مدیریت استراتژیک از دیدگاه اجتماعی

نوشتگی دکتر علی اسده

مدیریت استراتژیک واژه‌تازه‌ای است که در مدیریت امروز رواج یافته است. ظاهراً اولین کتابی که در زمینه مدیریت استراتژیک نوشته شد از آنسوف بسود در سال 1965 تحت عنوان «استراتژی شرکتی» و بعداً «استراتژی‌پرور و ماژی» هم کتاب‌هایی در این زمینه انتشار دادند. در دهه اخیر تعداد کمی که در این زمینه به جاب رسیده، بسیار زیاد است. به راستی مدیریت استراتژیک چیست و چرا دیگر نیاز به قرار گرفتن است؟ مدیریت استراتژیک نوعی مدیریت آینده‌گر، انطباق‌بزیر، و خلاق و پویا است. مدیریتی است خاص در دوره بحران، دوره تغییرات سریع محیط درونی و بیرونی سازمان، عصر دگرگونی‌های ساختاری نظام اجتماعی اقتصادی و سیاسی، عصر تحولات ناگهانی، بیشتر ناباید، عصر کمیابی و بحران انرژی و منابع اولیه، عصر محدودیت‌ها و آنالوگ‌سایز ماحصل زیست و عکسینهای عمده‌ای طیب‌تر در برابر یک خودکار و حصر و آن‌انسان‌ها، عصر صیانت‌های اجتماعی و سیاسی و فرهنگی است. مدیریت در جنین و ضعیف دشوار و نابایداری از هر جزبه تفکر خلاق، ذهنی گشوده برای کسب اطلاعات، شناختی نیز برای دریافت خلاص خطر، نگرش‌های آینده‌گر و برنامه‌ریز و برعکس واقع‌گر و منطقی نیاز دارد.
مدیریت استراتژیک راه و روش ناب و تغییر فیزیکی نیست، بلکه خود روش ساز است. مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های دانش نیست، بلکه خود روش‌های کار را در عمل می‌آموزد. مدیریت است بر اساس آموزش دائمی که دائمی اقتباسی خود را صحیح تعریف می‌زند و آنها را از نو ارزیابی و تصمیم می‌گیرد.

از این جهت مدل مدیریت استراتژیک یک فرآیند است که به پیاده‌سازی استراتژیکی که در پی آن دارد، پیامدها و دنبال‌های آن را رقم می‌زند. برای تحقق این هدف، نیاز است به تحلیل و پیش‌بینی بکار رفتن استراتژیک و فهمیدن نحوه عملکرد استراتژیکی در دنیای صنعت و تجارت.

اینک لازم است از دید اجتماعی به مرحله‌های که مدیریت استراتژیک طی می‌کند، ببیند.

بپردازیم:

لازم است توجه مدیریت استراتژیک از دید اجتماعی آن است که جالب‌نگارانش و در مسائل رومری برای سه خوشی، به یکدیگر هم توجه داشته شوند. باید مدیریت چه در بعد خروج و چه قبل، دورنمایی از آینده را داشته باشند و بتوانند وضعیت آینده را از پیش قبلی کند. این امر مستلزم است که مدیران قادر به تشخیص و دهی کردن منابع و راهبرد اشتهایی باشند و مسائل را از دیدگاه‌های مختلفی به‌بینند که تاکنون دیده نشد است و بتوانند از طریق تجسیم آینده، علامت‌ها قبل از عواقب حوادث دریافت و آنها را تفسیر کنند و فرصت‌هایی و مخاطراتی آینده را از درون آنها بپایند.

ولی این کار امکان‌پذیر نمی‌شود مگر مدیران و تصمیم‌گیران از اشتیاق کردن بیش از حد و اهمیت جهان، اولین ضرورت است. اصول اولین ضرورت است. باید در بررسی مسائل، با آن کار بپیوندند. زیرا وقی و مسائل بی‌بعد می‌شوند دیگر و وضعیت خود را از دست می‌دهند. برخورد عاطفی با مسائل نداشته باشند و تلاش کنند که این مشکلات را به راحتی حل کنند. روایتی و معنی معنی‌دار بجای دنبال کرده و سنا بپیوندند با راه‌نما، هماهنگی شرکای و سایر استراتژیک درست و به‌پایان کنند.

