

موضوعات خاصة
موضوعات خاصة
في الإدارة

موضوعات خاصة
في الإدارة

سلطان المغيري

Fofokfu

موضوعات خاصة في الإدارة :

بداية بتكلم شوي عن المادة ودكتورها ،

المادة ثقيله بمواضيعها وتعريفها الكثيره واسماء علماء النظريات والنماذج و تفاصيلها ونقاطها فهي بداية تحتاج تركيز وترميز ثم حفظ وحفظ وحفظ .

للاسف الملخصات الموجوده بالورشه وملفات الدرايف الموجوده في قنوات

التليقرام ماتساعد ع التركيز والترميز ابدا ، لذلك بحاول مجتهدا احط لكل

محاضره (ان استطعت واسعفني الوقت) ملخص بسيط واحاول ابين الفروقات

بين النقط الموجوده واحط ربط للنقاط المتشابهه وتحتاج ربط .

في الورش ملف جميل جدا وهو ملف تجميع التعاريف لـ عبادي + ابو تركي في

المنهج وهو تقريبا (20 صفحه) يشمل 70% في المحتوى .

- سماع الدكتور ماشوف له اهمية ابدا .

- في انطباع الدفعه الكل اكد ع سهوله ووضوح الاختبار .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات الاداره | ملخص المحاضره الأولى

مفهوم التعلم التنظيمي :

هو عملية استثمار خبرات وتجارب المنظمه والافراد العاملين فيها ورصد المعلومات الناجمه عن هذه الخبرات و التجارب في ذاكرة المنظمة والاستفاده منها لخل المشكلات التي تواجهها .

تعريف العلماء للتعلم التنظيمي (4 علماء مهمه جدا)

1- سينج : الاختبار والمراجعه للخبرات والتجارب وتحويلها لمعرفه تستطيع المنظمة من الحصول عليها وتوظيفها لاغراضها الرئيسيه .

- ربط (سينج > حرف الجيم > اختبار ومراجعه > خ و ج > مع جيم سينج) :

2- بوير + لبيشترز : هو الية التعلم التي تتبناها المنظمة وتجعلها جزءا من ثقافتها التنظيمية .

3- سايمون : الوعي بالمشكلات التنظيمية في تحديدها من قبل افراد التنظيم .

4- كريس اجريس : هي عملية كشف الاخطا وتصحيحها .

- ربط (كريس جريس < حرف السين < كشف < ش) :

العوامل المؤديه لاهتمام المنظمات بالتعلم : 5 عوامل :

1- لانه اداه فعاله لنشر وايجاد المعرفه.

2- المنافسه الجديده القادمه .

3- الابتكار

4- التجارب السيئه السابقه

5- سرعة التطور .

مبررات (اسباب) دراسة التعلم التنظيمي : 5 اسباب

- 1- التحول للاهميه النسبيه .
- 2- ارتفاع حدة المنافسة في الاعمال الدولية .
- 3- التطور الفكري
- 4- التطور التقني الهائل
- 5- طلب الاسواق العالمية لمرونة اكبر منتجات وقوة عمل متعلمة .

تعريف العلماء للمنظمة التعليمية (3 علماء)

- 1- **سينج : تعريفين أ -** هي المنظمة التي يستطيع الفرد فيها ان يتعلم
ب- هي المنظمة التي يوسع فيها الافراد قدراتهم باستمرار .
- 2- **كارفن :** هي المنظمة الماهره في خلق واكتساب المعرفه وتعديل سلوكها لتعكس فيه المعرفه والرؤية الجديده .
- 3- **سجيرمان :** هي المنظمة التي تمتلك طاقه فعاله للتحسين المستمر لفعاليتها واعضاءها .

مميزات (خصائص) المنظمة المتعلمة : (4 خصائص)

- 1- قبول الاخطا / لانها مصدر للتعلم
- 2- نمو احساس وشعور المسؤولية (فردية ومشاركه)
- 3- العلميات المشتركة .
- 4- تمكين الافراد من تحليل المشاكل وتحديد الحلول .

متطلبات (شروط) المنظمة المتعلمة : 7 متطلبات

- 1- خلق فرص التعلم المستمر
- 2- تشجيع الحوار والاستفهام
- 3- تشجيع التعاون والتعلم الاجتماعي
- 4- تطوير الانظمة للتعلم ومشاركته
- 5- تمكين العاملين من الرؤى المشتركة
- 6- ربط المنظمة بالبيئة الخارجية
- 7- القيادة الاستراتيجية .

نماذج المنظمة المتعلمة (خمس نماذج مهمة وكل نموذج له ابعاد واسس + تاريخ وضعه) :

اولا : نموذج سينج :

- وضع عام 1990

اسس نموذج سينج (5 مهمة جدا)

1- التفكير التنظيمي

2- التميز الذاتي

3- نماذج ذهنيه

4- رؤية مشتركة

5- تعلم جماعي

ثانيا : نموذج مارسك + واركر > حذف حرف عشان يحفظ (

- وضع عام 1993

خطو له 7 ابعاد مهمة : هي نفسها شروط ومتطلبات المنظمة التعليمية .

ثالثا : نموذج : وردات > حست الاسم عشان نحفظ (:

- وضعه عام 1996

وضع له 5 انظمة رئيسية :

1- التعليم 2- التنظيم 3- الافراد 4- المعرفة 5- التقنية .

رابعا : نموذج العتيبي > مايبي له ربط 511 (:

- وضعه عام 2001

خط له ثلاث انظمة :

1- الهيكل التنظيمي 2- التعلم 3- الثقافة الاجتماعية .

خامسا : مايلونين (2 مليون)

- وضعه عام 2001 > هو والعتيبي بسنه وحده

وضع له 5 ابعاد :

1- الدوافع المحركة

2- تحديد الهدف

3- الاستطلاع والاستفهام

4- التمكين

5- التقييم .

يبقى في المحاضره الدراسات ونتائجها مركز عليها ولاجا عليها اسئله ولاشفت الدفعه السابقه ودفعتنا بالكويزات
اشتغلوا عليها لذلك استبعدتها في مذاكرتي والملخص والله يستر لايجي منها شي !

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة بالاداره | ملخص للمحاضره ال2

مفهوم (تعريف القيادة التحويلية) 6 علماء لكل عالم تعريف : مهم جدا وحاولو تحفظون اكبر قدر من التعريف .

1- بيرنز : القيادة التحويلية هي عملية تحدث عندما يقوم شخص او اكثر بالالتحام مع اخرين تمكن القاده والتابعين من رفع بعضهم للاخر لمستويات اعلى .

