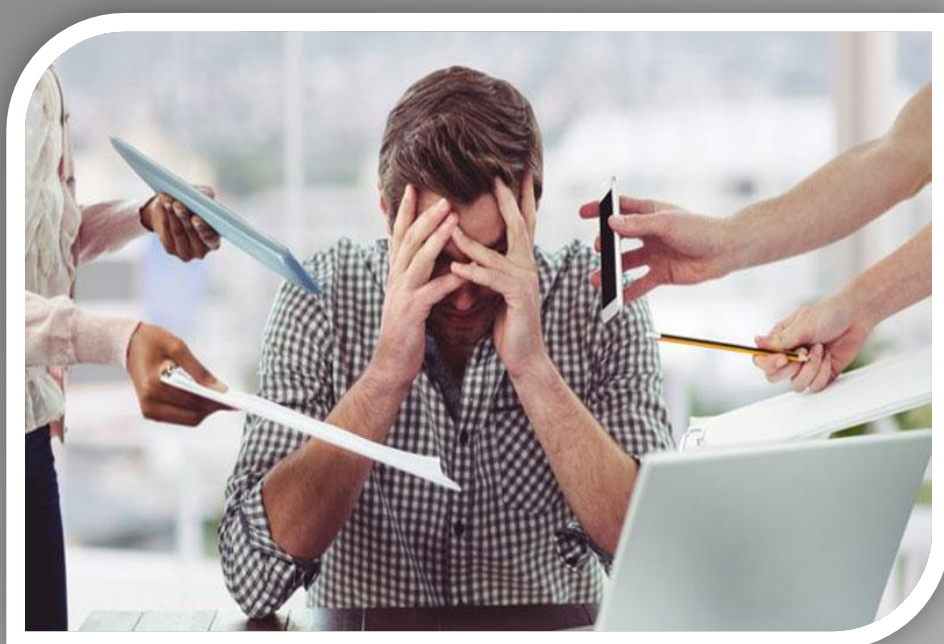


پنجاه نکته کلیدی
50 Key Points



مدیریت استرس شغلی

دکتر علی اصغر صفری فرد
دکتری تخصصی [Ph.D] مدیریت

۱۴۰۳



بهترین سلام ها و درودهای خداوند، فرشتگان، عرفا و صلحا

تقدیم به روح مطهر خواجه دو عالم، حضرت رسول اعظم (ص) و خاندان گرانقدرش (ع)





مدیریت استرس شغلی

(پنجاه نکته کلیدی)

دکتر علی اصغر صفری فرد

دکتری تخصصی (Ph.D) مدیریت

نویسنده، مشاور و مدرّس

توسعه مهارت‌های مدیریتی

safarifardas@Gmail.com

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴



سوابق تدریس دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)
نویسنده، مشاور و مدرس توسعه مهارت‌های مدیریتی
در بیش از ۱۰۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی،
انستیتو، نهاد، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی

دانشگاه‌ها: دانشگاه فرماندهی و ستاد (دافوس) ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، دانشگاه علوم پزشکی تهران (مرکز تحقیقات و بانک فرآورده‌های پیوندی ایران)، پژوهشکده ژن، سلول و بافت (دانشگاه علوم پزشکی تهران)، دانشگاه علوم پزشکی تبریز (مرکز رشد بیوتکنولوژی دارویی)، واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان جهاد دانشگاهی، موسسه عالی آموزشی و پژوهشی طب انتقال خون

صنایع: صنایع الکترونیک ایران (صایران) وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، سازمان پژوهش و نوآوری‌های دفاعی (سپند) وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، مجتمع فولاد چادرملو- اردکان یزد، شرکت فولاد غدیر ایرانیان- اردکان یزد، کارخانه گندله سازی سه چاهون- بافق یزد، شرکت خودروسازی زامیاد، شرکت خودروسازی پارس خودرو، شرکت خودروسازی سبلان خودرو مایوان- اردبیل، شرکت نفت ایرانول، شرکت سرمایه گذاری دارویی تامین (تیپیکو)، گروه صنعتی مینو، گروه صنعتی مهر ابرار، پخش ممتاز، شرکت میلان پارس فارمد- تبریز، شرکت نوآوران سلامت ارژنگ

