

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 ستراتیزی 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 کوی 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 دکارکوونکو کارونه دمعیار سره اندازه کوی او خپله نتیجه کیری کارکوونکو ته وړاندی کوی او کوی 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 کوی، دکارونو تنظیمول کوی، رهبری کوی، داداری ټول فعالیتونه کنترولوی

Level of management

Top level	
Middle level	
Lower level	

Top level management

- پدی طبقه کی هغه لوپوړی مدیران دنده ترسره کوی 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 کوی 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 مارکیټینګی ټول فعالیتونه ترسره کوي او ددی 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 او د پروډکشن ټول فعالیتونه په منظمه توګه ترسره کوي او ددی 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 ښه مدیر باید دکار کوونکو ترمنځ د همکارۍ او همغږۍ د رامنځته کولو مهارت ولري او په اسانۍ سره وکولی شي چه دخپلو کار کوونکو غځه په لږ وخت کې زیات کار واخلي

Management by Sir, Saidal khan

(3) Conceptual Skill

یوسازمان دیووالی اودہغہ دتنظیم کولو غخہ عبارت دی اوپہ سختو حالاتوکی دمشکل دحل راویستل دی

(4) Design Skill

عبارت دہغہ مہارت غخہ دی چہ یو مشکل داسی حلول چہ بتولی اداری تہ کپہ ولری

(5) Communication Skill

پہ یوسازمان کی دیو اداری داخلی اوحارجی غوسرہ پہ مؤثرہ توسیہ اپیکہ بتیزکول اوحکپور معلومات تر لاسہ کول

(6) Decision Making Skill یو مدیر پہ صحیح وخت کی دصحیح تصمیم نیولو مہارت ولری

(7) Time Management یومدیر باید پخپل وخت کی پہ صحیح توسیہ سرہ ادارہ کری اوکوشش وکری پہ خپلہ ادارہ کی کپورتوب رامنعتہ کری

Managerial rules

یومنیجر پہ ادارہ کی باید لاندی نقشونہ تر سرہ کری

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 خلکوسرہ برہ راغلاست اوملاقات کول قانونی اسناد امضا کول

(2) Leader rule

دیپرسونل رہنمائی کول دہغوی روزل، تشویق کول اوپرسونل استخدامل

(3) Liaison rule دایکونیولو نقش

دسازمان دباندی افرادو، یروپونو اوسازمان سرہ اپیکہ نیول

Informational

دیومدیر مهم نقش دادی چہ پہ یوہ ادارہ کی معلومات لاستہ راوی اوداداری پہ اہ نوروتہ معلومات ورکری

1: Monitor rule دغارونکی نقش

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

مدیر د معلوماتو لاسته راوړلو لپاره د ټولې ادارې غځه غاړنه او کتنه کوی
(2) Disseminator rule دخپرونکې نقش

یو مدیر باید کوشش وکړی چه دیو ادارې دنوی نوینونو او عمومی اطلاعاتو په اړه کار کوونکو ته معلومات ورکړی

(3) Spokesperson rule

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

Decisional rules

یو مدیر په صحیح معلوماتو درلودلو سره په صحیح وخت کی صحیح تصمیم ونیسی

1: Entrepreneur rule د فرصتونو پیدا کولو نقش

په یو سازمان کی نوی تغیرات راوستل او نوی ستر ایتیژی جوړول ترڅو د ادارې اهدافو ته غاڼ ورسوو

2: Disturbance handler د مشکلاتو حلونکې نقش

یو مدیر د کمپنی ټول مشکلات حلوی

3: Resource allocator د منابعو پیدا کولو نقش

یو مدیر باید په اړیکو او کمپنورو معلوماتو سره د منابعو لاسته راوړل، ویشل او د بودیجې ټاکل وکړی

(4) Negotiator rule مذاکره کوونکې نقش

The Evolution of management thoughts (history)

Scientific Management (Fredrick Taylor)

فریدریک ټیلر چه داوسپنی په کمپنی کی یی کار کاوه د علمی مدیریت نظریه وړاندی کړه پدی نظریه کی د ادارې ټوله توجه د کار کوونکو په کموالی وه هغی وویل د کار 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 غاڼگری ماشین په عملی بڼه رامنځته شی

