

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 وایی اوپہ اصطلاح کی دانسانی اومادی خواک پواسطہ پہ کم وخت کی اوپہ کم مصرف سرہ دسازمان موخولاستہ راورولوتہ مدیریت وایی

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 که 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 دکار کونکو کارونه دمعیار سره اندازه کوی او خپله نتیجه کیری کار کونکو 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 لوړپوړی 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 مستقما 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 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 توگه ترسره کوي او دی 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 داپیکونیلو 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 نوروته معلومات ورکړی

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 څخه څارنه 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 ښه 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 دفرصتونو پیدا کولو نقش

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

2: Disturbance handler دمشکلاتو حلونکې نقش

یو ښه مدیر د کمپنی ټول مشکلات حلوی

3: Resource allocator د منابعو پیدا کولو نقش

یو مدیر باید په ښه 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 ټایلر 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 د ښه والی لپاره په مدیریت کی مؤثریت او کمپورتوب رامنځته شی لاندی ۴ څلور اصول یی وړاندی کړل

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

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

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

(۴) کار او مسؤلیت باید په مساویانه توگه 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 څلور 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 پروونه وشي

(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

دلوپوړو مدیرانو- غځه ترتیب پوړو- مدیرانو پوری دصلاحیت ویش اوداوامرو- اطاعت باید په منظمه توگی و

(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 وشي

(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 رامنځته 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 ناامیده 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

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 منغتہ 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 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 اوموده 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 کالوپورې وی

(3)Operational plan

عبارت دهغه لنډمهاله پلان غخه دی چه موده یی دیوکال غخه کمه وی اودکوچنیو کارونودترسره 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 یوکارپه تکراری ډول ترسره کيږي او ددی په اساس مدیربایدورته یوپلان جوړکړي او دا په دوه ډوله دی

- Policy
- Rules and regulation

داداری داهدافو لپاره یوغل ټاکل کيږي

Rules and regulation

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

Clear instruction for performing activities

(2)Single use plan

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

- Program
- Project

Program

عبارت دهغه پلان سزاري غخه دی چه دټولو فعالیتونودترسره 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 فعالیتونودترسره 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 ڇه دتوليد دجو پريت داهدافو۔ دتري لاسه ڪولو لپاره جو پيڙي

(3)Human resources plan

عبارت دهغه پلان ڪزاري ڇه دي چه دضرورت وراشخاص داوڙدي او لنڊي مودي دنيولو اودهغوي دڪيفيت دي به والي لپاره ترسره ڪيڙي

(4) Financial plan

دمالي بوديجي ٻاڪل دهغي ڪنٽرولول اودبوديجي ویش ترسره ڪيڙي

(5)Contingency plan

عبارت دهغه ڪومڪي پلان ڪزاري ڇه دي چه داصلي پلان ڪزاري سره يو ڇاي جو پيڙي تر ڇوپه مشڪوک حالت ڪي تري ڪارواخيستل شي

PLANNING PROCEESS

(1)AWARE OF OPPORTUNITY/PROBLEM

ديپلان ڪزاري په اوله مرحله ڪي مدير دڇينو منابعو۔ پواسطه ڪوشش ڪوي چه تر ڇو ديوبه به ڪپوري موقع ڇه ڇان خبر ڪڙي چه تر ڇو وڪولي شي چه ددغي موقع ڇه په صحيح استفادي سره دڇيل تجارت اهداف تر لاسه ڪڙي

(2)ESTABLISHING OBJECTIVES په دوهمه مرحله ڪي مدير دموقع اودمشڪل دحل لپاره اهداف ٻاڪي

(3)DEVELOPING PREMISES

- External factors
- Internal factors

په دريمه مرحله ڪي مدير بايد دڇينو۔ فڪٽورونو پيش بيني وڪڙي دموقع او دمشڪل دحل لپاره ڇيني فڪٽورونو په اڙه معلومات تر لاسه ڪڙي

