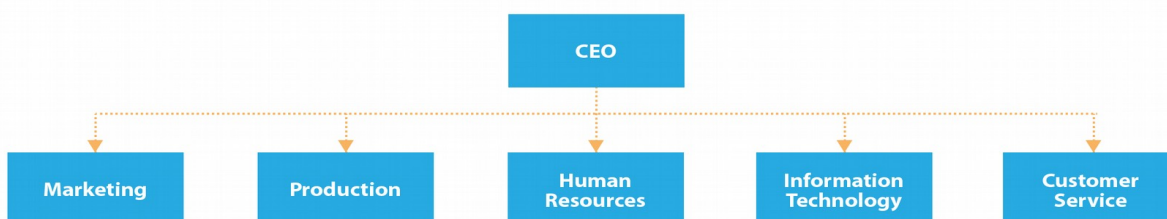
Management by Sir, Saidal khan

پہ یوسازمان کی دکارونودتتظیم لپارہ دوہم عنصر پہ ےروپی توےہ ددندو ترسره کول دی ہغہ پدی چہ کلہ یوہ ادارہ ےینی دندی سرہ یوغای کری اوہغی لپارہ بیلہ غانےہ جوہ کری دی تہ ےروپی دندہ ترسره کول وایی پہ لویو ادارو کی ےول کارونہ دیومدیر۔ لخوا غارل اوارزیایی کول ےران کار دی نوددی لپارہ داداری ےول کارونہ پہ ےروپی شکل پہ برخو ویشل کیری اوہرہ برخہ یی مدیرلری اوہر ےروپ تہ پیپارتمنت وایی

Types of departmentalization

Dividing organization into different departments

(1) Functional structure



پہ یوہ ادارہ کی یوشان وظایف پلبندی کوو او ورغخہ یوپیپارتمنت جوہو۔

(2) Divisional structure

Divisional Organizational Structure

Divisional structure: an organizational design choice that groups people together in units based on common products, services, or customer

```
graph TD; CEO[CEO/President] --- CFO[CFO]; CEO --- EP[Enterprise Products]; CEO --- CP[Commerce Products]; CEO --- P[Publishing]; CEO --- FS[Financial Services]; CEO --- R[Retail];
```

"Divisional structures enhance coordinated focus on the marketplace **but** make integration across highly autonomous divisional units difficult to achieve."

Copyright © 2013 Pearson Education, Inc. publishing as Prentice Hall

6-6

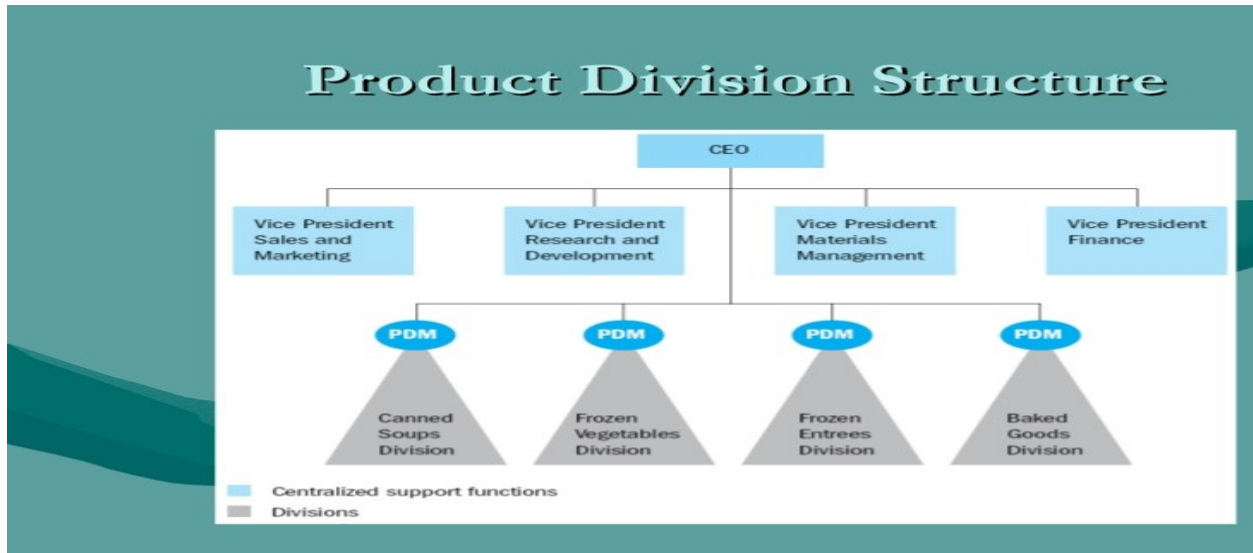
داداری جوہرت دہغہ ویش غخہ عبارت دی چہ ادارہ دیوشان والی لہ لحاظہ پہ پیپارتمنتونو۔ ویشل کیری