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

(۳) دخپلو کار کوونکو سره د زړه له تله همکاری وکړی او دهغوی کارونو غځه لیدنه وکړی ترڅو زیات کار ترسره کړی

(۴) کار او مسؤلیت باید په مساویانه توگی و ویشل 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 وپیژنی

(3) Discipline

ټول کارکوونکی باید داداری قوانین او اوصول 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 ټروونه 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 یوه اداره کی دپریکړی نیولو او پلان سازی کسان باید دپوهی او نویت قابلیت ولری

(13) Stability if tenure

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

(14) Esprit de corps

یو مدیر باید دخپلو کارکوونکو تشویق په ځروپی شکل وکړی ترڅو یووالی او پرمختی را منځته شی

Behavioral management theory Elton mayo

پدی نظریه کی مدیر باید دخپلو کارکوونکو په رویش کارکرد او سلوک باندی ځان پوه کړی ترڅو وکولی شی په اسانی سره خپل کارمندان تشویق کړی

Theory (x)	Negative
Theory (y)	Positive

Theory (x)

په یوه اداره کی ځینی کارمندان کار نه خوښوی او نه غواړی چه کار وکړی نو مدیر باید دغه کارمندان کنترول، رهنمایی او جزایی کړی

Theory (y)

پدی نظریه کی کارکوونکی غواړی چه کار وکړی مړد ځینو فکتورونوله وجی نا امیده شوی نو مدیر باید دوی په مختلفو طریقو تشویق کړی

Environmental structure

Factors that affect directly and indirectly management process

هغه ټول فکتورونه چه دمدیریت پروسه مستقیما او په غیر مستقیما توځی متاثره کوی دهغه محیط څخه عبارت دی چه په هغه کی یوه اداره خپل کارونه ترسره کوی نو مدیر باید Environmental structure په اړه باید معلومات ترلاسه کړی.

(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

یومدیر باید دمڈیریت پہ پروسہ کی دلاندی فکتورونوپہ کومک سرہ دمڈیریت پروسہ مختہ یوسی او دغہ فکتورونہ دمڈیریت 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۔ کارکوونکو پواسطہ کولی شی چہ پخپلہ ادارہ کی مؤثریت رامنعتہ کری۔

(5) International

- Political
- Culture
- Laws
- Rules and regulation

کچیرتہ یو تجارت پہ بین المللی توسعہ 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 تاکلو کی 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 رامنعتہ 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 دټولو فعالیتونو دترسره کولو لپاره استعمالیږي او داوردی 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 دتوليد دجوڀڀڀت داهدافو- دتري لاسه ڪولو لپاره جوڀڀڀري

(3)Human resources plan

عبارت دهغه پلان ڪزاري ڇهه دي ڇهه دضرورت وڀاشخاص داوڀڀڀدي او لنڀڀڀدي مودئ دنيلو او دهغوي دڪيفيت ديره والي لپاره ترسره ڪيري

(4) Financial plan

دمالي بوديجي ٽاڪل دهغي ڪنٽرولول او دبوديجي ويش ترسره ڪيري

(5)Contingency plan

عبارت دهغه ڪومڪي پلان ڪزاري ڇهه دي ڇهه داصلي پلان ڪزاري سره يو ڇاي جوڀڀڀري تر ڇوپه مشڪوڪ حالت ڪي تري ڪارواخيستل شي

PLANNING PROCEESS

(1)AWARE OF OPPORTUNITY/PROBLEM

ديپلان ڪزاري په اوله مرحله ڪي مدير دڇڀڀڀنو منابعو- پواسطه ڪوشش ڪوي ڇهه تر ڇو ديوبيره ڪٽوري موقع ڇهه ڇان خبر ڪري ڇهه تر ڇو وڪولي شي ڇهه ددغي موقع ڇهه په صحيح استفادي سره دخپل تجارت اهداف تر لاسه ڪري

په دوهمه مرحله ڪي مدير دموقع اودمشڪل دحل لپاره اهداف ٽاڪي

(3)DEVELOPING PREMISES

External factors

Internal factors

په دريمه مرحله ڪي مدير بايد دڇڀڀڀنو- فڪٽورونو پيش بيني وڪري دموقع او دمشڪل دحل لپاره ڇڀڀڀني فڪٽورونوپه اڀه معلومات تر لاسه ڪري