(4)DETERMINING ALTERNATIVES COURSE OF ACTION

يومنيجربايد متبادل فعاليٽونه مشخص او واضح ڪڙي

(5)EVALUATION OF ALTERNATIVES

پدي مرحله ڪي دمبادلو فعاليٽونو اريبابي ڪول اودغه فعاليٽونه ڇپڙل مدير بايد متبادل فعاليٽونه دڇرپدار۔ دنقاضي په اساس دوخت او بوديجي په اساس اريبابي ڪڙي

(6)SELECTION COURSE OF ACTION

Management by Sir, Saidal khan

په شپږمه مرحله کې مدیر باید د متبادلو ارزښتو ارزښتونه 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 چه ددی پواسطه د فعالیتونو پروسه ټاکو د متبادلو څخه یو مدیر باید کوشش وکړي چه تصمیم نیونه یې منطقی وی 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 شی ځکه چه د ځینو 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 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 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 دارزيابي

(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 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

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 کيږي داداري جوړښت د عناصرو څخه عبارت دی

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 دی یعنی په یوه اداره کی مدیر باید پدی وپوهیږي چه کوم کار کونکی باید کوم کار ترسره کړي او غرنه یی ترسره کړي

Job specialization

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

JOB SPECIALIZATION ADVANTAGES

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

Disadvantages

- (۱) کار کونکی ستړی اوناړ استه کيږي
- (۲) رقابت له منځه ځي
- د کار کونکی د غیر حاضرئ په وخت کی کار نیم کړي پاتی کيږي (۳)

Alternatives of job specialization

(1) Job rotation

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

(2) Job enlargement

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

(3) Job enrichment

په یوه اداره کی کار کونکی ته د دندو په اضافه والی سره سره دهغی صلاحیتونه هم زیاتيږي

Grouping activities/departmentalization

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

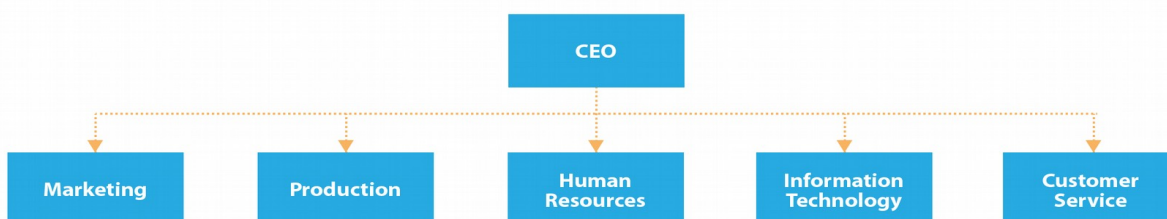
Management by Sir, Saidal khan

په یوسازمان کی دکارونو دتنظیم لپاره دوهم عنصر په ځروپی توکی ددندو ترسره کول دی هغه پدی چه کله یوه اداره غیښی دندی سره یو غای کړی او هغی لپاره بیله غانځی چه جوړه کړی دی ته ځروپی دنده ترسره کول وایی په لویو ادارو کی ټول کارونه دیومدیر لخوا غاړل او اوزیایی کول ځران کار دی نو ددی لپاره داداری ټول کارونه په ځروپی شکل په برخو ویشل کیدی او هره برخه یی مدیرلری او هر ځروپ ته پیپارټمنټ وایی

