بررسی ساختار روابط انسانی در مدیریت بازارگانی و صنعتی

الف - نظر اجمالی به مفهوم و تاریخچه روابط انسانی

روابط انسانی عکس العمل و واکنش‌های انسانی است. با لطف و صفا بخشیدن به این روابط می‌توان به نحو مؤثری رضایت افراد و اهداف سازمانی را نواختن بخشید.

برای درک روابط انسانی مطالعه رفتار فردی و جمعی کارکنان در تمامی سطوح سازمان ضروری است. هم عرض این مطالعه لازم است با اهداف، سیاست‌ها و نحوه اجرای کارها و تکنیک‌ها در سازمان مرتبط و نیازهای افراد سازمانی نیز آشنا شد. ملاحظه می‌شود که تفکیک روابط انسانی در مدیریت در گروه تحلیل ابعاد کلی یک سازمان است.

پس از جنگ جهانی دوم علیرغم تأثیرات منفی وضع اقتصادی، به‌علت هزینه بهبود یافته بی‌سابقه کارکنان جدید به موسسات. کاهش نیروی کار منحصر به فرد، دشواری شرایط زیست و تعیدل گستره‌ای در آسان‌شدن...
تفسیرات روانشناسی از موقعیت تجاری و کننده
شنیده بوده که جلوگیری از هدر رفتنه
نیروی انسانی در امور پاسارگادی و صنعتی یکی از
مهمترین عوامل جهت افزایش درآمدی مسالی و
تجاری است. به طوری که از تحقیقات در این باره
استنتاج شده است، اگر گرانکار در کلیه سطوح فقطاع
70 درصد از آنچه قادیر بودند و بهره‌دهی هستند،
بدون احساس خستگی از راه می‌گذرند. گروه‌هایی از
کارگران با میل خود آگاهانه و ناشناخته‌های
برای تولید روزانه خود ایجاد می‌کنند. این چنین
آن جمله می‌توان غیر از کار، تأخیر، کم کاری و یا
به عقلانی متال ذکر کرد.
این گروه از کارگران را به دارای قابلیت تولید
بهتر می‌باشند، می‌توان با رفع عوامل سدی، با توان
بهتری در مسیر تولید مطلوب قرار داد.
نتیجه گرفته تا این تحقیق بر عهده برای ماندن
آسیب‌پذیری دیرگری نیز جوان ناتوانی کار آماده کارگران
در انتای کار به یادگیری، حساسیت افرادی نسبت
به یادگیری، عصبانیت و نگرانی ناشی از محیط کار نیز
به مورد بوده.
یعنی عوامل دیگر در انتقال نیروی انسانی در یک
محیط کاری فشروان و تفهیم آن برای مدیران
به رسمی موقعیت‌های مدیریت در هر سازمان‌ها نیاز
دارد. از طریق بررسی‌های روابط انسانی بخصوص در
امور پاسارگادی و صنعتی که از ابزار گروهی مختلف از
نظر آگاهیها و داشتن برخوردار است، مدیران بهتر
می‌توانند قابلیت تولید و سودرسانی انسان‌ها را با
افزایش کار میان تقویت کنند.
----

ب - روابط انسانی امور پاسارگادی و صنعتی
امروزه همینه روابط انسانی در بیماری از
جهته‌های مختلف امور پاسارگادی و صنعتی آنها
است. در سایه پژوهشهای مربوط به قسمتهای
تکنولوژیکی و مادی داد و صنعت، مدیران به
از پیش اهمیت نیروی انسانی را در اینمانعند. لذا در
سطح فقهی فعالیت‌های اقتصادی با صرف هزینه‌ها
بمتفقی و حمایت از روابط انسانی تأکید دارند.
برنامه‌های آموزشی صنعتی امکان ایجاد کلاسهای
در ویژه پیش‌رفت نیروی امور روابط انسانی را
فرآیند می‌آورند. به علاوه کنترل و هم‌اکنونی
در جوامع بشری بهبود توانسته زیادی نوزان و مدیران به طور
مدافع روابط انسانی متکی است و سیاست‌های
تجاری ضرورت مطالعه و برسی می‌چرخه روابط
امسالی را موجب می‌شود. جهت ارائه دریل به‌میار
مطالعه روابط انسانی در امور بازرگانی و صنعتی

مطالعه روابط انسانی در امور بازرگانی و صنعتی از اهداف بنیادین شخصی برخورد است. این اهداف عبارتند از: افزایش توانایی ذهنی قردر یاکنه که قادر باشند در موقعیت‌های پیچیده‌سازمانی به نحو شایسته‌ای عمل کنند این مهارت‌های اثر رشد تفکر درک دیگران و بیشین فهم روابط مستقیم انسان‌ها بدنست می‌آید.