(3) Product division structure

Written by Wasiqullah

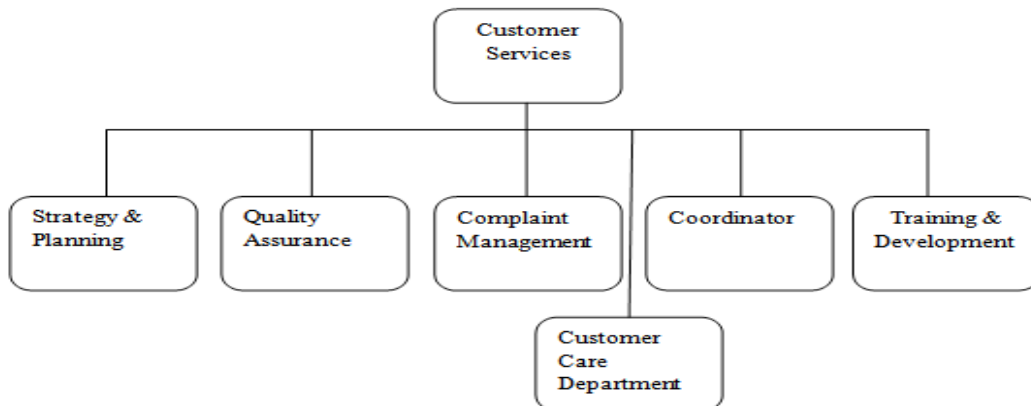
Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

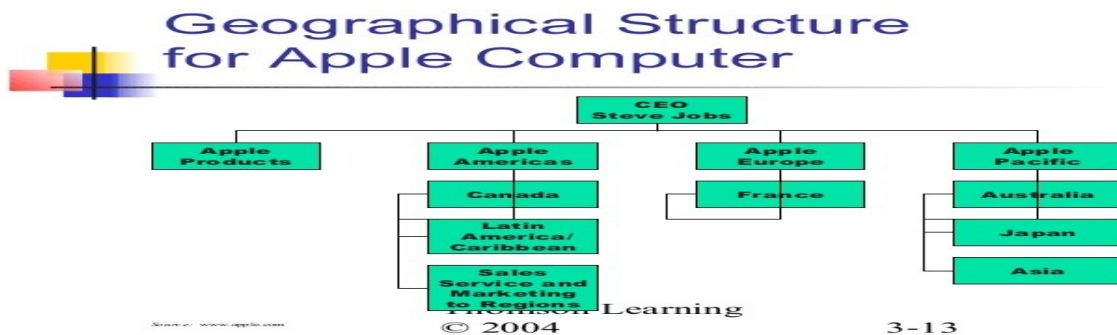


(4) Customer structure

عبارت دهغه اداری ساختمان غخه دی چه دخریدار- segments په اساس اداری ته مختلفې غاډکئی یابرخی بیاکو



() Geographic structure دساحی یا جغرافیایی موقعیت په اساس اداری ساختمان جوړول



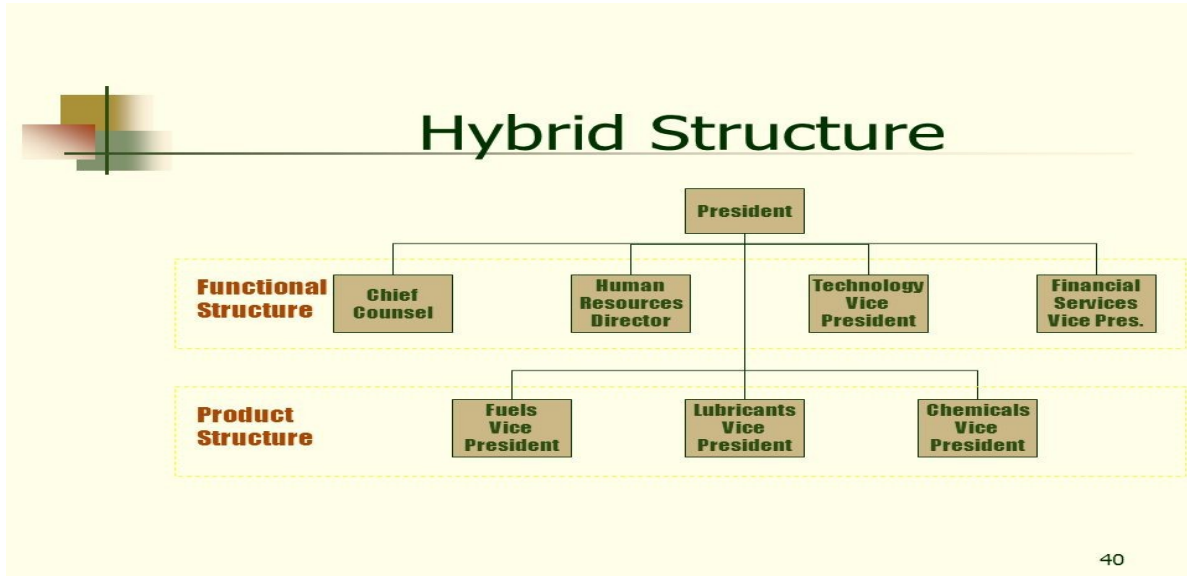
Hybrid structure ()