2- تروفينو : هي القيادة التي تصنع رؤية واصحه للمنظمات + وتعمل ع ايجاد انظمة منطمية جديده كليا

3- بينيس و نانس : عملية تعمل ع تحويل التابعين الى قاده متحكمين وقادة للتغيير .

4- تيشي و ديفانا : هي عملية ادراك الحاجه للتغيير + وصنع رؤية جديده من قبل القاده التحويلين داخل المنظمات والعمل ع تثبيتها مع الوقت .

5- جان كريجر : هي عملية تحفيز التابعين وتشجيعهم بشكل اكبر من التوقعات (رفع الوعي باهداف محدد + السمو باهتمام استراتيجيات المنظمة) .

6- تريسي : هي عملية دفع الاتباع وتنشيطهم بالمثل العليا والقيم الاخلاقية .

ابعاد القيادة التحويلية (اربع ابعاد لكل بعد مميزات)

1- التأثير المثالي (الكاريزما) :

خصائصه :

1- قدرة القائد ع اضهار مواهب غير عادية

2- يمتلك قدرة للتاثير ع المروسين ويكون قدوة

3- القائد التحويلي يقد مصالح المروسين ع مصلحته ويشاركهم المخاطر .

4- القائد التحويل لديه قدرة ا ايجاد رؤيه واضحه واحساس بالرسالة العليا للمنظمة .

2- الدفع والالهام (من اسمه حماس اثاره وتحفيز) :

خصائصه :

1- القائد التحويلي يعمل ع اثاره روح التحدي والحماس في مروسيه .

2- القائد التحويلي يشغل ع ايصال توقعاته العاليه للاخرين .

3- التشجيع الابداعي (يشجع ويبحث عن الابداع) :

خصائصه :

1- القائد التحويلي يستثير تفكير مروسيه بـ (التفكير الابداعي + التجديد + العقلانية) .

2- يجعل اتباعه يتصدون للمشاكل بطرق جديده .

4- الاهتمام الفردي (الحاجات والرغبات الشخصية)

خصائصه :

- 1- يهتم القائد بمروسيه اهتمام شخصي + ادراك الفوارق بينهم + تعامل مع كل موظف حسب ظروفه وفكره .
- 2- القائد التحويلي يشتغل ع حاجات الافراد .
- 3- يوجد نظام اتصال بينه وبين اتباعه .
- 4- يمارس اسلوب التواجد : يكون قريبا منهم دائماً .
- 5- يفوض بعض اعماله لهم لينمي قدراتهم الشخصية .

خصائص ومميزات القائد التحويلي : عالمين لكل عالم نظرته وشروطه للقائد التحويلي :

هرقل > حذف حرف عشان يسهل حفظه .

القائد التحويلي حسب نظرة هرقل لابد يتواجد فيه :

- 1- القدرة ع التركيز والانتباه
 - 2- تحمل المخاطره
 - 3- الثقة
 - 4- احترام الذات
 - 5- القدرة ع الاتصال
 - 6- الاحساس بالآخرين .
- تسهيلا في جملة واحده (قدرة وتحمل وثقه واحترام واتصال واحساس) .

بينييس (القائد التحويلي حسب نظرته) :

- 1- تركيز ع ماهو مهم مستقبلا
 - 2- تركيز معنى اتصال واقناع
 - 3- تكوين الثقة الموسسيه
 - 4- القدره ع (العدالة والتوازن واعطا الثقة وقبول شخصيات الموظفين كماهم والاقتراب والمكاشفه والقيام بالاعمال بدون مصادقة)
- تسهيلا (2 تركيز و9 القدرة على و 1 تكوين)

الوظائف التي يمارسها القائد التحويلي :
12 وظيفه مهمه الملخص ص 14 ملخص حمد المحسون .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الادارة | ملخص المحاضرة 3

سبب اهتمام المنظمات بالذكاء :

- 1- حدة المنافسة
- 2- زيادة التغيير في البيئة التنافسية

اهمية منظمات الاعمال :

- 1- تؤثر ع سلوك الافراد + تلعب دورا مهما في حياتهم
- 2- تمثل اسواق عمل + مصادر تشغيل + استغلال طاقات بشرية
- 3- تعد وحدات اوليه لصنع القرار + توزيعات الموارد
- 4- مصدر اساسي للمعرفة .
- 5- مصدر اساسي لانتاج السلع والخدمات .

أهم التحديات التي تواجه المنظمة (ست تحديات وكل تحدي له تمثيل او كيف يصير مهم جدا) .

1- تحدي تسونامي المعرفة : تسونامي كلمة تعني المد الهائج والمد المعرفي الهائج ساهم في شغلتيين :

أ - ازاحة ممارسات شائعه في القرن الـ 20 :

هروب مدراء التغيير - غياب الاستراتيجية - القيادات السائده- نظم التشغيل البطينه .

*عشان نربط (تسونامي يخص الامور الهيكلية في المنظمة من الخيارات اللي تجي بالسؤال نقدر نعرف هل هي تبعها او لا)

ب- استيعاب ممارسات جديده مثل :

معرفية المنظمة - المدير الريادي - العولمه - الحاكميه

2- تحدي القيادة والموارد البشريه ويشمل :

- مداخل اداريه جديده (تحويلية - نسانيه)

- راس المال الفكري هو الثروه

- ادارة العمالة المؤقتة والطارنه .

* ربط (هالتحديد يخص الموظفين ووجودهم وادارتهم)

3- تحدي رضا اصحاب المصالح : ويشتمل ع :

- ازدياد فئة اصحاب المصالح (مباشره + غير مباشره) .
- تنوع اليات الضغط عند اصحاب المصالح
- ندرة الموارد وصعوبة الحصول عليها
- * ربط (هالتحدي يخص كل من له تعامل مع المنظمة مورد - منافس - عميل) .

4- تحدي الهندسة المعمارية التنظيمية : وتشمل

- 1- تنظيمات مرنة / ومصفوفيه
 - 2- تنظيمات شبكية / مقلوبة
 - 3- التنظيمات الافتراضية .
- * ربط (هالتحدي يخص تقسيم الوظائف والاعمال)

5- تحدي اللعب عند نهاية الاقطاب :

- هالفرضية جا بها العالم (لونك) > وش لونك (: لوني كويس
وتعني ان اللعب لم يعد في وسط الملعب واصبح ع اطرافه وله تشكيلين او شكلين :
- 1- الصعود العاصف : وهو المكاسب والزياده
 - 2- الهبوط العاصف : وهي خسائر 2008
- * ربط (هالتحدي يهتم بالمكاسب ونمو الشركات) .