Types of departmentalization

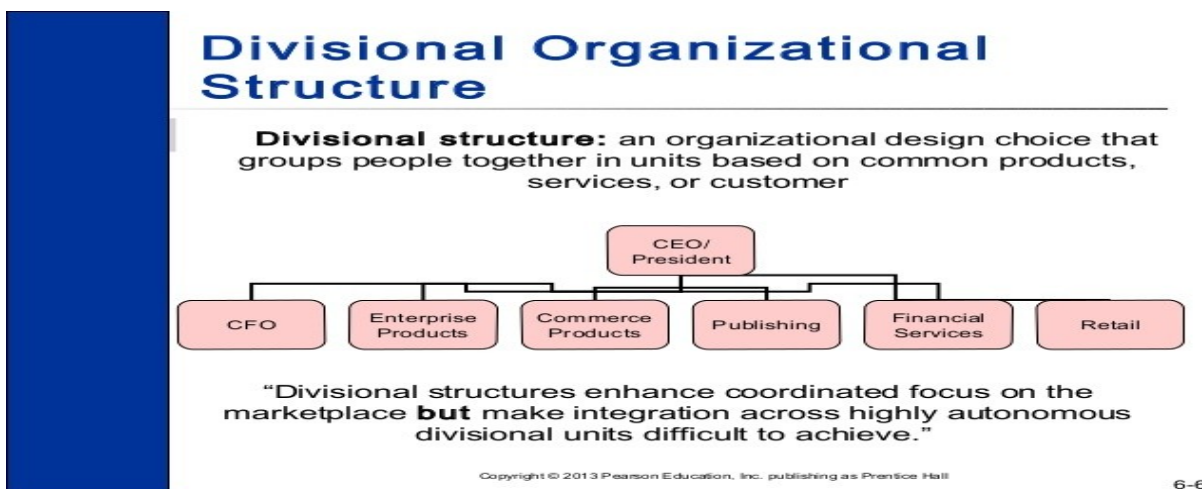
Dividing organization into different departments

(1) Functional structure



په یوه اداره کی یوشان وظایف پلبندی کوو او ور څخه یو پیپارټمنټ جوړو.

(2) Divisional structure

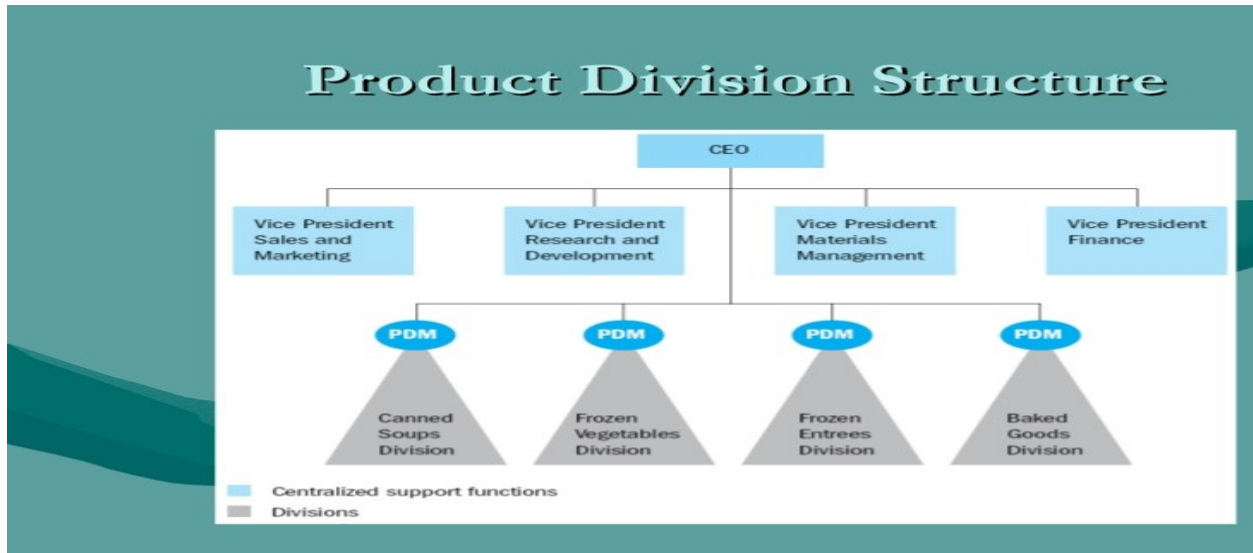


داداری جوړښت دهغه ویش څخه عبارت دی چه اداره دیوشان والی له لحاظه په پیپارټمنټونو ویشل کیدی