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

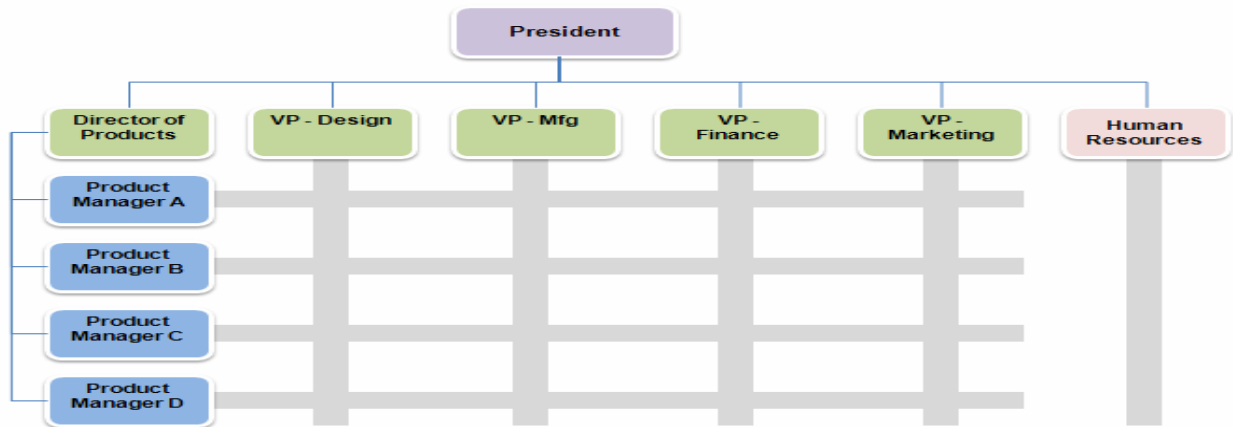
عبارت دهغه جوړښت چه په هر مدیریت کی هم وظیفوی او هم تولیدی جوړښت موجود وی یعنی په اداره کی د **functional** او **divisional** جوړښت دمجموعی غخه جوړشوی وی



Matrix structure (4)

عبارت دهغه جوړښت غخه دی د **functional** او **divisional** جوړښت په نتیجه کی منځته راغی دوظیفوی او تولیدی جوړښت کی دگډترکیب په پایله کی رامنځته کیږی پدی جوړښت کی تولیدی جوړښت په عمودی اووظیفوی جوړښت په افقی بڼه پروت وی پدغه جوړښت کی د اوامرو کړی په دوه اړخیزه توسی ه ترسره کیږی په افقی او عمودی بڼه پدی معنی چه هم وظیفوی جوړښت او هم تولیدی جوړښت مدیرانوته راپور ورکول کیږی

Sample Matrix Organizational Structure



ESTABLISHING REPORTING RELATIONSHIP

Management by Sir, Saidal khan

دریم بنسبیز عنصر دمدير لپاره د سازمان د تنظيم په برخه کی تری کار اخلی د سازمان په داخل کی د غاښی و تر منځ دراپور ورکولو داپیکور امدغه کول دی

(a) Chan of commands

دامرونو کړی د صلاحیت هغه کر به ده چه داداری دلوړی کچی غخه ترتیبی کچی پوری دمديریت غزیدل دی. داوامرو کړی په سازمان کی دا رو بیانہ کوی چه کارکونکی چاته راپور ورکړی او که کومه ستونزه پیداشی دچا غخه مرسته وغواری. داوامرو کړی کی باید دری شیانوته متوجه شو