مراکز تحقیقاتی و پژوهشی: مجتمع تولیدی تحقیقاتی انستیتو پاستور ایران، موسسه واکسن و سرم‌سازی رازی- حصارک کرج،

پژوهشگاه رویان، شرکت فناوری بُن‌یاخته‌های رویان، شرکت زیست فن‌آوری کوثر

شرکت‌های تولیدی: ثامن- مشهد مقدس، دکتر عبیدی، شهید قاضی- تبریز، هلال ایران (سها)، فارابی- اصفهان، شفا، ابوریحان،

سینادارو، لقمان، پوش دارو، گروه شفا فارمد (برکت)، کارخانجات داروپخش، تولید مواد اولیه داروپخش (تماد)، شیمی دارویی

داروپخش، توزیع داروپخش، رازک، اکتو ورکو، فارما شیمی، ایران هورمون، جابران حیان، شفا فارمد، توفیق دارو، ارسطو-ساوه، آوه

سینا- ساوه، اکسیر- بروجرد، نشاط دارو- ساوه، سه‌دال نانو- ساوه، بهان سار- ساوه، نمک پارس کاوه-ساوه، کوثر، صنایع دینه ایران-

قزوین، طبیب درمان پژوهش قلب- کاشان، پدیده شیمی جم، هستی آریا شیمی، آراین سلامت سینا، سینره، فارما زند، آنی درمان،

رستاک طب پارسه، آفا شیمی، رویان دارو- سمنان، فرآیند شیمی حکیم - تاکستان، مصون دارو، پیشگامان سنجش ایستاتیس، گروه

شرکت‌های درمان‌یاب، شرکت مادر تخصصی پالایش و پژوهش خون، شرکت پالایش خون، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی بیودارو، مرکز

پلاسمافرزیز تولیدی داروپلاسما ایرانیان- قائمیه، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی دایا آراین دارو- شهر ری، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی

خوارزمی- اسلام شهر، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی فردیس- البرز

سازمان‌ها و انجمن‌ها: انجمن تولید کنندگان و صادرکنندگان تجهیزات و ملزومات پزشکی و دارویی، هیات امنای صرفه جویی ارزی،

بسیج جامعه پزشکی ایران، بسیج جامعه پزشکی سازمان انتقال خون ایران، انجمن علمی جراحان عمومی ایران، انجمن تالاسمی ایران،

ستاد مرکزی سازمان انتقال خون ایران، اداره کل انتقال خون استان تهران، اداره کل انتقال خون استان خراسان رضوی، اداره کل

انتقال خون استان خراسان شمالی، اداره کل انتقال خون استان سمنان، اداره کل انتقال خون استان کهگیلویه و بویراحمد

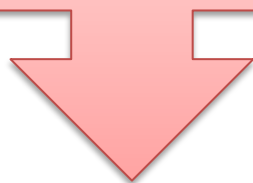
موسسه‌های آموزشی: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، مدیریت بهین آفرین رهیار یزد، موسسه‌های آموزشی افق فارمد،

نوآوران صنعت پویای پیشرو، آفاق صنعت، دانش پویان، تسهیلگران توسعه تفکر، کاوشگران راستین، فیدار دانش، معیار دانش اصفهان،

بهینه پرداز آرتا قزوین، نوبانگ اندیشه زنجان، حامیان توسعه اصفهان، نوین پارسیان کرج و آکادمی مدیریت دانش نوین