6- تحدي القيادة النسائيه :

- وهو تحدي يخص ويتحدث ان نجاح المرأه في الوصول
لمناصب ادارية وفي انها حسب الدراسات اثبتت جدارتها بهالشى .

7- تحدي الحفاظ ع البيئة واستدامتها :

- هالتحدي يهتم بالبيئه والتحديات اللي ظهرت بسبب التطور الانتاجي والتقنيه والتكنولوجيا في العالم وظهور مشاكل
بيئيه مثل ثقب الاوزون وتلوث الغلاف الجوي .

تعريف العقل :

- هو عملية فكرية تقوم ع ربط المفاهيم ببعضها وادراك ماتشابه منها وماختلف وسمي عقلا لانه يمنع صاحبه من
الوقوع في المهالك .

توصف الادارة بالعقل لاسباب : لها ممارسات تمارس بالعقل مثل :

- التفكير - المعرفة - التعلم - اتخاذ القرارات - حل المشكلات - الاستنتاج - الاستقرار- الابتكار - الحكمة - الاقناع -
الالزام

النتائج من اعتبار الاداره هي عقل المنظمة :

- 1- تحقيق مؤشرات الاداء المنظمي (كفاءه - فاعلية - انتاجية)
- 2- تاسيس منظمة متطورة ادارياً (احترام الوقت - قبول التجديد - عدالة واحترام المرأه - تكافؤ الفرص) .
- 3- تتكوين الكفاءات (الجدارات) الجوهرية : (الموارد والقدرات) .

علاقة الذكاء بالادارة :

تعريف الذكاء (3 تعاريف مهمه) :

- 1- هو القدرة العقلية ع التكيف للمواقف الجديدة ، وحل المشكلات .
- 2- هو القدرة ع التفكير والاستنتاج المنطقي لحل المشكلات .
- 3- القدره التي تلهب عمليات عقل المنظمة (الاداره) بالذهن المتوقد وسرعة الفهم .

لذلك فوجود الذكاء في الاداره ع شكلين :

- 1- الذكاء ذخيرة للاداره
- 2- الذكاء ذاكرة فكر الاداره المتجدد : دراسة سندريمان بان الذكاء يمثل 80% من الذاكره .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الاداره | ملخص المحاضره 4

اتجاهات مفهوم الذكاء الاستراتيجي (3 اتجاهات تمثل تعاريف)

1-الاتجاه الاول / عندما يكون الذكاء الاستراتيجي عملية او اداة لجمع المعلومات :

يعرفه (تريفو + زينرمان) بانه : عملية منطقيه لجمع المعلومات + تنظيمها + تحليلها وفق نظام يقود الى نتائج هامة او قرارات حاسمة .

2-الاتجاه الثاني / عندما يكون الذكاء الاستراتيجي وظيفه تتعامل مع كل القضايا التي تؤثر ع المدى المتوسط و الطويل .

يعرفه (جوهانسون) انه : هو وظيفه تختص بتحليل المنافسين وهم اهدافهم المستقبلية وخطتهم الحالية .

3-الاتجاه الثالث / عندما يكون الذكاء الاستراتيجي جزء من الشخصية عند القادة .

يعرفه (كاوبوي) بانه : ذكاء يتسم به القاده عناصره الاستراف ، تفكير النظم + الرؤية المستقبلية + الشراكة+ القدرة ع تحفيز العاملين .

عناصر الذكاء الاستراتيجي (7 عناصر وكل عنصر له معنى وادوار يتواجد فيها عند المديرين) :

1- الرؤية المستقبلية :

- تعني قدرة الفرد ع رؤية التطورات قبل حدوثها والذي يرتبط بشي حصل مسبقا وينتظر نتيجته .

- ادوارها كذكاء استراتيجي في :

احد سمات الاستراتيجية + تساعد في مجابهة تحديات العمل المعرفي وراي المال الفكري + هي مفتاح النجاح الاستراتيجي.

2- الاستشراف (البصيرة) :

- تعني اسقاط حالة العالم الراهنه ع المستقبل بابصار تطوره مستقبلا ، وتمييز مايمكن تجنبه والتاثير فيه والسيطره عليه .

3-الدافعيه :

- تعني قدرة القائد ع دفع وتحفيز ع الايمان بهدف عام يجمعهم تنفيذه.

4- التفكير بمنطق منظم :

- يعني القدرة ع توليف ودمج العناصر اكثر من فصلها الى اجزاء ثم تحليلها .

- ويعني دراسة الاجزاء من الكل من حيث العلاقه .

ادوارها تكون في :

اطار تفكير استراتيجي + طريقه للتعلم والمعرفه + فرصة لمشاركة الافراد في تحليل المشكلات .

5- الشراكة :

- تعني قدره عند القائد لاقامة تحالفات استراتيجية

دورها كذكا استراتيجي يكون في :

هي احد الاتجاهات التنظيم المعاصرة + أحد اليات تاقلم البيئة التنافسية + تعد اطارا للعمل التعاوني .

6- الحدس :

- ويعني قدرة القائد ع الاستجابة السريعة باستخدام التخمين والظن المتكون من الخبرة الشخصية .

دوره كذكاء إستراتيجي يكون في :

هو سمة بارزه للقيادين الاستراتيجيين في قنع القرارات + يبعد القاده عن القلق خاصة الاستراتيجي منه .

7- الابداع :

- يعني : قدرة القائد في التفكير بنسق مفتوح وعزاعادة تشكيل عناصر الخبر في اشكال جديدة .

خصائص القائد الاستراتيجي حسب (ستينبرغ) :

1- الاعتماد استراتيجيا ع اتركيز طويل الامد

2- تشخيصه لتغيرات السوق ذو اهمية استراتيجية

3- النظره العميقه لبيئة الصناعة .

4- دائما فرضياته وسيناريوهاتة لتحقيق نتيجة افضل .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الادارة | ملخص المحاضره الـ 5

تعريف الازمة : (7 تعاريف مهمه جدا)

- 1- هي خلل مفاجئ نتيجة اوضاع غير مستقره يترتب عليها تطورات غير متوقعه .
- 2- هي خلل يؤثر تأثيرا ماديا ع النظام باكملة ويهدد الافتراضات الرئيسية له .
- 3- هي حالة توتر ونقطة تحول تتطلب قراراً ينتج عنه مواقف جديده سلبية تكون او ايجابيه تؤثر ع كل الكيانات ذات العلاقة .
- 4- هي وقوع خلل مفاجئ وخطير يضرب السلوك المعتاد لمنظومة العمل في المنظمة .
- 5- هي موقف يواجهه القاده وصناع القرار في اى منظمة وتتلاحق فيه الاحداث وتتشابك الاسباب بالنتائج .
- 6- هي موقف يواجهه الفرد او الجماعه او المنظمة ويكونون غير قادرين ع التغلب عليه باستخدام الاجراءات الروتينية .
- 7- هي حدث مفاجئ غير متوقع يؤدي الى نتائج سلبية وخسائر في الموارد البشرية والمالية .