(۱) صلاحیت

(۲) مسؤلیت

(۳) دامرونو یووالی

(b) Span of management

دمديریت حدود عبارت دهغه پیپار پمنځونودحدودو- غخه دی چه په مديریت کی د بشری همکاری دزیاتوالی لپاره لوړپوری مدیران داداری سطحی زیاتوی

(1) Tall span of management دمديریت زیاتی سطحی موجودی وی

(2) Flat span of management دمديریت کمی سطحی موجودی وی

Distribution of authority

دکار دینہ تر سره کولو لپاره مدیریا عامردخپل لاس لاندی مدیرانوته یواندازه واک ورکوی او یا یی نه ورکوی تر غوکارونه په منظمه توی تر سره شی. دواک دویش له لحاظه اداری په دوه برخو ویشل کیږی

(a) Centralization

عبارت دهغه ادارو غخه دی چه مدیر پول واک په خپل لاس کی اخلی او په اداره کی نه غواری چه واک نورو ته ورکړی

Advantages

- Control
- Privacy
- Reduce unethical activities

Disadvantages

- Time consumption
- Less effective
- Load of work
- Lack of motivation

(b) Decentralization

عبارت دهغه ادارو غخه دی چه عامر خپل واک دخپلو کارمندانوپه منځ کی په منظم ډول ویشی

Advantages

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

- Effectiveness
- Motivation. Less load of work on top mgmt.

Disadvantages

- Corruption

Coordinating activities

په یوه اداره کې مختلفې څانګې سره تړل په یوځای فعالیتونه ترسره کول یعنی په اداره کې هر پیاوړتیا په خپل منع کې هماهنگې او همغږې ولری او فعالیتونو په ترسره کولو کې باید دیوبل سره کومک وکړی

Line position

عبارت دهغه بستونو څخه دی چه د سازمان ټاکل شوو اهدافو دلاسته راوړلو لپاره نیغ په نیغه کار کوی او داداری داهدافو لاسته راوړلو مسؤلیت په غاړه لری

Staff position

کومکی بستونه هغه بستونه دی چه د سازمان داهدافو لاسته راوړلو لپاره مستقیما کار نه کوی بلکی داصلي بستونو دکارکوونکولپاره شرائط محیا کوی ملاتړی کوی او په غیر مستقیما توگه داداری داهدافو لاسته راوړلو لپاره کار کوی

Leadership

It Is a process of influencing people to contribute in the group goals of organization

عبارت دهغه پروسې څخه دی چه مدیر خپل کارکوونکو ته لارښوونه کوی، هغوی تشویقوی او هغوی سره دمفاهمی اړیکې ساتی اورامدغه کوی یی

It is a process of influencing behavior of employees in order to achieve organizational goals willingly and enthusiastically.

عبارت دهغه پروسې څخه دی چه مدیر ددی پواسطه دکارمندانو فعالیتونه او کارکردگی اغیزمن کوی ترڅو داداری اهدافوته په مؤثره او ښه توگه غاړه ورسوی.

Leadership is a relationship

رهبری یوه اړیکه ده چه ددی پواسطه مدیر کولی شی چه داداری اهداف په ښه توگه ترلاسه کړی دغه اړیکه دپوزیشن، پاور او توانایی پواسطه رامدغه کیری

Leader

Person who lead, Motivate, Guide and influence behavior of organizational members

رهبر: عبارت دهغه کس څخه دی چه په یوه اداره کې خپل کارمندان رهبری کوی، تشویقوی، رهنمایی کوی او د هغوی رویه سلوک داسی متاثره کوی ترڅو داداری اهدافوته غاړه په مؤثره او ښه توگه ورسوی

Characteristics of manager and leader

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Leader

- 1: Innovator نویت راوستونکی
- 2: Original رهبر همیشه کوشش کوی چه کارونه پخپل
تصمیم نیونې سره او دکار مندانوپه مشورې سره ترسره کړی
- 3: Focus on employees and people رهبر په
خلکو باندې توجه کوی
- 4: Develop رهبر کوشش کوی چه اداره کی پرمختی
رامنعته کړی
- 5: Inspire trust رهبر دکار مندانوپه منځ کی اعتماد
رامنعته کوی
- 6: Long range view رهبر اوږدمهاله نظر لری
- 7: Ask what and why
- 8: Eyes on the horizon رهبر کوشش کوی چه
دکار کوونکو غځه زیات کارواخلی دهغوی په خوښه
- 9: challenge the status quo
- 10: Does the right things رهبر کوشش کوی چه
کار داساس غځه صحیح کړی