مدیریت استرس شغلی
پنجاه نکته کلیدی



- (۱) نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده، مشکلات اجتماعی و اقتصادی، نیازهای گوناگون، توقع سازمان از کارکنان، نگرانی به دلیل منسوخ شدن معلومات و مهارت ها، عدم امنیت شغلی، عدم ایمنی شغل، مشکلات مدیریت و توقعات کارکنان، نرخ بالای بیکاری و ... همگی موجب شده است افراد از لحظه ی بیداری تا هنگام خواب، همواره دچار هیجان ها، تنش ها، بیم ها و امیدهای گوناگون باشند که برخی اوقات با ظرفیت بدنی- روانی آن ها متناسب نیست و آن ها را دچار فشار عصبی می کند.
- (۲) یک شغل مناسب و سالم شغلی است که فشاری را که بر فرد وارد می کند، برای میزان توانایی، میزان کنترل فردی و مشکلاتی که برایش پیش می آید، مناسب باشد و از توان او خارج نباشد!
- (۳) با این که سلامت کاری صرفاً به معنی نبود بیماری و ناتوانی نمی باشد اما سلامتی فیزیکی و ذهنی کامل، موقعیت اجتماعی و محیط خوب کاری را شامل می شود و فرد نباید در آن محیط احساس ناراحتی و ضعف داشته باشد.
- (۴) استرس (Stress) به معنای نیرو، فشار، اجبار است و واژه استرس از لغت **Stringer** به معنی "سختی" گرفته شده است.
- (۵) استرس، پاسخی است که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی، (وارد شدن فشارهای روحی و جسمی) به صورت رفتار روانی یا جسمانی از خود بروز می هد.
- (۶) استرس، پاسخی غیر اختصاصی است. به این معنی که عامل استرس را هر چه باشد (بیرونی یا درونی) و فرد در معرض استرس نیز هر که باشد، بدن انسان در واکنشی که نشان می دهد، همواره از الگوی عام، یکسان و معینی پیروی می کند. به بیان دیگر هرگاه عاملی موجب شود که بدن دچار تنش شود و ثبات و تعادلش را از دست دهد، به طور خود به خود پاسخ (واکنش هایی) نشان می دهد تا تعادل از دست رفته را باز گرداند و به حالت پیشین و همیشگی خود برسد.
- (۷) فرد بر اثر محرک های خارجی از وضعیت و حالت معمول خود خارج می شود و می کوشد خود را با آن ها منطبق و سازگار نماید. واکنش روان تنی حاصل از این تلاش استرس نام دارد.

- ۸) استرس با اضطراب کاملاً یکسان نیست زیرا اضطراب بیشتر جنبه روانی دارد در حالی که استرس صرفاً حالتی روانی نیست و دارای جنبه های روانی - جسمی است.
- ۹) رویدادهای هیجان آور خوشایند همان اندازه واکنش در بدن به وجود می آورند که رویدادهای ناخوشایند می توانند ایجاد کنند. یک خبر بسیار هیجان آور، همان اندازه استرس ایجاد می کند که یک خبر بد ایجاد می کند.
- ۱۰) سطحی از استرس که موجب انگیزش و تلاش فرد در جهت نیل به اهداف سازمانی شود از دیدگاه رفتار سازمانی برای سازمان مفید است و باعث افزایش عملکرد می شود.
- ۱۱) مدیران باید به این امر مهم توجه داشته باشند که اگر کارکنان هیچ گونه فشار عصبی در کار خود احساس نکنند، ممکن است پس از مدتی خلاقیت و نوآوری آن ها کاهش پیدا کند.
- ۱۲) با وجود این که استرس مثبت نیز وجود دارد و نباید به استرس به عنوان یک پدیده منفی نگریست، زمانی که از استرس صحبت می شود بیشتر به عوارض و جنبه های منفی آن توجه می شود!
- ۱۳) استرس شغلی، پاسخ های فیزیکی و احساسی مضر هستند که وقتی الزامات کار مطابق توانایی ها، منابع یا نیازهای کارکنان نیستند، به وقوع می پیوندند و ممکن است به بیماری و جراحت کارکنان هم منجر شوند.
- ۱۴) مفهوم استرس شغلی غالباً با چالش اشتباه گرفته می شود، اما این مفاهیم یکسان نیستند. چالش به لحاظ فیزیکی و روانی انرژی بخش است و به افراد انگیزه می دهد تا مهارت های جدیدی را بیاموزند و در شغل شان استاد شوند. وقتی افراد بر چالشی غلبه می کنند، احساس رضایت دارند و این احساس برای کار سالم و ثمربخش مهم است.
- ۱۵) در هر یک از موقعیت های شغلی، از ما انتظار می رود که سطح مشخصی از توان، انرژی، تمرکز و منابع در اختیار خود را برای ایفای وظایف شغلی خود صرف کنیم. اگر این انتظارات، فراتر از منابع در دسترس مان باشند، ما استرس شغلی را تجربه می کنیم.