(4)DETERMINING ALTERNATIVES COURSE OF ACTION

يومنيجربايد متبادل فعاليتونه مشخص او واضح ڪري

(5)EVALUATION OF ALTERNATIVES

پدي مرحله ڪي دمتبادلو فعاليتونو ارزيايي ڪول اودغه فعاليتونه ڇڀڀڀل مدير بايد متبادل فعاليتونه دخريدار- دنقضا په اساس دوخت او بوديجي په اساس ارزيايي ڪري

(6)SELECTION COURSE OF ACTION

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

په شپږمه مرحله کې مدیر باید د متبادلو ارزښتو ارزښت غځه وروسته خپله کمپور ه فعالیتونو پروسه انتخاب کړي ترڅو د ادارې اهداف تر لاسه کړي

(7) FORMULATING SUPPORTIVE PLAN

په اوومه مرحله کې د متبادلو انتخاب غځه 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 غځه دی چه ددی پواسطه فعالیتونو پروسه ټاکو د متبادلو غځه یو مدیر باید کوشش وکړي چه تصمیم نیونه یې منطقی وی او یوه کمپور ه دحل لاره راوباسي دتصمیم نیونې دپروسې لپاره باید یو بڼه فعالیتونو پروسه انتخاب کړو مدیر باید زیات نه زیات معلومات ولري یو مدیر دتصمیم نیونې پروسه کې تر یو حده منطقی کیدلی شی غځه چه دغڼو تصمیم نیونو لپاره معلومات محدود وی

Decision making process

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

(2) Search alternative course of action

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

(3) Evaluation of alternatives

د تصمیم نیونې پروسه کې مدیر باید متبادل فعالیتونه د لاندې فکتورونو په اساس ارزښتې 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

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

هغه ټول وظيفه چه د organizing پروسه پواسطه ترسره كيږي داداري 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 کولو څخه موخه هدف یعنی د کارکوونکو د کار ساحه او مسؤلیت په ځوته کول دي یعنی په یوه اداره کې مدیر باید پدی وپوهیږي چه کوم کار کونکي باید کوم کار ترسره کړي او غرنه یی ترسره کړي

Job specialization

هر کار کونکي باید پخپله دنده کی تخصص والی ولری دلویو دندو ویشل په وړو وړو برخو چه هر کار کونکي یی مشخصه دنده ترسره کړي

JOB SPECIALIZATION ADVANTAGES

- (۱) پیر کار په اړوخت کی ترسره کیږي
- (۲) ضایعات پکی کم وی
- (۳) دنوی کار مند روزنه په اسانی سره کیږي

Disadvantages

- (۱) کار کونکي ستړی اوناړ استه کیږي
- (۲) رقابت له منځه غی
- د کار کونکي د غیر حاضرئ په وخت کی کار نیم کړي پاتی کیږي (۳)

Alternatives of job specialization

(1) Job rotation

د دندو دوران څخه مطلب دادی چه په سیستماتیکي توگه د کارکوونکو تغیرول دیوی دندی څخه بلی دندی ته

(2) Job enlargement

یو کار کونکي ته په یوه اداره کی یو کار سره په تدریجی ډول نور کارونه سپارل فقط وظيفه زیاتیري صلاحیت نه

(3) Job enrichment

په یوه اداره کی کار کونکي ته د دندو په اضافه والی سره سره دهغی صلاحیتونه هم زیاتیري

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 هغه پدی چه کله یوه اداره ےینی دندی سره یوغای کری او هغی لپارہ بیلہ غانےہ جوہ کری دی ته ےروپی دندہ ترسره کول وایی په لویو ادارو کی ټول کارونه دیومدیر-لخوا غارل اوارزیایی کول ےران کار دی نوددی لپارہ داداری ټول کارونه په ےروپی شکل په برخو ویشل کیدی اوهره برخه یی مدیرلری اوهر ےروپ ته پیپارټمنټ وایی