اسباب حدوث الازمات (12 سبب) :

- سوء الفهم نتيجة استقبال معلومة خطأ - سوء الادراك - سوء التقدير - الادارة العشوائية - الرغبة في الابتزاز - اليأس - الاشاعات - استعراض القوة - الاخطاء البشرية - الازمات المخططة - تعارض الاهداف - تعارض المصالح .

اسباب ظهور الاشاعات :

- 1- انعدام الحقائق عند الناس .
- 2- وحود اطماع لدى الغير
- 3- سوء الادارة .

تصنيف الازمات : (6 تصنيفات مهمه مع الامثلة)

1- من حيث التكرار :

- أ - متكرره (مثل ازمة المياه صيفا)
- ب غير متكرره (مثل الامطار والفيضانات) .

2- من حيث العمق:

- أ - عميقة جوهرية في التأثير
- ب - سطحية غير عميقة هامشية التأثير .

3- من حيث المظهر :

- أ - الزاحفه (مثل الديون الخارجية)
- ب- العنيفه الفجائيه (مثل ازمات الرهائن)
- ج- الصريحة العلنية (ازمات التمويل)
- د - الضمنية المستتره (مثل الثقة في الجهاز المصرفي) . < اخطر الازمات بسبب الغموض للاسباب

4- من حيث المدة الزمنية : أ طويلة المد . ب- قصيرة الأمد

5- من حيث الهدف : أ - ازمات عمديه . ب- ازمات غير عمديه

6- من حيث المستوى : أ محلية ب- اقليمية ج- دولية . د- منتظمة

انواع الازمات (5 انواع او اقسام مهمه بالامثلة) :

- 1- الازمات المادية (كل شي يتعلق بالفلوس والربح والخسارة)
- 2- الازمات المعنوية (يتعلق بالقناعات والرضا والرغبة والولاء)
- 3- الازمات البسيطة (اشاعات محدوده - عمل تخريبي - اضراب عمال قسم من الاقسام - وفاة او استقالة مدير ادارة عطل في خذ انتاج معين) .
- 4- ازمات جزئية (حريق في احد خطوط اللنتاج - تسمم في احدل المدارس - تظاهر عمال قسم معين - انخفاض الروح المعنوية لموظفين قسم معين)
- 5- الازمات المتكرره (انخفاض طلب مشروب في فصل الشتاء- كساد عال كل 10 سنوات)

مراحل تطور الازمات (5 مراحل مهمه جدا) :

- 1- مرحلة الميلاد والظهور : فيها يبدأ الاحساس بوجود ازمة
- 2- مرحلة النمو والانتعاش : يتعاضد احساس وجود الازمه والقائد لا يستطيع انكارها .
- 3- مرحلة النضج (اخطر المراحل وفيها تصبح السيطرة ع الازمه مستحيلًا ولا بد من الصدام معها) .
- 4- مرحلة الانحسار والتقلص ؛ وفيها تتقلص وتنحسر الازمة نتيجة الصدام العنيف الذي تم اتخاذه من القائد .
- 5- مرحلة الاختفاء (فيها تتلاشى وتختفي الازمة وينتهي الاهتمام فيها والحديث عنها) .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الادارة | ملخص المحاضره 6

تعريف ادارة الازمات : (تعريفين مهمين جدا) :

- 1- هي مجموعة الاستعدادات والجهود الادارية التي تبذل من اجل مواجهة او الحد من الدمار المترتب ع الازمة .
- 2- هي الاعداد والتقدير للمشكلات الداخلية والخارجية التي تهدد بدرجة كبير سمعة المنظمة او ربحيتها او بقاءها في السوق.

الادارة بالازمات :

طريقتها تكون باقتعال ازمة وايجادها كوسيلة للتغطيه والتمويه ع مشاكل قائمة تواجه الكيان الاداري دائما : نسيان مشكلة ما يكون عند حدوث مشكلة اكبر .

تعتمد الادارة بالازمة على :

صناعة الازمة - استثمارها واستثمار الفرص التي تنتجها الازمة لهدف تحقيق اهداف يصعب تحقيقها في الظروف العادية .

مبادئ التعامل مع الازمة : 7 مبادئ مهمة جدا

- 1- توخي الحذر
- 2- الاحتفاظ بحرية الحركة وعنصر المبادره
- 3-المباغته
- 4- الاحتشاد
- 5- التعاون
- 6- الاقتصاد في استخدام القوه
- 7- التفوق في السيطرة ع الاهداف

استراتيجيات مواجهة الازمات : 6 استراتيجيات

1- استراتيجية العنف :

تستخدم عند : ازمة مجهوله + ازمة متعلقه بالقيم + ازمة لها انتشار سريع .

2- استراتيجية وقف النمو :

- وتقوم ع الامر الواقع والجهد المبذول > مهمه هالشغله
وتستخدم هالاستراتيجية عند :
- مواجهة قوى كبيرة في الحجم
 - ازمات قضايا الراي العام
 - ازمات الاضرابات العمالية .

3- استراتيجية التجزئه :

- تقوم ع التحليل الدقيق للازمه وتجزئتها الى اجزا من خلال
- ضرب الرابط المجمعه للازمه
 - تحويل العناصر المتحده الى متعارضه .

4- استراتيجية اجهاض الفكر والاتجاهات :

- تقوم ع التشكيك في الازمه واهدافها + التحالف مع عناصر مرتبطه معها بشكل خفيف .

5- استراتيجية تصعيد الازمه :

- من خلال دفع القوي المشاركة في الازمة الى مرحلة الخلافات والتصارع فيما بينها .

6-استراتيجية تغيير مسار الازمه (وهذي كانه انسحاب وتراجع) :

- تستخدم عند الازمات الجارفة التي يصعب الوقوف امامها .