۱۶) برخی از نشانه های استرس عبارتند از: نگرانی، کج خلقی، کم حوصلگی، سردرد مزمن، تغییر ضربان قلب، خستگی جسمی، بی خوابی و اختلالات خواب، خشم و پرخاشگری، فشار در سینه، اختلالات گوارشی، سوزش معده، عرق کردن، خشکی دهان، بی‌اشتهایی، داغ شدن و یا سرد شدن بدن، لرزش بدن و دست‌ها، میل به سیگار، از دست دادن تمرکز، احساس سرگیجه، تغییر آهنگ تنفس، تکرر ادرار، کم شدن حافظه، دردهای بدنی پراکنده، غمگینی، آه کشیدن، کناره‌گیری اجتماعی، تمایل به تنهایی، آشفتگی، التهاب، سرخ شدن پوست صورت، از دست دادن میل جنسی، استفاده از الکل یا مواد مخدر برای تحمل مشکلات و ...

۱۷) تبعات فیزیولوژیک استرس شغلی، شبیه همان تبعاتی است که در زندگی شخصی خود نیز، به همراه استرس تجربه می‌کنیم. ضعیف شدن سیستم ایمنی بدن، بیماری‌های مختلف، افزایش فشار خون، سر درد و تجربه‌ی درد در سایر بخش‌های بدن، از جمله تبعات فیزیولوژیک استرس هستند.

۱۸) نشانه های استرس در افراد متفاوت هستند یعنی در فردی استرس باعث کاهش وزن می شود و در فرد دیگر استرس دلیل مشکلات معده و گوارشی خواهد بود. حتی در بعضی آقایان استرس شغلی، در نهایت منجر به ریزش موی سر و جوش های روی صورت می شود.

۱۹) در کنار اثرات فیزیولوژیک استرس شغلی، اثرات روان شناسی آن هم وجود دارند که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به ایجاد اضطراب، افسردگی، افزایش تحریک‌پذیری، کاهش اعتماد به نفس و ضعف در کارکردهای حافظه اشاره کرد.

۲۰) استرس شغلی در نهایت خود را به شکل رفتارهای ناکارآمد بروز می‌دهد. کسانی که تحت فشار استرس شغلی هستند، بیشتر جرّ و بحث می‌کنند. رفتارهای تکانشی بیشتری از خود بروز می‌دهند و در دام فرسایش قدرت اراده گرفتار می‌شوند. این فرسایش خود را در قالب رفتارهایی مانند بی‌دقتی در رانندگی، رفتارهای خارج از منش و شخصیت فرد، ریسک‌های غیرضروری و سریع از کوره در رفتن یا گریه‌های ناخواسته نشان می‌دهد.

(۲۱) یکی از عمیق‌ترین تبعات رفتاری استرس شغلی، استعغای عاطفی و کاهش تعلق شغلی است. تأخیرهای عامدانه در رسیدن به محل کار، وقت تلف کردن در زمان ناهار و طولانی کردن مقاطع استراحت و نیز کاهش تعامل با سایر همکاران، از جمله مصداق‌های کاهش دلبستگی به شغل است.