Types of departmentalization

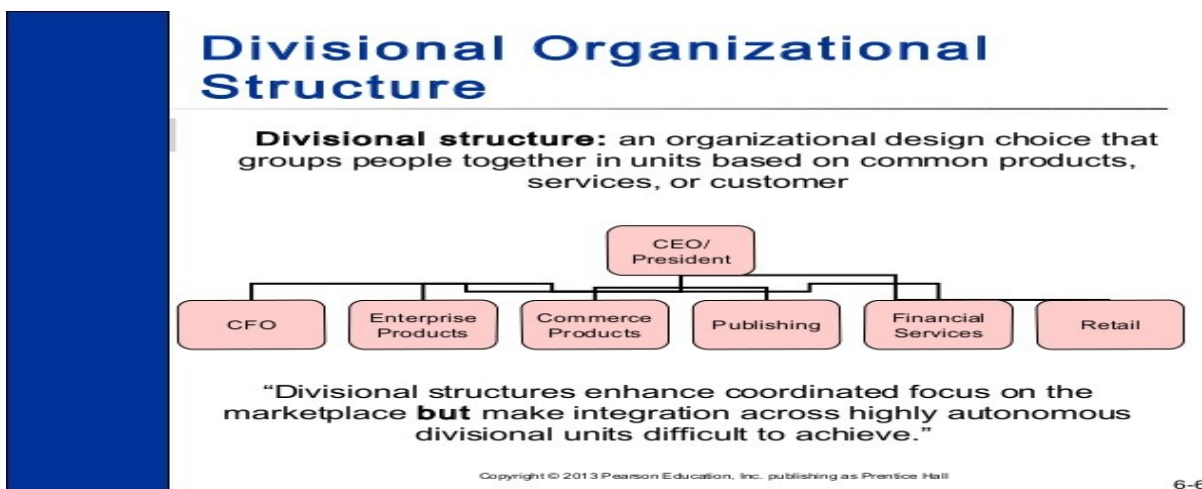
Dividing organization into different departments

(1) Functional structure



پہ یوه اداره کی یوشان وظایف پلبندی کوو او ور ےخه یوپیپارټمنټ جوړو-

(2) Divisional structure

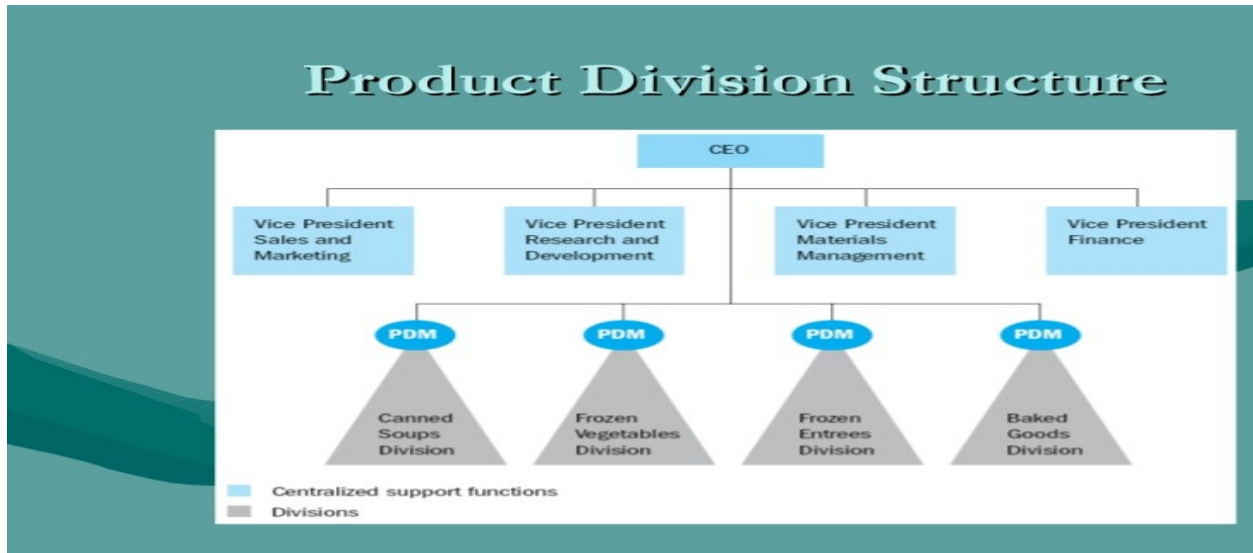


داداری جوړښت دهغه ویش ےخه عبارت دی چه اداره دیوشان والی له لحاظه په پیپارټمنټونو- ویشل کیدی

