



पाठ्यक्रम कार्यक्रम

उद्यमशीलता प्रबंधन

उद्यमशीलता प्रबंधन

लोग सर्वोत्तम परिणाम हैं

आपका समर्थन करने के लिए प्रत्यक्ष सहकर्मियों के साथ या उनके बिना भी जिम्मेदारी की भूमिका निभाएं। उद्यमशीलता प्रबंधन में दीर्घावधि के बारे में सोचकर और लोगों की भलाई को बनाए रखते हुए ऐसा करना शामिल है। जानें कि वे क्या करते हैं, कैसे करते हैं और खुद को कैसे व्यवस्थित करते हैं। एक भूमिका जिसे हम सहकर्मियों के लिए "सेवा" के रूप में परिभाषित कर सकते हैं, जो कार्यों और प्रतिनिधियों को सौंपती है, लोगों को उनके परिणामों के नायक बनने के लिए प्रेरित करती है, जो हमें एक आधिकारिक मार्गदर्शक बनाती है, जो समय के साथ संबंधों को बनाए रखती है, मापती है, लोगों को सक्रिय प्रतिक्रिया देने के लिए निरीक्षण करती है। , हमारे प्रबंधक की भूमिका का पूरक।



प्रबंधकीय उद्यमशीलता

संक्षिप्त वर्णन

पाठ्यक्रम में उद्यमशीलता प्रबंधन के पहलुओं को शामिल किया गया है, जिसमें प्रबंधक की भूमिका के कई प्रमुख पहलुओं पर ध्यान केंद्रित किया गया है। मुख्य जिम्मेदारियों का विश्लेषण किया जाता है, परिणामों को स्पष्ट रूप से परिभाषित करने का महत्व, इसमें शामिल संसाधन और लोग, प्रतिनिधिमंडल और टीमवर्क की गतिशीलता, और अंत में, प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए एक उपकरण के रूप में पेशेवर संबंधों का प्रबंधन।

यह प्रबंधक की भूमिका के लिए एक मॉडल प्रस्तुत करता है, जिसमें जिम्मेदारी, लोगों के प्रबंधन, प्रभावी प्रतिनिधिमंडल, प्रदर्शन माप और ठोस पेशेवर संबंधों के निर्माण के बीच संतुलन की आवश्यकता पर जोर दिया गया है। यह दृष्टिकोण व्यक्तिगत प्रबंधक और टीम दोनों के विकास की ओर उन्मुख है, जिसमें पारदर्शिता और सभी स्तरों पर जिम्मेदारी की धारणा पर ध्यान केंद्रित किया गया है।

प्रमुख बिंदु

जवाबदेही और परिणाम

उत्तरदायित्व स्वीकार करना: एक प्रबंधक को परिणाम प्राप्त करने की जिम्मेदारी स्वीकार करनी चाहिए, चाहे उनके पास प्रत्यक्ष रिपोर्ट हो या न हो। एक प्रबंधक की भूमिका में सीधे निष्पादन से दूसरों को निष्पादन करवाने की ओर बढ़ना शामिल है। भविष्य के बारे में सोचते हुए परिणाम प्राप्त करना आवश्यक है। लोग, समय, बजट: ये मूलभूत तत्व हैं जिन्हें एक प्रबंधक को प्रबंधित करना चाहिए।

जन प्रबंधन

प्रबंधन परिवर्तनशीलता: लोगों का प्रबंधन एक अत्यंत परिवर्तनशील गतिविधि है। सहयोगियों की भूमिका का विश्लेषण: यह समझना आवश्यक है कि सहकर्मी क्या करते हैं, उनकी भूमिका के परिणाम क्या हैं, और उनकी गतिविधियाँ कंपनी के उद्देश्यों में कैसे योगदान देती हैं। उपलब्ध समय का महत्व: यह मूल्यांकन करना आवश्यक है कि सहयोगियों की भूमिका में गतिविधियों को कितना समय लेना चाहिए। निर्धारित करें, भले ही लगभग, भूमिका में उपलब्ध समय में वे कितना समय ले सकते हैं या लेना चाहिए।