المتطلبات الاداريه لمواجهة الازمات (7 متطلبات)

- 1- تبسيط الاجراءات
- 2- اخضاع التعامل للمنهجية العلمية
- 3- تقدير الموقف الازموي
- 4- تحديد الاوليات
- 5- تفويض السلطه
- 6- فتح قنوات لتصال مع الطرف الاخر
- 7- التواجد المستمر في مواقع الازمات

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الاداره | ملخص المحاضرة الـ 7

تعريف التسويق الاخضر : 4 تعريف مهمه :

- 1- عملية بيع المنتجات والخدمات التي تتسم بكونها صديقه للبيئة .
- 2- مدخل اداري مبدع يهدف الى تحقيق الموازنة بين (الربحية + حاجات الزبائن + متطلبات البيئة) .
- 3- مدخل نظمي متكامل يهدف الى التأثير ع تفضيلات الزبائن بصوره تدفعهم الى التوجه الى شراء منتجات غير ضاره بالبيئة .
- 4- تعريف جمعية التسويق الامريكىة) : تسويق المنتجات صديقه البيئه والتي تكون آمنه . > احفظو انها للامريكان (:

مبررات ظهور التسويق الاخضر : 3 مبررات :

- 1- ضعف الوعي
- 2 - عدم الاهتمام بالبيئة + الاستهلاك الفاحش الغير منظم للموارد الطبيعية .

توجيهات كوتلر للمسوقين لاعتماد التسويق الاخضر :

- كاتلر نصح المسوقين بانهم يكونون مدركين للفرص وابتهديدات التي توجد في البيئة الطبيعية وهي :
- 1- تناقص الموارد الاولية
 - 2- ارتفاع تكلفة الطاقه
 - 3- ارتفاع مستوى التلوث
 - 4- تغيير دور الحكومات .

مراحل ظهور التسويق الاخضر : ثلاث مراحل :

- 1- عام 1975 ظهر مصطلح التسويق في جمعية التسويق الامريكىة .
- 2- بداية الثمانينات بدت الممنظمات تغير سلوكها وتتجه لتسويق الاخضر
- 3- عام 2009 بدت المناداه بضرورة التحول من اقتصاد تقليدي الى اقتصاد اخضر باقامة مشاريع صديقه للبيئة .

معوقات تطبيق التسويق الاخضر : 4 معوقات

- 1- ضعف المعلومات المؤدي الى قلة الوعي لدى المستهلك .

2- النسبه الضئيله لتواجد المنتجات الخضرا في الاسواق.

3- ضعف النشاط الترويجي للمنتجات الخضرا

4- ارتفاع اسعار المنتجات الخضراء .

النتائج والمكاسب المحققة من التسويق الاخضر :

1- ارضا حاجات ورغبات المالكين بالابتعاد عن المنافسة التقليدية .

2- تحقيق اللمان في تقديم المنتج من خلال تخفيض احتماليات التلف + الملاحظات القانونية + طلب التعويضات

3- القبول الاجتماعي للمنظمة : لمساهمتها في حماية البيئة .

ملاحظه : مراحل تطور التسويق الاخضر اخذت منها اخر مرحله والاهي 4 مراحل لكن ماابي اشوش عليكم بحفظ نقطتين متشابهه عناوينهم تقدرن تمرون عليها في الملخص .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الاداره | ملخص المحاضره ال8

سلوك المستهلك الاخضر :

- 1- يحمل قلقا تجاه البيئة ويقوم بشراء منتجات صديقه للبيئة .
- 2- يكون مهتماً بالبيئة وملتزم بالقضايا الي تتناولها .

خصائص المستهلك الاخضر : (6 خصائص مهمه جدا ركز عليها في اسئلته)

- 1- التزام ذاتي وواضح بانماط الحياه الخصراء.
- 2- رفض الممارسات التي تلحق ضررا بالبيئة .
- 3- البحث عن شركات لها توجه بيئي والتعامل معها .
- 4- لدية رغبة في تعلم قضايا البيئة بهدف توجيه سلوكه اليومي .
- 5- يقوم بحماية البيئة عن طريق سلوكه الشرائي .
- 6- لديه ثقافه تمكنه من تقييم الاعمال والمنتجات المتوافقة مع البيئة .

نماذج (انماط) سلوك المستهلك الاخضر : (اربع انماط مهم جدا كل نمط ولونه وتصرفه) :

1- الخضر شديد الخلاص :

- متسهلكون خضر حقيقيون > يعني حقين بينه صح
- لونهم الاخضر الغامق
- تصرفهم : يملكون وعيا بالقيم الاجتماعية والبيئية.

2- المشترون الخضر :

- مستهلكون خضر متاخرون > ماهم فاعلين في امور البيئة بالشكل القوي حيل .
- عندهم ميزه من رغبتهم المتاخره ممكن يدفعون مبالغ اضافيه تصل لـ22% من اجل شرا منتجات خصراء.

3- البراعم :

- يرغبون في الانخراط بنشاطات البيئة > يعني ع حسب وضعهم ومزاجيتهم وكذا فبر عنوهم > صغروهم
- لونهم اخضر فاتح

4- المتذمرون :

- ليس لديهم اهتمام بمشاكل البيئة وما يؤمنون فيها + يرون ان البيئة مسؤله عنها الدوله اولاً واخيراً .
- اللون حقهم > الاخضر الاسمر > رشة عشان يبينون

5- اللامبالون :

- غير مهتمين بالبيئة + وغير متآلفين معها
- الاسمر يبتعدون عن الاخضر > كلش ولالهم صله في الجماعه اللي فوق كنهم برا التشكيلة :

ممارسات المستهلك الاخضر :

8 خصائص مهمة تحتاج تركيز ارجعوا لها بالملخص صفحة 41 ملخص المعتمد من الورشه لـ حمد المحسون.

المزيج التسويقي الاخضر : يتكون من اربع عناصر وراح نفرق بينه وبين المنتج التقليدي في كل عنصر .

1- المنتج : يتميز عن التقليدي بانه :

- ليست لديه تاثيرات صحيه ع الانسان
- يصنع من مواد طبيعيه
- يصنع من مواد معاد تدويرها
- تقليل مواد التعبئة قليلا لحجم النفايات .

2- السعر :

السعر في المنتج الاخضر اعلى منه في التقليدي بسبب تكاليف تصنيعيه خاصه تجعله صالحا بيئياً .

3- التوزيع :

يعتمد التوزيع في المنتج الاخضر ع تدوير واعادة المخلفات الى مكان انتاجها او بيعها بدلا من رميها .

4- التررويج :

في المنتج الاخضر تقوم الشركة بدمج ترويجها من خلال تسويق ونقل صورتها البيئيه + رسالتها التسويقيه الخاصه بالمنتج اللي تقدمه .

استراتيجات التسويق الاخضر : هالنقطه مهمه وتحتاج تركيز شوي ، بسهلها علي وعليكم ونبتعد عن تعقيد الملخص .