(۲۲) عواملی که باعث استرس شغلی در محیط کار می‌شوند را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد: الف- عوامل فردی: مثل تضاد در نقش، ابهام در نقش، تعارض در هدف‌های فردی، اتفاقات غیر منتظره شخصی و مسائل اقتصادی، ب- عوامل سازمانی: شامل ساختار سازمانی، فرآیندهای سازمانی، خط‌مشی‌های سازمانی، عوامل ارتباطی، الزامات شغلی، شرایط فیزیکی سازمان و مراحل حیات سازمان، ج- عوامل محیطی: شامل عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی و عوامل تکنولوژیکی.

(۲۳) بر طبق یک مکتب فکری، تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت و شیوه سازگاری فرد، مهم‌ترین عوامل در ایجاد استرس کاری در افراد است. به عبارت دیگر، چیزی که برای یک نفر استرس‌زا است ممکن است برای دیگری مهم نباشد. این دیدگاه راه کارهای پیشگیرانه‌ای را به دنبال داشته است که تمرکز بر کارمندان و راه‌هایی برای کمک به آن‌ها برای سازگاری با موقعیت‌های مختلف شغلی است.

(۲۴) در معرض شرایط کاری پراسترس بودن (استرس‌زاهای شغلی)، تأثیر مستقیمی بر امنیت و سلامت کارکنان دارد، اما عوامل فردی و دیگر عوامل موقعیتی هم می‌توانند در این میان مداخله کنند تا این تأثیر را قوی‌تر یا ضعیف‌تر سازند. برخی از موارد شرایط کاری همانند طراحی وظایف، شیوه‌ی مدیریت، روابط بین افراد، نگرانی‌های شغلی و ... ممکن است منجر به استرس شوند.

(۲۵) طراحی وظایف: کار سنگین، زمان استراحت کم، ساعات کاری طولانی و کار شیفته، وظایف پر جنب‌وجوش همیشگی و کم‌اهمیت، نداشتن مهارت‌های مورد نیاز و نداشتن حس کنترل بر شرایط.

- (۲۶) شیوه‌ی مدیریت: عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ارتباطات ضعیف در سازمان، عدم وجود سیاست‌های دوست‌دار خانواده
- (۲۷) روابط بین افراد: محیط اجتماعی بد و عدم وجود حمایت یا کمک از سوی همکاران و ناظران.
- (۲۸) نقش‌های شغلی: انتظارات شغلی متضاد یا نامطمئن، مسئولیت زیاد، داشتن سمت‌های مختلف.
- (۲۹) نگرانی‌های شغلی: عدم وجود امنیت شغلی و فرصت رشد، پیشرفت یا ارتقا و تغییرات سریعی که کارکنان آمادگی آن‌ها را ندارند.
- (۳۰) ساختار و جوّ سازمانی: ساختارهایی که قدرت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان خود می‌دهند استرس کمتری ایجاد می‌کنند.
- (۳۱) نگرانی‌های محیطی: شرایط فیزیکی نامطلوب یا خطرناک مانند شلوغی، سروصدا، آلودگی هوا یا شرایط ارگونومیک.
- (۳۲) ابهام نقش: وضعیت شغلی معینی که در آن پاره‌ای اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب نارسا یا گمراه کننده‌اند. ابهام نقش در واقع زمانی به استرس می‌انجامد که فرد را از بهره‌وری و پیشرفت باز می‌دارد.
- (۳۳) گران باری نقش: اگر فرد نتواند از عهده انجام کاری که بخشی از شغل معینی است برآید، دچار استرس خواهد شد.
- (۳۴) کم باری نقش: در این وضعیت از مهارت‌های فرد به طور کامل استفاده نمی‌شود.
- (۳۵) ناسازگاری نقش: هنگامی اتفاق می‌افتد که پذیرش مجموعه‌ای از الزامات شغلی با پذیرش مجموعه‌ای دیگر در تضاد است.
- (۳۶) سطوحی از استرس ممکن است به بهتر شدن عملکرد کاری کمک کنند. وقتی استرس وجود نداشته باشد کارکنان دچار تنبلی و کسالت می‌شوند. چنان که استرس افزایش پیدا کند عملکرد به سمت بهبود می‌رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی بالایی برای رویایی با چالش‌ها پیدا می‌کنند.