प्रबंधकीय उद्यमशीलता

प्रबंधक कौशल

विशिष्ट से जिम्मेदारी कौशल तक: एक प्रबंधक को विशिष्ट कौशल खोए बिना धीरे-धीरे अपनी जिम्मेदारी कौशल में वृद्धि करनी चाहिए "प्राइमस इंटर पैरेस" ट्रैप से बचें। किसी ऐसे व्यक्ति की भूमिका में न फंसें जो अकेले ही सब कुछ करता है। अनुभव और दृष्टिकोण: जिम्मेदारी लेने की क्षमता जन्मजात योग्यता और अनुभव के मिश्रण से दी जाती है। कमजोरियों को स्वीकार करें: अपनी कमजोरियों को पहचानें और अन्य क्षेत्रों में उत्कृष्टता पर ध्यान केंद्रित करें। हम यह नहीं मानते कि सब कुछ सुधारा जा सकता है: कुछ मामलों में यह संभव है, लेकिन अन्य में हम संरचनात्मक रूप से थोड़े अधिक नाजुक होते हैं। यह स्वीकार करना कि आपके पास कम प्रदर्शन करने वाले कार्य हैं, आपको खुद के साथ ईमानदार होने और अपनी क्षमता के अनुसार उन्हें प्रबंधित करने की अनुमति देता है। प्रमुख कौशल: एक अच्छे प्रबंधक के पास होते हैं: संचार, सुनना, अवलोकन, दृष्टि, संगठन और निगरानी।

प्रतिनिधिमंडल प्रक्रिया

कार्य असाइनमेंट: कार्यों के असाइनमेंट में कौशल, अनुभव, बाधाओं और समय सीमा पर विचार किया जाना चाहिए। परिणाम के लिए अंतिम जिम्मेदारी हमेशा प्रबंधक के पास रहती है। पारदर्शी संचार: विफलता की स्थिति में, एक समूह के रूप में जिम्मेदारी लेना महत्वपूर्ण है। सहयोगी की भागीदारी: प्रबंधक को सहयोगी से पूछना चाहिए कि वह कार्य को कैसे पूरा करना चाहता है और यह सत्यापित करना चाहिए कि प्रस्तावित क्रियाएं नियमों और बाधाओं का सम्मान करती हैं। सबसे महत्वपूर्ण प्रश्न पूछें: "आप इसे कैसे करने की योजना बना रहे हैं?" मनोवैज्ञानिक जवाबदेही: यदि कर्मचारी कार्यों को चुनने के लिए स्वतंत्र है, तो वह मनोवैज्ञानिक रूप से जिम्मेदार महसूस करेगा।

टीम की गतिशीलता

परिणाम-विशिष्ट टीम: कंपनियाँ विशिष्ट परिणामों, जैसे कि नवाचार या प्रमुख ग्राहकों के लिए समर्पित टीम बनाती हैं। परिणाम, कौशल और समय को स्पष्ट करें: टीम के नेताओं को अपेक्षित परिणाम, कौशल, अनुभव और आवश्यक समय को स्पष्ट करना चाहिए। उपलब्धता बैठकें: विभाग प्रबंधकों के साथ लोगों की उपलब्धता पर चर्चा करना आवश्यक है। अस्थायी टीम: जब कोई परिणाम प्राप्त करने की आवश्यकता होती है, तो एक टीम बनाई जाती है। एक बार प्राप्त होने के बाद, टीम के अस्तित्व का कोई कारण नहीं रह जाता है।



प्रबंधकीय उद्यमशीलता

मापन और प्रतिक्रिया

परिणामों को स्पष्ट रूप से परिभाषित करें: प्रदर्शन को मापने के लिए, अपेक्षित परिणामों को पहले से परिभाषित करना आवश्यक है। स्पष्ट और साझा माप: माप स्पष्ट होना चाहिए, सहयोगियों के साथ साझा किया जाना चाहिए और उनके दैनिक कार्य को निर्देशित करना चाहिए। अवलोकन और विश्लेषण: इसका अर्थ है अवलोकन कार्य करना, नमूना गतिविधियों का विश्लेषण करना, दोहराव वाली स्थितियों की जाँच करना, वास्तविक उदाहरण एकत्र करना और प्रदर्शन का समय। आवधिक प्रतिक्रिया: इसमें वे बिंदु शामिल हैं जहाँ अपेक्षाएँ पार हो गई हैं, पर्याप्त बिंदु और सुधार करने के लिए बिंदु।