Manager

- 1: Administer اجر اکوونکې
- 2: A copier منیجر همیشه دکار کولو طریقہ
دنورو غځه کاپی کوی او خپل کارونه ترسره
کوی
- 3: Focus on system and structure
منیجر په سیستم او جوړښت باندې کوشش کوی
- 4: Maintain منیجر اداره پخپل حالت کی
ساتی
- 5: Relies on control منیجر کنترول باندې
کوشش کوی
- 6: Short range view منیجر لنډمهاله
نظر لری
- 7: Ask how and when
- 8: Eyes on the bottom line
منیجر کوشش کوی چه کوم هدف ورکړل شوی
همغه تر لاسه کړی
- 9: Accept the status quo
- 10: Does things right منیجر کوشش کوی
چه غومره کارونه ترسره کړی چه صحیح یی
ترسره کړی

Leadership skills

1: Communication skill

یونین رهبر باید دخلکوسره دخبر وکولو او ایکنیولومهارت ولری چه دا د **knowledge** پواسطه کیږی اوزیات **listening** ته ضرورت لری یو **leader** باید دهری موضوع په اړه مکمل معلومات ولری

2: Cultural flexibility

یونین رهبر باید دهر کلنور دخلکوسره جوړامد وکړی یعنی دهغوی د **cultural value** په نظرکی ونیسی

3: Human resources development skill

یونین رهبر باید دکارکوونکو دظرفیت لوړولو مهارتونه ولری. همکاری، هغوی ته مختلف **Training** برابرو، سیمینار، ورکشاپونه او هغوی ته رهنمایی کول

4: Self-Management and Self Learning, Awareness

یو رهبر باید همیشه دزده کړی مهارت ولری او د ټولو حالاتو څخه باخبر اوسی

5: Time and stress management

یونین رهبر باید خپل وخت په منظمه توګه اداره کړی او خپل ټول کارونه په یو منظم پلان سره ترسره کړی

6: Motivating and influencing

یونین رهبر باید دتشویقونډې مهارت ولری او دخپلو کارمندانو- رویه او سلوک په مثبتو توګه تغیر کړی ترڅو دهغوی څخه زیات کار واخلی

7: Setting goals and vision

یونین رهبر **Leader** د اهدافو ټاکلو او **Vision** تعیینولو مهارت ولری ترڅو په سمه توګه خپل اهداف تر لاسه کړی

8: Recognizing defining and solving problems

یونین رهبر باید اداری ټول مشکلات په اساسی او بنیادی توګه حل کړی یعنی اول باید مشکل مشخص کړی چه مشکل څه دی او د مشکل اساس ته باید ځان ورسوی چه مشکل دکوم ځای څخه راپیداشوی او دحل لاره یی څه ده

9: Team building

یو رهبر باید دخپلو کارمندانو څخه د **Team** په شکل کار واخلی او هغوی همیشه تشویق دکارد لابره والی لپاره

10: Managing conflict

یونین رهبر **Leader** باید په اداره کی دکارکوونکو ترمنځ د **conflict** شخړی راپیدا کیدلو- په یو توګه سره حل کړی

Management by Sir, Saidal khan

11: Creativity

یور رهبر باید په هر کار کی نوښت راولی او کوشش وکړی چه کارونه په کمونابعوسره دپیر **OUTPUT** په لاسته راولوسره ترسره کړی

Leadership theories

1: Trait theory of leadership

Leaders are born not made

رهبر مورذاتی وی زیږیدلی نشی ددی نظریی په اساس رهبر جوړیدلی نشی او هیڅ لاره نشته چه درهبر- خصوصیات زده شی یعنی رهبر زیږیدلی رهبر وی ددی تیوری په اساس یو رهبر باید لاندی خصوصیات ولری

۱: رهبری ته علاقه

۲: زیرکتیا

۳: ایمانداری

۴: په ځان اعتماد

2: Group and exchange theory

دیروپ اوتبدیلی تیوری عبارت دهغه نظریی څخه دی چه رهبر کوشش کوی چه خپلوکار کونکو ته دپوځ اوتوان په نظر کی نیولوسره Reward ورکړی

دمثبت فکر په لرلوسره رهبر کوشش کوی چه دکار کونکو څخه دیروپ په شکل کی کار واخلی اود گټی په مقابل کی یی تشویق کړی