(3) Product division structure

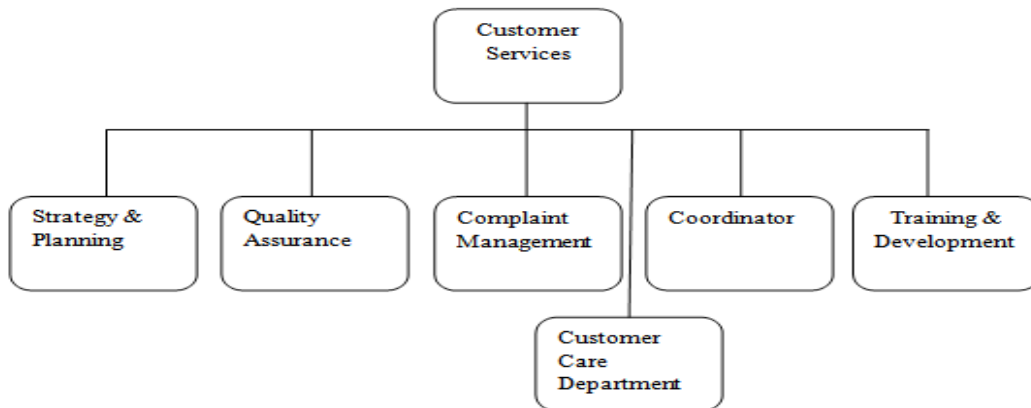
Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