با استفاده کردن که مهارت اساسی و نیازی به منابع، همین‌طور برای آنکه مدیران و تصمیم‌گیران بتوانند دورنمایی از آینده را تجسیم کنند، لازم است امکانات و حفظ‌های محیطی درونی و خارجی را به درستی ارزیابی کنند. اینک را به نحوی ترسیم کنند که بتوانند در آنها به‌پایان کنند. با نگاه‌های بی‌پایان با شناخت و کسب فهم و درک عمیق. امر موثر تغییر سازمانی نیست که تحت تأثیر تغییرات محیط خود نباید و از تغییرات آن استثنای تغییرات
مدیریت استراتژیک از دیدگاه انتخاباتی

نشر و خروج روی آن‌ها، تأثیر نگذارد. از این جهت این میان فرهنگی سازمانی و فرهنگی جامعه رابطه منفی‌دار و چکش و واکنش عمیق و وجود دارد. فرهنگ سازمانی در دوران فرهنگی جامعه قرار می‌گیرد و از آن به ساده تأثیر می‌پذیرد. هر نوع هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی برای بیشترد سازمانی باید با توجه به زیستگی فرهنگی که سازمان در آن می‌زند، انتخاب گیرد.

فرهنگ نظام پیچیده‌ای است اعلان، تشکیل و تماشا که از این کمک آنها بسا یکدیگر از میان برترادی یا کنند و گسترش‌یافته که به رفتار آشناها شکل می‌دهد و افزایشات و عواطف، آنها را تماشا می‌کند. فرهنگ مشکل در خارج‌ها را تنها به‌گونه‌ای شکسته است که به صورت افسانه‌ها، استقلال‌ها، دانش‌ها، اعتقادات مذهبی و سنتی و که در حاضر جامعه ذخیره شده است.

ولی فرهنگ هم مثل میان سبزای و یکدیگه های عصر امروز استخوان تنشی و دگرگونی عمیق و سریع است. این دگرگونی واکنشی از آموزش فرهنگی‌ها دنبال انقلاب انتسابی و اطلاعاتی است که جهان ما را به یک واریزی تبدیل کرده است که در آن فرهنگ‌ها و جوامع نمی‌ترانند جدا از یک واریز یپ زندگی خودشان دهند. نویب پیچیده‌گی و درهم‌پاتنگی میان جوامع بسیار آمده است و هر نوع تنشی و نزدیکی در هر نقطه‌ای از جهان در گی گیش می‌جوید با انتباش بی‌پدای می‌کند.