3: Path goal leadership theory

دموخی دلاری ټاکلو تیوری پدی نظریه کی رهبر خپل کار کونکی ته موخی ټاکی دموخی دټاکلو وروسته هغوی ته دموخور سیدلو لپاره هغوی ته رهنمایی کوی اوددغه موخو لاسته راولولپاره ورته یوه مناسبه لاره ورپه سوتی کوی چه شته خنډونه له منځه یوسی ددی نظریی په اساس رهبری په څلورو- ډولونو ویشل شوی

A: Direct leadership

پدی نظریه کی رهبر خپلوکار مندانونو ته دموخو رسیدلو لپاره رهنمایی کوی او کار کونکی پوهیږی چه دوی باید څه وکړی او څنځه موخی تر لاسه کړی

B: Supportive leadership

پدی نظریه کی رهبر دکار کونکو خوښی ته ارزښت ورکوی او رهبر کوشش کوی چه خوشحاله چاپیریال په اداره کی رامنځته کړی پدی نظریه کی رهبر دکار مندانونو ملاتړ کوی ترڅو دسازمان اهدافو ته ورسیدری

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

C: Participated leadership

پدی نظریہ کی رہبر خپلو کارمندانو تہ پہ تصمیم نیونہ کی برخہ ورکوی اودھر کار پہ ترسره کولو کی دخپلو کارمندانو۔ غخہ مشورہ اخلی چہ دغہ کار خپلہ دکار مندانو۔ دتسویق سبب کرعی

D: Achievement oriented leadership

د مؤافقہ لاسٹہ راوړنی۔ رهبری۔ پدی نظریہ کی رهبر خپلو کارمندانو تہ چیلینجی۔ موخی تاکی اوکوشش۔ کوی چہ دچیلینجی۔ موخوپہ تاکلوسره دکار کوونکوپہ کړنو او دسازمان پہ پرمختی کی بهتروالی راوړی پدی نظریہ کی رهبر پدی باور لری چہ کار کوونکی یی دلور۔ اهدافو لاسٹہ راوړلو۔ توانایی لری

4: Transformational leadership

درهبری تغیر کوونکی نظریہ : پدی نظریہ کی رهبر کوشش کوی چہ دحالاتوپہ تغیر سره خپلی رهبری کی تغیر راوړی یعنی دکار کوونکوپہ ارز بنونو باور۔ اود ضرورتونوپہ کتلوسره په اداره کی مثبت تغیر رامنغته کړی ددی نظریی په اساس رهبری لاندی خصوصیات لری

۱: رهبر باجرتته وی

۲: رهبر تغیر راوستونکی وی

۳: رهبر په خلکو باور۔ لری

۴: رهبر ارز بنونو تہ اهمیت ورکوی

۵: رهبر همیشه دزده کړی کوشش کوی

۶: رهبر یوه بنه دیدی اہ لری

۷: رهبر ددی توانایی لری چہ دمغلق، پیچیده ، شکمن اوسختو حالاتوسره مجادله وکړی

5: Charismatic leadership

پدی نظریہ کی رهبران هغه کسان دی چہ الله تعالی خاص درهبری خصوصیات ورکړی وی اوکار کوونکی ددوی غخہ پیرزیات متاثره وی دوی پیرقوی شخصیت لرونکی وی په غان اعتماد لری او بنه **Communication skills** لری دوی یوه بنه دیدی اہ لری ددوی **Followers** پیرزیات وی

Motivation

Is a process of improving desire to do the job

Process of increasing efficiency and effectiveness of employees to achieve organizational goals

Process of improving individual performance

تشویقول عبارت دهغه پروسے غخہ دی چہ ددی بواسطہ

۱: دافرادو هغی پیوړی کوو اوکوشش کوو چہ دغہ افراد پہ صحیح توے رهبری کړو

۲: دسازمان داهدافو لاسٹہ راوړلو لپاره په خوئیت راعی اوکوشش کوی چہ مؤثره اوکپوره کارونه وکړی