اگر مقدار استرس از سطح بهینه فراتر رود، تقاضاها از توانایی کارکنان بیشتر و در نتیجه سطح عملکرد افت می‌یابد.

۳۷) آموزش مدیریت استرس ممکن است به سرعت نشانه‌های استرس را کاهش دهد مانند مشکلات اضطراب و اختلال در خواب؛ همچنین مزیت به صرفه بودن و سهولت اجرا را دارند. هر چند که برنامه‌های مدیریت استرس دو ضرر مهم هم دارند: اثرات مفید این آموزش‌ها کوتاه‌مدت هستند، به علاوه این آموزش‌ها اغلب اهمیت دلایل ریشه‌ای استرس را انکار می‌کنند زیرا بر کارمند متمرکز هستند نه بر محیط.

۳۸) استرس باعث ایجاد عوارض فیزیولوژیکی، عوارض روانی و عوارض رفتاری بسیاری در افراد می‌شود. افرادی که استرس زیادی را تحمل می‌کنند توجه کمتری به انجام کار خود دارند و بنابراین ممکن است به خود و دیگر افراد سازمان آسیب‌هایی وارد کنند. به طور کلی استرس شغلی بازدهی و بهره‌وری کارکنان را پایین می‌آورد.

۳۹) استرس شغلی علاوه بر تأثیر منفی روی سلامت فرد، بر روی عملکرد شغلی و تعهد سازمانی او نیز تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، منطقی است که تک‌تک افراد شاغل در یک تیم یا یک سازمان و به طور ویژه مدیر و سرپرست تیم یا سازمان بر روی استرس شغلی و راه‌های کاهش آن، متمرکز شوند و وقت بگذارند.

۴۰) مدیران، کارکنان و ارباب رجوع سازمان، تحت تأثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می‌شوند و دست به اعمالی می‌زنند که مستقیماً در فعالیت‌ها و بازدهی سازمان منعکس می‌گردد.

۴۱) مدیریت کردن استرس و استفاده از آن در جهت خلاقیت و حرکت سریع‌تر به سمت اهداف سازمانی یکی از اهدافی می‌باشد که در سازمان‌ها رواج پیدا کرده است. سازمان‌ها با آموزش موثر کارکنان خود و مدیران با هدف شناخت بهتر عوامل به وجود آورنده استرس و مدیریت کردن بهتر آن می‌توانند از استرس‌های منفی و عواقب آن پیشگیری کنند.

(۴۲) وقتی استرس شغلی در عملکرد شغلی و زندگی فردی مداخله می‌کند و تأثیرات نامطلوبی بر سلامتی می‌گذارد، باید کاری انجام دهید. وقتی نیازها برآورده شوند، قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتر خواهید شد. مسائل کوچک می‌تواند خلق و خو را بهبود بخشند، انرژی را افزایش دهند و موجب احساس کنترل شوند.

(۴۳) ورزش منظم حتی اگر به وظیفه‌ای روزمره هم تبدیل بشود، باز هم تسکین‌دهنده‌ی قوی استرس است. تمرینات هوازی موجب افزایش ضربان قلب و تعریق می‌شوند، انرژی را افزایش می‌دهند، تفکر را شفاف می‌سازند و ذهن و بدن را آسوده می‌کنند. ۳۰ دقیقه تمرین هوازی روزانه بسیار خوب است. البته در صورت لزوم می‌توانید آن را به دو یا سه بخش هم تقسیم کنید.