توسعه یک‌آرای روابط انسانی به‌درک رفتار سازمانی اعضا بسیگی دارد که این ارتباط دو یا توجه به افسانه نقص و مبنا در کسی و انظار که از پیامدهای ذهنی خود دارد. یپ، بر بی‌دلیم، تنها جنبه یک رفتار سازمانی به‌عوامل به‌نیایند در دخیل در توصیه کارآیی روابط انسانی می‌پردازیم:

۱- درک رفتار سازمانی

درک رفتار سازمانی فرد مستلزم درک انتگریش انسانی است. جستجوی انگیزش زیست‌شناسی رفتار فرد قرار می‌گیرد. از طرفی، جون، سبک و سایر امکانات مادی بدون برخوردی سازمانی از افراد با انگیزه در برآورد اهداف مؤثر نیستند. بنابراین توجه مهم بیرفتار سازمانی اعضا قبل از هر چیز برای مدریت الزامی است.» توجه مفهوم انگیزش آگاهی از موضوع را انسان می‌کند.

سلوک انسانی به‌عنوان معلول زایده علمی است که انگیزش زیرنیای آن است. بنابراین لازم همکاری انسان‌ها با یکدیگر برای انجام
است تجلی می‌کند. از آن جمله می‌تواند حركت فردی را بازآوری کند. در این باره مدیریت می‌تواند با مسئولین حرفه‌ای اعضای سازمانی از راه بازآوری و نعیم در رفع آنها برای ایجاد انگیزه به‌منظور تعیین روابط انسانی اقدام کند. در این مورد مدیران باید پیامدها به کمک‌های فرمانده، مسائل محبوب در رابطه با رفتار فردی و گروهی می‌سازند. به‌طوری که عرف عامه‌ای سنتیا و سیاست‌های ارزشی در رفتار سازمانی فرد اثر می‌گذارد و از طرفی نوع کار و پیشنهاد برای زیرسازی رفتار فرد قرار می‌دهد. چنانکه بایزگانیان در زمینه‌های مختلف و نظارت بسیارصحت و مرجوانی متفاوتند. به علاوه وضع جغرافیایی و محیط کاری نیز در رفتار اعضای سازمانی تأثیرساز می‌گذارد. مثلاً آرزو و استاندارد خواسته‌های کارگر که در منطقه متفاوت و محیط کار آرام می‌کند، با کارگر مشابه شغلی که در محیط جامع و نازار کارش می‌کند، متافاوت است. به علاوه میزان بستگی اولیه فرد نیز در این تأثیرگذاری نقشی بسزارد. به‌طوری که رفتار کارگران روستایی با کارگران شهری فرق دارد.

بنابراین آنچه گذشته می‌توان این نتیجه بگیرد که در تفهیم و درک رفتار سازمانی باید عوامل بی‌وجه قرار داد.
ظرف مكان و زمان ملهمی اتفاق نمی‌افتد. بنابراین تحلیل موضوعی بای خاصیت سئول و سروگی ادراک نرخ توجه به‌عنوان‌ها و خواص مربوط به‌زمان‌ها بخصوص از نظر تکرر نظری‌های ضروری است. به‌عبارتی سه‌چرخ‌کشی به‌دبیک صفر و فرآیند در زمان به‌خصوصی صورت نمی‌گیرد. بلکه طول تاریخ زندگی انسان‌ها، عامل ابتدایی من‌باشد. بنابراین تحلیل موضوعی مفتخر به‌وجود شامل تحلیل مدت زمان اشغال‌پایگاه سازمانی می‌باشد.

۴ - ۱ - ج - زمینه‌های شغلی:

زمینه‌های شغلی گوناگون در امر تجارت و صنعت داخلی بسیار در روابط انسانی دارد. تاجیر با استعدادها و نیاز‌های خاص خود، در میان یک سلسله ارتباطات که خاص شغل و حرفه‌ای می‌باشد، کار می‌کند. کارگر نولید در استفاده از مالیات‌الاپرگاه‌های، درقت و صحت کار و در تأکید بر حریان فیزیکی و بارز با خواسته‌های کارمند متراژا و رادیویی. بارنسنی مالی از امر مالی‌الاپرگاه‌ها و مالی‌الاپرگاه انسانی خاص خود را در دارای سیاست که از زمینه‌های خاص شغلی‌های می‌باشد. این زمینه‌ها می‌توانند در تحلیل روابط انسانی بر مورد توجه دارای گردید.

۱ - ۲ - ج - عوامل:

در این رابطه باید به‌نکاتی چون قابلیت‌های کارکنان، علت غیر از آنها، کنترل کمیفیت و جلوگیری از پرته با ناپیدایی و ایمنی مطبوعی کار و علت و میزان شکایات توجه کرد.