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

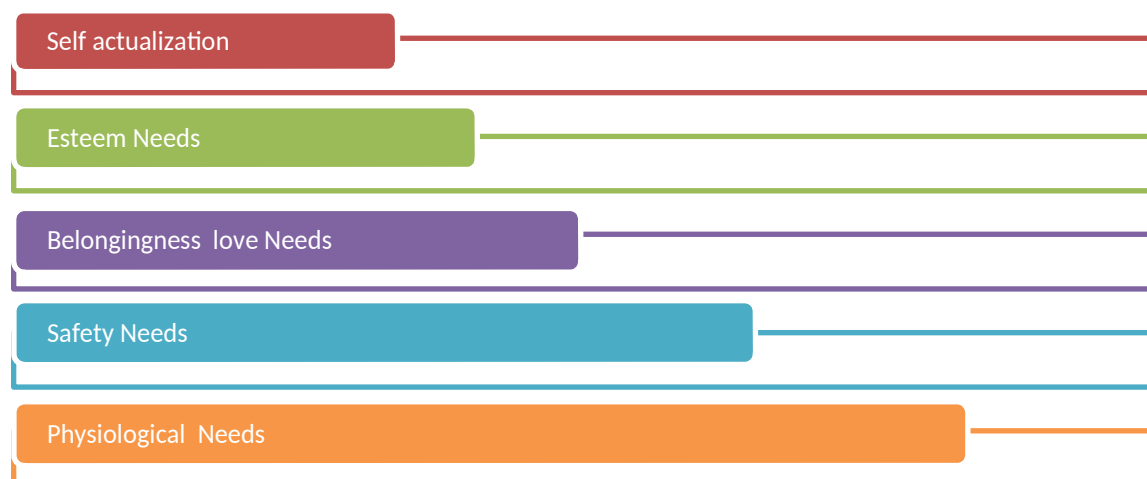
INDIVIDUAL PERFORMANCE

- 1: Desire to do the job (Motivation)
- 2: Ability to do the job
- 3: work environment resources needed to do the job

THEORIES OF MOTIVATION

د تشویقونئ دنظریو- غخه هدف دادی چه غرنی- یو مدیر کولی شی چه دکار کونکو غخه دهغوی دتوان په اندازه کپه واخلی اودهغوی په کارکردی کی پرمختی رامنغته کری

1: Maslow's theory of hierarchy of needs



میسلو په خپله نظریه کی داسی وویل چه هرکار کونکی داپتیا له لحاظه ترغودغه اپتیا پوره کری هغه کوی اوددغه ضروریاتوپوره کولو په صورت کی هر انسان تشویق دی

1: Physiological Needs

- Food
- Water
- Shelter
- Cloth

اساسی ضرورتونه

2: safety Needs

- Security
- Stability

غانته داوسیدلو-زمینه برابرول

3: Belongingness Love Needs

دخلکوسره بولینیزی اپیکی بیدینول

Management by Sir, Saidal khan

4: Esteem Needs

دخودبینی ضرورتونه یعنی چه زه پدی ټولنه کی په یونوم یادشم، دمقام دپیدا کولو لپاره کوشش کول

5: Self actualization دغږی لاسته راوړنئ لپاره هغی کول

2: Expectancy theory

ددی تیوری په اساس هر کارمند دتوقو ته درسیدو لپاره په هماغه اندازه کار کوی یعنی یوانسان دتوقو دلاسته راوړلو لپاره په هماغه اندازه تشویق دی

Expectation

Ability

ایازماتوانایی به ما بڼه اولوړو کړنو ته رهبر کړی (غومره کار ته ضرورت دی چه خپلی توقو ته ورسیدو)

Instrumentality

Performance

ایازما کړنه به زماموخی ته ما ورسوی او که نه (ایا زه دتوانایی سره سره دکار کولو اسباب یا وسایل لرم او که نه)

Valence

Reward

ایا زه به دقناعت وړ پایله تر لاسه کړم او که نه (ایا زه به ددی پایلی ظرفیت لرم او که نه)

3: Equity theory

د عدل نظریه: پدی نظریه کی یومدیر باید دوه سره ورته بستونه [یعنی کارمندان] دتشویقولو لپاره عدل او انصاف په نظر کی ونیسی دمثال په ډول په یوه اداره کی سره ورته بستونه ته باید یوشان معاش ورکړل شی او باید دکارمندانو ترمنځ عدل او انصاف وشي که ددغی سره ورته بستونوپه منځ کی عدل او انصاف رامنځ ته شی نو کارمندان په خپله تشویقیدي

4: MC Gregors theory x and theory y

ددی نظریی په اساس په هره اداره کی دوه ډوله خلک موجود دی چه تشویقول یی په لاندی ډول سره کیږی

A: theory(y) سره کیږی **Recognition** او **Reward** هغه کسان دی چه کار خو بیروی او ددوی تشویق په theory(y)

B: Theory x

هغه کسان دی چه دوی کار نه خو بیروی په هیڅ نوع **Reward** او **Recognition** سره نه تشویقیدي نوددغی خلکو غځه د **punishment** یعنی سزا ورکولو باید کار واخیستل شی