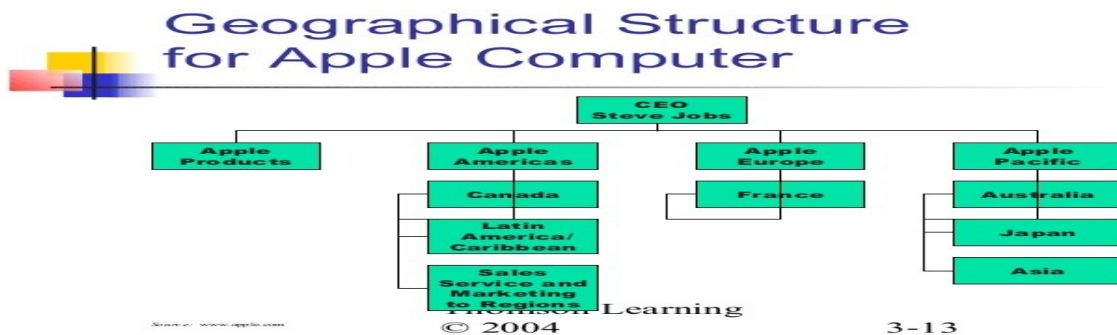


(4) Customer structure

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



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



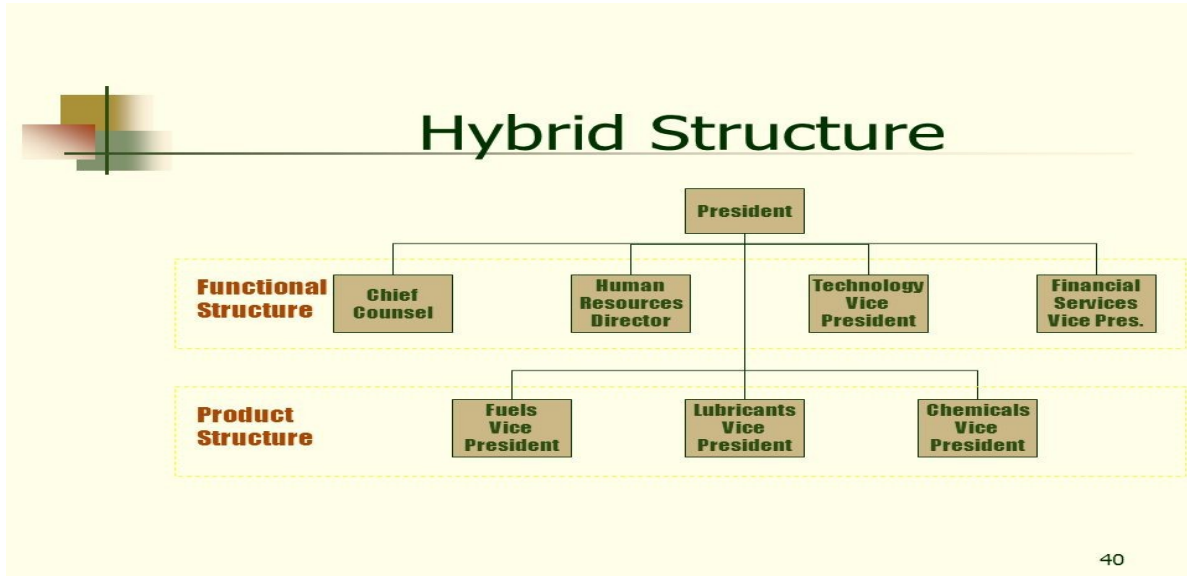
Hybrid structure ()

Written by Wasiqullah

Famous with Asif Mobasser

Management by Sir, Saidal khan

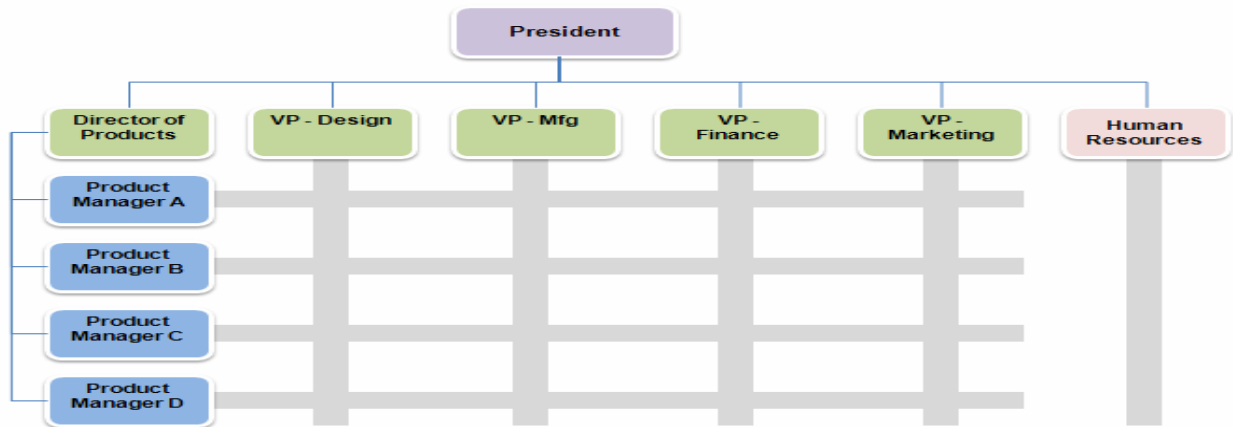
عبارت دهغه جوړښت چه په هر مدیریت کی هم وظیفوی او هم تولیدی جوړښت موجود وی یعنی په اداره کی د **functional** او **divisional** جوړښت دمجموعی غخه جوړشوی وی