आपके प्रबंधक की भूमिका

अपने प्रबंधक को समझने के लिए, खुद से यह पूछना महत्वपूर्ण है कि वह क्या अपेक्षा करता है। यह एक ऐसा प्रश्न है जिसका हमेशा उत्तर नहीं दिया जाता है, लेकिन हमें लगता है कि अगर आपकी कोई जिम्मेदारी वाली भूमिका है तो यह पूछना सही है। कार्य और विभाग परिणाम: कार्यों और विभागों के लिए भी, परिणाम इस बात से निर्धारित होता है कि क्या उत्पादित किया जाता है, इसका उपयोग कौन करेगा और इसका उपयोग किस लिए किया जाएगा। परिणामों की परिभाषा: हमारे प्रबंधक के पास मात्रात्मक और मूल्यवान परिणामों और आवश्यक गुणवत्ता को परिभाषित करने का कार्य है। भूमिकाओं के बीच संबंध: प्रबंधक और प्रबंधक के बीच संबंध मौलिक है, जिसमें बाजार क्षितिज सूक्ष्म और स्थूल दृष्टि के बीच विभाजित है। दोनों पदों में पूरक विशेषताएँ हैं।

व्यावसायिक संबंध

ज़रूरी रिश्तों से परे: पेशेवर रिश्ते किसी की भूमिका के लिए ज़रूरी रिश्तों से परे होते हैं। उत्तेजना और सुझाव: पेशेवर रिश्ते उत्तेजना और सुझाव दे सकते हैं। पेशेवर बनाम व्यक्तिगत: कुछ व्यक्तिगत रिश्ते पेशेवर बन जाते हैं और प्रदर्शन के लिए उपयोगी नए रिश्ते जुड़ जाते हैं। हालाँकि, जब हम पेशेवर रिश्तों की बात करते हैं, तो सिर्फ़ कुछ ही बने रहते हैं और दूसरे जुड़ जाते हैं। ये वो रिश्ते हैं जो हमें मैनेजर के तौर पर अपने काम में अच्छा प्रदर्शन करने में मदद करते हैं। कार्रवाई की सीमा को मज़बूत बनाना: मज़बूत रिश्ते संपर्कों के पेशेवर नेटवर्क के ज़रिए कार्रवाई की सीमा को मज़बूत बनाते हैं। प्रबंधकों और टीम लीडरों के साथ नेटवर्किंग: आपके पेशेवर नेटवर्क में दूसरे मैनेजर और कोई भी टीम लीडर होने से आपको हमेशा इस बात की जानकारी रहती है कि आपकी कंपनी के काम के माहौल में क्या हो रहा है।



प्रबंधकीय उद्यमिता

| | मध्यवर्ती भूमिकाएँ | प्रबंधकों |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | जिम्मेदार होना: लोग, परिणाम विजयी संयोजन एक सम्मिलित प्रयास भविष्य के प्रति दृष्टि वर्तमान में कार्य करें, कल की भलाई के बारे में सोचना | |
| 2 | सहकर्मी क्या करते हैं भूमिका परिणाम गतिविधियां करने के लिए विभाग की गतिविधियाँ | |
| 3 | आप इस भूमिका के लिए पैदा नहीं हुए हैं योग्यता और कौशल उत्कृष्टताएँ और कमज़ोरियाँ कौशल का निर्धारण | |
| 4 | कार्यों का आवंटन सहभागी प्रतिनिधिमंडल | |
| 5 | टीम वर्क एक टीम लीडर बनें | |
| 6 | लोगों को प्रतिक्रिया दें मापने के परिणाम फीडबैक बैठक | |
| 7 | हमारे प्रबंधक के साथ संबंध सक्रिय सहयोग प्रेरक समर्थन सही जानकारी | |
| 8 | | प्रबंधक का संपर्क नेटवर्क व्यक्तिगत नेटवर्क पेशेवर नेटवर्क गतिशीलता दैनिक कार्य |
| | मध्यवर्ती भूमिकाएँ | प्रबंधकों |