الاعتماد ع الاستراتيجيه هو في العلاقه بين :

1- توجه تجزئة نحو السوق الاخضر (اللي انا خصب مافهمت انه عمل وصناعة ومنتج الشركة الي تقدمه)

2- التمايز في الاخضرار (وهو رغبة الشركة في التعامل مع البيئه)

اتفقنا ع هالشغلتين الحين نروح للاستراتيجيات ...

استراتيجيات التسويق الالكتروني ؛ اربع استراتيجيات مهمه جدا جدا جدا : بنشتغل ع الشرح اللي فوق خلوكم من شرح الملخص .

اولا : استراتيجية الخضرا الشديده :

- فيها يكون تجزئة نحو السوق مرتفع و التمايز مرتفع
- يعني الشركة ترغب تمون مع البيئه وعندها انتاج ووضع يسمح
- > طبعا عرفنا ان التمايز للاخضرار ذا يعني التعامل مع البيئه .

ثانيا : استراتيجية الخضرا الدفاعية :

- فيها يكون تجزئة نحو السوق مرتفع و التمايز منخفض
- يعني الشركة تبي الشغل لكن متخوفه من انها تسوي منتجات خضرا

ثالثا : استراتيجية الظل الاخضر :

- فيها يكون تجزئة نحو السوق منخفض و التمايز مرتفع
- هنا ودها تمون خضرها لكن انتاجها مش ولابد

رابعا : استراتيجية المائله :

- فيها تكون تجزئة نحو السوق منخفض و التمايز منخفض
- هنا ماودها تصير خضرا وانتاجها مايسمح لها

اسباب التوجه الاستراتيجي للشركات للمنتجات الخضراء : 3 اسباب مهمه :

- 1- زيادة الحصة السوقيه من خلال تقديم منتجات صديقه للبيئه
- 2- تخفيض تكاليف التشغيل بالالتزام بمعايير العمل وتحسين كفاءة الانتاج .
- 3- تحقيق منافع غير ملموسة من خلال زيادة سمعتها وخلق مكانه لها في ذهنية المستهلك .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الاداره | ملخص المحاضره ال9

تعريف التسوق الالكتروني (3 تعريف مهمه جدا) :

- 1- (مارك سكينت) : هو كافة الانشطة التي تتفد عبر الانترنت بهدف جذب الزبائن والمحافظة عليهم وجلب الارباح .
 - 2- (جمعية التسوق الالكترونية) : هو وظيفة تنظيمية تمثل مجموعة من العمليات تتم من خلال وسائل الكترونية لتحقيق الاهداف والمنافع للمنظمة .
 - 3- هو تطبيق مبادئ الاسويق من خلال تقنيات الاتصال لايصال الاعمال التجارية الى الزبائن .
- مسمياته :

التسويق الرقمي + تسويق المنتجات والخدمات عبر الانترنت .

الفرق بين الاعمال الالكترونية و التجارة الالكترونيه و التسويق الالكتروني :

- الاعمال الالكترونية : هي كيان واسع يتعامل مع نظام معقد يشمل ع الاعمال التي تستخدم الوسط الالكتروني لتنفيذ العمليات التجارية العامه والمتخصصة .
- التجارة الالكترونيه : هي جزء من الاعمال الالكترونية تتم بواسطة وسط الكتروني بهدف انجاز الصفقات التجارية (البيع والشراء) .
- التسويق الالكتروني : جزء من الاعمال الالكترونية تتم بواسطة الوسط الالكتروني لانجاز الاهداف التسويقية للمؤسسة

اذا الفرق : الاعمال الالكترونية تنفيذ صفقات تجاريه فقط

: التسويق الالكتروني انجاز اهداف تسويقيه .

مجالات التسويق الالكتروني : (7 مجالات احفضوا شرح كل مجال او افهموه مهم) .

- 1- البيع
- 2- الشرا
- 3- الاعلان
- 4- التوزيع
- 5- بحوث التسويق
- 6- تقديم منتجات جديده
- 7- خدمة الزبائن

اهداف التسويق الالكتروني :

8 اهداف له احفظوها كررها واجد في اختبارات موجوده صفحة 45 ملخص حمد المحسون .

الفوارق بين التسويق الالكتروني والتسويق التقليدي :

- 1- في الالكتروني الاعتماد ع الانترنت عكس التقليدي جماهيري .
- 2- عمق ودقة المسح البيئي على الانترنت .
- 3- امكانية اتصال المنظمة مع عدد كبير من الزبائن من خلال زيارتهم للموقع عكس التقليدي طبعا .
- 4- يسمح التسويق الالكتروني للشركة بالتعريف عن نفسها ورسالتها وخدماتها ومنتجاتها للعالم بدون تكلفه عكس التقليدي .
- 5- التسويق الالكتروني يقدم معلومات ذات طابع تبادلي (بين الشركة والزبون) .
- 6- عدم الخضوع لقيود الزمان والمكان عكس التقليدي
- 7- عند عدم رضا الزبون عن خدمة الشركة بإمكانه نشره عالميا عكس التقليدي .

مزايا (خصائص) التسويق الالكتروني :

11 ميزه او خاصية مهمه جدا صعب اختصرها لذلك ارجعوا للملخص صفحة 46.

التحديات التي تواجه التسويق الالكتروني : مهمه جدا

- 1- حذر الزبائن من التعامل الالكتروني .
- 2- التطور والتغيير السريع لبرمجيات المواقع .
- 3- التسويق الالكتروني يحتاج بنية تحتية .
- 4- امن وخصوصية المستهلك .
- 5- عدم امكانية لمس السلعه عند الشراء .
- 6- عدم حل مشاكل الجرائم الالكترونية والهاكرز .
- 7- التحديات التنظيمية للشركات
- 8-،ارتفاع تكاليف المواقع الالكترونية .
- 9- عوائق التواصل (اللغة + الثقافه) .
- 10 عدم الثقة في وسائل الدفع الالكترونية (الفيزا وطقتها)

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة بالاداره | ملخص المحاضره الـ 10

تعريف الثقافة : تعريفين لها

- 1- هي مجموع القيم + التقاليد + العادات + المعتقدات السائده في مجتمع ما + الانتاج المادي لتلك القيم .
- 2- هي مجموعة المعارف + المعتقدات + الفنون + القيم + العادات + القدرات الي يميزون مجموعه عن اخرى .

مميزات (خصائص) الثقافة :

- 1- تنشأ عن الحياه الاجتماعيه .
- 2- تنتقل من جيل لجيل اخر .
- 3- قابله للتغيير + التعديل .

تعريف الشركات متعددة الثقافات :

هي شركات تمتلك موارد بشرية من خلفيات وخبرات وثقافات متنوعه .