(۴۴) خوردن غذا در وعده‌های کوچک و مکرر به ثابت نگاه داشتن قند خون، انرژی و تمرکز کمک‌تان می‌کند. این کار جلوی تغییرات خلق‌و‌خو را می‌گیرد. مصرف الکل موجب بیشتر شدن نگرانی‌ها می‌شود. نوشیدن الکل به منظور کاهش استرس شغلی، ممکن است موجب سوءاستفاده و اعتیاد شود. سیگار کشیدن در هنگام استرس و غرق شدن در کار هم ممکن است به نظر آرامش‌بخش باشد، اما نیکوتین تحریک‌کننده است و موجب نگرانی بیشتر می‌شود.

(۴۵) استرس می‌تواند موجب بی‌خوابی شود. بی‌خوابی هم موجب استرس و عدم تعادل احساسی می‌شود. برای خواب‌تان زمان‌بندی داشته باشید؛ هدف‌تان باید ۸ ساعت خواب در شب باشد.

(۴۶) روابط نزدیک برای غلبه بر دوره‌های استرس، حیاتی هستند. به اشتراک گذاشتن احساسات با اعضای خانواده و دوستان، به ویژه به صورت رو در رو، به تسکین استرس کمک می‌کند. همچنین زمان خود را با تعادل میان کار، خانواده، فعالیت‌های اجتماعی، مسئولیت‌ها و استراحت تقسیم کنید.

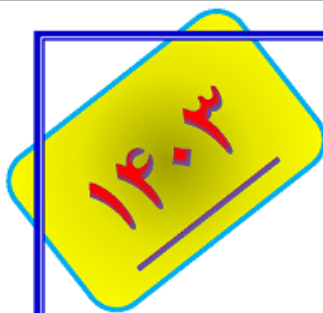
(۴۷) تعهد بیش از حد برای خود ایجاد نکنید. معمولاً افراد تمایل دارند که زمان مورد نیاز برای انجام وظایف را دست‌کم بگیرند. میان کارهایی که «باید» انجام شوند و کارهایی که «بهتر است» انجام

شوند، تمایز قائل شوید. وظایفی را که اهمیت کمتری دارند، می‌توانید به انتهای فهرست وظایف منتقل کنید یا اصلاً حذف‌شان کنید.

(۴۸) سعی کنید منزل را زودتر ترک کنید. رسیدن به محل کار حتی ۱۰ یا ۱۵ دقیقه زودتر هم می‌تواند تفاوت چشمگیری ایجاد کند. دیر رسیدن به محل کار ممکن است استرس را افزایش دهد. در ضمن زمان‌های استراحت منظمی را در طول روز برای خود طرح‌ریزی کنید؛ راه بروید یا ذهن خود را خالی کنید. دور شدن از میز کار یا محل کار برای ناهار بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

(۴۹) وظایف را به ترتیب اهمیت اولویت‌بندی کنید. اگر کار نامطلوبی را باید به انجام برسانید، آن را سریع‌تر انجام دهید. این کار موجب بهبود کیفیت بقیه‌ی روز کاری می‌شود. به عبارت دیگر پروژه‌ها را به مراحل کوچک تقسیم کنید و هر بار فقط روی یک مرحله تمرکز کنید.

(۵۰) مصالحه می‌تواند به کاهش استرس در همه کمک کند. اگر از سایر کارکنان انتظار دارید که تغییر کنند، خودتان هم باید تمایل به تغییر داشته باشید. همچنین سعی نکنید مسائل غیرقابل کنترل، به ویژه رفتار دیگران را کنترل کنید. روی مسائلی تمرکز نمایید که می‌توانید کنترل کنید، از جمله مدیریت خود.