عوامل ذکر شده در محدودی از شناخت‌های تأثیر گذار در روابط انسانی است. توجه به آن عوامل موج‌های تحکیم در روابط انسانی را در کلیه واحدهای مؤسسه فراهم می‌کند و در نتیجه موضوع مدل‌سازی اصلی می‌باشد.

۱ - ۳ - ج - موضوعی:

نظر به‌انهایی تاریخ حوادث مقدم بر موضوع موجود است. لذا توجه به‌نوبت واقع در رابطه با زمان رخ دادن، جهت درک صحیح آنها ضروری می‌باشد. جنون هیچ‌چیزی خارج از
نظر که ایآ از طرف تمامی اعضای سازمانی پذیرفتند، با ن حال و در تغییر موضعی‌های کارکنان، مسئولیت میزان پذیرش در جهت حمایت است. موجبی تفهیم سیاست سازمانی را فراهم می‌آورد.

۶-۱-۷-س时段ی اجتماعی:
در مطالعه روابط انسانی به مسئولیت‌های سازمانی در قبال افراد، مردم و جامعه با یاد نویجه خاصی می‌باشد. گردد از آن جمله می‌توان نویجه کرد که مسئولیت سازمان در قبال فرد چیست؟ پایگاه عضو در سازمان چیست؟ اجزای تشکیل دهنده یک واحده از چه ویفراتی کاری برخوردار است؟ سرانجام از چه راهی و تا چه حدی مدیریت بازرگانی و صنعت مسئول، باید در آمر اجتماعی شرکت کرد.

۷-۱-۷-نیروهای اقتصادی بروینی که جزو جدیدیت می‌باشد، شباهت توجه به سیاست پولی، ساختار مالیانی و شیب‌نیابتی موجود در امور بازرگانی و صنعت، آن‌گونه که سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد به همان اندازه تأثیر می‌رویجی احساس سازگاری و آرامش، انگیزه و دیگر جنبه‌های روابط انسانی اثر می‌گذارد.

ملاحظه می‌شود نظر به اینکه فعالیت‌های سازمانی در مجازی مختلف جریان دارد، لذا لازم است دانمانی فعالیت‌های روابط انسانی در کلیه فضاهای اجتماعی گستره‌ای شود.

شاید مهم‌ترین مهارتی که باید در روابط انسانی توسه داد شود، توئی‌ای ارتباط با دیگران است. ارتباط و سیاست‌های جهت باعث است که از طریق ارتباط‌های برای درک رفتار است. تنها از این طریق است که احساسات خواسته، نقطه نظرات و احتیاجات فردی و عمومی شناسایی می‌گردد و در راه جمع‌آوری پوشانیدن به آنها گام‌هایی در خورشیدمازی‌های می‌شود. مؤثرین نوع ارتباط مربوط به ارتباطات کاری روزانه بوسیله شناسایی کلاسی و و در است. این ارتباط می‌تواند در سلسله مراتب از بالا به پایین ایجاد شود.

۷۴
مهمت در توضیح دادن، دستور دادن، ادب را رعایت کردن، ایجاد انگیزه نمودن، سرو کار داشتن با شکل‌های سازمانی با رعایت اضطراب و جستجو کردن اطلاعات، همه و همه به وسیله ارتباطات کلی و عوامل حیاتی سازمان به شمار می‌رود.

مشاوره که یکی از مراحل اخ تصاصی ارتباط کلی است، کارکنان را در تمامی مراحل مسائل شفاهی و بی‌پرداز درد جمع‌آوری رشته‌های سازمانی پا به پا کنند. بنابراین لازم است که ارتباطات در زمان موارد به صورت مصاحبه‌ای صورت گیرد که قبل از هر چیز باروی ارتباط، ایجاد حسن اعتماد در عضو را لازم می‌دارد. چرا مصاحبه باید دربرگیرده خصوصاً در دور از شرایط رئیس و مسئول باشد. پس مدیری با سرپرست نیاز ارتباط یک‌طرفه ایجاد کند. ارتباط با یک‌طرفه به مهارتو انجام دادن مصاحبه به‌نسبت به‌شرایط عوامل تحکم روابط انسانی را می‌سازد.

چون همیشه زمان ایجاد ارتباط رو در روابط سازمانی به‌درصدی می‌پیشیم، لذا مدیریت می‌تواند علاوه بر ایجاد ارتباطات حضوری از ارتباطات نوشانی نیز استفاده کند. موفقیت در ارتباطات نوشانی بیشتر بستگی به مهارت در نوشته دارد. اشکال نوشته‌ای به نوشته‌ای بستگی دارد. کمیت بی‌اسرار امر لزوماً در تجزیه و تحلیل همه‌جانبه و نافذ عوامل انسانی مخلوط در موفقیت‌های بازارگانی و
بررسی ساختار روابط انسانی در...