پیاده‌نیازهای انتسابی الکترونیک جدید و ماهوردها باعث نشده است مرزهای فرهنگی نفوذ نماید شرود و پوپول فرهنگی‌های شهرهای در حال نوسویه به هجوی سیل آسای فرهنگی‌های شهرهای غربی مواجه گردند. هجوی فرهنگی غربی هرگز هرگز فرهنگی یک جوامع را دستخوش مخاطره می‌نماید و نظارت ارائه و رفتاری این جوامع را دگرگون کرده است. در گذشته‌ها درون فرهنگی‌ها از هم جدا بودند و با هم آموزش‌ها و ارزش‌های آنها مکشوف بودند و این با روید قوم مداری و قوم محوری و اینچه‌های هر قوم و متلی و قبیله‌ای خود را مرکز جهان می‌پذیرستند و باورها و ارزش‌های خود را بالاتر از باورهای اقیانوس دیگر می‌دانست، ملازمه داشت و اصلاً این خود مرکز به‌ین حاصل جداپا، ازوزرای چهارنواپیا و عدم مرداده گستره با سایر اقوام بود. زیرا هیچگونه امکان مقابله به وجود نمی‌آمد. هنرجویی‌های صرفاً مجنیه به برای افراد آن جامعه ارزش مطلق داشت و به ارزش‌های اقیانوس بیگانه به دیده محیطت نگریسته می‌شد و با آن مخالفت می‌شد. از قرن هیجه‌های با اینچ Федерال صنعتی و به دنیا کشف نماید بیمار و اخراج کشته‌های بیمار و راه‌انه به تدریج کشته‌ها و قاروهای هم مهم‌منصب و مربوط شدند، مبادله‌گذرهای تردد. روی اقیانوس و فرهنگ‌های آهنگی و آموزش به وجود آمد، در نیمه اول قرن بیستم، این مراسم‌تو که در آغاز با وروت کاهش و استعمارگران به کشورهای جهان
از خوهدیبانگی فرهنگی
برخوردار و آمیزش فرهنگی‌ها از یک سو باعث شد تا فرهنگ‌ها حركت و جنب‌جویان
نرازیهای بی‌دردی، از سوی دیگر موجب سرخوردگی‌ها، احساس حقارتهای تقلیدگرایی در
سیاسی و فرهنگی کشورهای جهان سوم—که متعدد بی‌شماره‌ها فنی و علمی فرهنگ‌های
اروپایی، نشان دهنده مسلمانی گردید. این فرهنگ‌ها به تدریج اعتبار به نفس خود را از دست دادند و
نوبت بزدی گرفتند. پهلوی‌ها چنان در معرض از خوهدیبانگی فرهنگی قرار گرفتند
و ببین از آن همه از این احساس حقارت فرهنگی دچار اسباب شدند. ولی در این میان جوامع
به‌شتیپه و صنعتی هم از خانواده فرهنگی در امان نبودند. این یک سو انتخابی با فرهنگ‌های دیگر
بااعت نشده بود که آنها هم در مطلق بودن باواره و راه و رسم زندگی و هنرجویی فرمانداری
خوشش شکل کنند. پیدا آن شک و تردیدی از زمانی آنها قوت فرمان که نمود صنعتی با
مشکلاتی جدی مواجه شد و متانداز. ۱۹۸۰ شاهد این بحران فرهنگی در غرب هستم. و از
سوی دیگر شتاب تحولات و تغییرات تکنولوژیک آنها را هم یکی گچ کرد و به عکس العمل
واداست. تغییر منشا بحران امروز یکی از عوامل اصلی بحران‌های فرهنگی چه در دنیای
صنعی و چه در جهان سوم همین تحولات و جهان‌های تکنولوژی است و به عبارتی عصر ما
عصر تغییر و دنیایی است و این نتیجه که انسان اساساً خوشبخت است، زندگی در جنب
شرایط تغییری برای دردناک است.
یکی از عوارض ایجاد شکسته جهانی ارتباطات و اطلاعات روابط هنگارها و الهام‌های
رفتاری و فکری مشابه است. به‌طورکلی همان کردن یکی از ویژگی‌های اصلی تمدن‌شناسی
است که می‌خواهند همه چیز را یکسان و استاندارد کند تا نبوده آن را به صورت انمو تولید و
صرف کند. در جوزه فرهنگی این گرایش به همانسازی باعث شد تا فرهنگ‌های
کشورهای جهان سوم به تقلید کورکوران کشانده شوند و از محتوای اصلی خود به عنوان
وهیت آنها به مخاطره بیفتند. در نتیجه این آمیزش فرهنگی در این مرحله که باید آن را عصر

Downloaded from jmdp.ir at 11:42 +0330 on Thursday December 27th 2018
سلطة فرهنگ غرب دانست، فرهنگ‌های بومی در جهان سوم را به نازایی کشانده و زمینه‌های خلاقیت و رشد و توسعه درونی را در آنها تضییف کرده است.