(3) Product division structure

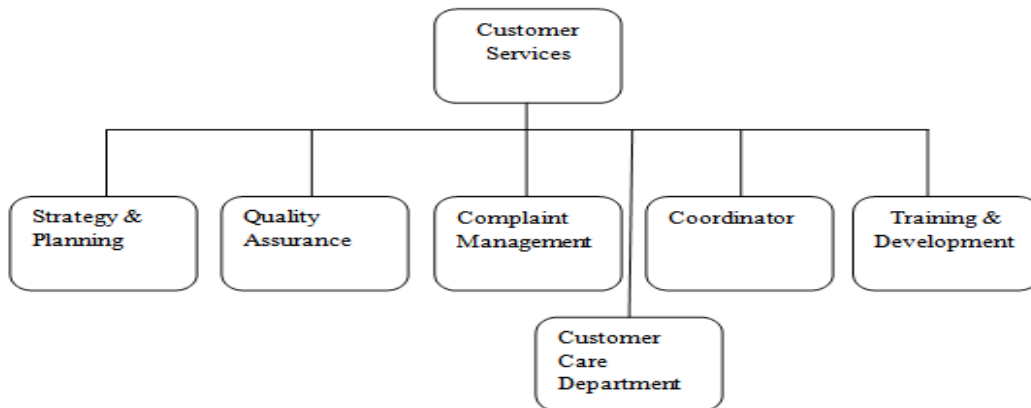
Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

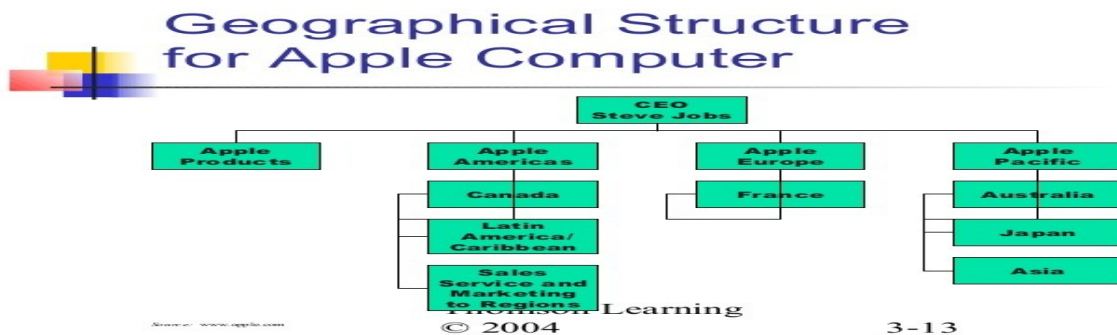


(4) Customer structure

عبارت دهغه اداری ساختمان غخه دی چه دخریدار- segments په اساس اداری ته مختلفى غاذکى یابرخى بیاکو



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



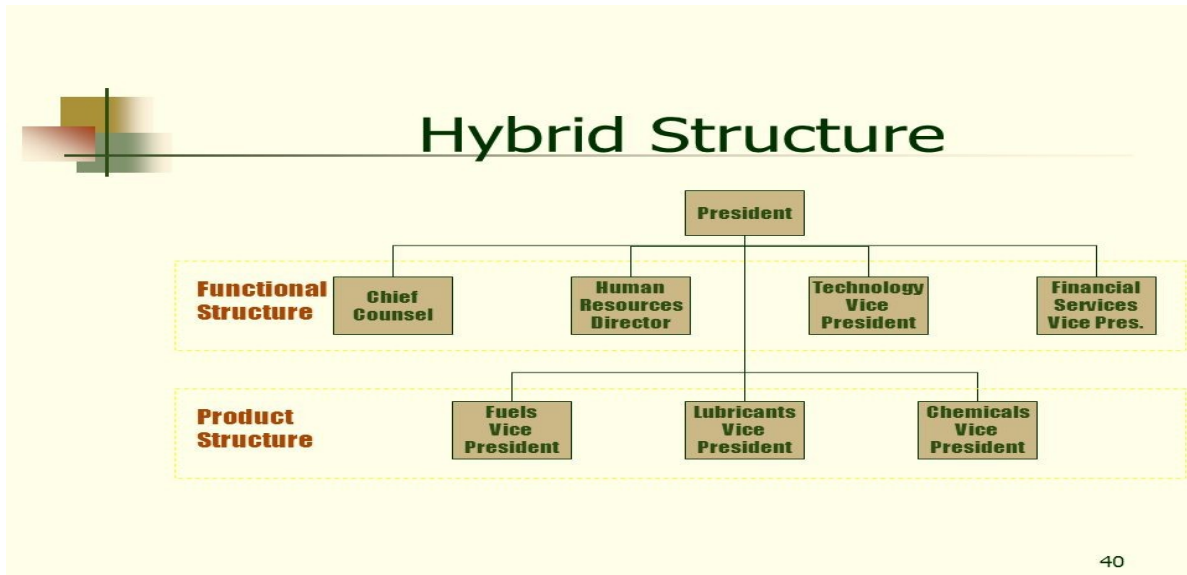
Hybrid structure ()