بسمه تعالی شانه

دوره آموزشی کاربردی

مدیریت استرس شغلی

- آشنایی با مفاهیم فشار عصبی و استرس
- فشار عصبی خوب (مفید)، فشار عصبی بد (مضر)
- دلایل و مراحل ایجاد و شکل گیری استرس
- نشانه های خاموش و آشکار استرس و بیماری های مرتبط
- آسیب ها و هزینه های فردی و سازمانی استرس
- تعریف استرس شغلی و منابع سازمانی استرس
- ارزیابی استرس
- روش هایی برای کاهش استرس و مقابله با آن در محیط کار
- خود مراقبتی و توصیه های مفید برای مدیریت استرس شغلی
- نقش مدیران در کاهش استرس شغلی کارکنان

دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده، مشاور و مدرس توسعه مهارت های مدیریتی

دارای سابقه تدریس در بیش از ۱۰۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی، انستیتو، نهاد، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴



فهرست دوره‌های آموزشی

دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

• دوره‌های آموزشی مدیریت کاربردی

- اصول سرپرستی
- راه کارهای تفویض اختیار اثربخش
- چگونه بهترین‌ها را استخدام کنیم؟
- چگونه بازخورد موثر مدیریتی بدهیم؟
- با اخلاق حرفه ای مدیران آشنا شویم
- پاسخگویی سازمانی
- سیستم سازی کسب و کار، رکن اساسی مدیریت
- راه کارهای مدیریت تغییر موثر در سازمان
- مهارت های حرفه ای مدیران
- چگونه یک مدیر موفق باشیم؟

- پدافند غیر عامل (عمومی)
- توانمند سازی منابع انسانی
- طراحی سیستم کنترلی موثر در مدیریت
- مهارت تصمیم گیری را بیاموزیم
- ایجاد گروه ها و تیم های کاری موثر
- راه کارهای توسعه فردی
- آیین تشریفات
- رفتار صحیح مدیران در مجامع عمومی
- اصول و فنون برگزاری جلسات اثربخش
- هدف گذاری و برنامه ریزی موثر در مدیریت
- حفاظت در سازمان (فیزیکی، گفتار، اسناد)
- بهره مندی موثر از نظام پیشنهادها
- آشنایی با راه کارهای مشتری مداری اثربخش
- نظام رسیدگی به شکایات مشتریان
- مدیریت دانش
- یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
- آداب رفتاری در سازمان (ویژه کارمندان)
- آداب رفتاری در سازمان (ویژه نیروهای خدمات)
- تکریم ارباب رجوع
- رفتار درست کارکنان حراست و نگهبانی

• دوره‌های آموزشی رفتار سازمانی

- راه کارهای ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان
- چگونه فرهنگ سازمانی اثربخش داشته باشیم
- راه کارهای توسعه رفتار شهروندی سازمانی
- راه کارهای ایجاد و توسعه انگیزه در کارکنان
- راهبردهای مدیریت تعارض سازمانی
- نقش هوش هیجانی در موفقیت فردی و سازمانی
- برقراری ارتباطات انسانی و سازمانی موثر
- فرسودگی شغلی و راه های پیشگیری از آن
- استرس و راه کارهای مدیریت استرس شغلی
- راه کارهای ایجاد رضایت شغلی در کارکنان
- الزامات شهرنشینی و آشنایی با فرهنگ شهروندی
- رفتار صحیح با کارکنان دشوار، بدقلق، ناسازگار و سمّی

• دوره‌های آموزشی سیستم مدیریت کیفیت

- نظام آراستگی (5S+2S)
- مدیریت کیفیت جامع (TQM)
- سیستم مدیریت کیفیت (QMS)
- حلقه های کنترل کیفیت (QCC)
- مدیریت ریسک کیفیت (QRM)
- مدیریت بهبود مستمر – کایزن (KAIZEN)



منتخبی از سوابق تدریس دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)
Management, QMS, GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom
 در بیش از ۱۰۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی، انستیتو،
 نهاد، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی
۰۹۱۳۲۱۳۷۱۴۴



دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده، مشاور و مدرسِ

توسعه مهارت‌های مدیریتی

09122137144

safarifardas@Gmail.com





"خودکار سبز"

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی



t.me/green_pen



eitaa.com/green_pen

www.GreenPen.blogfa.com

www.GreenPen.blogsky.com