مفهوم تازه‌ای از توسعه

استراتژی‌های توسعه در گذشته اساساً بر رشد اقتصادی پایه‌گذاری شده بودند. در حالی که توسعه فراگیری است جامع و فراگیر که تمامی ووجه زندگی انسانی را دربر می‌گیرد. از این جهت توسعه واقعی، توسعه‌ای است متوازن که در آن حضورهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به صورت اجزا بهم پیوسته یک کل همزمان تحول بیدار می‌کند و اگر چنین انضباطی نیزند، کلیت جامعه از دست می‌رود و جامعه دستخوش نبایندامانی و ازهم‌پاشیدگی می‌شود. در استراتژی‌های توسعه گذشته بکار نمی‌رسد برای درک این وجود داشته و آن تأکید بر تحول توسعه از خارج بر جوامع جهان سوم بود. به عبارت دیگر این نوع توسعه بیشتر بر انتقال فناوری و سرمایه‌ای و ایجاد زیرساخت‌های صنعتی تأکید می‌گذاشت و از این جهت این نوع توسعه اساساً خصوصی بروز زاده داشت. در حالی که انتقال فناوری و سرمایه از خارج به تنها باعث رشد و توسعه نمی‌شود به عبارت دیگر توسعه را می‌توان افزایش حق انتخاب یا آثار مثبت‌ها تعیین کرد که هدف اصلی آن خلاقیت و نوآوری است. آنچه شاخصی توسعه واقعی را به‌وجود می‌آورد افزایش درآمد سرانه به نهایی نیست، بلکه به قول «محجوب اسحاق» قدرت خرد طول عمر معلوم است. این بدان معنی است که امروز توسعه از محور اقتصادی به تدریج به محور اطلاعاتی منتقل می‌شود و توسعه اساساً گسترش توانایی‌های ذهنی انسان را حفظ دارد گرفته است به‌عنوان توسعه فرهنگی را. زیرا فرهنگ منشاً تمام خلاقیت‌ها و نوآوری‌های جامعه را تشکیل می‌دهد و فرهنگ زمانی خلاص و بارور می‌شود که هیچ‌یک می‌تواند خود را حفظ کند. فرهنگ وقتی متنوع و خصائص ویژه خود را از دست ندهد، پیروی جدایی خود را از دست می‌دهد و دیگر ناپدید و خلاقیت ندارد. به چاپ آنکه فرهنگ مولود و سازندن به وسیله به فرهنگ مصرفی و تقلید نبوده می‌شود.

دورة برون‌گرایی و درون‌گرایی فرهنگی

امروز ما در کشورهای جهان سوم شاهد روند تازه‌ای در زمینه توسعه فرهنگی هستیم. اگر دورة اول توسعه را دورة خودپذیرایی حفارت‌زدگی، تقلید کوروکاره‌اند نامیم، این دوره را با ایده دورة تاکید بر هویت فرهنگی و میراث گذشته و نفی فرهنگ بی‌پناهی دانست. در حال
فراهنگ سیارهای و فرهنگ‌های ملی

اینکه جهان ما به صورت یک جهان بهم پیوسته و یکپارچه درآمده و به سبیله‌کن نیست، تبدیل گرده که شبکه‌ای از ارتباطات و اطلاعات تمامی نهادی از آن درست، که در نهایت به آن باید به مسیر تغییرات ویراننده باشد و به بهترین استفاده از آن بپردازیم. تکمیل فرهنگ‌های ملی و سیاره‌ای دانست. تکمیل فرهنگ‌های ملی و سیاره‌ای یکی از سپاه اقتدار استکباری که به‌منظور بهبود و توسعه سیاژ ملی یک مدل با قوی خواهان بوده باشد. فرهنگی خواهان بود ترکیبی که از مداخله و کنترل و واکنش نام فرهنگ‌های موجود جهان به دنبال جهانی شدن شبکه ارتباطات و اطلاعات بوجود خواهد آمد و هر مسلم و قومی می‌تواند سه‌هم در آن داشته باشد و در آن شرکت کند و یزدیگی این فرهنگ جهان در حال تکوین نوع آنتون است و نه یکسانی و همسانی. از این جهت فرهنگ‌های بومی و ملی از طریق زاون‌ها و خلاصیتی می‌توانند در این فرهنگ مشارکت کنند و نه از طریق همسانی و تقابل. و از آن که عامل اصلی خلاصیت دانش همئی و فرهنگی است، احیاء میراث فرهنگی و تلاش در جهت کسب همئی و فرهنگی نه تنها با مشارکت در فرهنگ جهانی متأثرانه وارد، بلکه تنها راه آن به هم است. همین تلاش در جهت کسب همئی و فرهنگی و احیاء میراث فرهنگی و بازسازی سنگ‌های که باعث توسعه فرهنگی می‌شود و به دنبال آن توسعه از یک فرهنگ برون‌زا و تکثیری به فراگردگری بدون‌زا تبدیل می‌گردد.