خصائص الشركات متعددة الثقافات : 5 خصائص مهمه

- 1-تنوع الموارد البشريه
- 2- التكامل الهيكلي
- 3- غياب التمييز
- 4- مفهوم متساوي للاهداف التنظيمية .
- 5- مستوى منخفض من الصراعات .

تعريف الصدمة الثقافية : تعريفين :

- 1- هي الغموض الذي يتولد لدى العاملين بسبب تعاملهم مع ثقافه جديده غير مألوفه .
- 2- هي الدهشه + والاستغراب + عدم الارتياح + الاحباط الناتجه من الفجوه الحاصله بين مجموعه القيم والاعتقادات التي يحملها الشخص ومجموعة الاعراف والمعتقدات والتقاليد الخاصة بثقافة جديده يتعامل معها .

انواع الثقافات في بيئة الاعمال :

- الثقافات انواعها في المحتوى 31 نوع من انواع الثقافه وكل اربع ثقافة لها رابط او معيار تصنيف يخصهم .
- باحظ مثال ع ثمان انواع كل اربعة منهم بينهم معيار تصنيف ..

ثقافات حسب معيار التكيف والقوه : 4 انواع

- 1 - ثقافه قويه : تتميز هي اصل من اصول الشركة + وقسم صعب انتزاعها .
- 2- ثقافات ضعيفه : تتميز ب قيم محدودة + فيها عدم احترام للشركة وتقاليدھا
- 3- ثقافات غير سوية : تتميز ب سيطرة المدراء ذوي النفوذ + فيها مقاومة لاي اسلوب حديدوالعدا لمن يناصره .
- 4- ثقافه متكيفة : تتميز ب مشاركة واسعه في الاداء والشعور + تبني المخاطره العاليه + احتضان الابتكار والابداع والرياده + تمثل اصول تنافسية للشركة

ثقافات حسب (الفهم المشترك + الصداقه) 4 انواع من الثقافات :

- 5- ثقافة شبكة العلاقات : وتتميز ب سياسة الباب المفتوح + اللارسمية + الصداقات الكثيره + لامشاكل في العمل
- 6- الثقافه المتناثره : تتميز ب اتصال محدود مع الاخرين + عدم ادراك العاملين لرسالة الشركة + لاوحد للصداقات
- 7- ثقافة الاجراء : تتميز ب السلوك عملي + مساركة واسعه + اتصال سلس وسريع + الجدية عالية + الربح هو الهدف والاساس > اهم نقطه تميزھا
- 8- ثقافة المجتمع : تتميز ب درجة عاليه من للصداقه + اتصالات سهله وسريعه + التزم عالي بقواعد الشركة + انتما وولا عالي جدا .

يتبقى من انواع الثقافات 23 نوع حسب 8 تصنيفات (موجوده في الملخص حمد المحسون من صفحة 51 الى 53)
هذي افضل طريقھا لتمييزھا وتصنيفھا وتسهل وترسخ في الحفظ ، مهمه جدا كررها واجد باسئلته .

البدائل المتاحه للشركات الدوليہ في مواجهة اختلاف الثقافات : 3 بدائل تسويھا الشركة عشان تتعدا شغلة وجود
اختلاف في ثقافات تواججھا ووتتعامل معها :

- 1- المبالغه في وجودھا : وبالتالي تبقى اسيرھا لها
- 2- اهمالھا وانكارھا : باعتبار ان اختلاف الدول المضيفه هي هامشية وثانوية .
- 3- احتفاظ بالاطار العام للسلعه في البلد الام .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة في الاداره | ملخص المحاضره ال11

تعريف الشركات العائلية : (من جهة منظورين)

المنظور الاول : حسب ويستهد و كاولينغ 3 تعريف :

- 1- هي الشركة التي ينظر اليها رئيسها التنفيذي ومديرها ورئيسها ع انها شركة عائلية .
- 2- هي الشركة التي يكون فيها اكثر من 50 سهم من اسهم التصويت العاديه مملوكة لفراد اكبر مجموعة عائلية تمتلك الشركة .
- 3- الشركة التي ينحدر 51 او اكثر من فريق الاداره من اكبر مجموعة عائلية تمتلك الشركة .
- 4- ان تكون الشركة مملوكة للجيل الثاني من افراد العائلة .

المنظور الثاني : حسب هالشوف : تعريفين :

- 1- التعريف الواسع (لا يتم اعتبار الاجيال في الشركة)
- 2- التعريف الضيق (فقط شركات الجيل الثاني ومابعده)

العناصر للشركة العائلية :

- هي الشركة التي يمتلكها افراد عائله واحده او اكثر
- ويتحملون افراد العائلة العبء الاكبر من العائلة
- وتنشأ عادةً من رب العائلة (المؤسس)
- يشغل افراد العائلة المناصب القيادية .

انواع الشركات العائلية : 3 انواع كل نوع له مؤثرات مهمه جدا .

1- الشركات العائلية التقليدية : وفيها يكون :

- طول البقاء بالسمعه الطيبه وجودة الخدمات .
- قدرتها ع التخطيط لاستمرارها فترات طويلة
- توقع استمرار في نفس المجال الذي اختاره المؤسس.
- نموها بطيئ اعتمادا ع سمعتها .

2- الشركات العائلية الصراعية : وفيها يكون

- تظهر الخلافات والصراعات بسبب اختلاف وجهات النظر .
- يرغب القدامى الاستمرار في نفس المنتجات رغم قدمها وتدهور مبيعاتها بينما الجيل الثاني يرغبون في اسلوب اداري اخر ومن هنا تنشأ الصراعات .

3- الشركات الريادية:

- اصعب انواع الشركات العائليه بسبب رحيل الرائد المؤسس ويخلفه جيل اخر اقل منه كفاءة ورياده مما يؤدي الى ظهور الصراعات العائليه التي قد تستمر طويلا .

نقاط القوه ومواطن ضعف في الشركات العائليه :

الرجاء الرجوع لملخص حمد المحسون صفحة 57 جدول مهم جدا .

الاهمية الإقتصادية للشركات العائليه : هي احصائيات مهمه نحفظها بعد ما نرمزها بشكل اسهل .

- 1- في دول الاتحاد الاوربي تتراوح نسبة الشركات العائليه مايقارب 70- 95% من اجمالي الشركات العامله . وتساهم هذه الشركات بنسبة 70% من الناتج القومي .
- 2- في امريكا يبلغ عدد الشركات 20 مليون شركة مسجلة تمثل 49% من الناتج القومي وتوظف 59% طالب عامل وتستحدث 78% من فرص العمل الجديدة .
- 3- ع مستوى العالم تبلغ نسبة الشركات العائليه 95% من حجم الشركات عالمياً .
- 4- في السعوديه تبلغ مانسبته 95% من حجم الشركات وايضا نفس النسبه في ايطاليا . تليهم امريكا بنسبة 92%
- 5- ع مستوى التوظيف في العالم تحقق الشركات العائليه مانسبته 50 - 60% من اجمالي عدد العاملين في قطاع الشركات بكافه انواعها .