Special motivation techniques

1: Money

- ✓ Reward
- ✓ Food
- ✓ Transportation

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

هر کارمند ته په تصميم نيونه کی برخه ورکول چه پدی سره هم تشویقیری **2: Participation**

یوکار کونکی ته دندوپه اضافه والی سره سره د هغی صلاحیتونه هم زیاتول **3: Job enrichment**

کارمندانوته واک ورکول **4: Empowerment**

CONTROLLING

عبارت دهغه پروسه څخه دی چه ددی پواسطه دکارونو څخه لیدنه یعنی مشاهده کوو دکارونو پرتله کوو او دکارونو سمولو نتیجه گیری دلاسته راوړلو پروسه څخه عبارت دی هر مدیر باید دکنترول په پروسه کی دلاندی مراحل څخه کار واخلی

1: Setting standards

دمعیاری کړنو ټاکل یعنی دهر کار په شروع کی مدیر باید دکار دترسره کولو لپاره معیار وټاکی

2: Measuring performance

دعملی کړنو اندازه کول : دشخصی لیدنی پواسطه ترسره کیږی دمختلفو راپورونو په کتلوسره ترسره کیږی

په دریمه مرحله کی داداری کار کړدی دمعیار سره اندازه کوو **3: Comparison**

4: Taking corrective actions

په څلورمه مرحله کی مدیر ددی لپاره چه مشکلات حل شی عینی لازم تصمیمونه نیسی اود اداری دفعالیتونو دصحیح ترسره کولو لپاره خپلو کارمندانوته لازمه رهنمایی کوی

5: follow through

په پنجمه مرحله کی مدیر باید درهنمایی سره سره دصحیح شوو عملونو تعقیب وکړی

6: Feed on control

په اخره مرحله کی مدیر باید دکنترول دپروسه نتیجه گیری لاسته راوړی او پدی وپوهیږی چه دغه کنترول پروسه غومره مؤثره وه

Types of control

1: Feed forward control

ابتدایی کنترول: دغه کنترول دکار دپیل څخه مخکی ترسره کیږی اومدیر کوشش کوی چه دراتلونکو پېښرو مخنیوی وکړی لکه په ساختمانی پروژه کی دکار کونکو لپاره وسایل

2: Concurrent control

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

همزمان کنترول: دغه کنترول دکار په جریان کی ترسره کیږی په یوه اداره کی چه کله یوه ستونزه رامنځ ته شی نومدیر کوشش کوی چه په عینی وخت کی دغه ستونزه حل کړی

3: Feedback on control

عبارت دهغه کنترول څخه دی چه دکار په اخره کی ترسره کیږی کله چه کار ختم شی له هغی وروسته دا ډول څارنه ترسره کیږی پدی څارنه کی مدیر معلومی چه داداری په کوم کار کی ستونزه وه اوکه نه وه او که داداری ټاکل شوی اهداف تر لاسه شو اوکه نه

دا ډول څارنه دلاندی اهدافولپاره ترسره کیږی دکارونوپه اړه معلومات لاسته راوړل (۲) دکار کونکو د تشویق لپاره: ۱:

Organizational performance

The end result of organizational activities is called organizational performance

Measures of organizational performance

داداری کار کړدگی اندازه کیږی دلاندی دوه طریقو سره کولی شو

1: Productivity = Efficiency output

Input

2: Effectiveness

How well organization will achieve defined goals

څنګه کولی شو چه په یوه اداره کی په کم وخت او په ښه توګه خپل اهدافوته ورسیدو

Tools for measure of organization performance

په لاندی وسایلو سره کولی شو چه داداری کار کړدگی معلومه کړو چه مؤثره اوکه ګټوره ده

1: Financial control د مالی راپورونوپه کتلوسره داداری کار کړدگی اندازه کوو

Benchmarking :2

Choosing best practices to perform organizational activities

په اداره کی دکارونو د ترسره کولو لپاره معیار ټاکل اوددی له مخی داداری کار کړدگی معلومول

Balance score card :3

عبارت دهغه کار کړدگی داندازی دوسیلی څخه دی چه په څلوروساحوکی داداری کار کړدگی پاکارونه کنترولوی

Information control :4

دمعلوماتو لاسته راوړلوسره داداری کار کړدگی معلومول، ارزیابی کول اوصحیح تصمیم نیول

**Get more e-books from www.ketabton.com
Ketabton.com: The Digital Library**