هویت ملی و توسعه

توسعه فرهنگی به معنی گسترش از سنگ‌های که باعث توسعه می‌شود، به‌دنبال آن توسعه از یک فرهنگ برون‌زا و تکثیری به فراگردگری بدون‌زا تبدیل می‌گردد.
تجارب گذشته یک جامعه است. توسعه بر مبنای گسترش سنتها و تجارب گذشته انسجام می‌گردد و به اساس نفت آنها. توسعه فرهنگی است که در آن سنتها و تجارب گذشته از نو و بر اساس نیازهای و شرایط تازه‌ای بازانه‌شده و بازسازی می‌شود و از این طریق جامعه خود را بارور می‌کند و توانایی‌های بالقوه انسان‌ها را شکوفا می‌نماید. از این جهت مفهوم هویت فرهنگی از مفهوم توسعه جدا نیست.

با توجه این‌که وضع فرهنگ‌ها در این سطح گستره و عمقی که مان امروز در قرن بیست و یک آنها هستند، برای بشر تجربه تازه‌ای است که به‌خوران عمومی فرهنگ‌ها را ایجاد کرده و بشر را به شکل بزرگی مواجه ساخته است.

مسائله یافتن راههای مناسب در جهت آشنایی دادن و تلفیق این دو گرایش ظاهر متعادل در زمینه فرهنگ در جهان کنونی بعثی گرافی به اجرای مبادلات گذشته و معرفی هویت فرهنگی یک سو و گرافی به جهانی شدن فرهنگ، تلاش‌های زیادی در این‌جا گرفته شده می‌کند و باید از مسائل حاد آیده جهت تشكیل می‌دهد. حال این مشکل ایجاد می‌کند که در نظام آموزشی و برورشی، ارتباطات و اطلاعات و انتقال علوم و تکنولوژی بعثی که بر اساسه اصلی که به توسعه در ارتباط است اساساً نجدنبذین شود. به‌دلیل این‌که این بعثی نظام اصلی توسعه شکل نخواهد گرفت.

از یک سو شکاف فرهنگی در درون گستره‌های جهان سوم میان نخستین جامعه و تحصیل کرده و در مورد بشر، خواهد نشد و به این دو گرافی موجود فرهنگی دامن ضریح ود. از سوی دیگر سوء فناه میان فرهنگی را بشر خواهد کرد و به جای مبادلات فرهنگی و غنی‌تر شدن، برخوردها و شکل‌گذارش نمی‌تواند با خواهد گرفت و محیط بین المللی را بپیش آکنه از شکاف خواهد کرد.

نظام آموزشی نوین همراه با انتقال علوم و تکنولوژی و نظام ارتباط جمعیت در گستره‌های جهان سوم تاکنون در جهت تقویت این دو گرافی فرهنگی (فرهنگ نخیگان، فرهنگ مسجد) عمل کرده است. ولی در آینده یاده در جهت کاستن از این شکاف حرفه‌کن نیز. نظام آموزشی باید بتواند افراد را برای تغییر آماده کند. با توجه به بیشتر علوم و فنون و دگرگونی سریع ساختارهای اجتماعی و اقتصادی و سیاسی جامعه پایان نظام آموزشی افزایش برای فرد افتادند.

تغییر یکی از میزانها و ویژگی‌های عصر حاضر است. عصر ما، عصر تغییر و تحول است. و در همین عصری پیشرفت یکی می‌شونده تغییر را با چنین شتاب‌های تازه‌ای نمی‌تواند به کاردستی است. به پیانی دیگر، عصر ما عصر تغییر و عصر آشتی‌گاهی و به می‌روند تغییر ناشی از تغییر است. دنباله.
امروز را می‌توان به اقتباسی پرلاطمی تشبیه کرد که بشر امروز را با امروز خرشرد و خود به همراه از این سو به آن سو برتابه می‌کند. زمین زیربایان انسان، مراعتوی خالی دهد و هر لحظه از حالی به حالی دیگر در می‌آید. این امروز خرشرد تغییر، تمامی زندگی انسان معاصر، را تحت فشار قرار داده است. در نتیجه در جهان امروز، ما شاهد تابعانی عمومی هستیم.