با توجه به پیشرفت‌های تاریخی و فرهنگی، با توجه به بهرهوری را ذکر کرد.
ولی آنچه که همراهی اقدامات جامعه حائز اهمیت و نزدیکی این ایجاد ترتیبات در رشد کیفی و در این حال رشد تفکری اعضایکه در این رابطه ایجاد برناهایی بازآموزی، کارورزی و نوآوری با توجه به برناهای آموزش عالی و نیازهای مؤسسه کارساز می‌افتد. انتخاب روش تعیین هدفهای رشد به امکانات مالی، جوی، پیچیدگی انسانی بستگی دارد.

۱- ۲- ۳- د - آداب مطابق سازمان مهارت‌های اجرایی مدیران، به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات سوال مطالعه در روابط انسانی می‌باشد. تقویت روحیه رضایت مشابه و قابلیت تولید اقدامات با هم کیفیت اجرایی بستگی دارد. بنابراین کار مجازی انتخاب قبیل روابط انسانی در سازمان دارد. کیفیت فرآیند مدیریت چون کیفیت در برناهایی، تصمیم‌گیری، سازمان‌سازی، فهم‌گیری سازمان‌هایی و نظرات جزو مهارت‌های بهتر عوامل دخیل در روابط انسانی می‌باشد. بنابراین هر اندیشه‌های از طریق مطابق سازمان و بررسی وظایف خود را بهتر اندازه‌دهد، از طرفین مطابق شاخص اندازه‌سازان در بهترین روابط انسانی می‌باشد.

۱- د- برس مفاهیمی در روابط انسانی، گزارشی از یک مفاهیم برای است که با رفتار افراد در گروه، آن گروه که در جهالت یکدیگر و در چهارچوب رسمی و غیررسمی ساختارها سازمانی و اکثر نشان می‌دهند، سرو کار دارد. این برس از طریق نیت جنبه‌های مصوب و غیرمصوب نهایی ارتباطات که اثر باعث یک مفاهیم واقعی سازمان است. عملی می‌گردد در این نیت مفاهیمی در ارتباط با گروهی شامل در سازمان است. سازمان مورد بررسی می‌تواند بازگرایی و نیرویی با صعوبت (یک کارخانه) باشد. مفاهیمی که افراد سازمانی را در بر می‌گیرد.
درجه تأثیرگذاری عوامل سازمانی موثر می‌باشد. در این مطالعه با توجه به فاصله اندازه‌گیری، یکسایی و افراد ندارند، با توجه به اینکه این مطالعه می‌تواند با مطالعه نتایج سازمان توانی‌های یکسان به شکل و در بررسی‌های جغرافیایی و سیاست‌ها در طی حیات سازمانی در حدی که در کنار موقعیت کلی و اکتشافات سازمانی حاصل شود، تکمیل گردد و مطالعه به همراه تحلیلی که صورت گیرد، نتایج فراورش شد که موقعیت از طریق ایجاد ارتباطات بین اسنادها بوجود می‌آید و دانستاران ایجاد موقعیت است. پس در سیستم نشانایی بیشتر یک عضو سازمانی می‌گیرند، بیشتر به تجزیه و تحلیل رفتار و پیشرفت‌ها، تابیات بخش‌های انعطاف‌پذیر، سابقه اجتماعی، تجربه شغلی و دیگر اطلاعات نیز در بررسی موقعیت باید با کارگر گرفته شود. در حین که مسلم شود از افرادی که در مطالعه موقعیت مطرح هستند اطلاعات کاملی پس از آمده است. پس هر چه بیشتر از تجربیات و
منبع به زبان خارجی

WILLIAM, NOLAND & RI CHARD, (1)
CALHOON,
JOCILYN, JACQUES, (2)
Meilleures pratiques de gestion,
Canadien publicu/ Administration publique du Canada,
PIERRE E. COULOMBE, (3)
La mobilisation des ressources humaines, dans le secteur public.
Canadian public/ Administration publique du Canada,
«Comuniquer avec le personel» Volume No 3, 1987, p, 204.
AUBERY C. SANFORD, (4)
Human relations

منبع به زبان فارسی

(5) مصطفی عسکریان، سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، چاپ دوم انتشارات اسمگیر کیفر 1366 فصل مدیریت و رهبری، صفحه 482، ژاوه به سازمان مدیریت» صفحه 74، تا صفحه 81.