مزايا الشركات العائليه :

- 1- قدره اكبر في اباصرف الاداري
- 2- سرعة في اتخاذ القرارات والتحرر من الاجراءات .
- 3- هوامش ربح مرتفعه .
- 4- معدلات نمو (مبيعات + اصول + راس المال) مررتفعه .

التحديات الداخليه والخارجية للشركات العائلية :

11 تحدي داخلي و10 تحديات خارجية مهمه في الملخص حمد المحسون صفحة 59.

الخيارات المتاحة امام الشركات العائلية :

- 1- اعادة الهيكلة .
- 2- التحالفات الاستراتيجية
- 3- الاندماج مع شركات محلية
- 4- التحول الى شركات مساهمه عامه .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة بالاداره | ملخص المحاضره الـ12

تعريف حوكمة الشركات : 4 تعاريف مهمه جدا

- 1- هو نظام متكامل للرقابة المالية وغير المالية الذي عن طريقه يتم ادارة الشركة ورقابتها .
- 2- هو مجموعة من الطرق التي يمكن من خلالها يتأكد المستثمرون من تحقيق ربحية معقوله لاستثماراتهم .
- 3- هو مجموعه من القواعد والحوافز التي تهدي بها ادارة الشركة لتعظيم ربحيتها وقيمتها ع المدى البعيد لصالح المساهمين .
- 4- هو مجموعة من القوانين + المعايير + القواعد التي تحدد العلاقة بين ادارة الشركة منرجهه وحملة الاسهم و اصحاب المقالح المشتركة من جهه اخرى .

الاطراف المعنية بتطبيق مفهوم حوكمة الشركات :

- 1- المساهمين 2- مجلس الاداره 3- الادارة 4- اصحاب المصالح .

المحددات الاساسية لتطبيق مفهوم حوكمة الشركات :

- اولاً المحددات الخارجيه : وهي المحددات التي تتمثل بالبيئة التي تعمل فيها الشركات وهي
1- القوانين واللوائح التي تنظم العمل والسوق مثل (قوانين الافلاس - قوانين سوق المال)
2- وجود نظام جيد لتمويل الشركات .
3- كفاءة الهيئات والاجهزه الرقابية (مثل هيئة سوق المال - البورصات) .
4- دور المؤسسات غير الحكومية .

- ثانياً : المحددات الداخلية : وهي التي تتمثل في القواعد والاساليب التي تطبق داخل الشركات وهي :

- 1- الهياكل التنظيمية والادارية السليمة
- 2- توزيع المناصب للسلطات .

المبادئ الاساسية لحوكمة الشركات : 6 مبادئ مهمة :

- 1- ضمان وجود اساس فعال للحوكمة .
- 2- حقوق المساهمين والوظائف الرئيسية لاصحاب الملكية
- 3- المعاملة المتساوية للمساهمين .
- 4- دور اصحاب المصالح .
- 5- الافصاح والشفافية (القوائم الماليه - المخاطر المتوقعه)
- 6- مسؤوليات مجلس الادارة .

مزايا ومنافع تطبيق حوكمة الشركات :

- 1- تخفيض مخاطر الفساد المالي والاداري
- 2- رفع مستويات الاداء
- 2- جذب الاستثمارات الاجنبية وتشجيع راس المال المحلي
- 4- زيادة قدرة الشركات الوطنية للمنافسة العالمية
- 5- الشفافيع والوضوح
- 6- زيادة فرص العمل لافراد المجتمع .

وسوالم | سلطان ..*

موضوعات خاصة بالاداره | ملخص المحاضره 13 والآخره :

تعريف المسؤولية الاجتماعية : 3 تعريف مهمه

- 1- عرفها (دوركر) بانها التزام منظمات الاعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه .
- 2- عرفها (هولمس) بانها التزام منظمات تجاه المجتمع الذي تعمل فيه بالمساهمه في مجموعه كبيره من الانشطه الاجتماعيه .
- 3- هي واجب والتزام منظمات الاعمال تجاه المجتمعات التي تعمل فيها بمختلف شرائحها .

اهمية المسؤولية الاجتماعية :

- 1- زيادة التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع .
- 2- توفر الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفيرها عنصر العدالة الاجتماعية .
- 3- تحسين نوعية الحياه في المجتمع .
- 4- ازدياد الوعي في المجتمع باهمية الاندماج بين المنظمات ومختلف الفئات ذات المصلحه .
- 5- تحسين التنمية السياسية .

ابعاد المسؤولية الاجتماعية: هي 3 ابعاد كل بعد له عنصرين تقريبا مهمه :

اولا : البعد الاقتصادي : عناصره هي :

- 1- منافسه عادله : بتطبيق منع الاحتكار+ احترام قواعد المنافسه .
- 2- التكنولوجيا : الاستفادة من تقدمها للمجتمع + استخدامها لمعالجة الاضرار .

ثانيا : البعد الاقتصادي : 3 عناصر هي :

- 1- حماية المستهلك : عدم الاتجار بمواد ضاره + حماية الاطفال صحيا وثقافيا + حماية المستهلك من المواد المزيفه والمقلده والمزوره
- 2- حماية البيئة
- 3- السلامة والعداله : بتطبيق منع التمييز العرقي + اصابات العمل

ثالثا : البعد الاخلاقي : عنصرين

- 1- المعايير الاخلاقية
- 2- الاعراف والقيم الاجتماعية .

وسوالم | سلطان ..*

اخيراً وليس اخراً ..

اقدم هذا العمل الذي هو عبارته عن مختصر لمقرر موضوعات الاداره بجهد شخصي راعيت فيه اسلوب الدكتور في الاسئلة وابتعدت عن طرق الملخصات التقليدية شرحت وربطت بعض النقاط التي شفت انها تحتاج ربط وشرح .

اهديه باسمي وباسم قروبات المستوى السابع في الواتساب لكل طلبة الدفعة الماسية وكل من سيدرس هذا المقرر .

اسال الله ان ينفع به ، هو جهد واجتهاد ان اصبنا فيه فمن الله وان اخطانا فمن انفسنا والشيطان .

اخوكم | سلطان المغيري ..

الدفعة الماسية .