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

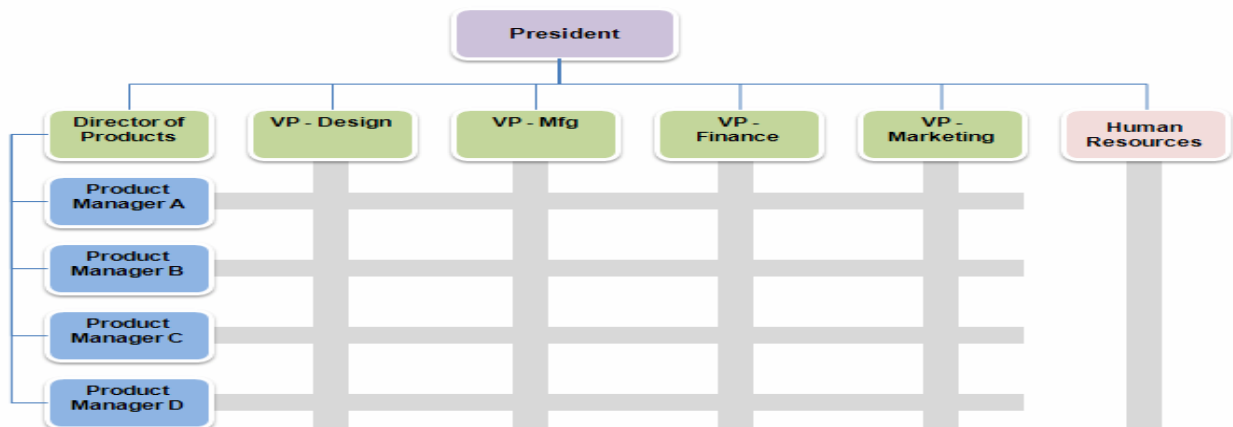
عبارت دهغه جوړښت چه په هر مدیریت کی هم وظیفوی او هم تولیدی جوړښت موجود وی یعنی په اداره کی د **functional** او **divisional** جوړښت دمجموعی څخه جوړشوی وی



Matrix structure (4)

عبارت دهغه جوړښت څخه دی د **functional** او **divisional** جوړښت په نتیجه کی منځته راغی دوظیفوی او تولیدی جوړښت کی دډیترکیب 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 دبشری 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 ترسره کولو لپاره مدیریا عامردخپل لاس لاندی مدیرانوته یواندازه واک ورکوی او یا یی نه ورکوی ترغوکارونه په منظمه توی ترسره 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 نوروته 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

کومکې بستونه هغه بستونه دی چه د سازمان داهدافو لاسته راوړلو لپاره مستقیما کار نه کوی بلکې اصلی بستونو دکارکوونکولپاره شرائط محیا کوی ملاتړی کوی او په غیر مستقیما توکې 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 اورامنځته 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 توکې ځان ورسوی.