تغییر، فراگیری است که از راه آینده دارد بر بشر هجوم می‌آورد. بشر به سرعت به سوی آینده برتابه می‌شود. لذا تغییرات ناشی از شتاب و روافزاری است که آینده دارد بر انسان امروز تحت‌الحمین می‌کند. این بیده را "الوین نافار" محقق، آینده‌نگر، به‌عنوان این خوانندگی است.

این شوک، ناشی از حجم و شدت تغییرات در زمینه کوتاه‌السパン است. به‌عنوان از ترکیب دو عامل، حجم و گستره وسیع تغییرات و فرصت کم برای انطباق با آن، تشکیل شده است.

برخی نویسنده‌ها می‌گویند، انسان امروز دچار "پیامد تغییر" است. این پیامد را اساساً ناشی از ناکامی انسان در انتقال خود با شرایط داخل تغییر است. زیرا انسان می‌لای به پایداری و تداوم دارد و فرق‌ها کرده‌ای، احساسات و تنها خود را از محسوس می‌کرد.

فرهنگ، با صورتی چیزی که آن را "ضبط فرهنگی" گوییم می‌گیرد. فرهنگ، کلیه رفتاری که در هر انسان تبیی می‌کند، از این جهت نوایی بی‌ضد برای تغییر دارد. نظام آموزشی گذشته بر اساس انتقال میراث فرهنگی بنا شده بود، در انتقال انسان به انسان و ناپایدار. در گذشته، جویان فرهنگی، فرهنگی شفاهی بوده، این انتقال سیاهه بی‌پروازنی انجام می‌شد و به‌طوری نکش آموزش انتقال میراث از نسل به نسل دیگر بود، تبدیل و خلاصی کمتر مورد توجه بود. فریش و هزاراده‌ها می‌آمد و می‌رفت و بشر از نظر مطالب و اطلاعات در جام‌یلا شد.

زیرا زیرا کاری اصلی آموزش، حفظ و انتقال این میراث بوده‌است. از این‌رو باید زبانی و بی‌ناصیزی آن، در حالی که نشان آموزش در روزگار ما فرآیند کردن زمینه نوآوری‌ها، و بی‌ناصیزی‌ها و بی‌ناصیزی‌های انسانی که در گذشته کرده، بوده باید با هر یک ممکن آینده آموزش سیاست‌ها را برای آینده بیاورد. بشر امروز برای بی‌ناصیزی باید دائم بایوپوزد و راه‌حل‌های تازه‌ای برای مشکلات خود بیاورد. سالمی که در امروز برای بشر مطرح شده‌های طرح شده است. بشر هرگز نجیب‌تر در مهیج پرامتری را نداسته است.

امروز صحت از آموزش برای یافتن مشکلات در جهان مناسب‌تر امروزی چگونه خودمان را می‌توان حفظ کنیم؟ و اینکه به چکنی نیروی خلاقانه خود برای مشکلات روز افزون.
مديريت استراتژيک از دیدگاه اجتماعي

با اشتهای مناسبی بياييم.

در این مسير مديريت استراتژيک نقشی اساسی و بنیادي دارد. باید اين تغييرات و تحول ها به تدرسي و فضاهای همکاری باشد. مديريت اجتماعي یکی از نویسنده ها در این مورد است. به دنبال این، ساختار آينده اجتماعی مجبور به تحول و نوسازی است. به دنبال اين، ساختار آينده اجتماعي مجبور به تحول و نوسازی است.

با اشتهای مناسبی بياييم.

در اين مسير مديريت استراتژيک نقشی اساسی و بنیادي دارد. باید این تغییرات و تحول‌ها به تدریس و فضاهای همکاری باشد. مديريت اجتماعي یکی از نویسنده‌ها در این مورد است.

به دنبال این، ساختار آینده اجتماعی مجبور به تحول و نوسازی است. به دنبال این، ساختار آینده اجتماعی مجبور به تحول و نوسازی است.

ملاحظه کنید که این ضرورت نه تنها به تغییرات و تحول‌ها، بلکه به این تغییرات و تحول‌ها که در ساختار اجتماعی بوجود می‌آید، نیز باید توجه شود.

به دنبال این، ساختار آینده اجتماعی مجبور به تحول و نوسازی است. نه تنها به تغییرات و تحول‌ها، بلکه به این تغییرات و تحول‌ها که در ساختار اجتماعی بوجود می‌آید، نیز باید توجه شود.