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 منغ 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 پمنونودحدودو 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 عامردخپل واک دخپلو کارمندانوپه منغ 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 داصلي 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 رہبر ہمیش کوشش کوی چه کارونہ پخپل
تصمیم نیونہ سرہ اودکار مندانوپہ مشورہ سرہ ترسره کری
- 3: Focus on employees and people رہبرپہ
خلکو باندی توجہ کوی
- 4: Develop رہبر کوشش کوی چه ادارہ کی پرمختی
رامنعتہ کری
- 5: Inspire trust رہبر دکار مندانوپہ منغ کی اعتماد
رامنعتہ کوی
- 6: Long range view رہبر او پدمہالہ نظر لری
- 7: Ask what and why
- 8: Eyes on the horizon رہبر کوشش کوی چه
دکار کوونکو غخہ زیات کار واخلی دہغوی پہ خوینہ
- 9: challenge the status quo
- 10: Does the right things رہبر کوشش کوی چه
کار داساس غخہ صحیح کری

Manager

- 1: Administer اجر اکوونکی
- 2: A copier منیجر ہمیش دکار کو لو طریقہ
دنور و غخہ کاپی کوی اوخپل کارونہ ترسره
کوی
- 3: Focus on system and structure
منیجر پہ سیستم او جو ریت باندی کوشش کوی
- 4: Maintain منیجر ادارہ پخپل حالت کی
ساتی
- 5: Relies on control منیجر کنترول باندی
کوشش کوی
- 6: Short range view منیجر لنڈمہالہ
نظر لری
- 7: Ask how and when
- 8: Eyes on the bottom line
منیجر کوشش کوی چه کوم هدف ورکپل شوے
ہمغہ تر لاسہ کری
- 9: Accept the status quo
- 10: Does things right منیجر کوشش کوی
چه غومرہ کارونہ ترسره کری چه صحیح پی
ترسره کری

Leadership skills

1: Communication skill

یونین رهبر باید دخلکوسره دخبر وکولواو. اپیکونیولومهارت ولری چه دا د **knowledge** پواسطه کیچی 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 دتشویقونې مهارت ولری او دخپلو کارمندانو- رویه او سلوک په مثبتې توګه تغیر کړی ترڅو دهغوی څخه زیات کار واخلي

7: Setting goals and vision

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

8: Recognizing defining and solving problems

یونین رهبر باید اداري 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 واخلي 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 یوې 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 رهبروی 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

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

دمثبت فکر په لرلوسره رهبر کوشش کوی چه دکار کونکو څخه دپروپ 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 سوته 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 څنڅه 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 ورسیري

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 چه 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 چه دچیلینجی۔ موخوپه تاکلوسره دکار کوونکوپه کړنو او دسازمان په پرمختی کی بهتروالی راوولی 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 دحالاتوپه تغیر سره خپلی رهبری کی تغیر راوولی یعنی دکار کوونکوپه ارز بنونوباوړ۔ اود ضرورتونوپه 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 بواسطه

۱: دافرادو هغی پیاوړی کوو اوکوشش کوو چه دغہ افراد په صحیح توے 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 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 ایکی بینهول

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 دغڼی 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 پره 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 تشویقیدرئ

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 کیرئ

A: theory(y) سره کیرئ **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 تشویقیدرئ 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 کي برخه ورکول چه پدی سره هم تشویق کړی **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 پروسې څخه دی چه ددی پواسطه دکارونو څخه لیدنه یعنی مشاهده کوو- دکارونو پرتله کوو او دکارونو سمولو نتیجه کړی دلاسته راوړلو پروسې څخه عبارت دی هر مدیر باید دکنترول په پروسه کی دلاندی مراحل څخه کار واخلي

1: Setting standards

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

2: Measuring performance

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

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 دپروسې نتیجه کړی 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 کړی اومدیر کوشش کوی چه دراتلونکو پېښو- 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 کردگی 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 کردگی معلومه کړو چه مؤثره اوکه ګټوره ده

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

Benchmarking :2

Choosing best practices to perform organizational activities

په اداره کی دکارونودترسره کولو لپاره معیار ټاکل اوددی له مخی داداری کار کردگی معلومول

Balance score card :3

عبارت دهغه کار کردگی داندازی دوسیلی څخه دی چه په څلوروساحوکی داداری کار کردگی ټاکارونه کنترولوی

Information control :4

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

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