Leadership is a relationship

رهبری یوه اړیکه ده چه ددی پواسطه مدیر کولی شی چه داداری اهداف په ښه توکې شکل ترلاسه کړی دغه اړیکه دپوزیشن، پاور او توانایی پواسطه رامنځته 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 ځان په مؤثره او ښه توکې 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 ښه 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 ښووته 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 کارمندانوتہ پہ تصمیم نیونہ کی برخہ ورکوی اودھر کار پہ ترسره کولو کی دخپلو کارمندانو۔ غخہ مشورہ اخلی چه دغہ کار خپلہ دکار مندانو۔ دشویق سبب کرعی

D: Achievement oriented leadership

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

4: Transformational leadership

درهبری تغیر کوونکی نظریہ : پدی نظریہ کی رهبر کوشش کوی چه دحالاتوپہ تغیر سره خپلی رهبری تغیر راوړی یعنی دکار کوونکوپہ ارز بنونوباوړ۔ 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 خلکوباوړ لری

۴: رهبر ارز بنونوتته اهمیت ورکوی

۵: رهبر همیشه دزده کړی کوشش کوی

۶: رهبر یوه بنه دیدیاه لری

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

5: Charismatic leadership

پدی نظریہ کی رهبران هغه کسان دی چه 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 دیدیاه 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 چه ددی بواسطہ

۱: دافرادو هغی پیاوړی کوو اوکوشش کوو چه دغہ افراد پہ صحیح توکی رهبری کړو

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

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

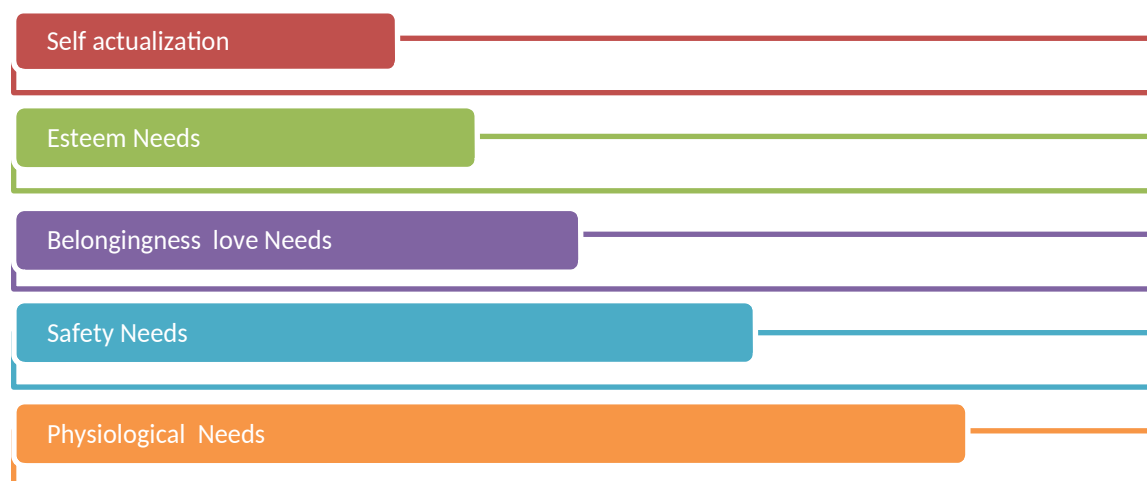
INDIVIDUAL PERFORMANCE

- 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 دایتیا له لحاظه ترغودغه ایتیا پوره کری هغه کوی اوددغه ضروریاتو پوره کولو په صورت کی هر انسان تشویق دی

1: Physiological Needs

- Food
- Water
- Shelter
- Cloth

اساسی ضرورتونه

2: safety Needs

- Security
- Stability

عانتته داوسیدلو-زمینه برابرول

3: Belongingness Love Needs

دخلکوسره ټولینیزی ایکی ټینجول

Management by Sir, Saidal khan

4: Esteem Needs

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

5: Self actualization دغپې لاسته راوړنې 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 کړنوته رهبر کړی (غومره کار ته ضرورت دی چه خپلی توقوته ورسپرو)

Instrumentality

Performance

ایازما کړنه به زماموخی ته ما ورسوی اوکه 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 اوکه نه (ایا زه به ددی پایلی ظرفیت لرم اوکه 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 تشویقپړی

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 تشویقپړی 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

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

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

4: **Empowerment** کارمندانوته واک ورکول

CONTROLLING

عبارت دهغه پروسه څخه دی چه ددی پواسطه دکارونو څخه لیدنه یعنی مشاهده کوو- دکارونو پرتله کوو او دکارونو سمولو نتیجه کیری 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 کیری دمختلفو راپورونو په کتلو سره ترسره کیری

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

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 کیری 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 کیری اومدیر کوشش کوی چه دراتلونکو پدینو- 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 رامنځته 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**