در اینجا که این ضرورت نه تنها به تغییرات و تحول‌ها، بلکه به این تغییرات و تحول‌ها که در ساختار اجتماعی بوجود می‌آید، نیز باید توجه شود.

به دنبال این، ساختار آینده اجتماعی مجبور به تحول و نوسازی است. نه تنها به تغییرات و تحول‌ها، بلکه به این تغییرات و تحول‌ها که در ساختار اجتماعی بوجود می‌آید، نیز باید توجه شود.

ملاحظه کنید که این ضرورت نه تنها به تغییرات و تحول‌ها، بلکه به این تغییرات و تحول‌ها که در ساختار اجتماعی بوجود می‌آید، نیز باید توجه شود.
توجه شود. برخی از افراد باید به قسمت‌های دیگری بپردازند. این تغییرات هر چند هم باعث افزایش کارایی می‌شود، اما سایر افراد را ممکن است از مقدمات آن‌ها می‌گیرند.

توجه شود که منبع این شویه‌ها، افراد از دیدگاه تغییرات نشان می‌دهند. در سیاست‌های الگویان‌های تغییرات بدون توجه به نظر رودخانه و عادی‌کاری کارکنان انجام می‌گیرد و همین باعث می‌شود که تغییر با مخلوط‌ها و ناسازگاری‌ها روبرو شود و به شکست بینجامد. از این جهت، افرادی را برای تغییر قائل آمدند. آنچه در میزان مقاومت در برابر تغییر مثبت است، بیشتر شویه‌ی ایجاد تغییرات است تا خود تغییر. این بدان معنی است که باید تمایل شویه‌ی مناسبی برای ایجاد تغییر در سازمان پیدا کند.

سرخوردگی‌ی

این‌ها عواملی است که می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را ایجاد کند و به سرخوردگی منجر شود. این سرخوردگی می‌تواند به صورت سه گونه از این گروه گردند. سه شیوه‌ی مبتنی بر قدرت تغییر تغییرامیک، فرآیندکی و کارآزمایی است. تغییرامیک: نوعی حمله انظمی با بدین‌جنسی کسی یا چیزی است که تصویر می‌شود برای فرد مشکل ایجاد کرده است. گاهی این‌ها با هم تغییر گذاشته می‌گردند. فرآیندکی: زمانی اتفاق می‌افتد که افراد ساکنین را مسئول تاکامی‌ها خود می‌دانند تأکید داشت.

کتاب‌هایی: این زمینه‌ی ره‌می‌دهد که فرد به خاطر دلگرمی و سرخوردگی منجر می‌شود. تغییرامیک را بکار بردن از این افتخارات یا انکار کنید یا به فرآیندکی از مواجهه شدن با آن اجتناب و روز. مثل آن‌ها سازمان‌های دادرویی می‌کوشند که اطلاعات خدوه را از متناهی دیگر به دست آورند و نتیجه‌ی آن استفاده از آن اجتناب کند.

راه‌هایی که برای کاهش مقاومت در برابر تغییر وجود دارد عبارت است از: برای مدیریت اینها با واحدهای بزرگی تغییر است نزدیکی به‌کار کردن دو آلف: مدیریت باید با واحدی که در گیر تغییر است از نزدیکی به‌کار کردن آنها را بپرای

۱۱
مدیریت استراتژیک از دیدگاه اجتماعی

شنایخت و پذیرش تغییر آموزش دهندگان و فواredni که این تغییر برای سازمان دارند و بهره‌ای که نهایتاً کارمند از این تغییر می‌برد، به آنها گوش دهند که افراد زاده‌ها بی‌پای راه از آموزشهای لازم به کارهای دیگر بگمایند.

ب: قبل از این نوع تغییری ذهن افراد را برای این تغییر آماده کند و آنها را برای عمل انجام شده قرار دهد. پس برای آنکه مدیریت بر مقاومت در بر اساس تغییر طلب گردند، لازم است به نکات زیر واژه‌ای توجه کنند:

۱- تغییرات ناگهانی و شدید نباید بلکه تا حد ممکن تدریجی اعمال شود.
۲- تغییرات در زمان مناسب انجام گیرد و کارکنان نسبت به تغییرات توجهی نشوند.